

De makers van de samenleving

Kwaliteitsplan ROC Midden Nederland

2024-2027



Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
Inleiding	3
Welkom bij ROC Midden Nederland	4
Context	4
Strategie	5
Afstemming en totstandkoming.....	5
Afbakening.....	6
Uitvoeren en verduurzamen van de kwaliteitsagenda en monitoring	10
Analyse en uitgangssituatie.....	11
SWOT- analyse.....	11
Uitgangssituatie.....	18
Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid.....	18
Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt.....	25
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	28
Schematische weergave maatregelen en resultaat	34
Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid.....	34
Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting Onderwijs – arbeidsmarkt	40
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	43

Inleiding

Met bevoegenheid en betrokkenheid werken wij als ROC Midden Nederland aan de toekomst van onze studenten. Dit doen we vanuit onze kernwaarden persoonlijk, nieuwsgierig en ondernemend. Bij ons word je gewaardeerd om wie je bent, gestimuleerd in de ontwikkeling van je talent en het versterken van je vaardigheden. Dit geldt zowel voor onze studenten als onze medewerkers. Op onze locaties zorgen we voor een goede sfeer en een positief leerklimaat, waarin iedereen zich welkom voelt.



In februari 2023 is onze strategische koers 'De makers van de samenleving' voor de komende jaren vastgesteld. De nieuwe strategie is het resultaat van een mooi proces: een groep strategiemakers, bestaande uit medewerkers van verschillende afdelingen zowel onderwijs als ondersteunend, is zo'n half jaar lang aan de slag gegaan. De strategiemakers zijn op verschillende momenten in het proces in gesprek gegaan met collega's, studenten en externe stakeholders. Op basis van deze gesprekken, ontwikkelingen in de maatschappij en de wens om voort te bouwen op onze resultaten is de nieuwe strategische koers ontstaan.

De doelstellingen van de kwaliteitsagenda zijn gekoppeld aan de pijlers en ambities in onze strategie. Daarmee zorgen we ervoor dat de uitvoering van de kwaliteitsagenda aansluit bij de uitvoering van onze strategie. In dit kwaliteitsplan gaan we eerst in op de context van onze school met de strategie en de afbakening van ons werkgebied. We geven een indruk van onze vele samenwerkingspartners en bieden inzicht in onze monitoringscyclus. In het tweede hoofdstuk starten we met een interne en externe analyse en geven we de uitgangssituatie weer per onderwerp (doelstelling van de werkagenda). In het derde hoofdstuk laten we zien wat onze ambities zijn en welke maatregelen we daarvoor nemen. Vervolgens diverse bijlagen, waaronder het financiële overzicht.

Welkom bij ROC Midden Nederland

Context

ROC Midden Nederland heeft dertien colleges met meer dan tweehonderd beroepsopleidingen, biedt maatwerktrajecten voor werkgevers en professionals en heeft een VAVO lyceum. We hebben een breed aanbod en daarmee bieden we elke student een opleiding van zijn keuze. Bij ROC Midden Nederland is iedereen welkom. Dat betekent dat we een school zijn waarbinnen ruimte is voor verschillende perspectieven, voor verschillende talenten en waarin iedereen gelijke kansen krijgt. Vanuit deze basis werken we aan een inclusieve organisatie waar iedereen zich thuisvoelt.

Wij leiden studenten op zodat zij succesvol kunnen zijn in de samenleving, vandaag en morgen. Bij ons kun je een leven lang ontwikkelen, of je nu start met studeren, al werkend bent of bij ons roc werkt. Onze studenten leren levensecht, in samenwerking met de praktijk. Hierdoor voegen zij al tijdens hun studie waarde toe aan hun omgeving en werken zij aan de uitdagingen van nu en de toekomst.

In 2022 hebben we met interne en externe stakeholders gewerkt aan onze positionering. We zijn trots op ons verhaal 'De makers van de samenleving', waarin de thema's jouw talentontwikkeling, maatschappelijke waarde en levensecht leren en creëren een centrale plek innemen.

Ons verhaal: De makers van de samenleving

Goedopgeleide vaktalenten zijn hard nodig om de maatschappelijke uitdagingen van vandaag aan te pakken. Dat doen ze door te werken met hoofd, handen én hart. Zij zijn de makers van onze samenleving.

In ons beroepsonderwijs werken we nauw samen met bedrijven en instellingen. We zijn verankerd in de wijken, in de stad en in de regio. Onze studenten werken daar al tijdens hun studie aan relevante en levensechte opdrachten. Zo staan ze midden in de samenleving, maken ze direct impact op hun eigen omgeving en voegen ze vandaag al waarde toe.

Wij helpen studenten en professionals verder in hun loopbaan én persoonlijke leven. Misschien zelfs verder dan ze zelf ooit hadden gedacht. Studenten leren bij ons méér dan een vak. Ze leren zichzelf kennen. Ze boeken succes en pakken door. Ze ontdekken en ontwikkelen hun talent.

Dat werkt natuurlijk ook andersom. Studenten helpen ons om het beste uit onszelf te halen. Ze houden ons scherp, zodat we open blijven staan voor de verandering waar deze tijd om vraagt. Samen geven we deze verandering vorm.

Als de makers van de samenleving.

Strategie

Bij de totstandkoming van onze nieuwe strategie hebben we rekening gehouden met de prioriteiten en doelstellingen uit de werkagenda mbo 2023-2027. Onze strategie bestaat uit drie pijlers die sterk met elkaar verbonden zijn. Ze versterken elkaar en vormen één geheel om ervoor te zorgen dat we met onze studenten en medewerkers klaar zijn voor de toekomst. In de pijlers zijn acht ambities uitgewerkt die ons helpen om focus te houden en met elkaar in gesprek te blijven.



In onze strategie hebben we ervoor gekozen om de student centraal zetten in de eerste pijler, vervolgens de verbindingen met de samenleving aan te geven in pijler 2 en in de laatste pijler de focus te leggen op de

organisatie. De doelstellingen van de werkagenda passen heel goed bij onze ambities, wel hebben we deze op een andere wijze gegroepeerd om te zorgen voor een betere aansluiting op onze ambities uit de strategie 'De makers van de samenleving'. In dit document volgen we de volgorde van de prioriteiten uit de werkagenda.

Afstemming en totstandkoming

Voor de nieuwe strategie hebben we bewust gekozen voor een proces waarin we de meedenkkraft van onze organisatie ten volle benutten. Na een open oproep aan al onze medewerkers, managers en docenten zijn we met een groep van elf strategiemakers gestart met de ontwikkeling van de strategie. In dit traject hebben we op verschillende momenten gesproken met studenten, docenten en medewerkers. Tijdens het proces hebben strategiemakers ook meerdere keren overleg gehad met de Ondernemingsraad (OR) en Centrale Studentenraad (CSR).

Tijdens het opstellen van de kwaliteitsagenda is ook regelmatig contact geweest met de OR en CSR. Bij de start is een toelichting gegeven op het proces en zijn aandachtspunten meegegeven. Later heeft de OR enkele gesprekken gevoerd over de kwaliteitsagenda, waarbij het accent vooral lag op het onderdeel carrièreperspectief. En zo heeft ook de CSR nog een overleg gehad waarin met name is ingegaan op de thema's gelijke behandeling, studentenwelzijn, LOB, stage en basisvaardigheden. Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda is er samen opgetrokken met de OR en CSR.

Als ROC Midden Nederland staan we volop in verbinding met onze omgeving en de vele externe partners. Voor de strategievorming hebben we werksessies georganiseerd, waarbij vertegenwoordigers van verschillende gemeenten, de Hogeschool Utrecht, het voortgezet onderwijs, werkgeversorganisatie zorg & welzijn, Utrecht Tech community, het bedrijfsleven met ons meegedacht hebben.

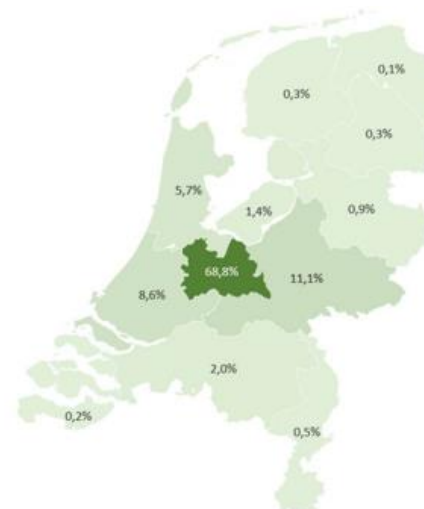
Daarnaast zijn er diverse overleggen geweest, onder meer over de thema's en doelstellingen die in de werkagenda zijn genoemd. Dit zijn vaak al onderwerpen waarop we samenwerken en daarvoor regelmatig afstemmen. Denk bijvoorbeeld aan de regionale aanpak Voortijdig Schoolverlaten in zowel regio Utrecht als de regio Eem en aan bestuurlijk overleg tussen mbo, hbo en universiteit. En het bezoek van de leden van de Economic Board Utrecht aan het Vitaliteitslab voor een gesprek over gezond stedelijk leven. Ook zijn we betrokken bij het Regionaal Actieplan Aanpak Tekorten om samen de tekorten in zorg en welzijn terug te dringen. In het voorjaar van 2023 is de Utrechtse Onderwijsagenda en het mbo-uitvoeringsplan van de gemeente Utrecht gepresenteerd. Samen met de gemeente en andere onderwijsinstellingen zetten we ons in voor de ambities in deze plannen. De Utrechtse Onderwijsagenda is in samenwerking tussen organisaties uit onderwijs en jeugdveld ontstaan met invloed vanuit leerlingen en studenten en afstemming met besturen en de gemeente.

Ouders en/of verzorgers zijn voor ROC Midden Nederland belangrijke partners in het studiekeuzeproces en de studieloopbaan van studenten. We nodigen ouders daarom uit voor kennismakingsactiviteiten en hebben met regelmaat contact.

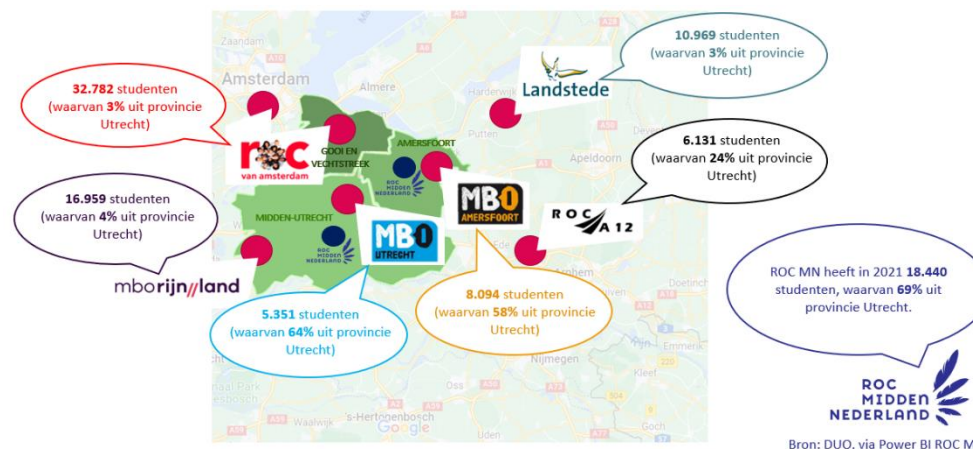
Afbakening en samenwerking

ROC Midden Nederland opereert in de arbeidsmarktregio's Amersfoort en Midden-Utrecht, met onze fysieke locaties in Amersfoort, Nieuwegein en Utrecht. We beschouwen deze regio's als ons werkgebied. In 2022/2023 was 48,3% van onze studenten woonachtig in arbeidsmarktregio Midden-Utrecht en 15,1% in arbeidsmarktregio Amersfoort. De provincie Utrecht heeft overlap met arbeidsmarktregio's Gooi en Vechtstreek, Foodvalley, Groot-Amsterdam en Gorinchem. Met de Utrechtse gemeenten uit deze arbeidsmarktregio's erbij geteld komt 68,8% van onze studenten uit de

provincie Utrecht. Gekeken naar de ons omliggende ROC's hebben we hiermee ook procentueel het grootste aandeel studenten uit de provincie Utrecht.



Afbeelding 1. Woonprovincie studenten ROC Midden Nederland in percentages



Afbeelding 2. Kerngebied ROC MN met de arbeidsmarktregio's Amersfoort en Midden-Utrecht met omliggende ROC's

De huidige doorstroompuntregio's Utrecht en Eem en Vallei komen voor een groot deel overeen met de arbeidsmarktregio's Amersfoort en Midden-Utrecht. Voor doorstroompuntregio Eem en Vallei is ROC Midden Nederland de contactschool en voor beide doorstroompuntregio's hebben we met diverse partners afspraken binnen de programma's voor voortijdig schoolverlaters (vsv), waaronder de collega mbo-instellingen in deze regio's.

We werken in de regio's nauw samen met de beroepskolom (vo en hbo), gemeenten en de andere mbo-instellingen. In de regio Midden-Utrecht ontmoeten we met enige regelmaat de vakscholen en MBO Utrecht. Dat geldt ook voor de arbeidsmarktregio Amersfoort en MBO Amersfoort. Op provinciaal niveau ontstaan de verbindingen. Zo ontmoeten de bestuurders van mbo en hbo instellingen elkaar in Beroepsonderwijs Utrecht. Vanuit dit bestuurlijke overleg is 'Maak je stap' ontstaan, een regionaal platform om het opleidingsaanbod voor een Leven Lang Ontwikkelen in de etalage te zetten. Overigens is ook het wetenschappelijk onderwijs aangesloten bij dit platform. Beide arbeidsmarktregio's kenmerken zich door de grote hoeveelheid mbo- en vo-instellingen. Wij maken met veel instellingen afspraken, zowel in regionale samenwerkingsverbanden als in vsv-programma's, regionale mobiliteitscentra en de voorlopersregio's, maar vaak ook individueel ten behoeve van geïntegreerde leerlijnen en entree-studenten. Zo zijn we onlangs een samenwerking gestart met NUOVO om de doorstroom te vergroten en te verbeteren. Een ander voorbeeld is ons havisten oriëntatieprogramma. Tevens verzorgt ROC Midden Nederland het vavo-onderwijs in beide regio's.

ROC Midden Nederland positioneert zich als 'De makers van de samenleving' en richt het onderwijs in via 'Levensecht leren'. Ondernemend zijn is een kernwaarde bij ROC Midden Nederland. Onze onderwijsteams staan midden in de samenleving. Wij betrekken bedrijven

en sectoren bij de onderwijsontwikkeling en inrichting. Ieder onderwijsteam heeft een werkveldcommissie waarmee de kwaliteit van ons onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt wordt besproken. Wij passen ons onderwijsaanbod aan op wat de regionale werkgevers van ons vragen. Ons onderwijs in Amersfoort verschilt dan ook van die in Utrecht/Nieuwegein. Samen met bedrijven en sectoren maken wij ons onderwijs levensecht. Dit kan op verschillende manieren. Zo krijgen stages vorm en inhoud in afstemming met bedrijven. En Entree en niveau 2 opleidingen hebben een sterke connectie met de beroepspraktijk en zijn grotendeels met de beroepspraktijk vormgegeven. Een verschijningsvorm zijn ook praktijkopdrachten en challenges. Daarnaast zijn wij actief in wijken en buurten. Samen met hen organiseren we met enige regelmaat ontmoetingen. Bedrijven en sectoren worden betrokken bij open avonden en kunnen zichzelf dan ook laten zien. Bij het ontwikkelen van flexibel onderwijs, modules en passende leerarrangementen hebben bedrijven en sectoren een actieve inbreng. Bij kwaliteitsaudits is iemand uit het bedrijfsleven voorzitter of lid van de auditcommissie.

Onderwijsmanagers, directeuren en bestuur zijn zeer actief in verschillende netwerken. Dat kunnen netwerken zijn van branches en sectoren, de EBU, de ROM, de Utrecht Talent Alliantie. Maar ook de diverse vsv-overleggen en gesprekken met gemeenten. Ons facilitair bedrijf heeft nauwe relaties met wijkagenten. Wij zijn actief betrokken in de voorlopersregio's om de arbeidsmarkttekorten in het onderwijs aan te pakken. Wij leveren capaciteit aan de Regionale Mobiliteitsteams en leerwerkloketten.

Een ander voorbeeld van een externe samenwerking is het MAKE center. Dit is een publiek private samenwerking in de maakindustrie, tussen het Opleidingsbedrijf in de Metaal (OBM) en ROC Midden Nederland. OBM biedt initiële studenten een tweede bbl-dag. Beide schooldagen worden grotendeels gegeven in een fabriekshal op ons terrein van de Tech

Campus. In deze hal zijn de modernste machines voorhanden die de bedrijven faciliteren. Vanuit deze hal geven we met elkaar ook invulling aan Leven Lang Ontwikkelen. Door de combinatie van opleidingen, van engineering tot mechatronica, hebben studenten meerdere keuzemogelijkheden. Bij deze samenwerking is ook de Metaalunie betrokken en de Provincie Utrecht. Tevens zijn er verbindingen naar de Sterk Techniek Onderwijsprojecten en de vo-scholen, bijvoorbeeld voor doe-dagen. ROC Midden Nederland kent meerdere van deze samenwerkingsverbanden. Wij worden dan ook goed gezien en gevonden in de regio.



Naast de mbo-instellingen in de regio is er ook regelmatig overleg met mbo-instellingen in G4 verband. Voor de aanpak van het lerarentekort zijn we onderdeel van Utrecht leert, met andere schoolbesturen,

lerarenopleidingen en de gemeente. Voor de doorstroom vo-mbo zijn Sterk Beroepsonderwijs en Sterk Techniekonderwijs belangrijke katalysators voor de samenwerking. Het vmbo, mbo (ook ROC Midden Nederland), overheden en partijen uit het bedrijfsleven werken hierin samen.

De Utrecht Talent Alliantie is ook een mooi voorbeeld van een samenwerking die als ambitie heeft om ieders talent optimaal te benutten om de regio economisch en maatschappelijk sterker te maken.

We hebben diverse mooie samenwerkingen in de regio, die onder andere zichtbaar zijn in onze RIF-projecten. Afgelopen jaren heeft ROC Midden Nederland veel activiteiten ontplooid op het gebied van positieve gezondheid, vitaliteit en een gezonde leefstijl. De ontwikkeling van de Future Care Labs, Vitaliteitslab en het Mobiele Vitaliteitslab zijn hier mooie voorbeelden van. Al deze activiteiten komen samen in het programma Gezond Stedelijk Leven, waarmee we met behulp van RIF-subsidie een volgende verdiepingsslag maken. De Tech Campus werkt samen met partners binnen verschillende RIF-projecten en projecten met Europese subsidies: Duurzame Mobiliteit, Energietransitie, Make Center en Smart Technician. Deze RIF-projecten zijn er vooral op gericht om – vanuit de vragen van het regionale werkveld – nieuwe keuzedelen en ook vaste onderdelen van het curriculum te ontwikkelen, die te maken hebben met duurzaamheid en innovatieve technologie.

Het versterken en vernieuwen van de samenwerking met externe partners.

Dit is vooral van toepassing bij doelstellingen 1.4 (versterken beroepsgerichte route), 2.1 (maken van een weloverwogen keuze door studenten), 2.2 (een kwalitatief goede stageplek of leerbaan voor studenten), 2.3 (sterk aanbod om- en bijscholing) en 3.4 (gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken) van de werkagenda.

ROC Midden Nederland heeft veel verbindingen met partners in het publieke domein, het sociale domein en het economische domein. Om ons werk goed te kunnen doen werken we doorlopend aan het verstevigen van de samenwerking. We zetten bijvoorbeeld in op het uitbreiden van de samenwerking met de Hogeschool Utrecht en de Universiteit Utrecht in aansturing en uitvoering van (nieuwe) projecten. Zo werken in de Challenge Alliantie docenten en studenten samen in nieuwe projecten op het gebied van zorg en techniek. Met scholen in het voortgezet onderwijs creëren we nieuwe mogelijkheden voor het vergroten van de doorstroom. En binnen de LLO katalysator en bij de uitvoering van ons practoraat gaan we nieuwe verbindingen aan met o.a. diverse bedrijven, de Hogeschool Utrecht en Universiteit Utrecht. Om het maken van een passende opleidingskeuze te ondersteunen versterken we de samenwerking met het voortgezet onderwijs en partijen in het werkveld. De diverse organisaties in het werkveld zijn voor ons onmisbaar, wat terug te zien is in onze (nieuwe) relaties met leerwerkbedrijven, ontwikkeling van het onderwijs in bijvoorbeeld de LLO katalysator met deels nieuwe partners en contacten met bedrijfsscholen. Samenvattend zien we nadrukkelijk versterking en vernieuwing van de relaties die betrekking hebben op Gezond Stedelijk Leven, duurzaamheid en digitalisering, thema's waar we ook kansen op zien. En daarnaast werken we met het intensiveren van de samenwerkingen ook aan oplossingen voor de bedreigingen die we in onze analyse hebben benoemd.

Bij een aantal doelstellingen zijn we afhankelijk van onze samenwerkingspartners. Dit is het geval bij de volgende doelstellingen van de werkagenda 1.1 (gelijkwaardige behandeling van alle studenten), 1.2 (verbeteren studentenwelzijn), 1.3 (versterken begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk), 1.4 (versterken beroepsgerichte route), 2.1 (maken van een weloverwogen keuze door

studenten), 2.2 (een kwalitatief goede stageplek of leerbaan voor studenten), 2.3 (sterk aanbod om- en bijscholing), 3.1 (beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten) en 3.3 (werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk).

Grotendeels gaat dit over thema's waar we al langdurige samenwerking op hebben met andere mbo- en hbo-instellingen, scholen in het voortgezet onderwijs, gemeenten, buurtteams, schoolmaatschappelijk werk en bedrijven in het werkveld. Zo is samen met de Utrechtse mbo-instellingen en de gemeente Utrecht een plan gemaakt voor de integrale aanpak mbo-studentenleven, waar we ons gezamenlijk voor inzetten. Binnen het onderwijs zetten we ons daarnaast maximaal in om de mentale gezondheid van studenten te verbeteren, hierbij zijn echter ook andere factoren van belang waar we als ROC Midden Nederland beperkt invloed op hebben. De aanpak om het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv) te verlagen is ook afhankelijk van de inzet van andere partijen. Met elkaar werken we aan het snel in beeld hebben van uitval en reageren hier adequaat op. Om een goede overgang tussen voortgezet onderwijs, mbo en hbo mogelijk te maken, heeft ieder zijn rol en inzet bij o.a. voorlichting en begeleiding. Voor het zorgdragen van goede kwalitatieve stageplekken of leerbanen hebben we de leerwerkbedrijven nodig, net als voor de afspraken rondom het melden van stagediscriminatie. Daarnaast sluiten we met ons aanbod voor om- en bijscholing aan op de vraag vanuit de arbeidsmarkt, en daarmee veelal op de sectoren Zorg, Welzijn, Bouw en Techniek. De doorontwikkeling en uitbreiding van ons aanbod hangt dan ook sterk samen met de vraag. Vanuit onze rol en verantwoordelijkheid willen we dat onze studenten een goede beheersing hebben van Nederlands en rekenen, maar dit kunnen we niet alleen. In het Masterplan basisvaardigheden is er ook aandacht voor het primair en voortgezet onderwijs en andere partijen die hierin een rol hebben. In Utrecht krijgt de samenwerking op dit onderwerp bijvoorbeeld concreet

vorm in de Utrechtse Onderwijs Agenda. Tot slot spelen er ook bij de aantrekkelijkheid van het werken in het mbo andere factoren waar we minder invloed op hebben. De afgelopen jaren hebben we hiervoor bijvoorbeeld samengewerkt in de regionale aanpak lerarentekort.

Uitvoeren en verduurzamen en monitoring

In de reguliere PDCA-cyclus is er tweemaal per jaar een voortgangsgesprek tussen het bestuur en de directeuren van de colleges. Deze gesprekken worden voorbereid door de adviseur Kwaliteitsborging, met als basis het waarderingskader en de strategie. Door de koppeling van de doelstellingen met onze strategie is ook de monitoring geborgd in onze normale cyclus.

Voor onze regionale afspraken hebben we diverse programma's, projecten en actieplannen. Dit zijn vaak projecten die in ambities overeenkomsten hebben met de thema's uit het kwaliteitsplan. De monitoring en bijsturing is hierin verschillend per project. We nemen daarom deel aan diverse regiegroepen en stuurgroepen waarin de plannen en de uitvoering worden besproken en bijgesteld. De vaste samenwerkingen zijn ook opgenomen in onze planning & control cyclus en de afspraken in deze plannen worden regelmatig besproken op strategisch, operationeel en tactisch niveau. Zo zijn alle samenwerkingsverbanden, en daarbinnen de thema's in de kwaliteitsagenda, opgenomen in onze P&C cyclus. We hechten veel waarde aan een goede kwaliteitscyclus en nemen ook in de G2 verantwoording onze samenwerkingsverbanden op. Het is een onderdeel van de 'schone managementletter' van de accountant.

Als voorbeeld werken we in het mbo-uitvoeringsplan samen met gemeente Utrecht en de Utrechtse mbo-instellingen. In de stuurgroep komt de voortgang van het hele plan aan bod en in de verschillende kernteams werken we samen aan de uitvoering en realisatie van de

doelstellingen. Jaarlijks wordt over de voortgang gerapporteerd aan de gemeenteraad. De vsv-programma's van Utrecht en Eem worden op bestuurlijk niveau besproken en gemonitord. In de programmastructuur is ook in beide regio's een regiegroep opgenomen en wordt er in verschillende projectgroepen gewerkt aan de uitvoering. De programmamanager vsv van ROC Midden Nederland neemt deel aan beide regiegroepen, waardoor we ook tussen de regio's zorgen voor verbindingen. Als laatste voorbeeld de stuurgroep van 'Maak je stap' waarin de voortgang van dit project aan bod komt en waar nodig wordt bijgestuurd. Elk programma, project en plan kent zijn eigen punten waarop de voortgang wordt bijgehouden. Voor ons is het van belang dat deze aansluiten bij onze ambities in het kwaliteitsplan.



Analyse en uitgangssituatie

SWOT- analyse

Sterktes

- Sterke basis in Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen (studentbegeleiding)
- Flexibilisering van het onderwijs
- Mbo-ontwikkelpartner voor Leven Lang Ontwikkelen in de regio
- Betrouwbare samenwerkingspartner in de regio
- Hoge betrokkenheid en tevredenheid medewerkers (MTO)
- Sterke positionering Makers van de Samenleving en goede naamsbekendheid ROC MN
- Oordeel goed van de inspectie over de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie

Kansen

- Er is een heldere focus in de regio met ambities op een toekomstgerichte leefomgeving, circulaire economie, duurzame mobiliteit en klimaatadaptatie
- Focus in de regio op ontwikkeling Gezond Stedelijk Leven met daarin preventie, vitaliteit, positieve gezondheid
- Regionale focus op waardevolle digitalisering
- Groeiende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen (LLO)
- Betera verbindingen in vo-mbo-hbo-wo
- Groeiende belangstelling van het bedrijfsleven om samen te werken met het mbo
- Grotere rol voor innovatie en onderzoek in het mbo

Zwaktes

- We vinden de uitval te hoog en zien dat het aantal voortijdig schoolverlaters stijgt
- Flexibilisering van het onderwijs zorgt ook voor uitdagingen in de administratie en het goed organiseren in processen en systemen
- De mate waarin het beschikbare ICT-instrumentarium in het onderwijs en in de bedrijfsvoering wordt gebruikt, kan nog beter
- Uitwisseling van kennis en ervaring tussen onderwijsteams kan beter
- Deelname aan professionaliseringsaanbod is nog te laag

Bedreigingen

- Studentenwelzijn staat onder druk
- De beheersing van basisvaardigheden in de samenleving daalt
- Er is een toenemende druk op het vinden en behouden van goede docenten en medewerkers
- Daling van mbo-studenten door opwaartse druk (havo-isering)
- Daling van vo-studenten aantallen in regio Midden-Utrecht en Amersfoort
- Regio laat zich kenmerken door hoogopgeleide populatie, hierdoor niet altijd even veel aandacht voor mbo en vakmanschap

Sterktes

- **Sterke basis in Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen (studentbegeleiding)**

Studentbegeleiding en aandacht voor studentenwelzijn zijn sterke punten van ROC Midden Nederland. De medezeggenschap en participatie van studenten is bij ROC Midden Nederland geborgd, zowel op het niveau van klassenvertegenwoordigers als de Centrale Studentenraad. Een en ander komt voort uit de vorige strategische periode waarin Passend Onderwijzen, Flexibel Onderwijs en Leven Lang Ontwikkelen de thema's waren. Wij kennen een zogenoemde preventiepiramide waarin onderwijsteams, supportteams en het Centrum voor Studentontwikkeling nauw met elkaar samenwerken. Bij ROC Midden Nederland is dit vervat in het thema Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen. De afgelopen jaren hebben wij een sterke basis gecreëerd op dit thema. De komende jaren bouwen wij hier vanuit de werkagenda op voort. Wij gaan deze structuur verder borgen in onze organisatie. De doelstelling is onderdeel van onze ambitie 2 *ledere student succesvol* en sluit aan bij de doelstellingen 1.2 en 1.3 van de werkagenda.

- **Flexibilisering van het onderwijs**

Flexibel onderwijs is een belangrijk fundament voor studentbegeleiding en voor Leven Lang Ontwikkelen. We zijn trots op de ontwikkelingen binnen dit thema, waardoor we veel kennis en ervaring hebben opgebouwd. We gaan verder met het ontwikkelen van passende leerarrangementen en zogenaamde onderwijsstandaarden om het flexibel onderwijs goed vorm te kunnen geven in systemen en processen. We zetten Flexibel Onderwijs ook al in bij onze samenwerkingen met bedrijven en willen deze flexibele leerarrangementen nog verder uitbouwen, mede ten behoeve van Leven Lang Ontwikkelen. Dit past bij onze

ambitie 2 *ledere student succesvol*. En het sluit het meeste aan bij de doelstellingen 1.3 en 2.3 van de werkagenda.

- **Mbo-ontwikkelpartner voor Leven Lang Ontwikkelen in de regio**

ROC Midden Nederland is dé mbo-ontwikkelpartner in de regio, passend bij onze ambitie 3 *Leven Lang Ontwikkelen*, en aansluitend bij werkagenda doelstelling 2.3. Hier hebben we de afgelopen jaren stevig op ingezet. We bieden maatwerk voor bedrijven en flexibele leerroutes voor individuen. Van oudsher hebben we al een sterke positie in de bbl, ook voor werkenden. In 2023 is de nieuwe naam 'Mbo voor professionals' gelanceerd. Dit onderdeel van ROC Midden Nederland is iso-gecertificeerd. We zijn penvoerder van de aanvraag voor de LLO katalysator bij het Nationaal Groeifonds. Hiervoor werken we samen met o.a. de UU en HU op het gebied van de grondstoffen- en energietransitie. Op deze manier kan er meer (integraal) vraaggericht bij- en nascholing ontwikkeld worden.

- **Betrouwbare samenwerkingspartner in de regio**

In ons beroepsonderwijs werken we intensief samen met bedrijven, instellingen en overheden om, zoals wij dat noemen, 'levensecht leren en creëren' mogelijk te maken met stages en opdrachten in de praktijk. Ons onderwijscurriculum biedt hiervoor de basis. We hebben bijvoorbeeld diverse RIF-projecten waarin we learning labs creëren en nieuwe keuzedelen ontwikkelen op het gebied van duurzaamheid en innovatieve technologie. Dit sluit aan bij doelstelling 2.2 van de werkagenda en onze ambitie 4 *Van waarde voor onze omgeving*. En we hebben ook intensieve samenwerkingen in de beroepskolom, zodat onze studenten hun talenten ten volle kunnen benutten.

- **Hoge betrokkenheid en tevredenheid medewerkers (MTO)**

ROC Midden Nederland investeert in zijn menselijk kapitaal. Onze medewerkers voelen zich enorm betrokken bij ROC Midden

Nederland. Op diverse manieren stimuleert ROC Midden Nederland de betrokkenheid, tevredenheid en het werkplezier. Van het programma ‘Sterk in je werk’ tot de mogelijkheid om met collega’s van heel ROC Midden Nederland deel te nemen aan sportieve activiteiten. Wij hebben gecentraliseerde werving en selectie en bieden nieuwe medewerkers, waaronder zij-instromers, diverse onboarding-programma’s. De eerste periode zijn de nieuwe collega’s een dagdeel vrijgesteld van werk om zich te ontwikkelen. Deze doelstelling is onderdeel van onze ambitie 7 *Duurzame ontwikkeling* en past bij werkagenda doelstelling 3.3, waarin aandacht is voor carrièreperspectief.

- **Sterke positionering Makers van de Samenleving en goede naamsbekendheid ROC Midden Nederland**
ROC Midden Nederland heeft een goede naamsbekendheid en een stevige positionering met ‘Makers van de samenleving’. Dit blijkt o.a. uit het imago-onderzoek dat we in 2022 hebben uitgevoerd. We zetten onze naamsbekendheid ook in om de maatschappelijke waardering voor vakmanschap te verhogen. Dit sluit aan bij doelstelling 1.1 van de werkagenda en onze ambitie 4 *Van waarde voor onze omgeving*. Ook geeft het een positieve bijdrage aan het realiseren van de doelstellingen 1.4 en 2.3 van de werkagenda.
- **Oordeel goed van de inspectie over de kwaliteit van de besturing, kwaliteitszorg en ambitie**
Wij hebben het eindoordeel goed ontvangen van de inspectie op de kwaliteit, besturing en het ambitieniveau van de organisatie. We zijn hier trots op en het helpt ons bij het realiseren van de doelstellingen uit deze werkagenda. En daarnaast helpt het ons bij het verduurzamen en monitoren van de kwaliteitsagenda.

Zwaktes

- **We vinden de uitval te hoog en zien dat het aantal voortijdig schoolverlaters stijgt**
De uitval is te hoog. Dat geldt ook voor het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv). De hoge uitval is een landelijke trend. Ondanks dat we in de benchmark zien dat onze uitval minder hard stijgt dan bij onze peers, vinden we deze nog steeds te hoog. In onze analyse noemen we als redenen van de uitval bijvoorbeeld de coronacrisis (studentenwelzijn), krapte op de arbeidsmarkt (groenpluk), het maken van een passende opleidingskeuze en persoonlijke omstandigheden. Voor de hoge uitval zijn meerdere oorzaken te noemen, waarvan een deel binnen onze invloedssfeer ligt. Bij ROC Midden Nederland leggen we de lat voor onszelf hoog doordat echt iedere student welkom is. Van entree tot niveau 4. Wij zetten actief in op kansengelijkheid en zien doorstroom als een belangrijke voorwaarde. Ook passende plaatsing hoort hier bij en daar scoort ROC Midden Nederland goed op. We werken aan het terugdringen en voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten (vsv) op alle mbo-niveaus in onder andere de regionale aanpak van Utrecht ‘Schoolwerkt’ en het programma ‘Aanpak voortijdig schoolverlaten Eemland’ van regio Eem. Dit past bij onze ambitie 2 *Iedere student succesvol* en werkagenda doelstelling 1.3. Daarnaast werken we aan het verlagen van het aantal voortijdig schoolverlaters door goede voorlichting en andere activiteiten voor het maken van een passende opleidingskeuze. Dit past bij werkagenda doelstelling 2.1 en onze ambitie 1 *Iedereen welkom*.
- **Flexibilisering van het onderwijs zorgt ook voor uitdagingen in de administratie en het goed organiseren in processen en systemen**
Ons onderwijs wordt steeds meer flexibel. Studenten waarderen de keuzes die ze hierin hebben en het geeft meer mogelijkheden

voor een Leven Lang Ontwikkelen. Met flexibel onderwijs speelt ROC Midden Nederland in op de vraagstukken op de arbeidsmarkt en van bedrijven. Het hoge tempo waarin onderwijsteams het onderwijs flexibiliseren zorgt ook voor uitdagingen in de administratie en het goed organiseren in processen en systemen. De afgelopen jaren hebben we de keuzemogelijkheden vergroot voor studenten in hoe ze willen leren, wat ze willen leren en in welk tempo. Dit vraagt ook aanpassingen in de administratie om o.a. de voortgang van de studenten goed in beeld te houden. Het onderwijs en de arbeidsmarkt zijn leidend geweest in de keuze voor de manier van flexibilisering. Voor systemen en processen is het van belang om een bepaalde mate van standaardisering aan te houden. We zien dat dit nog beter kan. De komende jaren werken we verder aan het goed kunnen organiseren van het flexibel onderwijs, waarbij de student voorop staat. Dit past bij de doorontwikkeling van flexibel onderwijs, dat we hebben opgenomen in onze ambitie 2 *Iedere student succesvol*. Het sluit aan bij doelstelling 2.3 uit de werkagenda.

- **De mate waarin het beschikbare ICT-instrumentarium in het onderwijs en in de bedrijfsvoering wordt gebruikt, kan nog beter**
ROC Midden Nederland staat erom bekend voorop te lopen in innovaties in onderwijslogistiek, processen en systemen. De mate waarin het beschikbare ICT-instrumentarium in het onderwijs en in de bedrijfsvoering wordt gebruikt, kan nog beter. Dit is een onderdeel van onze nieuw geformuleerde visie op digitalisering, passend bij onze ambitie 5 *Werken aan uitdagingen van morgen*. Daarnaast is het onderdeel van de versterking van de kwaliteitscultuur, passend bij doelstelling 3.4 van de werkagenda en onze ambitie 8 *Klaar voor een veranderende wereld*.

- **Uitwisseling van kennis en ervaring tussen onderwijsteams kan beter**

Voor het versterken van bijvoorbeeld studentbegeleiding en verbeteren van de basisvaardigheden van onze studenten is het belangrijk vast te stellen dat de uitwisseling van kennis en ervaring tussen onderwijsteams beter kan. Hoewel we meerdere leernetwerken hebben die goed bezocht worden, zoals de leernetwerken taal (voor passend taalonderwijs), rekenen (voor passend rekenonderwijs) en onderwijsontwikkeling, kan de uitwisseling en het leren van elkaar beter. Ook op andere momenten kan het delen van ervaringen tussen (vak)docenten van verschillende teams een meerwaarde zijn om elkaars kennis te kunnen benutten. Naast de leernetwerken willen we ook met het proctoraat steviger inzetten op een professionele leergemeenschap met een goede infrastructuur waarmee het makkelijker wordt om te weten welke kennis aanwezig is en deze ook te delen. Dit sluit aan bij onze ambitie 8 *Klaar voor een veranderende wereld* en doelstelling 3.4 van de werkagenda.

- **Deelname aan professionaliseringsaanbod is nog te laag**

In het verlengde van het vorige punt zullen we de deelname aan ons professionaliseringsaanbod (ROC Academie) moeten verhogen. Zoals ook genoemd in de analyse biedt ROC Midden Nederland middelen en mogelijkheden aan medewerkers om te werken aan hun professionalisering. Medewerkers in onderwijsteams krijgen minimaal 166 uur per schooljaar voor professionalisering en wij reserveren alleen al hiervoor 2% van de loonsom. We merken dat nog niet iedereen gebruikt maakt van die mogelijkheden. De komende periode gaan we aan de slag om deelname aan het professionaliseringsaanbod te verhogen. Dit sluit aan bij onze ambitie 7 *Duurzame ontwikkeling* en doelstelling 3.3 van de werkagenda.

Kansen

- [Er is een heldere focus in de regio met ambities op een toekomstgerichte leefomgeving, circulaire economie, duurzame mobiliteit en klimaatadaptatie](#)

In de brede regio Utrecht ligt de focus op een toekomstgerichte leefomgeving. Vanuit onze RIF projecten over o.a. energietransitie en duurzame mobiliteit werken we al enkele jaren met stakeholders en bedrijven in onze regio aan deze onderwerpen. Dit komt terug in onze ambities 4 *Van waarde voor onze omgeving* en ambitie 5 *Werken aan uitdagingen van morgen*. Het sluit het meest aan bij doelstelling 2.3 van de werkagenda.

- [Focus in de regio op ontwikkeling Gezond Stedelijk Leven met daarin preventie, vitaliteit, positieve gezondheid](#)

We hebben een meerjarig programma op Gezond Stedelijk Leven en zijn bijvoorbeeld actief lid in de Health Hub Utrecht en partner van het Institute Positive Health. We omarmen het gedachtegoed van positieve gezondheid; ieder jaar worden duizenden studenten hierin geschoold. Positieve gezondheid komt terug in doelstelling 1.2 van de werkagenda en onze ambitie 5 *Werken aan uitdagingen van morgen*.

- [Regionale focus op waardevolle digitalisering](#)

Onlangs hebben we onze nieuwe visie op digitalisering vastgesteld. Vanuit deze visie gaan we ons onderwijs en ons werk verrijken met behulp van digitalisering. We gaan met onderdelen van Npuls, het Nationaal Groeifonds programma, aan de slag. Dit komt terug in onze ambitie 5 *Werken aan uitdagingen van morgen*.

- [Groeïende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen \(LLO\)](#)

We hebben de afgelopen jaren aan LLO gewerkt, met als startpunt de sectoren zorg, welzijn en techniek. We zijn een belangrijke partner in diverse overleggen als het gaat om LLO en

de wijze waarop daarin gewerkt wordt aan de Human Capital Agenda in de regio. Voorbeelden van duurzame samenwerkingsverbanden zijn de regionale mobiliteitscentra en het UWV. We vernieuwen daarnaast ons opleidingsaanbod en starten nieuwe projecten waaronder de LLO Katalysator. Hierin zijn we penvoerder en werken we samen met o.a. de HU en de UU. Dit sluit aan bij werkagenda doelstelling 2.3 en onze ambitie 3 *Leven Lang Ontwikkelen*.

- [Betere verbindingen in vo-mbo-hbo-wo](#)

De afgelopen jaren hebben we geïnvesteerd in diverse netwerken. Op bestuurlijk niveau weten de instellingen in het vo, mbo, hbo en wo elkaar beter te vinden en dit resulteert in sterkere verbindingen en een gezamenlijke aanpak op meerdere thema's. Daarbij geven deze verbindingen kansen voor doorlopende leerlijnen, dat studenten sneller op een passende plek zijn, kansen voor Leven Lang Ontwikkelen en het gezamenlijk oppakken van maatschappelijke vraagstukken. Dit sluit aan bij doelstellingen 1.4 en 2.3 van de werkagenda en onze ambitie 4 *Van waarde voor de samenleving*.

- [Groeïende belangstelling van het bedrijfsleven om samen te werken met het mbo](#)

Dit uit zich bijvoorbeeld in het intensiever samen optrekken bij het opleiden van medewerkers in bedrijfsscholen. Daarnaast ontwikkelen we in de RIF-projecten samen onderwijs met bedrijven om nieuwe ontwikkelingen meteen een plek te geven. Het MAKE center is ook een groot succes, waar studenten met state-of-the-art machines les krijgen. De groeiende belangstelling onderstreept het belang van flexibel onderwijs en het inzetten op Leven Lang Ontwikkelen. Het sluit onder meer aan bij onze ambitie 4 *Van waarde voor de samenleving* en doelstelling 2.3 van de werkagenda.

- **Grotere rol voor innovatie en onderzoek in het mbo**
Onderzoek en innovatie krijgt een grotere rol in het mbo. We zetten volgende stappen in onderzoekend vermogen en richten daarvoor een practoraat op. Dit practoraat gaat zich richten op het vraagstuk van passend onderwijs en passend ondersteunen zodat wij meer inzichten verwerven en meer evidence-based kunnen werken om studentbegeleiding en studentenwelzijn te verbeteren. Dit komt terug in ambitie 8 *Klaar voor een veranderende wereld* van onze strategie en werkagenda doelstelling 3.4.

Bedreigingen

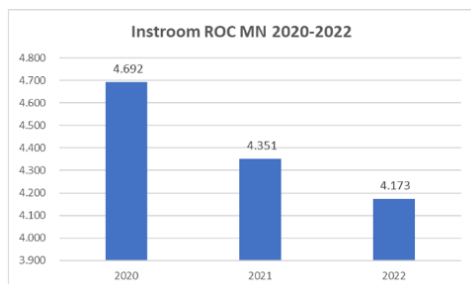
- **Studentenwelzijn staat onder druk**
Bij ROC Midden Nederland geeft 17% van de studenten aan een slechte of zeer slechte mentale gezondheid te hebben. We vinden dit te hoog en werken op diverse manieren aan het verhogen van het studentenwelzijn. Met passend ondersteunen begeleiden we studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Daarbij hebben we extra activiteiten op het thema Welbevinden in onze aanpak Gezonde School. Dit past bij doelstelling 1.2 van de werkagenda en onze ambitie 1 *Iedereen welkom*.
- **De beheersing van basisvaardigheden in de samenleving daalt**
Bij ROC Midden Nederland zien we ook dat de beheersing van Nederlands en rekenen beter kan. Vanuit onze mogelijkheden nemen we de verantwoordelijkheid om studenten de basisvaardigheden mee te geven die ze nodig hebben in de samenleving. De afgelopen jaren hebben we zowel voor taal als voor rekenen nieuwe visies vastgesteld, waaruit onze activiteiten op deze gebieden voortvloeien. Ook voor burgerschap heeft ROC Midden Nederland het afgelopen jaar een nieuwe visie

vastgesteld. Deze vormt, samen met de nieuwe kwalificatie-eisen, de basis voor onze maatregelen op dit gebied. Ook zorgen we dat docenten zich professionaliseren in taal, rekenen en burgerschap en zorgen we voor kennisdeling in de leernetwerken. Dit sluit aan bij de doelstellingen 3.1 en 3.2 van de werkagenda en ambitie 2 *Iedere student succesvol*.

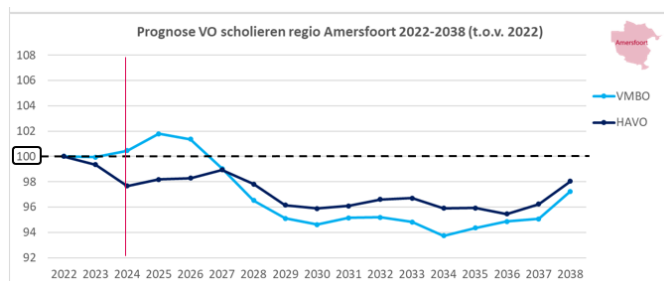
- **Er is een toenemende druk op het vinden en behouden van goede docenten en medewerkers**
Ook bij ROC Midden Nederland merken we dat het voor een aantal sectoren (wat) lastiger is om goede docenten en medewerkers te vinden. Om deze bedreiging om te kunnen buigen hebben we het werving- en selectieproces centraal georganiseerd om onder meer gerichtere campagnes in te kunnen zetten en zorgen we voor gezamenlijke activiteiten in de onboarding van nieuwe medewerkers. Dit thema sluit aan bij ambitie 7 *Duurzame ontwikkeling* en onze maatregelen en beoogde resultaten zijn te vinden onder doelstelling 3.3 van de werkagenda.
- **Daling van mbo-studenten door opwaartse druk (havo-isering)**
In de samenleving leeft sterk het idee dat een hbo- of wo opleiding belangrijk is. We zien dat dit ook een rol speelt bij de daling van het aantal mbo-studenten doordat vmbo-scholieren vaker de overstap maken naar de havo, vanwege deze opwaartse druk. We werken samen met het voortgezet onderwijs aan onder meer goede voorlichtingsactiviteiten om te laten zien dat het mbo even veel waarde heeft. Dit past bij onze ambitie 1 *Iedereen welkom* en bij doelstellingen 1.4 en 2.1 van de werkagenda.

- **Daling van vo-studenten aantallen in regio Midden-Utrecht en Amersfoort**

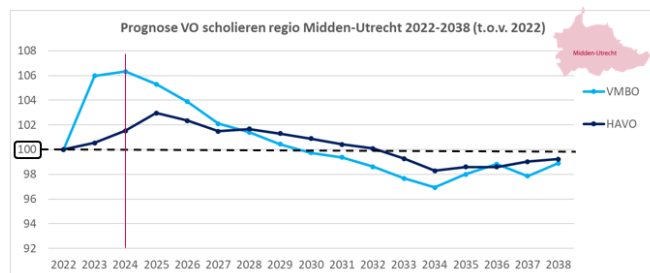
Dit is een landelijke trend, die ook in ons werkgebied zichtbaar is. We zien dit terug in onze instroom van nieuwe studenten die daalt van 4.692 in schooljaar 2020/2021 naar 4.173 in schooljaar 2022/2023.



Figuur 1. Instroom ROC Midden Nederland



Figuur 2. Prognose VO scholieren regio Midden-Utrecht (index=100 in '22)



Figuur 3. Prognose VO scholieren regio Amersfoort (index=100 in '22)

We monitoren onze instroom op diverse indicatoren en zetten meerdere activiteiten in om ervoor te zorgen dat er voldoende studenten naar ROC Midden Nederland komen. Hierbij hoort dat studenten op meerdere momenten kunnen instromen en dat we elke student een passende opleiding bieden. Activiteiten bij dit onderwerp horen bij meerdere doelstellingen, vooral 1.4 en 2.1 van de werkagenda en komen vooral terug bij onze ambitie 1 *Iedereen welkom*.

- **Regio laat zich kenmerken door hoogopgeleide populatie, hierdoor niet altijd even veel aandacht voor mbo en vakmanschap**

In de regio heeft een hoog percentage van de bevolking een hbo of wo opleiding. In de gemeente Utrecht gaat het zelfs om 60% van de inwoners (bron CBS). Dit zorgt ervoor dat de waardering voor vakmanschap en het mbo niet altijd vanzelfsprekend is. Dit draagt ook bij aan de opwaartse druk waarin ouders hun kinderen stimuleren om ten minste naar de havo te gaan. Sinds kort zet de gemeente Utrecht zich expliciet in voor het mbo en dat draagt bij aan de beweging dat er meer aandacht is voor het talent dat in het mbo aanwezig is. Dit past bij doelstelling 1.1 van de werkagenda en onze ambitie 4 *Van waarde voor de samenleving*.

Uitgangssituatie

Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

In Utrecht hebben de gemeente, MBO Utrecht, Nimeto, het Grafisch Lyceum en ROC Midden Nederland in 2020 het mbo-uitvoeringsplan 'Sterk Utrechts mbo 2020-2022' opgesteld om de positie van het Utrechts mbo te versterken. Vanuit dit partnerschap kunnen we terugkijken op een aantal mooie resultaten. Om het mbo een groter podium te geven zijn we de campagne 'mede mogelijk gemaakt door de Utrechtse mbo'ers' gestart met als aftrap de eerste mbo-straat in Nederland. Gezamenlijk hebben we Skills the finals georganiseerd, waarbij we studenten uit het hele land een podium gaven om excellent vakmanschap te demonstreren.

De mbo-studentenraad (mbo-SR030) is opgericht. Zij zetten zich in voor de belangen van alle mbo studenten in Utrecht. Met hun inzet is bereikt dat studenten konden deelnemen aan de Utrechtse Introductietijd (UIT) en is een pilot gestart om mbo-studenten onder dezelfde voorwaarden als studenten van het hbo en wo te laten deelnemen aan studentensport.

Naast de mooie stappen die zijn gezet, zien we dat er nog werk aan de winkel is. Uit verhalen van mbo-studenten blijkt dat zij zich nog geen 'student' voelen, o.a. door de beperkte toegang tot het studentenleven en dat het mbo nog steeds wordt ondergewaardeerd. In 2023 is het nieuwe mbo-uitvoeringsplan 'waardering voor vakmanschap' opgesteld voor de periode 2023-2026 met aandacht voor waardering van het vakmanschap in de volle breedte.

Het internationaliseringsaanbod (de maatregelen zijn opgenomen onder doelstelling 3.4)

ROC Midden Nederland kent een breed internationaliseringsaanbod gebaseerd op de internationaliseringsstrategie 'Crossing Borders'. Ons beleid is dat alle studenten in alle domeinen van entree, niveau 2, niveau

3 en niveau 4 internationale competenties ontwikkelen en gebruik kunnen maken van het aanbod van internationale mobiliteit en/of 'Internationalisation at home'. Voor de uitvoering van de strategie 'Crossing Borders' hebben alle colleges een coördinator Internationalisering.

Internationale mobiliteit

Internationale BPV: alle studenten kunnen voor een stage naar het buitenland. Daarvoor wordt bij alle colleges het keuzedeel Internationaal II aangeboden.

Uitwisselingen: hier betreft het groepen studenten die onder begeleiding enige weken naar het buitenland gaan. De prioriteit voor deze activiteit ligt bij de mobiliteit van entree en niveau 2 studenten.

Excursies/studiereizen: deze kortdurende activiteiten naar vaak de omliggende landen worden door veel opleidingen regelmatig ingezet als onderdeel van een onderwijseenheid (als afronding bijvoorbeeld). Dat kan in de vorm van een eendaagse trip naar een buurland, een meerdaagse reis naar een beurs of een sport activiteit of een toeristische bestemming. Wij gaan dit verder intensiveren.

Internationalisation at Home

In de school en in de klas: bezoekende docenten van collega-instellingen uit andere landen worden uitgenodigd om gastlessen te geven, we hebben tweetalige opleidingen, bieden in veel opleidingen het keuzedeel Internationaal I aan en brengen studenten via het project MixUp online in contact met studenten uit andere landen. Met onze nieuwe visie op wereldburgerschap zien we onze studenten ook bewust als wereldburger en maken we ze bewust dat hun keuze impact kan hebben op de rest van de wereld en dat de wereld impact heeft op onze studenten. Daarnaast zijn we UNESCO-school.

In Nederland: ROC Midden Nederland nodigt internationaal

georiënteerde bedrijven uit om studenten te laten werken aan praktijkopdrachten. Daarnaast hebben we een vaste samenwerking met Theater en filmhuis De Lieve Vrouw in Amersfoort en doen we mee aan de pilot mbo card, waarmee onze studenten naar culturele instellingen gaan.

Afgelopen jaar is ook het aantal deelnemende opleidingen aan Skills Heroes sterk gegroeid. Hierdoor waren meer colleges (10) en opleidingen (23) vertegenwoordigd. Zo doen we bredere ervaring op in de deelname aan vakwedstrijden.

1.2 Welzijn en integrale veiligheid

Uit verschillende onderzoeken blijkt dat het welzijn van studenten onder druk staat. Dit staat het leren in sommige gevallen in de weg. Uit de laatste studentenpeiling NP Onderwijs 2023 blijkt dat de mentale gezondheid van studenten wel is verbeterd ten opzichte van het jaar daarvoor. Voor het mbo is het aandeel studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid van 21% in 2022 naar 18% in 2023 gegaan. Voor ROC Midden Nederland is dit aandeel van 22% naar 17% gegaan (indicator 1c). De negatieve invloed van de coronamaatregelen is afgenomen, studenten geven aan wel nog gevolgen te ervaren in hun motivatie, hoeveel ze hebben geleerd en hoe goed ze zich voorbereid voelen op hun beroep (studentenpeiling NPO). In de landelijke peiling geeft bijna de helft van de vertraagde mbo-studenten aan geen of onvoldoende hulp te krijgen om opgelopen studievertraging in te halen. Het thema studentenwelzijn (en medewerkerswelzijn) staat dan ook hoog bij ons op de agenda. Met Passend Onderwijzen en de inrichting van onze ondersteuningsstructuur sluiten we aan bij wat studenten nodig hebben, en bieden we extra ondersteuning voor mentale problemen, middels o.a. het School Maatschappelijk Werk (SMW) en de buurtteams. We zijn regelmatig in gesprek met de Centrale Studentenraad (CSR) en de

Studenten deelraden (SDR's) over het welzijn van studenten. Zij leveren hierbij concrete ideeën om studentenwelzijn te bevorderen, bijvoorbeeld over de inzet van de NPO-middelen voor chill-out weken en het verbeteren van de beschikbaarheid van SMW-ers.

Ook in de regio is studentenwelzijn een onderwerp van gesprek. Samen met regionale partners (o.a. mbo's, RMC, gemeenten) wisselen we kennis en ervaringen uit en zoeken we naar manieren om de drempel naar ondersteuning te verlagen en zo snel mogelijk passende ondersteuning in te zetten. Zo is het Regionaal mbo-netwerk (zes mbo-scholen in RMC regio Utrecht) ontstaan vanuit SchoolWerkt.

Studentenwelzijn is ook onderdeel van programma Gezond Stedelijk Leven binnen ROC Midden Nederland, waarbij we gericht inzetten op positieve gezondheid. In dit programma is een keuzedeel en training ontwikkeld met zes andere roc's, worden studenten en docenten getraind in positieve gezondheid en denken studenten mee in designsessies over hoe de school zó kan worden ingericht dat ze zich blijer, actiever en fitter gaan voelen. Daarnaast wordt er onderzoek gedaan naar positieve gezondheid in het onderwijs.

Op het gebied van integrale veiligheid zien we dat studenten over het algemeen positief zijn over de sfeer en veiligheid op school. Van onze studenten geeft 80,2% aan zich veilig te voelen op school (indicator 1a). Met onze pedagogische aanpak én integrale veiligheidsbeleid zetten we in op een veilig leer- en werkklimaat. Met o.a. inzet van vertrouwenspersonen en contactpersonen ongewenst gedrag (COG) op de colleges. Studenten geven aan hier blij mee te zijn, maar vragen aandacht voor de bekendheid onder studenten.

1.3 Begeleiding

Als uitgangspunt voor onderwijs en ondersteuning van onze studenten gebruiken we het beeld van de piramide. Wij zorgen ten eerste voor een

stevige basis van goed onderwijs, de basis van de piramide. Voor ongeveer 80% van onze studenten zal dit voldoende zijn voor het succesvol volgen van hun opleiding. De groep studenten die náást dit goede onderwijs nog iets extra nodig heeft om tot succes te komen, krijgt extra ondersteuning, de top van de piramide. Dat kan op groeps- of individueel niveau.



De afgelopen jaren hebben we grote stappen gezet in passend ondersteunen door middel van een nieuwe begeleidingsstructuur. Het fundament van de begeleidingsstructuur zijn de supportteams; dáár wordt de verbinding gemaakt tussen passend onderwijzen en passend ondersteunen. Het zijn multidisciplinaire teams die de onderwijsteams ondersteunen bij passend onderwijzen en passend ondersteunen. In elk supportteam participeert een expert passend ondersteunen van het Centrum voor Studentontwikkeling. In Nieuwegein en Amersfoort participeren daarnaast de schoolmaatschappelijk werkers in de supportteams in de rol expert hulpverlening. In Utrecht is het schoolmaatschappelijk werk opgegaan in het Buurtteam mbo. Alle onderwijsteams werken met supportteams, die zijn geschoold in hun

nieuwe rol. De laatste twee jaar is steeds meer aandacht uitgegaan naar het borgen van passend onderwijzen en passend ondersteunen in de kwaliteitscyclus. Ook is er gekeken naar de rol van de manager in het implementeren en borgen van passend onderwijzen en passend ondersteunen. We zijn er trots op dat we een belangrijke transitie hebben gemaakt en blijven ons elke dag inzetten voor de ontwikkeling van onze studenten.

In ons instroomproces is het belangrijk dat we aan de voorkant snel helder hebben wie er een ondersteuningsbehoefte heeft. Hiervoor werken we samen in de regio met een digitale infrastructuur (DDD) en zorgen we ervoor dat er afspraken worden gemaakt over begeleiding met studenten die aangeven een ondersteuningsbehoefte te hebben. Hierin werken we waar nodig samen met externe partners.

Elk supportteam heeft een expert hulpverlening: (school-)maatschappelijk werk (al dan niet als onderdeel van de kernpartner-aanpak) als de schakel tussen student, onderwijs, interne/externe specialisten en ouders. Daarnaast heeft het Centrum voor Studentontwikkeling (CvS) specialistische kennis en ervaring met het begeleiden en ondersteunen van studenten met een complexe ondersteuningsbehoefte. Ook bieden we zorg via de schoolarts voor zover studenten met lastig te duiden fysieke klachten. Studenten met een complexe onderwijs- of ondersteuningsbehoefte hebben vaak problemen op meerdere leefgebieden, zoals problemen thuis of met hun gezondheid. Het is belangrijk dat we de ondersteuning op school goed afstemmen op de begeleiding van andere instanties, zoals psychologen of gezinswerkers. De regio op samenwerking tussen ROC Midden Nederland en de regionale kernpartners (leerplicht/rmc, jeugdgezondheidszorg en hulpverlening) ligt bij het Centrum voor Studentontwikkeling.

Niveau 2

Al jaren zetten we ons bij de niveau 2 opleidingen in voor onderwijs dat past bij de doelgroep. We maken kleinere klassen en extra begeleiding mogelijk en passen onze didactiek aan op wat de doelgroep nodig heeft. We bieden zowel brede niveau 2 opleidingen aan, waar studenten zich kunnen oriënteren als specifieke vakopleidingen voor studenten die al weten wat ze willen. Studenten zijn redelijk tevreden over de lessen en begeleiding binnen niveau 2 opleidingen (JOB-score: 3,5) indicator 2c. De rendementen van onze niveau 2 opleidingen liggen gemiddeld op of boven de inspectienorm. Tegelijkertijd zien we ook dat relatief veel studenten van niveau 2 uitvallen zonder startkwalificatie (11,6 t.o.v. 10,4% vorig jaar). Uit onderstaande tabel blijkt dat gemiddeld 62% van de entree studenten en 72% van de niveau 2 studenten binnen een jaar een baan vindt (indicator 2b).

Leerweg	Niveau	Uitstromers	Werkn 12u	Aandeel %
Bbl	Entree	40	30	67
Bbl	Niveau 2	530	410	77
Bol	Entree	60	30	58
Bol	Niveau 2	340	210	62
Extranei	Entree	10	10	0
Extranei	Niveau 2	50	50	88
Totaal	Entree	110	70	62
Totaal	Niveau 2	920	660	72

Extra begeleiding en nazorg

Op het gebied van extra begeleiding en nazorg hebben we subsidieregeling extra in 2021/2022 vraaggericht ingezet op de colleges. Daarmee is aangesloten op de behoefte en vragen die in de onderwijspraktijk leven en hebben we een basis gelegd voor het bieden van nazorg op het mbo. In 2022/2023 hebben we middels de subsidie ingezet op: terugkom doe-dagen, contactpunt voor gediplomeerden,

regionale partners en werkgevers, exit-gesprekken en school naar werk overgangstrajecten.

Regionale samenwerking VSV

De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in de RMC regio Utrecht uitgevoerd via het 'SchoolWerkt- programma', dat loopt van 2021-2024. ROC Midden Nederland is partner van dit programma en is als penvoerder verantwoordelijk voor de programmaliijn 'Overstap vo-mbo'. De regionale aanpak 'Voortijdig Schoolverlaten' wordt in RMC regio Eemland uitgevoerd via het programma 'Aanpak Voortijdig Schoolverlaten Eemland', dat loopt van 2021-2024. ROC Midden Nederland is de vsv-contactschool voor deze regio en treedt op als penvoerder en programmaregisseur i.s.m. de vsv-contactgemeente Amersfoort.

De verschillende maatregelen en de regionale samenwerking hebben in de afgelopen jaren tot een forse daling van het aantal voortijdig schoolverlaters (vsv'ers) geleid. Ondanks onze inzet neemt het aantal vsv'ers weer toe. Van alle studenten tot 23 jaar verlieten 936 studenten ROC Midden Nederland zonder startkwalificatie (6,6%) ten opzichte van 789 het jaar daarvoor (5,4%). De meeste nieuwe vsv'ers komen van een mbo-niveau 2 of een niveau 4-opleiding (circa 75% van het totaal aantal vsv'ers bij ROC Midden Nederland). De grootste stijging van het aantal vsv'ers zien we bij de entree en vavo. De toename van het aantal vsv'ers is ook op landelijk niveau zichtbaar. Zowel in het mbo als bij de vavo stijgt het aantal voortijdig schoolverlaters. Kijkend naar de vsv-percentages van vóór corona en de daaropvolgende jaren dan zien we het verschil in vsv-percentages tussen ROC Midden Nederland en landelijk kleiner wordt. Dat geldt echter alleen voor het mbo.

Op basis van registratiedata en gesprekken met professionals en studenten blijkt dat de stijging van het aantal vsv'ers bij ROC Midden Nederland verschillende oorzaken kent. De stijging is voor een belangrijk deel toe te schrijven aan de coronacrisis en de krapte op de arbeidsmarkt. We zien dat de coronacrisis onze studenten en professionals hard heeft

geraakt, dat het bestaande problemen en ongelijkheden heeft vergroot (o.a. verkeerde studiekeuze, psychische problemen) en dat studenten steeds vaker werk boven school verkiezen.

Daarnaast zijn er structurele oorzaken die ten grondslag liggen aan uitval en vsv. Zo blijkt dat er nog altijd veel studenten niet in slagen om een

passende studiekeuze te maken of uitvallen door persoonlijke omstandigheden. Deze resultaten vragen onverminderde aandacht voor preventie, vroegtijdig signalering en bieden van adequate ondersteuning aan jongeren.

leerweg	niveau	ROC MN 2018/2019		2018- 2019	ROC MN 2019/2020		2019- 2020	ROC MN 2020/2021		2020- 2021	ROC MN 2021/2022		2021- 2022
		vsv	%	% landelijk	vsv	%	% landelijk	vsv	%	% landelijk	vsv	%	% landelijk
BBL	niv. 1	36	24,49	28,77	19	16,96	26,69	21	23,86	25,59	23	31,51	27,54
	niv. 2	103	10,97	11,62	93	10,7	10,53	121	13,91	10,69	110	12,76	12,11
	niv. 3	36	3,71	4,23	33	3,16	3,98	59	5,32	4,37	50	4,43	5,13
	niv. 4	18	4,42	3,92	31	5,94	3,84	18	3,3	4,17	37	6,65	5,39
Totaal BBL		193	7,83	7,35	176	6,91	6,80	219	8,38	6,97	220	8,40	8,06
BOL	niv. 1	23	16,43	22,24	27	22,13	19,44	17	12,32	21,5	36	22,93	23,93
	niv. 2	203	11,35	9,38	119	7,34	7,69	139	8,41	8,35	168	10,78	10,79
	niv. 3	61	4,23	4,12	37	3,08	3,59	50	4,07	4,11	73	6,03	5,69
	niv. 4	322	3,94	3,47	307	3,58	2,85	315	3,68	3,24	376	4,65	4,52
Totaal BOL		609	5,27	4,99	490	4,25	4,14	521	4,5	4,61	653	5,93	6,09
examendeelnemer	niv. 1			26,25			20,58			21,05			20,28
	niv. 2	12	20,34	16,07	7	17,95	14,7	9	13,24	9,97	7	24,14	14,18
	niv. 3			7,54			5,02			5,89			6,82
	niv. 4	12	12,37	7,02	8	7,84	6,16	5	4,9	5,14	5	4,63	5,67
Totaal examendeelnemer		29	12,03	10,70	18	8,33	8,91	17	7,39	7,72	17	9,14	9,57
VAVO	havo	39	12,46	9,97	36	11,43	8,34	22	10,58	9,27	35	15,62	11,48
	vmbo	17	53,12	28,88	8	30,77	29,81	7	29,17	30,45	13	44,83	33,62
	vwo	7	3,91	2,25	9	5,14	2,01			1,83	9	6,16	3,18
Totaal vavo		63	12,02	10,25	53	10,27	8,93	32	9,33	10,14	57	14,29	11,28
ROC MN		894	6,1	5,1	737	5,0	4,3	789	5,3	4,7	947	6,7	6,0

1.4 Doorstroom vo-mbo-hbo

Overheid, onderwijs en arbeidspartijen werken binnen het programma 'Sterk Beroepsonderwijs' samen aan het versterken van het beroepsonderwijs. Binnen de regio werken we samen met het voortgezet onderwijs aan verschillende keuzevakken. We nemen deel aan de projectgroep 'Warme overdracht vanuit VSV Eemland' met als doel de overdracht -met name in het vso- beter te laten plaatsvinden. Samenwerking krijgt ook vorm op het gebied van geïntegreerde trajecten zoals de route voor basisberoepsleerlingen. In deze geïntegreerde route halen leerlingen geen vmbo-diploma, maar ontvangen zij na succesvolle afronding direct het mbo-diploma niveau 2. Door drempels weg te nemen, geven we deze studenten extra kansen om succesvol te zijn op het mbo.

Als voorloper van experiment 'Oriëntatieprogramma mbo' zijn we een samenwerking aangegaan met negen vo-scholen om voor hun leerlingen, die zijn vastgelopen in havo 4 of 5, nieuw perspectief te bieden op het



mbo. Dit zogenaamde 'Mbo-talentprogramma voor havisten' is in 2022 ontwikkeld en de pilot is van maart 2023 tot juni 2023 uitgevoerd.

Binnen de Sterk Techniek Onderwijs regio's werken het vmbo, mbo en bedrijfsleven samen aan de versterking van het techniekonderwijs. Het Tech college in Amersfoort en de Tech Campus Nieuwegein zijn actief in drie regio's en stemmen de ontwikkelingen op elkaar af tot een krachtig instrument om meer studenten voor het techniek-werkveld op te leiden. Belangrijk onderdeel is om vo-leerlingen kennis te laten maken met techniek zodat zij een beter beeld krijgen van de mogelijkheden die een opleiding daarin kan bieden. Er worden diverse pilots uitgevoerd waarbij praktijkopdrachten worden uitgevoerd bij of met het mbo en bedrijfsleven. Hiermee doen de vmbo-scholen onder meer ervaring op voor de Nieuwe Leerweg, die per september 2024 ingaat voor de leerlingen van de theoretische leerweg. Het startersresultaat (succes in het eerste jaar mbo) is op niveau 2: 78,6%; niveau 3: 82,3% en niveau 4: 80,5%. Het startersresultaat, specifiek voor beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven is opgenomen in de bijlage (indicator 3a).

Het percentage van onze studenten dat na een mbo-diploma doorstroomt naar het hbo ligt al een aantal jaren rond de 35%. Een groot deel (81%) van de studenten die doorstroomt is succesvol in het eerste jaar van het hbo. Dit betekent dat studenten na het eerste jaar hbo op 1 oktober van het tweede studiejaar nog steeds staan ingeschreven in het hbo, of al een hbo-diploma behaald hebben. Het succes van studenten in het eerste jaar, specifiek voor beroepen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven is opgenomen in de bijlage (indicator 3b). Uit de cijfers van de HU, waar het grootste deel van onze studenten naar doorstroomt, blijkt dat het aantal studenten dat in het eerste jaar van het hbo uitvalt, de laatste jaren aan het dalen is. Van de studenten die in 2021-2022 zijn gestart op het hbo, valt 33% uit in het eerste jaar, t.o.v. 46% van de studenten die in 2017-2018 zijn gestart. Dit uitvalpercentage ligt lager dan het percentage van andere mbo-scholen (37%). Tegelijkertijd zien we dat

het percentage studenten dat in het eerste jaar een propedeuse haalt, ook daalt (van 28% naar 21%). Studenten vallen dus minder uit, maar presteren niet per se beter in het eerste jaar. De daling van de uitval is deels te verklaren door het opschorten van het bindend studieadvies in het hbo (studenten moeten 30 EC in twee jaar halen i.p.v. 50 EC jaar in één). Een andere verklaring is dat de aansluiting tussen mbo en hbo is verbeterd, o.a. door onze samenwerking met het hbo. Om onze studenten een succesvolle start te geven op het hbo, werken we in verschillende projecten samen met het hbo.

Studenten van de Hogeschool worden ingezet als Skills Coaches bij het keuzedeel 'Voorbereiding hbo', geven gastlessen of individuele begeleiding aan mbo-studenten die willen doorstromen. Uit verschillende evaluaties en interviews blijkt dat mbo-studenten de inzet van skills coaches erg waarderen. Het gaf hen een realistischer beeld van studeren aan het hbo. Met de HU werken we ook nauw samen aan de ontwikkeling en uitvoering van verschillende AD-trajecten. Zo zijn mbo-docenten onderdeel van het ontwikkelteam voor Associate degrees en geven hbo-docenten les bij het keuzedeel 'Voorbereiding hbo'. Daarnaast zijn voor een aantal AD-trajecten Mhbo-opleidingen ontwikkeld. Een MHBO opleiding is een versnelde (2 jaar) opleiding op niveau 4 waarin studenten stevig worden voorbereid op een goede start op het hbo. Voor Mhbo-opleidingen gelden toelatingseisen en in het curriculum is expliciet aandacht voor hbo-vaardigheden, relevante keuzedelen en het vergroten van de zelfregie bij studenten.

1.5 Taalontwikkeling

Als organisatie hebben we veel ervaring met mbo-opleidingen waarin taalontwikkeling wordt gecombineerd met het leren van een beroep. Het gaat hier om Geïntegreerde Trajecten waarin anderstaligen -met inzet van participatiegelden- naast extra individuele studie- en stagebegeleiding ook extra lessen Nederlands, rekenen en studievaardigheden krijgen. We bieden ook reguliere opleidingen aan die speciaal op anderstaligen zijn

gericht in de zorg en de facilitaire dienstverlening. Ook bieden we al jaren schakeltrajecten aan voor anderstalige studenten die willen doorstromen naar een opleiding op mbo- of hbo-niveau.

Het slagingspercentage van de doelgroep anderstaligen (eerste generatie immigranten) in de Geïntegreerde Trajecten is hiermee gestegen van zeer laag naar 86%. De studieduur wijkt niet af van die van andere studenten. De doorstroom is ook aanzienlijk: bijna de helft stroomt door naar een opleiding op een hoger niveau. Uit diverse onderzoeken in samenwerking met gemeenten blijkt dat 90 à 95% niet meer terugkomt in een uitkering. Degenen die de school verlaten, hebben hiermee dezelfde arbeidsmarktkansen als de gemiddelde mbo-er in Nederland.

Naast de Geïntegreerde Trajecten worden ook vanuit het VAVO schakeltrajecten aangeboden voor anderstaligen. Studenten uit dit traject kunnen uitstromen naar mbo niveau 3 of niveau 4. Bij de schakeltrajecten is de uitval zeer laag. Ongeveer de helft stroomt door naar mbo 3 en 4 binnen ROC Midden Nederland, een enkeling naar mbo 2.

Bij ROC Midden Nederland zien we dat met name studenten entree een taalachterstand hebben en laaggeletterdheid zijn. Dit heeft meerdere oorzaken, waaronder het niet afmaken van het vmbo en een zeer beperkte lees- en schrijfvaardigheid. Daarnaast constateren we dat bij niveau 2 studenten een beperkte taalbeheersing regelmatig voorkomt, waarbij ook de leesvaardigheid sterk achterblijft. Lezen is een grote voorspeller van studentsucces omdat lezen een positief effect heeft op de woordenschat en taalbeheersing. De vaardigheden die getoetst worden in het centraal examen en in het instellingsexamen zijn verschillend. Een lager cijfer voor lezen en luisteren kan gecompenseerd worden met een goed cijfer voor schrijven of de mondelinge vaardigheden. Bovendien worden de taalresultaten voor niveau 2 met één punt gecompenseerd. Het uiteindelijke cijfer voor Nederlands geeft daarmee niet altijd een goed beeld van de werkelijke taalbeheersing. We zien dan ook dat de beperkte

taalbeheersing van niveau 2 studenten van invloed is voor de overstap naar niveau 4. Voor een aantal is dit een te grote stap in taalniveau. Met onderzoek hebben we inzicht in de belemmeringen voor de overstap naar niveau 4 en welke begeleiding succesvol is om de overstap en de opleiding op niveau 4 goed te kunnen afronden.

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt

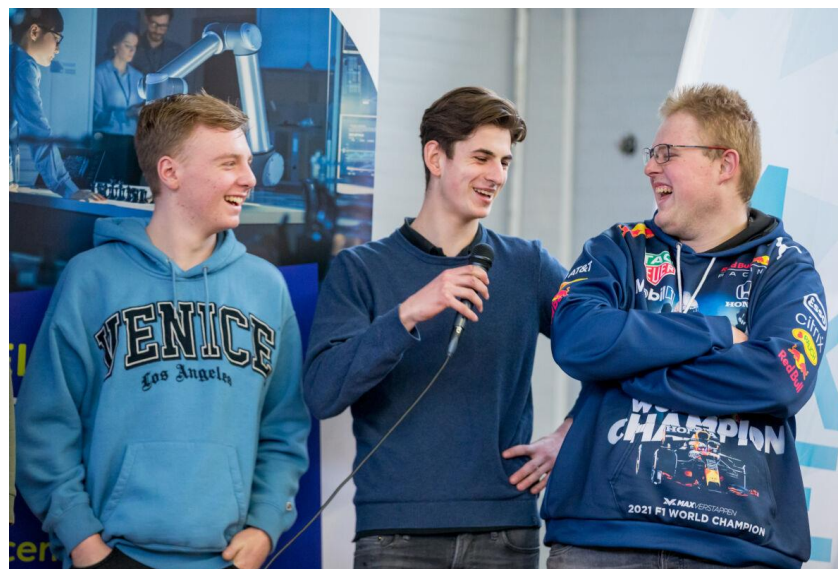
2.1 Loopbaanoriëntatie en -begeleiding

Om een weloverwogen keuze te maken voor een opleiding, vervolgopleiding of beroep is Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) essentieel. Van de studenten is 32,2% positief over de manier waarop school hen begeleidt bij de keuze om verder te leren of te gaan werken (indicator 5a). De invulling van LOB binnen ROC Midden Nederland is afhankelijk van de opleiding en kan wisselen tussen de colleges/opleidingen/docenten. Studenten geven aan de grote verschillen niet wenselijk te vinden. Zij vinden een meer gerichte invulling van LOB belangrijk, met aandacht voor life skills.

Daarnaast is het van belang om studenten die na de start willen wisselen van opleiding, goed te begeleiden. Om ervoor te zorgen dat zij goede loopbaan coaching krijgen en/of in het studiejaar erop weer in een (nieuwe) opleiding starten, biedt het Centrum voor Studentontwikkeling loopbaan coaching en heroriëntatietrajecten aan (zowel voor groepen als individueel).

Op het thema LOB stemmen we af met partners (m.n. vo-scholen) in de regio en werken we binnen bepaalde sectoren samen met het bedrijfsleven om kennismaking met de beroepspraktijk mogelijk te maken. Om de doorstroom van vo naar mbo te verbeteren werken we samen met partners in vsv programma's rondom overstap en lerende netwerken rondom overstap en LOB. In Utrecht en Amersfoort monitoren

we de overstap d.m.v. digitale basisinfrastructuur (digitaal doorstroomdossier). In Utrecht werken we met overstapcoaches en loopt er een pilot specifiek voor de overstap van voortgezet speciaal onderwijs / orthopedagogisch didactisch centrum naar het mbo. In Amersfoort werken we aan het versterken LOB in het vo.



In de regio Utrecht hebben we recent onze Schoolwerkt agenda uitgebreid op het thema oriëntatieprogramma. Op dit moment heeft elke school een eigen programma met eigen doelgroep. ROC Midden Nederland voert op dit moment een pilot oriëntatie programma uit: een talentprogramma voor havisten die zijn uitgevallen in het vo. We gaan onderzoeken of en hoe we hier onze krachten kunnen bundelen. Dit kan een opstap vormen richting het experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma van OCW.

Binnen Sterk Techniek Onderwijs participeren we in een drietal projecten, waarbij we vanuit onze rol de interesse van vo-leerlingen voor techniek

stimuleren. Daarnaast bieden we een groot aantal workshops, zowel voor leerlingen als docenten op het gebied van techniek. In de zorg hebben we bijvoorbeeld het Vitaliteitslab samen met partners ontwikkeld. Hiermee geven we onze studenten, leerlingen uit het vo en medewerkers van externe organisaties een unieke ervaring in de aanpak van positieve gezondheid.

In de bijlage zijn cijfers (indicator 4a, 4b, 5b) opgenomen die betrekking hebben op de opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. Het betreft de cijfers over instroom, diplomering en aansluiting naar werk van de betreffende opleidingen. Hoewel we groot belang hechten aan het samen met onze partners werken aan de maatschappelijke opgaven in de regio, zijn de genoemde indicatoren daarbij voor ons niet leidend. Talentontwikkeling is voor ons het leidende principe, waarbij de keuzevrijheid voor de student een belangrijke factor is. Iedereen heeft recht op een opleiding die bij zijn of haar talenten past, we leiden niet slechts op voor de vraag van de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd zoeken we samen met partners naar oplossingen voor de tekorten op de arbeidsmarkt: we geven studenten een goed beeld van de kansen en mogelijkheden van een baan in bijvoorbeeld de techniek sector en werken d.m.v. maatwerktrajecten aan het vlot bij- en omscholen van personeel.

2.2 Stagebegeleiding

Uit JOB-enquêtes blijkt dat 32% van de bol-studenten positief is over de begeleiding door school en 64,8% is positief over de begeleiding door het stagebedrijf. Van de bbl-studenten is 70,2 % is tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf (indicator 6a). Studenten geven aan behoefte te hebben aan meer maatwerk en aan intensieve betrokkenheid van BPV begeleiders. De BPV begeleiders zelf geven aan behoefte te hebben aan meer kennis en inzicht in het aansluiten op de

onderwijsbehoefte van de studenten. Daarnaast mag er meer aandacht komen voor het goed selecteren van passende leerwerkplekken voor studenten. De begeleidingsstructuur Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen sluit nog onvoldoende aan op de BPV.

Uit onderzoek van Verwey-Jonker blijkt dat stagediscriminatie in Utrecht voorkomt. Naast dit onderzoek spreekt de Inspectie van het Onderwijs in haar rapport 'De Staat van het Onderwijs' ook nadrukkelijk over deze problematiek. Vooral vanwege de constatering dat "Driekwart van de studenten ervaringen met discriminatie niet bespreekt met hun opleiding. Voornamelijk omdat ze het idee hebben dat er weinig mee wordt gedaan en studenten niet weten hoe de opleiding het op zou kunnen lossen." Deze onderzoeken geven aanleiding om meer te doen dan we al deden. De gemeente Utrecht en mbo-instellingen hebben de handen ineengeslagen en een plan van aanpak voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt opgesteld, waarbij de student centraal staat. ROC Midden Nederland voert het project in samenwerking uit met de gemeente Utrecht, SBB, Nimeto en het Grafisch Lyceum Utrecht.

2.3 Leven Lang Ontwikkelen

ROC Midden Nederland is al jaren partner van meer dan 4.000 bedrijven in de regio. Human capital is in deze tijd van grote arbeidsmarkttekorten meer dan ooit een thema. De vragen van bedrijven op het gebied van de ontwikkeling van hun huidige en toekomstige medewerkers veranderen. Het gaat om het goed opleiden van medewerkers, het voorkomen van uitstroom, het stimuleren van de instroom, het begeleiden van nieuwe medewerkers en het zorgen voor vermindering van werkdruk.

Bijna alle sectoren, of het nu de horeca, ict of de zorg betreft, kampen met grote arbeidsmarkttekorten. Alleen al in de kinderopvang verwacht men 32.000 vacatures. Uit onderzoek blijkt dat middelgrote en grote bedrijven aangeven dat 40% van hun mbo'ers bij- of omgeschoold moet

worden. Tegelijkertijd constateren accountmanagers en de SER dat de vraag naar opleidingen onder druk komt te staan omdat medewerkers moeilijk gemist kunnen worden op de werkvloer. ROC Midden Nederland werkt al jaren aan bij- en nascholing van medewerkers. Echter, de huidige arbeidsmarktvraagstukken, vragen om een andere rol: minder aanbodgericht en meer vraag gestuurd. Die van strategisch ontwikkelpartner en een andere manier van opleiden: doen wat op dat moment nodig is.



Er liggen kansen voor meer strategische samenwerking met bedrijven. Werkgevers willen in gesprek met opleiders om hun HRD-beleid meer vorm te geven en zo medewerkers te boeien en te binden. En om samen te kijken wat ze nodig hebben voor huidige en toekomstige medewerkers. Ruim 70% van de middelgrote bedrijven geeft aan samenwerking met

onderwijsorganisaties noodzakelijk te achten om in hun onderwijsbehoefte te voorzien.

De afgelopen jaren hebben we de samenwerking in de regio verder doorontwikkeld. Met bedrijven, brancheverenigingen, overheden en andere onderwijsorganisaties hebben we de handschoen opgepakt om samen aan de slag te gaan met regionale arbeidsmarktvraagstukken. Enkele voorbeelden: met de gemeente Utrecht en Kind & Co werken we aan de tekorten in de kinderopvang. Ook zijn we kartrekker van MaakJeStap, het digitale platform waar al het opleidings- en ontwikkelaanbod van acht mbo- en hbo-instellingen en Universiteit Utrecht op één centrale plek is gebundeld. Het platform richt zich op structurele kraptesectoren die cruciaal zijn voor maatschappelijke en economische ontwikkeling in de regio Midden-Utrecht, Amersfoort en Gooi & Vechtstreek. Nog een voorbeeld: samen met onze partner OBM hebben we het Make Center gerealiseerd. Op deze plek krijgen studenten onderwijs met de laatste technieken en machines op het gebied van onder andere mechatronica. Er zijn vijftig nieuwe bedrijven, waarvan vier grote, waarmee we een samenwerking zijn gestart. Deze bedrijven vertegenwoordigen zowel nieuwe werkvelden (zoals het onderwijs, de huisartsen en tandartsen) als uitbreiding van bestaande, variërend van de gehandicaptenzorg, kinderopvang en procestechiek. Voor de nationale LLO-katalysator werken we samen met de HU, de UU en de Utrecht Talent Alliantie aan het ontwikkelen van LLO-oplossingen voor de energie- en grondstoffentransitie. Hierbij zal ROC Midden Nederland optreden als penvoerder.

Het aanbod voor volwassenen is afgelopen jaar uitgebreid. We ontwikkelen nieuwe vormen van opleiden. Onder andere via mbo-certificaten (kortere trajecten met civiele waarde) en nieuwe vormen van onderwijs, zoals een virtual learning app, waarbij zorgmedewerkers vragen tijdens hun werk beantwoord kunnen krijgen via een app. Naast

(maatwerk) bbl- opleidingen bieden we ook steeds meer cursussen en trainingen. In totaal hebben we 350 cursussen, trainingen en opleidingen op maat voor volwassenen. Via de vernieuwde website is ons totale aanbod beter afgestemd op de zoekcriteria van volwassenen. Er worden ongeveer 30 mbo-certificaten aangeboden (indicator 7).

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

3.1 Nederlands en rekenen

In 2021-2022 is in samenwerking met het ITTA (Instituut Toegepaste Taalwetenschappen van de Universiteit Amsterdam) door directeuren, taaldocenten, managers en ontwikkelaars een taalbeleidsvisie en taalbeleid ontwikkeld. Dit taalbeleid sluit aan bij onze beweging naar Passend Onderwijzen: we spreken van Passend Taalonderwijzen. Het cluster Vitaliteit en de Tech Campus in Nieuwegein voeren innovatieprogramma's uit om vanuit dit taalbeleid te komen tot goed taalonderwijs. De opbrengst van deze programma's wordt roc-breed gedeeld, zodat ook andere colleges hiervan kunnen leren.

Bij het cluster Vitaliteit hebben de taalkwartiermakers de opdracht gekregen om het bewustzijn (en de vaardigheden) over beroepsgericht taalonderwijs onder docenten te stimuleren. Er zijn onder leiding van het ITTA trainingen uitgevoerd speciaal voor vakdocenten en taaldocenten om samen als koppel hieraan te werken. Ook richten zij zich op het versterken van het lerend vermogen tussen de afdelingen en colleges. Van onze studenten is 47,6 % positief over de lessen Nederlands, indicator 8a.

ROC Midden Nederland heeft vanaf 2010 gewerkt aan de implementatie van het vak rekenen in het onderwijs. Sinds 2014 is er voor studenten met ernstige rekenproblematiek (denk aan dyscalculie of rekenangst) een speciaal traject, het ER-traject, ontwikkeld. Het gaat jaarlijks om circa honderd studenten. Uit de cijfers blijkt dat ondanks alle inspanningen van docenten en studenten binnen ROC Midden Nederland in de afgelopen tien jaar de rekenresultaten teleurstellend zijn. Slechts een kleine 40% van onze studenten heeft in 2019-2020 het examen met een voldoende (6 of hoger) afgesloten. Van onze studenten is 45,1% van de studenten is positief over de lessen rekenen (indicator 8b).

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald				Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald				Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald						
		2019/'20	2020/'21	2021/'22			2019/'20	2020/'21	2021/'22			2019/'20	2020/'21	2021/'22
Niveau 1	2f	80	90	87	Niveau 1	2f	49	70	54	Niveau 1	2f	12	45	25
Niveau 2	2f	96	96	96	Niveau 2	2f	86	85	79	Niveau 2	2f	36	34	32
											3f	.	50	.
Niveau 3	2f	98	98	98	Niveau 3	2f	95	95	94	Niveau 3	2f	63	64	63
	3f	94	.	96		3f	76	78	61		3f	55	55	52
Niveau 4	3f	97	95	96	Niveau 4	3f	75	74	70	Niveau 4	3f	37	35	30

Het aandeel gediplomeerden IE en CE Nederlands (indicator 9a) en rekenen (indicator 9b) uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau (Bron: DUO)

Met het oog op de invoering van de nieuwe rekeneisen zijn de volgende aandachtspunten geformuleerd:

- Het zeer diverse instroomniveau van nieuwe studenten;
- De geringe motivatie van studenten;
- De lage resultaten van de examens;
- Taligheid van de rekenopgaven: Anderstaligen halen (mede) door taalachterstanden vaker niet hun diploma binnen de opleidingsduur;
- Aansluiting entree op vervolgopleidingen (er is geen rekenseis voor entree);
- Professionalisering docenten m.b.t. de nieuwe rekeneisen;
- Betrokkenheid MT bij invoering nieuwe rekeneisen.

In 2021 is een nieuwe koers voor rekenen vastgesteld, op basis van de nieuwe rekeneisen, onze onderwijsvisie en ons beleid voor passend onderwijs en passend ondersteunen. Na intensieve voorbereidingen wordt vanaf schooljaar 2022-2023 het rekenonderwijs voor de nieuwe cohorten volgens de nieuwe koers verzorgd.

3.2 Wereldburgerschap

In onze organisatie zijn al veel mooie initiatieven op het gebied van burgerschap: alle opleidingen hebben burgerschapsonderwijs opgenomen in het onderwijs- en examenplan; de stem van studenten telt; docenten hebben producten ontwikkeld en onderzoek gedaan in de werkplaats Burgerschap en het Experticeentrum Kritisch Denken (ECKD); we zijn een Unescoschool; vanuit het Vitaliteitslab stimuleren we positieve gezondheid. Ook is er na corona extra aandacht voor welzijn, schoolklimaat en sociale veiligheid. Om al deze losstaande ontwikkelingen te verbinden hebben we een visie ontwikkeld, waarmee we de komende jaren richting geven aan onze wereldburgerschaps-opdracht, zodat we dit ontwikkelen tot een volwaardig onderdeel van de drievoudige kwalificatie

van het mbo. De kern van de visie is: “Wij zien onze studenten als wereldburgers en stimuleren hen om zich te ontwikkelen tot wendbare, vitale, ondernemende en kritisch verantwoordelijke personen”.

3.3 Werken bij ROC Midden Nederland

Carrièreperspectief

Voor de instroom van nieuw (onderwijs)personeel is het werving & selectieproces vanaf 2021 centraal georganiseerd. Hierdoor hebben we een professionele werving & selectie procedure met algemene en doelgroepgerichte arbeidsmarktcampagnes en activiteiten in het kader van de ‘onboarding’ van nieuwe medewerkers. Voor de wet gelijke kansen bij werving en selectie (naar verwachting van kracht in de loop van 2024) worden de processen van werving & selectie verder uitgebreid.



Op dit moment lukt het ROC Midden Nederland vooralsnog goed om alle vacatures onderwijspersoneel te voorzien. Soms duurt de

vacaturevervulling wel wat langer dan wenselijk is, maar er is geen sprake van echt onvervulbare functies in het directe onderwijs. Enkele functies in de onderwijsondersteuning baren meer zorg rondom een adequate invulling, dit betreffen met name ICT gerelateerde functies en afdelingsmanagers. ROC Midden Nederland kent ook de referral campagne. Hiermee worden collega's gestimuleerd hun netwerk in te zetten voor de invulling van vacatures. Bij een aanname en doorlopen proeftijd ontvangen de collega's een bedrag van 750 euro voor hun inspanning. Op deze wijze betrekken we de collega's actief als ambassadeurs voor ROC Midden Nederland.

Voor de begeleiding van startend onderwijspersoneel kent ROC Midden Nederland kent al sinds meerdere jaren het ontwikkelprogramma Startbaan voor docenten die korter dan twee jaar geleden hun lerarenopleiding hebben afgerond. Deelnemers aan dit programma worden voor 0.1 fte vrijgesteld ten behoeve van dit programma om in de eerste twee jaar ruimte voor doorontwikkeling te hebben. Daarnaast worden er stappen gezet met de Hogeschool Utrecht ter verbetering van de begeleiding aan zij-instromers. Zo blijven we als Opleidingsschool investeren in de docenten van de toekomst. Sinds 2022 krijgen deelnemers aan het Startbaanprogramma, naast diverse trainingen en intervisie, ook een beeldcoachtraject aangeboden.

ROC Midden Nederland biedt diverse middelen die ondersteunend zijn bij loopbaanontwikkeling:

- Functioneren, ontwikkeling en loopbaan zijn onderwerp van gesprek in de performancecyclus. Daaruit kunnen meer actiegerichte afspraken komen over hoe/wat te leren en ontwikkelen.
- De mogelijkheden voor doorgroei/promotie in docentfuncties die we bieden via het traject excellente docent, het volgen van een master, en het in eigen beheer ontwikkelde LB-LC traject. Ook

stimuleren we het behalen 2e bevoegdheid (vergoeding verletkosten).

- Een mobiliteit coördinator die mensen kan adviseren die mobiel willen worden.
- Er is een rijk scala aan middelen en mogelijkheden om voortdurend te werken aan ieders ontwikkeling via Leernetwerken, allerlei trainingen, workshops en ook via de digitale ROC Midden Nederland-leeromgeving.
- Onze eigen vacaturesite (werkenbij), waarbij interne sollicitanten bij gebleken geschiktheid voorrang hebben bij invulling.
- Loopbaancoaching wordt aangeboden via de coachingsite van de ROC Academie. Deze mogelijkheden worden via de campagne rond Sterk in je werk steeds onder de aandacht gebracht.
- Strategische personeelsplanning en een managementreview om gewenste loopbaanstappen in beeld te brengen en daar afspraken over te initiëren.

De medewerkeronderzoek(MO)-score van 2022 rondom groei en ontwikkeling laat de volgende scores zien (zie tabel). Medewerkers met een dienstverband tussen 0 en 2 jaar geven de score 8,2 op de vraag of ze graag bij de instelling willen blijven werken. Dit is net iets hoger dan de gemiddelde score van ROC Midden Nederland-breed (indicator 11a en 11d).

De afgelopen schooljaren heeft ROC Midden Nederland extra geïnvesteerd in het verhogen van het aantal LC docenten. Door op de eerste plaats binnen de SPP-sessies een optimalisatie van de LC docent formatie te stimuleren a.d.h.v. de strategische speerpunten. Verder wordt benoeming en instroom van de excellente docent gestimuleerd en is er in eigen beheer een LB-LC leergang geïmplementeerd. Verder wordt er binnen vakgebieden met krapte op de arbeidsmarkt direct geworven op LC-niveau.

Groei en ontwikkeling

Type medewerker

9a Tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden
 9b Aandacht voor loopbaanontwikkeling
 9c Wil om te ontwikkelen
 9d Ontwikkelingsmogelijkheden
 9e Actie ander werk (% Nee)
 % Ja, binnen ROC Midden Nederland
 % Ja, buiten ROC Midden Nederland
 9f Blijven werken bij organisatie
 Aantal respondenten

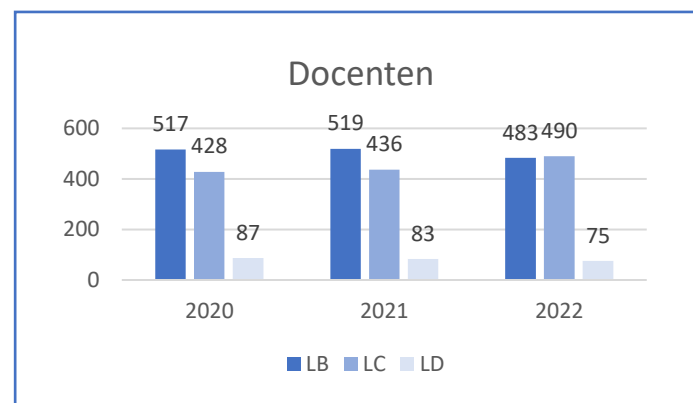
	ROC MIN	Directie/ management	Ondersteunend en beheerspersoneel	Onderwijs-ondersteunend personeel	Onderwijzend personeel	Benchmark
9a Tevreden over ontwikkelingsmogelijkheden	7,1	8,0	7,0	7,0	7,1	6,7
9b Aandacht voor loopbaanontwikkeling	6,8	7,3	6,7	6,6	6,7	6,0
9c Wil om te ontwikkelen	7,9	8,4	7,7	7,7	8,1	8,0
9d Ontwikkelingsmogelijkheden	7,2	8,0	7,0	7,0	7,1	5,8
9e Actie ander werk (% Nee)	80,2	-	-	-	-	78,9
% Ja, binnen ROC Midden Nederland	11,9	-	-	-	-	10,0
% Ja, buiten ROC Midden Nederland	11,0	-	-	-	-	13,1
9f Blijven werken bij organisatie	8,1	8,3	8,4	8,3	7,9	8,0
Aantal respondenten	1252	81	226	254	691	

Binnen ROC Midden Nederland is de afspraak dat LB docenten die promotie willen maken naar LC docent een master of de interne LB-LC leergang volgen. Ook bestaat de mogelijkheid om op basis van excellent docentschap een promotie naar de LC inschaling te maken. Hiertoe is het functieprofiel Excellente docent ontworpen. Een docent maakt hiertoe een portfolio om deze excellentie aan te tonen.

Strategische keuzes van ROC Midden Nederland als Flexibel Onderwijs, Passend Onderwijzen en een Leven Lang Ontwikkelen leiden ertoe dat onderwijs anders georganiseerd wordt. Dit vraagt om een herijking en modernisering van ons functiebouwwerk, waaronder de functie van instructeur. ROC Midden Nederland is een beroepsgerichte instelling.

Inbreng van praktijkkennis en-ervaring en innovaties is belangrijk om blijvend actueel onderwijs aan te kunnen bieden. Goed gekwalificeerde en gemotiveerde instructeurs naast docenten kunnen ook hieraan bijdragen binnen de muren van ROC Midden Nederland, maar ook buiten de muren van de onderwijsinstelling in leerpleinen waar wij samen met onze samenwerkingspartners onderwijs verzorgen. Naast de bestaande functie in schaal 7, worden vanaf 2023 ook instructeursfuncties in schaal 8 en 9 beschikbaar gesteld.

Hieronder geven we een overzicht van het aantal medewerkers dat in 2022 als LB, LC en LD docent aan het werk was binnen ROC Midden Nederland met een ROC Midden Nederland-contract. Er is een lichte stijging van het totale aantal docenten van 1038 naar 1048 in 2022. Het percentage LC/LD docenten is van 50% in 2021 naar 54% gestegen in 2022 (indicator 11c). Dit is nog onder het gewenste percentage van 60%, maar hoger dan het streefgetal van 51% voor 2022. Naar verwachting gaat deze trend zich in 2023 voortzetten. In ons meerjarenformatieplan hebben we opgenomen dat ROC Midden Nederland streeft naar een verdeling van docentfuncties van LB 40% en LC/LD 60%. Het wordt een uitdaging om in 2025 op de gewenste verdeling 40% LB en 60 % LC/LD uit te komen. Zeker gezien de verwachte uitstroom van LC docenten vanwege pensionering in 2025.



Werkdruk

In het medewerkersonderzoek (MO) 2022 hebben we opnieuw gemeten hoe de werkdruk (werkhoeveelheid) wordt ervaren. Hebben de ingezette interventies gewerkt? Wordt er voldoende tijd ervaren om de taken uit te voeren? Hoe wordt het werkplezier beleefd? In het MO 2022 geeft 56,9% aan dat ze de werkhoeveelheid als goed ervaren. Dit scoort lager dan in de benchmark met andere roc's (58,9%) en lager dan in het MO van 2020. Met name het percentage medewerkers dat de werkhoeveelheid als "veel te hoog" aangeeft springt eruit in vergelijking met de benchmark (6,8% voor ROC Midden Nederland en benchmark 4,7%). Het onvoldoende tijd hebben voor taken wordt met name vanuit het onderwijzend personeel aangegeven. Er is een verdiepingsslag nodig om met name voor het OP te kijken hoe we de ervaren werkhoeveelheid voor meer medewerkers als "goed" kunnen realiseren. Nieuwe maatregelen zijn opgenomen in het werkdrukplan dat besproken wordt met de OR (indicator 11b).

Professionalisering

De interne ROC Academie ontwikkelt en organiseert programma's vanuit onze visie op leren en ontwikkelen van medewerkers. De HRD-adviseurs van de ROC Academie adviseren de colleges over een professionaliseringsplan dat aansluit op de strategische doelen en keuzes die daarover zijn gemaakt in college- en afdelingsplannen. Bij de activiteiten van de ROC Academie ligt de focus op de strategische thema's: Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen, Flexibel Onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen. In totaal is in 2022 €3,6 miljoen besteed aan activiteiten op het gebied van professionele ontwikkeling. Net als in vorige jaren is 1% van de loonsom gereserveerd voor corporate programma's via de ROC Academie. Eenzelfde percentage is toegekend aan colleges en diensten voor professionele ontwikkeling van teams en individuele medewerkers.

Er wordt op diverse manieren gebruik gemaakt van het aanbod voor professionalisering:

- Onderwijsteams hebben trainingen gevolgd op het gebied van Flexibel en Passend Onderwijzen. De supportteams (combinatie van docenten en medewerkers van het Centrum voor Studentontwikkeling) hebben ontwikkeltrajecten gevolgd. Voor de supportteams is het leernetwerk Passend Onderwijzen en Passend Ondersteunen gerealiseerd.
- Omdat er in het schooljaar 22-23 nieuwe rekeneisen voor het mbo zijn vastgesteld is in de professionalisering de nodige aandacht besteed aan de bekwaamheid van rekendocenten. Rekendocenten zijn middels een instaptraining voorbereid op deze nieuwe eisen, er is een leerlijn Rekenen gemaakt om verdere ontwikkeling waar nodig voor deze docenten te ondersteunen en het leernetwerk heeft een nieuwe impuls gekregen.
- Met het leertraject 'de Veranderpraktijk' werkten collega's in 2022 aan hun persoonlijk leiderschap en verandermanagement.
- Van de interne events zijn de leernetwerken de meest bezochte bijeenkomsten. Vooral de leernetwerken rondom Passend Onderwijzen en Ondersteunen (118 deelnemers) en het leernetwerk Rekenen (112 deelnemers) konden rekenen op grote belangstelling. Ook het leernetwerk Onderwijsontwikkeling (95 deelnemers) is wederom goed bezocht.
- De online ROC Academie is verder gevuld met zowel leeractiviteiten (workshops, trainingen op locatie) als relevante e-learnings en online trainingen. De online ROC Academie biedt onze medewerkers de mogelijkheid om tijd- en plaats-onafhankelijk te leren en om zelf leeractiviteiten te kiezen die zij nodig hebben voor hun eigen ontwikkeling. De trainingen rondom AVG en gedragscode worden sinds 2021 als zijnde verplicht aangeboden aan alle medewerkers.

De trend in verschuiving naar meer tijd- en plaatsafhankelijk leren via online trainingen en microlearnings (artikelen, video's, etc.) zet door. Het totaal aantal leeractiviteiten dat via de online ROC Academie is gestart (6392) is toegenomen met 56%. Het totaal aantal dagdelen dat besteed wordt aan professionalisering is groter dan we kunnen monitoren via de online ROC Academie, omdat mensen ook in teams aan professionalisering werken en extern opleidingen volgen, zoals een PDG traject of een master.

In het MO 2022 wordt, zowel in de cijfers als de open antwoorden, aangegeven dat medewerkers tevreden zijn over de aangeboden professionalisermogelijkheden. In de praktijk signaleren we wel dat niet iedereen in de dagelijkse hectiek ook daadwerkelijk gebruik maakt van deze mogelijkheden. Het MO biedt geen directe aanwijzingen wat hierin de (ervaren) barrières zijn. (Ervaren) werkdruk en de praktische werkplanning zouden mogelijke barrières kunnen vormen, maar nader onderzoek is nodig om hierover betere uitspreken te kunnen doen en verbeteracties te kunnen formuleren.

3.4 Onderzoek

Onze huidige positie is dat onderzoek vooral incidenteel en vaak als reactie op vragen van derden / vereisten rond subsidies wordt ingezet. Dat gebeurt wel in toenemende mate. Voorbeelden: deelname van ROC Midden Nederland aan het expertisecentrum Kritisch Denken, deelname aan onderzoek (van ITTA) op het gebied van taalontwikkelen beroepsonderwijs, opname van onderzoek in RIF rond Gezond Stedelijk Leven. Sinds vorig jaar hebben we ook eigen initiatieven ontwikkeld: Proeftuin op basis van NPO-gelden, evaluatief onderzoek naar opbrengsten NPO-interventies en NRO Proeftuin Passend Onderwijzen. Daarbij wordt steeds meer de samenwerking met de HU gezocht. Er zijn veel docenten die in het kader van hun opleiding onderzoek doen, maar

de opbrengsten hiervan worden nog onvoldoende benut. ROC Midden Nederland heeft op dit moment nog geen practoraat (indicator 12 a, b).



Schematische weergave maatregelen en resultaat

Hierna maken wij per prioriteit en doelstelling (met maatregelen uit de werkagenda) onze nulmeting, concrete maatregelen en SMART geformuleerde ambities inzichtelijk. Op meerdere punten komen onze kansen en bedreigingen en sterktes en zwaktes terug in de concrete maatregelen en SMART geformuleerde ambities. Die ambities zijn meetbaar geformuleerd en kennen een resultaat in 2025 en in 2027. Hiervoor hebben wij gebruik gemaakt van de indicatoren uit de analyse.

Prioriteit 1 Bevorderen kansengelijkheid

Doelstelling 1.1 Gelijkaardige behandeling van alle studenten in Nederland

Ambitie ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland draagt bij aan het creëren van een gelijkaardige positie van mbo-studenten en een positief beeld van het mbo (pijl 2 - ambitie 4)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
1.1.1 Gelijkaardig positioneren van het mbo en de mbo- studenten 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	Studenten nemen in Utrecht deel aan de algemene introductieweek Studenten kunnen met korting sporten	<ul style="list-style-type: none"> - Publiekscampagne waaruit trots en veelzijdigheid mbo blijkt - Uitvoering van het mbo-plan 'Integrale aanpak mbo-studentenleven, i.s.m. de partners. - Voor het realiseren van de doelstellingen zijn ook andere partijen nodig, we gaan o.a. in gesprek met de stakeholders in de eigen arbeidsmarktregio's, MBO raad en de G4-gemeenten - We rapporteren jaarlijks aan de gemeenteraad over de voortgang van het mbo-uitvoeringsplan in de gemeente Utrecht - We continueren de ondersteuning van mbo-SR030 (mbo-studentenraad). - We werken samen met de gemeente Amersfoort, de ondernemingsvereniging in deze regio, vo-scholen, de HU en MBO Amersfoort om vakmanschap beter op de kaart te krijgen en introductiedagen voor studenten te organiseren. 	<p>In 2025 zijn er ook in Amersfoort introductiedagen voor studenten</p> <p>In 2025 is er een samenwerking met de HU/UU om de regeling Bestuurlijk Actief ook beschikbaar te maken voor mbo-studenten</p> <p>In 2027 zijn studentenverenigingen toegankelijk voor mbo-studenten</p>
1.1.2 Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden (leg uit, zie tekst bij nulmeting)	Het gaat niet zozeer om het creëren van een infrastructuur als wel om het zetten van volgende stappen bij deze maatregel. Momenteel ervaren studenten drempels bij deelname aan het nachtleven, is publieke studentenhuisvesting nog minimaal beschikbaar voor mbo studenten en zijn studentenverenigingen nog niet altijd toegankelijk.	<ul style="list-style-type: none"> - We behouden de fysieke studentenkaart (de ROC Midden Nederland pas) voor studenten. 	<p>In 2027 nemen mbo-studenten zonder drempels deel aan het nachtleven</p> <p>In 2027 is publieke studentenhuisvesting ook beschikbaar voor mbo-studenten</p> <p>Er is – nu al – een fysieke studentenkaart voor alle studenten van ROC Midden Nederland</p>
1.1.3 Een fysieke studentenkaart introduceren (leg uit, zie tekst bij nulmeting)	Onze studenten hebben een fysieke studentenkaart (de ROC Midden Nederland pas), er hoeft geen studentenkaart meer geïntroduceerd te worden omdat die er al is.		

Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven

Ambities ROC Midden Nederland:

- Ons integraal veiligheidsplan draagt bij aan een veilige leer- en werkomgeving (Pijler 1 – ambitie 1)
- De mentale gezondheid van onze studenten verbetert (Pijler 1 – ambitie 1)
- Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen is de norm voor goed onderwijs (Pijler 1 – ambitie 2)

Bij deze doelstelling gaan we aan de slag om onder meer het studentenwelzijn te verhogen en willen zo deze bedreiging ombuigen door dit onderwerp de aandacht te geven die het verdient.

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Indicator 1a 80,2% van onze studenten voelt zich veilig op school	<ul style="list-style-type: none"> - We hebben een integraal veiligheidsplan - We nemen actief deel aan het veiligheidsnetwerk van de mbo raad - We zorgen voor adequate en actuele maatregelen voor de digitale infrastructuur - We zorgen voor uitvoering en monitoring van ons integraal veiligheidsplan 	<p>Het huidige percentage studenten van 80,2% dat zich veilig voelt op school is al mooi, we willen dit verder verbeteren naar 83% in 2025 en 85% in 2027.</p> <p>We hebben een integraal en actueel veiligheidsplan (PDCA).</p> <p>We hebben contact met wijkagenten en buurtteams. We zijn zichtbaar in wijken.</p>
<p>1.2.1 In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken</p> <p>1.2.3 Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten</p> <p>1.2.4 Aansluiten bij de bestaande integrale Aanpak <i>Gezonde School</i> en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i></p>	Indicator 1c Aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid 2022: 22% 2023: 17%	<ul style="list-style-type: none"> - De mentale gezondheid van studenten is een continu gespreksonderwerp met CSR en SDR, het staat meerdere keren per jaar op de agenda; onderwijsteams maken dit bespreekbaar en laten studenten activiteiten organiseren voor het vergroten van de autonomie – verbondenheid - competentie - We gaan door met onze sterke punten op het gebied van studentbegeleiding en studentenwelzijn en verbeteren Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen (heldere uitgangspunten voor onderwijs en begeleiding in de klas; en voor meer ondersteuning kunnen docenten en studenten terecht bij het supportteam en het Centrum voor Student Ontwikkeling (CvS)) - We continueren onze aanpak en bijbehorende activiteiten om studenten en medewerkers een 'welkom' gevoel te geven, waarbij iedereen mag zijn wie hij/zij/hen is. - We borgen onze werkwijze met de experts in het supportteam, en de inzet van onze professionals Leren & Gedrag van het Centrum voor Studentontwikkeling, waar er aandacht, kennis en kunde is voor studenten met dreigende depressieve of suïcidale gedachten en voor vroegtijdig schoolverlaters 	<p>Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid is in 2025 gedaald naar 15%.</p> <p>Het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid is in 2027 verder gedaald naar 13%.</p> <p>Studenten nemen deel aan het ambassadeursnetwerk diversiteit en inclusie.</p> <p>Er zijn activiteiten van, voor en door studenten in het kader van studentenwelzijn.</p> <p>Binnen het Centrum voor Studentontwikkeling zijn er sleutelfiguren met kennis van en actief in een netwerk voor depressieve- of suïcidale gedachten.</p>

		<ul style="list-style-type: none"> - We werken samen met buurtteams en School Maatschappelijk Werk - We verbeteren de ontwikkelde onderwijsprogramma's rondom vitaliteit en positieve gezondheid - We zorgen voor deskundigheidsbevordering aan docenten, supportteams en praktijkbegeleiders - We zorgen voor sport-, beweeg- en vitaliteitsprogramma's. In de opleidingsprogramma's van ROC Midden Nederland is 5% opleidingstijd voor sport opgenomen en hiervoor is een infrastructuur van sportbureaus beschikbaar. 	
<p>1.2.5 Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs</p> <p>1. de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders; 2. de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams; 3. de samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg; 4. de begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt.)</p>	<p>Indicator 2c</p> <p>46,9% van de studenten is tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Onderwijsteams werken vanuit de 7 uitgangspunten van passend onderwijs: ik ken mijn studenten; ik volg hoe mijn studenten zich ontwikkelen; ik onderzoek wat mijn studenten nodig hebben; ik houd rekening met de verschillen tussen mijn studenten; ik ga uit van de onderwijsbehoeften van mijn studenten; ik heb de randvoorwaarden op orde; ik zorg ervoor dat mijn studenten kunnen leren in een positief leerklimaat. - Supportteams hebben een sterke verbinding met docententeams en bieden ondersteuning - Het instroombeleid wordt vernieuwd en uitgevoerd - Studenten die naast het onderwijs nog extra begeleiding nodig hebben, krijgen individueel of op groepsniveau extra ondersteuning. Hierbij worden ouders betrokken. - Thema 4 uit de verbeteragenda komt uitgebreider terug onder doelstelling 2.2 	<p>In 2025 is 50% en in 2027 is 60% van de studenten tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.</p> <p>In 2024 werken alle teams op basis van het vernieuwde instroombeleid en verkennen de eventuele ondersteuningsbehoefte van de student in een gesprek en maken afspraken over de gewenste begeleiding (thema 1)</p> <p>In 2027 hebben alle opleidingen de acties van de checklijst uit het borgingsplan gerealiseerd en daarmee Passend Onderwijzen Passend Ondersteunen geborgd (thema 2 en 3). Onderdeel hiervan is dat studentcoaches zijn getraind in oplossingsgericht handelen en er gebruik wordt gemaakt van het dashboard PO voor het monitoren.</p>

Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding

Ambities ROC Midden Nederland:

- VSV op alle niveaus terugdringen en voorkomen (Pijler 1 – ambitie 2)
- We bieden een samenhangende aanpak in de overstap van school naar werk (Pijler 1 – ambitie 2)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>1.3.4 Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC</p> <p>1.3.2 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school</p> <p>1.3.3 Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben</p>	<p>Indicator 2a Aantal nieuwe vsv'ers per jaar (zie tabel hieronder)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We bouwen de samenwerking in de vsv regio's uit en sturen bij in activiteiten binnen de programma's 'Schoolwerkt' en 'Vsv aanpak Eem'. - In 2024 werken we met onze partners in de regio Utrecht en regio Eem aan nieuwe regionale plannen waarin ook de Aanpak jeugdwerkloosheid een plek krijgt. Voor regio Eem is ROC Midden Nederland contactschool. - Samen met onze partners (o.a. doorstroompunt) houden we contact met de student en begeleiden de student bij terugkeer naar ROC Midden Nederland - We onderzoeken in G4 verband de factoren die van invloed zijn op vsv. Op basis van het onderzoek scherpen we ons beleid en onze activiteiten aan. - We gaan aan de slag met de wetgeving van nazorg aan studenten en ontwikkelen nieuw beleid op de overstap naar de arbeidsmarkt voor studenten die kwetsbaar kunnen zijn en specifieke aandacht voor entree en bol niveau 2 - We zetten extra in op vergroten van de vaardigheden als solliciteren, zoeken naar vacatures, jezelf presenteren - We coachen studenten rondom het moment van uitstroom 	<p>We willen op elk mbo-niveau en VAVO het aantal en percentage vsv verlagen.</p> <p>In percentages betekent dit, met uitsplitsing naar niveau en leerweg: Niv. 1: 22% (2025) en 20% (2027); 2025: bbl 24% en bol 20%; 2027 bbl 22% en bol 18% Niv. 2: 10% (2025) en 8% (2027); 2025 bbl 11% en bol 9%; 2027 bbl 9% en bol 7% Niv. 3: 4% (2025) en 3% (2027); 2025 bbl 3% en bol 5%; 2027 bbl 3% en bol 3% Niv. 4: 4% (2025) en 3% (2027); 2025 bbl 5% en bol 3%; 2027 bbl 3% en bol 3%</p> <p>VAVO vmbo: 35% (2025) en 30% (2027) VAVO havo: 12% (2025) en 10% (2027) VAVO vwo: 4% (2025) en 3% (2027)</p> <p>Het onderwijs is zo ingericht dat er mogelijkheden zijn om terug te keren naar school en daar nog meer maatwerk te krijgen. Wij kennen de studenten die zijn uitgevallen.</p> <p>Vanaf 2025 hebben we voor gediplomeerde studenten entree en bol niveau 2 aanbod in de begeleiding voor de overstap naar de arbeidsmarkt. In 2027 hebben we dit aanbod uitgebreid voor andere studenten.</p>
<p>1.3.1 Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen 	<p>Indicator 2b Aandeel uitstromers Entree/Niveau 2 met werk 2019/2020 is: Entree: 62%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er is extra inzet van docenten en er zijn kleinere klassen - We bieden Entree en niveau 2 studenten maximaal beroepsgericht onderwijs met veel stages en praktijkopdrachten om aan te sluiten bij wat ze nodig hebben - We organiseren samen met partners het MBO Carrière Festival 	<p>In 2025 is het aandeel uitstromers met werk voor Entree 64% en Niveau 2 76%. In 2027 is dit verder gestegen voor Entree naar 65% en voor Niveau 2 naar 80%</p> <p>Er is extra inzet van docenten en er zijn kleinere klassen. De onderwijstijd is herzien zodat er extra begeleiding in het onderwijs en de bpv mogelijk is.</p> <p>In 2025 zijn de eerste stappen gezet om nazorg bij de overstap naar de arbeidsmarkt te vergroten en in 2027 is dit volledig werkend.</p>

<ul style="list-style-type: none"> • Extra begeleiding in het onderwijs/bpv • Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt 	<p>Niveau 2: 72%</p>		<p>Vanaf 2025 hebben we voor gediplomeerde studenten entree en bol niveau 2 aanbod in de begeleiding voor de overstap naar de arbeidsmarkt. In 2027 hebben we dit aanbod uitgebreid voor andere studenten.</p>
--	----------------------	--	--

Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom
Ambitie ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland zorgt voor een soepele overgang tussen andere onderwijsinstellingen en ROC Midden Nederland (Pijler 2 – ambitie 4)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>1.4.1 Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho</p> <p>1.4.2 Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs</p> <p>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</p>	<p>Indicator 3b</p> <p>81% van ROC Midden Nederland studenten zijn succesvol in het eerste jaar van het hbo</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We maken een opleidingsanalyse voor de subsidieaanvraag doorstroom vo-mbo-hbo voor de tweede tranche in 2024 en richten ons op de sectoren welzijn en techniek. - We ontwikkelen nieuwe activiteiten voor het geven van goede voorlichting en kennismaking met het beroepsonderwijs - Er is een keuzedeel hbo om de aansluiting met het hbo te verkleinen - Er zijn uitwisselingen met het vo om de aansluitingen voor leerlingen uit het vo naar het mbo te verbeteren - Er zijn uitwisselingen met het hoger onderwijs om de aansluiting van studenten mbo naar hbo te verbeteren - We versterken de samenwerking met de HU en de UU, o.a. in de Utrecht Challenge Alliantie. - We stimuleren de ontwikkeling van nieuwe AD-trajecten. We zetten de samenwerking tussen de opleidingen die er al zijn voort. - We intensiveren de mogelijkheden voor vo leerlingen om zich bij ons op school te oriënteren op opleidingen met specifieke aandacht voor de opleidingen in de tekortsectoren. 	<p>We vinden het mooi dat 81% van onze studenten nu al succesvol is in het eerste jaar van het hbo. We willen dit percentage verder verbeteren naar 83% in 2025 en 85% in 2027.</p> <p>We hebben samen met onze vo- en ho-partner een analyse van het opleidingsaanbod. We hebben de aansluitingen verbeterd.</p> <p>We organiseren met het vo meerdere momenten dat leerlingen kunnen kennismaken met het beroepsonderwijs. Hiervoor hebben wij een menukaart en doe-dagen.</p> <p>Er zijn geïntegreerde leerroutes tussen vo – mbo en tussen mbo – hbo. In 2025 zijn er met vijf scholen afspraken en in 2027 met 10 scholen.</p>

Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Ambitie ROC Midden Nederland: We bieden elke student een passende opleiding of leerroute (Pijler 1 – ambitie 1)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>We zorgen voor een opleidingsaanbod voor anderstaligen dat past bij de sectoren in onze regio.</p> <p>1.5.1 Deelname aan of medewerking verlenen aan het NGF project LLO Collectief Tel mee met taal</p>	<p>ROC Midden Nederland is een inclusief en divers grootstedelijk ROC waarin iedereen welkom is. Er is een ambassadeursnetwerk voor inclusie en diversiteit. Bij entree en niveau 2 opleidingen zijn anderstaligen en laaggeletterden welkom. Hiervoor hebben we passend taalonderwijs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zorgen dat studenten in alle domeinen opleidingen voor anderstaligen en laaggeletterdheid kunnen volgen; minimaal twee opleidingen kunnen dit vanwege de schaalgrootte exclusief aanbieden - Wij gaan ons aanbod verder uitbreiden, passend bij de sectoren in onze regio. - We volgen de ontwikkelingen bij de pilotregio's Twente en Zuidoost Brabant en incorporeren dit in ons onderwijs. - We sluiten aan bij het LLO Collectief - We zorgen voor Passend Taalonderwijs (zie ook doelstelling 3.1) - We sluiten aan bij het stedelijk leesoffensief 	<p>Voor alle studenten en laaggeletterden is er passend onderwijsaanbod en passend taalonderwijs. Hiervoor is extra begeleiding beschikbaar.</p> <p>In 2025 hebben we minimaal 4 opleidingen die wij specifiek voor anderstaligen en laaggeletterden kunnen aanbieden. In 2027 zijn dat er 6.</p> <p>We werken samen met bibliotheken. Ook op onze locaties richten we faciliteiten in voor het verstrekken van boeken en participeren met Heel MBO leest.</p> <p>Er zijn taalmaatjes en taalcoaches om je te helpen met taal, ook buiten je rooster.</p>

Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting Onderwijs – arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1 Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten

Ambitie ROC Midden Nederland: We versterken LOB (Pijler 1 – ambitie 1)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>2.1.1 Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, m.n. voor opleidingen verbonden met maatschappelijke opgaven.</p> <p>2.1.2 Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p> <p>2.1.3 Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat</p> <p>2.1.4 Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt</p> <p>2.1.5 Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</p> <p>Studenten hebben een rol in de verbetering van loopbaanoriëntatie en -begeleiding.</p>	<p>Indicator 5a 32,2% van de studenten is positief over hulp van school bij de keuze over verder leren of werken.</p> <p>We hebben in 2023 eenmaal het mbo-talentprogramma voor havisten uitgevoerd.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We vernieuwen onze visie en ons beleid op LOB - We zorgen voor 10 fte inzet op loopbaan oriëntatie in de klas - We breiden het aantal begeleidingsuren voor studenten uit - We vergroten de deelname aan de leerlijn Studentcoach van onze ROC academie. - We breiden onze inzet uit in de projecten binnen Sterk Techniek Onderwijs, zowel in de intensivering van de activiteiten in scholen als in samenwerking met (nieuwe) bedrijven - We zetten onze inzet en samenwerking met het vo en bedrijfsleven in de zorg voort. Onder meer door voorlichting aan vo-docenten op locatie, de organisatie van stagefestivals en door meer bedrijven aan ons te verbinden - We organiseren kennismakingen voor vo-leerlingen op o.a. ons Gezondheidszorgcollege om ze actief mee te laten maken welke zorgtechnologie beschikbaar is - We bieden goede voorlichting, van open dagen tot oriëntatieworkshops - We zorgen voor meerdere instroommomenten bij onze opleidingen - In de voorlichting voor opleidingen in de sector zorg en techniek werken we samen met het werkveld - In onderwijsteams hebben studenten op diverse wijze een rol in evalueren en bijstellen van activiteiten op het gebied van LOB. - Via ambassadeurs in de centrale studentenraad worden studenten ook betrokken bij vernieuwing van het beleid - In de vsv programma's Schoolwerkt en vsv Aanpak Eem is er expliciet aandacht voor LOB. Onder meer door netwerkbijeenkomsten over dit thema die mede door ROC Midden Nederland georganiseerd worden. - We zorgen dat er een 'warme overdracht' is - We gaan nieuwe geïntegreerde leerroutes met het vo ontwikkelen - We breiden de pilot van het mbo-talentprogramma voor havisten uit - Vanaf 2024/2025 voeren we een oriëntatieprogramma uit 	<p>Het aandeel studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is gestegen:</p> <p>In 2025: 40% In 2027: 50%</p> <p>Studenten worden zowel via klassenvertegenwoordigers als in de Centrale Studentenraad betrokken bij de PDCA op het uitvoeren van LOB.</p> <p>In 2025 hebben we twee startmomenten van het mbo-talentprogramma voor havisten (20 deelnemers) en bieden we een oriëntatieprogramma aan (20 deelnemers).</p> <p>In 2027 hebben we ook twee startmomenten van het mbo-talentprogramma voor havisten (met meer deelnemers dan in 2025) en bieden we een oriëntatieprogramma aan (met meer deelnemers dan in 2025).</p> <p>We hebben afspraken gemaakt met onze partners in de regio over kansrijk opleiden.</p>

Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte

Ambitie ROC Midden Nederland: Studenten krijgen een goede en passende begeleiding naar en op hun BPV of leerwerkplaats (Pijler 2 – ambitie 4)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>2.2.1 Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages</p> <p>2.2.2 Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)</p> <p>2.2.3 Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student</p> <p>2.2.4 Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie</p> <p>2.2.5 Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB</p> <p>2.2.6 Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1</p> <p>2.2.7 Er zijn 3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf</p> <p>2.2.8 Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan</p> <p>2.2.9 Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden</p>	<p>Indicator 6a Studenten zijn tevreden over begeleiding instelling / leerbedrijf tijdens stage:</p> <p>32% BOL school 64,8% (BOL) stage</p> <p>70,2% (BBL) leerbedrijf</p> <p>Indicator 6b Er zijn geen meldingen bekend over stagediscriminatie</p>	<ul style="list-style-type: none"> - In loopbaanoriëntatie en -begeleiding besteden we aandacht aan stages en de plek op de arbeidsmarkt - In het leernetwerk praktijkleren wisselen we ervaringen uit. - Leerwerkbedrijven zijn onderdeel van een inclusieve mbo-coalitie (inclusief Amersfoort) waar kennis en ervaringen rondom inclusief stagebeleid worden uitgewisseld - We ontwikkelen een stappenplan voor studenten die stagediscriminatie ervaren (ze weten de juiste weg te vinden) - We vergroten de bekendheid van de onafhankelijke vertrouwenspersoon - We richten een laagdrempelig, veilig en goed functionerend meldingsproces in, waarbij een melding of klacht altijd serieus wordt genomen en tot opvolging leidt - We spannen ons maximaal in om te zorgen dat iedere student een stageplek heeft. Stagematching is hierbij één van de instrumenten. - We gaan samen met Utrechtse mbo partners en de gemeente wijkstagepunten realiseren - Per stage zijn er minimaal 3 contactmomenten tussen school, student en leerbedrijf - We inventariseren hoe het contact nu plaatsvindt en waar contactmomenten uitgebreid moeten worden - We onderzoeken hoe warme overdracht tussen student en leerbedrijf bij studenten met extra hulpbehoefte plaatsvindt. - In samenwerking met CNV Jongeren en de ROC Academie ontwikkelen we een training voor stage-coördinatoren, -begeleiders en studentcoaches - In de gesprekken met de studentenraad zetten we stagediscriminatie periodiek op de agenda - We zorgen voor goede voorlichting voor studenten over de regels en afspraken rondom BPV en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs en stagediscriminatie kunnen worden gemeld 	<p>We verbeteren het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit het leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.</p> <p>In 2025 is het aandeel tevreden studenten: 67% BOL (leerbedrijf) 40% BOL (school) 73% BBL (leerbedrijf)</p> <p>In 2027 is het aandeel tevreden studenten: 70% BOL (leerbedrijf) 50% BOL (school) 75% BBL (leerbedrijf)</p> <p>100% van de meldingen over stagediscriminatie wordt serieus genomen en leidt tot opvolging door ROC Midden Nederland</p> <p>We zorgen ervoor dat iedere student een stageplek heeft, dit geldt zowel in 2025 als 2027.</p> <p>Er is een regionale werkwijze voor het opvolgen van meldingen en aanpakken stagediscriminatie waarmee 100% van de meldingen goed wordt opgevolgd.</p>

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

Ambitie ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland is dé mbo-ontwikkelpartner in de regio (Pijler 1 – ambitie 3).

We bouwen hier voort op de kansen die we zien in een groeiende vraag naar Leven Lang Ontwikkelen en op de sterke basis die we al hebben gelegd.

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven</p> <p>2.3.2 Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen</p> <p>2.3.3 Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio</p> <p>2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</p> <p>2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en – aanbod goed op elkaar aan te sluiten</p> <p>2.3.6 Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</p>	<p>Indicator 7 Beschrijving van het aanbod: Circa 350 cursussen, trajecten en opleidingen zijn beschikbaar binnen 'mbo voor professionals' in 2022</p> <p>We bieden 31 trajecten met mbo certificaat</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We vergroten onze naamsbekendheid via onze merkcampagne, tegelijkertijd vergroten we de zichtbaarheid bij werkgevers met ons kortdurend aanbod. - We versterken de band met werkgevers in de regio door persoonlijk contact via o.a. onze accountmanagers. - We versterken de samenwerking tussen de colleges en tussen 'mbo voor professionals' en bijvoorbeeld bpv-bureaus. - We vernieuwen en vergroten ons aanbod van bbl-opleidingen in de sectoren Zorg, Welzijn, Bouw en Techniek. Wij breiden ons aanbod bijvoorbeeld uit in het kader van duurzaamheid op het terrein van afvalverwerking en op het terrein van grondstoffen- en energietransitie. Bij Welzijn breiden we ons aanbod uit voor kinderopvang, pedagogisch medewerker en onderwijsassistenten. En voor Zorg gaan we bij de afdeling Assistenten in de Gezondheidszorg bbl-opleidingen op maat aanbieden (samen met werkgevers/koepelorganisaties) voor de opleidingen Tandartsassistent, Doktersassistent en Apothekersassistent. - We zorgen voor een goede aansluiting op wat zij-instromers al kennen en kunnen, o.a. door gesprekken in het instroomproces. - We verbeteren het werken met EVC-trajecten, praktijkverklaringen en dialogisch valideren - We vergroten het aanbod met certificaten en praktijkverklaringen - We onderzoeken de mogelijkheden voor (kort) cyclisch opleiden: hoe kunnen we onderwijs flexibiliseren, waardoor het mogelijk is om korte trajecten te doen met civiele waarde, die eventueel stapelbaar zijn naar een diploma. - We zijn penvoerder van de aanvraag voor de LLO Katalysator bij het Nationaal Groeifonds. Hierin zorgen we voor ontschotting tussen mbo, hbo en wo op het gebied van energie- en grondstoffentransitie. - Samen met o.a. private partners werken we samen in RIF projecten gericht op duurzame mobiliteit, energietransitie en gezond stedelijk leven. - We blijven samenwerken in ICT Career Center Utrecht - We continueren onze activiteiten in het Make Center. - We versterken de samenwerking met bedrijfsscholen en creëren nieuwe verbindingen - We verbeteren de organisatie van ons onderwijs door een bepaalde mate van standaardisering aan te houden in systemen en processen. - We hebben een actieve bijdrage in netwerken en overleggen met het doorstroompunt en andere regionale mbo instellingen. 	<p>In 2025 hebben we 400 cursussen, trajecten en opleidingen die beschikbaar zijn binnen 'mbo voor professionals'. In 2027 is dit aantal 450.</p> <p>In 2025 is het platform 'Maak je stap' verder doorontwikkeld met onze partners waardoor er meer aanbod beschikbaar is.</p> <p>In 2025 bieden we 35 trajecten met een mbo certificaat en in 2027 bieden we 50 trajecten met een mbo certificaat.</p>

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

Ambitie ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland biedt passend taal- en rekenonderwijs (Pijler 2 – ambitie 2)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
<p>3.1.1 Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo</p> <p>3.1.2 Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau</p> <p>3.1.3 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</p> <p>3.1.4 Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen</p> <p>Studenten hebben een rol in de verbetering van het onderwijs bij alle vakken.</p>	<p>Indicator 8a 47,6% studenten is positief over lessen NL</p> <p>Indicator 8b 45,1% studenten is positief over lessen rekenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We bieden aanvullende doelgerichte groepstaallessen - We zorgen voor extra capaciteit om meer tijd te besteden aan intensieve individuele taal- en/of rekenondersteuning aan studenten die dat nodig hebben - Onderwijsteams zorgen voor (door)ontwikkeling van het taal- en rekenonderwijs, passend bij de leef- en beroepscontext op basis van ons taalbeleid en koers voor rekenen. - Met passend onderwijzen zorgen we voor differentiatie in taal- en rekenonderwijs. - We doen onderzoek naar werkzame bestanddelen in het verbeteren van het taalonderwijs en stemmen vervolgcactiviteiten hierop af. - We hebben een professionaliseringsaanbod voor taal- en rekendocenten - We faciliteren de inzet van taalcoaches die collega's coachen in taalgericht vakonderwijs - We betrekken studenten bij de evaluatie van het onderwijs, waaronder ook de keuzedelen 	<p>In 2025 is minimaal 50% van de studenten positief over de lessen Nederlands en rekenen. De opleiding maakt een plan van aanpak als studenten minder positief zijn dan de nulmeting om de tevredenheid te verhogen. In 2027 is minimaal 60% van onze studenten positief over zowel de lessen Nederlands als rekenen.</p> <p>Alle studenten hebben een nulmeting voor taal en rekenen bij de start van de opleiding. Studenten met een taal- of rekenachterstand hebben extra ondersteuningslessen gekregen om het gewenste niveau te halen.</p> <p>Voor Nederlands houden we het aandeel gediplomeerden dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor het IE in 2025 en 2027 minimaal vast. Voor niveau 1 verhogen we stapsgewijs het aandeel naar 90% in 2025 en 95% in 2027.</p> <p>Het aandeel gediplomeerden dat het getoetst examenniveau Nederlands CE heeft gehaald, verhogen we op alle niveaus, behalve niveau 3 2f (dit resultaat houden we vast). Voor niveau 1, 2, 3 (behalve 2f) en 4 hebben we in 2025 een aandeel van 80% en in 2027 van 90%.</p> <p>Het aandeel gediplomeerden dat het getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald verhogen we.</p> <p>Voor niveau 1 naar 40% in 2025 en 60% in 2027 Voor niveau 2 naar 50% in 2025 en 60% in 2027 (zowel 2f als 3f) Voor niveau 3 naar 70% in 2025 en 80% in 2027 (2f) Voor niveau 3 naar 60% in 2025 en 70% in 2027 (3f) Voor niveau 4 naar 50% in 2025 en 60% in 2027</p>

Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Ambitie ROC Midden Nederland: ROC Midden Nederland is een mini-samenleving waarbij we zorgen voor samenhang tussen beroepsvorming, persoonlijkheidsvorming en burgerschaps-vorming (Pijler 2 – ambitie 2)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
3.2.1 Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. 3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad 3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap	In 2023 is onze visie op Wereldburgerschap ontwikkeld Het burgerschapsonderwijs is gericht op de dimensies volgens de huidige kwalificatie-eisen Het exacte aandeel van docenten dat voldoet aan het bekwaamheidsprofiel is nog niet bekend.	- We implementeren onze visie op Wereldburgerschap - We houden een nulmeting over de tevredenheid op burgerschapsonderwijs met de nieuwe indicator die door het ministerie van OCW wordt ontwikkeld. - We evalueren de kwaliteit van ons burgerschapsonderwijs - We inventariseren of docenten wereldburgerschap voldoen aan het bekwaamheidsprofiel - We inventariseren de benodigde professionalisering om te voldoen aan het bekwaamheidsprofiel - Er is aanbod voor professionalisering voor docenten wereldburgerschap dat aansluit bij het bekwaamheidsprofiel. In het leernetwerk is ruimte voor uitwisseling van kennis en ervaringen.	In 2025 voldoen alle docenten burgerschap aan het bekwaamheidsprofiel In 2027 is het burgerschapsonderwijs aangepast aan de huidige of dan geldende kwalificatie-eisen.

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 hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Ambities ROC Midden Nederland:

- ROC Midden Nederland zorgt voor een aansprekend carrièreperspectief (Pijler 3 – ambitie 7)
- ROC Midden Nederland biedt alle medewerkers de mogelijkheid om zich te kunnen blijven ontwikkelen (Pijler 3 – ambitie 7)
- ROC Midden Nederland stimuleert de betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie en draagt bij aan het werkplezier (Pijler 3 – ambitie 7)

We willen de hoge betrokkenheid van medewerkers vasthouden, die we bij sterktes in de SWOT-analyse hebben genoemd. We zien dit als een kracht van onze organisatie en willen dit mede inzetten om de bedreiging van de toenemende druk op het vinden van goede docenten en medewerkers om te buigen.

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
3.3.1 Inschaling onderwijspersoneel 3.3.2 Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor	Indicator 11c 54% van de docenten is in 2022 ingeschaald in LC/LD	- We hebben gericht loopbaanbeleid. - We maken een vernieuwde versie van het meerjarenformatieplan en werkdrukplan waarop de OR instemming heeft - We verhogen de inschaling van het onderwijspersoneel door middel van afgesproken kwaliteitscriteria	Onderwijspersoneel heeft de mogelijkheid op basis van kwaliteitscriteria om zich te kunnen ontwikkelen van LB naar LC en LD. En ook naar onderwijsmanager of directeur. De verdeling inschaling docenten is in 2025 40% LB en 60% LC/LD. Dit is conform de afspraken met vakbonden en ook

doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/ personeelsbestand in de instelling		<ul style="list-style-type: none"> - We vergroten deelname aan maatwerktraject LB-LC-LD, het behalen van een master of tweede bevoegdheid en het excellente docentschap. We koppelen hier ook de aanpak van het practoraat aan. - We bieden docenten mogelijkheden om te groeien tot opleidingsmanager of directeur - Indien aan gestelde kwaliteitseisen wordt voldaan stellen we nieuwe docenten direct aan in LC of LD. - We gaan een aantal functies op meerdere niveaus beschrijven en waarderen, net als we hebben gedaan met de functie van instructeur. - We faciliteren docenten in hun ontwikkeling om aan de functie eisen van de LC en LD docentschap te kunnen voldoen. 	<p>vastgelegd in de CAO. Deze verdeling handhaven we in 2027, ondanks verwachte uitstroom.</p> <p>Vanaf 2023 zijn instructeursfuncties in schaal 8 en 9 beschikbaar (was alleen 7).</p> <p>We hebben ons functiehuis herzien om het carrièreperspectief te vergroten.</p> <p>Er is instemming van de OR op het meerjarig formatieplan en werkdrukplan.</p>
3.3.1 Professionalisering onderwijspersoneel	<p>Indicator 11a en 11d</p> <p>Score tevredenheid over ontwikkelmogelijkheden is 7,1</p> <p>Score graag blijven werken bij ROC Midden Nederland is 8,1 (8,2 voor medewerkers <2 jaar in dienst)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We maken een verbeterplan om deelname aan professionaliseringsaanbod te verhogen - ROC Midden Nederland stelt 166 uur per medewerker en minimaal 2% van de loonsom beschikbaar voor professionalisering van alle medewerkers - Vanaf 2023 biedt ROC Midden Nederland een loopbaanoriëntatiegesprek aan met een externe partner. 	<p>Medewerkers geven in het volgende MO voor “de tevredenheid over de ontwikkelmogelijkheden” minimaal een cijfer van 7,5.</p> <p>Iedere medewerker die daar behoefte aan heeft, heeft eind 2024 een loopbaanoriëntatiegesprek met een externe partner gevoerd. In 2025 en 2027 handhaven we dit.</p> <p>ROC Midden Nederland heeft een werkend stelsel van strategische personeelsplanning, die verbonden is met de performancecyclus. In die cyclus is met 100% van de medewerkers afspraken gemaakt over professionalisering.</p> <p>Medewerkers benutten in 2025 en 2027 hun professionaliseringsuren.</p>
3.3.1 Begeleiding van startend onderwijspersoneel	<p>Het uitstroompercentage van docenten <2 jaar in dienst is 20%</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We zetten ons introductieprogramma Startbaan voort - Docenten krijgen de eerste perioden een dagdeel vrijstelling van werk om zich te ontwikkelen - ROC Midden Nederland biedt alle nieuwe docenten een beeldcoachtraject aan. - We verbeteren de begeleiding aan zij-instromers in samenwerking met Hogeschool Utrecht in de Opleidingsschool. - We stellen indicatoren op om beïnvloedbare / ongewenste uitstroom van startende docenten in kaart te brengen en hebben passende interventies. 	<p>100% nieuwe docenten met <2 jaar bevoegdheid volgt Startbaantraject.</p> <p>Het uitstroompercentage van docenten <2 jaar in dienst is in 2025 18% en in 2027 15%.</p> <p>In 2025 kunnen we onderscheid maken in de vertrekredenen van startende docenten en hebben we passende interventies om ongewenste uitstroom te voorkomen.</p>
3.3.1 Werkdruk onderwijspersoneel	<p>Indicator 11b</p> <p>40,8% van de medewerkers</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Er is een nieuw werkdrukplan geformuleerd. - Er komt een Healthcheck voor medewerkers. 	<p>In 2025 ervaart maximaal 37,5% van de medewerkers de werkhoeveelheid als te hoog of veel te hoog. Dit geldt zowel voor het onderwijzend personeel (OP) als voor het</p>

	<p>vindt de werkhoeveelheid te hoog of veel te hoog</p> <p>56,9% van de medewerkers vindt de werkhoeveelheid goed</p>	<p>- ROC Midden Nederland gaat via pulse-metingen en (eventueel) teamgesprekken opnieuw ophalen waar behoeften en/of prioriteiten liggen bij medewerkers, om positieve ervaringen in het beïnvloeden van werkdruk te delen.</p>	<p>ondersteunend personeel (OBP). In 2027 is dit gedaald naar 35%.</p> <p>In 2025 ervaart meer dan 60% van de medewerkers de werkhoeveelheid als goed. Dit geldt zowel voor het onderwijzend personeel (OP) als voor het ondersteunend personeel (OBP). In 2027 is dit percentage gestegen naar 65%.</p>
3.3.3 Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	<p>Begin 2024 zijn circa 80 zij-instromers en 22 Startbaners in dienst (docenten die <2 jaar onderwijsbevoegdheid gehaald via lerarenopleiding)</p>	<p>- We zetten specifieke doelgroep acties vanuit de centrale afdeling recruitment voort die gericht zijn op potentiële zij-instromers voor o.a. docenten techniek en zorg.</p> <p>- We leiden zij-instromers op middels het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) om hun bevoegdheid te behalen.</p> <p>- Elke zij-instromer heeft een coach die wekelijks één uur tijd heeft voor o.a. een lesbezoek of coachgesprek en krijgt een beeldcoachtraject aangeboden (naast de reguliere, wekelijkse begeleiding).</p> <p>- Alle zij-instromers die niet direct starten met het PDG traject volgen een intern georganiseerd voortraject PDG.</p> <p>- In september 2020 is gestart met de opleiding voor de hybride docenten. Inmiddels hebben vrijwel alle deelnemers de opleiding succesvol afgerond en een aantal is doorgegaan voor het volledige PDG-traject. We zetten dit traject voort.</p>	<p>In 2025 hebben we 90 zij-instromers en in 2027 100 zij-instromers in dienst.</p> <p>In 2025 hebben we 26 Startbaners in dienst en in 2027 is dit aantal gestegen naar 30 Startbaners.</p> <p>Alle zij-instromers die niet direct na aanvang van de arbeidsovereenkomst starten met het PDG-traject, volgen wel het intern georganiseerde voortraject PDG.</p> <p>We streven in 2025 naar een deelnamepercentage van 100% aan voorgenoemd traject (van de zij-instromers die niet direct starten met het PDG) en handhaven dit richting 2027.</p>

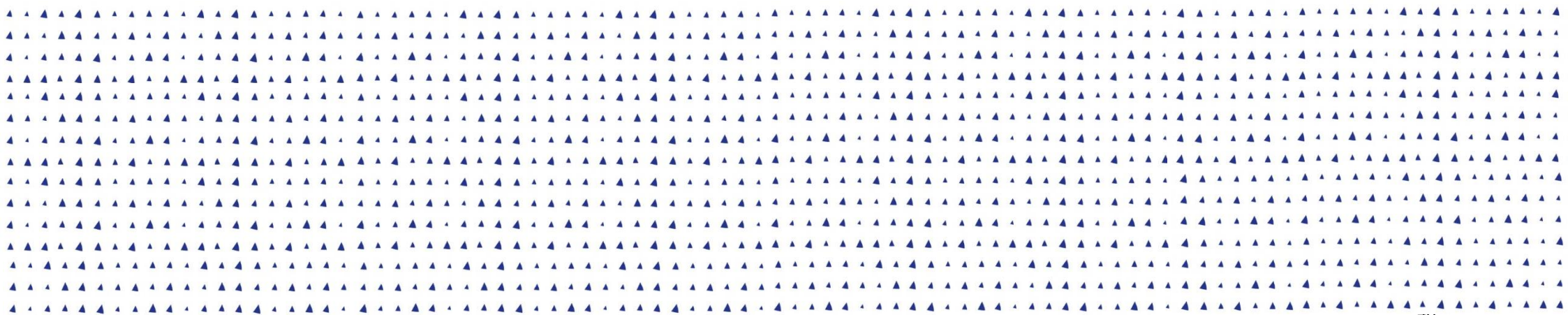
Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken
Ambities ROC Midden Nederland

- We versterken ons onderzoekend vermogen (Pijler 3 – ambitie 8)
- Studenten van ROC Midden Nederland ontdekken en ontwikkelen hun talent in relatie tot de wereld om hen heen (Pijler 2 – ambitie 2)

Maatregel uit werkagenda	Nulmeting	Concrete maatregelen ROC MN	SMART geformuleerde ambities ROC MN
3.4.1 Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	Indicator 12a en 12b ROC Midden Nederland heeft momenteel geen practoraat	<p>- ROC Midden Nederland richt het nieuwe practoraat op: Passend Onderwijzen in het mbo</p> <p>- We verbinden bestaande onderzoeksinitiatieven en ondersteunen deze vanuit het nieuwe practoraat</p> <p>- We stimuleren deelname docenten aan onderzoeksactiviteiten</p>	In 2025 is er een practoraat ‘Passend Onderwijzen in het mbo’ dat o.a. zorgt voor het vergroten van het onderzoekend vermogen en waarvan een professionele leergemeenschap deel uit maakt.

<p>3.4.3 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</p>		<ul style="list-style-type: none"> - We continueren onze samenwerking op onderzoeksgebied met de HU en UU. - Bij het vergroten van onderzoek en innovatie worden ook bedrijven betrokken. 	<p>In 2027 maken tenminste 50 docenten onderdeel uit van de professionele leergemeenschap binnen het practoraat.</p>
<p>3.4.2 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</p>	<p>Voor de aanvulling op de analyse zie bij doelstelling 1.1.</p> <p>Het aandeel studenten dat kiest voor een internationale ervaring is 5% van het totaal aantal studenten.</p> <p>In 2022 hebben 200 studenten deelgenomen aan een project binnen het UP programma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - We stimuleren de deelname aan internationale mobiliteit - We bouwen 'Internationalisation at home' verder uit - We vergroten het aantal internationale projecten en stages en vergroten de deelname van niveau 1 en niveau 2 studenten - We intensiveren mogelijkheden voor excursies en studiereizen naar het buitenland in het kader van mobiliteit - We breiden het project MixUp uit naar meer opleidingen - We ontwikkelen nieuwe internationale trajecten voor niveau 2 studenten - Onze studenten nemen deel aan Skills Heroes - In het UP programma voeren we projecten uit binnen de lijnen R&D en Vakverdieping - We zorgen dat docenten hun internationale competenties (verder) kunnen ontwikkelen - We breiden ons regionale en internationale netwerk van internationaal georiënteerde partners verder uit 	<p>In 2025 is het aandeel studenten met internationale ervaring 7,5% van het totaal aantal studenten, in 2027 is dit gestegen naar 10%. Dit geldt voor al onze studenten en al onze opleidingsdomeinen.</p> <p>In 2025 nemen 250 studenten deel aan een project binnen het UP programma, en in 2027 zijn dit 300 studenten.</p> <p>In 2025 is het aantal onderdelen waarin deelgenomen kan worden aan Internationalisation at home bij 'in de klas' en 'in Nederland' uitgebreid.</p>

BIJLAGEN



Bijlage 1

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 - 2022/'23

Selectie ROC Midden Nederland - beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

indicator 5b		beroeps.code	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch	
				2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
				aantal	aantal	aantal	aantal
	Gezondheidszorg College	bc008	Apothekersassistent	33	29	20	22
	Gezondheidszorg College	bc057	Doktersassistent	48	61	30	39
	Gezondheidszorg College	bc113	Mbo-Verpleegkundige	466	402	118	93
	Veiligheid & Defensie College	bc165	Particuliere beveiliging	52	42	20	29
	Gezondheidszorg College	bc203	Tandartsassistent	62	74	37	42
	Veiligheid & Defensie College	bc217	Veiligheid en vakmanschap	87	80	16	12
	Gezondheidszorg College	bc223	Verzorgende IG	241	267	87	106
	Gezondheidszorg College	bc281	Analisten	86	69	32	28
	Welzijn College	bc301	Dienstverlening	494	406	138	127
	Tech College	bc302	Human technology	5	5	.	.
	ICT College	bc303	IT systems and devices	121	132	45	57
	Welzijn College	bc310	Maatschappelijke Zorg	240	203	143	112
	Bouw & Interieur College	bc311	Machinaal houtbewerken	.	0	.	.
	Bouw & Interieur College	bc312	Machinisten	.	0	.	.
	Bouw & Interieur College	bc320	Schilderen	24	28	9	16
	Bouw & Interieur College	bc321	Stukadoren	38	36	11	15
	Bouw & Interieur College	bc325	Metselen	.	.	0	.
	Bouw & Interieur College	bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	27	27	7	5
	Bouw & Interieur College	bc327	Meubels stofferen	8	.	5	.
	Tech College	bc328	Middenkader engineering	76	76	18	7
	Bouw & Interieur College	bc331	Natuursteenbewerken	9	6	7	.
	Bouw & Interieur College	bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	49	32	20	13
	Welzijn College	bc337	Pedagogisch werk	512	609	144	154
	Bouw & Interieur College	bc353	Tegelzetten	5	.	5	5

			totaal instroom nieuwe beroepsopleiding		switch	
Bouw & Interieur College	bc355	Timmeren	51	44	21	23
Veiligheid & Defensie College	bc356	Publieke veiligheid	76	74	14	19
Tech College	bc371	Elektrotechnische installaties	78	96	38	37
Tech College	bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	51	38	16	16
Bouw & Interieur College	bc381	Industrieel produceren met hout
Bouw & Interieur College	bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	7	.	6	.
Bouw & Interieur College	bc406	Grond-, water- en wegenbouw	14	9	.	6
Bouw & Interieur College	bc409	Middenkader bouw en infra	63	80	14	13
Tech College	bc411	Service- en onderhoudstechniek	15	21	7	14
Tech College	bc413	Mechatronica	47	39	15	12
ICT College	bc425	Software development	107	87	19	34
Tech College	bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	5	8	18	22
Tech College	bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	75	66	8	32
Bouw & Interieur College	bc435	Smart building	18	14	20	.
Bouw & Interieur College	bc476	Interieurvakmanschap	22	22	17	8

Bijlage 2

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen naar instelling en niveau, 2020/'21 - 2021/'22

Selectie ROC Midden Nederland - beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

Indicator 4a

schooljaar

2020/'21

2021/'22*

<i>beroeps.code</i>	<i>beroepsopleidingsnaam</i>	<i>niveau</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>
bc008	Apothekersassistent	4	32	19
bc057	Doktersassistent	4	65	53
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	200	257
bc165	Particuliere beveiliging	2	56	46
bc165	Particuliere beveiliging	3	9	8
bc203	Tandartsassistent	4	68	67
bc217	Veiligheid en vakmanschap	2	33	31
bc217	Veiligheid en vakmanschap	3	16	17
bc223	Verzorgende IG	3	233	200
bc281	Analisten	3	31	19
bc281	Analisten	4	74	81
bc301	Dienstverlening	2	426	476
bc302	Human technology	4	8	8
bc303	IT systems and devices	3	38	17
bc303	IT systems and devices	4	126	134
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	11	7
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	63	65
bc311	Machinaal houtbewerken	2	.	.
bc311	Machinaal houtbewerken	3	.	.
bc312	Machinisten	3	.	0
bc320	Schilderen	2	13	17
bc320	Schilderen	3	10	9
bc321	Stukadoren	2	13	22
bc321	Stukadoren	3	.	7
bc325	Metselen	2	.	.
bc325	Metselen	3	.	0

schooljaar

2020/'21

2021/'22*

<i>beroeps.code</i>	<i>beroepsopleidingsnaam</i>	<i>niveau</i>	<i>aantal</i>	<i>aantal</i>
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2	7	10
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	3	.	8
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	4	6	7
bc327	Meubels stofferen	2	.	0
bc327	Meubels stofferen	3	5	6
bc328	Middenkader engineering	4	102	55
bc331	Natuursteenbewerken	2	.	.
bc331	Natuursteenbewerken	3	.	.
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2	20	16
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	3	15	28
bc337	Pedagogisch werk	3	118	119
bc337	Pedagogisch werk	4	430	456
bc353	Tegelzetten	2	.	0
bc353	Tegelzetten	3	.	.
bc355	Timmeren	2	12	21
bc355	Timmeren	3	25	26
bc356	Publieke veiligheid	3	64	58
bc371	Elektrotechnische installaties	2	73	37
bc371	Elektrotechnische installaties	3	45	57
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	38	26
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	14	12
bc381	Industrieel produceren met hout	2	5	9
bc381	Industrieel produceren met hout	4	.	0
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	15	.
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2	15	10
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	3	.	.
bc381	Industrieel produceren met hout	3	0	.

Bijlage 3

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

Selectie ROC Midden Nederland - beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

Indicator 4b

richting gelijk of verwant aan opleiding

betrouwbaarheidsinterval

ondergrens

bovengrens

<i>Domein</i>	<i>Beroepsopleiding</i>			
Zorg en welzijn	Apothekersassistent	88	64	100
Zorg en welzijn	Doktersassistent	85	72	93
Informatie en communicatietechnologie	Ict support	.	.	.
Zorg en welzijn	Mbo-verpleegkundige	91	86	95
Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging	55	38	73
Zorg en welzijn	Tandartsassistent	86	64	100
Zorg en welzijn	Verzorgende ig	86	76	94
Techniek en procesindustrie	Industriële processen	65	52	77
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	Analisten	77	64	87
Techniek en procesindustrie	Human technology	.	.	.
Informatie en communicatietechnologie	Ict- en mediabeheer	67	54	80
Afbouw, hout en onderhoud	Machinaal houtbewerken	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Schilderen	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Stukadoeren	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Metaalbewerken	65	49	81
Bouw en infra	Metselen	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Meubels en (scheeps)interieurs maken	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Meubels stofferen	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Middenkader engineering	76	64	86
Bouw en infra	Natuursteenbewerken	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Onderhoud- en verbouwbedrijf	50	27	71
Zorg en welzijn	Pedagogisch werk	84	80	88
Bouw en infra	Tegelzetten	.	.	.
Bouw en infra	Timmeren	.	.	.

richting gelijk of verwant aan opleiding

betrouwbaarheidsinterval

			ondergrens	bovengrens
Veiligheid en sport	Publieke veiligheid	70	53	85
Techniek en procesindustrie	Elektrotechnische installaties	62	40	82
Techniek en procesindustrie	Werktuigkundige installaties (montage)	.	.	.
Afbouw, hout en onderhoud	Industrieel produceren met hout	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Procestechniek	.	.	.
Bouw en infra	Werkvoorbereiden/uitvoeren	.	.	.
Bouw en infra	Middenkader bouw en infra	67	43	90
Techniek en procesindustrie	Service- en onderhoudstechniek	.	.	.
Techniek en procesindustrie	Mechatronische systemen	88	67	100
Techniek en procesindustrie	Mechatronica	69	54	83
Handel en ondernemerschap	Leidinggeven op basis van vakmanschap	47	27	67

Bijlage 4

Succes eerstejaars studenten gestart in 2019/'20 - 2021/'22 (Startersresultaat)

Selectie ROC MN - beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven

Indicator 3a

Beroeps.code	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*
bc008	Apothekersassistent	4	43	28	36	34	22	29	0,79	0,79	0,81
bc057	Doktersassistent	4	61	57	57	54	49	45	0,89	0,86	0,79
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	381	440	473	314	374	391	0,82	0,85	0,83
bc165	Particuliere beveiliging	2	63	70	43	49	62	38	0,78	0,89	0,88
bc165	Particuliere beveiliging	3	28	19	15	21	15	13	0,75	0,79	0,87
bc203	Tandartsassistent	4	76	72	77	68	57	61	0,89	0,79	0,79
bc217	Veiligheid en vakmanschap	2	49	38	47	42	30	38	0,86	0,79	0,81
bc217	Veiligheid en vakmanschap	3	29	50	50	23	40	41	0,79	0,80	0,82
bc223	Verzorgende IG	3	235	206	227	190	175	182	0,81	0,85	0,80
bc281	Analisten	3	31	19	21	18	18	19	0,58	0,95	0,91
bc281	Analisten	4	120	100	84	108	80	72	0,90	0,80	0,86
bc301	Dienstverlening	2	510	554	589	440	459	492	0,86	0,83	0,84
bc302	Human technology	4	17	12	6	13	11	.	0,76	0,92	.
bc303	IT systems and devices	3	38	69	47	29	52	34	0,76	0,75	0,72
bc303	IT systems and devices	4	212	130	90	167	111	68	0,79	0,85	0,76
bc310	Maatschappelijke Zorg	3	.	.	5
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	100	237	277	70	184	178	0,70	0,78	0,64
bc311	Machinaal houtbewerken	2			.			.			.
bc311	Machinaal houtbewerken	3			.			.			.
bc312	Machinisten	3
bc320	Schilderen	2			17			11			0,65
bc320	Schilderen	3			5			.			.
bc321	Stukadoren	2			39			30			0,77
bc321	Stukadoren	3			10			.			.

Beroeps.code	Beroepsopleidingnaam	Niv.	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*
bc325	Metselen	2
bc325	Metselen	3
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	2			7			6			0,86
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	3			12			10			0,83
bc326	Meubels en (scheeps)interieurs maken	4			14			13			0,93
bc327	Meubels stofferen	2			.			.			.
bc327	Meubels stofferen	3			9			8			0,89
bc328	Middenkader engineering	4	137	83	81	119	71	64	0,87	0,86	0,79
bc331	Natuursteenbewerken	2	.	8	.	.	6	.	.	0,75	.
bc331	Natuursteenbewerken	3	5	.	12	5	.	11	1,00	.	0,92
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	2			20			17			0,85
bc332	Onderhoud- en verbouwbedrijf	3			43			41			0,95
bc337	Pedagogisch werk	3	111	126	116	92	111	96	0,83	0,88	0,83
bc337	Pedagogisch werk	4	469	451	403	424	393	349	0,90	0,87	0,87
bc353	Tegelzetten	2
bc353	Tegelzetten	3
bc355	Timmeren	2	19	23	34	14	19	30	0,74	0,83	0,88
bc355	Timmeren	3	28	33	21	25	28	19	0,89	0,85	0,91
bc356	Publieke veiligheid	3	66	72	84	59	68	76	0,89	0,94	0,91
bc371	Elektrotechnische installaties	2	76	53	62	58	42	52	0,76	0,79	0,84
bc371	Elektrotechnische installaties	3	31	38	31	29	31	27	0,94	0,82	0,87
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	2	28	26	27	24	21	19	0,86	0,81	0,70
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	3	13	27	25	13	26	20	1,00	0,96	0,80
bc381	Industrieel produceren met hout	2			5			.			.
bc381	Industrieel produceren met hout	3			.			.			.
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	4	12	.	5	11	.	.	0,92	.	.
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	2	12	21	14	10	16	13	0,83	0,76	0,93
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	3	6	.	.	5	.	.	0,83	.	.
bc409	Middenkader bouw en infra	4	97	112	64	87	90	50	0,90	0,80	0,78

Beroeps.code	Beroepsopleidingnaam	Niv.	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*
bc411	Service- en onderhoudstechniek	2	8	8	7	7	7	5	0,88	0,88	0,71
bc411	Service- en onderhoudstechniek	3	5	.	.	5	.	.	1,00	.	.
bc411	Service- en onderhoudstechniek	4
bc413	Mechatronica	2	16	18	15	15	15	11	0,94	0,83	0,73
bc413	Mechatronica	3	27	23	35	23	20	32	0,85	0,87	0,91
bc425	Software development	4	91	81	110	71	57	70	0,78	0,70	0,64
bc426	Elektrotechnische systemen en installaties	4
bc427	Leidinggeven op basis van vakmanschap	4	52	41	73	50	38	57	0,96	0,93	0,78
bc435	Middenkaderfunctionaris smart building	4	.	.	18	.	.	14	.	.	0,78
bc476	Interieurvakmanschap	2	.	.	17	.	.	16	.	.	0,94
bc476	Interieurvakmanschap	3	.	.	18	.	.	17	.	.	0,94

Bijlage 6 begroting kwaliteitsplan

Specificatie werkagenda

Verwachting ROC MN (o.b.v. marktaandeel 2023; x € 1.000)

Onderwerp	Thema	2023	2024	2025	2026	2027
Kwaliteitsmiddelen 2024-2027	Kwaliteitsmiddelen	16.885	8.832	8.822	8.822	8.857
Niveau 2	Bevorderen kansengelijkheid	3.984	6.600	6.000	6.000	6.000
Nazorg	Bevorderen kansengelijkheid	358	352	367	367	367
Extra begeleiding	Bevorderen kansengelijkheid	507	507	507	507	507
Doorstroom beroepskolom (vmbo/mbo/hbo)	Bevorderen kansengelijkheid	291	582	582	582	582
Schoolkosten 18-	Bevorderen kansengelijkheid	-	349	349	349	349
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)	Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	1.153	1.153	1.153	1.153	1.153
Oriëntatieprogramma's (pilot bij start opleiding)	Verbeteren aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	245	489	489	489	489
Professionaliseringsruimte mbo-docenten	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	1.048	1.048	1.048	1.048	1.048
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	-	5.963	5.963	5.963	5.963
Krimp	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	-	-	1.048	1.048	1.048
Practoraten	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	883	874	874	874	874
Masterplan basisvaardigheden	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	70	70	70	70	70
Veilig digitaal onderwijs	Kwaliteit, onderzoek en innovatie	182	182	182	182	182
Totaal		25.605	27.001	27.454	27.454	27.489
Prioriteit 1 het bevorderen van kansengelijkheid						
Doelstelling 1.1	Ambitie 4	3.736	2.648	2.736	2.736	2.743
Doelstelling 1.2	Ambitie 1 en 2; incl. schoolkosten 18-	11.492	8.580	8.842	8.842	8.863
Doelstelling 1.3	Ambitie 1 en 2; incl. nazorg en extra begeleiding	1.149	1.143	1.159	1.159	1.159
Doelstelling 1.4	Ambitie 4; incl. middelen doorstroom beroepskolom	291	582	582	582	582
Doelstelling 1.5	Ambitie 2	100	100	100	100	100
Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt						
Doelstelling 2.1	Ambitie 1; incl LOB en oriëntatieprogramma	1.398	1.642	1.642	1.642	1.642
Doelstelling 2.2	Ambitie 4	1.868	1.324	1.368	1.368	1.371
Doelstelling 2.3	Ambitie 3	1.868	1.324	1.368	1.368	1.371
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie						
Doelstelling 3.1	Ambitie 2; incl. masterplan basisvaardigheden	935	935	935	935	935
Doelstelling 3.2	Ambitie 2; incl. masterplan basisv en veilig digitaal ond.	217	217	217	217	217
Doelstelling 3.3	Ambitie 7	1.048	7.011	7.011	7.011	7.011
Doelstelling 3.4	Ambitie 8; incl practoraat	1.503	1.494	1.494	1.494	1.494
Totaal		25.605	27.001	27.454	27.454	27.489