

LENTIZ INTEGRALE GEBIEDSBENADERING

8



KWALITEITSAGENDA 2024-2027

Samen op weg naar een **groene** toekomst



Voorwoord

Voor u ligt de aanvraag ‘aanvullende bekostiging voor het verhogen van de kwaliteit van het beroepsonderwijs’ voor de periode vanaf 2024 tot en met 2027 op basis van de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027, in de vorm van de Kwaliteitsagenda mbo (hierna: Kwaliteitsagenda) van Lentiz (hierna: Lentiz).

Deze integrale Kwaliteitsagenda is opgebouwd op basis van de doelstellingen uit de Werkagenda mbo. Per doelstelling uit de Werkagenda mbo, zijn concrete ambities in de vorm van beoogde eindresultaten voor eind 2027 geformuleerd. De ambities zijn onderbouwd met verschillende analyses die verplicht zijn vanuit de regeling, aangevuld met instellingsanalyses.

Op een gestructureerde manier geven wij u inzicht hoe Lentiz, samen met de belangrijkste regionale partners, inspeelt op actuele (onderwijs)vragen in de regio, en deze vertaalt naar heldere ambities en maatregelen, die efficiënt en effectief zijn voor de versterking van de kwaliteit van het mbo-onderwijs in de regio.

In het recent opgestelde strategisch meerjarenplan (SMP) 2023-2027 genaamd ‘Toekomstmakers, Het zit in ons DNA’, wordt op basis van nationaal en internationaal onderzoek, gesprekken met bedrijven, overheden, docenten, ouders en studenten beschreven hoe wij de toekomst voor ons zien, en welke strategie er nodig is om het mbo-onderwijs in de regio de komende jaren vorm te geven. In dit SMP beschrijven we dat de huidige en toekomstige studenten opgroeien in een razendsnel veranderende wereld, waarin grote maatschappelijke vraagstukken aan de orde zijn. Als gevolg hiervan is het voor organisaties en individuen steeds moeilijker om de toekomst te plannen. De wereld is sterk in beweging, zo ook de arbeidsmarkt: onze studenten hebben in de toekomst een baan die nu misschien nog niet eens bestaat. Onder invloed van onder andere digitalisering, automatisering, robotisering en verduurzaming van de samenleving is een werkveld nu misschien nog marginaal, maar het kan straks de samenleving op zijn kop zetten.

Dat stelt het onderwijs voor een uitdaging, want wij zijn er juist om de studenten voor te bereiden op hun leven na school.

Daarom zien wij het als onze taak om studenten op te leiden voor een relevant mbo-diploma gericht op een goed arbeidsmarktperspectief en tevens om studenten te helpen om te gaan met deze snelle veranderingen en hierin orde te scheppen, om ze vervolgens te leren hoe ze dat zelfstandig kunnen doen. Wij willen een rol spelen in de vorming van studenten als mensen, ze leren samen te werken en hun een moreel kompas mee te geven. Vooral dat laatste is belangrijk. Als studenten begrijpen welke ontwikkelingen de wereld om hen heen kleuren, dan is de volgende stap gemakkelijker gemaakt: inzien hoe zij invloed kunnen uitoefenen op die ontwikkelingen.

En zodoende zelf mede vormgeven aan de toekomst: **toekomstmakers**.

Dan is de toekomst opeens niet iets wat de student lijdzaam ondergaat, maar iets waar hij/zij vol energie richting aan kan geven. Het is voor ons een eer en een voorrecht om daar in ons prachtige mbo aan te mogen bijdragen.

Raad van bestuur
Lentiz

Inhoud

Voorwoord	1
1. Inleiding	4
1.1. Leeswijzer	4
1.2. Het SMP van Lentiz 2023-2027: Toekomstmakers, het zit in ons DNA!	4
1.3. De relatie met de Kwaliteitsagenda	6
1.4. Draagvlak en samenwerking.....	7
1.5. Instemming en verantwoording	7
2. Organisatie van Lentiz	8
2.1. Lentiz	8
2.2. Onze mbo-scholen.....	9
2.3. De medezeggenschapstructuur binnen Lentiz	12
3. De omgeving van Lentiz.....	13
3.1. De voor Lentiz relevante regionale economische sectoren	13
3.2. Aansluiting bij de provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland	15
3.3. Aansluiting bij de Metropoolregio Rotterdam Den Haag.....	16
3.4. Achterstandsproblematiek in Schiedam en Vlaardingen en regionale vsv-aanpak	16
3.5. Bijdrage Lentiz aan provinciale en regionale maatschappelijke opgaven	17
3.6. High Impact PPS in landelijke Regeling Opschaling Duurzame PPS in het Beroepsonderwijs	18
3.7. Groenpact en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen.....	18
3.8. Het belang van het groene domein: gezamenlijke tekst van de groene aoc's	18
4. Externe analyse	20
4.1. Arbeidsmarktontwikkelingen in Zuid-Holland algemeen	20
4.2. Arbeidsmarktontwikkelingen in de voor Lentiz relevante sectoren.....	20
4.3. Demografische ontwikkelingen	27
4.4. Dreigend docententekort	27
4.5. Conclusies: kansen en bedreigingen	28
5. Interne analyse.....	29
5.1. Integrale gebiedsbenadering.....	29

5.2. Onderzoekend leren/leren onderzoeken met inzet van practoraten en internationalisering	31
5.3. Onze PDCA-cyclus: planning, uitvoering en borging, ook bij de Kwaliteitsagenda	32
5.4. Studentaantallen	35
5.5. De student	36
5.6. Conclusies: sterke en zwakke punten.....	38
6. SWOT-analyse.....	40
6.1. Strategische keuzes op basis van de SWOT.....	40
6.2. Focuspunten voor de Kwaliteitsagenda van Lentiz	42
7. Prioriteiten, ambities en maatregelen	43
Prioriteit 1: Het bevorderen van kansengelijkheid	45
Prioriteit 2: Het versterken van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt	58
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	72
8. Indicatoren	84
9. Begroting Kwaliteitsagenda Lentiz	93

1. Inleiding

1.1. Leeswijzer

In de kwaliteitsagenda nemen we u mee door de verschillende hoofdstukken die een gedetailleerd beeld geven van Lentiz en onze betrokkenheid bij de Kwaliteitsagenda. Hoofdstuk 1 biedt een inleiding waarin we Lentiz introduceren, inclusief ons Strategisch Meerjarenplan (SMP), en de connectie met de Kwaliteitsagenda belichten. Hoofdstuk 2 werpt een blik op onze mbo-scholen, de rol van de Medezeggenschapsraad (MR), en het belang van de instemming van onze studenten. In Hoofdstuk 3 verkennen we de externe omgeving en werpen we licht op de relevante economische sectoren, in samenhang met diverse regionale beleidsagenda's. De verdieping van onze analyse begint in Hoofdstuk 5, waar we de externe omstandigheden onder de loep nemen, gevolgd door een grondige interne analyse in Hoofdstuk 6. Hierin presenteren we tevens onze SWOT-analyse, die de strategische richting markeert voor de stappen die we zullen ondernemen binnen het kader van de Kwaliteitsagenda 2024-2027. Hoofdstuk 7 presenteert de concrete maatregelen die Lentiz zal nemen op basis van de bevindingen uit Hoofdstuk 6. Hoofdstuk 8 omvat een verzameling van relevante indicatoren die betrokken zijn bij zowel de externe als interne analyse, waardoor we onze voortgang en prestaties kunnen monitoren.

Tot slot, in Hoofdstuk 9, vindt u onze begroting, waarin de financiële aspecten worden uiteengezet die noodzakelijk zijn om al deze initiatieven succesvol te implementeren.

De document biedt u een holistisch overzicht van onze strategische aanpak voor de komende jaren en de concrete stappen die we zullen ondernemen om onze doelstellingen te verwezenlijken in lijn met de Kwaliteitsagenda 2024-2027.

1.2. Het SMP van Lentiz 2023-2027: Toekomstmakers, het zit in ons DNA!

In november 2022 heeft Lentiz haar nieuwe strategisch meerjarenplan (SMP) gepresenteerd genaamd 'Toekomstmakers, Het zit in ons DNA'. Het is het vervolg op het SMP 2018-2022. Het centrale thema in beide SMP's is jongeren op te leiden en ze te begeleiden zodat ze zich als persoon kunnen ontwikkelen in een dynamische maar ook onzekere context, en ze op die manier klaar te maken voor de toekomst. Dit thema is, juist ook na corona, actueler en urgenter dan ooit, aangezien de huidige studenten worden geconfronteerd met een economische en sociaalmaatschappelijke realiteit die voortdurend verandert, waardoor nieuwe kennis en vaardigheden nodig zijn.

In het SMP hebben wij beschreven welke externe ontwikkelingen relevant zijn voor de toekomst, zoals de overgang van fossiele brandstoffen naar hernieuwbare energiebronnen, de verschuiving van menselijke kracht naar digitale kracht, de toenemende wendbaarheid van en de verschuiving naar een meer circulaire economie. Daarnaast is er aandacht voor innovatie en technologieën die het carrièreperspectief van onze studenten veranderen, en talentontwikkeling, iets wat belangrijker is dan ooit tevoren, gezien de vergrijzing en krapte op de arbeidsmarkt.

Lentiz is actief in een enorm dynamische regio. Vervolgonderwijs, onderzoek, overheden en bedrijven bieden onze studenten een wereld aan kansen en perspectieven. Alle grote en kleine transitie's in onze samenleving werken door in dat krachtenveld van regionale bedrijvigheid. Het is onze taak om onze studenten een veilige thuishaven te bieden op onze scholen, en tegelijkertijd zo veel mogelijk deuren naar de toekomst voor hen te openen. Hoe laat je ieders talenten optimaal tot bloei komen? Hoe zorg je dat die talenten zó worden benut dat ze aansluiten bij de kansen en uitdagingen die de regio biedt? En hoe doe je dat zodanig dat er sprake is van een leven lang ontwikkelen?

Bij Lentiz doen we dat vanuit ons DNA, wat hieronder uiteengezet wordt.

Lentiz

De naam Lentiz verwijst naar de lente en staat voor groei, ontwikkeling, dynamiek en vernieuwing. Al twintig jaar werken we aan onderwijs dat klaar is en klaarstoomt voor de toekomst. Daarbij bepalen we onze eigen koers en zijn we niet bang om voorop te lopen. Hiermee trekken we talent aan dat onze ambities en gedrevenheid deelt. Onze scholen krijgen vervolgens de ruimte en verantwoordelijkheid om hun onderwijs op basis van hun eigen professionaliteit vorm te geven. Daardoor ontstaat de herkenbare Lentiz-kwaliteit.

Eenheid in verscheidenheid

De eigenheid van onze scholen is een groot goed. Dankzij de lokale kleuring van elke school vinden studenten uit de omgeving er een welkom thuis. Die lokale binding en herkenbaarheid zijn enkele van de sterke punten van onze scholen. Dit, in combinatie met de veelzijdigheid en innovatiekracht van de gehele Lentiz. Die is erop gericht om met professionele ondersteuning en middelen het unieke profiel van de school in de regio zo goed mogelijk tot zijn recht te laten komen. We noemen dat vaak: klein aan de voorkant, groot aan de achterkant.

Integrale gebiedsbenadering

De integrale gebiedsbenadering staat centraal in ons onderwijs. Elke Lentiz-school heeft een eigen profiel, dat zo dicht mogelijk aansluit bij de bedrijvigheid en de maatschappelijke context in de directe omgeving. In de regio vindt voortdurend interactie plaats met (toekomstige) studenten en studenten, bedrijven, ondernemers, overheden, onderwijs- en kennisinstellingen en maatschappelijke organisaties. Lentiz participeert in samenwerkingsverbanden en initieert regionale projecten op het gebied van leren, werken en onderzoek. Daar waar de visies en belangen binnen ons netwerk samenvallen, maakt Lentiz de vertaalslag naar een relevant en uitdagend onderwijsaanbod. Dat doen we steeds vaker binnen de context van een regionale campus.

Internationalisering

De arbeidsmarkt – en de hele samenleving – is in toenemende mate internationaal georiënteerd. Bovendien zijn we actief in een regio die van oudsher mondiaal gericht is. Wereldburgerschap en internationaliseringsprojecten zijn dus een vast onderdeel van elk Lentiz-curriculum. Iedere school vult die ambitie op zijn eigen wijze in, van tweetalig onderwijs tot uitwisselingsprogramma's voor zowel leerlingen en studenten als medewerkers, zodat zij allemaal een brede blik op de wereld kunnen ontwikkelen.

Eigen talenten ontdekken en ontwikkelen

Met die ontwikkeling hangt ook een verbreding van het aantal onderwijsvormen samen. Veel Lentiz-scholen introduceerden vormen van onderzoekend leren. Studenten doen hun kennis niet meer alleen op in het klaslokaal, maar ook in de buitenwereld of het werkveld. Daar werken ze onder meer op projectbasis aan vraagstukken die vaak zijn aangedragen door opdrachtgevers uit het bedrijfsleven, of ze onderzoeken complexe vraagstukken passend bij hun opleiding. Zo brengen ze hun eigen creativiteit in, ontdekken ze hun unieke talenten, leren ze van hun fouten en vieren ze hun successen. Die focus op het ontdekken en optimaal ontwikkelen van talent is Lentiz eigen. Differentiatie in ons onderwijs daarmee dus ook. Digitale middelen helpen ons daarbij.

Toekomstmakers

We leven in een wereld in transitie. Oude structuren verdwijnen, nieuwe tekenen zich nog maar in potlood af. Alles wat we denken te weten over de wereld om ons heen, is in beweging. In die onzekere tijd zijn onze scholen een veilige haven voor onze studenten. Vanuit die geborgenheid leren ze een ongewisse toekomst als kans zien, in plaats van als bedreiging. Want wat nog niet vaststaat, juist daar kun je invloed op uitoefenen. Ons onderwijs levert toekomstmakers af: mensen die zo sterk in hun schoenen staan dat ze hun stempel willen en kunnen drukken op een betere toekomst. We zetten daarom in op de brede vorming en Bildung van studenten, zodat ze van school komen met een goed afgesteld moreel kompas.

Leven lang ontwikkelen

Het idee dat je nooit bent uitgeleerd zit in onze organisatie ingebakken. Dat geldt a: voor onze eigen medewerkers die toekomstmakers opleiden. We werken permanent aan de kwaliteit en wendbaarheid van docenten en niet-docenten. Het geldt b: ook voor het talent binnen de bedrijven met wie we samenwerken: zij worden voortdurend opgeleid en bijgeschoold. Het is voor ons daarom vanzelfsprekend dat we naast vo en mbo ook contract- en cursusonderwijs aanbieden. Want met het oog op de grote transitie waarvoor we staan, is het belangrijk om je te blijven ontwikkelen.

Samengevat werken we samen aan de vraagstukken van vandaag en morgen. Dat doen we:

- *dynamisch* – we spelen flexibel in op de uitdagingen van de toekomst. Daarbij zoeken we steeds naar vernieuwende onderwijsconcepten die passen bij de vragen en behoeften van studenten en partners in de directe omgeving van onze scholen,
- *nabij* – ons onderwijs vindt dicht bij de praktijk plaats én we blijven dicht bij onze studenten, die op school een veilige haven vinden,
- *aanspreekbaar* – we maken gebruik van onze professionele ruimte en leggen transparant verantwoording af over onze resultaten. Bovendien staan we altijd open voor innovatieve samenwerkingen met soms onverwachte partners, maar altijd gericht op nog betere en passendere leeromgevingen voor iedere levensfase.

Dit DNA (dynamisch, nabij, aanspreekbaar) is het uitgangspunt van het SMP van Lentiz. Onze strategische antwoorden daarbij zijn:

- we organiseren ons onderwijs rondom de individuele talenten en vaardigheden van onze studenten. Daarbij zetten we in op volwaardige participatie van iedere jongere,
- we bevorderen de 'life skills' van onze studenten en bereiden ze daarmee voor op het leven en werken in een veranderende samenleving,
- we werken in onze regio nauw samen met interne en externe partners. Alleen in nauwe samenwerking met hen kunnen we onze ambities waarmaken,
- we geven invulling aan de maatschappelijke en economische behoefte aan een leven lang ontwikkelen, óók binnen onze eigen organisatie,
- we staan voor onze kwaliteit en goed werkgeverschap. We leggen daar transparant verantwoording over af.

Essentieel in onze aandacht is de integrale gebiedsbenadering waarbij iedere Lentiz-school zijn eigen onderwijsaanbod laat meebewegen met de bedrijvigheid in de eigen regio. Dat trekken we breed, want ons werkgebied is sterk internationaal georiënteerd. Wereldburgerschap en internationaliseringsprojecten zijn dus een vast onderdeel van elk Lentiz-curriculum. We organiseren het onderwijs dicht bij bedrijven en organisaties in de regio. Op steeds meer plekken doen we dat ook letterlijk: campusvorming is een belangrijk instrument om de wisselwerking tussen onderwijs en ondernemers te bestendigen en te intensiveren.

Op deze manier werkt Lentiz aan een toekomstgerichte, internationaal georiënteerde organisatie die staat voor de brede ontwikkeling van jongeren en volwassenen, met een onderwijsaanbod dat past bij hen én bij de bedrijvigheid in de regio's van de scholen. Wij zijn daarbij vastberaden om onze studenten te blijven boeien en binden, om ze te blijven stimuleren zich te ontwikkelen en grip te houden op de veranderende wereld om zich heen. Het SMP van Lentiz geeft richting aan haar ambitie om studenten te helpen om toekomstmakers te worden, die op een verantwoorde en duurzame manier bijdragen aan onze samenleving. Voor meer informatie over ons SMP verwijzen wij u naar: <https://www.lentiz.nl/continu/smp/lees-het-smp-2023-2027-online/>.

1.3. De relatie met de Kwaliteitsagenda

Het ministerie van OCW heeft mbo-instellingen gevraagd om een nieuwe Kwaliteitsagenda voor de jaren 2024-2027 op te stellen, met als belangrijkste prioriteiten: kansgelijkheid, aansluiting op de arbeidsmarkt en het versterken van de onderwijskwaliteit. In antwoord op deze oproep hebben wij, vanuit ons Lentiz-DNA, een uitgebreide Kwaliteitsagenda ontwikkeld. Het is bemoedigend om te zien dat onze interne doelstellingen sterk overeenkomen met de nationale richtlijnen voor het mbo-onderwijs.

Door onze eigen doelstellingen op deze duidelijke manier te verbinden aan de prioriteiten van de overheid, laten we zien dat we een belangrijke bijdrage leveren aan het versterken van het mbo-onderwijs in onze regio, in nauwe samenwerking met bedrijven en andere onderwijsinstellingen. Wij blijven ons daarom inzetten voor de uitvoering van ons SMP en de realisatie van onze doelstellingen. Met een focus op de toekomst en het verbeteren van het mbo-onderwijs, zijn we vastbesloten om onze beloften waar te maken. Deze beloften, die vermeld staan onder onze strategische koers, sluiten dan ook naadloos aan bij de doelstellingen uit onze Kwaliteitsagenda.

1.4. Draagvlak en samenwerking

Bij het opstellen van ons SMP hebben we een intensief proces doorlopen, waarbij we diverse keren interne en externe belanghebbenden hebben geraadpleegd om input op te halen. We hebben verschillende bijeenkomsten georganiseerd waar belangrijke partners uit de regio zijn samengekomen om de strategische richting en prioriteiten voor het onderwijs in de regio te bespreken. Hierbij sluiten wij aan bij samenwerkingspartners, zoals bedrijven uit de verschillende sectoren, Greenport West-Holland, provincie Zuid-Holland, de Economic Board Zuid-Holland, Metropoolregio Rotterdam Den Haag, gemeenten en partners binnen het sociaal domein, zoals RMC-regio's en arbeidsmarktregio's. Tijdens deze bijeenkomsten zijn waardevolle inzichten, ideeën en behoeften naar voren gekomen en verwerkt. Voor de ontwikkeling van de Kwaliteitsagenda 2024-2027 hebben we een deel van deze input verdiept met aanvullende gesprekken.

Dit contact met de externe en interne omgeving is een permanent proces vanuit het principe dat we onze ambities alleen waar kunnen maken in nauwe samenwerking met onze externe partners, onze studenten en onze medewerkers (docent en niet-docent). Dit is ook diepgeworteld in onze denkbeelden rondom de integrale gebiedsbenadering (zie paragrafen 1.1. en 5.1.) waarbij scholen op maat van hun omgeving en vanuit hun eigen onderwijsvisie antwoord geven op de maatschappelijke en economische uitdagingen van de gemeenten waarin zij actief zijn. Campusvorming is daarbij een centraal thema. Hierdoor is een rijk palet van regionaal maatwerk ontstaan dat volledig het Lentiz-karakter heeft. Met het nieuwe SMP en de Kwaliteitsagenda 2024-2027 bouwen we, samen met onze partners, de bereikte resultaten verder uit.

We zetten de lijn van het betrekken van externe en interne betrokkenen voort, ook bij de uitvoering en de tussentijdse evaluaties van de Kwaliteitsagenda. Het intensieve samenwerken van Lentiz in de regio, de goede kwaliteitszorg – zodanig beoordeeld door de Inspectie van het Onderwijs – en de korte lijnen binnen Lentiz, zijn hierin kenmerkend. We geloven dat het cruciaal is om voortdurend feedback en input van onze partners te verzamelen, zodat we kunnen blijven inspelen op hun behoeften en verwachtingen. Door deze aanpak kunnen we de relevantie en effectiviteit van onze strategische plannen waarborgen. Dit stelt ons in staat om samen met de betrokken partners te kijken naar de voortgang, resultaten en mogelijke verbeterpunten van de implementatie van het SMP en de Kwaliteitsagenda. Op basis van de evaluatie kunnen we tijdens het traject aanpassingen en aanvullingen doorvoeren, zodat het onderwijs in de regio steeds meer optimaal aansluit bij de behoeften en ontwikkelingen. Door de evaluatie van de Kwaliteitsagenda op te nemen als onderdeel van ons voortdurende proces van samenwerking, verantwoording en dialoog met interne en externe betrokkenen, tonen we ons streven naar voortdurende verbetering en optimalisatie van het onderwijs in de regio.

1.5. Instemming en verantwoording

De Kwaliteitsagenda is, na goedkeuring van zowel de Studentenraad als de Medezeggenschapsraad, door het College van Bestuur formeel vastgesteld. De regie, aansturing, en verantwoording met betrekking tot de Kwaliteitsagenda worden zo veel mogelijk geïntegreerd in onze reguliere Planning & Control-cyclus. In lijn met de voorgeschreven regelgeving en conform ons eigen PDCA-cyclus-principe, verbinden wij ons aan een jaarlijkse evaluatie en eventuele bijsturing als een integraal onderdeel van de inspanningen om de verwezenlijking van onze doelstellingen en de getroffen maatregelen te waarborgen. Bij deze jaarlijkse evaluatie streven we naar een actieve en nauwe samenwerking, zowel met onze interne als externe partners, in lijn met onze holistische en geïntegreerde aanpak.

Het College van Bestuur legt verantwoording af over de voortgang van de Kwaliteitsagenda en de behaalde resultaten in het geïntegreerde jaardocument, zoals vereist voor elke mbo-instelling volgens de geldende richtlijnen. Daarnaast worden de voortgang en resultaten besproken met zowel de MR als de Studentenraad.

2. Organisatie van Lentiz

In dit hoofdstuk geven we een beschrijving van Lentiz, met een verdere introductie van de betrokken mbo-locaties en een beschrijving van de medezeggenschapstructuur.

2.1. Lentiz

Lentiz bestaat uit acht scholen voor voortgezet onderwijs (vo: vmbo, havo en vwo) en zes scholen voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in de groene sector. Deze veertien unieke scholen bevinden zich in de economische regio's Greenport West-Holland (Westland, Oostland en Barendrecht), Mainport (groen en food in de stad), het vitale platteland van Midden-Delfland en Goeree-Overflakkee en de Metropoolregio Rotterdam Den Haag. De scholen zijn verspreid over acht gemeenten.

Zo'n 940 medewerkers (waarvan 191 op het mbo) zetten zich dagelijks met hart en ziel in voor ruim 7.600 leerlingen en studenten die onderwijs volgen in zowel voltijd- als deeltijdopleidingen. Daarnaast leiden we jaarlijks 4.000 cursisten op in de vorm van contractactiviteiten. In het onderwijs worden de leerlingen en studenten voorbereid op de toekomst. Ze worden gestimuleerd om het beste uit zichzelf te halen, zodat zij Lentiz verlaten met een waarde(n)vol diploma: goed toegerust om hun en onze toekomst mede vorm te geven.

Onze vo-scholen:

- Lentiz | VMBO Maasland, Maasland
- Lentiz | Revislyceum, Maassluis
- Lentiz | Revis MAVO, Maassluis
- Lentiz | Dalton MAVO & Het Groene Lyceum, Naaldwijk
- Lentiz | Floracollege, Naaldwijk
- Lentiz | VMBO LIFE College, Schiedam
- Lentiz | Geuzencollege, Vlaardingen
- Lentiz | Groen van Prinstererlyceum, Vlaardingen

Onze mbo-scholen:

- Lentiz | MBO Maasland, Maasland
- Lentiz | MBO Westland (vormt samen met ROC Mondriaan en Albeda het MBO Westland)
- Lentiz | MBO LIFE College, Schiedam
- Lentiz | MBO Oostland, Bleiswijk
- Lentiz | MBO Barendrecht, Barendrecht
- Lentiz | MBO Middelharnis, Middelharnis

Stichting Lentiz

Lentiz is een stichting. Het bevoegd gezag wordt gevormd door de raad van bestuur, die verantwoording aflegt aan de raad van toezicht. De raad van bestuur bestaat uit een voorzitter en een lid.

Lentiz | Cursus & Consult

Lentiz | Cursus & Consult biedt bedrijfsopleidingen en cursus- en contractonderwijs aan. De sectoren waarop Lentiz | Cursus & Consult zich richt, bevinden zich vooral in het groene domein, zoals de voedingsindustrie, bloemsierkunst, hoveniers- en loonbedrijven, glastuinbouw en de dierensector. Daarnaast speelt Lentiz | Cursus & Consult een belangrijke rol in internationale trajecten. De trajecten die Lentiz | Cursus & Consult aanbiedt, bevinden zich in het private domein. Er is een groeiende gezamenlijke benadering van de markt in het kader van leven lang ontwikkelen (LLO). Lentiz is hierbij scherp op de scheiding tussen publieke en private gelden en legt hier verantwoording over af.

Stafbureau

Het stafbureau ondersteunt de scholen en de raad van bestuur. Tot de taken van het stafbureau behoren verschillende schooloverstijgende zaken, waaronder kwaliteit en onderwijs (inclusief projecten en internationalisering), HRM, financiën, informatisering en automatisering, huisvesting en facilitair, public relations en communicatie, en controlling.

2.2. Onze mbo-scholen

Lentiz | MBO Westland / Het World Horti Center

Sinds augustus 2017 is Lentiz | MBO Westland gevestigd in de campus World Horti Center. Het World Horti Center, gevestigd in de regio Westland, is het toonaangevende kennis- en innovatiecentrum van de internationale glastuinbouwsector. Hier komen bedrijfsleven, onderwijs, onderzoek en overheid samen om te innoveren, verbinden, creëren en inspireren. Het is een unieke combinatie van onderzoek, demonstratie en educatie, en vormt een samenwerking tussen verschillende instellingen en organisaties, waaronder Lentiz | MBO Westland, hbo- en wo-instellingen, Vertify (onderzoek) en WHC Expo. De school biedt opleidingen aan in de sectoren teelt, agrologistiek en leefomgeving.

Het World Horti Center (WHC) biedt een leeromgeving voor wereldwijd toptalent en stimuleert de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven. Dankzij de nauwe samenwerking met bedrijven heeft de horti-opleiding van Lentiz | MBO Westland de meest innovatieve leeromgeving van Nederland gecreëerd. Deze samenwerking wordt ondersteund door het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF). De betrokkenheid van bedrijven bij het onderwijs is vergroot, waardoor de opleidingen beter aansluiten bij de behoeften van de bedrijven en de regio. Als onderdeel van de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven, is er ook een practor aanwezig in het WHC. Het practoraat Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie speelt een belangrijke rol in het bevorderen van praktijkgericht onderzoek en het versterken van de verbinding tussen onderwijs en de tuinbouwsector. Het practoraat richt zich op het ontwikkelen en delen van kennis en innovatieve praktijkoplossingen binnen de glastuinbouw.

Het Westland is een van de regio's die het concept 'Het Groene Lyceum' aanbiedt. Deze vorm van onderwijs is voornamelijk geschikt voor studenten met relatief hoog werk- en denkniveau, aangevuld met een praktische instelling. Door het voortgezet onderwijs te koppelen aan middelbaar beroepsonderwijs, behalen studenten een volwaardig mavo-diploma en een mbo-diploma niveau 4-. Het onderwijsconcept wordt sinds 2012 in samenwerking met Lentiz | Dalton MAVO en Lentiz | MBO Westland aangeboden. Het concept behaalt goede resultaten. Het diplomarendement is 100%. Door het koppelen van het voortgezet onderwijs aan het middelbaar beroepsonderwijs wordt de instroom in het groene mbo versterkt, wat aansluit op de vraag uit de regio.

Lentiz | MBO Oostland

Lentiz | MBO Oostland biedt opleidingen aan vanuit de locatie in Lansingerland in de sectoren teelt, agrologistiek, leefomgeving en dier. Van oudsher heeft de school een intensieve samenwerking binnen het Hori Science Park met de WUR en Delphy (onderzoek). Vanuit deze samenwerking worden lokale initiatieven, zoals de Holland Rail Terminal (HRT) startpunt voor de ontwikkeling van de campus en de afstemming van agrologistieke mbo-opleidingen. Het doel van de campus is om lokale technologische innovaties uit de glastuinbouw te integreren in het curriculum van de mbo-opleidingen. Samen met partijen als de gemeente, Inholland, de WUR, bedrijven en Delphy wordt onderzocht welke innovaties het beste kunnen worden vertaald naar het mbo-niveau.

Lentiz | MBO Oostland heeft samen met Lentiz | MBO Maasland de Hotspot voor de hoveniersbranche.

Dit betekent dat de school door de brancheorganisatie VHG is aangewezen als partner voor de ontwikkeling, opleiding en positionering van de hoveniersbranche.

De school werkt voor de dieropleidingen met satellietbedrijven waar minimaal een dag in de week praktijklessen gegeven worden. Dit versterkt de samenwerking tussen de bedrijven en het onderwijs en maakt levensecht en relevant onderwijs mogelijk.

Het practoraat Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie is ook hier actief. Het doel van het practoraat is bij te dragen aan duurzame en innovatieve ontwikkelingen in deze sector. De practor en zijn team werken nauw samen met bedrijven, onderwijsinstellingen en andere relevante stakeholders om praktijkgericht onderzoek uit te voeren en nieuwe kennis en inzichten te genereren. Door de aanwezigheid van het practoraat wordt de focus op circulaire en duurzame principes versterkt, wat bijdraagt aan een toekomstbestendige en milieuvriendelijke kas- en tuinbouwsector.

Naast regulier mbo-onderwijs biedt Lentiz | MBO Oostland ook Het Groene Lyceum aan, waarbij studenten in een versneld traject zowel een vmbo-diploma gl als een mbo-diploma niveau 4 kunnen behalen. Sinds 2012 wordt dit onderwijsconcept in samenwerking met Melanchthon Business School succesvol aangeboden, met een diplomarendement van 100%.

Lentiz | MBO Barendrecht

Lentiz, Albeda en Da Vinci bundelen hun krachten in Barendrecht om een toekomstbestendig MBO Barendrecht te realiseren. In nauwe samenwerking met de vo-schoolbesturen en regionale overheden is de notitie 'MBO Barendrecht in ontwikkeling' opgesteld, waarin de plannen en visie worden uiteengezet. Het mbo-onderwijs in Barendrecht richt zich op de ontwikkelingen in het regionale bedrijfsleven, met name op Dutch Fresh Port (DFP). Daarnaast voorziet de school in opleidingen in de sectoren leefomgeving en dier.

Er is aanzienlijk geïnvesteerd in samenwerking met de betrokken bedrijven, regionale overheden en de provincie om de campusontwikkeling rond DFP te bevorderen. In dit kader zijn deze opleidingen in de zomer van 2023 verhuisd naar een locatie dicht bij station Barendrecht. Deze gezamenlijke inspanningen zijn bedoeld om een inspirerende en stimulerende leeromgeving in de agrologistiek te creëren voor studenten in Barendrecht. Vanuit de regio is er ook een specifieke, nauwe samenwerking op het gebied van wildlife met Diergaarde Blijdorp en Plaswijckpark. Deze samenwerking is samen opgezet met Lentiz | MBO Maasland.

Door nauw samen te werken met bedrijven en de regionale overheden, sluit Lentiz | MBO Barendrecht met zijn onderwijsaanbod naadloos aan op de behoeften en ontwikkelingen in de regio. Het doel is om studenten op te leiden tot vakbekwame professionals die direct inzetbaar zijn op de arbeidsmarkt en een waardevolle bijdrage leveren aan de verdere groei en bloei van de regio Barendrecht. Met de campusontwikkeling rond DFP wordt er gewerkt aan moderne faciliteiten en een dynamische leeromgeving waar studenten kunnen excelleren en hun talenten kunnen ontplooiën.

Lentiz | MBO LIFE College

Lentiz | MBO LIFE College en de Food Innovation Academy (hierna FIA) in Vlaardingen/Schiedam richt zich op groen onderwijs in de regio Rijnmond, met name op de sectoren voeding, agrologistiek en leefomgeving. De regio heeft een economisch vitale ligging tussen universiteiten, kennisinstellingen en belangrijke logistieke knooppunten. Samenwerking op het gebied van economie en innovatie is essentieel voor de versterking van Schiedam, Vlaardingen en Maassluis. Het Lentiz | MBO LIFE College werkt nauw samen met het bedrijfsleven en heeft in de afgelopen jaren actief deelgenomen aan de FIA. De school heeft diverse upgrades en samenwerkingsprojecten gerealiseerd, zoals verbetering van opleidingen die zich richten op groen in de stad, de oprichting van het practoraat Food, Health & Technology en de inrichting van moderne faciliteiten, zoals laboratoria en een workshopkeuken.

Er is ook nauwe samenwerking met bedrijven op het gebied van leven lang leren en ontwikkelen in het kader van een SLIM-project. Lentiz | MBO LIFE College fungeert als een ontmoetings- en inspiratieplek voor bedrijven, studenten, docenten, onderzoekers én het brede publiek, rondom het thema 'Food, health & technology'. Deze initiatieven en samenwerkingen dragen bij aan de verdere versterking van Lentiz | MBO LIFE College en zorgen dat studenten goed worden voorbereid op de arbeidsmarkt, dat bedrijven kunnen profiteren van gemotiveerde en goed opgeleide werknemers en dat de regio Rijnmond zijn economische potentieel optimaal kan benutten.



Lentiz | MBO Maasland

Lentiz | MBO Maasland biedt opleidingen in zowel de BOL- als de BBL-varianten. De school ligt in een landelijke omgeving midden tussen de steden Rotterdam, Delft en Den Haag. De school biedt daarom opleidingen aan op het gebied van hovenier, loonwerk, dier en paard aan.

Er is grote vraag naar arbeidskrachten in de hoveniersbranche, groter dan het aantal studenten dat momenteel de reguliere opleiding volgt. Naast de reguliere opleiding bieden we in nauwe samenwerking met de branchevereniging VHG de brancheopleiding ook in de regio aan. De hotspot Hovenier is een belangrijk vliegwiel om tegemoet te komen aan de grote vraag naar arbeidskrachten.

De opleiding dier heeft ook een regionale verankering, waarbij samen met Lentiz | MBO Barendrecht de specifieke, nauwe samenwerking op het gebied van wildlife met Diergaarde Blijdorp en Plaswijckpark van toegevoegde waarde is voor de opleiding en de bedrijven

Sinds 2015 werkt Lentiz vanuit Lentiz | MBO Maasland in de stichting Equestrum nauw samen met bedrijven, gemeente Midden-Delfland, Metropoolregio Rotterdam Den Haag en provincie Zuid-Holland, met als doel het ontwikkelen van een kennis- en innovatiecentrum voor de hippische sector. Het streven is om de sector te professionaliseren, waarbij data ook ten dienste komen te staan van het welzijn van zowel paard als ruiter. Vanaf september 2023 worden de opleidingen paard verzorgd vanaf de nieuwe hippische campus. In 2022 heeft Lentiz als penvoerder een succesvolle aanvraag ingediend voor het RIF-mbo-programma. Een belangrijk concept hierbij is het 'Lokaal van de Toekomst', waarin studenten werken met data afkomstig van sensoren en camera's in de slimme stal, de natuurlijke apotheek en de paardenkliniek.



Lentiz | MBO Middelharnis

Lentiz | MBO Middelharnis is een mbo-school op Goeree Overflakkee. Lentiz | MBO Middelharnis streeft naar eigentijds onderwijs waarin praktijk en theorie (binnen- en buitenschools) nauw zijn verweven, door samen te werken met bedrijven en instellingen in de buurt. Studenten worden opgeleid tot vakmensen. De vraag in de regio leidt tot een opleidingsaanbod in de sectoren teelt, hovenier, agrologistiek en dier.

Lentiz | MBO Middelharnis is gehuisvest op de Beroepscampus, dé plaats waar het voortgezet onderwijs, het mbo, het regionale bedrijfsleven, maatschappelijke organisaties én gemeente Goeree-Overflakkee zorgen voor beroepsgericht onderwijs voor de grote regio. De samenwerking op de Beroepscampus is zodanig dat vmbo-leerlingen van Goeree-Overflakkee en omliggende regio's uit acht beroepsgerichte profielen kunnen kiezen. De betrokken vmbo-scholen dekken het volledige aanbod van vmbo-profielen. Vervolgens stromen de leerlingen door naar de mbo-opleidingen op de campus van Albeda, Lentiz, Techniek College Rotterdam (TCR) en Bouwmensen Zuid-West. Tijdens de mbo opleidingen maken leerlingen en studenten kennis met aangesloten bedrijven, instellingen en maatschappelijke organisaties om het echte bedrijfsleven vast te ervaren.

Integrale gebiedsbenadering

Zoals aangegeven in paragraaf 1.1. is bij Lentiz onze visie op integrale gebiedsbenadering leidend. Hierbij laat iedere Lentiz-school het eigen onderwijsaanbod meebewegen met de bedrijvigheid in de eigen regio. Campus- en hotspotvorming zijn belangrijk instrumenten om de wisselwerking tussen onderwijs en ondernemers te bestendigen en te intensiveren. Er is een eerste beeld gegeven van de manier waarop iedere Lentiz-school hiermee bezig is. Een uitgebreidere analyse is terug te vinden in paragraaf 5.1.

2.3. De medezeggenschapstructuur binnen Lentiz

Lentiz heeft scholen voor regulier voortgezet onderwijs en voor groen vmbo en mbo. De medezeggenschap is op Lentiz-niveau ingericht en houdt daarom rekening met beide sectoren. De medezeggenschap van scholen in het regulier vo is vastgelegd in de Wet medezeggenschap scholen (WMS). Voor de medezeggenschap van groene vmbo's en mbo's geldt de Wet op de ondernemingsraden (WOR), met speciaal op het onderwijs gerichte aanvullingen. Vo en mbo zijn vertegenwoordigd in het Lentiz-brede Platform Medezeggenschap (Platform MR). De leden hebben of adviesrecht of instemmingsrecht, afhankelijk van de betreffende artikelen in de WMS en de WOR. Het streven is om op de verschillende onderdelen zo veel mogelijk gelijke medezeggenschapsrechten te waarborgen. Dat maakt de inrichting van de medezeggenschap van Lentiz uniek.

De medezeggenschap volgt het principe 'medezeggenschap volgt zeggenschap'. Daarom heeft elke school een eigen medezeggenschapsraad (MR) of ondernemingsraad (OR). Het Platform MR behandelt schooloverstijgende zaken. Voorbeelden daarvan zijn de begroting en jaarrekening, het Lentiz-brede formatieplan, de uitgangspunten van het onderwijsbeleid, het kwaliteitszorgsysteem, het huisvestingsbeleid en verschillende protocollen. Er is een open gesprek met de raad van bestuur en met de raad van toezicht. Het Platform MR is samengesteld uit een ouder en een leerling uit het vo, een student uit het mbo, en vier medewerkers: twee vanuit de scholen met de cao vo en twee vanuit de scholen met de cao mbo. De leden hebben allen stemrecht. Eén OR- of MR-lid van iedere Lentiz-school heeft spreekrecht in het Platform MR.

De studentenraden zijn op de scholen belegd. Iedere school werft actief voor studenten om toe te treden tot de studentenraad en er zijn verkiezingen. Per jaar wisselt de samenstelling van de studentenraden door het vertrek van studenten. De studentenraden bespreken schoolbrede zaken, zoals de kwaliteit van de lessen, het leermiddelenbeleid, mogelijkheden voor sociale ontwikkeling, etc. Vanuit de studentenraden is een bovenscholse vertegenwoordiging die bijvoorbeeld rond de Kwaliteitsagenda gesprekken heeft met de RvB en er is een afvaardiging beschikbaar in het Platform MR, zoals hiervoor beschreven.

3. De omgeving van Lentiz

In dit hoofdstuk beschrijven we de omgeving waarin Lentiz acteert, kijken we naar de relevante economische sectoren, de aansluiting bij de beleidsagenda's van het rijk, de provincie Zuid-Holland en de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, de aansluiting bij de achterstandsproblematieken in met name Schiedam en Vlaardingen, en de bijdrage van Lentiz aan de maatschappelijke opgaven van de provincie.

3.1. De voor Lentiz relevante regionale economische sectoren

Onze locaties bevinden zich in Zuid-Holland en zoeken nauwe aansluiting bij de relevante economische sectoren in deze provincie. Een overzicht:

1. Greenport West-Holland

Greenport West-Holland is in Nederland een sterk cluster. Het vertegenwoordigt 2,7% van het bruto binnenlands product en is daarmee tweemaal zo groot als Schiphol. Het cluster bestaat uit veredeling en teelt (samen € 6 mrd), agrologistiek (€ 6 mrd) en techniek (€ 3 mrd). In totaal gaat het om 75.000 banen in 10.000 bedrijven. Kortom, dit cluster draagt in belangrijke mate bij aan onder andere verdienvermogen, innovatie, werkgelegenheid en voedselvoorziening van de regio en de thuismarkt West-Europa, in een globaal speelveld. Dit gebeurt niet alleen vanuit het bedrijfsleven, maar ook via de verschillende onderwijs- en onderzoekinstellingen die in het glastuinbouwcluster actief zijn.

Deze economische activiteit vindt voor 60% tot 80% plaats in de provincie Zuid-Holland. Ze voorziet Noordwest-Europa dagelijks van gezonde producten (groenten, fruit, bloemen, bollen, bomen, etc.). Dit is mogelijk omdat in het Zuid-Hollandse glastuinbouwcluster sprake is van ketensamenwerking tussen veredeling, vermeerdering, teelt, handel, verslogistiek, retail, kassenbouw en techniek, inclusief digitalisering.

Greenport West-Holland is een samenwerkingsverband dat zich inzet voor een duurzame en vitale toekomst van het tuinbouwcluster in de regio's Westland, Oostland en Barendrecht. Het is een triple helix-samenwerking tussen ondernemers, overheden en kennisinstellingen, die actief verbindingen legt met stakeholders zowel binnen als buiten de regio en de tuinbouwsector. Greenport West-Holland onderzoekt samen met deze partijen welke acties nodig zijn voor een gezonde en duurzame toekomst, waarbij de ondernemers de regie hebben en de overheden en onderwijs- en kennisinstellingen faciliteren.

Als leidende strategie heeft Greenport West-Holland dan ook 'Feeding & Greening the Mega-cities'. De ambitie is om de internationale toppositie van de Nederlandse tuinbouwsector verder uit te bouwen, rekening houdend met alle maatschappelijke opgaven rondom gezondheid, energieneutraal, circulair en duurzaamheid. Deze ambitie wordt samengevat in concrete doelen, zoals het behoud van productiezekerheid en optimale ruimtebenutting, de bijdrage van voedsel en groen aan gezondheid en welbevinden, en de ontwikkeling van een internationaal kenniscentrum.

Lentiz is een actieve regionale partner die nauw betrokken is bij deze ontwikkelingen, waarbij de voorzitter van de raad van bestuur van Lentiz, fungeert als ambassadeur voor kennis en innovatie binnen Greenport West-Holland. Greenport West-Holland is, zoals aangegeven, een cluster rondom teelt, techniek en logistiek.

Binnen Greenport West-Holland als beleidsbepalend orgaan is de verdere aanpak rondom kennis, talent en innovatie georganiseerd via stichting Greenport Horti Campus met drie fysieke locaties:

- Greenport Horti Campus Westland met het World Horti Center inclusief Lentiz | MBO Westland,
- Greenport Horti Campus Oostland met het Horti Science Park, waar Lentiz | MBO Oostland onderdeel van is, en
- Greenport Horti Campus Barendrecht met de Dutch Fresh Port, waar Lentiz | MBO Barendrecht actief is.

Lentiz heeft samen met Inholland en stichting Greenport Horti Campus een succesvolle aanvraag gedaan bij RVO in het kader van de Opschalingsregeling Beroepsopleiding en het Katapult-Groefonds-programma.

2. De Mainport-regio met food en groen in de stad

Daarmee zorgt de foodsector in 2021, direct en indirect voor circa 3,7% van het bruto binnenlands product. Hoewel de sector te maken heeft met uitdagingen, zoals stijgende grondstoffeprijzen en geopolitieke ontwikkelingen, heeft deze zich weten aan te passen. Producenten richten zich op het bieden van meerwaarde aan consumenten door in te spelen op de groeiende vraag naar gemak, gezondheid en duurzaamheid.

De foodsector blijft innoveren en investeren in slimme industrieën, waarbij technologie een belangrijke rol speelt. Dit vraagt om nieuwe vaardigheden van producenten en hun medewerkers. De productie in de sector is de afgelopen vijf jaar met 5,4% gestegen. In 2022 had de totale bedrijfsoutput een waarde van 75,2 miljard euro. Met ongeveer 6.000 bedrijven en meer dan 140.000 banen is de foodsector een belangrijke speler in de Nederlandse economie. In de Metropoolregio Rotterdam Den Haag zijn veel levensmiddelenbedrijven gevestigd die gebruikmaken van hoogwaardige technologie. Zij hebben behoefte aan goed opgeleide mbo- en hbo-levensmiddelen-technologen en -technici, en duurzame inzetbaarheid van (toekomstige) medewerkers.

Lentiz is vanaf 2014 een van de leidende partijen rondom de Food Innovation Academy (FIA) in Vlaardingen. De FIA is een samenwerkingsverband tussen bedrijven, onderwijs en overheden. De FIA richt zich op de levensmiddelen-technologie en heeft drie strategische doelen: meer instroom, meer innovatiekracht en een beter imago. Inmiddels is er veel bereikt: opleidingen rondom food vanuit Lentiz | MBO LIFE College, onderzoek (practoraat Food, Health & Technology, met het lectoraat Food & Business van Inholland) en bedrijven werken, leren en innoveren samen in één gebouw met een Try & Taste-ruimte, diverse laboratoria en keukens met veel bezoek. Binnen de FIA wordt gezocht naar oplossingen voor grote uitdagingen, zoals de voedsel- en energietransitie, grondstoffencrises en een permanente zoektocht naar talent in alle leeftijden. Sinds 2021 zijn ook de ambachtelijke bakkerij-opleidingen van Albeda in de FIA ondergebracht.

In toenemende mate is er aandacht voor vergroening van de stad, met groene muren en daken, groen als oplossing voor warmtestress binnen wijken, efficiënt waterbeheer, CO₂-reductie en verbetering van de leefomgeving. Er is veel vraag naar handhavers voor milieugerichte controles. Ook geodata en digitalisering spelen daarbij een steeds grotere rol. Deze sector groeit: alleen al voor banen rondom 'klimaatadaptatie' zijn doorgaans zestig vacatures op mbo-niveau in de regio niet vervuld.

Via de opleidingen van Lentiz | MBO LIFE College en de opleidingen tot hovenier van Lentiz | MBO Maasland en Lentiz | MBO Barendrecht worden studenten opgeleid om te werken in sectoren, zoals de groene stedenbouw. Ze leren hoe ze met aandacht voor groenvoorziening, biodiversiteit, het voorkomen van hittestress en het bevorderen van gezonde leefomgevingen ruimtes kunnen creëren die zowel esthetisch aantrekkelijk als functioneel zijn. Door deze opleidingen worden de regio's verrijkt met goed opgeleide professionals die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van leefbare en aantrekkelijke omgevingen.

3. Het vitale platteland van Midden-Delfland en Goeree-Overflakkee

Midden-Delfland en Middelharnis zijn twee inhoudelijk verwante regio's vanwege hun overlappende vraagstukken rondom het vitale platteland. Deze groene zones te midden van metropoolsteden als Den Haag en Rotterdam hebben een cruciale rol in behoud van leefomgeving. Vraag en noodzaak van vergroening van de omliggende steden en de invulling van de landelijke omgeving vormen de basis van het arbeidspotentieel. Hierbij zijn elementen als duurzaamheid en het internationale keurmerk Cittaslow input voor de aansluiting van de opleidingen.

Maassluis is een van de 23 gemeenten in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, het economische hart van de zuidelijke Randstad met 2,2 miljoen inwoners. Midden-Delfland ligt in het spanningsgebied tussen verschillende stedelijke concentraties, waaronder Rotterdam, Westland, Vlaardingen en Maassluis. Het gebied wordt gekenmerkt door waardevolle agrarische landschappen, zoals open weidegebieden en moderne glastuinbouwcomplexen. Het behoud en de versterking van de kwaliteiten van Midden-Delfland zijn belangrijk voor de leefomgeving en het vestigingsklimaat van (internationale) bedrijven in de regio. Beide gebieden kunnen naar verwachting een stabilisatie of lichte bevolkingsgroei ervaren.

Het vitale platteland van Midden-Delfland en Goeree-Overflakkee wordt gekenmerkt door uitdagingen op het gebied van bevolkingsgroei, economische activiteit en duurzaamheid. Om deze uitdagingen aan te pakken, werken de gemeente Goeree-Overflakkee en de provincie Zuid-Holland samen sinds 2012. Ze hebben diverse netwerken opgericht waarin overheden, ondernemers en maatschappelijke organisaties samenwerken aan de

ontwikkeling van het eiland. Het nieuwe gebiedsprogramma 'Gaan voor Goeree-Overflakkee' richt zich op het verbeteren van de leefomgeving, het stimuleren van innovatie, realiseren van duurzame energie en verbeteren van de bereikbaarheid. Het behoud van de kernkwaliteiten van het eiland, zoals natuur, rust en ruimte, staat daarbij centraal. In Middelharnis is Lentiz gestart met de integrale gebiedsbenadering, waarbij contacten met de gemeente zijn gelegd en aangesloten wordt bij de economische bedrijvigheid en gebiedsvisie.

3.2. Aansluiting bij de provincie Zuid-Holland en de Economic Board Zuid-Holland

Zoals eerder beschreven bevinden de regio's en onze scholen zich in de provincie Zuid-Holland. De provincie heeft vier prioriteiten gesteld. Dat betreft vergroening, digitalisering, gezonde mens (omgeving en voeding) en energie. Deze prioriteiten zijn van groot belang voor de toekomst van de provincie en de maatschappij als geheel.

Vergroening

De provincie Zuid-Holland wil de komende jaren sterk inzetten op vergroening van de omgeving. Dit betekent onder meer het stimuleren van groene initiatieven in steden en het bevorderen van duurzame landbouwmethoden.

Digitalisering

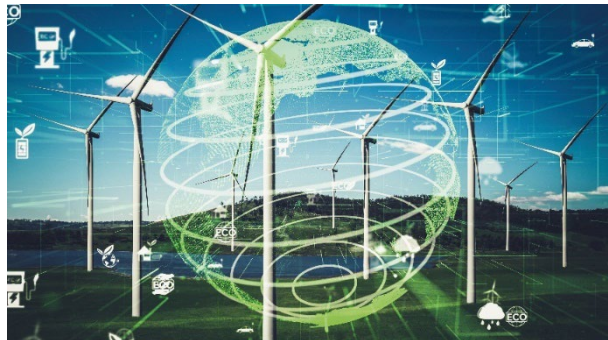
Digitalisering is een belangrijke pijler voor de economische en maatschappelijke ontwikkeling van Zuid-Holland. De provincie wil daarom inzetten op het verder ontwikkelen van digitale infrastructuur en het stimuleren van innovatieve digitale projecten.

Gezonde mens (omgeving en voeding)

De provincie Zuid-Holland hecht veel waarde aan een gezonde leefomgeving en voeding. Dit betekent onder meer het stimuleren van gezonde en duurzame voedingskeuzes en het bevorderen van een gezonde leefomgeving voor alle inwoners.

Energie

De provincie Zuid-Holland wil de transitie naar duurzame energie versnellen. Dit betekent onder meer het bevorderen van energiebesparing, het stimuleren van duurzame energieopwekking en het verminderen van de uitstoot van broeikasgassen.



De sectoren waar Lentiz voor opleidt, zijn als één van de weinige in de provincie, sectoren die een aantoonbare bijdrage leveren aan alle vier provinciale prioriteiten. Daarmee richt de Kwaliteitsagenda van Lentiz zich vooral op deze vier prioriteiten van de provincie Zuid-Holland. De opleidingen van Lentiz zullen zich inzetten om bij te dragen aan deze prioriteiten door studenten op te leiden in duurzame en innovatieve methoden op het gebied van vergroening, digitalisering, gezonde mens en energie. Zo draagt Lentiz bij aan een duurzame toekomst voor Zuid-Holland en de maatschappij als geheel, en het draagt bij aan de maatschappelijke vraagstukken op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. We gaan daar in paragraaf 3.5. verder op in.



Direct gekoppeld aan de provincie is de Economic Board Zuid-Holland met vijf speerpunten: Haven in transitie, Feeding & Greening the Mega-cities, Life Sciences & Health, Smart Industry en Safety & Security. Hierbinnen gaat het om maar liefst 900.000 banen, oftewel 90 miljard euro. In een neutraal scenario groeit het aantal banen binnen deze speerpunten tot 2025 met 80.000. Lentiz is de leidende mbo-partner in de regio rondom Feeding & Greening the Mega-cities. Gelet op de grote arbeidsmarktbehoefte heeft de provincie Zuid-Holland in samenspraak met de Economic Board Zuid-Holland een meerjarenprogramma opgezet rondom de Human Capital Agenda. Focus ligt daarbij op betere aandacht voor LLO binnen en tussen bedrijven, betere doorstroom vanuit het onderwijs naar de bedrijven, vergroten van het aantal zij-

instromers en aantrekken van internationale medewerkers (vanaf niveau mbo 3). Met een aantal sectoren, zoals Greenport, heeft de provincie specifieke HCA-deelakkoorden gesloten. Lentiz werkt nauw mee aan het Greenport-PZH-HCA-deelakkoord.

3.3. Aansluiting bij de Metropoolregio Rotterdam Den Haag

Het werkgebied van Lentiz valt ook binnen de Metropoolregio Rotterdam Den Haag (MRDH). Dit is een samenwerkingsverband tussen 23 gemeenten in de regio Rotterdam Den Haag en omvat steden als Rotterdam, Den Haag, Delft, Leiden en Zoetermeer. Het gebied is dichtbevolkt en heeft een sterke economische en culturele positie in Nederland. De MRDH is opgericht in 2014 met als doel het versterken van de economische positie en het verbeteren van de leefbaarheid in de regio.

De MRDH werkt samen met de deelnemende gemeenten, de provincie Zuid-Holland, het bedrijfsleven en andere partners aan verschillende regionale vraagstukken. Hierbij kan gedacht worden aan het stimuleren van economische groei, het verbeteren van de bereikbaarheid en infrastructuur, het bevorderen van duurzaamheid en energietransitie, en het creëren van een aantrekkelijke woon- en werkomgeving. De MRDH heeft een bestuurlijk orgaan, de Metropoolregioraad, deze bestaat uit vertegenwoordigers van de deelnemende gemeenten. Dit orgaan neemt besluiten over de samenwerking en het regionale beleid.

Voor het realiseren van haar ambities werkt en werkte Lentiz de afgelopen jaren nauw samen met de MRDH rondom de drie GHC-locaties, zijnde het World Horti Center inclusief de vorming van de Learning Community, de Dutch Fresh Port en het Horti Science Park. Ook was er nauwe samenwerking rondom de Food Innovation Academy en de Equestrum-campus. Lentiz is ook lid van het MRDH-campusnetwerk waar gelijkgestemde mbo-hbo-campusen met elkaar samenwerken. MRDH is eveneens partner in de aanvraag van stichting Greenport Horti Campus (GHC), Lentiz en Inholland in het kader van de eerdergenoemde Opschalingsregeling Beroepsonderwijs en het Katapult-Groefonds-programma. Dit gebeurt in het MRDH-campusprogramma waarbij leven lang ontwikkelen een centrale rol speelt.

3.4. Achterstandsproblematiek in Schiedam en Vlaardingen en regionale vsv-aanpak

In verschillende gebieden binnen Nederlandse steden ondervinden leefbaarheid en veiligheid aanzienlijke druk, waarbij uitdagingen zoals werkloosheid, armoede, onderwijsachterstanden, huisvestingsproblemen en gezondheidskwesties zich opstapelen. Veel individuen worden geconfronteerd met een samenloop van problemen: afhankelijk van uitkeringen, schulden, krappe huisvesting en de noodzaak van (jeugd)zorg. Hoewel er in deze gemeenschappen hard wordt gewerkt om deze kwesties aan te pakken, is er een bijkomende inspanning vereist om daadwerkelijk een verschil te maken.

Binnen dit kader bedient Lentiz met Lentiz | MBO LIFE College, jongeren uit de regio Schiedam en Vlaardingen. Deze twee steden zijn aangewezen als focusgebieden in het Nationaal Programma Leefbaarheid en Veiligheid. Schiedam grenst aan Rotterdam, waar een deel van de jongeren vandaan komt. Binnen dit programma zal er de komende jaren aanzienlijk worden geïnvesteerd in deze focusgebieden. Lentiz neemt haar verantwoordelijkheid in het stimuleren van scholing en arbeidsmarktparticipatie, onder andere door nauwe samenwerking met de gemeente/overheid met betrekking tot kanselijkheid en hoogwaardig onderwijs. Vanwege de brede aard van de problematiek in kwetsbare wijken is een integrale aanpak op wijkniveau vereist, waarbij interventies op verschillende beleidsterreinen op elkaar moeten aansluiten. Dit wordt gerealiseerd via diverse samenwerkingsverbanden waarin Lentiz actief is en waarin overheid, onderwijs en ondernemers gezamenlijk optrekken, zoals Next Society, de Verbeteragenda Entree en het sterke netwerk van RMC-Rijnmond.

Jongeren zonder startkwalificatie hebben op korte termijn minder kans op duurzaam werk en op lange termijn lopen zij een groter risico op een onzeker bestaan. Als samenleving kunnen wij het ons niet permitteren dat zoveel jongeren voortijdig schoolverlaten. Jongeren die voortijdig schoolverlaten, zijn vaker werkloos, doen een groter beroep op sociale voorzieningen en de zorg, en hebben een grotere kans om in de criminaliteit te vervallen. Bovendien is het in tijden van arbeidstekorten in sectoren die voor grote maatschappelijke opgaven staan, zaak van ons allemaal dat zo veel mogelijk jongeren een opleiding afronden en aan het werk gaan.

Zowel landelijk als regionaal is het voortijdig schoolverlaat (vsv) een belangrijk aandachtspunt voor de komende jaren. Uitzonderlijk veel jongeren zijn het afgelopen jaar gestopt met hun opleiding. In studiejaar 2021-2022 waren er 30.242 nieuwe vsv'ers landelijk en 2.760 nieuwe vsv'ers in de regio Rijnmond. Waarvan de meeste vsv'ers uit de gemeenten Rotterdam, Nissewaard, Vlaardingen en Schiedam komen. Drie van onze Lentiz-locaties bevinden zich in regio Rijnmond, waarbij twee locaties te maken hebben met grootstedelijke uitdagingen in

steden zoals Rotterdam, Vlaardingen en Schiedam. Via de acties in het RMC vsv-programma 2020-2024 streven we ernaar de vsv-percentages in regio Rijnmond te verlagen en voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

Lentiz neemt een belangrijke plek in binnen het Samenwerkingsverband vsv in de dynamische RMC-regio Rijnmond. Binnen deze regionale samenwerking fungeert het Lentiz | MBO LIFE College als een essentieel vangnet voor jongeren die zich in een kwetsbare positie bevinden, met behulp van het New LIFE-traject als plusvoorziening. Dit traject is gebaseerd op een helder onderwijsconcept en een aanbod van ondersteuning, speciaal ontworpen voor jongeren met complexe uitdagingen. Het New LIFE-team is bedreven in het creëren van op maat gemaakte trajecten, waarbij elke student de aandacht en steun krijgt die nodig zijn om uiteindelijk een niveau 2-diploma te behalen. Wat het New LIFE-traject zo bijzonder maakt, is de dagelijkse aanwezigheid van een multidisciplinair team, bestaande uit niet alleen coaches en docenten, maar ook maatschappelijk werkers, psychologen en jongerenwerkers. Dit waarborgt dat studenten niet alleen kunnen streven naar succes, maar tegelijkertijd kunnen werken aan hun emotioneel welzijn. Dit doet Lentiz | MBO LIFE College in nauwe samenwerking met de gemeenten, bedrijven en zorginstellingen. Inmiddels heeft dit initiatief geleid tot aanzienlijke successen. Samen tillen we jongeren naar nieuwe hoogten en bieden hun kansen voor een veelbelovende toekomst.

3.5. Bijdrage Lentiz aan provinciale en regionale maatschappelijke opgaven

De maatschappelijke opgaven in de provincie Zuid-Holland liggen, zoals aangegeven, rondom vergroening, digitalisering, de gezonde mens en energie in zowel de stedelijke als de landelijke omgeving. De groene opleidingen van Lentiz sluiten hier uitstekend op aan. Ze richten zich op onderwerpen, zoals milieubeheer, natuurbehoud, hernieuwbare energie, reduceren van CO₂-uitstoot en circulaire economie. Door studenten op te leiden in deze vakgebieden worden zij uitgerust met de kennis en vaardigheden die nodig zijn om innovatieve oplossingen te ontwikkelen en implementeren die de impact op het milieu verminderen en de regio helpen een groenere en meer duurzame toekomst te realiseren. Zo dragen de groene opleidingen bij aan de verbetering van de leefomgeving in de regio. Studenten worden opgeleid om te werken in sectoren zoals tuinbouw en groene stedenbouw. Ze leren hoe ze met aandacht voor groenvoorziening, biodiversiteit en het bevorderen van gezonde leefomgevingen ruimtes kunnen creëren die zowel esthetisch aantrekkelijk als functioneel zijn.

Door deze opleidingen worden de regio's verrijkt met goed opgeleide professionals die kunnen bijdragen aan de ontwikkeling van leefbare en aantrekkelijke omgevingen. Bovendien spelen de groene opleidingen een belangrijke rol in het bevorderen van voedselzekerheid en gezonde voeding in de regio. Studenten worden getraind in teelt, techniek, logistiek, voedselproductie en voedseltechnologie. Ze leren duurzame methoden toe te passen, efficiënte voedselproductiesystemen te ontwikkelen en gezonde voeding te bevorderen. Deze kennis en vaardigheden zijn cruciaal om te voldoen aan de groeiende vraag naar gezond en duurzaam voedsel in de regio.

De diergelateerde opleidingen spelen ook een belangrijke rol, met name in het bevorderen van welzijn, geluk en welbevinden van mens en dier. Door studenten op te leiden in diergelateerde vakgebieden, zoals dierverzorging, paraveterinair en diergedrag, en paardensport en paardenhouderij, worden zij experts op het gebied van dierenwelzijn en -gezondheid. Ze leren hoe ze de zorg voor dieren kunnen optimaliseren, hun gedrag kunnen begrijpen en eventuele problemen kunnen oplossen. Deze kennis stelt ze in staat om bij te dragen aan het welzijn en geluk van zowel mens als dier in de regio. De opleidingen dragen ook bij aan maatschappelijke ethische vraagstukken rondom duurzaamheid.

Daarbij is het essentieel om te benadrukken dat de groene opleidingen een significante rol spelen op het gebied van voortijdig schoolverlaten (vsv) en in het sociaal domein. Dankzij de vaak kleinschalige aanpak van de aoc's en de opleidingen die vaak gekozen worden door studenten met problemen, vervullen wij een belangrijke taak als het gaat om het welzijn en welbevinden van kwetsbare jongeren. Dat sluit onder meer goed aan bij de aanpak van de achterstandsproblematiek in Schiedam en Vlaardingen. De groene opleidingen bieden daarbij een veilige en ondersteunende omgeving, waarin studenten met specifieke behoeften en uitdagingen kunnen gedijen.

Door hun focus op praktijkgericht leren, betrokkenheid bij de natuur en een hands-on benadering van onderwijs, bieden deze opleidingen een waardevolle plek voor kwetsbare jongeren om zich te ontwikkelen en te groeien. Studenten met leerproblemen of gedragsproblemen bijvoorbeeld, kunnen profiteren van de individuele aandacht en begeleiding die de groene opleidingen bieden. Deze opleidingen creëren een omgeving waarin deze jongeren zich gezien en gewaardeerd voelen, en waarin hun unieke talenten en interesses kunnen worden gestimuleerd. Daarnaast kunnen groene opleidingen ook dienen als een belangrijke brug naar de arbeidsmarkt

voor kwetsbare jongeren. Door deze studenten vaardigheden en kennis bij te brengen op het gebied van bijvoorbeeld groenvoorziening, dierverzorging of duurzame landbouw, bereiden deze opleidingen hen voor op een zinvolle en duurzame loopbaan.

3.6. High Impact PPS in landelijke Regeling Opschaling Duurzame PPS in het Beroepsonderwijs

Lentiz heeft samen met Inholland en stichting Greenport Horti Campus (GHC) een succesvolle aanvraag gedaan in het kader van de landelijke Regeling Opschaling Duurzame PPS-en in het Beroepsonderwijs. Dit is onderdeel van het Katapult-Groeifonds-programma waarbij in totaal vijftien zogenaamde High Impact PPS-en zijn geselecteerd. Focus bij onze aanvraag ligt op het realiseren van een hechter ecosysteem met onderwijs, onderzoek, overheden, de drie GHC-campusen (zie paragraaf 3.1.) op maat van het bedrijfsleven. Inhoudelijke thema's daarbij zijn energieneutraal in 2030 in combinatie met digitalisering. Ruim aandacht is daarbij voor innovatie van de beroepspraktijk, het herijken van de bestaande mbo- en hbo-opleidingen inclusief training van docenten, het ontwikkelen van een vraaggestuurd LLO-pakket voor bedrijven en hun medewerkers, extra faciliteiten op de drie campusen en borging van de resultaten in de GHC als ecosysteem.

De aanvraag in het kader van deze Opschalingsregeling is ondersteund door de drie brancheorganisaties rondom teelt, techniek en logistiek/handel: respectievelijk Glastuinbouw Nederland, AVAG en het GroentenFruitHuis.

Zij hebben zich garant gesteld samen met Royal FloraHolland voor het werven van minimaal negentig bedrijven die met personele inzet de uitvoering van dit programma zullen versterken.

Met dit Katapult-programma zetten GHC, de drie campusen en de daaraan verbonden partners een volgende stap in de versterking van dit ecosysteem gericht op grotere innovatiekracht, beter talent (een leven lang) bij de ondernemers en een betere bijdrage vanuit dit cluster richting het leveren van een directe bijdrage aan het oplossen van de maatschappelijke opgaven. Lentiz speelt daar niet alleen voor haar mbo-scholen maar ook voor haar vo-scholen een belangrijke rol in. Bij dit laatste gaat het om doorlopende leerlijnen vanuit het vo naar het mbo.

De deelname aan deze succesvolle aanvraag is voor Lentiz een logische vervolgstap op jarenlang investeren in het concept van integrale gebiedsbenadering en in de genoemde campusen met de daaraan verbonden partners. De aanvraag laat ook zien dat hier krachtige samenwerkingsverbanden zijn ontstaan die in het kader van deze regeling een volgende gezamenlijke stap kunnen zetten. De Kwaliteitsagenda is daarbij zodanig opgesteld dat het complementair is aan de investeringen in het kader van het GHC-Katapult-programma.

3.7. Groenpact en het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen

Lentiz is actief lid en founding partner van het Groenpact. Het Groenpact is een landelijk initiatief dat tot doel heeft de samenwerking tussen onderwijsinstellingen, bedrijven, overheden en maatschappelijke organisaties die actief zijn in de groene sector te vernieuwen en te versterken. Hierdoor kan de sector beter inspelen op de uitdagingen van de 21^e eeuw, zoals klimaatverandering, biodiversiteitsverlies en de transitie naar een duurzame samenleving. Vanuit het Groenpact zijn verschillende expertisecentra opgericht.

In het Centrum voor Innovatief Vakmanschap Groen (CIV Groen) werken het mbo-groen, bedrijven en overheid aan concrete praktijkuitdagingen waar Groenpact voor staat. Het CIV Groen heeft als doel om de kennis en vaardigheden van studenten in het groenonderwijs te vergroten en ze voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst. Lentiz is aangesloten op alle praktijkclusters: Dier, Agro, Food, Tuinbouw & Uitgangsmaterialen en Natuur & Leefomgeving. Het belang van deze lidmaatschappen voor maatschappelijke uitdagingen is evident. De groene sector speelt een cruciale rol in het aanpakken van wereldwijde milieuproblemen en het bevorderen van duurzaamheid. Door deel te nemen aan het Groenpact en het CIV Groen draagt Lentiz bij aan de ontwikkeling van jonge professionals die zijn voorbereid op de uitdagingen van de toekomst. Dit draagt niet alleen bij aan een duurzamere samenleving, maar ook aan de economische groei en welvaart in Nederland door innovatie en vakmanschap in de groene sector te stimuleren.

3.8. Het belang van het groene domein: gezamenlijke tekst van de groene aoc's

Op de horizon van de samenleving staan grote nationale en internationale opgaven op de agenda. Aan ons, het beroepsonderwijs, wordt gevraagd om na te denken over de bijdrage die we kunnen leveren aan de transitieopgaven van nu en in de toekomst. Het kabinet heeft onder andere klimaat en energie, maar ook veiligheid, woningbouw, onderwijs, kinderopvang en de digitale transitie als maatschappelijke opgaven genoemd in de regeling Kwaliteitsafspraken 2024-2027.

Voor de groene sector zijn veel van deze opgaven relevanter en actueler dan ooit. De groene sector is sterk geworteld in Nederland en strekt zich uit tot ver over onze nationale grenzen. De urgente vraagstukken en technologische vernieuwingen vragen dan ook om (inter)nationale samenwerkingen binnen en over alle sectoren heen. Hier veranderen we het paradigma van een lineaire economie, gericht op ongebreidelde groei, in een circulaire economie die de waarde van hernieuwbare grondstoffen benut en de belasting van onze planeet vermindert. Groen onderwijs leert studenten o.a. over duurzame land- voedselzekerheid, over milieu en natuurbehoud, over vergroening en verstedelijking over het verminderen van de ecologische voetafdruk en nog veel meer andere opgaven waardoor ze waardevolle schakels worden in de transitie naar een duurzamere wereld.

De afgelopen jaren is duidelijk geworden dat 'groen doen of laten' of van 'do no harm' naar 'do good' een belangrijke afweging is van elke beslissing die we nemen. 'Groen' levert een bijdrage aan antwoorden op complexe transitieopgaven waar we nu voor staan. De Groene werelden, ontwikkeld met Groenpact - het samenwerkingsverband tussen onderwijs, het Ministerie van LNV en bedrijfsleven in het groene domein - laten deze samenhang goed zien. In deze werelden zijn de maatschappelijke opgaven goed zichtbaar en onlosmakelijk verbonden met het groen onderwijs.

Dit betekent dat het nu meer dan ooit noodzakelijk is dat we alle leerlingen en studenten opleiden met handvatten om weloverwogen keuzes te maken. Het betekent ook dat we in tijden van demografische krimp alert moeten zijn op goede spreiding van groen onderwijs en de soms kleine opleidingen waar (regionaal) vraag naar is. Tegelijk zien we ook een toenemende vraag naar flexibeler en meer transitie-gedreven onderwijs. Binnen ons vmbo planten we de zaden en leggen we de basis voor een bijdrage aan een toekomstbestendige maatschappij. Binnen ons mbo leggen we een fundament voor een leven lang leren, bouwen we aan verbindingen met andere sectoren, zetten we in op keuzedelen die een breder perspectief laten zien en werken we steeds meer op basis van case-based learning binnen hotspots en meetingpoints van Centra voor Innovatief Vakmanschap binnen het CIV Groen. Via Groenpact is de hele groene onderwijskolom (vmbo-mbo-hbo en wo) met elkaar verbonden in een uniek kennisecosysteem voor leren en ontwikkelen. We bevorderen en faciliteren onderwijsvernieuwing, aansluiting op de arbeidsmarkt en kennisdoorwerking in de beroepspraktijk. Helpend hierbij is het groeiend aantal groene practorataten en een verbinding met de lectoraten in het hoger onderwijs. Via Kennis op maat (KOM) draagt universitair onderzoek vanuit onder andere de Universiteit van Wageningen bij aan de ontwikkeling van het mbo curriculum en het opbouwen van de human capital binnen onze scholen op de transitieopgaven. De groene kolom met al haar verbindingen maakt het werken op 'groene' scholen aantrekkelijk, urgent en uitdagend en biedt een goed carrièreperspectief voor medewerkers.

Onderwijs, bedrijfsleven en overheid werken samen aan innovaties om oplossingen te vinden voor maatschappelijke uitdagingen. Dat doen we in continue verbinding met elkaar en onze omgeving. We betrekken actief onze stakeholders bij de ontwikkeling van het curriculum en het onderwijs. We zijn in gesprek, stemmen af en vinden elkaar in de wens op te leiden voor nu en de toekomstige arbeidsmarkt. Dat doen we op instellingsniveau, in de regio en landelijk binnen Groenpact. Regionale verankering is van oudsher binnen het mbo van groot belang. Voor de groene sector, is daarnaast de sectorale, landelijke verbinding minstens zo belangrijk. Binnen en buiten de kaders van de werkagenda mbo en het stagepact, werken de mbo-instellingen met groen onderwijs met elkaar samen en richten wij ons op onderzoek, innovatie en continue kwaliteitsverbetering van onze programma's.

Groen onderwijs is niet alleen een essentieel onderdeel van onze onderwijsstructuur, het is ook cruciaal om de maatschappelijke opgaven aan te pakken. Het draagt bij aan een duurzame toekomst en bereidt de nieuwe generatie voor om effectieve en verantwoordelijke burgers te worden in een wereld die sneller verandert dan ooit tevoren.

4. Externe analyse

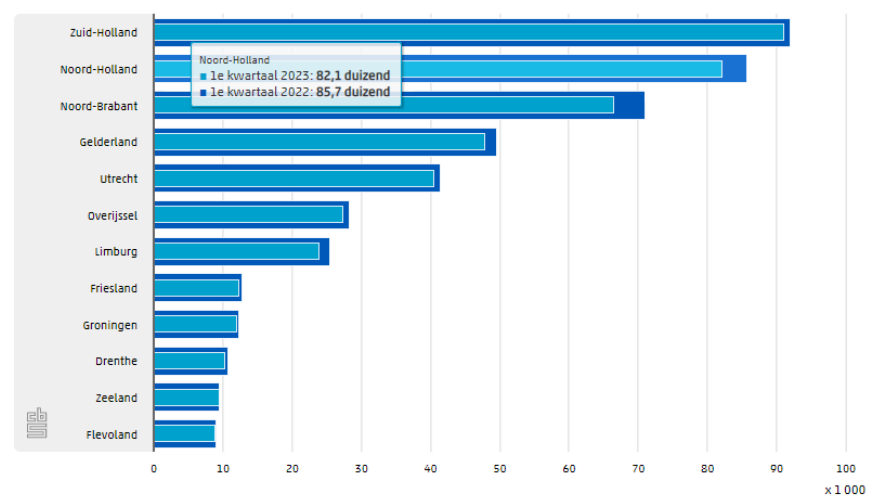
In dit hoofdstuk vindt een verdere analyse plaats van de sectoren waar Lentiz voor opleidt. Dat betreft niet alleen de glastuinbouw (inclusief logistiek en handel), food, groen in stad en vitale platteland (hoveniers, infrastructuur, geodata, dier en hippisch), maar ook de kleinere sectoren water, bloem en geodata. Vervolgens zijn er analyses rondom de demografische trends en de achterstandsproblematiek, zoals die zich voordoet met name in Vlaardingen en Schiedam. De analyses zijn op basis van input vanuit de bedrijven en overheden als onderdeel van de samenwerking, zoals beschreven in paragraaf 1.3. Zo veel mogelijk worden externe bronnen vermeld.

4.1. Arbeidsmarktontwikkelingen in Zuid-Holland algemeen

Op basis van onderstaande tabel is te zien dat het aantal openstaande vacatures in de regio Zuid-Holland landelijk gezien het grootst is.¹

Openstaande vacatures naar regio

Openstaande vacatures



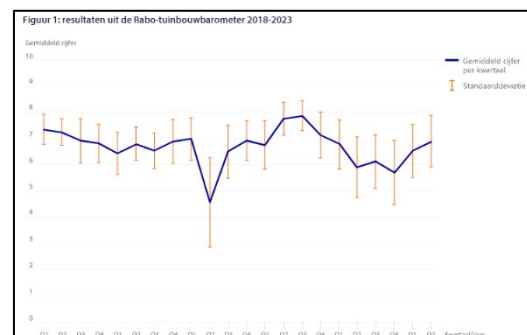
4.2. Arbeidsmarktontwikkelingen in de voor Lentiz relevante sectoren

In paragraaf 3.1. staan de voor Lentiz relevante economische sectoren beschreven. In deze paragraaf diepen we dit verder uit, gericht op de arbeidsmarktproblematiek per sector.

a. Glastuinbouw

De glastuinbouwsector heeft de afgelopen jaren belangrijke ontwikkelingen doorgemaakt op het gebied van duurzaamheid, automatisering en innovatie. Deze ontwikkelingen hebben geleid tot nieuwe teelt- en oogstmethoden, duurzamere praktijken en efficiëntere voedselproductie. Verduurzaming, automatisering, vertical farming en ledverlichting zijn enkele van de belangrijkste ontwikkelingen in de sector. Deze ontwikkelingen dragen bij aan een duurzame toekomst op het gebied van gezonde voeding en energiebeheer en bieden kansen voor jongeren die een opleiding in het mbo volgen. Het sentiment in de tuinbouw blijft ruim voldoende. Hoewel de huidige marktomstandigheden goed zijn, blijft er onzekerheid over de (nabije) toekomst. Die toekomst staat steeds meer in het teken van een goed inzicht in de milieubelasting van het (tuinbouw)bedrijf.²

Het mbo speelt een cruciale rol bij het opleiden van de volgende generatie glastuinbouwprofessionals die deze



¹ https://www.cbs.nl/item?sc_itemid=96ae06a4-3b0f-4414-ac7b-5bea39615b0c&sc_lang=nl-nl

² <https://www.rabobank.nl/kennis/d011367374-co2-footprint-prominenter-in-beeld-bij-glas-tuinbouw>

ontwikkelingen kunnen omarmen en implementeren, en die bij kunnen dragen aan de maatschappelijke uitdagingen van het milieu en klimaat.

Kansen: Groeiende sector, werkgelegenheid, duurzaamheid, technologie, internationaal.

Bedreigingen: Automatisering vraagt om technische kennis, arbeidsintensief, werktijden, imago.

b. Agro, handel en logistiek

Lentiz is nauw betrokken bij de ontwikkelingen van verslogistiek vanuit Greenport West-Holland.

Deze clusterkracht vormt – na Schiphol – het tweede economische cluster in Nederland, met een toegevoegde waarde van 12 miljard euro. Zo'n 15-20% van het wegvrachtvervoer bestaat uit verslogistiek. Hierbij gaat het voor een groot deel om korte, hoogfrequente ritten. Verduurzaming en een efficiëntere verslogistiek zorgen voor lagere emissies, een betere bereikbaarheid én een verbetering van de leefbaarheid in de regio.

De infrastructuur binnen, naar en van Greenport West-Holland staat onder druk. Enerzijds komt dit door een groeiende en veranderende capaciteitsbehoefte van de verslogistiek zelf, anderzijds door groei in de mobiliteitsbehoefte de komende jaren. Dit komt door extra bewoners, forensen en nieuwe economische activiteiten. De toekomst van de verslogistiek wordt volgens ING steeds meer beïnvloed door digitalisering en automatisering. Nieuwe technologieën, zoals Internet of things (IoT), kunstmatige intelligentie en robotisering zullen naar verwachting zorgen voor meer efficiëntie, hogere productiviteit en betere traceerbaarheid van goederen. De opleidingen van Lentiz dragen bij aan het maatschappelijke vraagstuk milieu omdat deze opleidingen, samen met de bedrijven, inspelen op de nieuwe ontwikkelingen. De agrologistieke sector speelt een belangrijke rol in de voedselvoorziening en is daarmee ook van invloed op klimaat en energie. Door het verminderen van transportbewegingen en het efficiënter organiseren van logistieke processen kan de sector bijdragen aan een vermindering van de CO₂-uitstoot en het gebruik van fossiele brandstoffen.



Kansen: Groeiende sector, technologie, duurzaamheid.

Bedreigingen: Automatisering op de lagere niveaus, imago, (soms) seizoensgebonden, werktijden, milieuregels.

	Werkgelegenheid nationaal	Aandeel Greenport West-Holland	Werkgelegenheid Greenport W-H
Glastuinbouw	51.000	0,43	22.000
Agrologistiek	-	-	16.500
Toelevering	20.000	0,60	12.000
Totaal	71.000		50.500

Opgave	Glastuinbouw c.q. teelt	Verslogistiek	Toelevering (kassenbouw en veredeling)
Aantrekken/behouden mbo+ en hoger opgeleid personeel richting o.a. techniek, data/IT en plantenkunde	√ √ √	√ √ √	√ √ √
(Duurzame) ontwikkeling werknemers stimuleren (o.a. via programma's leven lang ontwikkelen)	√ √ √	√ √ √	√ √ √
Aantrekken internationale kenniswerkers (o.a. specialisten in automatisering en IT)	√	√	√ √
Inzet vergroten generieke pool van arbeidskrachten (bijv. teelt-, productie en logistiek medewerkers)	√ √ √	√ √	√

Noot: het aantal ✓ drukt de mate van belang van de opgave uit

c. Handel en ondernemen

De groene detailhandel ondergaat momenteel belangrijke ontwikkelingen als reactie op de groeiende vraag naar duurzame producten en de toenemende bewustwording van milieuproblemen. Consumenten tonen steeds meer interesse in producten die milieuvriendelijk, biologisch, fairtrade en energiezuinig zijn. Als reactie hierop bieden groene detailhandelszaken een breed scala aan duurzame producten aan, waaronder biologische voeding, ecovriendelijke schoonmaakmiddelen, herbruikbare producten en energiezuinige apparaten.

Daarnaast worden certificeringsprogramma's en labels steeds belangrijker, waardoor consumenten gemakkelijker duurzame keuzes kunnen maken. De groene detailhandel speelt een cruciale rol in het bevorderen van duurzame consumptie en het verminderen van de ecologische voetafdruk van consumenten. Het stimuleert veranderingen in productieprocessen, distributieketen en consumentengedrag, waardoor een meer duurzame toekomst mogelijk wordt.

Kansen: Groeiende vraag naar werknemers, groeimogelijkheden in de keten, transitie naar duurzaamheid en ondernemerschap.

Bedreigingen: Automatisering, concurrentie en bezuiniging.



d. Food en levensmiddelen-technologie

De sector zelf heeft landelijk gezien 150.000 medewerkers in 8.195 bedrijven. Voor de regio Rijnmond-Haaglanden gaat het om 20.142 medewerkers in 3.023 bedrijven. De behoefte aan gekwalificeerde medewerkers is groot, zoals blijkt uit het overzicht van krapteberoepen van het UWV.

<https://www.werk.nl/arbeidsmarktinformatie/kansen-arbeidsmarkt/kansrijke-beroepen>.

In het eerste halfjaar van 2022 steeg het aantal vacatures naar 5.900. Dit staat gelijk aan 84% stijging ten opzichte van dezelfde periode een jaar eerder. De arbeidsmarkt is mede als gevolg van het steunbeleid gedurende de krimp in 2020 en het herstel in 2021, zeer krap gebleven en zal dat de komende jaren naar verwachting blijven.

Binnen het kader van de FIA-campus werken, zoals aangegeven, onderwijs en bedrijven nauw samen rondom instroom, innovatie en imago. Bedrijven zijn bereid baan zekerheid te bieden aan studenten. De opleidingen op het gebied van food bij Lentiz dragen bij aan het maatschappelijke vraagstuk van klimaat en energie door studenten op te leiden in duurzame voedselproductie en -consumptie. De voedselproductie en -consumptie hebben namelijk een grote impact op klimaat en energie, bijvoorbeeld door de uitstoot van broeikasgassen en het energieverbruik in de voedselketen. Ook wordt gewerkt aan meer, en beter, aanbod rondom een leven lang ontwikkelen.

Kansen: Baanzekerheid, technologie, maatschappelijk belang van gezonde voeding.

Bedreigingen: Imago van onaantrekkelijk beroep, automatisering, inflatie.

e. Hoveniers

Consumenten hebben minder tijd en groene kennis, waardoor de behoefte aan service en online verkoop van tuinartikelen toeneemt. Belangrijke trends zijn onder andere de groeiende doelgroep van 50+'ers, de focus op duurzaamheid en technologische ontwikkelingen, zoals 3D-tekeningen, waterbeheersing en het voorkomen van hittestress, met name in de stad. Beplantingsstijlen, zoals de eetbare tuin en de natuurlijke tuin, bieden kansen voor crossovers met andere sectoren.

Belangrijke ontwikkelingen voor opleidingen in de groene sector zijn de verschuiving naar online oriëntatie en aankoop, de inzet van technologie in communicatie en ontwerp, het kunnen inspelen op mode- en stylingtrends, duurzame oplossingen voor klimaatverandering en het benadrukken van groen als bijdrage aan de kwaliteit van de leefomgeving, biodiversiteit en gezondheid.

Bijna de helft van de groenvoorzieners in Nederland heeft een tekort aan personeel. De spanning op de arbeidsmarkt nam sinds eind 2020 zes kwartalen op rij toe. Vanaf het tweede kwartaal van 2021 werd zelfs vijf

keer achter elkaar een record gebroken. Aan die voortdurende, forse stijging kwam in het derde kwartaal van 2022 een einde. Het aantal ww'ers bleef dalen en ook het aantal openstaande vacatures nam voor het eerst sinds tijden af. De krapte op de arbeidsmarkt lijkt daarmee over zijn hoogtepunt te zijn.

Kansen: Ondanks stabilisatie een krappe arbeidsmarkt, duurzaamheid en groenontwerp zijn relevanter dan ooit, ondernemerschap.

Bedreigingen: Fysiek zwaar werk, seizoensgebonden, imago.



f. Groen, Grond en Infrastructuur

De 'Groen, Grond en Infrastructuur'-sector laat een gestage groei zien, met een toename van het aantal medewerkers en een recordhoogte tijdens de piekperiode. Ondanks deze groei blijft het aantal openstaande vacatures een zorgpunt, vooral omdat meer dan de helft van deze vacatures moeilijk invulbaar is. Werkgevers moeten zich richten op het aantrekkelijker maken van vacatures en het verbeteren van arbeidsvoorwaarden en werkomstandigheden om meer kandidaten aan te trekken.

Duurzaamheid en groene initiatieven blijven belangrijk in de sector, wat kan leiden tot een grotere vraag naar werknemers met kennis op dit gebied. Digitalisering en nieuwe technologieën zullen naar verwachting een steeds prominere rol spelen, met mogelijkheden voor automatisering en geavanceerde apparatuur.

Daarnaast kan de impact van klimaatverandering veranderingen in de sector teweegbrengen, zoals de aanleg van dijken en maatregelen tegen wateroverlast en droogte. Het is belangrijk voor de sector om zich aan te passen aan deze ontwikkelingen en te blijven innoveren om een duurzame toekomst te waarborgen.

Kansen: Werkgelegenheid, ondernemen, duurzaamheid infrastructures.

Bedreigingen: Regelgeving en beleid, stikstofcrisis, imago, onderhoud en beheer.



g. Inspecteur leefomgeving en geodata

Met de groeiende digitalisering van onze samenleving wordt het verzamelen en analyseren van geodata steeds belangrijker. De inzet van geodata kan bijdragen aan het ontwikkelen van innovatieve oplossingen voor complexe vraagstukken, zoals het verminderen van de CO₂-uitstoot en het verbeteren van de leefbaarheid van steden.

De opleiding Geodata leert studenten om op een duurzame en efficiënte manier geodata te verzamelen, te analyseren en te visualiseren. De opleiding Inspecteur leefomgeving draagt bij door handhaving te onderrichten aan alle milieugerelateerde vraagstukken. Alleen al bij gemeente Rotterdam werken honderd mensen op de afdeling Geodata, bij DCMR, de milieudienst Rijnmond, zijn dat er 550.

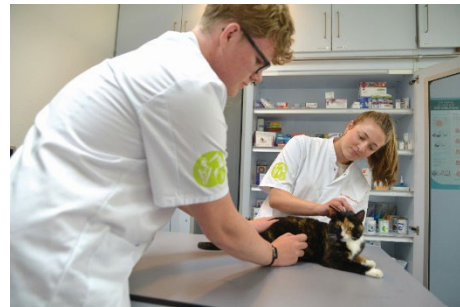
Kansen: Grote kansen op werk, hoog mbo-niveau.

Bedreigingen: Nieuw vakgebied, nog niet bij (alle) potentiële studenten en hun ouders³ bekend.

h. Dierverzorging

De sector dierverzorging is een erg diverse sector, bestaande uit dierspecialisten, dierenpensions, diergezondheidscentra en dierenartspraktijken, maar ook kinderboerderijen. Over de jaren 2020 en 2021 – sinds het begin van de coronapandemie – is het aantal huishoudens met een huisdier met 150.000 gestegen. De Aeres Hogeschool in Dronten en de HAS Hogeschool in Den Bosch stellen elk jaar in de Pet Monitor een rapport op over de gezelschapsdierensector ‘De gezelschapsdierensector in 2030’.

Op basis van dit rapport blijkt dat de pandemie een enorm effect heeft gehad op het maatschappelijk leven en de economie, maar ook op de gezelschapsdierensector. Veel meer mensen dan gewoonlijk hebben het afgelopen jaar een huisdier aangeschaft. Ook brancheorganisatie Dibevo geeft aan dat meer dan de helft van alle Nederlanders één of meer huisdieren heeft. Bijna een kwart van de huishoudens (23%) is in het bezit van een of meer katten. Op de tweede plaats staat de hond: 18% van de huishoudens heeft een trouwe viervoeter. Daarna volgen aquariumvissen (4%), vogels (3%), konijnen (2,5%) en knaagdieren (2%).⁴ Door de toegenomen aandacht voor huisdieren neemt ook het aantal dierspecialisten en dierenartspraktijken toe en daarmee ook aan het aantal dierverzorgers en paraveterinairs.



Er is een toenemend tekort aan met name paraveterinairs. Het aantal dierenartspraktijken in Nederland laat over de afgelopen paar jaar een forse groei zien van zowel aantal vestigingen als brancheomzet. Dit blijkt uit het Structuurrapport Dierenartspraktijken 2022 (zie volgende bladzijde). Belangrijke ontwikkelingen in de sector dierverzorging zijn onder andere de groeiende aandacht en zorg voor huisdieren, wat resulteert in een grotere vraag naar (ondersteunende) diensten op het gebied van dierbenodigdheden en diergezondheid. Met het groeiend aantal dierenartspraktijken en dus de stijgende vraag naar ondersteunend personeel lijkt dit een positieve ontwikkeling te zijn voor onze opleiding paraveterinair. Naast de toenemende vraag naar paraveterinair geschoold personeel wordt er op het moment door het tekort aan dierenartsen ook gekeken naar de uitbreiding van de bevoegdheden van de paraveterinair. Hierin kunnen wij als opleidingsinstituut op inspringen en een gunstige leeromgeving voor onze studenten creëren. Een andere strategische ontwikkeling in de diersector is de bijdrage aan de toenemende zorgboerderijen.

Op de website van Federatie Landbouw en Zorg (FLZ) staan tientallen onderzoeken waarin het nut en de noodzaak van zorgboerderijen (veelal met dieren) beschreven staat in relatie tot kwetsbare groepen. Ruim 90% van de ouders waarvan de kinderen naar een zorgboerderij gaan, zien aanzienlijke verbetering.⁵ Ook lezen we in het rapport⁶ dat het aantal zorgboerderijen en hun omzet elk jaar toeneemt. Wij zijn ervan overtuigd dat de dier-

Op de website van Federatie Landbouw en Zorg (FLZ) staan tientallen onderzoeken waarin het nut en de noodzaak van zorgboerderijen (veelal met dieren) beschreven staat in relatie tot kwetsbare groepen. Ruim 90% van de ouders waarvan de kinderen naar een zorgboerderij gaan, zien aanzienlijke verbetering.⁵ Ook lezen we in het rapport⁶ dat het aantal zorgboerderijen en hun omzet elk jaar toeneemt. Wij zijn ervan overtuigd dat de dier-

³ In dit document wordt het woord ‘ouders’ gebruikt. Hiermee worden ook verzorgers, opvoeders of wettelijk vertegenwoordigers bedoeld.

⁴ <https://dibevo.nl/pers/nederlander-blijft-trouw-aan-huisdier-ongeacht-hogere-kosten>

⁵ <https://www.zonmw.nl/nl/artikel/kennis-over-zorgboerderijen>

⁶ <https://www.lto.nl/wp-content/uploads/2022/09/Zorglandbouw.pdf>

gerelateerde opleidingen binnen het groene onderwijs van grote bijdrage zijn voor toekomstige ontwikkelingen van de zorgboerderijen.

Kansen: Stabiele werkgelegenheid, groeiend bewustzijn van dierenwelzijn, bijdrage welzijn, met name voor kwetsbare groepen.

Bedreiging: Lage aantrekkingskracht op mannen.

i. De hippische sector

De hippische sector in Nederland wordt jaarlijks door de KNHS in beeld gebracht. Er zijn ongeveer 450.000 paarden in Nederland en bijna 400.000 actieve ruiters. Ongeveer 200.000 ruiters zijn lid van de KNHS, waarvan 50.000 actieve wedstrijdporters en 150.000 recreatieve sporters, vaak met eigen paarden. Internationaal worden er jaarlijks 3.835 grote wedstrijden gehouden in 79 landen, waaronder het CHIO Rotterdam in Nederland.

Nederland is een belangrijk exportland op het gebied van paarden, coaches, trainers en equipechefs. Deze sector genereert een jaaromzet van 1,5 tot 2 miljard euro. Zuid-Holland is de grootste hippische regio van Nederland, met alleen al in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag 140 hippische bedrijven, 500 werknemers en 10.000 paardensporters. Een kwart van alle Nederlandse maneges bevindt zich in deze metropool, inclusief twintig topbedrijven.

Om deze leidende positie te behouden, moet de sector blijven innoveren, rekening houdend met economische en maatschappelijke trends. Belangrijke aspecten voor de sector zijn duurzaamheid (inclusief dierenwelzijn), aantrekkelijkheid en leefbaarheid in stedelijke gebieden, een inclusieve samenleving, circulaire economie en technologische ontwikkelingen, zoals robotisering, automatisering, sensortechnologie, het Internet of things (IoT) en big data. Technologische ontwikkelingen op gebied van social media en IoT vragen van ondernemers enerzijds om een andere manier van kijken naar klantcontact en vindbaarheid, en anderzijds om nog beter na te gaan op welke manier zij hun ruiters willen ondersteunen in het beoefenen van de paardensport. Met name de inzet van wearables en andere IoT-technieken zijn relatief nieuw voor de opleiding. Inhoudelijk heeft dat direct impact op de curricula van de opleidingen. Daarnaast gaat het in de provincie Zuid-Holland om aantoonbare arbeidsmarktproblemen:

Belangrijk aandachtspunt voor de sector betreft het vraagstuk van paardenwelzijn. Steeds meer zal moeten worden aangetoond dat er zorgvuldig met het welzijn van paarden wordt omgegaan. Insteek van de Equestrum-partners is om via 'meten = weten' meer houvast te krijgen op dit vraagstuk. Het practoraat Circulaire Manege & Hippische Innovatie is hier ook op gericht.



Kansen: Arbeidsmarkt vraag, professionalisering van de sector door meten = weten.

Bedreiging: Imago van de sector als vooral bedoeld voor paardenmeisjes.

j. De sector water

Watermanagement ondergaat momenteel significante ontwikkelingen als reactie op klimaatverandering en toenemende waterbehoeften. Het verminderen van waterschaarste en het waarborgen van de beschikbaarheid van schoon water staan centraal. Het beheer richt zich op het ontwikkelen van veerkrachtige systemen die extreme weersomstandigheden, zoals droogte en overstromingen, kunnen weerstaan.

Waterbesparing en efficiëntie zijn prioriteiten geworden om zoetwatervoorraden te behouden en duurzaam watergebruik te bevorderen. Daarnaast wordt er aandacht besteed aan het verbeteren van de waterkwaliteit, het verminderen van vervuiling en het beschermen van waterbronnen. Innovatieve technologieën en benaderingen, zoals geavanceerde sensoren, datagestuurde besluitvorming en circulair watergebruik, worden geïmplementeerd om de uitdagingen van watermanagement aan te pakken en een duurzame toekomst voor waterbronnen te waarborgen. Watermanagement is een

Arbeidskrachte energietransitie in grote steden hoogst
De energietransitie is van belang om de klimaat- en biodiversiteitscrisis tegen te gaan. Hiervan zijn bijvoorbeeld installatiemonteurs, monteurs van elektriciteitsnetten, werkvoorbereiders, calculators en isoleerders nodig. Maar juist bij de aanpak van de energietransitie gerelateerde vacatures zijn voor werkgevers moeilijk in te vullen.
08/02/2023 ABN AMRO Indus&Co

belangrijk vraagstuk op het gebied van klimaat en energie, omdat waterbeheer en waterveiligheid steeds belangrijker worden vanwege de klimaatverandering.

Het verminderen van wateroverlast en het ontwikkelen van klimaatadaptieve oplossingen kunnen bijdragen aan het verminderen van schade als gevolg van extreme weersomstandigheden en het verminderen van de CO₂-uitstoot door het verminderen van energieverbruik in de watersector.

Kansen: Exponentieel groeiende vraag naar expertise, innovatie en technologie, kans op werk is goed.

Bedreigingen: Hoog niveau is vereist, doorstroom naar hbo heeft de voorkeur.



k. De bloemenbranche

Een van de belangrijkste trends in de bloemenbranche is de groeiende focus op duurzaamheid. Consumenten tonen steeds meer belangstelling voor bloemen die op een milieuvriendelijke en ethisch verantwoorde manier worden gekweekt. Dit heeft geleid tot een grotere vraag naar bloemen die biologisch worden geteeld, het verminderen van het gebruik van pesticiden en het bevorderen van fairtrade praktijken in de sector. Bloemenkwekers en -verkopers hebben gereageerd op deze

trend door hun teelt- en distributieprocessen aan te passen om aan de groeiende vraag naar duurzame bloemen te voldoen. Een andere belangrijke ontwikkeling in

de bloemenbranche is de opkomst van online verkoop. Net als in andere sectoren heeft de digitale revolutie ook de bloemenhandel getransformeerd. Steeds meer bloemenwinkels en kwekerijen bieden hun producten online aan, waardoor consumenten bloemen eenvoudig kunnen bestellen en laten bezorgen. Deze verschuiving naar online verkoop heeft de bloemenbranche toegankelijker gemaakt voor consumenten over de hele wereld en heeft bijgedragen aan een sterke groei van de omzet.

Kansen: Veel ondernemerschap, styling, online markt, baanmogelijkheden.

Bedreigingen: Concurrentie, seizoensgebonden, prijsvolatiliteit, veranderende consumentenvoorkeuren.



Sierteelt: Transparantie over
duurzaamheid belangrijker

De sierteelt heeft in 2020 ondanks de vele beperkingen een relatief goed jaar gehad. Bloemen en planten staan steeds sterker op de kaart. De sector heeft het maatschappelijk verantwoordelijke inzet op duurzaamheid en betere communicatie hierover blijft voortbrengen.

09/12/2021 | [www.nieuwland.nl](#) | [www.vlinder.nl](#)

4.3. Demografische ontwikkelingen

Op basis van onderstaande demografische ontwikkelingen kunnen we concluderen dat nagenoeg alle locaties van Lentiz gevestigd zijn in regio's waar sprake is van demografische groei:

- Westland: Volgens ABF Research wordt verwacht dat de bevolking van Westland de komende jaren (tot 2050) met 19,3% zal stijgen, wat aanzienlijk hoger is dan het landelijke gemiddelde van 11,6%,
- zowel de gemeente Lansingerland als de gemeente Pijnacker/Nootdorp behoort tot de groeigemeenten in de regio Oostland. Deze gemeenten hebben de afgelopen jaren een aanzienlijke bevolkingsgroei doorgemaakt en verwachten ook in de komende jaren een toename van de bevolking. Deze groei wordt mede veroorzaakt door de aantrekkelijkheid van de regio als woongebied, de gunstige ligging ten opzichte van grote steden en de aanwezigheid van diverse voorzieningen,⁷
- de gemeente Barendrecht (en omliggende gemeenten) is een van de groeigemeenten in deze regio. Deze gemeenten hebben de afgelopen jaren een aanzienlijke bevolkingsgroei doorgemaakt en verwachten ook in de komende jaren een toename van de bevolking. Deze groei wordt mede veroorzaakt door de aantrekkelijkheid van de regio als woongebied, de gunstige ligging ten opzichte van grote steden en de aanwezigheid van diverse voorzieningen,⁸
- zowel Schiedam als Rotterdam verwachten een bevolkingsgroei tot 2035 van gemiddeld 12%,⁹
- voor Midden-Delfland wordt tot en met 2041 een lichte stijging verwacht in de leerlingprognoses,
- de afgelopen jaren is de bevolking van Goeree-Overflakkee gegroeid, ook in de jongere leeftijdscategorieën. De voorspelling is dat die groei nu stagneert en dat de komende jaren sprake zal zijn van een dalende trend. Verwacht wordt een daling van het aantal vmbo-leerlingen van 2022 tot 2030 met 12%.

4.4. Dreigend docententekort

Het gehele onderwijsveld wordt geconfronteerd met tekorten op de arbeidsmarkt. In het mbo van Lentiz werken ongeveer 191 medewerkers. Ook wij maken ons zorgen over toekomstige tekorten en daarmee mogelijk dreigend verlies van kwaliteit en/of kwantiteit van ons onderwijs. In reactie op deze uitdagingen van de veranderende arbeidsmarkt, en in lijn met de bredere onderwijscontext, neemt Lentiz doelgerichte stappen om de impact van de arbeidsmarktkrapte te minimaliseren. Met onze focus op goed en aantrekkelijk werkgeverschap, het stimuleren van persoonlijke en professionele ontwikkeling en het waarborgen van duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers, willen we een robuuste aanpak bieden.

De constatering dat ook in het onderwijs de arbeidsmarktkrapte een feit is, weerspiegelt de noodzaak voor collectieve actie. Landelijk initieert het kabinet maatregelen en stelt financiële middelen ter beschikking om deze uitdaging aan te pakken. Een cruciale pijler van deze aanpak is de bevordering van regionale samenwerking.

De rijksoverheid moedigt samenwerking aan tussen schoolbesturen, scholen, lerarenopleidingen en gemeenten om het lerarentekort op regionaal niveau aan te pakken.

Binnen dit kader heeft Lentiz strategieën ontwikkeld om de invloed van arbeidsmarktkrapte op ons mbo-onderwijs te beperken. We erkennen de essentie van gekwalificeerde docenten binnen specialistische vakgebieden, zoals teelt en groen. De groeiende trend van zzp-dienstverbanden en externe inhuur vergt zorgvuldige analyse om de flexibiliteit en continuïteit van ons onderwijs te waarborgen.

Om adequaat te reageren op deze veranderende arbeidsmarkt, gaan we een diepgaande interne analyse uitvoeren. Hierbij richten we ons niet alleen op de huidige personeelssamenstelling, maar ook op de toekomstige behoeften van ons onderwijs en de verwachte trends. Deze analyse zal dienen als basis voor strategische maatregelen om tekorten tegen te gaan en de kwaliteit van ons onderwijs te borgen.

In lijn met onze betrokkenheid en samenwerking, is Lentiz sinds september 2020 een trotse deelnemer van SCOOOL opleidingsschool, waarbij we samenwerken met drie onderwijspartners. Bovendien zijn we partner van

⁷ <https://openpdc.lansingerland.nl/wp-content/uploads/2022/01/Bevolkingsprognose-Lansingerland.pdf>

⁸ <https://www.itspublic.nl/wp-content/uploads/2021/11/Barendrecht-Gemeente-in-Beeld-Its-Public-Nov.-2021.pdf>

⁹ <https://indebuurt.nl/schiedam/gemeente/meer-of-minder-inwoners-zo-hard-groeit-schiedam-de-komende-jaren~118272/>

het Groen Consortium Opleiden in de School (GCOS), een samenwerkingsverband tussen Aeres Hogeschool Wageningen (AWH) en zeven aoc's die op verschillende locaties (v)mbo-onderwijs aanbieden.

Met een regionaal perspectief in gedachten, is Lentiz actief betrokken bij twee RAP-regio's in Rijnmond, als deelnemend schoolbestuur. Binnen deze RAP-regio's zijn collectieve programma's ontworpen om de regionale personeelstekorten in het onderwijs aan te pakken. De evolutie van deze samenwerkingen naar Regio's voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst van het Onderwijs (RATO) vanaf 2023, weerspiegelt onze toewijding aan voortdurende verbetering.

Concluderend, hoewel de veranderende arbeidsmarkt onmiskenbaar uitdagingen met zich meebrengt, zien wij ook kansen om onze aanpak te vernieuwen en ons onderwijs te verbeteren. Door middel van zorgvuldige analyses en strategische samenwerking, zijn we vastbesloten om effectief te reageren op deze dynamische omstandigheden en een positieve impact te blijven hebben op de toekomst van ons onderwijs.

4.5. Conclusies: kansen en bedreigingen

Op basis van de bovenstaande analyses liggen er voor Lentiz kansen en bedreigingen.

Kansen

- Inhoudelijk zijn veel van de voor Lentiz relevante sectoren bezig met vraagstukken rondom verduurzaming, energieneutraal, circulair, digitalisering en gezondheid.
- Nagenoeg alle genoemde sectoren waar Lentiz voor opleidt, zijn 'tekort'-sectoren en vallen onder kansrijke beroepen.
- Er is sprake van een toenemende behoefte aan een leven lang ontwikkelen. Dit wordt ook zeer gestimuleerd door de provincie Zuid-Holland en de MRDH (zie paragrafen 3.2. en 3.3.).
- De regio's waarin Lentiz actief is, zijn demografisch gezien stabiel en deels ook groeiend.

(Mogelijke) bedreigingen

- Een aanzienlijk deel van de sectoren waar Lentiz opleidingen voor verzorgt, wordt geconfronteerd met imago-problemen. Het imago-probleem van de groene opleidingen en beroepen is een bedreiging voor de arbeidsmarktbehoefte, ondanks de grote vraag naar gekwalificeerde professionals in deze sectoren.
- De achterstandsproblematiek in Vlaardingen en Schiedam vormt een bedreiging voor Lentiz om verschillende redenen, waaronder financiële beperkingen. Dit kan het behouden van studenten en de werving en retentie van studenten bemoeilijken, vooral voor groene opleidingen.
- Het oplopende docententekort binnen Lentiz zou op de lange termijn een aanzienlijke bedreiging kunnen vormen. We ervaren momenteel, vooral binnen de beroepsvakken, al uitdagingen bij het invullen van openstaande vacatures.

5. Interne analyse

In dit hoofdstuk bespreken we de sterke en zwakke kanten van Lentiz. We gaan in op ons concept rondom de integrale gebiedsbenadering. Hierbij kijken we naar de geschiedenis en het onderwijsconcept van de betrokken scholen per regio. Met de partners zullen we een passend antwoord zoeken en vinden op de economische en maatschappelijke uitdagingen die aan de orde zijn in de gemeenten en regio's waarin Lentiz actief is. We gaan verder in op de manier waarop we uitvoeren en borgen, onze PDCA-cyclus, de studentaantallen en de manier waarop we met ouders omgaan. We doen dit op basis van interne analyses en rapportages, gedegen onderzoek en waardevolle inzichten vanuit het bedrijfsleven en andere partners. In dat kader verwijzen we ook naar de analyses rondom indicatoren, zoals bijgevoegd in hoofdstuk 7.

5.1. Integrale gebiedsbenadering

Sinds 2005 hanteert Lentiz als strategisch vertrekpunt het concept van de integrale gebiedsbenadering. Hierbij geven scholen op maat van hun omgeving en vanuit hun eigen onderwijsvisie antwoord op de maatschappelijke en economische uitdagingen binnen de gemeenten waarin zij actief zijn. Het sturingsmodel van Lentiz is daarbij zo vormgegeven dat de scholen daadwerkelijk de ruimte hebben om dit maatwerk, samen met de regionale partners, vorm en inhoud te geven. Hierdoor is een rijk palet van regionaal maatwerk ontstaan, maar wel met het Lentiz-karakter. Samengevat gaat het om zeven initiatieven.

World Horti Center in Naaldwijk

Het World Horti Center in Naaldwijk is onderdeel van Greenport Horti Campus Westland. Samen met topondernemers uit de glastuinbouw hebben wij dit multifunctionele gebouw ontwikkeld. Lokale en regionale overheden, zoals de gemeente Westland en de provincie Zuid-Holland, zijn belangrijke partners, evenals andere onderwijsinstellingen zoals het Albeda College en het ROC Mondriaan. Binnen World Horti Center werken bedrijven en onderzoeksinstituten aan innovatie in de glastuinbouw. Het centrum is 'business-driven': onderzoek vindt plaats en er zijn tentoonstellingen van innovatieve bedrijven uit de internationale glastuinbouwsector. De vraag van de bedrijven is leidend bij de onderzoeksagenda. Maar, we geven uiteraard ook onderwijs. Studenten van twintig mbo-opleidingen van Lentiz | MBO Westland volgen hier hun lessen. Wanneer onze studenten hun school binnenkomen, zien, ruiken en voelen ze de wereld van Greenport. World Horti Center is het clubhuis dat die werelden met elkaar verbindt: de internationale etalage van de glastuinbouw. Op deze manier zijn onderwijs en praktijk optimaal met elkaar verbonden.



Horti Science Park in Lansingerland

Het Horti Science Park (HSP) in Lansingerland is onderdeel van Greenport Horti Campus Oostland. Hier wordt sinds 2006 toonaangevende kennis ontwikkeld voor de Nederlandse en internationale glastuinbouw. Belangrijkste thema's zijn plantgezondheid, plantenfysiologie, groene digitalisering, kunstmatige intelligentie, vertical farming en de fossielvrije kas. Het ecosysteem rondom het HSP bestaat uit vierhonderd bedrijven, Delphy, MBO Oostland (= Lentiz in overleg met andere mbo-instellingen), Inholland, Haagse Hogeschool, LDE en Wageningen University & Research, inclusief de 'Club van 100' (bestaande uit bijna honderd innovatieve partijen, waarvan een groot deel ondernemers). Het Fieldlab Vertical Farming is onderdeel van HSP.

Dutch Fresh Port in Barendrecht/Ridderkerk

De Dutch Fresh Port (DFP) in Barendrecht/Ridderkerk is de derde fysieke locatie van Greenport Horti Campus. Dit is de internationale draaicirkel voor groenten en fruit. Iedere meloen of banaan die in de supermarkt in West-Europa wordt verkocht, komt via deze draaicirkel binnen. Ook Westlandse en Oostlandse telers verhandelen hun groenten merendeels via de DFP. De PPS rondom de DFP bestaat nu uit tien bedrijven, MBO Barendrecht (Lentiz in samenspraak met Albeda en Da Vinci), Inholland, Hogeschool Rotterdam, LDE en andere onderwijspartijen uit vo en po. DFP heeft als inhoudelijke en onderscheidende basis de verslogistiek met de drie subthema's: innovatieve en duurzame logistiek, verwaarden voedselreststromen en gezonde voeding (veilig en vertrouwd). Digitalisering is een belangrijke steunpilaar voor de strategie.

Food Innovation Academy in Vlaardingen

De Food Innovation Academy (FIA) in Vlaardingen is een samenwerkingsverband van grote bedrijven in de levensmiddelensector, de gemeente Vlaardingen, de provincie Zuid-Holland, twee mbo-instellingen en het hbo van Inholland. In een innovatielab werken onderzoekers van universiteiten, hogescholen en mbo-scholen samen aan innovatie. Studenten van Lentiz volgen hier opleidingen in de foodsector. Medewerkers van bedrijven verzorgen gastlessen, zijn gastheer, nemen deel aan de hackathons, etc.

Equestrum-campus in Midden-Delfland

De Equestrum-campus in Midden-Delfland heeft een belangrijke focus op de paardensport, aangespoord door de manege van meervoudig wereldkampioen IJsbrand Chardon. Samen met Equestrum en zorginstelling ASVZ, is er gestart met een innovatieve business-driven campus in een monumentaal pand in Schipluiden/Den Hoorn. Deze campus biedt een platform voor onderwijs, onderzoek, zorg en het bedrijfsleven, en moet medio 2024 helemaal gereed zijn. Het wordt een internationaal georiënteerde broedkamer voor innovaties, crossovers, passende opleidingen en onderzoek. Daarnaast wordt het dé ontmoetingsplek die breed wordt gedragen als clubhuis van de hippische sector. Inmiddels zijn de hippische opleidingen van Lentiz in september 2023 verhuisd naar deze locatie. Studenten van de hoveniersopleidingen dragen zorg voor het ontwerp en de realisatie van de buitenruimten.

Beroepscampus in Middelharnis

De Beroepscampus in Middelharnis is het afgelopen jaar feestelijk geopend. In samenwerking met gemeente Goeree-Overflakkee, Albeda College, een RGO, TCR en lokale ondernemers wordt een breed onderwijspalet aangeboden. De Beroepscampus Middelharnis is een campus waar de deelnemende partners herkenbaar aanwezig zijn. Het heeft als grote meerwaarde dat de keuzemogelijkheden voor alle studenten worden uitgebreid. Daarnaast wordt de interactie tussen de verschillende opleidingsrichtingen vergroot en kan er een doorlopende leerlijn vmbo-mbo worden aangeboden op Goeree-Overflakkee. Daarnaast speelt bij zowel het bedrijfsleven als de lokale beroepsopleidingen de behoefte aan meer praktijkgericht onderwijs en een betere aansluiting tussen studieomgeving en werkomgeving voor de studerende jeugd.

VHG-hotspot in Maasland-Oostland

De VHG-hotspot in Maasland-Oostland is een andere vorm van samenwerking: zonder fysieke campus, maar wel gebaseerd op dezelfde principes. In de hotspot wordt intensief samengewerkt met de hoveniers- en groenbedrijven in de regio. Lentiz is hiermee de leerplek voor goed gekwalificeerde hoveniers, waar kennisdeling, leervragen, vernieuwing en netwerken samenkomen. Deze nauwe samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven betekent ook vernieuwing voor de sector. Innovaties en veranderingen in het hoveniersvakgebied vinden snel hun weg in het onderwijs, als onderdeel van de leerstof. Lentiz heeft dit predicaat 'VHG-hotspot' in 2021 gekregen van de Koninklijke Vereniging van Hoveniers en Groenvoorzieners (VHG).

Deze manier van denken en werken maakt het ons mogelijk om 'bij de tijd' te blijven in een snel veranderende wereld. Binnen enkele jaren kan de beroepscontext volledig anders zijn. Deze campussen en hotspots geven ons permanente antwoorden op fundamentele vragen als: Hoe kunnen we het onderwijs zo inrichten dat het bijblijft bij de beroepspraktijk? Hoe zorgen we dat jongeren worden opgeleid voor de arbeidsmarkt van de toekomst? Ons antwoord daarop is de campusontwikkeling: een fysieke plek waar onderwijs, bedrijvigheid en onderzoek onder één dak plaatsvinden. Wij geloven in de kracht van samenkomen en erkennen dat onderwijs niet langer alleen kan plaatsvinden binnen de grenzen van een traditioneel klaslokaal. We zijn ervan overtuigd dat campussen de weg naar de toekomst van het onderwijs zijn. In een wereld die steeds meer verbonden en dynamisch wordt, bieden campussen een omgeving waarin leren, groeien en samenwerken samenkomen en elkaar versterken. De recent geaccordeerde aanvraag rondom de Opschalingsregeling Duurzame PPS-en in het Beroepsonderwijs voor de drie GHC-campussen (zie paragraaf 3.6.) bevestigt dit.

5.2. Onderzoekend leren/leren onderzoeken met inzet van practoraten en internationalisering

Lentiz leidt toekomstmakers op: jongeren die beseffen dat ze zélf aan de knoppen zitten van een mooiere en betere toekomst. Daarvoor is kennisoverdracht niet genoeg. De vakkennis die we onze studenten nu meegeven, kan alweer achterhaald zijn op het moment dat ze hun diploma ontvangen. We willen dus ook hun, zoals wij dat noemen 'nieuwsgierigheidsgen' prikkelen. We willen ze leren onderzoeken en innoveren. Onderzoekend leren krijgt daarom een steeds prominentere plek in ons onderwijs. Dat betekent dat studenten aan de slag gaan met levensechte opdrachten, liefst aangedragen door het bedrijfsleven uit de directe omgeving van de school. Het practoraat is een heel mooi middel om dat onderzoekend leren een blijvende plek te geven in ons mbo-onderwijs.

Sinds 2019 zet Lentiz actief in op practoraten. Op diverse Lentiz mbo-scholen zijn practoraten inmiddels actief. We zien een practoraat niet als een vastomlijnd instituut met dwingende voorschriften. Elk practoraat krijgt een invulling die past bij de school, het werkveld waarvoor die school opleidt en de bedrijvigheid in de directe omgeving van de school. Dat maakt de inrichting van een practoraat een ontdekkingstocht, waar Lentiz middenin zit. In april 2022 hebben we onder de naam 'Het practoraat - Onderzoekend leren en practoraten binnen Lentiz' een tussenstand gepubliceerd. Zie deze [link](#).



“De tijd is rijp om het idee van een traditionele school los te laten en te gaan denken in learning communities.”

Ondernemer Ted Duijvestijn

Onderzoekend leren is een didactisch middel dat niet meer is weg te denken uit ons mbo-onderwijs.

Met levensechte opdrachten werken onze studenten stap-voor-stap aan een innovatieve, onderzoekende werkhouding die van onschatbare waarde is voor de rest van hun carrière. Dankzij die werkhouding kunnen zij zich met een Lentiz-diploma op zak echte toekomstmakers noemen. Voor ons als scholen is het een spannende zoektocht om het onderzoekend leren via de practoraten in te bedden in het onderwijs. Regelmatig wisselen we met de vier betrokken directeuren en practoren ervaringen uit. Daaruit blijkt telkens weer dat elk practoraat uniek is. Bij de ene practor puilt de mailbox bijvoorbeeld uit van de opdrachten uit het bedrijfsleven, terwijl de ander als innovatieambassadeur bij elk bedrijf uit zijn netwerk op de koffie moet om opdrachten binnen te halen. Toch kunnen we ook veel van elkaar leren. Want op hoofdlijnen bouwt elke school aan eenzelfde systeem: een hybride leeromgeving van school, bedrijven en onderzoeksinstellingen waarin ervaring, kennis en kunde vrijelijk rondgaan. Daarmee versterken we de functie van het mbo als aanjager van innovatie in vooral het mkb in de regio. Dat is een gezamenlijk doel van onze mbo's, maar ook van de Nederlandse mbo-sector als geheel.

In totaal heeft Lentiz drie practoraten: Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie, Circulaire Manege & Hippische Innovatie en Food, Health & Technology. Twee practoraten zijn in voorbereiding: Groene leefomgeving 2.0 en Verslogistiek.

Gecombineerd met de genoemde campussen en het onderzoekend leren heeft Lentiz ook internationalisering hoog op de agenda staan. Internationalisering is belangrijk voor de ontwikkeling van studenten. Door te studeren of stage te lopen in het buitenland, komen studenten in aanraking met nieuwe culturen, talen en manieren van werken. Dit draagt bij aan de ontwikkeling van professionele vaardigheden en kan hun kansen op de arbeidsmarkt vergroten. Lentiz is ervan overtuigd dat dit waardevolle ervaringen oplevert. Het aandeel internationale stages is nog niet op het niveau van voor de pandemie, maar de verwachting is om najaar 2023 weer op het niveau van voor corona te zitten. Tijdens corona hebben activiteiten plaatsgevonden via het concept van 'internationalisation at home'. Dit had een dusdanig positief effect dat we dit ook na de pandemie voor sommige groepen doorzetten.

5.3. Onze PDCA-cyclus: planning, uitvoering en borging, ook bij de Kwaliteitsagenda

Verantwoording afleggen is binnen Lentiz vanzelfsprekend. Enerzijds omdat we een transparante organisatie zijn rondom de inzet van publieke gelden en anderzijds vanuit de insteek om het gesprek met de omgeving gaande te houden. Relevant onderwijs staat of valt in onze visie met de dialoog met bedrijven, instellingen en ouders. Die dialoog vindt bijvoorbeeld plaats in kenniscafés, miniconferenties, regionale interactie rond campusontwikkelingen en met de medezeggenschapsraden. Met toeleverende scholen vindt een warme overdracht van studenten plaats en alle betrokkenen blijven op de hoogte via een publieksversie van het jaarverslag. Daarnaast is er het platform Lentiz Continu: een website waarop alle belanghebbenden terecht kunnen voor nieuws en ontwikkelingen rondom Lentiz. Door het SMP en de Kwaliteitsagenda op te nemen en te vertalen naar de schoolmeerjarenplannen, jaarplannen en teamplannen, creëren we een continue PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) binnen de instelling. Deze cyclus stelt ons in staat om voortdurend te streven naar verbetering van de onderwijskwaliteit. Ook de planvorming, uitvoering en evaluatie van de Kwaliteitsagenda hebben wij geborgd in onze PDCA-cyclus. Deze manier van werken en de onderliggende kwaliteitsmetingen zijn vastgelegd in het Kwaliteitshandboek.

PLAN

De Kwaliteitsagenda werkt de strategische doelstellingen van het SMP verder uit. Het is een vervolg op de eerder gevoerde gesprekken met interne en externe partners. We merken dat we de vruchten plukken van de samenwerking binnen de campusgedachte. De samenwerking tussen onderwijsinstellingen, overheid en ondernemers op de campus zorgt dat betrokkenheid niet incidenteel is maar een continu proces, waarin wordt gewerkt vanuit een gezamenlijke visie, betrokkenheid en verantwoordelijkheid. Wij zien het als onze verantwoordelijkheid om hier de spin in het web te zijn, en alle krachten te bundelen die nodig zijn voor actueel en toekomstgericht onderwijs. Het opstellen van een duidelijk plan, zoals de Kwaliteitsagenda, geeft een richting en kaders en legt de doelen en maatregelen vast die nodig zijn voor kwaliteitsverbetering. Om op de hoogte te blijven van de meest recente ontwikkelingen en om onze partners mee te nemen in landelijke prioriteiten, zullen we de Kwaliteitsagenda opnieuw voorleggen en bespreken met externe en interne partners, waaronder bedrijven, overheid, studenten, ouders en andere betrokkenen.

DO

Het integreren van de Kwaliteitsagenda in de schoolmeerjarenplannen, verankert deze in de bredere strategie en visie van de instelling. Vervolgens worden de doelen en maatregelen omgezet in actie (DO) door middel van de jaarplannen. Deze plannen bevatten concrete acties, mijlpalen en verantwoordelijkheden die nodig zijn om de doelen van de Kwaliteitsagenda te bereiken. Door deze acties uit te voeren, krijgen we de mogelijkheid om te leren door middel van experimenten en praktijkervaringen.

CHECK

Binnen Lentiz streven we ernaar om onze samenwerkingen met externe partners te continueren door gebruik te maken van reeds bestaande structuren. Dit past binnen onze visie op governance en het versterken van onze relaties met relevante stakeholders. Door voort te bouwen op bestaande samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen, bedrijven, brancheorganisaties en overheidsinstanties kunnen we de synergie en de gezamenlijke expertise maximaliseren. Langdurige relaties en stabiele netwerken, voortvloeiend uit onze campussen, zijn essentieel voor het bereiken van onze doelstellingen. Het afstemmen van de Kwaliteitsagenda binnen onze bestaande structuren in onze samenwerkingen heeft verschillende voordelen. Het biedt stabiliteit en continuïteit in de relaties, wat essentieel is voor effectieve samenwerking op de lange termijn. Bovendien kunnen we voortbouwen op het vertrouwen en de wederzijdse bekendheid die we hebben opgebouwd met onze partners. Dit vergemakkelijkt de uitwisseling van kennis, ervaring en middelen, waardoor we gezamenlijk betere resultaten kunnen behalen.

ACT

Op basis van de evaluatieresultaten, zowel intern als extern, kunnen we vervolgens actie ondernemen (ACT) om het plan aan te passen en te verbeteren. Door deze cyclische aanpak blijven we voortdurend werken aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en kunnen we snel inspelen op veranderingen en nieuwe inzichten. Door de Kwaliteitsagenda op te nemen in de verschillende plannen en externe partners te betrekken bij de evaluatie, zorgen we dat de PDCA-cyclus op een uitgebreide en evenwichtige manier wordt doorlopen. Dit versterkt onze inspanningen voor kwaliteitsverbetering en waarborgt een continue focus op het leveren van hoogwaardig onderwijs, in lijn met de behoeften van zowel onze instelling als de bredere gemeenschap.

PDCA-cyclus

Voor de komende jaren zetten wij, samen met onze partners, in op de realisatie van onze ambities. Afhankelijk van de specifieke doelstelling, zullen verschillende partners betrokken worden, zoals uiteengezet in de tabellen. De partners die hebben meegedacht tijdens het opstellen van dit plan, zullen ook betrokken worden bij zowel de uitvoering als de evaluatie. Dit integreren wij door aansluiting te vinden bij onze reguliere PDCA-cyclus, zoals beschreven in hoofdstuk 5.3, inclusief tussentijdse evaluatiemomenten.

Voor de komende jaren zal onze PDCA-cyclus er dan ook als volgt uit zien:

	Q1	Q2	Q3	Q4
2023	Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders Verkennen nieuwe doelstellingen	Schrijven nieuw KA Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Start uitvoering nieuwe KA Kwartaal evaluatie intern en extern: RvB, directeuren, projectleiders & externe partners zoals genoemd in onderstaand tabel.	Evaluatie KA 2023: RvB, directies, projectleider, RvT en Platform MR/OR alle geledingen.
2024	Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Jaarverslag 2023 Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Kwartaal evaluatie intern en extern: RvB, directeuren, projectleiders & externe partners zoals genoemd in onderstaand tabel.	Evaluatie KA 2024: RvB, directies, projectleider, RvT en Platform MR/OR alle geledingen.
2025	Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Jaarverslag 2024 Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Kwartaal evaluatie intern en extern: RvB, directeuren, projectleiders & externe partners zoals genoemd in onderstaand tabel.	Evaluatie KA 2025: RvB, directies, projectleider, RvT en Platform MR/OR alle geledingen.
2026	Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Jaarverslag 2025 Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Kwartaal evaluatie intern en extern: RvB, directeuren, projectleiders & externe partners zoals genoemd in onderstaand tabel.	Evaluatie KA 2026: RvB, directies, projectleider, RvT en Platform MR/OR alle geledingen.
2027	Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Jaarverslag 2026 Kwartaal evaluatie intern: RvB, directeuren, projectleiders	Kwartaal evaluatie intern en extern: RvB, directeuren, projectleiders & externe partners zoals genoemd in onderstaand tabel.	Evaluatie KA 2027: RvB, directies, projectleider, RvT en Platform MR/OR alle geledingen.

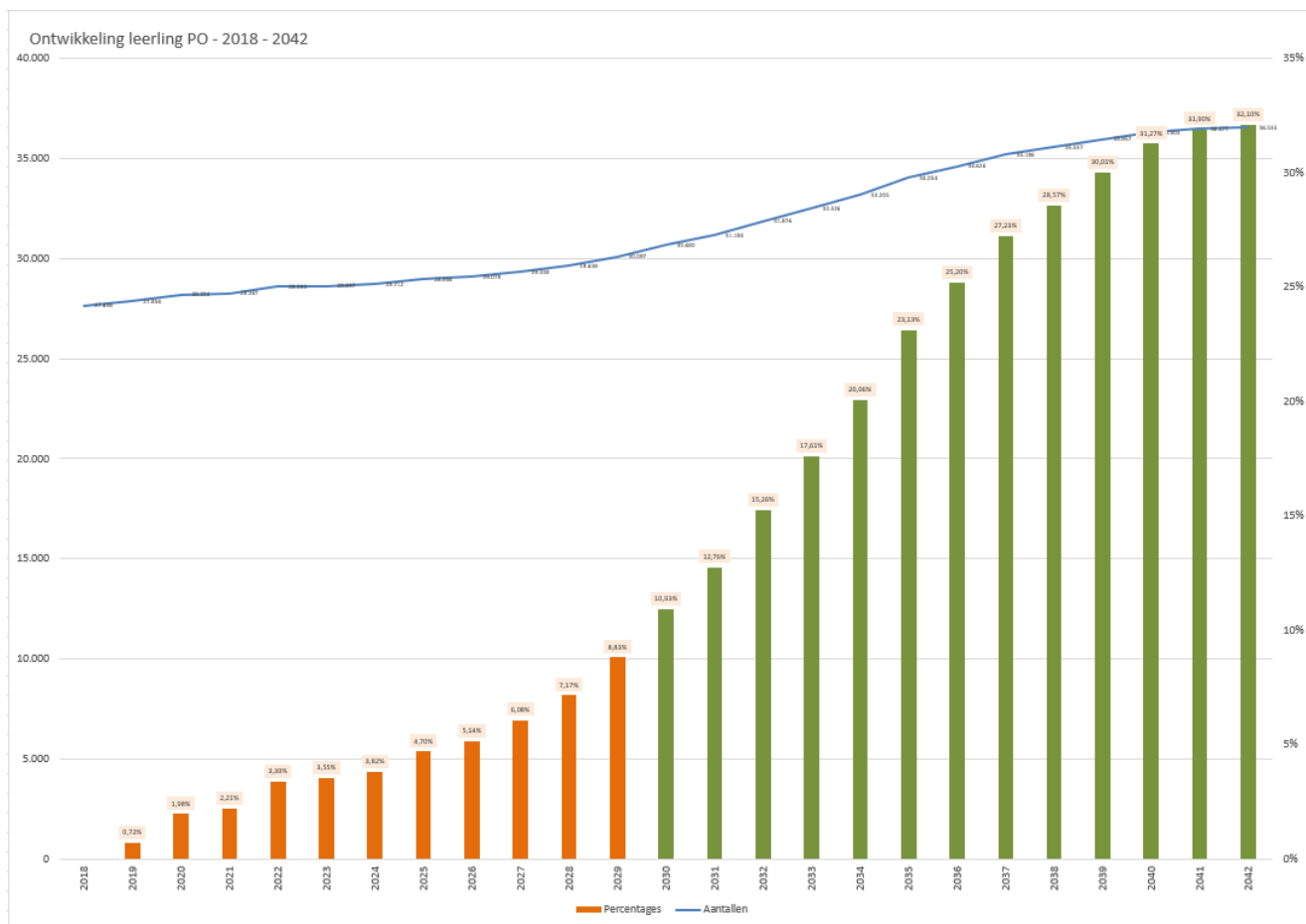
Doelstelling	Evaluatie In:	Evaluatie met:
Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	Okt/nov/dec	Scholen voortgezet onderwijs, RMC, collega-scholen mbo, hbo-instellingen, ouders, Next Society, Business Club, RMC, en SMW, stichting LOB, Minters, Enver.
Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	Okt/nov/dec	Gemeenten, UWV, VSV Convenant - RMC Rijnmond, samenwerkingsverbanden.
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	Okt/nov/dec	De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland. De VO, MBO en HBO scholen in de regio.
Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en stimulering van de in- en doorstroom in de beroepskolom. Het positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als een positieve keuze.	Okt/nov/dec	De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland. De VO, MBO en HBO scholen in de regio
Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	Okt/nov/dec	De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland. De VO, MBO en HBO scholen in de regio
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.	Okt/nov/dec	S-BB, Marktsegmenten, MBO-Raad, Expertisepunt LOB en Burgerschap, Albeda en Mondriaan. , bedrijvenetwerk, Greenport West-Holland.
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.	Okt/nov/dec	S-BB, OCW, Collega MBO scholen, de gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Lansingerland, Verbeteragenda Entree, Aanpak Jeugdwerkgelegenheid.
Doelstelling 2.3 Om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Om dit te bereiken wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en	Okt/nov/dec	Groenpact, samenwerkingspartners campussen, Katapult, UWV, RMT, S-BB, OCW, Collega MBO scholen, de gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Barendrecht, Rotterdam,

gebruikgemaakt van de 'Subsidieregeling praktijkleren.		Westland, Lansingerland, Aanpak Jeugdwerkgelegenheid.
Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven, wordt versterkt.	Okt/nov/dec	Vo-scholen, instellingen die professionalisering/scholing aanbieden, Coöperatie rekenen, Kennispunt taal en rekenen.
Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	Okt/nov/dec	Expertisepunt LOB, Netwerk groen, werkgroepen van andere instellingen en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.
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.	Okt/nov/dec	Trainings- en opleidingsinstituten, Hogeschool Rotterdam, Aeres, STOAS, TU Delft, ICLON Universiteit Leiden en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.
Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	Okt/nov/dec	RIF, CIV, gemeenten, provincie Zuid-Holland, Stichting Ieder mbo een practoraat en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.

5.4. Studentaantallen

De landelijke basisprognose van DUO laat zien dat Lentiz tot en met 2032 een groei in studentaantallen zal doormaken. Echter, ondanks deze gunstige ontwikkelingen, blijft er (op korte termijn) een zorgelijk aandachtspunt bestaan: de doorstroom van groen vmbo naar groen mbo blijft achter bij de gestelde doelstellingen. Het is van essentieel belang om deze uitdaging aan te pakken, omdat het niet alleen van invloed is op de leerloopbaan van de studenten zelf, maar ook van groot belang is voor de regionale arbeidsmarkt. Deze arbeidsmarkt heeft een groeiende behoefte aan goed opgeleide professionals die naadloos kunnen aansluiten op de groeiende vraag binnen de diverse groene sectoren. Het is duidelijk dat het huidige aantal BOL- en BBL-studenten niet voldoet aan de behoeften van de arbeidsmarkt in de voor Lentiz relevante sectoren, zoals nader beschreven in hoofdstuk 4. Dit benadrukt het belang van het inzetten van gerichte inspanningen om de instroom van studenten te vergroten en tegemoet te komen aan de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

De regionale prognose over de ontwikkeling van de PO-leerlingen in onze regio's laat zien dat Lentiz een aanzienlijke stijging in het aantal PO-leerlingen tot en met 2028 zal zijn, en een nog indrukwekkender stijging wordt verwacht vanaf 2028 tot en met 2042, namelijk een toename van maar liefst 32.1%. Deze gunstige trend op het basisschoolniveau creëert een waardevolle kans voor Lentiz en het mbo-onderwijs als geheel.



5.5. De student

Veiligheid

Op basis van de resultaten van de JOB-monitor geeft 79% van de studenten aan zich veilig te voelen op school. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde van 82%. Aangezien de veiligheid en het welzijn van onze studenten een zeer belangrijk aspect is voor Lentiz, zullen we dit verschil overbruggen. Hierbij zullen we eveneens de specifieke gegevens over het veiligheidsgevoel van studenten tijdens hun stageperiodes en de mentale gezondheid van onze studenten verder in kaart brengen. Hierbij betrekken we de huidige toenemende vraag naar ondersteuning binnen onze onderwijsinstelling, zowel op het gebied van sociale en psychologische als academische ondersteuning. Uitgangspunt blijft een omgeving waarin elke student zich veilig en ondersteund voelt, zowel op school als tijdens stages.

Begeleiding

Over de begeleiding tijdens onze opleiding is 48% van onze studenten positief. Dit blijft iets achter bij het landelijke gemiddelde van 50%. Wanneer we de focus verleggen naar de begeleiding tijdens de beroepspraktijkvorming (BPV), zien we dat 39% van onze studenten tevreden is over de schoolbegeleiding tijdens de BPV, wat hoger is dan het landelijke gemiddelde van 36%.

Tegelijkertijd zien we dat studenten over het algemeen positiever staan tegenover de begeleiding vanuit het leerbedrijf, waarbij 62% van de studenten tevreden is, iets onder het landelijke gemiddelde van 64%. Opvallend is dat de BBL-studenten hierin uitblinken, met een opmerkelijke 76% tevredenheid over de begeleiding vanuit het leerbedrijf, vergeleken met 62% landelijk.

Er lijkt dan ook ruimte voor verbetering in de algemene tevredenheid met de begeleiding. Hoewel er positieve aspecten zijn, vinden we dat er gerichte inspanningen nodig zijn om de begeleiding tijdens de opleiding te versterken en de tevredenheid van de studenten te verhogen.

Stagediscriminatie

In de recente tijd heeft stagediscriminatie veel aandacht gekregen, mede dankzij het Stagepact. Dit is een positieve ontwikkeling. Op basis van onze studentenpopulatie hadden we aanvankelijk het idee dat stagediscriminatie binnen onze instelling niet veel voorkwam. Omdat er op instellingsniveau geen gegevens beschikbaar waren, hebben we alle afgestudeerden van 2023 gevraagd of zij te maken hebben gehad met stagediscriminatie. Uit het onderzoek is gebleken dat 12% van hen inderdaad geconfronteerd is met stagediscriminatie. Om meer inzicht te krijgen in deze kwestie, hebben we contact opgenomen met de betrokken studenten om met hen te praten over hun ervaringen. Uit deze gesprekken is naar voren gekomen dat geen van hen zich gediscrimineerd voelde op basis van achtergrond, seksuele oriëntatie of andere persoonlijke kenmerken, zoals je wellicht zou verwachten. In plaats daarvan gaven de studenten aan dat ze zich gediscrimineerd voelden vanwege het feit dat ze student waren. Ze werden niet uitgenodigd voor personeelsfeesten of andere activiteiten voor personeel en voelden zich buitengesloten. We zullen dit onderwerp nader onderzoeken en het onder de aandacht brengen bij bedrijven, met als doel een inclusieve en gelijkwaardige stageomgeving te creëren voor al onze studenten.

Voortijdig schoolverlaten

Gedurende de afgelopen vijf jaar hebben de voortijdig schoolverlaten-cijfers van Lentiz consistent onder het nationale gemiddelde gelegen. In het schooljaar 2021-2022 was het vsv-percentage van Lentiz 6,18%, tegen het landelijke gemiddelde van 6,35%. Toch is het opvallend dat we, in vergelijking met 2020-2021, een stijging hebben waargenomen: het vsv-percentage is gestegen van 3,66% naar 6,18%. Na grondige analyse is gebleken dat deze toename met name geconcentreerd is op één van onze locaties, waar een regionale plusvoorziening is gevestigd (zie paragraaf 3.4.). Deze locatie heeft met name de gevolgen van de coronapandemie ervaren, wat heeft bijgedragen aan de uitdagingen op het gebied van vsv. Tegelijkertijd erkennen we dat er diverse andere factoren zijn die mogelijk hebben bijgedragen aan deze toename, waaronder onderwijsachterstanden, de mentale gezondheid van studenten, lokale economische omstandigheden en sociale factoren. Om dit probleem aan te pakken, zal Lentiz deze factoren grondig onderzoeken en effectieve maatregelen nemen om vsv te verminderen en een inclusieve en ondersteunende onderwijsomgeving te creëren.

Ouderbetrokkenheid

Zoals beschreven, biedt Lentiz onderwijs aan in het voortgezet onderwijs en in het mbo. Wij zien een hogere mate van ouderbetrokkenheid in het voortgezet onderwijs dan in het mbo. Zeker bij studenten boven de 18 jaar vinden wij het een gezonde ontwikkeling dat de student groeit naar volwassenheid en dat ouderbetrokkenheid, zoals overigens ook wettelijk is vastgelegd, afneemt gedurende de schoolloopbaan in het mbo.

Anderzijds is het goed en nodig om ouders actief te betrekken, zeker wanneer het gaat om het terugdringen van vroegtijdig schoolverzuim, betere informatie, etc. We doen dat inmiddels door middel van intakes waarbij ook de ouders worden uitgenodigd, diverse informatieavonden en studentpresentaties waarbij we ouders ook uitnodigen. Ook bij voortgangsgesprekken worden, waar (wettelijk) mogelijk, de ouders betrokken. Er ligt ruimte en noodzaak om ouderbetrokkenheid verder te formaliseren en te onderzoeken op welke wijze ouders betrokken zouden willen worden bij het mbo-onderwijs. In het voortgezet onderwijs hebben we bijvoorbeeld enquêtes onder ouders en is er per school een ouderraad. In het mbo zetten we deze instrumenten niet in. Hier ligt een kans voor een meer dialooggerichte aanpak.

Doorstroom vmbo-mbo

De doorstroom van groen vmbo naar groen mbo bij Lentiz blijft achter bij de gewenste ambities, waarbij de interne doorstroom schommelt tussen 10% en 13%. Dit is een belangrijk aandachtspunt, zowel voor de leerlingen/studenten zelf, omdat een succesvolle leerloopbaan hun toekomstige kansen op de arbeidsmarkt beïnvloedt, als voor de regionale arbeidsmarkt, die behoefte heeft aan goed gekwalificeerde werknemers. Ondanks enkele maatregelen om de doorstroom te bevorderen, zijn Lentiz en haar partners er tot nu toe niet in geslaagd om deze in kwantitatieve zin te verbeteren en de oorzaken hiervan duidelijk te identificeren.

Alumni

De afgelopen jaren heeft Lentiz een impuls gegeven aan het alumnibeleid, waarbij we niet alleen vertrouwen op landelijke gegevens over uitstroom, maar ook eigen, actuele alumnigegevens gebruiken om ons beleid te sturen. Bij Lentiz hebben we ons toegewijd aan het opstellen van beleidsregels voor alumni op basis van de strenge inspectie-eisen. Onze individuele locaties maken zorgvuldige afwegingen binnen de integrale gebiedsbenadering om de juiste vervolgstappen te bepalen. We zijn er trots op dat we onze alumni betrekken als gastsprekers,

juryleden en ambassadeurs, waardoor ze een waardevolle rol spelen in onze onderwijs- en gemeenschapservaring. De komende jaren zullen we, onder de noemer van nazorg, nog meer aandacht besteden aan het onderhouden van contacten met zowel gediplomeerde als ongediplomeerde studenten, om ze te ondersteunen op hun pad naar succes.

LLO

Lentiz is meer dan alleen een aanbieder van regulier onderwijs (BOL-BBL). In lijn met het Strategisch Meerjaren Plan 2023-2027 levert Lentiz een breed scala aan omscholing en bijscholingsopties in de regio, afgestemd op de individuele behoeften. De planning is om dit de komende jaren verder uit te bouwen. Lentiz hecht daarbij grote waarde aan het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen en het verstrekken van scholingsmogelijkheden voor mensen die momenteel onvoldoende duurzaam aan het werk zijn. In nauwe samenwerking met diverse instanties zoals Stroomopwaarts, Den Haag Werkt, regionale mobiliteitsteams (RMT's), het UWV, gemeenten en bedrijven, hebben we een uitgebreid aanbod van cursussen, branche-opleidingen, trainingen en andere opleidingen opgezet. Dit aanbod is beschikbaar voor bedrijven, organisaties en hun werknemers, maar ook voor werkzoekenden, herintreders, doorstromers en zij-instromers. We bieden maatwerk voor organisaties en open inschrijvingen voor individuen.

In de afgelopen jaren zijn talloze BBL-deelnemers gestart als bedrijfsgroepen en hebben meer dan 360 deelnemers tussen 2022 en 2023 deelgenomen aan een BBL-traject als onderdeel van bedrijfsgroepen. Daarnaast hebben 375 cursisten deelgenomen aan ons aanbod, en meer dan 3000 deelnemers hebben via hun werkgever op maat gemaakte cursussen gevolgd. We begrijpen dat niet iedereen in staat is om een volledig mbo-diploma of -certificaat te behalen, dus we bieden ook de mogelijkheid om een praktijkverklaring te behalen. Het afgelopen jaar zijn ruim 290 praktijkverklaringen uitgereikt. Dit betekent dat deelnemers direct in de praktijk leren en specifieke werkprocessen uitvoeren bij erkende leerwerkbedrijven. Het behalen van een praktijkverklaring is een waardevolle prestatie en biedt kansen aan werkenden en werkzoekenden zonder startkwalificatie. Naast ons initiële onderwijs streven we ernaar om ruimte te creëren voor innovaties die LLO integreren in onze organisatie. Dit omvat ook nieuwe benaderingen zoals modulair onderwijs en korte trajecten. Het implementeren van deze veranderingen vereist expertise en nieuwe werkwijzen, van flexibel en versneld onderwijs tot aanpassingen in onze bedrijfsvoering en dienstverlening. We werken nauw samen met regionale partners en werkgevers om deze uitdaging aan te gaan.

5.6. Conclusies: sterke en zwakke punten

Op basis van onze analyse constateren wij verschillende sterke punten.

- De integrale gebiedsbenadering

Al vijftien jaar lang hanteert Lentiz het concept van een integrale gebiedsbenadering. Dit fungeert als het leidende principe voor het omgaan met onze omgeving en het aanpakken van de economisch-maatschappelijke uitdagingen in onze gebieden. Dit heeft geresulteerd in een hecht netwerk van partners en de oprichting van campussen in verschillende regio's.

- Het onderwijsconcept van onderzoekend leren/leren onderzoeken

Lentiz heeft het onderwijsconcept van onderzoekend leren/leren onderzoeken succesvol geïntegreerd in het curriculum, waar het vaak wordt uitgevoerd door de practoren. Dit bevordert een actieve leeromgeving die studenten aanmoedigt om kritisch te denken en zelfstandig te leren.

- Internationalisering

Lentiz heeft aandacht besteed aan internationalisering, waardoor studenten de mogelijkheid krijgen om hun horizon te verbreden en internationale ervaring op te doen. Dit is cruciaal in de hedendaagse globaliserende wereld en draagt bij aan gelijke kansen voor iedere student.

- De PDCA-cyclus en de Kwaliteitsagenda

De organisatie heeft met succes de PDCA-cyclus geïntegreerd, waarin de Kwaliteitsagenda een belangrijke rol speelt. Dit zorgt voor een continue verbetercultuur en monitoring van prestaties.

- **Groeiend vmbo-aanbod**

Het aantal leerlingen in het (groen) vmbo van Lentiz groeit. Bij stabiele of hogere doorstroom vanuit onze eigen vmbo-scholen zou dit tot een stijging van het aantal mbo-studenten moeten leiden.

Aan de andere kant zijn er ook zwakke punten geïdentificeerd die aandacht vereisen.

- **Begeleiding bij leerbedrijven**

Lentiz presteert onder het landelijk gemiddelde als het gaat om de begeleiding van studenten bij leerbedrijven. Dringende verbeteringen op gebied van de ondersteuning van studenten, zijn vereist.

- **Studentveiligheid en mentale gezondheid**

Het stimuleren van studentveiligheid en het bevorderen van de mentale gezondheid van studenten, gecombineerd met effectieve loopbaanbegeleiding, moeten prioriteit worden.

- **Formalisering ouderbetrokkenheid**

Er is ruimte voor verbetering in de formalisering van ouderbetrokkenheid. Dit kan bijdragen aan een betere ondersteuning van de studenten.

- **Doorstroom vmbo naar mbo**

Het stimuleren van een vlotte doorstroom van vmbo naar mbo in de groene beroepskolom blijft een uitdaging die moet worden aangepakt.

- **Nazorg**

Het belang van nazorg is belicht door middel van projecten. Momenteel richten we ons op het internaliseren van deze waardevolle benadering binnen onze organisatie, gekoppeld aan zowel kwaliteitszorg als alumni-beleid.

6. SWOT-analyse

In dit hoofdstuk bespreken we de strategische keuzes die we hebben gemaakt op basis van deze SWOT-analyse, bij het invullen van de verschillende maatregelen gekoppeld aan de drie doelstellingen van deze Kwaliteitsagenda.

6.1. Strategische keuzes op basis van de SWOT

Met verwijzing naar hoofdstukken 4 en 5, ziet onze SWOT er samengevat als volgt uit:

<i>Intern: sterk/zwak</i>	<i>Extern: kans/bedreiging</i>
Sterk	Kans
<ul style="list-style-type: none"> • Integrale gebiedsbenadering: Lentiz onderscheidt zich door haar integrale benadering van de regio's waarin ze actief is. Dit omvat innovatieve respons op ontwikkelingen, nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, ruimte voor verschillende opleidingen en de eigenheid van locaties. Campusontwikkeling wordt gezien als een toekomstige vorm van onderwijs. • Onderwijsconcept van onderzoekend leren/leren onderzoeken: Lentiz hanteert een onderwijsconcept dat studenten aanmoedigt om onderzoekend te leren en te onderzoeken, ondersteund door practoraten. • Internationalisering: Lentiz heeft oog voor internationalisering, wat waardevolle kennis en ervaringen biedt aan onze studenten. • Sterk PDCA-systeem: Lentiz heeft een sterk en effectief PDCA-systeem ingevoerd, wat zorgt voor continue verbetering en monitoring van onze prestaties. • Groeiende vmbo-afdelingen binnen Lentiz: er is een toename van leerlingen in het vmbo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Grote transities en toekomstmakers: Lentiz heeft de kans om bij te dragen aan grote maatschappelijke transities door toekomstige leiders op te leiden. • Kansrijke beroepen in 'tekort'-sectoren: Lentiz biedt opleidingen aan in sectoren waar vraag is naar goed gekwalificeerd personeel, waardoor er kansen liggen voor afgestudeerden. • Aandacht voor leven lang ontwikkelen (LLO): de groeiende aandacht voor LLO biedt Lentiz kansen om flexibele en relevante opleidingsprogramma's aan te bieden. • Demografische groei in bepaalde regio's: Lentiz opereert in regio's die deels stabiel zijn en deels groeien. Dit biedt kansen voor de instelling.
Zwak	Bedreiging
<ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding van studenten: zowel bij de begeleiding van studenten naar een vervolgopleiding als voor en tijdens de bpv is er ruimte voor verbetering. • Stimuleren studentveiligheid, mentale gezondheid en loopbaanbegeleiding: er is ruimte voor verbetering in het stimuleren van studentveiligheid, het bevorderen van mentale gezondheid en het bieden van effectieve loopbaanbegeleiding. • Formalisering van ouderbetrokkenheid: er is behoefte aan een meer gestructureerde aanpak van ouderbetrokkenheid om de ondersteuning van studenten te verbeteren. • Doorstroom van het groene vmbo naar het groene mbo. • Nazorg aan gediplomeerde en ongediplomeerde studenten. 	<ul style="list-style-type: none"> • Jongeren kiezen niet als vanzelfsprekend voor opleidingen in de groene sectoren. Dit kan leiden tot verminderde interesse in onze opleidingen. • Achterstandsproblematiek, vooral in Schiedam en Vlaardingen: de aanhoudende achterstandsproblematiek met name in deze specifieke gebieden, vormt een bedreiging voor het leveren van kwaliteitsonderwijs. • Toenemend tekort aan docenten: het groeiende tekort aan docenten is een bedreiging voor de kwaliteit en continuïteit van het onderwijs dat Lentiz kan bieden.

De SWOT voor de Kwaliteitsagenda is primair tot stand gekomen door de combinatie van externe kansen en interne sterktes. Hieruit zijn strategische beslissingen voortgekomen, in lijn met het strategisch meerjarenplan van Lentiz.

Strategische beslissingen

- We gaan het concept van 'integrale gebiedsbenadering' verder ontwikkelen, inclusief de bestaande campussen en hotspots die fungeren als kristallisatiepunten van innovatie, leren, ontmoeten en zingeving/rust. Hier werken onderwijs, bedrijven, onderzoeksinstellingen en overheden samen aan economische, sociale en maatschappelijke uitdagingen en transities in onze regio's.
- We richten ons niet alleen op initiële onderwijsprogramma's, maar ook steeds meer op het concept van 'leven lang toekomstmaker' (LLT). Het bestaande LLT-aanbod wordt in samenwerking met scholen, bedrijven en andere LLT-partners verder ontwikkeld om de innovatiekracht van bedrijven en de competenties van hun medewerkers te versterken. Opnieuw zijn de campussen de ideale locaties waar leren, innoveren en ontmoeten samenkomen.
- Gekoppeld aan het vorige punt, volgt dat we inzetten op uitbreiding van het aantal cursisten en deelnemers aan diverse programma's. Naast de werving van reguliere studenten (BOL en BBL), zullen we ons richten op het vergroten van het aantal cursisten, al dan niet gecombineerd met het behalen van certificaten, en het aantal deelnemers aan de derde leerweg en brancheopleidingen. Deze benadering sluit aan bij onze strategische lijn met betrekking tot leven lang ontwikkelen.
- Het concept van onderzoekend leren/leren onderzoeken zullen we verder ontwikkelen, gebaseerd op wat al is bereikt, met een versterkte inzet van practoraten. Dit betekent investeren in de inhoud, de professionalisering van docenten, practoraten en campusfaciliteiten die hierbij passen. We zullen transities grondig onderzoeken en vertalen naar (nieuwe) onderwijsvormen, zoals hybride leren, en nieuwe opleidingen, zoals Geo, data & design.
- We gaan het externe netwerk rondom onze organisatie, onze scholen, campussen en hotspots verder uitbreiden en benutten, omdat dit essentieel is voor blijvend succes en verbetering.
- De huidige PDCA-cyclus zullen we permanent handhaven en verder ontwikkelen als middel om onze strategische beslissingen uitvoerbaar en verantwoord te maken.
- We zullen investeren in doorlopende leerlijnen vanuit het voortgezet onderwijs naar het middelbaar beroepsonderwijs, niet alleen in samenwerking met omliggende vo-scholen, maar vooral ook met de eigen vo-scholen.

Bij de combinatie van externe bedreigingen en interne zwaktes heeft Lentiz haar strategische koers bepaald, in lijn met het strategisch meerjarenplan 2023-2027.

Strategische beslissingen:

- **Verbetering van de begeleiding en ondersteuning.** Elke student heeft recht op een hoogwaardige stageplek die aansluit bij de opleiding, met adequate begeleiding voor en tijdens de stage. We zullen de bewustwording vergroten dat sommige studenten te maken krijgen met obstakels, zoals stagediscriminatie, ongelijke behandeling en het ontbreken van onkostenvergoeding. Hierbij zullen we studenten helpen bij het ontwikkelen van veerkracht en gespreksvaardigheden, en contact opnemen met Lentiz-leerbedrijven om deze kwesties aan te pakken. We zullen ook de mogelijkheden voor het melden van klachten, vooral met betrekking tot stagediscriminatie, verbeteren om deze tijdig aan te pakken.
- **Versnelde verbetering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.** We zullen de nadruk leggen op het bevorderen van gelijke kansen en het versterken van de weerbaarheid van studenten, met name in wijken waar structurele achterstanden bestaan. Dit omvat het verbeteren van het gevoel van veiligheid op scholen, het versterken van de mentale veerkracht van studenten en het meer betrekken van ouders bij voortijdig schoolverlaten en andere aspecten met betrekking tot de mentale weerbaarheid van studenten.
- **Samenwerking met relevante bedrijven om hun imago en het imago van de sectoren waarin ze actief zijn, te verbeteren.** Dit doen we door onder meer op de campussen attractief onderwijs te laten zien/ervaren. We zullen samenwerken met bedrijven uit sectoren die van belang zijn voor Lentiz om het imago te versterken voor potentiële BOL- of BBL-studenten en om een beter aanbod te bieden voor zijinstromers en huidige medewerkers. Dit omvat op maat gemaakte cursussen, trainingen, certificeringstrajecten, brancheopleidingen, derdeleerwegtrajecten, enz.

- **Versterking van goed werkgeverschap binnen Lentiz, inclusief het gebruik van deskundige in- en uitstroomondersteuners.** Hierbij ligt de focus op het aantrekken van nieuwe docenten (inclusief zijinstroom) en het behouden van startende docenten door middel van effectieve begeleiding.

6.2. Focuspunten voor de Kwaliteitsagenda van Lentiz

In de voorafgaande hoofdstukken hebben wij het strategische beleid van Lentiz voor de komende jaren beschreven. Hierbij zijn we diep ingegaan op onze regionale samenwerking met diverse partners, de voortdurende ontwikkelingen, zowel intern als extern, die onze organisatie beïnvloeden, en de kwaliteiten en uitdagingen waarmee Lentiz momenteel wordt geconfronteerd. Deze analyse heeft geleid tot focuspunten, die nauw aansluiten bij de nationale prioriteiten. Ze zijn geformuleerd en gecategoriseerd om de synergie met de nationale prioriteiten te benadrukken en de verbindingen met de doelstellingen te belichten. Voor een gedetailleerde uitwerking van deze focuspunten in de vorm van concrete maatregelen verwijzen wij u graag naar hoofdstuk 7 van dit rapport.

Prioriteit 1: Kansengelijkheid

- Internationalisering en het streven naar een gelijkwaardige positie voor mbo-studenten (doelstelling 1.1).
- Verbetering van het welzijn van studenten (doelstelling 1.2).
- Aanscherping van de aanpak voor jongeren uit achterstandswijken of met achterstanden, zowel op didactisch als op pedagogisch vlak (doelstelling 1.3 en 1.5).
- Uitbreiden en doorontwikkelen van BBL, oriëntatietrajecten en derde leerwegen als antwoord op voortijdig schoolverlaten en arbeidstekorten in specifieke sectoren (doelstellingen 1.3, en 2.3).
- Versterking van de samenwerking tussen vo-mbo-hbo, inclusief de inzet van campussen (doelstelling 1.4).

Prioriteit 2: Onderwijs en arbeidsmarkt

- Doorontwikkeling van het Lentiz-campusconcept als een middel om een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te bereiken (doelstelling 2 algemeen).
- Samenwerking met bedrijven om passende faciliteiten te creëren die Blended leren (waaronder onderzoekend leren, e-learning) mogelijk make en om hybride leeromgevingen op verschillende campussen verder uit te bouwen (doelstellingen 2 algemeen en 3.4).
- Doorontwikkeling en borging van het campusconcept, inclusief de rol van onderzoek en practoraat (doelstellingen 2 algemeen en 3.4).
- Doorontwikkeling van een Lentiz-breed loopbaanoriëntatie- en -begeleidingsbeleid (doelstelling 2.1).
- Profileren van groen mbo als een positieve en relevante keuze (doelstelling 2.1).
- Verbeterde samenwerking met bedrijven en aansluiting op de arbeidsmarkt (doelstelling 2.1).
- Begeleiding en ondersteuning van studenten om kwalitatieve stageplekken te vinden, inclusief het opzetten van een stagediscriminatiepunt (doelstelling 2.2).
- Uitbreiding en doorontwikkeling van BBL en oriëntatietrajecten als reactie op voortijdig schoolverlaten en arbeidstekorten in specifieke sectoren (doelstelling 2.3).
- Voortdurende actualisatie van het huidige curriculum en de ontwikkeling van nieuwe opleidingen die beter aansluiten bij de dynamiek van de moderne samenleving (doelstelling 1.4)
- Ontwikkelen van een vraag gestuurd aanbod voor leven lang ontwikkelen voor bedrijven (doelstelling 2.3).

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

- Focus op basisvaardigheden inclusief laaggeletterdheid (doelstellingen 1.5 en 3.1).
- Integratie van burgerschapsonderwijs voor toekomstmakers (doelstelling 3.2).
- Verdere ontwikkeling van goed werkgeverschap (doelstelling 3.3).
- Professionalisering van medewerkers, zowel docenten als niet-docenten (doelstelling 3.3).
- Doorontwikkeling van de mogelijkheden voor het inzetten van hybride docenten (doelstelling 3.3).
- Versterking en uitbreiding van bestaande practoraten en het opzetten van nieuwe practoraten (3.4).
- Samenwerking met bedrijven om passende faciliteiten te creëren voor onderzoekend leren, waardoor hybride leeromgevingen op de verschillende campussen verder kunnen worden uitgebouwd (doelstelling 3.4).

7. Prioriteiten, ambities en maatregelen

Het groene onderwijs in Nederland, hoewel niet zo omvangrijk als de Regionale Opleidingscentra (ROC's), speelt een cruciale rol bij het aanpakken van maatschappelijke vraagstukken. Het heeft een unieke focus en expertise die van onschatbare waarde zijn voor hedendaagse uitdagingen zoals duurzaamheid, voedselproductie, milieubescherming en het beheer van natuurlijke hulpbronnen. Daarnaast bevordert groen onderwijs bewustzijn en verantwoordelijkheid jegens onze planeet en moedigt het studenten aan om milieubewuste keuzes te maken, wat bijdraagt aan een duurzamere toekomst. Lentiz beschouwt al haar opleidingen als maatschappelijk relevant en integreert innovatief en hoogwaardig onderwijs om zowel de benodigde vakkennis over te dragen als studenten voor te bereiden op een onzekere toekomst. Zoals eerder in dit document vermeld, is de instroom in de geselecteerde opleidingen ontoereikend om aan de tekorten op de arbeidsmarkt te voldoen. Middels campusvorming integreren we alle elementen tot één geheel, waarbij kwalitatief hoogstaand onderwijs, gelijke kansen en innovatie hand in hand gaan. Dit alles met als doel om meer gekwalificeerde studenten op te leiden die essentieel zijn voor de beroepssectoren die nodig zijn om maatschappelijke uitdagingen aan te pakken.

Een uitstekend voorbeeld van hoe we studenten in een realistische omgeving laten leren, is ons All-Climate Greenhouse in het WHC. Hier worden studenten van Lentiz uitgenodigd om samen te werken met bedrijven en hbo-studenten in een professionele kasomgeving. Ze krijgen de kans om de nieuwste innovaties in de tuinbouwsector te verkennen en praktische ervaring op te doen, zoals het werken met geavanceerde technologieën voor klimaatbeheersing en gewasoptimalisatie, evenals inzicht in logistieke aspecten. Mbo-studenten doen praktijkgericht onderzoek in aansluiting op vragen van bedrijven. Dit doen ze in nauwe samenwerking met specialisten uit de bedrijven en daar waar mogelijk met HBO studenten van InHolland. Deze samenwerking met bedrijven en hbo-studenten verrijkt niet alleen hun kennis, vaardigheden en soft skills, maar biedt ook nieuwe stageplekken en stimuleert doorleren, wat bijdraagt aan gelijke kansen.



Een ander voorbeeld is de hippische campus van Equestrum. Equestrum, een stichting waarin onderwijs, bedrijfsleven en onderzoek samen in deze sector optrekt. Het is prachtige nieuwe campuslocatie waar studenten de kans krijgen om in een reële beroepssetting met paarden te werken en samen met een practor onderzoek te doen naar praktijkgerichte vraagstukken. Ook hier weer de verbinding naar vraagstukken vanuit de bedrijven gekoppeld aan de meest actuele beschikbare kennis over het onderwerp of thema. Deze praktische betrokkenheid stelt studenten in staat om niet alleen theoretische kennis te vergaren, maar ook om deze toe te passen in een echte paardenomgeving waardoor ze ook werken aan werknemersvaardigheden en een bijpassende houding ontwikkelen om zo nog beter voorbereid te zijn op de arbeidsmarkt.

Een derde voorbeeld betreft onze hoveniersopleidingen in de Groene Hotspot. Hier werken we nauw samen met experts uit het bedrijfsleven om gastlessen en een actueel curriculum aan te bieden. Enerzijds leren onze studenten niet alleen traditioneel tuinieren, maar ook moderne praktijken. In dit geval gaat dat o.a. over leefbaarheid van steden, vergroening zodat hittestress in steden wordt tegen gegaan en bijgedragen wordt aan waterberging(svraagstukken) en bijvoorbeeld CO2 reductie,

Deze praktijkgerichte benadering bereidt onze hoveniers goed voor op de hedendaagse eisen van het vakgebied en stelt hen in staat om deel te nemen aan de groeiende trend van duurzaam groen ontwerp en beheer. Anderzijds worden ook bedrijven en praktijkleiders getraind in het begeleiden van studenten. Tevens speelt de Groene Hotspot van Lentiz met partners een belangrijke rol als het gaat om bij- en omscholing middels brancheopleidingen.

We geven uitvoering aan de kern van onze strategie en aanpak in de zes campussen en leeromgevingen waar onze scholen in werken, zijnde:

- Greenport Horti Campus Westland: World Horti Center met Lentiz | MBO Westland,
- Greenport Horti Campus Lansingerland: Horti Science Park met Lentiz | MBO Oostland,
- Greenport Horti Campus Barendrecht: Dutch Fresh Port met Lentiz | MBO Barendrecht,
- Food Innovation Academy in Vlaardingen, met de foodopleidingen en het practoraat van Lentiz | MBO LIFE College,
- Equestrum-campus in Midden-Delfland, met de hippische opleidingen en het practoraat van Lentiz | MBO Maasland,
- Beroepscampus in Middelharnis, met Lentiz | MBO Middelharnis, de Groene Hotspot bij Lentiz | MBO Maasland en Lentiz | MBO Oostland.

Dit doen we samen met onze relevante samenwerkingspartners:

- Lentiz | MBO Westland: Mondriaan, Albeda, Inholland, Haagse Hogeschool, LDE, gemeente Westland, WHC Expo BV, Vertify en bedrijven uit de kring van 100, WHC-participanten, partners NGF Katapult project Greenport Horti Campus digitalisering van de tuinbouw.
- Lentiz | MBO Oostland: WUR Bleiswijk, Delphy, gemeente Lansingerland, Inholland, MBO Rijnland en bedrijven uit de groep van 100 bedrijven rondom de WUR Bleiswijk.
- Lentiz | MBO Maasland: VHG, Equestrum, EquInnoLab, van Hall Larenstein.
- Lentiz | MBO Barendrecht: Albeda, Da Vinci, Inholland, Hogeschool Rotterdam, gemeente Barendrecht en bedrijven uit de Dutch Fresh Port,
- Lentiz | MBO Middelharnis: RGO, Prins Maurits, Albeda, TCR, gemeente Goeree-Overflakkee, regionaal bedrijfsleven en Bouwmensen Zuidwest
- Lentiz | MBO LIFE College: regionaal bedrijfsleven, gemeenten Schiedam en Vlaardingen, Albeda, TCR, Inholland en de FIA-bedrijvenvereniging.

Kortom, werken vanuit de campusgedachte brengt vele voordelen met zich mee, maar het gaat niet zonder uitdagingen. Deze benadering vraagt veel van onze docenten, bedrijven en onze organisatie als geheel. Het vraagt om voortdurende inzet (in tijd en middelen) en is een continu proces.

In de onderstaande tabellen worden de activiteiten die bijdragen aan nog beter onderwijs toegelicht. Vanuit onze integrale benadering beschouwen wij elk aspect van de campusvorming als een essentieel puzzelstukje voor het grotere geheel. Deze aspecten zijn zorgvuldig onderverdeeld onder de landelijke prioriteiten om de aansluiting te waarborgen en te versterken.

Om de leesbaarheid van dit document te optimaliseren, worden samenwerkingspartners alleen vermeld in de betreffende tabellen wanneer er extra partners betrokken zijn.

Prioriteit 1: Het bevorderen van kansgelijkheid

Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	
<p>Beoogde ambitie</p> <p>In 2027 hebben alle Lentiz-scholen met succes gewerkt aan de verbetering van de gelijke behandeling van studenten. Dit succes hebben we behaald door middel van het voltooien van de volgende meetbare ambities:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Alle Lentiz-opleidingen bieden introductiedagen aan voor nieuwe studenten. 2. Elke Lentiz-locatie heeft een actieve studentenraad. 3. 100% van de studenten beschikt over een Lentiz-studentenkaart. 4. Ruim 80% van de mbo-studenten heeft deelgenomen aan internationale stages of andere relevante internationale ervaringen opgedaan. 	
<p>#INDIVIDUELE TALENTEN EN VAARDIGHEDEN</p> <p>Onze belofte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Toegankelijkheid en kansgelijkheid vinden we belangrijk. We spannen ons maximaal in om alle studenten uit te nodigen om volwaardig mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen. <p>#LIFE SKILLS</p> <p>Onze belofte</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers vinden we belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven. 	
Analyseonderdelen	Analyse Lentiz
Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken.	<p>Bijna alle opleidingen binnen onze instelling kennen verschillende vormen van introductiedagen. Deze dagen bieden studenten de kans om zich snel thuis te voelen op hun nieuwe school en om de overgang van het voortgezet onderwijs naar het mbo soepeler te laten verlopen. Het is echter belangrijk op te merken dat de intensiteit en invulling van deze introductiedagen kunnen variëren van locatie tot locatie.</p> <p>Op sommige van onze vestigingen worden de introductiedagen op een interactieve en levendige manier georganiseerd. Hier staat het actieve betrokkenheid van de student centraal. Op andere locaties hebben de introductiedagen een meer traditionele vorm, waarbij informatie wordt verstrekt over onderwerpen zoals de studieplanning, de verschillende vakken, de stageperiodes en het examenproces.</p> <p>Met betrekking tot de introductiedagen en -weken streven we naar meer consistentie en een verhoogde aantrekkelijkheid voor onze studenten. Hoewel we geen studieverenigingen hebben voor onze studenten, zijn er wel studentenraden beschikbaar waarin studenten kunnen participeren en hun input kunnen geven met betrekking tot het beleid en de organisatie van de school. We zien echter wel dat deze studentenraden variëren in vorm en deelname afhankelijk van de locatie. Bovendien ervaren we de uitdaging om studenten enthousiast te maken voor deelname aan de studentenraden, en dit patroon lijkt zich landelijk voor te doen. Slechts 15% van de studenten staat positief tegenover de mogelijkheid om mee te praten over hoe de school verbeterd kan worden.</p>
De positie van studenten in het studentenleven.	Het is algemeen bekend dat mbo-studenten een andere positie hebben in het studentenleven dan studenten in het hoger onderwijs. Een van de grootste verschillen is dat mbo-studenten vaak jonger zijn dan studenten in het hoger onderwijs. Hierdoor hebben ze soms nog niet de volledige vrijheid

	<p>en zelfstandigheid die studenten in het hoger onderwijs hebben en zijn ze soms nog afhankelijk van hun ouders. Daarnaast zijn er op mbo-scholen vaak minder verenigingen en activiteiten dan op hogescholen en universiteiten. Hierdoor is er soms minder gelegenheid voor mbo-studenten om zich bij een studentenvereniging aan te sluiten of deel te nemen aan verschillende activiteiten en evenementen. Desalniettemin zijn er mogelijkheden voor mbo-studenten om deel te nemen aan het studentenleven. Zoals in voorgaand beschreven zijn de studentenraden in sommige gevallen semi-studieverenigingen. Kortom, hoewel de positie van mbo-studenten in het studentenleven soms anders kan zijn dan die van studenten in het hoger onderwijs, is er wel degelijk ruimte voor mbo-studenten om deel te nemen aan het studentenleven en zich betrokken te voelen bij hun school en medestudenten. Wij hebben geen zicht op de vraag of dit voldoende is. Dit zullen we dan ook de komende jaren onderzoeken.</p>
<p>De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd.</p>	<p>De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd, verschilt per instelling, per opleidingsroute en per regio. Zo is de afgelopen maand in de gemeente Utrecht het besluit genomen geen onderscheid meer te maken tussen opleidingsroutes, zoals wetenschappelijke, hogere of middelbare beroepsopleiding. Deze actie moet ervoor zorgen dat mbo'ers een gelijke positie krijgen in het studentenleven. Wij hebben onvoldoende zicht op de beleving van gelijkwaardigheid van onze studenten in het studentenleven in onze regio. Hier zullen we komende tijd in gezamenlijkheid met onze partners onderzoek naar doen.</p>
<p>Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten in relatie tot het studentenleven.</p>	<p>Wij zijn in zes verschillende regio's vertegenwoordigd. Nader onderzoek wijst niet op gerichte acties in deze regio's op de gelijkwaardige behandeling van studenten in het studentenleven. Met uitzondering van Rotterdam. In de regio Rotterdam zijn een aantal gerichte acties ondernomen om de positie van de mbo-student te verbeteren:</p> <ul style="list-style-type: none"> - het aantal stageplekken bij de gemeente is verhoogd, - de stagetarieven zijn voor mbo'ers gelijkgesteld aan die voor hbo-/universitaire studenten.
<p>Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten, en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is dit beschikbaar.</p>	<p>Wij zijn actief in een zeer internationale regio. We hebben 'internationale verbindingen' voor goed en uitdagend onderwijs voor al onze scholen opgenomen in het SMP. Alle onze mbo-scholen hebben hun wortels in de regio en hebben daarmee te maken met diverse branches die zeer internationaal gericht zijn. We voelen de noodzaak onze studenten hier met onze mbo-opleidingen op voor te bereiden en ze taalvaardigheid, kennis van de internationalisering in de bedrijven, cultural awareness en concrete ervaringen tijdens internationale stages mee te geven. Wij zijn hier zeer actief in en we willen dit de komende jaren (nog) verder versterken. Alle Lentiz mbo-locaties hebben een internationaliseringsaanbod voor nagenoeg alle studenten. We constateren dat niet alle studenten hier even veel van profiteren. Dit geldt niet alleen voor het reguliere mbo maar ook voor de LLO-vragen de vanuit onze branches vanuit internationaal perspectief op ons afkomen. Ook de vraag uit het regionale bedrijfsleven naar internationale en internationaal georiënteerde opleidingen, neemt toe. Wij leveren daarmee een zichtbare bijdrage aan de verdere professionalisering van de bedrijvigheid in de regio, met gerichte inzet op diversiteit.</p>
<p>Beschrijving maatregelen</p>	<p>Activiteiten</p>
<p>1.1.1 Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten. Hoort bij ambitie: 1</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Uniformeren, verbeteren en positionering van de studentenraden. • Internationaliseringsplan voor de komende 4 jaar wordt geactualiseerd en uitgevoerd. • Nadat de studentenraden gepositioneerd zijn voeren we samen met de studentenraad een onderzoek uit naar de wensen en

	<p>verwachtingen van onze studenten over gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten. Na dit onderzoek stellen we een gezamenlijk actieplan op en voeren dit uit.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Het droomdocument internationalisering wordt gemaakt en geïmplementeerd.
<p>1.1.2 Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden. Hoort bij ambitie: 2</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De raad van bestuur en de scholen zorgen samen voor een infrastructuur voor studie-initiatieven en studentenraden, inclusief vastgelegde ondersteuning van de studentenraden. • Onderzoek naar een Pilot studievereniging MBO wordt opgezet.
<p>1.1.3 Een fysieke studentenkaart introduceren. Hoort bij ambitie: 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De studentenkaart wordt geïntroduceerd. Lentiz zal de verschillende opties voor een (digitaal) studentenkaartsysteem onderzoeken en implementeren.
<p>1.1.4 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. Hoort bij ambitie: 1 en 3.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zoals uiteengezet in de Werkagenda, zullen de gemeenten de leidende rol op zich nemen met betrekking tot de betrokkenheid van mbo-studenten in het studentenleven, waarbij Lentiz actief zal bijdragen en deelnemen.
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>Dit zijn onze belangrijke partners voor de samenwerking aan het bevorderen van kansengelijkheid: De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Midden-Delfland, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland en de scholen Albeda en Mondriaan, DA Vinci, Erasmus+, OCW, JOB</p>	

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

Beoogde ambitie

Tegen 2027 heeft Lentiz vooruitgang geboekt op het vlak van studentenwelzijn, integrale veiligheid, en het waarborgen van toegankelijkheid voor studenten met speciale behoeften, alsook in het stimuleren van inclusiviteit. Met een ambitieuze visie gericht op het realiseren van een onderwijsomgeving waarin elke student zich honderd procent gelukkig, veilig en gewaardeerd voelt, zowel binnen de muren van onze instelling als daarbuiten, erkennen wij de uitdagingen die deze ambitie met zich meebrengt. Ondanks de erkenning dat volledige realisatie van deze ambitie wellicht niet haalbaar is, zetten we ons onverminderd in voor het implementeren van zoveel mogelijk effectieve interventies die bijdragen aan het verwezenlijken van onze doelstellingen.

Als concrete uiting van onze inzet hebben we specifieke doelstellingen vastgesteld:

1. Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij Lentiz is gestegen naar 85% in vergelijking met 79% in 2023.
2. Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is minimaal 85%. We streven ernaar dat onze studenten zich niet alleen op school, maar ook tijdens hun stage of leertraject in een veilige omgeving bevinden. We beschikken niet over de welzijns cijfers van onze studenten. Dit wordt aangeleverd in de eerste set van DUO. Nadat de gegevens beschikbaar zijn zullen we nieuwe streefcijfers opnemen. Wel hebben we alvast een aantal maatregelen opgeschreven die naar ons inzien zullen bijdragen aan het mentale welzijn van de studenten. Welke te lezen zijn onder de maatregelen.
3. Het ontbreken van specifieke welzijns cijfers, die worden aangeleverd door DUO, weerhoudt ons er niet van om proactief maatregelen te formuleren die naar onze overtuiging zullen bijdragen aan het mentale welzijn van onze studenten. Deze maatregelen zijn met zorg opgesteld en weerspiegelen onze voortdurende inzet om een ondersteunende, veilige en inclusieve leeromgeving te creëren. Zodra de relevante gegevens beschikbaar komen, zullen wij onze streefcijfers dienovereenkomstig bijstellen om onze voortgang te blijven monitoren en waar nodig onze strategieën aan te passen.

#INDIVIDUELE TALENTEN EN VAARDIGHEDEN #LIFE SKILLS

Onze beloftes

- Elke Lentiz-school heeft een duidelijk profiel in de regio en een herkenbaar onderwijsconcept dat erop gericht is het beste te halen uit iedere student.
- Toegankelijkheid en kansgelijkheid vinden we belangrijk. We spannen ons maximaal in om alle studenten uit te nodigen om volwaardig mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen.
- Een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers vinden we belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven.

Analyseonderdelen

Analyse Lentiz

Welzijn en integrale veiligheid van studenten.

Op basis van de resultaten van de JOB-monitor geeft 79% van de studenten aan zich veilig te voelen op school. Dat is lager dan het landelijk gemiddelde van 82%. Hoewel we dit beeld niet volledig herkennen, erkennen we het belang van de veiligheid en het welzijn van onze studenten. Helaas hebben we momenteel geen specifieke gegevens over het veiligheidsgevoel van onze studenten tijdens hun stageperiodes, noch over hun mentale gezondheid.

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

Wij hechten veel waarde aan het welzijn van onze studenten en medewerkers. Ons streven is om een omgeving te creëren waarin iedereen zich veilig, gesteund en gewaardeerd voelt. Op dit moment erkennen we dat de rol van de medezeggenschap, inclusief de studentenraad, in het beleid voor welzijn en integrale veiligheid binnen

	Lentiz verbeterd kan worden. Het is absoluut een doel voor ons om dit te verbeteren.	
De manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid, en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd.	Onze huidige ondersteuningsstructuur is gebaseerd op een systeem van eerste lijn, tweede lijn en derde lijn, waarbij mentoren een cruciale rol spelen. Mentoren hebben een belangrijke signalerende functie, omdat zij nauw contact hebben met de studenten en vaak als eerste opmerken wanneer er ondersteuning of begeleiding nodig is. Desondanks erkennen we dat er ruimte is voor verbetering in ons huidige systeem. Hoewel mentoren een belangrijke rol spelen, kunnen we kijken naar manieren om zowel de ondersteuning van de mentoren als die van de overige betrokkenen te versterken en te optimaliseren.	
Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.	In de regio Rijnmond wordt vanuit het vsv-convenant, dat gericht is op het reduceren van voortijdig schoolverlaten, tevens aandacht besteed aan het welzijn van studenten. Daartoe is de notitie 'Hand-in-Hand' opgesteld. Hierin zijn afspraken vastgelegd omtrent de intake, doorstroom en gehanteerde terminologie. Niettemin is dit document inmiddels verouderd en heeft er een aanzienlijk personeelsverloop plaatsgevonden, waardoor het zijn actualiteit verloren heeft. In de regio Rijnmond zal dit aspect opnieuw gezamenlijk worden aangepakt. Binnen de Lentiz-campussen wordt de samenwerking met bedrijven en partnerscholen zorgvuldig afgestemd. Hoewel er reeds inspanningen zijn geleverd om de ondersteuning op het gebied van zorg op elkaar af te stemmen, is er ruimte voor verbetering in de komende jaren.	
Indicatoren		
Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?' <ul style="list-style-type: none"> 79% van de Lentiz-studenten geeft aan zich veilig te voelen op school. 	Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau). <ul style="list-style-type: none"> Hierover zijn geen cijfers beschikbaar. <i>Nieuwe indicator, deze wordt op initiatief van OCW na de fase van het opstellen van de Kwaliteitsagenda's opgenomen in een bestand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de bestuurs verslagen en XBRL zodra deze indicator beschikbaar is.</i>	Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau). <ul style="list-style-type: none"> Op basis van het NP-rapport weten we dat gemiddeld 21% van de studenten aangeeft een slechte mentale gezondheid te ervaren. Helaas beschikken we niet over interne cijfers hieromtrent.
Beschrijving maatregelen		
Activiteiten		
1.2.1 In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken. Hoort bij ambitie: 1 en 2	<ul style="list-style-type: none"> We staan voor een belangrijke taak: het bevorderen van het mentaal welzijn en de veiligheid van onze studenten. Om dit doel te bereiken, zullen we een grondig onderzoek uitvoeren naar de meest effectieve manieren om gesprekken over mentaal welzijn en veiligheid met onze studenten te voeren. Dit onderzoek vormt de basis voor de ontwikkeling van een centraal plan dat we willen opstellen. Bij dit proces betrekken we diverse experts en instanties, omdat we geloven dat een multidisciplinaire benadering cruciaal is. We realiseren ons dat het voeren van gesprekken over mentaal welzijn ook veel vraagt van onze docenten. Daarom zullen we ervoor zorgen dat zij goed voorbereid en toegerust zijn voor deze belangrijke taak. Bovendien zullen we actief in gesprek gaan met onze studenten en andere relevante partners om inzicht te krijgen in de beste aanpak. Pas wanneer we helder voor ogen hebben hoe we dit het beste kunnen aanpakken, zullen we een integraal plan opstellen. 	

	<p>Hierbij staat niet alleen het belang van de student centraal, maar ook het belang van het optimaal voorbereiden en ondersteunen van alle betrokkenen. We zullen dit gesprek aangaan vanuit diverse platforms, zoals studentenraden, mentorlessen en dialoogsessies, om zowel de risico's als de kansen met betrekking tot mentaal welzijn inzichtelijk te maken. Daarnaast gaan we samenwerken met regionale instanties om te verkennen welke (eventueel digitale) trainingen er beschikbaar zijn om de mentale weerbaarheid van jongeren te vergroten.</p>
<p>1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan. Hoort bij ambitie 1,2,3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Het sociaal veiligheidsplan wordt uitgebreid met het aspect van mentaal welzijn. Het waarborgen van een veilige en gezonde omgeving heeft niet alleen betrekking op fysieke veiligheid, maar ook op het mentale welzijn van onze studenten. Dit betreft het continueren en uitbreiden van maatregelen en protocollen met betrekking tot welzijn, en het vergroten van het bewustzijn en aandacht voor inclusie en diversiteit.
<p>1.2.3 Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten. Hoort bij ambitie 1,2,3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zie 1.2.1. Ook dit zal meegenomen worden in het onderzoek en in de aanpak.
<p>1.2.4 Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak 'Gezonde School' en de programma's 'Welbevinden op school' en 'Helder op school'. Hoort bij ambitie 1,2,3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Lentiz is aangesloten bij de bestaande integrale aanpak van de 'Gezonde School' en de programma's 'Welbevinden op school' en 'Helder op school', en zal deze betrokkenheid voortzetten.
<p>1.2.5 Inzet op de vier thema's uit de 'Verbeteragenda passend onderwijs'. Hoort bij ambitie 1,2,3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De inzet op de vier thema's uit de 'Verbeteragenda passend onderwijs' wordt gecontinueerd en versterkt:
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>Scholen voortgezet onderwijs, RMC, collega-scholen mbo, hbo-instellingen, ouders, Next Society, Business Club, RMC, en SMW, stichting LOB, Minters, Enver.</p>	

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

Beoogde ambitie

In 2027 versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). En zorgen we voor een ombuiging van de stijging vsv'ers. Dit succes hebben we behaald door middel van het voltooien van de volgende meetbare ambities:

1. Verlagen VSV
 - Voor niveau 1 streven we naar een score van 25%, vergeleken met 37% in 2023.
 - Voor niveau 2 streven we naar een score van 9%, in plaats van 11% in 2023.
 - Voor niveau 3 streven we naar een score van 5%, in plaats van 9% in 2023.
 - Voor niveau 4 streven we naar een score van 2%, vergeleken met 3% in 2023
2. Daarnaast streven we naar een verbetering in tevredenheid over de begeleiding, met als doel dat ruim 60% van de studenten tevreden is, vergeleken met 47,9% in het voorgaande jaar.
3. Ook willen we het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft verhogen. We streven daarbij naar een percentage van 70% in 2027, tegenover 66% in 2023.

#LIFE SKILLS

Onze belofte

- Een Lentiz-diploma staat niet alleen voor een verzameling kennis en vaardigheden, maar ook voor een houding die past bij een snel veranderende wereld.

Analyseonderdelen

Analyse Lentiz

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding.

De niveau 2-studenten scoren een 3,9 uit de JOB-monitor op het thema onderwijs en begeleiding. Hieruit kunnen we concluderen dat de tevredenheid redelijk hoog ligt.

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

In het studiejaar 2021-2022 is het uitvalpercentage zonder diploma onder de niveau 2-studenten bij Lentiz vastgesteld op 10,85%, ten opzichte van het landelijke uitvalpercentage van 11,02%. Hoewel we hiermee onder de landelijke norm scoren, zijn wij van mening dat het uitvalpercentage nog steeds te hoog is. We blijven ons inzetten om het uitvalpercentage verder te verlagen en te zorgen dat al onze studenten hun opleiding succesvol kunnen afronden. Dat doen we door middel van diverse maatregelen, zoals extra ondersteuning aan studenten, het vroegtijdig signaleren van eventuele problemen en passende begeleiding en interventies.

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt.

66% van de afgestudeerde studenten met een niveau 2-diploma vindt werk voor minimaal 12 uur per week. (bron DUO)

Indicatoren

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte).

- Bijna de helft van de Lentiz-studenten, namelijk 47,9%, geeft aan tevreden te zijn met de begeleiding

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg) JOB-monitor.

- Zie analyse vsv in bovenstaande kolom.

De uitgebreide analyse vindt u in hoofdstuk 8, indicator 8.

Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft

(instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg). Gegevens van het CBS worden door DUO aangeleverd.

- Ruim 66% van de afgestudeerde studenten met een

die ze ontvingen gedurende hun opleiding.		niveau 2-diploma vindt werk voor minimaal 12 uur per week. (bron DUO) Voor gedetailleerde informatie, zie indicator 11 in hoofdstuk 8.
Beschrijving maatregelen	Activiteiten	
1.3.1 Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen. Hoort bij ambitie: 1	<ul style="list-style-type: none"> Als aanbieder van groen onderwijs zijn onze klasgroottes, vooral in de vakgebieden die specifiek gericht zijn op beroepsontwikkeling, doorgaans niet erg groot. In sommige situaties worden we echter geconfronteerd met uitdagingen, met name in de AVO-vakken, waar vaak verschillende niveaus en studierichtingen worden gecombineerd. We streven ernaar deze efficiënt te houden om de kosten beheersbaar te houden. Dit kan leiden tot grotere klassen, waarbij de AVO-docenten meer moeten differentiëren om aan de diverse behoeften te voldoen. We zullen dan ook niet standaard streven naar het verkleinen van de klassen, maar eerder kiezen voor een aanpak met dat in lijn is met prioriteit 3.1 en 3.2. waarbij we ons richten op het bieden van extra ondersteuning voor de AVO-vakken. Deze begeleiding zal verschillende vormen aannemen, waaronder een verhoogde inzet van docenten en extra ondersteuningsmaatregelen. Op deze manier streven we ernaar om een gebalanceerde en effectieve leeromgeving te bieden, waarbij we niet alleen rekening houden met de grootte van de klassen, maar vooral met de kwaliteit van het onderwijs en de individuele behoeften van onze studenten. Dit door we door het inzetten van 3 FTE 	
1.3.2 Extra begeleiding in het onderwijs/bpv. Hoort bij ambitie: 1	<ul style="list-style-type: none"> Extra begeleiding zal gegeven worden op de volgende onderdelen: studiebegeleiding, extra hulplessen, remedial teaching, coaching, aanpassingen in lesmateriaal en toetsing, loopbaanbegeleiding, basisvaardigheden en BPV. Dit doen we door het inzetten van 1 FTE voor niveau 2. 	
1.3.3 Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt. Hoort bij ambitie: 1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> We versterken onze inzet voor een goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt door middel van intensievere stagebegeleiding, beroepsoriëntatie, sollicitatietraining, workshops, gastcolleges, ondernemerschapsonderwijs en loopbaanbegeleiding in de LOB-lessen. Dit doen we door het inzetten van 1 FTE voor niveau 2. 	
1.3.4 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school. Hoort bij ambitie: 1,2,3	<ul style="list-style-type: none"> Continuering plusvoorziening New LIFE. De plusvoorziening is vanuit het vsv-convenant Rijnmond de voorziening van de regio voor kwetsbare jongeren. De jongeren worden middels ondersteuning begeleid naar een startkwalificatie of werk. We bieden faciliteiten en begeleiding aan studenten die terugkeren naar school met speciale projecten die zich richten op het behalen van het diploma door vsv'ers en voormalige vsv'ers. Hiervoor reserveren we €100.000,- In samenwerking met bedrijven, o.a. via de samenwerking op de beroepscampussen, breiden we ons aanbod in de BBL en de derde leerweg uit, waardoor studenten meer mogelijkheden krijgen om hun opleiding voort te zetten. 	
1.3.5 Nazorg voor studenten die dat nodig hebben. Hoort bij ambitie: 3	<ul style="list-style-type: none"> We investeren in de taken van de functionaris nazorg, in combinatie met 1.3.3. Inzet van €15.000,- 	

	<ul style="list-style-type: none"> • Alle studenten die de school verlaten, worden vervolgens gedurende drie jaar gemonitord. • Het alumni beleid wordt verder verstevigd.
<p>1.3.6 Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Nieuwe plannen met streefwaarden maken en monitoring in samenwerking met gemeenten. Hoor bij ambitie: 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We geven uitvoering aan het Lentiz 'Verbeterplan vsv', zoals opgesteld in het najaar van 2023. • We sluiten aan bij de uitvoering van het landelijk aanvalsplan vsv dat in de maak is. • We hebben meer grip op verzuim door middel van het updaten van het handboek verzuim. • We continueren onze samenwerkingen in de regio's. • Inzet 30.000,-
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>Scholen voortgezet onderwijs, RMC, collega-scholen mbo, hbo-instellingen, ouders, Next Society, Business Club, RMC, en SMW, stichting LOB, Minters, Enver, UWV, VSV en samenwerkingsverbanden.</p>	

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

Beoogde ambitie

We bevorderen soepele overgangen binnen en buiten de groene beroepskolom, resulterend in een stijging van het aandeel doorstroom. We zullen onze inspanningen intensiveren en meer aandacht besteden aan doorstroomprojecten om deze doelstelling te realiseren.

Voor 2027 hebben we de volgende ambities gesteld:

1. Het startersresultaat verhogen:
 - Voeding: Ons doel is om een startersresultaat van 85% te behalen, in plaats van 82% in 2023.
 - Agro productie, handel en technologie: We streven naar een startersresultaat van 70%, vergeleken met 62% in 2023.
 - Groene ruimte: Ons ambitieuze doel is om het startersresultaat te verhogen van 91% naar 95% in 2023.
2. Voor 2027 hebben zijn onze doelen met betrekking tot de doorstroom naar het hbo, het behoud van de resultaten, omdat deze al hoger ligt in vergelijking met andere onderwijsinstellingen.

#REGIONALE SAMENWERKING

Onze belofte

- We werken samen met in- en externe partners in de regio aan een onderwijsaanbod dat past bij het profiel van de school, de behoeften van de regio en het niveau en de belevingswereld van de student.

Analyseonderdelen

De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren. Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom naar aanleiding van de regionale analyse, of niet.

Analyse Lentiz

De doorstroom in de beroepskolom staat centraal in het Lentiz-beleid, en verdient onze volle aandacht. Wanneer we de doorstroomcijfers van Benchmark MBO (indicator 21) raadplegen, valt op dat de overgang van onze mbo-studenten naar het hbo maar liefst 38,2% boven het gemiddelde van de ROC's ligt. Niettemin zien we een trend van een dalende doorstroom naar het hbo in de afgelopen jaren. Deze neergang schrijven we toe aan de aantrekkingskracht van de arbeidsmarkt, die studenten sneller verleidt om direct aan het werk te gaan.

Wat betreft de instroom in onze mbo-opleidingen kunnen we constateren dat deze over het algemeen stabiel is gebleven in vergelijking met voorgaande jaren, zoals blijkt uit de DUO-gegevens (indicator 2). Echter, gezien de tekortsectoren in onze samenleving, zijn we van mening dat er ruimte is voor een toenemende instroom. Om dit te bewerkstelligen, hebben we verschillende initiatieven ontplooid, waaronder voorlichtingssessies in samenwerking met bedrijven en meeloopdagen. Zoals eerder benoemd in onze analyse, vormt de instroom in de groene opleidingen een specifiek aandachtspunt waar we ons op richten.

Uiteraard, het is belangrijk om op te merken dat het imago van de groene opleidingen een factor is die bijdraagt aan de uitdagingen met betrekking tot de instroom. Het is duidelijk dat sommige potentiële studenten mogelijk niet volledig op de hoogte zijn van de kansen en voordelen die groene opleidingen bieden. Dit kan hun bereidheid om voor deze studierichtingen te kiezen, beïnvloeden. Daarom werken we actief aan het verbeteren van het imago en de zichtbaarheid van onze groene opleidingen, zodat meer studenten de waarde ervan erkennen en de juiste keuze kunnen maken voor hun toekomst.

Indicatoren	
<p>Succes in het eerste jaar mbo (startersresultaat) en succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd voor de analyse bij prioriteit 2 (aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt): woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang, en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant).</p> <ul style="list-style-type: none"> Het startersresultaat van Lentiz-mbo bedraagt gemiddeld 83%. Dit betekent dat 83% van alle beginnende studenten een jaar later nog steeds bij Lentiz studeert óf ons met succes heeft verlaten, voorzien van een diploma. Het is echter belangrijk te benadrukken dat deze percentages variëren per specifieke opleiding. <p>Voor een diepgaande en gedetailleerde analyse van deze gegevens, verwijzen we naar indicator 12, die grondig inzicht geeft in de specifieke resultaten per opleiding. (bron DUO)</p> <ul style="list-style-type: none"> Het percentage van onze voormalige mbo-studenten die de overstap maken naar het hbo, en hun eerste jaar in het hbo succesvol afronden, is maar liefst 87%. 	
Beschrijving maatregelen	Activiteiten
1.4.1 Met partners een opleidingsanalyse maken in vo en ho.	<ul style="list-style-type: none"> We herzien en actualiseren de opleidingsanalyses die reeds gemaakt zijn vanuit onze integrale gebiedsbenadering. We versterken van de samenwerking tussen vo-mbo-hbo, inclusief de inzet van de campussen. De regionale ambities worden uitgewerkt.
1.4.2 Met partners zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met het beroepsonderwijs.	<ul style="list-style-type: none"> We zetten de kennismakingsactiviteiten op de campussen voort, en intensiveren ze. De uitvoering van de gezamenlijke ambities tussen vo en mbo vindt plaats in diverse regio's binnen Lentiz. We gaan door met de deelname aan hackathons en vergelijkbare activiteiten, en breiden deze uit. We stimuleren leraren om deel te nemen aan uitwisselingsprogramma's met andere onderwijsinstellingen of het bedrijfsleven. Dit vergroot hun kennis en kan leiden tot innovatieve onderwijsmethoden.
1.4.3 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.	<ul style="list-style-type: none"> Uitvoering van de regeling 'Versterking aansluiting beroepskolom' voor de opleiding Agrologistiek. Verder versterken/uitbreiden van gezamenlijke onderzoekopdrachten vanuit het bedrijfsleven binnen het Onderzoekend leren met mbo-hbo.
Relevante samenwerkingspartners	
<p>De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Midden-Delfland, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland, Mondriaan, Albada, RGO, Prins Maurits, TCR Inholland, Haagse Hogeschool, LDE, partners NGF Katapult project Greenport Horti Campus digitalisering , MBO Rijnland en de WUR Bleiswijk.</p>	

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	
Beoogde ambitie Wij bieden voor alle relevante beroepsgroepen programma's om de laaggeletterdheid te verminderen.	
#REGIONALE SAMENWERKING Onze belofte <ul style="list-style-type: none"> We werken samen met in- en externe partners in de regio aan een onderwijsaanbod dat past bij het profiel van de school, de behoeften van de regio en het niveau en de belevingswereld van de student. 	
#INDIVIDUELE TALENTEN EN VAARDIGHEDEN Onze belofte <ul style="list-style-type: none"> Toegankelijkheid en kansgelijkheid vinden we belangrijk. We spannen ons maximaal in om alle studenten uit te nodigen om volwaardig mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen. 	
#LIFE SKILLS Onze belofte <ul style="list-style-type: none"> Een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers vinden we belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven. 	
Analyseonderdelen	Analyse Lentiz
Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en de rol van de instelling daarbij.	<p>Wij herkennen en erkennen het probleem van laaggeletterdheid in onze omgeving. Tegelijkertijd realiseren wij ons dat de voornaamste verantwoordelijkheid voor het aanpakken hiervan ligt bij de grote regionale opleidingscentra (ROC's) en de gemeenten. Deze grotere ROC's en gemeenten hebben vaak specifieke programma's en initiatieven opgezet om laaggeletterdheid effectief te bestrijden, met ruimere middelen en expertise.</p> <p>Hoewel laaggeletterdheid doorgaans snel wordt geassocieerd met anderstaligen, wat absoluut een belangrijk facet is, begrijpen wij ook dat dit probleem niet beperkt blijft tot anderstaligen. Het betreft het algehele lage niveau van lees- en schrijfvaardigheden bij onze studenten.</p> <p>Verschuillende onderzoeken hebben aangetoond dat studenten vaak niet beschikken over de benodigde taalcompetenties. Wij zijn ons hiervan bewust en we onderstrepen het belang van het verbeteren van de taalvaardigheid van onze studenten. Om deze reden hebben wij besloten extra te investeren in taalbeleid, zowel ten behoeve van onze eigen studenten als in samenwerking met de gemeente om een bredere gemeenschap te bereiken.</p> <p>Met betrekking tot onze eigen studenten zullen wij stappen ondernemen om de taalvaardigheid te verbeteren en het lees- en schrijfniveau te verhogen. Dit omvat onder andere extra taalondersteuning en -training, zodat onze studenten de benodigde vaardigheden kunnen ontwikkelen om met succes deel te nemen aan hun opleiding en toekomstige loopbaan. Dit koppelen we aan de aanpak die ontwikkeld zal worden vanuit doelstelling 3.1 en 3.2.</p> <p>Daarnaast (h)erkennen wij de waarde van samenwerking met de gemeente om ons taalbeleid te versterken en een bredere impact in de gemeenschap te bewerkstelligen. Door deze samenwerking kunnen wij profiteren van de expertise, middelen en netwerken die specifiek gericht zijn op de aanpak van laaggeletterdheid. Dit kan resulteren in gezamenlijke projecten en initiatieven om de taalvaardigheid te bevorderen, niet alleen onder onze studenten maar ook onder andere doelgroepen in de samenleving.</p>

Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep.	Wij beschikken niet over eerdere ervaringen of bewezen best practices bij het bereiken van de doelgroep. Desondanks hebben wij diverse initiatieven ontplooid om de taalvaardigheid te bevorderen, onder meer door het aanbieden van geclusterde opdrachten voor zowel het vak Nederlands als de beroepsvakken. Hierin zullen wij ook samenwerken met Albeda en Mondriaan. Tevens zullen we aansluiten bij de Nationale programma's waarbij de aanpak van taalachterstand een belangrijk thema is.	
Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt.	Wij beschikken momenteel niet over de benodigde gegevens om deze analyse uit te voeren. In het kader van onze integrale gebiedsbenadering onderhouden wij nauwe samenwerkingen met overheidsinstanties en organisaties die specifieke doelgroepen begeleiden. Dit betekent dat in geval van vragen over specifieke programma's, wij elkaar snel weten te vinden en gezamenlijk oplossingen kunnen verkennen.	
Indicatoren		
NVT	NVT	NVT
Beschrijving maatregelen	Activiteiten	
1.5.1 Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief12.	<ul style="list-style-type: none"> • Er zal onderzoek verricht worden naar laaggeletterdheid, waarbij specifieke nadruk wordt gelegd op het bieden van extra taalondersteuning aan studenten die met dit vraagstuk te maken hebben. Dit wordt meegenomen in de aanpak van 3.1 en 3.2. • Waar relevant sluiten we aan bij het nationaal Groeifondsproject LLO. • We geven de werkgroep Nederlands de opdracht om actief laaggeletterdheid te verminderen door middel van een actief taalbeleid. • We zorgen voor de benodigde faciliteiten voor de leden van de werkgroep Nederlands. • Aansluiting Lentiz bij het Nationaal Programma en ambities gemeenten voor laaggeletterdheid. De aansluiting is afhankelijk van het tempo van de gemeente en de landelijke ontwikkelingen. 	
Relevante samenwerkingspartners		
De gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maasluis, Midden-Delfland, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Goeree-Overflakkee, Lansingerland, Mondriaan, Albeda		

Prioriteit 2: Het versterken van de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt

Analyseonderdelen	Analyse Lentiz										
<p>Selecteer welke beroepsopleidingen (BC-code) nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Bepaal dit op basis van de arbeidsvraag en het opleidingsaanbod in de regio en beperk het tot beroepen in genoemde sectoren.</p>	<p>De onderstaande opleidingen zijn geselecteerd:</p> <table border="1" data-bbox="826 360 1369 546"> <thead> <tr> <th>Code</th> <th>Naam</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>bc365</td> <td>Entree</td> </tr> <tr> <td>bc390</td> <td>Voeding</td> </tr> <tr> <td>bc391</td> <td>Agro productie, handel en technologie</td> </tr> <tr> <td>bc394</td> <td>Groene ruimte</td> </tr> </tbody> </table> <p>De uitvoerige beschrijvingen van de opleidingen en de bijdrage van deze opleidingen aan de maatschappelijke vraagstukken is te lezen in hoofdstuk 3 en 4. De Entree-opleidingen zijn meegenomen in de selectie omdat zij opleidingen bieden in de richtingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven.</p>	Code	Naam	bc365	Entree	bc390	Voeding	bc391	Agro productie, handel en technologie	bc394	Groene ruimte
Code	Naam										
bc365	Entree										
bc390	Voeding										
bc391	Agro productie, handel en technologie										
bc394	Groene ruimte										
<p>Instream in de geselecteerde beroepsopleidingen.</p>	<p>Zoals eerder in dit document benoemd, is de instroom in de geselecteerde opleidingen niet voldoende voor de tekorten op de arbeidsmarkt. Om de instroom te bevorderen worden, samen met partners, allerlei acties ingezet, zie indicator 1 in hoofdstuk 8.</p>										
<p>Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding.</p>	<p>Gemiddeld is 53% van onze studenten een jaar na afstuderen werkzaam in een baan in een gelijke of verwante richting. Voor gedetailleerde informatie zie indicator 13 in hoofdstuk 8.</p>										
Indicatoren											
<p>Het aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen dat nodig is voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding). bron DUO. Gegevens over diplomering worden door DUO aangeleverd. Instellingen selecteren daaruit de door hun gekozen beroepsopleidingen.</p> <ul style="list-style-type: none"> We hebben al onze opleidingen aangemerkt als essentieel voor het aanpakken van de maatschappelijke uitdagingen in onze regio. Voor uitgebreide details verwijzen wij u graag naar indicator 17 en 18 in hoofdstuk 8. 											

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.

Beoogde ambitie

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. Dit leidt tot de volgende meetbare ambities:

- In 2027 antwoord 50% van de studenten van Lentiz positief op de vraag: ‘Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?’, ten opzichte van 30% in 2023.
- Om te voldoen aan onze doelstelling zullen werken aan het bevorderen van de instroom en hebben hierbij de volgende ambities voor 2027:

	2021-2022 Instroom	2022-2023* Instroom	2027
Entree	156	235	250
Voeding	64	70	100
Agro: productie, handel en technologie	111	115	150
Groene ruimte	97	79	100

#REGIONALE SAMENWERKING

Onze belofte

We werken samen met in- en externe partners in de regio aan een onderwijsaanbod dat past bij het profiel van de school, de behoeften van de regio en het niveau en de belevingswereld van de student.

Analyseonderdelen

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

Analyse Lentiz

In de algemene analyse rondom de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt is per type opleiding de manier aangegeven waarop deze kwalitatief aansluit op de regionale en landelijke prioriteiten en opgaven. Daarbij zijn ook de verschillende in- en uitstroomgegevens opgenomen. Samengevat is van belang dat wij in het kader van de integrale gebiedsbenadering nauwe aansluiting zoeken bij de demografische ontwikkelingen, economische kracht en maatschappelijke opgaven van iedere gemeente waar een mbo-school van Lentiz gevestigd is. Dat leidt tot maatwerk, zoals hiervoor beschreven in de externe en interne analyses van Lentiz. Verder is van belang de directe aansluiting van het Lentiz mbo-aanbod op de maatschappelijke opgaven, zoals de provincie Zuid-Holland heeft geformuleerd.

Totaal instroom nieuwe beroepsopleiding

	2021-2022 Instroom	2022-2023* Instroom	2021-2022 Switchers	2022/'23* Switchers
Entree	156	235	.	0
Voeding	64	70	20	23
Agro: productie, handel en technologie	111	115	21	20
Groene ruimte	97	79	31	30

Deze behoeftes zijn: de kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen.

LOB is een essentieel onderdeel van het curriculum. Hoewel er momenteel geen specifieke gegevens beschikbaar zijn over de kwaliteit van LOB, weten we op basis van interne gesprekken dat studenten de LOB-lessen als belangrijk ervaren en waarderen dat deze door hun mentor worden verzorgd. Toch blijkt uit de JOB-monitor dat er ruimte is voor

	<p>verbetering in de begeleiding bij het maken van keuzes voor vervolgopleidingen of werk, wat een integraal onderdeel is van LOB.</p> <p>LOB is ook een aandachtspunt binnen onze campussen en er worden hier vele initiatieven en experimenten uitgevoerd. Binnen de Food Innovation Academy wordt geëxperimenteerd met hackathons waarbij rond de honderd vmbo'ers meerdaags aan de slag zijn met foodchallenges. De eerste ervaringen zijn positief. In de komende tijd gaan we structureel werken aan dit soort doorlopende leerlijnen vanuit het vo naar het mbo. Verder zullen we er structureel aan gaan werken om tijdens het eerste jaar van het mbo het eventueel overstappen tussen de opleidingen beter mogelijk te maken.</p>
<p>De samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen.</p>	<p>We werken nauw samen met de bedrijven op de campussen, zoals eerder beschreven bij de externe en interne analyses van Lentiz. Dat betreft met name:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lentiz MBO Westland, in het World Horti Center, rondom teelt, business, logistiek en techniek, • Lentiz MBO Oostland rondom dezelfde onderwerpen, inclusief het thema vertical farming, • Lentiz MBO Barendrecht met een focus op verslogistiek, • Lentiz MBO Maasland via de VHG Groene Hotspot voor de hoveniersopleidingen, • Lentiz MBO Middelharnis op de Beroepscampus in Middelharnis rondom groen, agro en agrologistiek/handel, • Lentiz MBO LIFE College als onderdeel van de Food Innovation Academy. <p>Deze locaties bieden de mogelijkheid voor studenten om zich, in nauwe samenwerking met bedrijven, voor te bereiden op kansrijke posities in de arbeidsmarkt. Dit is één van onze blijvende prioriteiten en investeringen.</p>
<p>Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Vanuit de FIA-campus worden oriëntatieprogramma's aangeboden aan vsv'ers en jongeren die door de gemeenten worden doorverwezen. Tijdens deze programma's ontvangen ze persoonlijke begeleiding en maken ze kennis met de foodbranche. • De plusvoorziening New LIFE biedt studenten de kans om zich te oriënteren op verschillende relevante branches. Na een verkenningsfase worden ze begeleid bij het behalen van een sterke kwalificatie. • Via het traject NEXT STEP voorziet Lentiz MBO LIFE College jongeren van begeleiding bij het vinden van een vervolgopleiding of het verkrijgen van een baan. • De voorbereiding voor een brede niveau 2-opleiding in het WHC is reeds gestart. • De oriëntatie op een M-jaar bij Lentiz MBO Oostland.
<p>Indicatoren</p>	
<p>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)</p>	<p>Aandeel respondenten dat 'goed' of 'heel goed' antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?'</p>

			<ul style="list-style-type: none"> Op basis van de JOB-monitor is te concluderen dat 30% van de mbo-studenten van Lentiz positief heeft gereageerd op de vraag: 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?', ten opzichte van 33% landelijk.
	2021-2022	2022-2023*	
	Instroom	Instroom	
Entree	156	235	
Voeding	64	70	
Agro: productie, handel en technologie	111	115	
Groene ruimte	97	79	

Beschrijving maatregelen	Activiteiten
2.1.1 (Verplicht) Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven.	<ul style="list-style-type: none"> Verder ontwikkelen LOB binnen de campussen in samenwerking met bedrijven. Voor alle opleidingen stellen we een gezamenlijk curriculum op dat kaders biedt. De locaties/campussen zorgen voor de regionale afstemming met de bedrijven. Onze focus zal liggen op het creëren van doorlopende leerlijnen vanuit het vmbo/havo naar het mbo toe, met name voor de genoemde sectoren met kansrijke posities op de arbeidsmarkt. Onderzoek naar resultatenbegeleiding uit de JOB en acties inzetten ter verbetering op basis van uitgebreide analyse. Professionalisering van de LOB-docenten door middel van kennis en ondersteuning vanuit het Expertisepunt LOB. Verdere inzet op experimenten als hackathons en andere vormen van oriëntatie. Versterking en uitbreiding van de samenwerking met bedrijven. Uitbreiding formatie LOB door middel van het aanstellen van een projectleider LOB en uitbreiding van de uren van de mentoren voor professionalisering en inzet in de klas. Vanuit de campussen continueren we activiteiten om studenten en bedrijven in een vroegtijdig stadium te koppelen en innovatie van de beroepspraktijk te blijven realiseren. Invoeren kwaliteitszorg gericht op LOB.
2.1.2 Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	<ul style="list-style-type: none"> We verbeteren samenwerking met bedrijven en aansluiting op de arbeidsmarkt. De ingezette lijnen binnen de campussen verder versterken en verdiepen. Profileren van groen mbo als een positieve en relevante keuze wordt versterkt. (Zowel kwalitatief als kwantitatief afspraken maken en de samenwerking versterken, specifiek op het gebied van voorlichting, bedrijfsbezoeken, e.d. Dit wordt geplaatst in de context van onderzoekend leren en verkennen.
2.1.3 Regionale afstemming op LOB tussen vo, mbo en hbo, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	<ul style="list-style-type: none"> Continueren en verstevigen van de collectieve ambities vo-mbo-hbo van Lentiz in de verschillende regio's en de partnerscholen in de campussen. Onder andere in relatie tot de groene doorstroom.
2.1.4 Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	<ul style="list-style-type: none"> Cohort 2024-2025 start niveau 2 Business Academy (samenwerking met Albeda en Mondriaan) in Lentiz MBO Westland waar studenten zich breed kunnen oriënteren. Verkenning en eventuele uitvoering oriëntatieprogramma Lentiz MBO Middelharnis en Lentiz MBO Oostland.

<p>2.1.5 Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Hier geven wij op twee manieren invulling aan. Enerzijds stemmen wij dit op landelijk niveau af via het Marktsegment Groen en het Marktsegment Voeding, in samenwerking met de Sctorkamer VGG en het Onderwijscluster met groene scholen binnen het MBO Raad-verband. Anderzijds geven wij hier invulling aan door de contacten die wij hebben met de bedrijven vanuit onze integrale gebiedsbenadering in de campussen. Dit gaan we continueren.
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>S-BB, Marktsegmenten, MBO-Raad, Expertisepunt LOB en Burgerschap, Albeda en Mondriaan. , bedrijvennetwerk, Greenport West-Holland.</p>	

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.

Beoogde ambitie

In 2027 streven we ernaar dat onze studenten goede stageplekken hebben die aansluiten bij hun opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Concreet betekent dit:

- 1 We streven ernaar dat 60% van de studenten positief zal reageren op de vraag: 'Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?' Dit is een stijging ten opzichte van 39% in 2023.
- 2 Voor de BOL-studenten willen we dat 80% positief zal reageren op de vraag: 'Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?' Dit is een verbetering ten opzichte van 76% in 2023.
- 3 We streven ernaar dat 80% van de BBL- studenten positief zal antwoorden op de vraag: 'Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?' Dit is eveneens een verbetering ten opzichte van 76% in 2023.

#REGIONALE SAMENWERKING

Onze belofte

- We werken samen met in- en externe partners in de regio aan een onderwijsaanbod dat past bij het profiel van de school, de behoeften van de regio en het niveau en de belevingswereld van de student.

#INDIVIDUELE TALENTEN EN VAARDIGHEDEN

Onze belofte

- Toegankelijkheid en kansengelijkheid vinden we belangrijk. We spannen ons maximaal in om alle studenten uit te nodigen om volwaardig mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen.

Analyseonderdelen

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

Analyse Lentiz

Tijdens de stage hebben we drie belangrijke contactmomenten met zowel de student als het stagebedrijf geïntegreerd. Samen met de betrokken docenten wordt een gestructureerde aanpak ontwikkeld om voortdurend en nauwlettend te monitoren of er sprake is van stagediscriminatie. Bovendien hebben we intern procedures opgesteld met betrekking tot het selecteren van stagebedrijven en het matchen van bedrijven met studenten. Deze processen worden samen met bedrijven, docenten en studenten geëvalueerd om zeker te stellen dat stagediscriminatie actief wordt voorkomen.

In onze huidige samenwerking met de diverse bedrijven op de verschillende campussen is stagediscriminatie geen vast onderwerp van gesprek geweest. We zetten ons in om deze situatie te veranderen. Dit geldt ook voor de eerder genoemde nieuwe aanpak met betrekking tot innovatie in de beroepspraktijk. Stagediscriminatie zal voortaan een integraal onderdeel zijn van de dialoog met onze partners, met als doel een inclusieve en rechtvaardige stage-ervaring voor alle studenten te waarborgen.

Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, bpv-begeleiders, docenten) bij het

Hoewel we momenteel geen specifieke beleidsmaatregelen hebben geïmplementeerd om stagediscriminatie aan te pakken, willen we benadrukken dat we deze kwestie uiterst serieus nemen en ernaar streven om al onze studenten op een inclusieve en gelijke manier te behandelen. Onze kleinschalige omgeving stelt ons in staat om

<p>voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie.</p>	<p>persoonlijke relaties op te bouwen met onze leerbedrijven en onze studenten, en zorgvuldig toezicht te houden op het stageproces.</p> <p>We leggen de nadruk op het creëren van een veilige schoolomgeving, waarin onze studenten zich comfortabel genoeg voelen om melding te maken van ongewenst gedrag, inclusief discriminatie. We zijn ervan overtuigd dat het bevorderen van een veilige omgeving een effectieve manier is om stagediscriminatie tegen te gaan. Bovendien kunnen we verwachten dat de gerichte inspanningen voor de professionalisering van de stagebegeleiders automatisch zullen bijdragen aan dit proces, waardoor het effect van stagediscriminatie verder wordt teruggedrongen.</p> <p>We geloven sterk in het belang van nauwe samenwerking met bedrijven o.a. door middel van campussen. We beschouwen deze bedrijven niet alleen als stageplaatsen, maar ook als partners met gedeelde waarden. Door goede contacten met bedrijven op te bouwen, kunnen we een samenwerking tot stand brengen waarin gelijkwaardigheid en inclusiviteit centraal staan, wat helpt bij het tegengaan van stagediscriminatie.</p>
<p>Mogelijkheden tot het melden van stagediscriminatie. Opvolging van meldingen van stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden.</p>	<p>Op dit moment voeren wij geen actief beleid ter voorkoming van stagediscriminatie en beschikken we evenmin over gegevens om dit probleem te meten. Echter, in het alumni-onderzoek van 2023 hebben we deze kwestie wel aangekaart. We hebben onze voormalige studenten gevraagd of ze tijdens hun stage gediscrimineerd zijn. Uit de resultaten bleek dat 12% van de studenten aangaf te maken te hebben gehad met discriminatie.</p> <p>Aangezien dit percentage significant lijkt in verhouding tot onze studentenpopulatie, hebben we diepgaander onderzoek verricht door contact op te nemen met al deze studenten en zijn met hen in gesprek gegaan. Hieruit kwam naar voren dat de studenten zich niet gediscrimineerd voelden op basis van seksuele geaardheid, ras of andere kenmerken, maar eerder op basis van hun status als student. Ze ervoeren het gevoel buitengesloten te worden op hun stageplek, uitsluitend omdat ze student waren.</p> <p>We hebben ook geïnformeerd of deze situaties op school werden gemeld. Hieruit bleek dat de studenten inderdaad melding maakten van dergelijke incidenten en dat er adequaat op werd gereageerd door de schoolleiding.</p>
<p>Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling.</p>	<p>Slechts 39% van de studenten geeft aan tevreden te zijn over de begeleiding tijdens hun stage. Studenten zijn echter wel tevreden over de begeleiding binnen het leerbedrijf: hier geeft ruim 63% aan tevreden te zijn.</p> <p>Dankzij onze goede contacten met het bedrijfsleven en intensieve samenwerking op de campussen, scoren we hoog op de vraag: 'Hoe gemakkelijk vond je een stageplek?' Ruim 68% geeft aan dat ze geen moeite hadden met het vinden van een stage, in vergelijking met 54% landelijk. Onze studenten zijn dus zeer tevreden over het gemak waarmee ze een stageplek vonden, in vergelijking met het landelijk gemiddelde.</p>

<h2>Stage (bol) school</h2> <p>Hoe worden studenten over het onderwijs dat zij krijgen? In dit thema gaan we in op Stage (bol) school.</p>																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>Overstelde niet de school</th> <th>Landelijk gemiddelde</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Totaal</td> <td>39% <small>positief</small></td> <td>36% <small>positief</small></td> </tr> <tr> <td>Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?</td> <td>43% <small>positief</small></td> <td>39% <small>positief</small></td> </tr> <tr> <td>Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?</td> <td>39% <small>positief</small></td> <td>36% <small>positief</small></td> </tr> <tr> <td>Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?</td> <td>34% <small>positief</small></td> <td>34% <small>positief</small></td> </tr> <tr> <td>Heb je stage/bpv gelopen of doe je dat op dit moment?</td> <td><small>Ja: 91% Nee: 9%</small></td> <td><small>Ja: 75% Nee: 25%</small></td> </tr> <tr> <td>Was/vs het moeilijk voor je om een stage-/bpv-plaats te vinden?</td> <td><small>Yes: 65% No: 35% Niet van toepassing: 0%</small></td> <td><small>Yes: 54% No: 28% Niet van toepassing: 25%</small></td> </tr> </tbody> </table>				Overstelde niet de school	Landelijk gemiddelde	Totaal	39% <small>positief</small>	36% <small>positief</small>	Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	43% <small>positief</small>	39% <small>positief</small>	Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	39% <small>positief</small>	36% <small>positief</small>	Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?	34% <small>positief</small>	34% <small>positief</small>	Heb je stage/bpv gelopen of doe je dat op dit moment?	<small>Ja: 91% Nee: 9%</small>	<small>Ja: 75% Nee: 25%</small>	Was/vs het moeilijk voor je om een stage-/bpv-plaats te vinden?	<small>Yes: 65% No: 35% Niet van toepassing: 0%</small>	<small>Yes: 54% No: 28% Niet van toepassing: 25%</small>
	Overstelde niet de school	Landelijk gemiddelde																					
Totaal	39% <small>positief</small>	36% <small>positief</small>																					
Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	43% <small>positief</small>	39% <small>positief</small>																					
Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	39% <small>positief</small>	36% <small>positief</small>																					
Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?	34% <small>positief</small>	34% <small>positief</small>																					
Heb je stage/bpv gelopen of doe je dat op dit moment?	<small>Ja: 91% Nee: 9%</small>	<small>Ja: 75% Nee: 25%</small>																					
Was/vs het moeilijk voor je om een stage-/bpv-plaats te vinden?	<small>Yes: 65% No: 35% Niet van toepassing: 0%</small>	<small>Yes: 54% No: 28% Niet van toepassing: 25%</small>																					
Indicatoren																							
Op de vraag: 'Wat vind je van hoe school je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?' heeft 39% positief geantwoord ten opzichte van 36% landelijk.	(BOL) Op de vraag: 'Wat vind je van hoe het leerbedrijf je heeft begeleid tijdens je stage/bpv?' heeft 76% van de BOL-studenten positief geantwoord ten opzichte van 69% landelijk.	(BBL) Op de vraag: 'Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt' heeft 76% van de BBL-studenten positief geantwoord ten opzichte van 69% landelijk.																					
Beschrijving maatregelen	Activiteiten																						
2.2.1 Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages. Hooft bij ambitie: 1	<ul style="list-style-type: none"> De focus zal liggen op het creëren van doorlopende leerlijnen vanuit het vmbo/havo naar het mbo en de doorstroom naar het hbo, met name voor genoemde sectoren met kansrijke posities op de arbeidsmarkt. Verder ontwikkelen van LOB binnen de campussen in samenwerking met bedrijven. Onderzoek naar de resultaten van de begeleiding uit de JOB en, op basis van uitgebreide analyse, acties inzetten ter verbetering. Professionalisering van de LOB-docenten door middel van kennis en ondersteuning van het Expertisepunt LOB. Inzet Hybride-docenten. 																						
2.2.2 Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten). Hooft bij ambitie: 1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> We doen eerst onderzoek naar stagediscriminatie. Op basis van het onderzoek stellen we streefcijfers op. Na 2025 ontwikkelen we visie en bewustwording: We zullen een duidelijke visie ontwikkelen die stagediscriminatie als onacceptabel beschouwt en deze visie actief uitdragen binnen de schoolgemeenschap. Dit omvat bewustwordingscampagnes om zowel medewerkers als studenten op de hoogte te brengen van de nadelige gevolgen van discriminatie tijdens stages. Voorbeeldfunctie van het personeel: Het Lentiz-personeel zal fungeren als rolmodel door zich bewust te zijn van en het bevorderen van een inclusieve en niet-discriminerende omgeving. We zullen onze medewerkers trainen om stagediscriminatie te herkennen, te voorkomen en effectief te interveniëren wanneer dat nodig is. Begeleiding van studenten: We zullen specifieke begeleidingsprogramma's opzetten om studenten te ondersteunen bij het omgaan met discriminatie-ervaringen 																						

	<p>tijdens hun stages. Dit omvat het verstrekken van middelen en begeleiding om studenten in staat te stellen hun rechten te kennen en op te komen voor zichzelf als ze gediscrimineerd worden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inclusief curriculum: We zullen ons curriculum aanpassen om diversiteit en inclusie te benadrukken, waaronder bewustwordingsmodules over stagediscriminatie. Dit stelt studenten in staat om inzicht te krijgen in de kwestie en hoe ze ermee kunnen omgaan. • Partnerschap met bedrijven: We zullen met onze stagebedrijven samenwerken om duidelijke protocollen op te stellen voor de aanpak van stagediscriminatie, waaronder het melden van incidenten en het bieden van ondersteuning aan studenten die hiermee te maken hebben. • Monitoring en evaluatie: We zullen regelmatig de voortgang en effectiviteit van onze maatregelen tegen stagediscriminatie evalueren. We zullen gegevens verzamelen en analyseren om te beoordelen of er verbetering is op dit gebied.
<p>2.2.3 Instellen van een laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor studenten. Hooft bij ambitie: 1, 2, 3</p>	<p>Naast de genoemde stappen om stagediscriminatie aan te pakken, zullen we ook onze benadering van de begeleiding en selectie van stagebedrijven herzien om dit probleem effectiever aan te pakken. We zullen activiteiten inzetten met betrekking tot:</p> <ul style="list-style-type: none"> - verbeterde bedrijfsselectie: We zullen verkennen of nauwkeurigere criteria en procedures zullen bijdragen aan de selectie van stagebedrijven. Hierdoor kunnen we bedrijven identificeren die een inclusieve en respectvolle omgeving bieden aan onze studenten, - onderwijs over stagediscriminatie: We zullen stagediscriminatie integreren in het reguliere curriculum, zodat studenten zich bewust worden van dit probleem en hoe ze ermee kunnen omgaan. Op deze manier zullen we onze studenten opleiden om toekomstige werknemers te worden die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel hebben staan, - we zullen een laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie opzetten met de bijbehorende ondersteuning.
<p>2.2.4 Regionale werkwijze ontwikkelen voor het opvolgen van meldingen en het aanpakken van stagediscriminatie. Hooft bij ambitie: 1, 2, 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De regionale werking vindt als eerste plaats binnen de genoemde campussen als samenwerking tussen het betrokken mbo-onderwijs en de regionale bedrijven.
<p>2.2.5 Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan de SBB. Hooft bij ambitie: 1, 2, 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Indien wenselijk en gevraagd zullen wij meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB).
<p>2.2.6 Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1. Hooft bij ambitie: 1, 2, 3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Op alle locaties zal er een boost gegeven worden aan de stage door middel van een Kaderbrief bpv. Hierin zal opgenomen worden dat alle locaties leerbedrijven hebben in hun databestand, zodat alle studenten altijd 'gematcht' worden op een kwalitatief goede stageplek. • Er wordt actief ingezet op stagematching.
<p>2.2.7 Drie contactmomenten met student, stagebegeleider</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Drie contactmomenten met de student, stagebegeleider en de praktijkbegeleider is bij Lentiz reeds bestaan beleid. Wij zullen dit continueren en verbeteren daar waar nodig.

en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf. Hoort bij ambitie: 1	
2.2.8 (Verplicht) Professionaliseren van het stagebeleid en professionalisering van de stagebegeleiders, onder andere om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan. Hoort bij ambitie: 1	<ul style="list-style-type: none"> • Het stagebeleid zal worden geoptimaliseerd en geprofessionaliseerd in lijn met de BPV-aanpak. We zullen Lentiz-brede kaders stellen waarbij de inkleuring regionaal zal plaatsvinden.
2.2.9 (Verplicht) Studenten op de hoogte brengen van de manier waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden. Hoort bij ambitie: 1, 2, 3	<ul style="list-style-type: none"> • Alle studenten zullen op de hoogte gebracht worden van de manier waarop ze (binnen en buiten) Lentiz stagediscriminatie kunnen melden. Door kwaliteitsmeting onder studenten checken we of dit toegankelijk genoeg georganiseerd is.
Relevante samenwerkingspartners	
Onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7. S-BB, OCW, Collega MBO scholen, de gemeenten Schiedam, Vlaardingen, Maassluis, Midden-Delfland, Barendrecht, Rotterdam, Westland, Lansingerland, Verbeteragenda Entree, Aanpak Jeugdwerkgelegenheid.	

Doelstelling 2.3 Om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Om dit te bereiken wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruikgemaakt van de 'Subsidieregeling praktijkleren.

Beoogde ambitie

Voor 2027 hebben we de ambitie om te ontwikkelen tot een in de regio Zuid-West Nederland toonaangevende partner voor de ontwikkeling van bedrijven en (potentiële) medewerkers van bedrijven. We doen dit in nauwe samenwerking met partners die samen met ons hun positie willen versterken in Leven Lang Ontwikkelen (LLO), waaronder de partners in de LLO-katalysator en met de partners in het NGF Katapult project. Ons doel is om flexibele, op maat gemaakte opleidingen aan te bieden via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), maatwerktrajecten en cursussen die aansluiten op de vraag van bedrijven en medewerkers kansrijke sectoren als de voeding, glastuinbouw, verslogistiek en de groene ruimte / hoveniersbranche. Hierbij ligt de nadruk op grote maatschappelijke uitdagingen zoals digitalisering, energie, grondstoffentransitie, klimaat, water, leefbaarheid, bedrijven helpen met de gevolgen hiervan voor de koers en de vertaling naar ontwikkel- en scholingsmogelijkheden voor (potentiële) medewerkers. Op dit moment verzorgen we voor 270 studenten maatwerk BBL-opleidingen. Dit aantal groeit naar jaarlijks 350 tot 400 studenten. Daarnaast verzorgen we jaarlijks aan ruim 3.000 deelnemers trainingen, cursussen en certificaatgerichte trajecten en de ambitie is om dit te verhogen tot ruim 4.500 deelnemers per jaar. Beide doelstellingen specifiek voor de kansrijke sectoren zoals hierboven benoemd.

#LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Onze belofte

- Toekomstmaker ben je een leven lang. Daarom kan iedereen, in iedere levens- of carrièrefase, bij ons terecht voor een cursus of opleiding passend bij het aanbod van onze mbo-opleidingen en campussen.

Analyseonderdelen

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op de vraag van het regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken.

Analyse Lentiz

In ons recente SMP hanteren we de term 'toekomstmakers' niet louter voor onze eigen studenten en alumni, maar we breiden het gebruik van deze term uit naar onze cursisten. Hierin schuilt de erkenning dat leven lang ontwikkelen een uiterst strategische koers en keuze is voor ons. De implementatie van dit concept is direct gekoppeld aan eerder genoemde sectoren die van economisch en maatschappelijk belang zijn. Deze sectoren omvatten:

- de glastuinbouw, met opleidingen en een groeiend aanbod van cursussen op het gebied van teelt, bedrijfsvoering, marketing, digitalisering, energietransitie, techniek en logistiek,
- de voedings- en levensmiddelentechnologie, met opleidingen en eveneens een groeiend cursusaanbod gericht op voedseltechnologie, kwaliteitsborging en voorlichting,
- de hoveniers, naast de branche-opleiding is het ook mogelijk om branche-gerelateerde cursussen te volgen.

De eerder genoemde campussen fungeren als de thuisbasis voor ons LLO-aanbod. Hier komen niet alleen marktinzichten van bedrijven samen om vraag gestuurd te kunnen opereren, want hier worden de cursussen daadwerkelijk gegeven. Het bestaande aanbod sluit naadloos aan op de groeiende behoefte aan goed opgeleid personeel en zelfstandige professionals in de regio's waar wij actief zijn, zowel binnen het mbo-stelsel als in de vorm van landelijke brancheopleidingen.

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

Naast het voortdurend streven naar het bieden van hoogwaardig initieel onderwijs, hebben we de ambitie om ruimte te creëren voor en te bepalen hoe we de noodzakelijke innovaties kunnen omarmen, met als uiteindelijk doel LLO naadloos te integreren binnen onze instelling. Dit is een aanzienlijke meerjarige uitdaging op het gebied van verandermanagement, die een breed

	<p>scala aan expertise en nieuwe benaderingen vereist. Het omvat flexibel en versneld onderwijs, herziening van onze bedrijfsvoering, aanpassingen in onze capaciteitsplanning, het aanbieden van nieuwe diensten en producten naast traditionele scholing, tot en met de veranderende rol van onze docenten. De reeds bestaande samenwerking in onze campussen vormt een katalysator voor deze ambitie en vraagt om een nog nauwere samenwerking met regionale partners in arbeidsbemiddeling en werkgevers. We streven ernaar om dit met enthousiasme aan te pakken. Echter, het vereist ook dat de discussie met betrekking tot de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' verder wordt gevoerd. Deze regel beperkt roc's in hun vermogen om de volledige reikwijdte van de LLO-opdracht te realiseren.</p> <p>Niettemin blijven we ons inspannen, met het doel om in nauwe samenwerking met diverse partners trajecten op te starten met betrekking tot certificaten en praktijkverklaringen binnen de derde leerweg. Dit biedt zij-instromers de kans om waardevolle succeservaringen op te doen en zich verder te professionaliseren binnen hun vakgebied. We erkennen dat er nog aanzienlijke ruimte is voor verbetering op dit terrein, en we zijn vastberaden om het volledige potentieel van deze inspanningen te benutten en verder te ontwikkelen.</p> <table border="1" data-bbox="533 936 1390 1370"> <thead> <tr> <th>Opleiding</th> <th>Niveau</th> <th>Eindtotaal</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Agrohandel & Logistiek niveau 2</td> <td>Niveau 2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>Assistent logistiek</td> <td>Niveau 1</td> <td>9</td> </tr> <tr> <td>Boomverzorging - ETW</td> <td>Niveau 3</td> <td>18</td> </tr> <tr> <td>Entree</td> <td>Niveau 1</td> <td>209</td> </tr> <tr> <td>Medewerker hovenier</td> <td>Niveau 2</td> <td>12</td> </tr> <tr> <td>Medewerker natuur water en recreatie</td> <td>Niveau 2</td> <td>6</td> </tr> <tr> <td>Vakbekwaam hovenier</td> <td>Niveau 3</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>Voeding & Technologie niveau 2/3</td> <td>Niveau 2/3</td> <td>13</td> </tr> <tr> <td>Eindtotaal</td> <td></td> <td>270</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	Opleiding	Niveau	Eindtotaal	Agrohandel & Logistiek niveau 2	Niveau 2	2	Assistent logistiek	Niveau 1	9	Boomverzorging - ETW	Niveau 3	18	Entree	Niveau 1	209	Medewerker hovenier	Niveau 2	12	Medewerker natuur water en recreatie	Niveau 2	6	Vakbekwaam hovenier	Niveau 3	1	Voeding & Technologie niveau 2/3	Niveau 2/3	13	Eindtotaal		270						
Opleiding	Niveau	Eindtotaal																																			
Agrohandel & Logistiek niveau 2	Niveau 2	2																																			
Assistent logistiek	Niveau 1	9																																			
Boomverzorging - ETW	Niveau 3	18																																			
Entree	Niveau 1	209																																			
Medewerker hovenier	Niveau 2	12																																			
Medewerker natuur water en recreatie	Niveau 2	6																																			
Vakbekwaam hovenier	Niveau 3	1																																			
Voeding & Technologie niveau 2/3	Niveau 2/3	13																																			
Eindtotaal		270																																			
<p>Regionale samenwerking ten behoeve van aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod).</p>	<p>De genoemde sectoren kennen grote arbeidsmarkttuitdagingen. Zie ook de externe en interne analyses eerder in deze Kwaliteitsagenda. In samenspraak met de netwerken van bedrijven rondom de genoemde campussen ontwikkelen we de komende jaren een aanpak die steeds beter moet gaan aansluiten bij de vraag van de markt. Dit gebeurt in nauwe samenspraak, ook met Greenport West-Holland, de betrokken gemeenten en de Metropoolregio Rotterdam Den Haag die actief deze initiatieven ondersteunen, zowel beleidsmatig als met subsidies.</p> <p>Ook is er nauw overleg met de brancheorganisaties rondom teelt (Glastuinbouw NL), techniek (AVAG) en logistiek (GroentenFruitHuis) die alle drie in deze regio zijn gevestigd. Echter, op het gebied van modulair onderwijs valt nog wel veel te verbeteren. De tot nu ingezette acties zijn te summier. We zien wel een groei in het aantal praktijkverklaringen, voornamelijk op niveau 1 en 2, maar modulair onderwijs en certificaten blijven nog wat achter. Ook zien we een toename in de BBL-opleiding bij onze reguliere opleidingen.</p>																																				
<p>Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing.</p>	<p>We zetten ons op diverse manieren actief in op regionale samenwerking om het onderwijsaanbod beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Onze samenwerking reikt ver en omvat verschillende facetten. In nauwe verbondenheid met andere ROC's opereren we gezamenlijk op onze campussen. Ook werken we samen met organisaties als het UWV, de</p>																																				

	<p>Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en regionale mobiliteitsteams (RMT's). We zijn actief vertegenwoordigd in de RMT's, waar we nauwgezet onderzoeken welke opleidingsbehoeften de arbeidsmarkt daadwerkelijk heeft en hoe wij ons onderwijsaanbod hierop kunnen afstemmen. Wij participeren in drie RMT-regio's, te weten arbeidsmarktregio Rijnmond, arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en arbeidsmarktregio Zuid-Holland Haaglanden. De komende tijd gaan wij onze contacten intensiveren.</p>	
<p>Indicatoren</p>		
<p>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.)?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wij bieden maatwerk op verschillende vlakken om de onderwijservaring te personaliseren en beter aan te sluiten bij de behoeften van individuele studenten, met inbegrip van: <ul style="list-style-type: none"> - onderwijsduur: sommige studenten hebben al relevante leer- en werkervaring voordat ze aan een opleiding beginnen. Daarom bieden wij de mogelijkheid tot verkorting van de onderwijsduur voor deze studenten. Dit betekent dat ze vrijstellingen kunnen krijgen voor bepaalde onderdelen van de opleiding, waardoor ze sneller kunnen afstuderen, - flexibele startmomenten: Bij het traject New LIFE zijn meer startmomenten voor jongeren in een kwetsbare positie. In plaats van vast te houden aan een traditioneel jaarlijkse startdatum, kunnen studenten mogelijk op meer momenten gedurende het jaar met hun opleiding beginnen, - oriëntatietraject in de FIA-campus: door middel van oriëntatietrajecten kunnen zij-instromers, vsv'ers en potentiële studenten zich oriënteren in de foodbranche met persoonlijke begeleiding, - in overleg met gemeenten zijn BBL-opleidingen gestart voor bijzondere doelgroepen voor de verslogistiek en hovenier. 	<p>Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator). Voor welke doelgroepen zijn maatwerkopleidingen beschikbaar. Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen zijn er maatwerkopleidingen beschikbaar.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen al onze opleidingen zijn maatwerktrajecten mogelijk op allerlei manieren, zoals versnellen, vertragen, vrijstellingen, opstroom en afstroom. 	
<p>Beschrijving maatregelen Activiteiten</p>		
<p>2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name de opleidingen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We ontwikkelen gerichte marketing- en promotiecampagnes die de voordelen van BBL-opleidingen benadrukken. Meer proactief. • We verstevigen de samenwerking met werkgevers in relevante sectoren om BBL-opleidingen te promoten. Dit kan onder meer betekenen dat werkgevers hun medewerkers aanmoedigen om BBL-opleidingen te volgen en stages of leerwerktrajecten aanbieden. Hierbij gaan wij werkgevers meer ondersteunen. • We ontwikkelen van een vraag gestuurd aanbod voor leven lang ontwikkelen voor bedrijven, die specifiek inspelen op de behoeften van werkgevers en de maatschappelijke opgaven in de regio. Dit vergroot de relevantie van de opleidingen. • Uitbreiding en doorontwikkeling van BBL en oriëntatietrajecten als reactie op voortijdig schoolverlaten en arbeidstekorten in specifieke sectoren 	
<p>2.3.2 BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We verbeteren de intake en begeleiding. 	

2.3.3 BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	<ul style="list-style-type: none"> • PR en communicatie worden meer betrokken bij het expliciet bekend maken van de BBL-trajecten.
2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs, leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	<ul style="list-style-type: none"> • We stellen een projectleider/coördinator LLO aan om dit certificaatgericht onderwijs aan te jagen. We stellen een handboek LLO op en voeren het uit. • (Door)ontwikkelen modulair onderwijs o.a. voor Vers-Logistiek.
2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en opleidingsaanbod goed op elkaar aan te laten sluiten.	<ul style="list-style-type: none"> • De bestaande BBL-trajecten hebben we al opgezet in samenwerking met het regionale bedrijfsleven. Deze worden geactualiseerd. • Afstemmen en versterken flexibele, op maat gemaakte, modulaire opleidingen aan te bieden via de beroepsbegeleidende leerweg (BBL), maatwerktrajecten en cursussen aansluitend bij de vraag uit de kansrijke sectoren als de voedingsmiddelenindustrie, agro productie, handel en technologie w.o. tuinbouw en verslogistiek en de groene ruimte / hoveniersbranche. Hierbij ligt specifieke nadruk op het aanpakken van maatschappelijke uitdagingen als digitalisering van sectoren, energieneutraal maken van sectoren, eiwittransitie, water, leefbaarheid van steden (vergroening, waterberging en biodiversiteit) en scholingsmogelijkheden te bieden voor mensen die momenteel niet duurzaam aan het werk zijn.
2.3.6 Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur , waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.	<ul style="list-style-type: none"> • We zijn actief vertegenwoordigd in de RMT's. Hier onderzoeken we nauwgezet welke opleidingsbehoeften de arbeidsmarkt daadwerkelijk heeft en hoe we ons onderwijsaanbod hierop kunnen afstemmen. Wij participeren in drie RMT-regio's te weten: arbeidsmarktregio Rijnmond, arbeidsmarktregio Zuid-Holland Centraal en arbeidsmarktregio Zuid-Holland Haaglanden. De komende tijd gaan wij onze contacten intensiveren.
Relevante samenwerkingspartners	
Partners NGF Katapult project Greenport Horti Campus digitalisering van de tuinbouw, Groenpact, samenwerkingspartners campussen, UWV, RMT en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.	

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.	
<p>Beoogde ambitie</p> <p>In 2027 is het aantal studenten dat het examen met een voldoende heeft afgelegd in lijn met de landelijke normen. Hierbij hebben we de volgende specifieke ambities:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In 2027 is 65% van de studenten tevreden over de lessen nl t.o.v. 54% in 2023 2. In 2027 is 65% van de studenten tevreden over de lessen rekenen t.o.v. 47% in 2023 3. In 2027 is het aantal studenten dat het examen rekenen met een voldoende heeft afgelegd in lijn met de landelijke normen voor rekenen. We kunnen geen ambitie opnemen omdat we het op dit moment niet kunnen afzetten tegen een nulmeting aangezien de resultaten vandaag 2022 mee tellen 4. In 2027 is het aantal studenten dat het examen Nederlands met een voldoende heeft afgelegd in lijn met de landelijke normen voor. 5. Het verschil tussen het IE en CE verkleind. 	
<p>#LIFE SKILLS</p> <p>Onze beloftes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een Lentiz-diploma staat niet alleen voor een verzameling kennis en vaardigheden, maar voor een houding die past bij een snel veranderende wereld. • We vinden een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven. 	
Analyseonderdelen	Analyse Lentiz
Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen.	<p>Wij werken aan onderwijs dat studenten klaarstoomt voor de toekomst. Goede beheersing van Nederlands en rekenen is een belangrijke voorwaarde om te kunnen functioneren in een beroep en in de maatschappij. Tegelijkertijd zien we een daling van het niveau van Nederlands en zien we landelijk een stijging van het analfabetisme. Dat betekent dat we intensief zullen inzetten op de verbetering van het taalonderwijs.</p> <p>Bij rekenen zien we, na de invoering van het rekenexamen als onderdeel van de exameneis, een forse stijging van de resultaten, maar ook hier is verbetering van de kwaliteit relevant. Bedrijven hebben hierin een adviserende rol. Zij helpen ons bij het gewenste niveau, de prioritering van onderdelen om een hoger niveau van Nederlands en rekenen te bereiken.</p>
Behoeftte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten om de beheersing van Nederlands en rekenen te verbeteren.	<p>We weten dat basisvaardigheden de kansen van studenten op de arbeidsmarkt en in de samenleving vergroten. We weten ook dat studenten gebaat zijn bij verschil in aanpak om tot een gelijk (hoog) niveau te komen, de zogenaamde equity. Alle studenten doen bij binnenkomst op de opleiding een instaptoets om het niveau te bepalen. Op basis daarvan wordt maatwerk georganiseerd en wordt ook extra onderzoek gedaan.</p>
Tevredenheid onder studenten over de lessen Nederlands en rekenen.	<p>De lessen Nederlands en rekenen worden door studenten in JOB beoordeeld met respectievelijk een 3,5 en 3,3. Het aandeel studenten dat de lessen Nederlands 'goed' of 'heel goed' vindt, is 54% (landelijk is dat 47%). Het aandeel studenten dat de lessen rekenen 'goed' of 'heel goed' vindt, is 46% (landelijk is dat 44%).</p>

Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?	We hebben een profiel opgesteld voor docenten Nederlands en voor docenten rekenen. Daarnaast hebben we een Lentiz-breed scholingsbeleid voor Nederlands en rekenen. Bij Nederlands wordt met name ingezet op de beoordeling van het niveau van de studenten. Bij rekenen wordt met name ingezet op de verbetering van de kennis van de docenten.
Visie van de instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands.	Wij werken aan onderwijs dat studenten klaarstoomt voor de toekomst, waarbij we het beste halen uit iedere student. Daarbij is kansengelijkheid een belangrijk element. We delen de groepen in op niveau, en ook binnen die groepen differentiëren we. Daarnaast hebben we aandacht voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben (dyslexie, dyscalculie). We zetten erop in om de beroepspraktijk in te brengen bij de lescontent van zowel Nederlands als rekenen .

Indicatoren

- **Aandeel studenten dat positief is over de lessen**

Wat vind je van de lessen Nederlands?

54%
Positief

47%
Positief

Wat vind je van de lessen rekenen?

47%
Positief

44%
Positief

- **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)**

Rekenen:

Op Niveau 1 zijn er geen beschikbare gegevens.

Op Niveau 2 heeft 27% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Op Niveau 3 heeft 57% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Op Niveau 4 heeft 43% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Nederlands IE:

Er zijn alleen gegevens beschikbaar voor niveaus 2-3. Op niveau 4 heeft 99% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Nederlands CE:

Op Niveau 1 heeft 69% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Op Niveau 2 heeft 83% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Op Niveau 4 heeft 67% van de studenten het examen succesvol afgerond.

Vanwege het ontbreken van cijfers kunnen we niveaus 1 en 3 niet met elkaar vergelijken. Wel kunnen we de resultaten van de CE en het IE op niveau 4 met elkaar vergelijken. Hieruit kunnen we concluderen dat het IE met 99% hoger scoort dan het CE. Dit verschil is opvallend groot. We hebben waargenomen dat dit verschil bij andere onderwijsinstellingen ook significant is, wat een nationaal aandachtspunt vormt. Binnen Lentiz hebben we al maatregelen genomen om dit verschil te verkleinen, we zullen deze maatregelen blijven implementeren en versterken.

Beschrijving maatregelen	Activiteiten
3.1.1 Investeren in het wegwerken van corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo. Hoort bij ambitie: 2,3	<ul style="list-style-type: none"> • Bovenschools starten we een werkgroep Nederlands en rekenen. Alle docenten Nederlands en rekenen worden voor 50 uur per jaar gefaciliteerd. • Alle studenten doen een instaptoets bij de start van de opleiding. Hierin wordt ook het verschil tussen wiskunde (vo) en rekenen (mbo) meegenomen.

	<ul style="list-style-type: none"> • Op basis van deze instaptoets, stellen we het niveau van de studenten een extra keer vast, vervolgens stemmen we het lesaanbod op het niveau af. • We continueren de extra lessen voor studenten die extra instructie nodig hebben voor Nederlands en rekenen. • Laaggeletterdheid wordt onderzocht en waar nodig wordt er actie op gezet. • Voor studenten die doorstromen naar het HBO is Wiskunde een belangrijk onderdeel. De werkgroep onderzoekt de invoering van Wiskunde voor studenten die naar het HBO willen en waar het nodig is.
<p>3.1.2 Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, en aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau. Hooft bij ambitie: 2,3,4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beroepenveldcommissies geven per opleiding vorm aan de beroepsgerichte aanpak van Nederlands en rekenen. • We continueren de differentiatieaanpak van Nederlands en rekenen.
<p>3.1.3 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen. Hooft bij ambitie: 2,3</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We continueren de extra lessen voor studenten die extra instructie nodig hebben voor Nederlands en rekenen.
<p>3.1.4 Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen. Hooft bij ambitie: 1,2,3,4</p>	<ul style="list-style-type: none"> • We zetten het professionaliseringsplan voor docenten Nederlands en docenten rekenen voort, en actualiseren het op basis van de uitgangspunten en ambities van de Kwaliteitsagenda. • We starten een professionaliseringstraject voor alle docenten rekenen.
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>Vo-scholen, instellingen die professionalisering/scholing aanbieden, Coöperatie rekenen, Kennispunt taal en rekenen.</p>	

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.	
<p>Beoogde ambitie</p> <p>In 2027 is de tevredenheid van de studenten over het burgerschapsonderwijs boven het landelijke gemiddelde op basis van de job-cijfers in 2024. Echter, in mei 2024 worden de tevredenheidcijfers over burgerschap bekendgemaakt middels de JOB. Op basis van de uitkomsten zal de ambitie herijkt worden.</p>	
<p>#LIFE SKILLS</p> <p>Onze beloftes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een Lentiz-diploma staat niet alleen voor een verzameling kennis en vaardigheden, maar voor een houding die past bij een snel veranderende wereld. • Een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers vinden we belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven. 	
Analyseonderdelen	Analyse Lentiz
Burgerschapsonwikkeling van studenten.	De wereld is in transitie. Een wereld in transitie biedt minder houvast aan jongvolwassenen om hun levenskeuzes op te baseren. Die levenskeuzes zullen dus moeten voortkomen uit eigen observaties, gecombineerd met eigen overtuigingen, normen en waarden en een samenhangend wereldbeeld. Daarom zetten we behalve op kennisoverdracht in op basisvaardigheden, burgerschap en Bildung: de brede vorming van wereldburgers met een moreel kompas.
Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap.	Docenten die dit vak geven, hebben in toenemende mate een meer coachende rol. Ze zijn gespreksleider van ingewikkelde, persoonlijke en soms confronterende gesprekken. Dit vraagt andere competenties van de docent, dan van een docent die kennis overbrengt.
Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid?	Burgerschapdocenten worden geworven op basis van een profiel docent burgerschap. Dit profiel is opgesteld door Lentiz.
Visie van de instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs.	Op alle Lentiz-scholen wordt het vak burgerschap aangeboden, al meerdere jaren en minimaal één uur per week. De docenten van de verschillende locaties hebben een gezamenlijk overleg waarin zij de inhoud van het burgerschapsprogramma afstemmen en content met elkaar delen.
De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord.	De studievoortgang van studenten vertoont variaties per locatie, maar er zijn uniforme richtlijnen voor het afronden van het vak burgerschap. Dit is vastgelegd in het Lentiz-beleidsdocument 'Loopbaan en Burgerschap'.
Indicatoren	
<p>Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (op instellingsniveau).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is geen indicator aanwezig. <p><i>Dit is een nieuwe indicator. Deze wordt op initiatief van OCW, na de planvorming, opgenomen in een bestand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.</i></p>	
Beschrijving maatregelen	Activiteiten
3.2.1 Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	<ul style="list-style-type: none"> • Bovenschools starten we een werkgroep burgerschap. Alle docenten burgerschap worden voor 50 uur per jaar gefaciliteerd. • De werkgroep schrijft een nieuw visie-document burgerschap. • Alle docenten burgerschap van Lentiz voldoen aan het bekwaamheidsprofiel burgerschap dat intern is opgesteld. Dit is vooralsnog geen wettelijke vereiste.

	<ul style="list-style-type: none"> • We zullen meer specifieke scholing aanbieden op het gebied van gespreksvoering, met name waar het gaat over polarisatie, omgaan met verharding, veiligheid, etc.
3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.	<ul style="list-style-type: none"> • Ons doel is om alle docenten burgerschap bekwaam en professioneel te kunnen laten handelen. Deze doelstelling en de mate waarin dit lukt, zal met de ondernemingsraad besproken worden.
3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	<ul style="list-style-type: none"> • We zetten in op professionalisering van docenten. Dit doen we op basis van het bekwaamheidsprofiel burgerschap. Scholing leidt tot het beter kunnen voeren van (lastige) discussies over maatschappelijke thema's, waarbij sociale veiligheid/veilige opvolging gerealiseerd moet worden.
Relevante samenwerkingspartners	
Expertisepunt LOB, Netwerk groen, werkgroepen van andere instellingen onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.	

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.

Beoogde ambitie

Bij Lentiz vinden we het vanuit de meerjarenstrategie belangrijk om onze kwaliteit te verankeren en door te ontwikkelen. Boeien en binden van zowel de huidige als toekomstige medewerkers is daarbij van groot belang. Dat betekent dat we inzetten op goed werkgeverschap en werkgeluk van onze medewerkers. Onder ander door vermindering van de werkdrukbeleving en het investeren in de duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van onze medewerkers, zodat hun carrièreperspectief versterkt wordt. Ook investeren we in de opleiding van toekomstige docenten en willen we de uitval van startend personeel verminderen. We zullen dit meten aan de hand van de indicatoren over werkdruk, carrièreperspectief en uitval.

Dit succes realiseren wij door het behalen van de volgende meetbare ambities:

1. De tevredenheid van het onderwijspersoneel is gestegen van een 5.9 naar een 6.2 ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau).
2. De werkdrukervaring is gezakt van 49.5% naar 30%
3. Op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' is de score van 7,7 gestegen naar 8.0
4. Gemiddeld op de streefcijfers salarismix LB/LC/LD. De ambitie is om met de scholen dit streefcijfer ook de komende jaren te blijven behalen.

#KWALITEIT EN VERANTWOORDING

Onze beloftes

- We vinden het belangrijk om onze kwaliteit te verankeren. We verantwoorden ons op alle niveaus voor onze keuzes.
- Om de Lentiz-kwaliteit te borgen, zetten we onder andere in op goed werkgeverschap, op de duurzame inzetbaarheid en ontwikkeling van onze medewerkers. We investeren in de opleiding van toekomstige docenten.

Analyseonderdelen

Analyse Lentiz

Instream van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende.

Hoewel het met extra activiteiten wel lukt, wordt het steeds uitdagender om vacatures adequaat in te vullen. Van de vacatures die in schooljaar 2022-2023 zijn geplaatst, is 15% een herplaatsing van een eerder niet vervulde vacature. Het feit dat meer vacatures voor een tweede maal worden geplaatst, geeft aan dat ook wij te maken hebben met de schaarste op de arbeidsmarkt. Daarnaast zijn er in 2021 vacatures geplaatst, die pas in het eerste kwartaal van 2022 werden ingevuld. De krapte op de arbeidsmarkt was duidelijk aanwezig, met name bij de specifieke (groene) vakken, zoals bijvoorbeeld docent hovenier. Wij merken met name de krapte bij de beroepsvakken.

Bestaan van personeelstekorten.

We kunnen vaststellen dat er inderdaad tekorten aan personeel zijn in vakgebieden met schaarste, evenals in gespecialiseerde disciplines, zoals teelt. Het verenigen van diepgaande vakkennis en de vereiste PDG-kwalificaties blijkt een uitdagende combinatie te zijn.

Uitval onder startend onderwijspersoneel.

Wij trachten door middel van doeltreffende onboarding (Lentiz-brede inwerktrajecten) niet alleen de mate van uitval te beperken maar ook het welzijn en welbevinden van de docent te bevorderen. In het artikel in het AD van 21 augustus 2023, wordt gesuggereerd dat één op de vijf startende docenten ook weer uitvalt. We hebben een goed overzicht van het totale percentage docenten dat uitvalt, maar het is momenteel moeilijk te meten welk percentage hiervan startend personeel betreft. Docenten verlaten soms de organisatie vanwege nieuwe baankansen, terwijl anderen uitvallen als gevolg van factoren als burn-out. Hoewel we momenteel geen specifieke gegevens hebben over het percentage startend personeel dat

	uitvalt, streven we ernaar om dit in de toekomst bij te houden en beter te monitoren.										
Begeleiding aan startend onderwijspersoneel.	Wij zijn bezig om een vastgelegde onboarding/inwerkprocedures te ontwikkelen voor startende medewerkers. Alle nieuwe medewerkers krijgen deze begeleiding. Tevens hebben we de SCOOOL opleidingsschool en het Groen Consortium. SCOOOL is een samenwerkingsverband tussen vier onderwijspartners, met als doel moderne en vakbekwame docenten op te leiden in een dynamische, eigentijdse onderwijsomgeving. Het Groen Consortium is een opleidingsschool waarin groene mbo-scholen samenwerken aan een opleidingstraject voor startend onderwijspersoneel.										
Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel. Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas.	<p>We hebben een duidelijk loopbaanperspectiefbeleid opgesteld. Dit zal de komende jaren herzien en geactualiseerd worden in nauw overleg met de ondernemingsraad. In dit beleidsdocument wordt helder beschreven onder welke voorwaarden een docent kan doorstromen van LB naar LC en van LC naar LD. We voldoen aan de landelijke normen met betrekking tot salaris en functiemix. We zitten op of rond de met de OR afgestemde streefcijfers LB/LC/LD en de ambitie is om dit niveau in stand te houden. Daarvoor worden de toegewezen middelen ingezet. Om de doorstroming te bevorderen, hebben we specifieke programma's ontwikkeld. Docenten die streven naar doorstroming kunnen van deze programma's gebruikmaken. Het belangrijkste criterium voor doorstroming blijft de kwaliteit van ons onderwijs en de loopbaanperspectieven voor docenten. Er zijn plannen om deze uitgangspunten uit te breiden naar het onderwijsondersteunend personeel.</p> <p>Status Salarismix Lentiz BVE (14YD) op 31 december 2023</p> <table border="1"> <tr> <td>Streefcijfers Lentiz BVE</td> <td>45%</td> <td>45%</td> <td>10%</td> <td>100%</td> </tr> <tr> <td>Realisatie Lentiz BVE</td> <td>46,1%</td> <td>46,7%</td> <td>7,2%</td> <td>100%</td> </tr> </table>	Streefcijfers Lentiz BVE	45%	45%	10%	100%	Realisatie Lentiz BVE	46,1%	46,7%	7,2%	100%
Streefcijfers Lentiz BVE	45%	45%	10%	100%							
Realisatie Lentiz BVE	46,1%	46,7%	7,2%	100%							
Professionaliseringsbeleid van de instelling.	We hanteren een gedegen professionaliseringsbeleid, dat wordt ondersteund door verschillende kernpunten. Alle scholen hebben een professionaliseringsplan. In dit plan worden ook de thema's van de Kwaliteitsagenda opgenomen. Het beleid omvat een gestructureerde gesprekscyclus, de ontwikkeling van individuele opleidingsplannen binnen scholen en centra, waarbij het persoonlijkheidsontwikkelingstraject (PLOT) een centrale rol speelt. Daarnaast is er een duidelijk beleid opgesteld voor loopbaanstappen van LB naar LC en van LC naar LD. Op dit moment wordt het beleid herzien en geactualiseerd om aan de huidige behoeften te voldoen.										
Ervaren werkdruk onder onderwijspersoneel.	Werkplezier en verminderen van werkdruk is voor ons een belangrijk thema. Afgelopen jaren is dan ook sterk ingezet op het verminderen van de werkdruk en het verhogen van werkplezier. Echter, op basis van de MTO-cijfers blijkt dat voornamelijk een grote groep onderwijspersoneel de werkdruk als te hoog ervaart. 49,5% van het personeel benadrukt dat de werkdruk momenteel varieert van 'te hoog' tot zelfs 'veel te hoog'. Hoewel dit onder het gemiddelde van het mbo ligt, blijft het desalniettemin aanzienlijk. Het verminderen van deze werkdruk heeft doorlopend onze aandacht.										
Mate waarin gebruikgemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden.	De benutting van professionaliseringsmogelijkheden is hoog. Zo is, vanwege de grote vraag, het interne PLOT verdubbeld in aantal. Op decentraal niveau worden de beschikbare professionaliseringsbudgetten voor de professionaliseringsplannen, die afgestemd zijn op de specifieke onderwijsbehoeften op locatieniveau, volledig benut.										

(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden.	We streven ernaar alles te doen om iedereen te ondersteunen bij zijn professionaliseringsinspanningen. Desondanks zijn er enkele barrières die zich voordoen, zoals roosterconflicten, persoonlijke situaties of gebrek van urgentie, werkdruk, zwaarte van trajecten/scholing en teamsamenstelling.		
Indicatoren			
<p>Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau). Medewerkersonderzoek mbo-score op de vraag 'Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden' voor de groep onderwijspersoneel.</p> <p>De tevredenheid van ons onderwijspersoneel met betrekking tot hun ontwikkelingsmogelijkheden op instellingsniveau, zoals gemeten in het medewerkersonderzoek voor het mbo, heeft de score 5,9.</p>	<p>De ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (op instellingsniveau). Medewerkersonderzoek mbo. Aandeel respondenten dat de werkdruk 'te hoog' of 'veel te hoog' vindt voor de groep onderwijspersoneel.</p> <p>Bij het medewerkersonderzoek in het mbo heeft 49,5% van het onderwijspersoneel aangegeven de ervaren werkdruk op instellingsniveau als 'hoog' of zelfs 'veel te hoog' te beschouwen.</p>	<p>Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau). DUO-gegevens worden door DUO aangeleverd.</p> <p>Zie indicator 6 uit hoofdstuk 8.</p>	<p>Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0 tot 2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau). Medewerkersonderzoek mbo. Score op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' voor de groep onderwijspersoneel met een dienstverband korter dan 2 jaar</p> <p>Op de vraag 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken' heeft deze groep een score van 7,7 gegeven.</p>
Beschrijving maatregelen	Activiteiten		
<p>3.3.1 (Verplicht) Het opstellen van ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen in samenspraak met de ondernemingsraad op de thema's 'Inschaling onderwijspersoneel', 'Professionalisering onderwijspersoneel', 'Werkdruk onderwijspersoneel'. Hoort bij ambitie: 4</p>	<p>We actualiseren de plannen die er op dit moment zijn. Hierbij nemen we de volgende aandachtspunten mee:</p> <ul style="list-style-type: none"> - inschaling onderwijspersoneel: <ul style="list-style-type: none"> o inventariseren en evalueren bestaande inschalingscriteria, o de OR en betrokken personeelsleden worden om input gevraagd om te zorgen dat de plannen aansluiten bij hun verwachtingen en behoeften, o actualisering van transparante richtlijnen voor inschaling op basis van functie-eisen, prestaties en relevante criteria. Hierbij worden meetbare indicatoren opgesteld, o onboarding-programma's. - professionalisering onderwijspersoneel: <ul style="list-style-type: none"> o er wordt een grondige analyse uitgevoerd van de professionaliseringsbehoeften van onderwijspersoneel op basis van hun functies, prestaties en vakgebieden en op basis van het strategisch meerjarenplan en de doelstellingen uit de Kwaliteitsagenda, o ontwikkeling trainingsprogramma's, 		

	<ul style="list-style-type: none"> ○ verkenning peer-mentoringsprogramma's, waarbij ervaren docenten nieuwkomers begeleiden en ondersteunen, - werkdruk onderwijspersoneel: <ul style="list-style-type: none"> ○ aanpak werkdruk(metingen) door extern bureau: o.a. identificeren van gebieden waar de werkdruk kan worden verminderd, bijvoorbeeld door taakherverdeling, ondersteuning door onderwijsondersteunend personeel of automatisering van administratieve taken, verkenning naar preventie en ondersteuning. ○ Lentiz ontvangt voor het versterken van het carrièreperspectief ruim 0,6 miljoen euro. Dit budget wordt voor 0.1 mln. ter beschikking gesteld voor de maatregelen benoemd onder deze doelstelling.
<p>3.3.2 (Verplicht) Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en van LC naar LD, de eventuele limitering van 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. Hooft bij ambitie: 1,3,4</p>	<p>We zetten de volgende acties in om te voldoen aan de verplichting met betrekking tot het loopbaanbeleid en de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en van LC naar LD zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> - actualisatie beleid over de bevordering, verhouding en kwalificatie-eisen voor LB-LD-LC. Dit wordt besproken met de OR, - consulteren belanghebbenden, zoals OR en andere betrokkenen, - (her)ontwikkeling transparante criteria, - duidelijk ontwikkelperspectief voor docenten op basis van hun positie (LB, LC, LD) in verhouding tot het totale personeelsbestand, - herijken implementatie en beoordelingsproces, - continueren van de mogelijkheden voor professionele ontwikkeling en bijscholing om aan de doorstroomcriteria te kunnen voldoen. - Lentiz ontvangt voor het versterken van het carrièreperspectief ruim 0,6 miljoen euro. Dit budget wordt voor 0.5 mln. ter beschikking gesteld voor de instandhouding van het carrièreperspectief. -
<p>3.3.3 (Verplicht) Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid. Hooft bij ambitie: 1</p>	<p>Om de inzet op zij-instromers te intensiveren in het aannamebeleid, worden de volgende acties ingezet:</p> <ul style="list-style-type: none"> - formuleren van een zij-instroombeleid dat de criteria en procedures voor het aannemen van zij-instromers beschrijft, - inschakelen van externe partijen voor o.a. recruitment, opleiding en certificering met name voor de beroepsvakken, - actievere inzet op voorlichting en informatie, - aansluiten van zij-instroomprogramma's waarbij de zij-instromers worden aangesloten op de intensieve begeleiding en mentoring, zoals het proces vanuit de opleidingsscholen. - Inzet hybride-docenten verder intensiveren.
<p>Relevante samenwerkingspartners</p>	
<p>Trainings- en opleidingsinstituten, Hogeschool Rotterdam, Aeres, STOAS, TU Delft, ICLON Universiteit Leiden en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.</p>	

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

Beoogde ambitie

In 2027 streven we ernaar dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner wordt in de onderzoeks- en kennisnetwerken. We doen dit door de bestaande practoren te verstevigen en uit te breiden van 3 naar 4 of 5.

#LIFE SKILLS

Onze beloftes

- Een Lentiz-diploma staat niet alleen voor een verzameling kennis en vaardigheden, maar voor een houding die past bij een snel veranderende wereld.
- Een brede vorming van studenten tot zelfbewuste burgers vinden we belangrijk. Ook een internationale oriëntatie of ervaring past goed bij wat we onze studenten willen meegeven

#REGIONALE SAMENWERKING

Onze belofte

- We werken samen met in- en externe partners in de regio aan een onderwijsaanbod dat past bij het profiel van de school, de behoeften van de regio en het niveau en de belevingswereld van de student.

#INDIVIDUELE TALENTEN EN VAARDIGHEDEN

Onze belofte

- Toegankelijkheid en kansgelijkheid vinden we belangrijk. We spannen ons maximaal in om alle studenten uit te nodigen om volwaardig mee te doen en ze te stimuleren zich te ontwikkelen naar hun beste vermogen.

Analyseonderdelen

Analyse Lentiz

Positie van onderzoek en innovatie op de instelling.

Lentiz leidt toekomstmakers op: jongeren die beseffen dat ze zélf aan de knoppen zitten van een mooiere en betere toekomst. Daarvoor is kennisoverdracht niet genoeg. De vakkennis die we onze studenten nu leren, kan alweer achterhaald zijn op het moment dat ze hun diploma ontvangen. We willen dus ook hun nieuwsgierigheid prikkelen, ze leren onderzoeken en innoveren. Onderzoekend leren/leren onderzoeken krijgt daarom een steeds prominentere plek in ons onderwijs. Dat betekent dat studenten aan de slag gaan met levensechte opdrachten, liefst aangedragen door het bedrijfsleven uit de directe omgeving van de school.

Het practoraat is een heel mooi middel om dat onderzoekend leren/leren onderzoeken een blijvende plek te geven in ons mbo-onderwijs. Op drie Lentiz mbo-scholen is een practoraat actief. Dat zien we niet als een vastomlijnd instituut met dwingende voorschriften. Elk practoraat krijgt een invulling die past bij de school, het werkveld waarvoor de school opleidt en de bedrijvigheid in de directe omgeving van de school. Het practoraat stimuleert onderzoekend leren door innovatievragen van bedrijven te koppelen aan de eigen mbo-opleiding(en) en, waar mogelijk, aan hbo en universiteiten. De practoraten binnen Lentiz worden opgericht op basis van een vraag vanuit een PPS of vanuit het bedrijfsleven. Zij hebben daardoor altijd een maatschappelijke thema als onderwerp en zijn gekoppeld aan een aantal bedrijven uit de regio. Vanuit de Dutch Fresh Port is de wens geuit om een practoraat Agrologistiek in te richten, waarbij artificial intelligence,

	digitalisering, robotisering vanuit Feeding & Greening the Mega-cities, ontwikkelingen zijn in de sector waar praktisch onderwijs gewenst is.
Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centers of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs.	De practoraten Circulaire Manege & Hippische Innovatie en Food, Health & Technology zijn gekoppeld aan een RIF-aanvraag. Alle drie de practoraten zijn aangesloten op Inholland en/of Van Hall Larenstein, waarmee zij in toenemende mate onderzoeken doen.
Bestaande practorat en kansen voor nieuwe practorat.	Practoraten functioneren in de driehoek onderwijs-onderzoek-ondernemen. De ervaring die wij inmiddels hebben met onze drie practorat leert dat een practoraat steeds functioneert naar mate deze driehoek goed is ingevuld met een practor en daaraan gekoppelde docenten. Een paar voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> - de huidige practor van het practoraat Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie (Ted Duijvestijn) is een erkend ondernemer binnen de sector. Als boegbeeld opent hij deuren naar bedrijven die voor Lentiz MBO Westland en Lentiz MBO Oostland anders niet open zouden gaan. Punt van aandacht in de verdere doorontwikkeling is de structurering van het onderzoek en de borging van deze uitkomsten in het onderwijs, - het practoraat Circulaire Manege & Hippische Innovatie kent twee practoren: IJsbrand Chardon (meervoudig wereldkampioen vierspan) en Alain Broft (eigenaar van EquInnoLab met focus op onderzoek rondom meten = weten). De borging richting het onderwijs wordt vormgegeven door de inzet van een seniordocent (Anne Hoogenboom), - de practor van het practoraat Food, Health & Technology, Petra Kuipers, is wetenschappelijk geschoold, heeft een eigen onderneming gehad en heeft kennis van het onderwijs. De link naar de bedrijven loopt onder meer via de bedrijven die actief zijn binnen de Food Innovation Academy. De verdere koppeling naar docenten behoeft nog aandacht.
Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten.	Lentiz zet in op individuele talenten. We hebben hierbij aandacht voor de kansengelijkheid, maar ook voor de positionering van excellentie. We stimuleren studenten om gaandeweg te ontdekken waar hun grootste kracht ligt. De scholen en opleidingen zetten, in afstemming met het regionale bedrijfsleven, in op specifieke excellentieprogramma's voor studenten. Zo wordt bij de foodopleidingen ingezet op de foodhackathon, de impactprijs en de Verspillingschallenge. Hovenier, bloem, dier en groene Retail nemen deel aan de skills wedstrijden.
Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's.	Voor de opleidingen Manager Retail, Hovenier, Dier, Bloem en Teelt nemen de studenten deel aan de vak wedstrijden van Skills Heroes. Verder zijn er vanuit de practorat onderzoeksopdrachten en Hackatons. waar studenten aan kunnen deelnemen.

Indicatoren	
Aantal practoratzen, lopend en in oprichting (op instellingsniveau) Onze lopende practoratzen zjn Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie, Circulaire Manege & Hippische Innovatie en Food, Health & Technology. In voorbereiding zjn de practoratzen Groene Leefomgeving en Verslogistiek.	
Beschrijving maatregelen	Activiteiten
3.4.1 (Verplicht) Intensivering van bestaande practoratzen dan wel oprichting van nieuwe practoratzen.	<ul style="list-style-type: none"> • We breiden uit naar vier, mogelijk vijf practoratzen, met een practoraat op het gebied van verslogistiek en mogelijk ook één voor groene leefomgeving. • De huidige drie practoratzen continueren en intensiveren we. • Het volledig budget van 110.000,- wordt volledig ingezet voor de intensivering van de bestaande of terwijl op te richten practoratzen.
3.4.2 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	<ul style="list-style-type: none"> • Minimaal 80% van onze opleidingen heeft een excellentieprogramma en maakt dit inzichtelijk. Dit kan vorm krijgen in regionale of landelijke challenges, skillswedstrijden, hackathons, internationale wedstrijden en andere programma's en- of topsportmodulen.
3.4.3 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.	<ul style="list-style-type: none"> • Om het onderzoekend vermogen van studenten en docenten te vergroten, wordt in iedere opleiding vastgelegd hoe onderzoekend leren een deel van de onderwijsmethodiek is. Hierbij wordt het Blended leren (waaronder onderzoekend leren, e-learning) gekoppeld aan de campussen en/of de samenwerking met het regionale bedrijfsleven. • We zetten in op professionalisering en facilitering van docenten om onderzoekend leren te realiseren. • We hebben in alle beroepsveldcommissies de vraag naar gewenste innovatie opgehaald, zodat de opleidingen hierop kunnen acteren.
Relevante samenwerkingspartners	
RIF, CIV, gemeenten, provincie Zuid-Holland, Stichting Ieder mbo een practoraat en onze partners zoals beschreven in de inleiding in hoofdstuk 7.	

8. Indicatoren

In dit hoofdstuk zijn de verplichte indicatoren voor Lentiz opgenomen.

- **Indicator 1: Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen naar instelling en niveau.**

Bron: DUO, tabblad 1

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen: het aantal gediplomeerden in een teljaar (tussen 1 oktober en 30 september), per instelling, niveau en beroepsopleiding.

			2020-2021	2021-2022*
Code beroepsopleiding	Naam beroepsopleiding	Niveau	Aantal	Aantal
bc256	Paardensport en -houderij	3	6	5
bc256	Paardensport en -houderij	4	22	29
bc313	Retail Management	4	60	51
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving	4	.	5
bc358	Retail advies	3	5	.
bc359	Retail operationeel	2	44	55
bc365	Entree	1	96	125
bc390	Voeding	2	5	14
bc390	Voeding	3	9	13
bc390	Voeding	4	53	39
bc391	Agro productie, handel en technologie	2	8	18
bc391	Agro productie, handel en technologie	3	17	7
bc391	Agro productie, handel en technologie	4	85	75
bc392	Diervverzorging	2	23	24
bc392	Diervverzorging	3	26	16
bc392	Diervverzorging	4	58	59
bc393	Bloem, groen en styling	2	.	6
bc393	Bloem, groen en styling	3	6	6
bc393	Bloem, groen en styling	4	8	.
bc394	Groene ruimte	2	37	39
bc394	Groene ruimte	3	20	26
bc394	Groene ruimte	4	23	20
bc430	Allround coördinator-instructeur buitensport	4	11	16

▪ **Indicator 2: Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen.**

Bron: DUO, tabblad 2

Het aantal instromende studenten op peildatum van jaar t dat op de peildatum van jaar t-1 niet stond ingeschreven in het mbo, per instelling en beroepsopleiding en het aantal switchende studenten op peildatum van jaar t dat op de peildatum van jaar t-1 op een andere beroepsopleiding (bc-code) in het mbo stond ingeschreven, per instelling en beroepsopleiding.

		2022-2023*	2022-2023*
Code beroepsopleiding	Naam beroepsopleiding	Aantal instroom	Aantal switch
bc256	Paardensport en -houderij	32	.
bc313	Retail Management	10	.
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving	8	.
bc358	Retail advies	.	7
bc359	Retail operationeel	22	22
bc365	Entree	235	0
bc390	Voeding	70	23
bc391	Agro productie, handel en technologie	115	20
bc392	Diervverzorging	137	30
bc393	Bloem, groen en styling	18	.
bc394	Groene ruimte	79	30
bc430	Allround cortinator-instructeur buitensport	6	7
bc480	Boomverzorging	7	.
bc485	Vakexpert geo, data & design	.	0
bc503	Allround instructeur buitensport	5	0

▪ **Indicator 3: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald in een teljaar, per instelling, niveau en examenniveau.**

Bron: DUO, tabblad 3A

- Niveau 2: 27%
- Niveau 3: 57%
- Niveau 4: 43%

▪ **Indicator 4: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (instellingsexamen) heeft gehaald in een teljaar, per instelling, niveau en examenniveau.**

Bron: DUO, tabblad 3B

Er zijn alleen gegevens beschikbaar voor niveau 4. Bij niveau 4 heeft 99% van de studenten het examen succesvol afgelegd.

▪ **Indicator 5: Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (centraal examen) heeft gehaald in een teljaar, per instelling, niveau en examenniveau.**

Bron: DUO, tabblad 3B

- Op niveau 1 heeft 69% van de studenten het examen behaald.
- Op niveau 2 heeft 83% van de studenten het examen succesvol afgerond.
- Op niveau 4 heeft 67% van de studenten het examen succesvol voltooid.

Indicator 6: Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen: het aandeel van de L-schalen in de totale formatie, per instelling en leeftijdsklasse
Bron: DUO, tabblad 4A

Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen (in percentages-pct)																	
Instel- lings- code	Instel- lings- naam	Leef- tijds- - klas- se	PCT _LB 202 0	PCT _LB 202 1	PCT _LB 202 2	PCT _LC 202 0	PCT _LC 202 1	PCT _LC 202 2	PCT _LD 202 0	PCT _LD 202 1	PCT _LD 202 2	PCT _LE 202 0	PCT _LE 202 1	PCT _LE 202 2	PCT _O VE R 202 0	PCT _O VE R 202 1	PCT_ OVER 2022
14YD	Lentiz	1	94,8	86,5	86,4	5,2	13,5	13,6									
14YD	Lentiz	2	55,2	57,0	50,5	37,2	35,6	40,2	5,2	4,0	5,6	1,8	2,8	2,5	0,6	0,7	1,3
14YD	Lentiz	3	37,4	42,6	41,0	55,3	47,7	52,4	7,2	9,7	6,6						
14YD	Lentiz	4	26,3	32,9	35,2	57,3	51,7	50,8	16,4	15,4	14,0						
14YD	Lentiz	5	12,2	9,8	7,6	74,0	68,7	69,9	13,7	21,5	22,5						
14YD	Lentiz	Totaal	46,1	48,5	47,7	44,9	41,6	43,1	8,3	8,9	8,2	0,5	0,8	0,7	0,2	0,2	0,4

Tabel 7. Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-ge diplomaerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021				richting gelijk of verwant aan opleiding		
				betrouwbaarheidsinterval		
				ondergrens	bovengrens	
Instellingscode	Instellingsnaam	Domein	Beroepsopleiding			
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Paardensport en -houderij	46	23	75
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Management retail	28	0	67
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Advies en onderzoek leefomgeving	.	.	.
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Verkoop	15	0	39
14YD	Lentiz	Entree	Entree	.	.	.
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Voeding	52	38	67
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Agro productie, handel en technologie	56	38	73
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Dierverzorging	58	45	71
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Bloem, groen en styling	.	.	.
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Groene ruimte	68	54	81
14YD	Lentiz	Cross-over	Allround coördinator-instructeur buitensport	28	11	50
14YD	Lentiz	Entree	Totaal	.	.	.
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Totaal	20	0	40
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Totaal	58	51	66
14YD	Lentiz	Cross-over	Totaal	28	11	50
14YD	Lentiz	Totaal	Totaal	53	47	60

- Indicator 7: Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor mbo-instructeurs: het aandeel van de mbo-instructeurs in de totale formatie, per instelling en leeftijdsklasse.
Bron: DUO, tabblad 4B

Geen gegevens beschikbaar.

- Indicator 8: Voortijdig schoolverlaten (vsv): vsv'ers zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten. Het vsv-percentage staat voor het aantal vsv'ers als percentage van het aantal studenten dat aan het begin van het schooljaar ingeschreven staat.
Bron: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>

Gedurende de afgelopen vijf jaar heeft Lentiz laten zien dat haar voortijdig schoolverlatingscijfers consistent lager zijn dan het nationale gemiddelde. In 2021-2022 heeft Lentiz een vsv van 6,18% tegenover het landelijk gemiddelde van 6,35%. Niettemin is het opmerkelijk dat er, in vergelijking met het voorgaande jaar 2020-2021, een toename is waargenomen, waarbij het voortijdig schoolverlatingspercentage is gestegen van 3,66% naar 6,18%. Bij een grondige analyse is

geconstateerd dat deze toename met name geconcentreerd is op één van onze locaties, waar een regionale plusvoorziening is gevestigd. Deze locatie heeft in het bijzonder de naweeën van de coronapandemie gevoeld, wat heeft bijgedragen aan de uitdagingen op het gebied van voortijdig schoolverlaten.

Bron: [Dashboards vsv en JIKP \(rijkscloud.nl\)](#)

Totaal	1	37%
Totaal	2	11%
Totaal	3	9%
Totaal	4	3%
Totaal	Totaal	6%

- **Indicator 9: Succes doorstromers in eerste jaar hbo: percentage eerstejaars dat een jaar later nog bij dezelfde instelling studeert of de instelling met een diploma heeft verlaten.**

Bron: DUO, tabblad 6

Het studiesucces in het eerste jaar van hbo van de mbo-doorstromers van Lentiz is 87%.

- **Indicator 10: Aansluiting opleiding en werk (minstens 12 uur per week) van mbo-gediplomeerden naar instelling, domein en beroepsopleiding.**

Bron: DUO, tabblad 7

Tabel 7.

Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-gediplomeerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

Instellingscode	Instelling	Domein	Beroepsopleiding	richting gelijk of verwant aan opleiding	betrouwbaarheidsinterval	
					ondergrens	bovengrens
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Paardensport en -houderij	46	23	75
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Management retail	28	0	67
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Advies en onderzoek leefomgeving	.	.	.
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Verkoop	15	0	39
14YD	Lentiz	Entree	Entree	.	.	.
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Voeding	52	38	67
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Agro productie, handel en technologie	56	38	73
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Diervverzorging	58	45	71
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Bloem, groen en styling	.	.	.
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Groene ruimte	68	54	81
14YD	Lentiz	Cross-over	Allround coördinator-instructeur buitensport	28	11	50
14YD	Lentiz	Entree	Totaal	.	.	.
14YD	Lentiz	Handel en ondernemerschap	Totaal	20	0	40
14YD	Lentiz	Voedsel, natuur en leefomgeving	Totaal	58	51	66
14YD	Lentiz	Cross-over	Totaal	28	11	50
14YD	Lentiz	Totaal	Totaal	53	47	60

Bron: CBS/OCW, SVO 2021.

- Indicator 11: Arbeidsmarktrendement: aandeel werkenden minstens 12 uur per week 1 jaar na afstuderen, per instelling, beroepsopleiding, niveau en leerweg.
Bron: DUO, tabblad 8

NOTE: De aantallen in kolommen I en J zijn afgerond op tientallen, de percentages in kolom K zijn afgerond op hele percentages. Percentages zijn op 0 gezet als deze gebaseerd zijn op een aantal kleiner dan 10. De percentages zijn berekend op niet-afgeronde aantallen. Deze niet-afgeronde aantallen zijn niet gepubliceerd vanwege AVG-regelgeving. Dit verklaart waarom kolom J / kolom I * 100% niet precies dezelfde waarde geeft als de waarde in kolom K.

	Opleiding	Uitstromers	12 uur of meer werk per week	Aandeel %
BBL	Entreeopleiding	10	10	0
BBL	Niveau 2	40	40	89
BBL	Niveau 3	30	30	96
BBL	Niveau 4	20	20	94
BBL	Totaal	100	90	92
BOL	Entreeopleiding	10	0	0
BOL	Niveau 2	60	30	51
BOL	Niveau 3	50	30	65
BOL	Niveau 4	120	100	80
BOL	Totaal	240	170	68
Totaal	Entreeopleiding	10	10	0
Totaal	Niveau 2	110	70	66
Totaal	Niveau 3	80	60	76
Totaal	Niveau 4	140	120	81
Totaal	Totaal	340	260	75

- Indicator 12: Succes eerstejaarsstudenten: percentage eerstejaarsstudenten dat een jaar later nog bij dezelfde instelling studeert of de instelling met een diploma heeft verlaten, per instelling, beroepsopleiding en niveau.
Bron: DUO, tabblad 9

2021/'22 (Startersresultaat)

Hoofdgroepcode	Hoofdgroepnaam	Beroepsopleidingcode	Beroepsopleidingnaam	Niveau	Instromers			w.v. instromers met studiesucces een jaar later			Aandeel instromers met studiesucces		
					2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
hg006	Handel en ondernemerschap	bc359	Verkoop	2	46	56	57	40	45	47	0,87	0,80	0,83
hg016	Voedsel, natuur en leefomgeving	bc390	Voeding	2	9	7	11	7	7	9	0,78	1,00	0,82
hg016	Voedsel, natuur en leefomgeving	bc391	Agro productie, handel en technologie	2	16	15	21	12	12	13	0,75	0,80	0,62
hg016	Voedsel, natuur en leefomgeving	bc392	Dierverzorging	2	35	27	28	30	21	21	0,86	0,78	0,75
hg016	Voedsel, natuur en leefomgeving	bc393	Bloem, groen en styling	2	0	.	.	.
hg016	Voedsel, natuur en leefomgeving	bc394	Groene ruimte	2	44	34	53	37	29	48	0,84	0,85	0,91
Totaal	Totaal	Totaal	Totaal	2	153	144	174	128	117	138	0,84	0,81	0,79

Indicator 13: JOB-monitor: enquête onder studenten, toelichting zie: <https://www.jobmbo.nl/wp-content/uploads/2022/06/JOB-monitor-2022.pdf>

Bron: JOB-monitor, tabblad 10

	Percentage positief
Voel je je veilig op school?	79,2
Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	47,9
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school bij deze keuze?	29,9
BOL-studenten: Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	38,7
BOL-studenten: Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	62,4
BBL-studenten: Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	75,8
Wat vind je van de lessen Nederlands?	54,1
Wat vind je van de lessen rekenen?	46,7

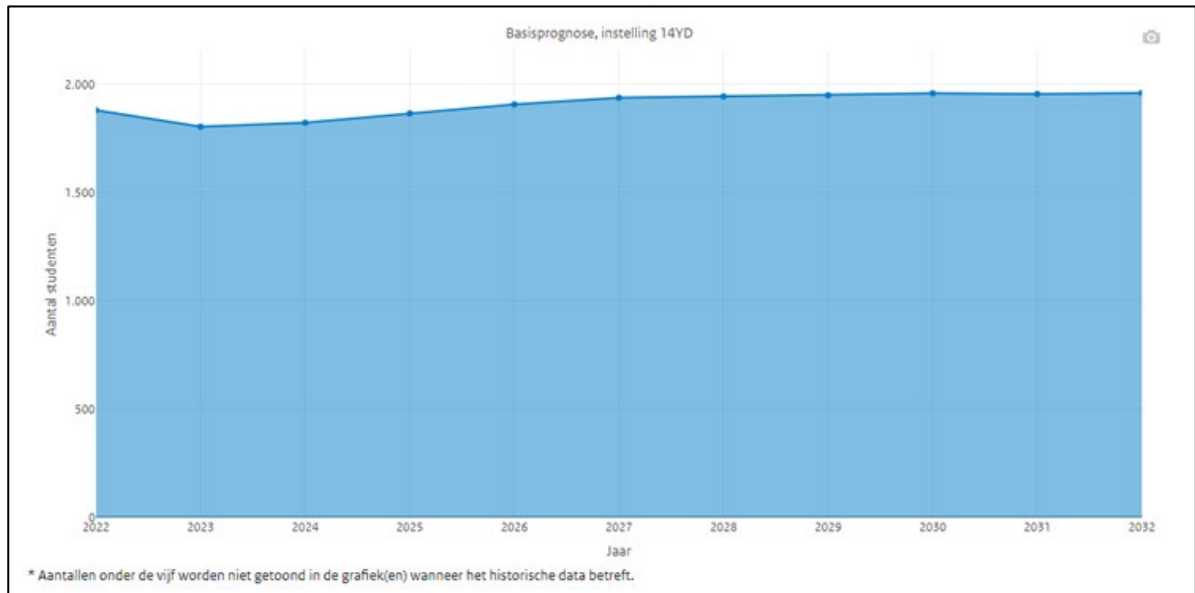
- **Indicator 14: Practoraten: voor toelichting op de practoraten in het mbo, zie: <https://www.practoraten.nl/>.
Bron: DUO, tabblad 11**

Lentiz heeft drie practoraten die zijn erkend door Stichting Ieder mbo een practoraat:

- Circulaire Kas & Tuinbouw Innovatie
- Circulaire Manege & Hippische Innovatie
- Food, Health & Technology

▪ **Indicator 15: Prognose studentaantallen Lentiz**
Bron: DUO

Zoals in onderstaande tabel te zien is, verwacht Lentiz de komende jaren een lichte stijging in de studentaantallen.



▪ **Indicator 16: Diplomarendement.**
Bron: Indicatoren per instelling, publicatie 17 april 2023

In het schooljaar 2021-2022 hebben 648 studenten Lentiz verlaten met een diploma. Lentiz heeft een diplomarendement van 71,1%. De landelijk vergelijkbare groep scoort 68,1%.

▪ **Indicator 17: Selectie beroepsopleidingen (bc-code) voor de maatschappelijke opgaven.**
Bron: DUO

Code	Naam
bc256	Paardensport en -houderij
bc313	Retail Management
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving
bc358	Retail advies
bc359	Retail operationeel
bc365	Entree
bc390	Voeding
bc391	Agro productie, handel en technologie
bc392	Dierverzorging
bc393	Bloem, groen en styling
bc394	Groene ruimte
bc430	Allround coördinator-instructeur buitensport

- **Indicator 18: Instroom in de opleidingen.**
Bron: DUO

Lentiz heeft de volgende instroom in de geselecteerde bc-groepen. Op basis van de arbeidsmarktontwikkelingen, zoals beschreven onder hoofdstuk 4, Externe analyse.

Code	Naam	2021-2022	2022-2023
bc256	Paardensport en -houderij	38	32
bc313	Retail Management	78	10
bc330	Advies en onderzoek leefomgeving	8	8
bc358	Retail advies		
bc359	Retail operationeel	33	22
bc365	Entree	156	235
bc390	Voeding	64	70
bc391	Agro productie, handel en technologie	111	115
bc392	Dierverzorging	96	137
bc393	Bloem, groen en styling	19	18
bc394	Groene ruimte	97	79
bc430	Allround coördinator instructeur buitensport	8	6

- **Indicator 19: Werkdruk, ontwikkeling en percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken.**
Bron: DUO, tabblad 12

Tabel 12. Indicatoren aantrekkelijkheid werken in het mbo, betreft onderwijsgevend personeel met een dienstverband < 2 jaar, 2022			
Instelling 14YD - Lentiz Onderwijsgroep	<input type="checkbox"/> Ik vind mijn werkdruk (veel), te hoog, percentage 49,5	<input type="checkbox"/> Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden, rapportcijfer 5,9	<input type="checkbox"/> Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de mbo-instelling werken, rapportcijfer 7,7
Bron: MBO Raad, medewerkersonderzoek 2022			

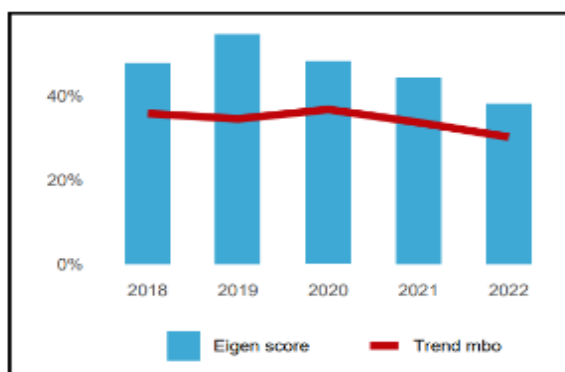
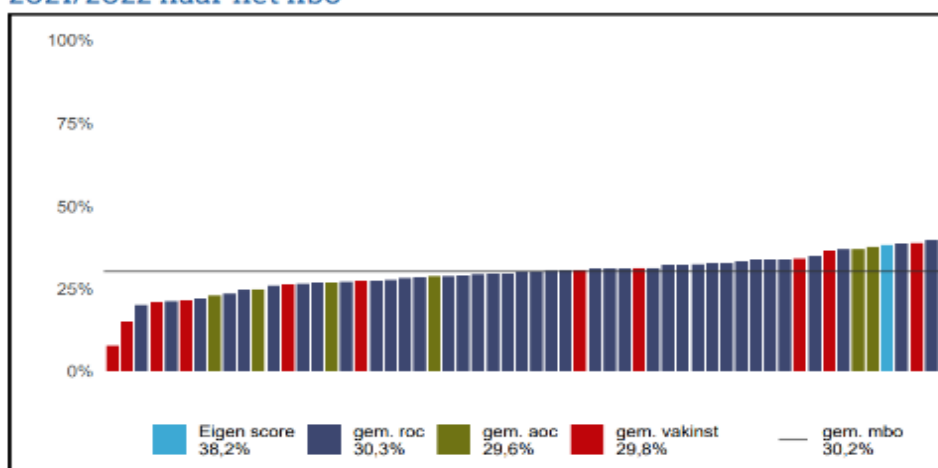
- Indicator 20: Doorstroom mbo-hbo.
Bron: Rapport Benchmark MBO, MBO RAAD

8. Doorstroom mbo-hbo

Beschrijving indicator

Voor gediplomeerden op niveau 4 is nagegaan in welke mate zij op 1 oktober 2022 staan ingeschreven in het hbo. Hierbij is gebruik gemaakt van een bestand met data op geaggregeerd niveau. Hierdoor is het vooralsnog niet mogelijk om uitsplitsingen te maken naar opleidings- en studentkenmerken.

Overzicht 21 - Doorstroom van mbo-gediplomeerden niveau 4 in 2021/2022 naar het hbo



benchmark	Eigen score	Gem. mbo score
2018	47,9%	35,8%
2019	54,6%	34,6%
2020	48,3%	36,8%
2021	44,4%	33,7%
2022	38,2%	30,2%

9. Begroting Kwaliteitsagenda Lentiz

In dit hoofdstuk wordt toegelicht hoe Lentiz onderwijsgroep de aanvullende bekostiging op grond van de regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 wil besteden onderbouwd met een indicatieve begroting. Lentiz onderwijsgroep heeft geen middelen met een andere herkomst dan op grond deze regeling wordt toegekend opgenomen in de indicatieve begroting.

Begroting Kwaliteitsagenda 2024-2027 - Lentiz onderwijsgroep		2024	2025	2026	2027	TOTAAL
Prioriteit:	1 Bevorderen kansengelijkheid	1.191.000	1.089.500	511.000	511.000	3.302.500
Doelstelling:	1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.	110.000	110.000	110.000	110.000	440.000
Doelstelling:	1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.	20.000	20.000	20.000	20.000	80.000
Doelstelling:	1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.	870.000	768.500	190.000	190.000	2.018.500
	waarvan Niveau 2 - extra begeleiding van studenten in de basisberoepsopleiding	635.000	578.500	-	-	1.213.500
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 beroepsopleiding als positieve keuze.	171.000	171.000	171.000	171.000	684.000
Doelstelling:	1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	20.000	20.000	20.000	20.000	80.000
Prioriteit:	2 Versterking van de aansluiting Onderwijsarbeidsmarkt	490.000	525.000	525.000	525.000	2.065.000
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 omscholingmogelijkheden via het mbo zijn transparant.	140.000	175.000	175.000	175.000	665.000
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.	185.000	185.000	185.000	185.000	740.000
Doelstelling:	2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren	165.000	165.000	165.000	165.000	660.000
Prioriteit:	3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	1.148.500	1.148.500	1.148.500	1.148.500	4.594.000
Doelstelling:	3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	157.500	157.500	157.500	157.500	630.000
Doelstelling:	3.2 De kwaliteit van het burgerschapsopleiding wordt beter.	78.500	78.500	78.500	78.500	314.000
Doelstelling:	3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.	730.000	730.000	730.000	730.000	2.920.000
	waarvan Carrièreperspectief voor onderwijspersoneel	645.000	645.000	645.000	645.000	2.580.000
Doelstelling:	3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	182.500	182.500	182.500	182.500	730.000
	waarvan Practoraten	110.000	110.000	110.000	110.000	440.000
	Projectmanagement	90.000	90.000	90.000	90.000	360.000
	TOTAAL	2.919.500	2.853.000	2.274.500	2.274.500	10.321.500

Verplichte toelichting op doelstelling

Doelstelling 1.3.

Het budget niveau 2 is voor de kalenderjaren 2024 en 2025 ondergebracht bij doelstelling 1.3 ten behoeve van de ondersteuning en begeleiding van niveau 2 studenten. Met ingang van 2026 wordt het budget beschikbaar gesteld via de lumpsum en is daarom niet meer opgenomen in de indicatieve begroting. Ten behoeve van de kosten voor de maatregelen voor doelstelling 1.3. die betrekking hebben op extra begeleiding van studenten in de basisberoepsopleiding is een indicatief bedrag opgenomen hoogte van 1.213.500 euro.

Doelstelling 3.3

Het budget carrièreperspectief is ondergebracht bij doelstelling 3.3. Ten behoeve van de kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3.3 die betrekking hebben op carrièreperspectief voor onderwijspersoneel is een indicatief bedrag opgenomen ter hoogte van 2.580.000 euro.

Doelstelling 3.4

Het budget practoratien is ondergebracht bij doelstelling 3.4. Ten behoeve van de kosten voor de maatregelen voor doelstelling 3.4 die betrekking hebben op practoratien voor onderwijspersoneel is een indicatief bedrag opgenomen ter hoogte van 440.000 euro.