

ROC Rivor

Kwaliteitsagenda 2024 - 2027

Kwaliteitsagenda 2024 – 2027, versie 2

Vastgesteld door de CvB d.d. 01/03/2024

Met instemming van de Studentenraad (d.d. 29/02/2024) en de Ondernemingsraad (d.d. 29/02/2024)

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	2
1. Managementsamenvatting	1
2. Inleiding	3
3. De Kwaliteitsagenda	4
A. Context van de mbo-school	4
B. Interne en externe analyse.....	7
Bewustzijn van risico's en bedreigingen	18
C. Draagvlak en samenwerking	20
D. Uitvoeren en verduurzamen	22
4. Prioriteiten, ambities en maatregelen	25
Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid	26
Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	44
Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	59
5. Begroting	71
Bijlage 1. Overzicht van (belangrijkste) samenwerkingspartners binnen de Kwaliteitsagenda.....	72

1. Managementsamenvatting

Vanuit kleinschaligheid, persoonlijke betrokkenheid en aandacht voor de ambities, talenten en mogelijkheden van onze studenten, biedt ROC Rivor in de regio Rivierenland scholing. Binnen ROC Rivor is veel ruimte voor maatwerk (ook op financieel vlak) en begeleiding, wat leidt tot een hoog studiesucces en relatief lage uitval van studenten. Het maatwerk zorgt er ook voor dat we studenten, juist door af te wijken van standaard trajecten, gelijke kansen bieden om het maximale uit zichzelf te halen. Uit de JOB-monitor blijkt dat studenten zich veilig voelen op school en dat ze tevreden zijn over de begeleiding tijdens de opleiding. De toename van het aantal (begeleidings)uren door de gestegen hulpvraag en de diversiteit van de hulpvragen, gecombineerd met het feit dat er steeds meer wordt gevraagd door de maatschappelijke omgeving t.a.v. passend onderwijs, zorgt ervoor dat we continu kritisch kijken naar ons ondersteuningsaanbod.

We vinden het belangrijk dat jongeren die gaan werken een goede aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt en dat werkenden via om-, her- en bijscholing inzetbaar blijven. Om dit te kunnen realiseren, zoeken én vinden we samenwerking met partners in de (arbeidsmarkt)regio. Dit zorgt er onder meer voor dat we vrijwel geen tekort hebben aan stageplaatsen, we kunnen werken met geselecteerde leerwerkbedrijven om studenten in een beschermde omgeving op te leiden en op 10 locaties taallessen voor laaggeletterden kunnen aanbieden.

ROC Rivor ziet de intensieve (bestuurlijke en operationele) samenwerking met sociale partners als een kans (zo niet noodzaak). Het dunbevolkte Rivierenland is een van oorsprong sociaal-economisch zwakke regio. Er zijn geen grote steden en ook geen HBO's of universiteiten en behalve de daling van het initieel bekostigde aantal mbo-studenten is er het risico van de 'leegloop' van jongeren naar de grote steden, dus weg uit de regio. Samen optrekken (werkgevers, sociale partners, onderwijs, gemeentes, UVW) vormt de enige manier om de brede welvaart op peil te houden. Ook met intensieve samenwerking is het behouden van jongeren voor de regio moeilijk. Zoals hiervoor gesteld kan ROC Rivor dat niet alleen en is zij voor het succes voor een deel afhankelijk van haar partners. Dat biedt kansen, er is immers een duidelijk gemeenschappelijk belang om jongeren te behouden voor de regio, maar vormt ook een risico als partners beloftes niet nakomen en/of financiële constructies die eindigen terwijl het werk nog doorgaat.

In de Kwaliteitsagenda komen met name vo-scholen en RW-POA naar voren als de externe samenwerkingspartners waarmee we de komende vier jaar willen werken aan groei in onderwijskwaliteit en marktaandeel (bij de regionale vo-scholen). Kenmerkend voor onze ambities is dat we met de stakeholders willen onderzoeken wat, binnen de sociaaleconomische context van de regio, realistisch en haalbaar is in onze school, alvorens vol in te zetten op uitvoering en verwachtingen naar beneden moeten bijstellen. Het uiteindelijke resultaat van onze ambities moet zich vertalen in merkbare (positieve!) impact.

In de toekomst zal het in onze ogen steeds meer gaan om opleiden dan om opleiding. Om de relevantie van kwalificaties, opleidingen en opleidingsonderdelen te bepalen, moeten we deze met grotere regelmaat tegen het licht houden. De vraag is wat dat betekent voor curricula, onderwijs, keuzedelen of onderdelen daarvan én voor de manier waarop deze aan de studenten worden aangeboden. Uiteraard kan dit ook gevolgen hebben voor de eisen die wij stellen aan onze medewerkers, waardoor scholing ook binnen eigen organisatie van belang blijft.

Op basis van de SWOT-analyse, de voorgeschreven analyses, 0-metingen en indicatoren stellen we voor de periode 2024-2027 onder meer de volgende ambities:

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

- Vasthouden van het huidige schoolklimaat dat zich kenmerkt door acceptatie, respect, veiligheid en vertrouwen binnen een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut. Daarbij horen onder meer de (sub)ambities: Verduurzamen van de zorgstructuur en Verhogen en professionaliseren van de schoolveiligheid.
- VSV-cijfers weer onder de landelijke norm. Daarbij horen onder meer de (sub)ambities: Successen uit CircuLEREN voortzetten en uitbreiden en de huidige (nu nog gesubsidieerde) nazorgtrajecten inbedden in de organisatie.
- Versterken beroepsgerichte route via opstarten doorlopende leerroutes vo-mbo.
- Versterken interne doorstroom.
- Blijven bijdragen aan positieve beeldvorming beroepsonderwijs.
- Consolideren NT2-trajecten en de mogelijkheden hiervan onderzoeken voor studenten niveau 3 en 4.
- Uitbreiden van de samenwerkingen t.b.v. vergroten bereik NT1 doelgroep.

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- Inzetten op extra capaciteit en kwaliteit op LOB.
- Opzetten Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan.
- Opzetten van één centraal, regionaal stage/BPV-bureau.
- Blijvende aandacht voor de mogelijkheden van 'opleiding' naar 'opleiden'. Daarbij horen onder meer de (sub)ambities: Intensievere samenwerking met regionale bedrijfsleven, Uitbreiding sectordoorsnijdend onderwijsaanbod en Aanbod volwassenenonderwijs bekend(er) maken en (nog) beter laten aansluiten op de regionale vraag.

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

- Verder professionaliseren van taal- en rekenonderwijs.
- Investeren in het wegwerken van corona-achterstanden instromers in o.a. taal en rekenen.
- Sterk inhoudelijk burgerschapsonderwijs, passend bij de regio en aansluitend op nationale en internationale vraagstukken.
- Verdere professionalisering onderwijspersoneel. Daarbij hoort onder meer de (sub) ambitie Versterken kwaliteit docenten burgerschap.
- Aansluiten bij de landelijke ontwikkeling op burgerschapsvlak.
- Aandeel docenten LC en hoger blijft stabiel t.o.v. 2020.
- Verlagen werkdruk bij onderwijspersoneel.
- Samenwerken met anderen op het vlak van practoraten.

In ons streven om de bovengenoemde ambities te behalen, verwachten we in 2024 € 3,41 mln nodig te hebben en in 2025, 2026 en 2027 respectievelijk € 3,56 mln, € 3,74 mln en € 3,92 mln.

2. Inleiding

ROC Rivor heeft in het Koersplan 2022-2025 '*Krachtig op Koers*' (www.koersplan-rocrivor.nl) een strategische richting gegeven aan de wijze waarop onderwijs en arbeidsmarkt binnen Rivierenland met elkaar kunnen worden verbonden. De Kwaliteitsagenda is een natuurlijke voortzetting van onze ambities in het Koersplan.

We blijven werken aan onze ambities voor studenten. We willen het maximale halen uit hun kwaliteiten en vaardigheden, ze prikkelen en stimuleren om ze goed voor te bereiden op een plek op de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. We willen onze studenten een breed vizier meegeven voor de toekomst en meer uit zichzelf laten halen dan ze zelf konden vermoeden. Vanuit de kenmerken die ROC Rivor uniek maken, zoals de kleinschaligheid, persoonlijke betrokkenheid en de aandacht voor de ambities van onze studenten, begeleiden we onze studenten naar een waardevol diploma en een succesvolle toekomst waarin ze wendbaar en weerbaar zijn. Door de kleinschaligheid zijn de lijnen binnen ROC Rivor kort, kennen collega's elkaar en hun studenten. Anderzijds vormt de kleinschaligheid, zeker bij krimp van het aantal studenten, ook een risico voor het bestaanszekerheid voor ROC Rivor.

Realisatie van onze ambities is alleen haalbaar door middel van samenwerkingen. Daar waar het gaat om aansluiting op de regionale werkgelegenheidsvraag, hebben we onder andere een sterke aansluiting met alle triple helix partners in het Regionaal Werkbedrijf – Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt (RW-POA Rivierenland¹) als bestuurlijk netwerk. Verbinden van talent aan de arbeidsmarkt vraagt innoveren én flexibiliseren van onderwijs en professionaliseren/doorontwikkelen van loopbaanoriëntatie en stage-begeleiding om een kansrijke instroom te realiseren. De prioriteiten binnen de Kwaliteitsagenda sluiten direct aan op de bestaande (en herbevestigde) sporen van de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt van RW-POA. Deze betreffen o.a. de '*versterking van de aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt*' en het '*onderwijs voor de toekomst, kwaliteit, onderzoek en innovatie*'.



¹ RW-POA is een bestuurlijk netwerk dat een mandaat heeft namens de centrumgemeente. De leden van het bestuurlijk overleg hebben een samenwerkingsconvenant getekend hiertoe. Vanuit deze samenwerking wordt met alle betrokken partners gewerkt aan het realiseren van een inclusief Rivierenland en de aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Dit wordt gedaan langs de lijnen van de strategische agenda RW-POA en bijbehorend uitvoeringsplan.

3. De Kwaliteitsagenda

A. Context van de mbo-school

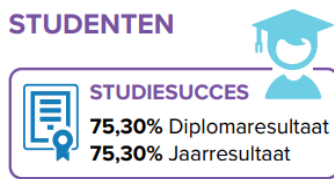
Aandacht voor ambitie

ROC Rivor richt zich als zelfstandig regionaal opleidingscentrum op ‘aandacht voor jouw ambitie’. De doelstellingen die de leidraad vormen voor het aanbieden van onderwijs zijn:

- Kwalitatief goed en aantrekkelijk onderwijs
- Verbinding met de regio
- Leven Lang Ontwikkelen
- Duurzaamheid

ROC Rivor biedt scholing, bijscholing én omscholing en heeft aandacht voor ieders ambitie, talent en mogelijkheden. Instroom van nieuwe deelnemers, inburgering van nieuwe Nederlanders, werkenden, werkzoekenden, deelnemers met een kwetsbare achtergrond, jong en oud: het past allemaal binnen het onderwijsconcept. Uit onderzoek van SEO Economisch Onderzoek blijkt dat jongeren met maximaal een mbo 2-opleiding, jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond en jongeren met een gezondheidsbeperking relatief lagere baankansen hebben. ROC Rivor heeft in de loop van de tijd verschillende initiatieven ontwikkeld om deze kansenongelijkheid proberen te voorkomen of in elk geval te verminderen. Ons streven is om voor iedereen een juiste plek te vinden. Regelmatig lukt dat in één keer, soms via een tussenstap.

STUDENTEN



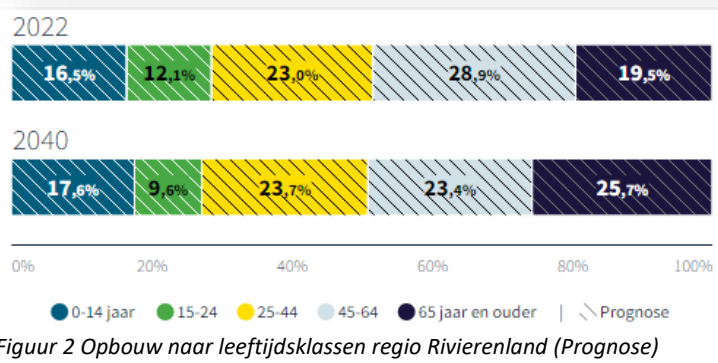
Figuur 1 Studiesucces 2021-2022

Het diplomaresultaat drukt het percentage gediplomeerde instellingsverlaters uit t.o.v. alle instellingsverlaters in een schooljaar. Eerder behaalde diploma’s tellen ook mee. In vergelijking met het gemiddelde van alle mbo-instellingen van Nederland doet ROC Rivor het goed: het diplomaresultaat van ROC Rivor is 75,3%, terwijl het landelijk diplomaresultaat 69,2% is.² Voor het jaarresultaat geldt hetzelfde: ook hier scoort ROC Rivor hoger dan het landelijk gemiddeld, 75,3% t.o.v. 67,9%.

Bevolkingsopbouw in de regio Rivierenland

In Rivierenland wonen in 2023 ca. 254.660 mensen. Naar verwachting zal het inwonersaantal tot 2040 met een zo’n 40.000 personen (16,7%) stijgen. Voor Gelderland geldt een groeipercentage van 10,4% tot 2040.³ Met het ouder worden van de babyboomers neemt het aantal personen van 65 jaar en ouder, maar vooral in de leeftijd van 75 jaar en ouder, sterk toe (figuur 2⁴). ROC Rivor verwacht een krimp van ruim 7% in de leeftijds-categorie van onze studenten (15-65 jaar). Zie ook [Afname aantal deelnemers aan beroepsonderwijs](#).

Vanuit de prognose lijkt er een tekort aan jongeren te zijn om via hen de vacatures van de vertrekkende 50-plussers op te vangen.



Figuur 2 Opbouw naar leeftijdsklassen regio Rivierenland (Prognose)

² Bron duo.nl

³ 2022-2040 Provincie Gelderland / Gelderse trendvariant o.b.v. Primos prognose 2022 ABF Research

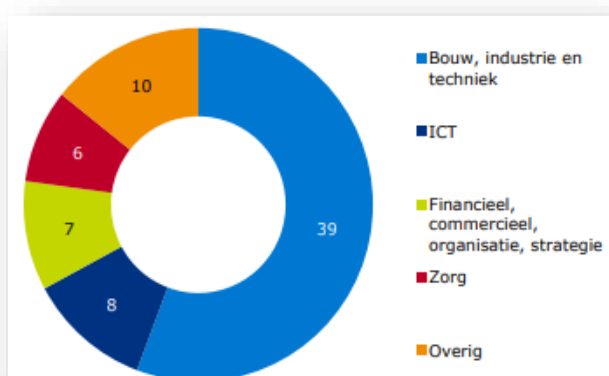
⁴ ABF, bewerking Provincie Gelderland – 2022 | 2022-2040

Het is daarom belangrijk dat de jongeren die gaan werken een goede aansluiting vinden bij de arbeidsmarkt, zodat zij niet voor de arbeidsmarkt verloren gaan. Daarnaast is het zeker ook van belang om aandacht te houden voor om- en bijscholing van werkenden, zodat zij inzetbaar blijven. In dit kader leggen we steeds vaker de focus *opleiden* in plaats van *opleiding* en op breed kwalificeren in plaats van smal. Hierdoor behalen studenten en deelnemers binnen ROC Rivor steeds vaker waarderingen zoals certificaten, praktijkverklaringen en extra keuzedelen als aanvulling op of in plaats van het diploma.



Bedrijvigheid in Rivierenland

Door de centrale ligging en de aanwezigheid van diverse snel- (A15, A2, A27) en waterwegen is de regio aantrekkelijk voor veel bedrijven. Rivierenland typeert zich verder door een economische structuur met veel mkb-bedrijven met elk hun eigen cultuur en regie. De regio telt in 2022 ruim 27.000 (vestigingen van) bedrijven. Het aantal ontstane vacatures neemt in 2023 en 2024 landelijk af als gevolg van de afkoelende economie. De geringe banengroei en de afname van het aantal vacatures betekenen niet dat de personeelstekorten verdwijnen. De krapte blijft aanwezig in beroepsgroepen als techniek, industrie, bouw, zorg en ICT. Dit komt omdat personeelstekorten grotendeels structurele oorzaken heeft, zoals vergrijzing, ontgroening, deeltijdwerk en mismatch.⁵ In totaal gaat het in regio Rivierenland om 70 structureel kansrijke beroepen waarvan het UWV verwacht dat deze beroepen, ook als de economie wat afkoelt, kansrijk blijven.



Figuur 3 Structureel kansrijke beroepen Rivierenland 2023

Beroepen voor de regio Rivierenland bevinden zich in de richtingen weergegeven in figuur 3. Het portfolio van ROC Rivor is hierop afgestemd.

Mede ingegeven door de kleinschaligheid en de complexe en dynamische regionale arbeidsmarkt, is het organiserend vermogen in de regio groot. ROC Rivor participeert in meerdere samenwerkingsverbanden (zowel bestuurlijk als operationeel).

⁵ Regionale Arbeidsmarktprognose 2023 – 2024 Rivierenland 1 juni 2023, UWV

Bijvoorbeeld in het centrale orgaan ‘Regionaal Werkbedrijf – Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt’ ([RW-POA Rivierenland](#)) waarin regionale stakeholders vanuit overheid, werkgeversverenigingen, werkbedrijf, onderwijs en vakbonden regelmatig samenkomen om beleid te maken, en bij te stellen, betreffende de relatie onderwijs en arbeidsmarkt. Daarnaast is ROC Rivor ook - van bestuurlijk tot operationeel niveau - aangesloten bij: Gebiedsagenda Regio Rivierenland, Economic Board Fruitdelta Rivierenland, WSP (voorheen RMT) Rivierenland, WZW, Ondernemend Rivierenland, HUB Rivierenland, Leerwerkloket Rivierenland, Riverland Tech Explorers, Startpleinen Techniek, Logistic Valley, Rivierenland Samen Beter, Taalonderwijs voor Volwassenen (met bibliotheken en taalhuizen), etc..

Daar waar het gaat om het via onderwijs ontwikkelen van jongeren en volwassenen, is ROC Rivor de regionale partner die aan tafel zit. Door het bundelen van krachten krijgen we als ROC meer slagkracht. Bovendien vindt er een betere afstemming plaats over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt en over de toeleiding van bijzondere doelgroepen (zoals nieuwkomers, laaggeletterden, langdurig werklozen of deelnemers binnen de sociale werkvoorziening) naar zowel het onderwijs als de arbeidsmarkt. Zie ook bijlage 1 voor, in deze context, relevante samenwerkingsverbanden, convenanten en overeenkomsten.

RW-POA Rivierenland

In het kader van de Kwaliteitsagenda benoemen we met name de samenwerking met de toeleverende vocholen en RW-POA Rivierenland, omdat hier het hele maatschappelijke werkveld in vertegenwoordigd is. De regionale ambitie van RW-POA luidt: “We brengen de mismatch op de regionale arbeidsmarkt terug en stimuleren en faciliteren dat alle inwoners hun talenten kunnen inzetten en (door)ontwikkelen. Dit doen we passend bij de huidige en toekomstige regionale economische vraag en bijdragend aan de realisatie van de maatschappelijke opgaven.” Het is evident dat ROC Rivor in nauwe samenwerking met RW-POA invulling geeft aan de regionale ambities binnen de regio Rivierenland. Bij de [overlegstructuur](#), onderdeel D Uitvoeren en verduurzamen, staan de samenwerkende partijen binnen RW-POA genoemd. ROC Rivor is vertegenwoordigd in het bestuurlijk overleg en het programmabureau van RW-POA. Op het moment van schrijven van de Kwaliteitsagenda werkte ook RW-POA Rivierenland aan hun Strategische agenda Onderwijs en Arbeid voor de arbeidsmarktregio Rivierenland 2024-2025. Dit maakte het heel goed mogelijk om de Kwaliteitsagenda en de Strategische agenda op elkaar af te stemmen en afspraken te maken om intensief met elkaar samen te werken in de uitvoering van de agenda’s. Door het samen op trekken tijdens de ontwikkeling van de agenda’s is dan ook duidelijk benoemd dat ROC Rivor de onderwijs-partner in het samenwerkingsverband binnen de Strategische agenda Onderwijs en Arbeid is.



Koersplan 2022-2025 ‘Krachtig op Koers’

ROC Rivor heeft in het Koersplan 2022-2025 ‘*Krachtig op Koers*’ (www.koersplan-rocrivor.nl) een strategische richting gegeven aan de wijze waarop onderwijs en arbeidsmarkt binnen Rivierenland met elkaar kunnen worden verbonden. De regionale speerpunten zijn de basis geweest waarop ROC Rivor haar Koersplan heeft vormgegeven. Onze speerpunten op het gebied van Kwaliteit van onderwijs, Leven Lang Ontwikkelen, Verbinding met de regio en Duurzaamheid worden in het Koersplan verder geconcretiseerd in acht beloftes (zie afbeelding).

De beloftes sluiten naadloos aan op de prioriteiten ‘Bevorderen van kansengelijkheid’, ‘Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt’ en ‘Onderwijs voor de toekomst’ uit de Kwaliteitsagenda.

B. Interne en externe analyse

I Afbakening van het regionale sectorale werkgebied waar ROC Rivor zich op richt, ook in relatie tot andere instellingen zoals andere ROC's en beroepscolleges.

Regionaal werkgebied

ROC Rivor richt zich op Rivierenland. Binnen deze regio werken de acht gemeenten Buren, Culemborg, Maasdriel, Neder-Betuwe, Tiel, West Betuwe, West Maas en Waal en Zaltbommel (figuur 4).



Figuur 4 Regio Rivierenland

De regio is één van de kleinere regio's in Nederland qua inwonersaantal, maar kent een relatief groot geografisch werkgebied, begrensd door de rivieren.

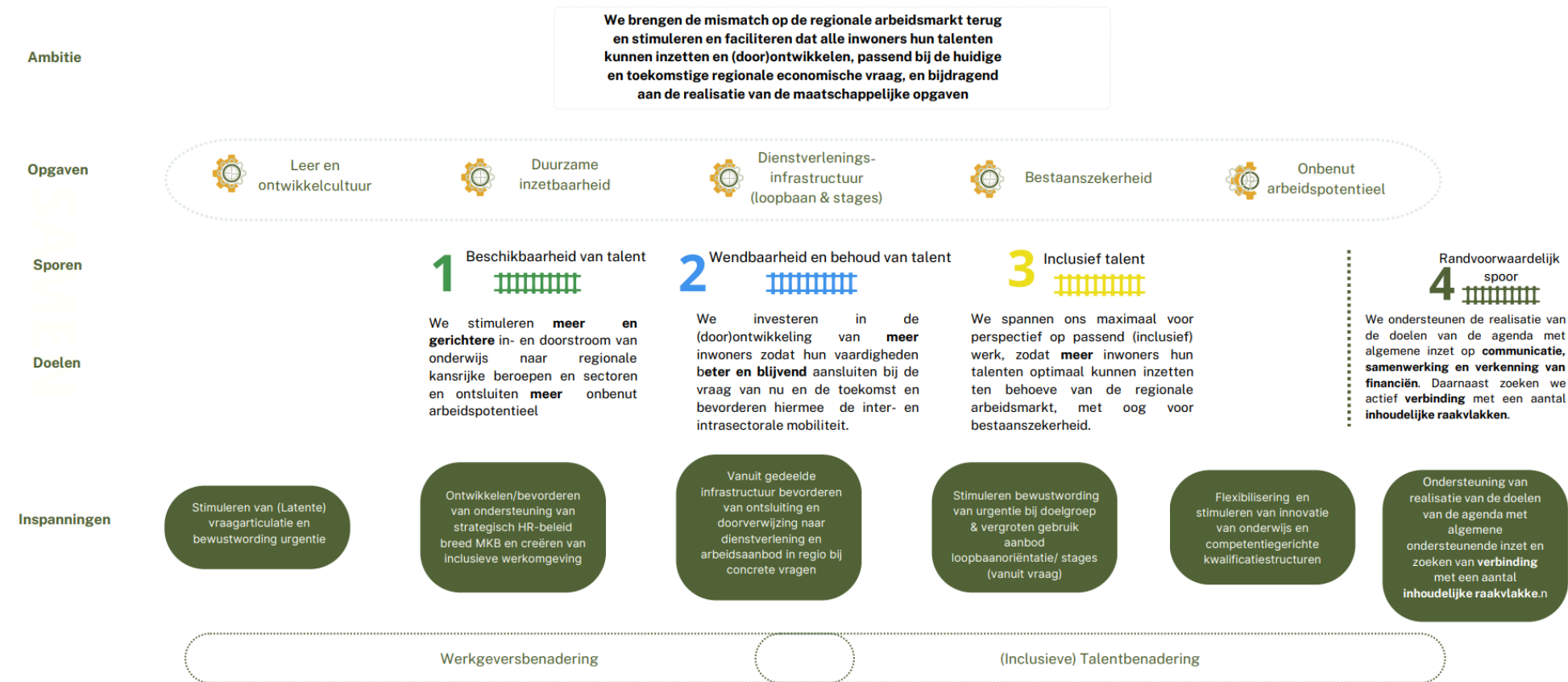
Het heeft een klein stedelijk-/dorpskarakter en is dunbevolkt vandaar dat de beleidsterreinen onderwijs en arbeidsmarkt door de partners nadrukkelijk vanuit een regionale visie en aanpak worden benaderd.

In Regio Rivierenland liggen twee mbo-onderwijsinstellingen: ROC Rivor (Tiel en Geldermalsen) en een vestiging van Yuverta (AOC) in Geldermalsen. Daarnaast zijn er nog een aantal particuliere (mbo)opleidingen in de regio zoals IW Achterhoek Rivierenland (installatie- en elektrotechniek) en de businessschool Buren (m.n. MBA). Voor hoger onderwijs (hbo, wo) is men aangewezen op instellingen buiten de regio.

Regionale speerpunten en ambities

Naast de speerpunten en ambities zoals RW-POA (zie figuur 5) die heeft geformuleerd, zijn er ook nog speerpunten en ambities van de landelijke overheid en van de individuele bedrijven/organisaties in de regio die van belang zijn voor ROC Rivor en de partijen waarmee we samenwerken.

Denk bijvoorbeeld aan het invoeren van gratis kinderopvang of het oplossen van de personeelstekorten in de regionale zorginstellingen en lokale horeca.



Figuur 5 RW-POA Ambities en inspanning zoals gegeven in het werkdocument Strategische agenda Onderwijs & Arbeid, sept. 2023

Onze kracht, kansen zien en benutten

II De sterke en zwakke punten van ROC Rivor en ontwikkelingen binnen ROC Rivor (die van belang zijn voor de Kwaliteitsagenda).

De kracht van ROC Rivor zit in de kleinschaligheid. Hierdoor zijn onze studenten geen nummer of enkel een naam, maar een persoon. De lijnen binnen ROC Rivor zijn kort, collega's kennen elkaar en kennen hun studenten. Dit bleek ook tijdens de coronapandemie: geen van onze studenten is onder de radar verdwenen. Met alle studenten is al die tijd contact geweest. De keerzijde van de medaille is dat de kleinschaligheid, zeker bij krimp van het aantal studenten, ook een groot risico is voor ROC Rivor (zie [Afname van het aantal initiële deelnemers](#)). Het initieel bekostigd aantal studenten daalt terwijl de verhouding BOL-BBL studenten ongeveer gelijk blijft, net als de aantallen per niveau. Dit alles leidt tot een afnemende bekostiging. Krimp van het aantal studenten leidt er ook toe dat sommige opleidingen moeilijk of niet gevuld worden.

Cultuur

Binnen ROC Rivor is veel ruimte voor maatwerk, aandacht en begeleiding, wat leidt tot een hoog studie-succes en relatief lage uitval van studenten. Nadeel is dat deze kleinschaligheid kan leiden tot minder kostenefficiëntie, met name als het gaat om overhead. Bij ROC Rivor heeft dit niet laten leiden tot risicomid-dend gedrag, maar heeft het juist bijgedragen aan de ontwikkeling van ondernemend en innovatief gedrag om zich zo te kunnen blijven onderscheiden van de grotere mbo-scholen.

Voorbeelden van maatwerk zijn CircuLEREN ([Succes CircuLEREN voortzetten](#)) en het Praktijklab ([Opleiden met de regio](#)); relatief dure vormen van 'praktijkgestuurd leren' waarin we als klein ROC veel investeren om onze studenten en deelnemers wendbaar en weerbaar te maken.

Aandacht voor kwetsbare jongeren en kansengelijkheid

De aandacht voor kwetsbare jongeren maakt integraal deel uit van ons beleid, ongeacht op welk mbo-niveau de student een opleiding volgt. We willen hen behouden voor het onderwijs om op die manier hun toekomst een steviger fundament te geven. Een toekomst met mogelijkheden om verder te groeien binnen het mbo of naar het hoger onderwijs, maar ook een betere toekomst op de arbeidsmarkt.

We creëren niet enkel door aandacht en begeleiding kansengelijkheid, maar ook via financiële tegemoet-komingen. Daarbij gaan we verder dan de mogelijkheid om in termijnen te betalen. We nemen cursusgeld (BBL)/lesgeld (BOL) en de kosten van leermiddelen voor onze rekening als een student/de ouders onvol-doende draagkrachtig is/zijn om deze kosten zelf te betalen. We hebben daarvoor een steunfonds ingericht naast het wettelijke mbo-studentenfonds. Ook kan de betreffende student een leen-laptop aanvragen.

We blijven openstaan voor uitvallende studenten vanuit andere mbo-instellingen. Deze studenten kunnen bij ons alsnog een diploma of certificaat halen via het reguliere mbo of via het volwassenenonderwijs. Door onze studenten persoonlijke aandacht te geven, hebben we ook ruimte om uitgevallen studenten, in meer of mindere mate, te volgen en als individu te bespreken op school. De groep als geheel wordt daarnaast besproken in de regiegroep VSV.

Kernteam jongeren

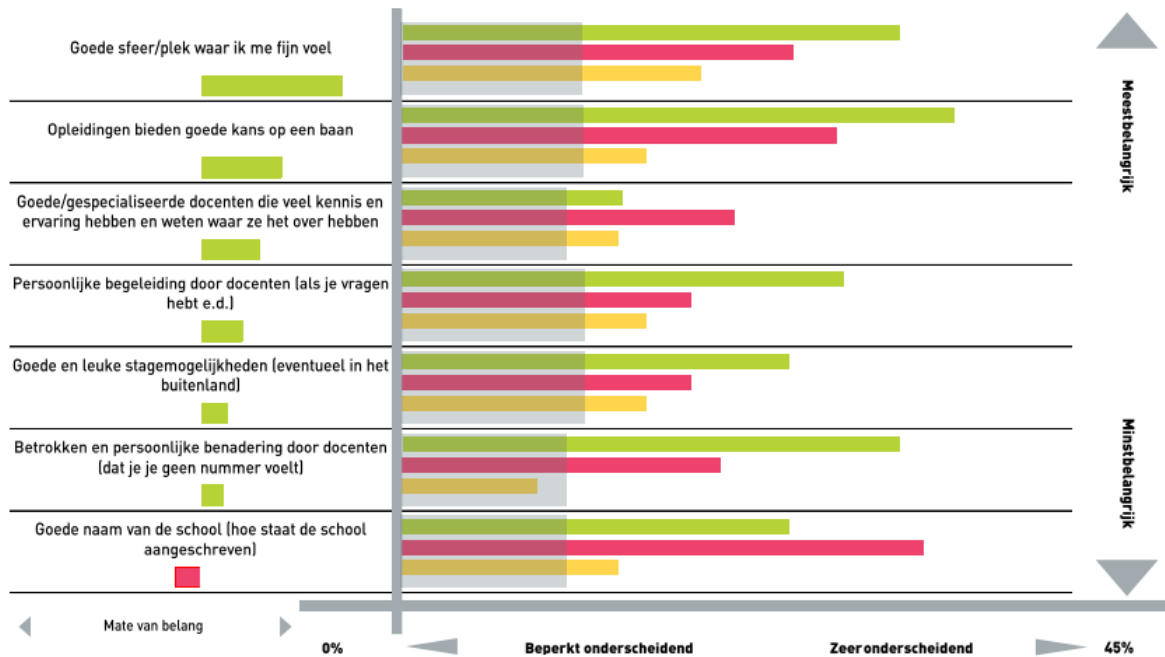
Bovendien is sinds voorjaar 2023 is het [Kernteam Jongeren Rivierenland](#) actief, een samenwerking tussen ROC Rivor, Werkzaak Rivierenland en RMC Rivierenland. Professionals kunnen bij het Kernteam terecht met complexe vragen van jongeren (16 - 27 jaar) die betrekking hebben op scholing, werk en/of inkomen.

Imago

Krachtige elementen in het imago van ROC Rivor zijn de kleinschaligheid en herkenbaarheid in de regio, de zorg voor de studenten en deelnemers en de goede relatie met de omgeving (werkgevers).

Uit de Markteffect mbo Imagomonitor (MMI) 2019/2020 komt naar voren dat ROC Rivor zich onderscheidt van de belangrijkste concurrenten in het imagoaspect 'Goede sfeer/plek waar ik me fijn voel'.

Dit is ook het aspect dat potentiële studenten het meest belangrijk vinden. Ook op de aspecten ‘De school daagt me uit het beste uit mezelf te halen’ en ‘Op school voel ik mij gezien door de persoonlijke begeleiding’ is ROC Rivor meer onderscheidend dan haar concurrenten. Op zes van de zeven landelijke imagoaspecten, scoort ROC Rivor boven de benchmark. Met name op de goede sfeer, betrokken en persoonlijke benadering, goede kans op een baan en persoonlijke begeleiding door docenten onderscheidt ROC Rivor zich van het totaal. Onderdelen waarvan wij zien dat deze ook in de JOB-monitor goed blijven scoren.



Figuur 6 ROC Rivor, MBO Utrecht, Koning Willem I college, Imagomodel – Benchmarkaspecten, MMI 2019/2020

Hoogste niveau van opleiden in de regio

In de regio Rivierenland biedt ROC Rivor het hoogste niveau van opleiding binnen het ‘grijs’ onderwijs (AOC Yuverta richt zich op ‘groen onderwijs’) en heeft daarmee een centrale positie binnen de regio Rivierenland. Het aantal mbo-gediplomeerden in de regio schommelde de afgelopen jaren rond de 2.560. De meeste mbo-gediplomeerden zijn te vinden in de richtingen Zorg, Groen, Welzijn en Entree⁶.

Opleiden met de regio

De regio, die zich typeert als een mkb-regio, heeft behoefte aan werknemers die mee veranderen met nieuwe ontwikkelingen, multi-inzetbaar zijn en beschikken over 21st century skills. ROC Rivor wil studenten en deelnemers opleidingen bieden die aansluiten bij de arbeidsmarkt in Rivierenland. Dat doen we via een breed onderwijsaanbod, waaronder veel kleine opleidingen, voor het MKB én door het ontwikkelen van opleidingen samen met de regio. Meer informatie over opleiden met de regio is te vinden onder prioriteit 2, Versterken van de aansluiting Onderwijs-Arbeidsmarkt.

Een voorbeeld van opleiden met de regio is CircuLEREN, een project van ROC Rivor samen met Zorgcentra de Betuwe, Van der Valk Hotel Tiel, Ziekenhuis Rivierenland, Lingecollege Tiel, KWC Culemborg, Werkzaak Rivierenland en het RMC. Het sectordoorsnijdend opleiden binnen dit project is de start van een nieuwe structuur in het onderwijs, waarbij zelfredzaamheid en zelfontplooiing kernwaarden zijn. Studenten en deelnemers leren de regie te nemen over de eigen loopbaan en zichzelf duurzaam inzetbaar te maken. Binnen het project is, met partners vanuit zorg en welzijn en de horeca (gastheer/gastvrouw), een vorm van onderwijs ontwikkeld waarbij studenten van diverse disciplines op de hoogte zijn, maar niet ‘één heer

⁶ UWV, Basiscijfers Jeugd – Regioschets Rivierenland, december 2022

dienen'. Er is sprake van zogenaamde ontschotting binnen het leerwerkbedrijf, maar ook binnen het onderwijs. Het gaat steeds meer om *opleiden* in plaats van om *opleiding*.

De resultaten uit de pilot zijn veelbelovend en geven deels antwoord op de geschetste problematiek in de regio. ROC Rivor heeft de ambitie om deze opzet (in samenwerking met partners) verder te ontwikkelen/optimaliseren binnen de opleiding MBO2 Flex en bovendien om te onderzoeken of het concept ook mogelijk is binnen niveau 3 en/of 4 opleidingen (zie [Succes CircuLEREN voortzetten](#)).

Een ander voorbeeld van opleiden met de regio is het Praktijklab. Het Praktijklab is een leeronderneming binnen de school waar studenten, onder begeleiding van praktijkcoaches, leren hoe het is om met echte opdrachtgevers te werken. De rol van praktijkcoach wordt vervuld door docenten van het ROC en ondernemers uit de regio die de projecten begeleiden en opdrachten aandragen waarmee de studenten aan de slag gaan.

Een derde voorbeeld is de LearnSpot, een innovatieve opleidingsvorm waarin wordt opgeleid met de regio. Het is een samenwerking tussen onderwijsinstellingen en zorgcentra in Rivierenland. Het online platform biedt een flexibele, persoonlijke en praktijkgerichte manier van leren, waarbij de leervraag centraal staat. Hiermee wordt de drempel om (een leven lang) te ontwikkelen verlaagd.

Gericht op samenwerking

ROC Rivor vertegenwoordigt in veel regionale bestuurlijke gremia het (beroeps)onderwijs en met haar strategie van samenwerking is zij een spin in het web van activiteiten op het snijvlak van onderwijs en arbeidsmarkt.

De driehoek student/ROC/werkgever is sterk. Door deze sterke banden is het mogelijk flexibel in te spelen op ontwikkelingen en de afstand tussen arbeidsmarkt en onderwijs klein te houden.

Voldoende stageplaatsen en leerwerkplekken

Volgens de SBB waren er medio november 2022 landelijk ruim 3.000 tekorten aan stages en leerbanen. Eind april 2023 waren deze tekorten gedaald tot ruim 1.400, waarvan 1.341 voor de BOL-opleidingen. ROC Rivor heeft, mede doordat we veel energie steken in het opbouwen van een sterke band met regionale bedrijfsleven, vrijwel geen last van tekorten aan stageplaatsen voor de BOL- of BBL-leerweg. Zie figuur 7. Ook voor die studenten die aangeven moeite te moeten doen, zijn passende stageplekken gevonden.

	ROC Rivor	Landelijk
Wat het moeilijk voor je om een stage/BPV-plaats te vinden?	Nee: 66% Ja: 19% N.v.t.: 17%	Nee: 54% Ja: 25% N.v.t.: 21%
Hoe moeilijk was het voor je om een werkplek te vinden voor je opleiding?	79% Positief	78% Positief

Figuur 75 JOB-Monitor 2022 ROC Rivor [ROC Rivor - JOB-monitor Resultatentool \(jobmonitorresultaten.nl\)](#)

PROJECT VOOR BOERDERIJ EDUCATIE RIVIERENLAND



Bij ROC Rivor werken we graag samen met bedrijven en instellingen uit de regio. Het project voor Boerderij Educatie Rivierenland is daar een mooi voorbeeld van.

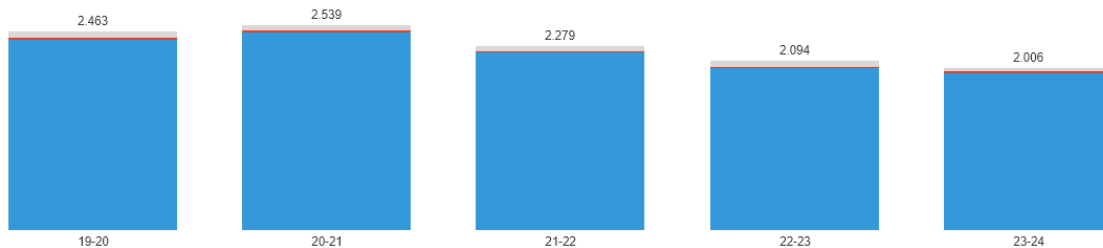
Het project had de opdracht om een promotiefilm voor basisscholen te ontwikkelen met als thema 'Waar komt ons voedsel eigenlijk vandaan?' Onze studenten van Mediavormgeving gingen op pad met professionele camera's en bezochten voor de film een fruitteler, kaasmakerij en melkveebedrijf. Het uiteindelijke doel van de film is om klassen van basisscholen te enthousiasmeren voor educatielessen bij de boer, ter verrijking van het onderwijs én om belevend te leren.

Het bleek een enorm leuke en leerzame opdracht voor onze studenten!

Ruimte voor verbetering, bewustzijn van risico's en mogelijkheden om de impact van risico's te verkleinen

Afname van het aantal initiële deelnemers

We benoemen de kleinschaligheid van ROC Rivor als kracht, maar realiseren ons ook dat het een risico is.



Figuur 86 Verloop initieel bekostigde aantal mbo-studenten vanaf schooljaar 2019-2020

Voor het derde jaar op rij is het initieel bekostigde aantal mbo-studenten gedaald. Daarnaast blijft de BOL-BBL verhouding ongeveer gelijk aan voorgaande jaren (een relatief groot aantal BBL-studenten). Ook de aantallen per niveau (relevant in verband met de verschillen in bekostiging tussen grofweg niveau 1 en 2 enerzijds en 3 en 4 anderzijds) zijn ongeveer gelijk aan voorgaande jaren. Met andere woorden: er is sprake van krimp en dientengevolge van afnemende bekostiging en door de gelijkblijvende verhoudingen BOL-BBL en niveau 1/2 - niveau 3/4 studenten zien we hier ook geen extra bekostiging.

Tot slot zien we ook een daling van het macrobudget omdat er landelijk minder mbo-studenten zijn.

Dit is een significant risico voor de continuïteit van ROC Rivor, temeer die krimp zich de komende jaren naar verwachting voortzet. We gaan als volgt om met deze risico's:

- Ongeveer 80% van onze lasten zijn personeelslasten. We letten scherp op bij het opstellen van vacatures, de vervasting van contracten en het toekennen van tijdelijke uitbreidingen. Daarnaast zorgen we voor een voldoende flexibele schil van medewerkers, voor zover de wet en de cao ons toestaan.
- Majeure investeringen in huisvesting worden uitgesteld. Panden worden op hun functionaliteit onderhouden; daar waar Rivor het aantal m² kan beperken, worden huurovereenkomsten zodra mogelijk aangepast.
- Het meerjarenperspectief ziet er ondanks deze en onderstaande maatregelen niet geruststellend uit. Het management van ROC Rivor heeft, in samenspraak en met instemming van de Raad van Toezicht en de medezeggenschapsorganen, vastgesteld dat een zelfstandig meerjarenperspectief ontbreekt en dat er moet worden ingezet op structurele samenwerking met een andere mbo-onderwijsinstelling. De verkenningen, alsmede het signaal naar OCW, vinden in het voorjaar van 2024 plaats.

Verkleinen van de impact van een krimp-regio

Een missie van ROC Rivor is om een op de arbeidsmarktgericht opleidingspalet, aansluitend bij de kanssectoren van regio Rivierenland, te blijven bieden. In dit kader heeft het management maatregelen moeten nemen om de kosten te beperken, inkomsten te vergroten en de krimp te compenseren.

- In 2022 zijn we gestopt met het aanbieden van vavo-onderwijs; deze tak was al langer verlieslatend.
- In 2022 zijn we gestopt met de opleidingen Motorvoertuigentechniek in de regio Rivierenland, idem vanwege structureel te weinig studenten. Dit leverde ook een besparing in de huisvestingslasten op.
- In 2022 zijn we gestart met de opleiding Smart Building vanuit de sterke vraag van de sector (vormgeven en uitvoeren van de regionale energietransitie).
- We hebben diverse projecten geïnitieerd in het kader van het interne project Uniformeren en Ontschotten, een initiatief om effectiever en efficiënter te opereren.
- Al het Talen- en Rekenonderwijs wordt vanaf schooljaar 23-24 Rivorbreed aangeboden en gepland.
- Er is één centraal BPV-bureau in het leven geroepen, dat de matching en administratieve afhandeling doeltreffender en efficiënter maakt.

- Er zijn Rivorbrede (dus boven de academies en teams) vakgroepen zoals de vakgroep Burgerschap en de vakgroep Loopbaanoriëntatie ingesteld om het aanbod aan studenten op dit vlak te uniformeren, de deskundigheid van medewerkers te bevorderen en personeel effectiever in te zetten.
- Waar mogelijk (in de regel bij de generieke vakken) worden klassen/groepen samengevoegd om een voldoende groeps grootte te behalen.
- Er zijn initiatieven om de banden met de vo-scholen aan te halen, en dus de instroom van initieel mbo tenminste vast te houden, en liever te vergroten. Bijvoorbeeld de academie Ambacht en Techniek die investeert in het aanbieden van doorlopende leerlijnen en leerroutes (in ontwikkeling), zoals Rivor ook al met het Gilde Vakcollege in Gorinchem heeft lopen.

ROC Rivor timmert hard aan de weg als het gaat om het genereren van meer inkomsten vanuit Leven Lang Ontwikkelen (LLO) met als doel de terugval in het initiële onderwijs mede op te vangen.

- Rivierenland is een regio met een laag-praktisch opleidingsniveau. Met name in de zorgsector is ROC Rivor actief om werkenden naar een volgend opleidingsniveau te brengen en hen ook op dat niveau te diplomeren. We leiden dus veel BBL-ers voor de zorg op. Aangezien verreweg de meeste werkenden in de zorg er al jarenlang werken, komen zij voor bekostiging in aanmerking. Daar waar medewerkers uit de zorgsector niet voor bekostiging in aanmerking komen, maken we afspraken met de werkgever over de vergoeding. Er lopen inmiddels vergelijkbare initiatieven in de logistiek en in de techniek.
- ROC Rivor verwerft veel omzet uit Educatie (Nederlands voor laaggeletterden) en Inburgering. Vanwege een aan Rivor gegunde aanbestede opdracht (opdrachtgever Gemeente Tiel, namens de acht gemeenten in Rivierenland) heeft ROC Rivor een contract tot 2027. Het onderwijs voor Inburgering (Nederlands/burgerschap voor statushouders en nieuwkomers) in opdracht van OCW groeit al jaren en ook behalen we ieder jaar het benodigde keurmerk van Blik op Werk. Beide opdrachten worden getrapd via de gemeenten en door het Rijk betaald.
- Het project '*Passende werkomgeving voor iedereen*' is een goed voorbeeld van hoe we een brug slaan tussen initieel en volwassenenonderwijs. Sinds april 2023 is ROC Rivor binnen dit project aan de slag met het creëren van een passende werkomgeving voor startende medewerkers en BBL-studenten die nog niet (volledig) arbeidsfit zijn. De teruglopende getallen in het initieel onderwijs worden zo deels opgevangen door de instroom in het volwassenenonderwijs.
- ROC Rivor maakt deel uit van het Regionaal Mobiliteitsteam Rivierenland, www.rivierenlandwerkt.nu. De RMT's zijn opgericht tijdens de Corona om beter in te kunnen spelen op scholings- en arbeidsmarkt vragen. Het RMT Rivierenland komt wekelijks bijeen in een operationeel overleg waar de casussen besproken worden. Naast ROC Rivor maken UWV, Werkzaam Rivierenland, de vakbonden FNV/CNV, SBB en het Leerwerkloket deel uit van het samenwerkingsverband. Als direct betrokken partner voor scholings- en opleidingsvragen biedt het RMT kansen voor ROC Rivor.

Leven Lang Ontwikkelen

Om een volledig antwoord te geven op de vraag naar duurzame inzetbaarheid van onze medewerkers is een 'levenslange' samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven nodig. Daarom:

- Zijn we alert op nieuwe mogelijkheden tot samenwerking in de regio.
- Onderhouden we bestaande contacten met bedrijven, organisaties en overheden goed.
- Blijven we samen met het bedrijfsleven zoeken naar mogelijkheden om medewerkers blijvend bij-, her- of om te scholen.
- Zetten we ons in om de werknemer te enthousiasmeren om zich te blijven ontwikkelen.
- Zetten we ons in om werknemers/studenten/deelnemers verbonden te houden aan de school.



Verzakelijken

De afgelopen jaren is het ROC enorm gericht geweest op de verbinding met de regio. Deze inspanningen zijn zeer succesvol geweest en hebben geleid tot veel (nieuwe en vernieuwde) contacten en samenwerkingen. Samenwerkingen die ook wat vragen van de interne organisatie van ROC Rivor: zaken moet ook georganiseerd én gerealiseerd kunnen worden. Dit betekent dat ROC Rivor zich genooddaakt zag om op een aantal punten zakelijker te (gaan) werken en zich in sommige gevallen minder dienstverlenend op te stellen. Dit vertaalt zich door in te maken afspraken, zowel intern (tussen onderwijs en onderwijslogistiek) als extern (met de samenwerkingspartners). Het verzakelijken door succesvolle verbindingen met de regio is daarmee ook een kans tot professionalisering!

Afhankelijkheid van medewerkers

De vergrijzing van het personeelsbestand in combinatie met de krapte op de arbeidsmarkt, kan leiden tot een te grote afhankelijkheid van medewerkers, met name van docenten bij sommige van onze opleidingen. Door onze manier van (sectordoorsnijdend) opleiden en door het combineren van diverse taken (waardoor andere functieprofielen ontstaan), kunnen onze medewerkers steeds vaker ook sector overstijgend werken. Hierdoor minimaliseren we de kans op interne afhankelijkheden.

(te) Bescheiden

Hoe ziet de buitenwereld ons? Zwakke punten binnen ROC Rivor zijn de bescheidenheid over de activiteiten, de soberheid in de gebouwen en de uitstraling naar (ambitieuze) studenten. Zo hebben we al jarenlang een hoog studiesucces, maar past het ons niet om dit breed uit te meten, terwijl andere ROC's dit met (veelal) lagere cijfers wel doen. Hier ligt een kans in een betere regionale positionering voor ROC Rivor.

Onze omgeving, kansen zien en benutten

III De kansen en uitdagingen in het werkgebied en de ontwikkelingen binnen het werkgebied waaronder de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die van belang zijn voor de Kwaliteitsagenda.

Samen op weg in Rivierenland



Figuur 9 'Samen op weg in Rivierenland', een integraal beeld van de regionale verbondenheid

ROC Rivor heeft inmiddels een goed trackrecord als het gaat om samenwerking in de regio. De samenwerkingspartners maken gebruik van elkaars ervaringen en voorzieningen.

Behalve dat ROC Rivor deelneemt in RW-POA, heeft het ook zitting in de Gebiedsagenda Regio Rivierenland, Economic Board Fruitdelta, WSP (voorheen RMT) Rivierenland, WZW, Ondernemend Rivierenland, HUB Rivierenland, Leerwerkloket Rivierenland, Riverland Tech Explorers, Startpleinen Techniek, Logistic Valley, Rivierenland Samen Beter, Taalonderwijs voor Volwassenen (met bibliotheken en taalhuizen), etc. Dit alles om proactief aangesloten te zijn bij de ontwikkelingen in en de behoefte van de regio.

ROC Rivor neemt deel aan het Gelders overleg. In het Gelders mbo-overleg krijgt partnerschap tussen de mbo-instellingen in de regio vorm. ROC Rivor werkt hierin samen met de Gelderse mbo-instellingen Aeres, Aventus, Christelijke Onderwijs Groep, Yuverta, Zone College, het Graafschap College, Rijn IJssel en ROC Nijmegen. Dit partnerschap zorgt voor onderlinge afstemming van het opleidingsaanbod. Daarnaast is er een gezamenlijke inzet op professionalisering via de Gelderse professionaliseringsagenda (GPA).

Verder zoekt ROC Rivor actief aansluiting bij uiteenlopende partijen zoals mbo-instellingen uit andere delen van het land, provincies, zorginstellingen en initiatieven gericht op ontwikkelingen op arbeidsmarkt in combinatie met scholing in Rivierenland.

Zie bijlage 1: Overzicht van (belangrijkste) samenwerkingspartners binnen de Kwaliteitsagenda.

Vorming Regionale Werkcentra in Nederland

Het Rijk is voornemens om met de RMT's te bewegen naar Regionale Werkcentra; één loket voor werkenden, werkzoekenden en werkgevers. Scholing en opleiding worden een belangrijk onderdeel van deze nieuwe arbeidsmarktinfrastructuur. ROC Rivor ziet deze ontwikkeling als een kans en is via de Strategische Agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt van RW-POA Rivierenland zowel bestuurlijk als operationeel verbonden bij deze ontwikkeling. Eind 2023 hebben de bestuurders, waaronder ROC Rivor, getekend voor de strategische agenda en de ontwikkeling van een Regionaal Werkcentrum.

Het Regionale Werkcentrum Rivierenland biedt kansen voor ROC Rivor als opleidingspartner voor o.a. scholing van zij-instromers, Leven Lang Ontwikkelen, verhogen instroom BBL en BOL en verlagen VSV.

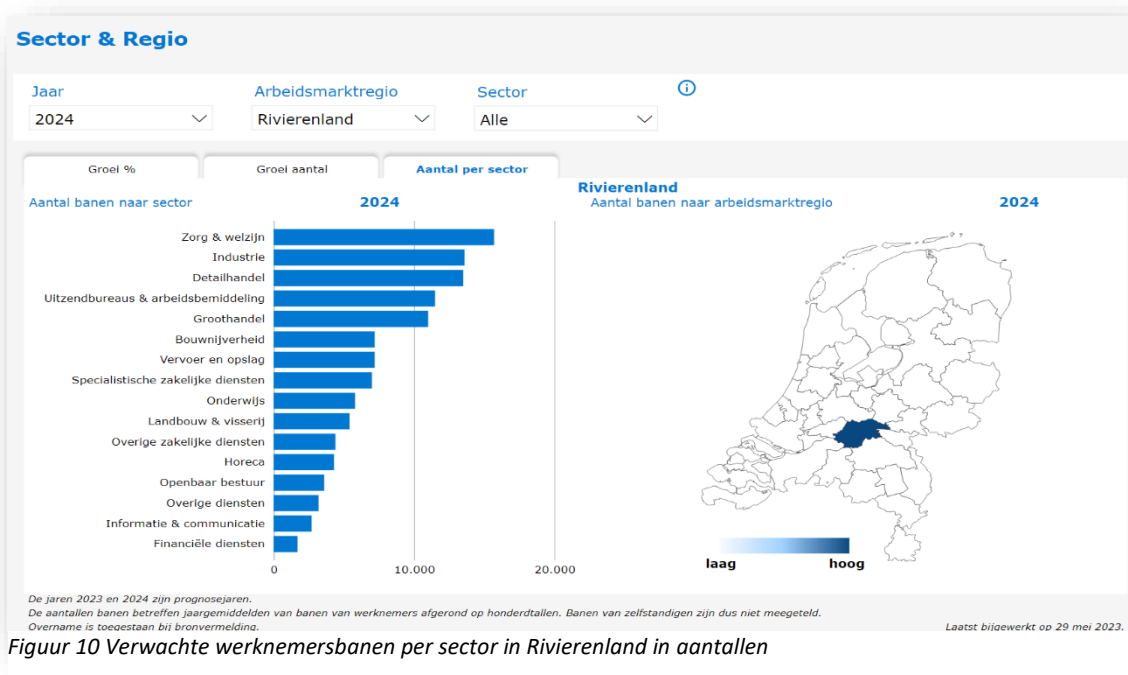
Discrepantie op de arbeidsmarkt

Zoals benoemd in [Bevolkingsopbouw in de regio](#) en [Bedrijvigheid in Rivierenland](#) bestaat in de regio een mismatch tussen vraag en aanbod van arbeid. Hoewel de kans op werk momenteel goed is voor vrijwel alle beroepen, betekent dat niet dat ook op langere termijn de baankansen overal even goed blijven.

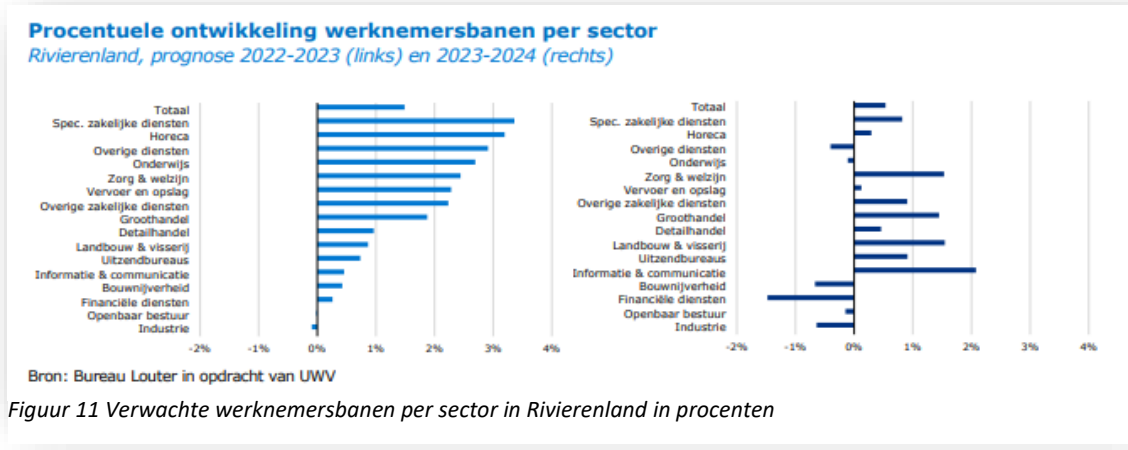
Zie Figuur 10 en 11 voor de verwachte ontwikkeling per sector, in procenten en aantallen⁷ en Figuur 12 voor de openstaande vacatures in het tweede kwartaal van 2022 naar beroepsklasse en niveau⁸ in Rivierenland. Hoewel moeilijk vervulbare vacatures in bijvoorbeeld de techniek, ICT, bouw en zorg kansen bieden voor werkzoekenden in Rivierenland, profiteren veel werkzoekenden met een kwetsbare arbeidsmarktpositie hier nauwelijks van. Tegelijkertijd zijn er werkgevers die moeilijk aan personeel met de juiste kwalificaties komen. Bijvoorbeeld omdat opleidingsrichting, opleidingsniveau, kennis en/of ervaring niet aansluiten bij de wensen van werkgevers. Om die afstand te overbruggen, is het soms nodig dat zij een opleiding of training volgen. ROC Rivor zet zich in om, al dan niet in een samenwerkingsverband met overheid en bedrijfsleven, jongeren en volwassenen scholing aan te bieden met perspectief op de regionale arbeidsmarkt en duurzame inzetbaarheid. Daarnaast zet ROC Rivor zich in om (toekomstige) werknemers te motiveren en stimuleren een leven lang te ontwikkelen zodat ze eigenaar blijven van hun eigen loopbaan. Zie [Opleiden met de regio](#).

⁷ UWV, [Dashboard Arbeidsmarktprognoses \(werk.nl\)](#) geraadpleegd 12-08-2023

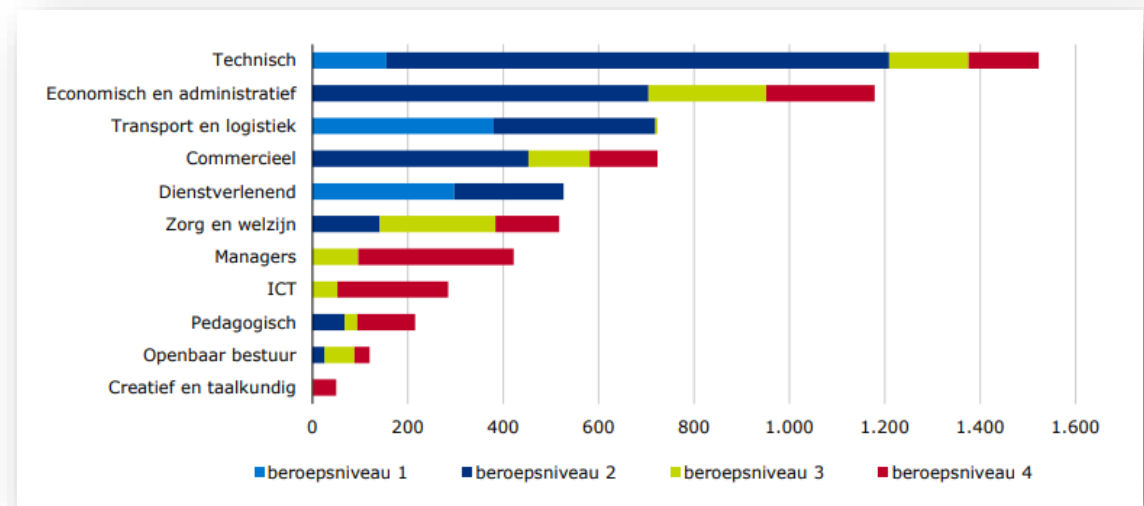
⁸ UWV, Regio in beeld Rivierenland, november 2022



Figuur 10 Verwachte werknemersbanen per sector in Rivierenland in aantallen



Figuur 11 Verwachte werknemersbanen per sector in Rivierenland in procenten



Figuur 12 Bron UWV: Openstaande vacatures naar beroepsklasse en niveau in Rivierenland Q2 2022.

Bewustzijn van risico's en bedreigingen

Afname van het aantal (initiële) deelnemers

We verwachten een krimp van ruim 7% in de leeftijdscategorie van onze studenten (15-65 jaar). Zoals eerder beschreven bij de interne analyse zal met name het aantal initiële deelnemers aan het beroeps- onderwijs fors krimpen omdat het aantal jongeren afneemt. Waar het gaat om externe factoren willen we de krimp opvangen door het procentueel verhogen van de instroom vanuit vo-scholen uit de regio (vergroten van het marktaandeel). Dit doen we met name via de decanen van de vo-scholen (relatiemanagement) en via marketingcommunicatie naar de leerlingen van vo-scholen (o.a. social mediacampagnes en aanwezigheid op voorlichtingsavonden). Extra instroom vanuit vo in een krimpmarkt via relatiemanagement en communicatie is uitdagend. Maar ook inspanningen op doorlopende leerlijnen, minder vsv in onze eigen school, aandacht voor vsv afkomstig van andere ROC's in de arbeidsmarktregio Rivierenland, bevorderen van doorstroom en extra aandacht voor bekostigd onderwijs voor werkenden en jongeren zonder startkwalificatie in de jeugdwerkloosheid, dragen bij aan meer deelnemers in het initiële onderwijs. Al deze zaken doen een zwaar beroep op de bemensing van met name het loopbaancentrum van ROC Rivor. Afname van het aantal initiële deelnemers en de mogelijkheden om de impact ervan te beperken staan ook beschreven bij de interne analyse, [afname van het aantal initiële deelnemers](#).

Afhankelijkheid van externe samenwerkingspartners

De keerzijde van samenwerken is de afhankelijkheid van derden. Denk bijvoorbeeld aan de gevolgen als partners beloftes niet nakomen en/of financiële constructies die eindigen terwijl het werk nog doorgaat. ROC Rivor hecht er hierom waarde aan afspraken vast te leggen in overeenkomsten en convenanten waarin ook periodieke evaluatiemomenten zijn ingebouwd.

Laaggeletterdheid in de regio

In Rivierenland is het percentage geregistreerde werkzoekenden bij het UWV dat in juni 2022 niet beschikt over een startkwalificatie 41% (landelijk 43%). Daarnaast kent de regio een relatief hoge laaggeletterdheid van 11% (in de omringende arbeidsmarktregio's gemiddeld 8,6%)⁹. Als ROC Rivor zijn wij ons terdege bewust van deze cijfers en zetten ons dan ook volop in om er voor te zorgen dat deze groepen aansluiting met de arbeidsmarkt kunnen maken. Dit doen wij door hen middels goed onderwijs en passende ondersteuning te begeleiden naar een startkwalificatie.

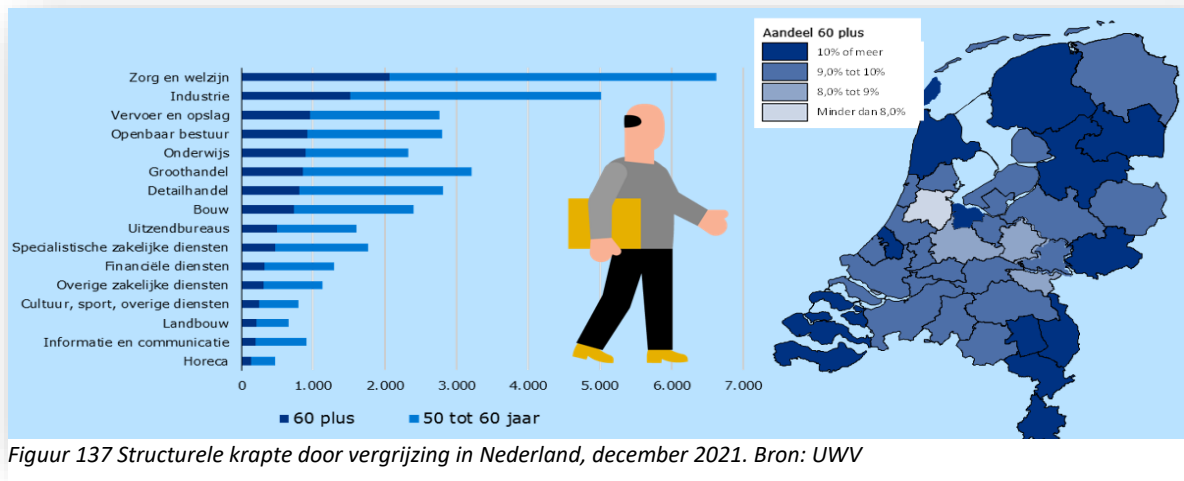
Krapte op de arbeidsmarkt

Hoewel de krapte op de arbeidsmarkt een 'goede landingsbodem' voor onze afgestudeerden vormt, brengt het voor het personeelsbeleid van ROC Rivor de nodige uitdaging met zich mee. Zo bestaat het reële risico dat ROC Rivor, ondanks de [dalende leerlingenaantallen in de toekomst](#), onze manier van (sectordoorsnijdend) opleiden en bijbehorende aangepaste functieprofielen, niet langer voldoende gekwalificeerd (onderwijzend) personeel



⁹ Bron: Doelgroepenanalyse Laaggeletterdheid, www.geletterdheidinzicht.nl, geraadpleegd 31-05-2023

vindt om de interne vergrijzing op te vangen. Een vergrijzing waar niet alleen ROC Rivor, maar onderwijs-Nederland in het geheel tegenaan loopt (zie Figuur 13).



Figuur 137 Structurele krapte door vergrijzing in Nederland, december 2021. Bron: UWV

Daar komt bij dat er een constante vraag is naar gediplomeerde NT1- en NT2-docenten als gevolg van de gewijzigde wetgeving (2 systemen naast elkaar) en nieuwe groepen inburgeraars. In 2022 waren er binnen de inburgering 395 cursisten, een stijging van meer dan 40% t.o.v. 2021 (280 cursisten).

Naar verwachting zal het aantal inburgeraars minimaal gelijk blijven. Op klanttevredenheid bij de Inburgeringstrajecten behalen we een 7,7. Om dit goede resultaat vast te houden (onder andere door het inzetten van gemotiveerde, goede en gekwalificeerde docenten), moeten we aandacht blijven besteden aan werving van personeel.

Wet- en regelgeving

Snel en adequaat inspelen op de veranderende arbeidsmarkt is onder de huidige wet- en regelgeving niet altijd mogelijk. Zo mogen we niet diplomeren of certificeren binnen de derde leerweg via opleidingen of certificeerbare keuzedelen die we niet in ons initiële onderwijs aanbieden. Hiervoor moet wet- en regelgeving worden aangepast. Ook speelt een rol dat het actualiseren van de kwalificatiedossiers niet gelijke tred houdt met de snelheid van veranderingen op de arbeidsmarkt.

Werk verandert

Het werk verandert, mensen blijven langer werken. Scholing van jongeren en het leren tijdens de loopbaan moeten gecombineerd worden. In toenemende mate moeten deelnemers, studenten en werkenden zich '21st Century Skills' eigen maken. Dat betekent dat niet slechts voor beroepen van het heden opgeleid moet worden, maar dat ook over verandering van bestaande en nog niet bestaande beroepen van de toekomst nagedacht moet worden. Het combineren van werk en scholing is daarmee ook een 'must'. Immers, in rap tempo halen allerlei nieuwe, al dan niet technologische ontwikkelingen, de tijdens de studie opgebouwde skills en vaardigheden in.

Om-, her-, en bijscholing komen hierdoor ook in een ander daglicht te staan. Het flexibele en wendbare onderwijs van ROC Rivor moeten we verder uitbreiden. Om de relevantie van kwalificaties, opleidingen en opleidingsonderdelen te bepalen, moeten we deze met grotere regelmaat tegen het licht houden. De vraag is wat dat betekent voor curricula, onderwijs, keuzedelen of onderdelen daarvan én voor de manier waarop deze aan de studenten worden aangeboden. Uiteraard kan dit ook gevolgen hebben voor de eisen die wij stellen aan onze medewerkers, waardoor scholing ook binnen eigen organisatie van belang blijft.

C. Draagvlak en samenwerking

Draagvlak

De Kwaliteitsagenda is samengesteld op basis van de input van onze in- en externe stakeholders.

Belangrijk uitgangspunt bij de gesprekken over de Kwaliteitsagenda is dat de inhoud van de agenda niet per se 'nieuw' is. De Kwaliteitsagenda is een voortzetting van het datgene wat we met het laatste Koersplan in gang hebben gezet en (na evaluatie met onze stakeholders) een geactualiseerde versie van het vorige kwaliteitsplan.

De eerste contouren van de Kwaliteitsagenda zijn tot stand gekomen door bijeenkomsten met het CvB, het management en de opleidingscoördinatoren. Tijdens de bijeenkomsten leverden zij input voor verschillende onderdelen van de Kwaliteitsagenda. Input die zij op hun beurt weer bij de overige interne stakeholders ophaalden. Zo is binnen de organisatie (aan zowel onderwijsgevend als onderwijsondersteunend personeel) gevraagd waar zij voor de komende jaren de prioriteiten op hun vakgebied zien. Via een enquête onder de ouderraad zijn ouders van studenten betrokken bij het opstellen van de agenda. Daarnaast is Kwaliteitsagenda gebaseerd op informatie uit vele individuele gesprekken.

Uiteraard is er intern afstemming geweest met de Ondernemingsraad (OR) en de Studentenraad (SR). Beide partijen zijn van meet af aan betrokken bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda. Tijdens de reguliere vergaderingen is informatie met hen gedeeld en was er ruimte voor het stellen van vragen en delen van ideeën. Verder is aan hen, evenals aan de rest van de organisatie, de mogelijkheid geboden om input te geven op prioriteiten, doelstellingen en ambities en om vraagstukken te bespreken met deskundigen op het betreffende gebied. Zo heeft de Ondernemingsraad aanvullende gesprekken gevoerd met de afdeling Personeel & Organisatie over de onderdelen in de Kwaliteitsagenda gerelateerd aan werkgeverchap en personeelsbeleid. De Studentenraad heeft naar aanleiding van een door JOB georganiseerde informerende sessie over de Kwaliteitsagenda aanvullende vragen gesteld over de inhoud van met name prioriteit 1. Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken is de tekst in de agenda aangescherpt. De Kwaliteitsagenda zoals die nu voorligt heeft, voordat het CvB de agenda vaststelde, instemming gekregen van de Ondernemingsraad en de Studentenraad.

Extern is er nauw overleg geweest met o.a. RW-POA Rivierenland. Door deze overleggen is het gelukt om de Kwaliteitsagenda af te stemmen op de regionale (arbeids)markt en de Strategische Agenda Onderwijs en Arbeidsmarkt van RW-POA. Natuurlijk hebben we ook onze andere samenwerkingsverbanden benut bij het opstellen van de Kwaliteitsagenda. Uiteraard hebben we intensief contact met de vo-scholen over ambities waarbij zij zijn betrokken. Denk hierbij aan bijvoorbeeld de doorlopende leerroutes en de begeleidingslijnen. De input van de vo-scholen is verwerkt in deze Kwaliteitsagenda.

Samenwerking



De mate van samenwerking is bij de start van de regeling per instelling, regio (werkgebied, arbeidsmarkt-regio, gemeente) en samenwerkingspartner verschillend. Gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda wordt de voortgang regelmatig, minimaal 1 keer per jaar, met de betrokken partners geëvalueerd. Indien nodig, worden projecten en/of maatregelen bijgesteld om de ambities te halen.

In overleggen met de externe en interne samenwerkingspartners maken we tijd om de wederzijdse verwachtingen uit te spreken en te toetsen zodat deze, indien nodig, tijdig bijgesteld kunnen worden.

Onderstaand drie voorbeelden van ‘gebondenheid’ aan samenwerkingsverbanden die relevant zijn voor het tot stand komen van deze Kwaliteitsagenda. In bijlage 1 staat een completer overzicht van de partners waarmee werken aan de uitvoering van deze agenda.

Met RW-POA Rivierenland hebben we een ondertekende verklaring (zie foto hierboven) waarin staat dat we samenwerken aan de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt 2024-2025 (waarvan delen in overleg zijn afgestemd op deze Kwaliteitsagenda) en waaronder de intentie ligt om gedurende de looptijd van de strategische agenda van RW-POA (2024-2027) te blijven samenwerken. Belangrijker is wellicht nog het gentlemen’s agreement met RW-POA over opleiden voor (en naar de behoefte van) de regionale arbeidsmarkt.

Er is een contract met Gilde Vakcollege Techniek over een leerlijn. Zowel met Gilde Vakcollege Techniek als met Lek & Linge zijn SBO-routes in voorbereiding waarbij inmiddels is aangegeven om tot de zomervakantie zaken klaar te maken en te regelen voor de aanmelding bij DUO. De concept samenwerkingsovereenkomsten zijn naar verwachting voorjaar 2024 omgezet naar te ondertekenen samenwerkingsovereenkomsten.

Als vervolg op het project ‘CircuLEREN’ wordt er eind maart/begin april 2024 een samenwerkingsovereenkomst getekend tussen onder meer Koningin Wilhelmina College, RSG Lingecollege, Ziekenhuis Rivierenland, Zorgcentra De Betuwe, Werkzaak Rivierenland en ROC Rivor.

D. Uitvoeren en verduurzamen

Het huidige Koersplan van ROC Rivior beschrijft de jaren 2022-2025. Onderliggend aan het Koersplan zijn een tweejarig onderwijsplan en een tweejarig ondersteuningsplan waarin op tactisch niveau invulling wordt gegeven aan het Koersplan. Van deze plannen zijn de jaarlijkse teamplannen afgeleid die operationele invulling geven aan de koers. Alle plannen worden tussentijds geëvalueerd.

Via het onderwijs-, ondersteuningsplan en de teamplannen (cyclisch proces) werken alle medewerkers van ROC Rivior gezamenlijk aan de kwaliteit van het onderwijs en de ambities uit het Koersplan. De verschillende plannen hangen met elkaar samen, volgen elkaar op en kunnen wederzijds invloed uitoefenen op elkaar. De Kwaliteitsagenda 2024-2027 maakt vanaf 2024 onlosmakelijk onderdeel uit van de planvorming. Dat houdt in dat het onderwijsplan en het ondersteuningsplan 2024 en 2025 gebaseerd zullen zijn op zowel het Koersplan als op de Kwaliteitsagenda.

Het Koersplan en de Kwaliteitsagenda kennen een vierjarige doorloopcyclus die elkaar twee jaar overlapt. Het Koersplan loopt van 2022 tot en met 2025. In 2024 staat een midterm review voor de eerste twee jaar van het Koersplan gepland. Deze midterm review valt samen met de ingang van de Kwaliteitsagenda. Dat betekent dat, indien nodig, de beschreven koers gewijzigd kan worden zodat deze aansluit op de Kwaliteitsagenda. Vooralsnog voorzien wij niet dat dat nodig is omdat de thema's in het Koersplan en de Kwaliteitsagenda met elkaar overeenkomen en elkaar op andere plekken juist aanvullen. Hiermee is het Koersplan sterk verankerd in de Kwaliteitsagenda.

Eind 2025 staat de midterm review op de ambities van de eerste twee jaar uit de Kwaliteitsagenda gepland. Dat is ook het moment dat het nieuwe Koersplan verschijnt. Nu kan op basis van de evaluatie van de Kwaliteitsagenda, indien nodig, de koers worden bijgesteld. Als de ingezette koers gewijzigd moet worden, is de midterm review van de Kwaliteitsagenda ook het moment om de ambities uit de Kwaliteitsagenda in redelijkheid en billijkheid naar boven dan wel beneden bij te stellen als het Koersplan of de resultaten van de onderliggende plannen of de externe omgeving hierom vragen.

Koersplan		Midterm review	2022 -2025		Koersplan		Midterm review	2026 -2029	
Onderwijs- & ondersteuningsplan 2022 & 2023			Onderwijs- & ondersteuningsplan 2024 & 2025		Onderwijs- & ondersteuningsplan 2026 & 2027			Onderwijs- & ondersteuningsplan 2026 & 2027	
Teamplan 2022	Teamplan 2023		Teamplan 2024	Teamplan 2025	Teamplan 2026	Teamplan 2027	Teamplan 2028	Teamplan 2029	
KA 2019-2022			Kwaliteitsagenda		Midterm review	2024-2027		Opvolger Kwaliteitsagenda	

Bovenstaand een schematische weergave van het doorlopen van de PDCA-cyclus.

De uitvoering van de Kwaliteitsagenda is geborgd in het Koersplan van ROC Rivior via de PDCA-cyclus en de midterm reviews van de Koersplannen 2022-2025 en 2026-2029. In de tabel op de volgende bladzijde is af te lezen wie er bij welke processen direct betrokkenen zijn.

<i>Proces</i>	CvB / MT: Koersplan	CvB / MT: Kwaliteitsagenda	Directie / hoofden: onderwijs-ondersteuningsplan	Team: teamplan
	<i>Looptijd 4 schooljaren 2022 t/m 2025</i>	<i>Looptijd 4 schooljaren 2024 t/m 2027</i>	<i>Looptijd 2 schooljaren 2022 en 2023, 2024 en 2025, 2025 en 2026</i>	<i>Looptijd 1 schooljaar 2022, 2023, e.v.</i>
<i>Monitoring</i>	Bestuurder, directeuren, hoofden ¹⁰ , medewerkers Onderwijs en Kwaliteit, SR/OR, Coördinatoren en Teamleiders	Bestuurder, directeuren, hoofden, medewerkers Onderwijs en Kwaliteit, SR/OR, Coördinatoren en Teamleiders	Directeuren, hoofden. Ondersteuning medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Coördinatoren/teamleiders en teamleden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit
<i>Evaluatie</i>	Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit, in- en externe partners (zoals benoemd in de KA)	Directeuren, hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Coördinatoren/teamleiders en teamleden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit
<i>Analyse</i>	Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Directeuren, hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Coördinatoren/teamleiders en teamleden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit
<i>Input voor volgende versie</i>	Lopend onderwijs- en ondersteuningsplan Lopende Kwaliteitsagenda Midterm review	Lopend onderwijs- en ondersteuningsplan Lopend koersplan Midterm review	Laatste teamplan Lopende Kwaliteitsagenda Lopend koersplan Midterm review	Laatste teamplan Lopend onderwijs- en ondersteuningsplan Lopende Kwaliteitsagenda Lopend koersplan
<i>Verbeteraanpak Follow up</i>	Verbeteraanpak • bijstellen Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Verbeteraanpak • bijstellen Bestuurder, directeuren en hoofden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Verbeteraanpak • bijstellen • nieuwe doelen Directeuren en hoofden. Ondersteuning medewerkers Onderwijs en Kwaliteit	Verbeteraanpak • bijstellen • nieuwe doelen Coördinatoren en teamleden. Ondersteuning door medewerkers Onderwijs en Kwaliteit

¹⁰ Daar waar hoofd/hoofden staat kan ook manager/managers gelezen worden.

Intern komt de Kwaliteitsagenda periodiek op de agenda binnen de huidige overlegstructuren, zoals werk-overleg, directie en coördinatorenoverleg, MT-overleg, project-overleg etc. Als bij een ambitie meerdere interne stakeholders betrokken zijn die niet in een regulier overleg te vatten zijn, dan worden er vanzelfsprekend overkoepelende bijeenkomsten belegd.

Zowel de Studentenraad als de Ondernemingsraad worden via hun reguliere formele (maandelijkse) overleggen met het CvB op de hoogte gehouden over de voortgang van (onderdelen) uit de Kwaliteitsagenda. Ook bij de midterm review en de verantwoording (via het bestuursverslag) worden de raden betrokken.

Alle betrokken interne en externe partijen voorzien we van relevante informatie over de ambities waarin zij partij zijn. Via onder meer nieuwsbrieven, intranet en reguliere (werk-/project-/afstemmings-)overleggen worden alle stakeholders geïnformeerd over de voortgang op en de verantwoording over de Kwaliteitsagenda. Bovendien staat het eenieder vrij om gedurende de looptijd input te leveren, vragen te stellen en gesprekken te voeren over de Kwaliteitsagenda met het bestuur en het management.

De structurele samenwerking van ROC Rivior met RW-POA verloopt volgens de overlegstructuur van RW-POA Rivierenland. Deze kent een vierjaarlijkse overlegcyclus, bestaande uit de volgende overleggen:

- 4x per jaar is er een Bestuurlijk Overleg met daarin de regionale bestuurders namens gemeenten, UWV, Werkzaam Rivierenland, vakbonden FNV/CNV, VNO-NCW Midden, Greenport Gelderland, SBB, vertegenwoordiging van het mbo Rivierenland door ROC Rivior en een vertegenwoordiging van het vso/PrO-onderwijs door stichting Oosterwijs. Dit overleg buigt zich over regionale strategische vraagstukken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt en is besluitvormend van aard. Voorzitter van het overleg is de voorzitter van RW-POA, tevens wethouder van de centrumgemeente.
- Voorafgaand aan het Bestuurlijk Overleg vindt er 4 x per jaar een portefeuilleberaad plaats. In dit overleg zijn de 8 regiogemeenten vertegenwoordigd via hun wethouder sociaal domein. In dit overleg stemmen de 8 gemeenten hun gezamenlijke standpunt in het Bestuurlijk Overleg af. Het portefeuilleberaad geldt dan ook als voorbereiding op het Bestuurlijk Overleg.
- Elke overlegcyclus start met een partneroverleg. Het partneroverleg is een vierjaarlijks overleg met daarin een afvaardiging van de beleidsadviseurs van gemeenten, UWV, Werkzaam Rivierenland, vakbonden FNV/CNV, VNO-NCW Midden, Greenport Gelderland, vertegenwoordiging van het mbo in Rivierenland door ROC Rivior en Yuverta, vertegenwoordiging van het vso/PrO-onderwijs door PRO de Brug, Leerwerkloket Rivierenland en RMT Rivierenland. Provincie Gelderland en WSP Rivierenland zijn als agendalid aangehaakt bij dit overleg. Het partneroverleg is tactisch van aard en geldt als beleidsvoorbereidend op het Bestuurlijk Overleg

Elk overleg wordt gefaciliteerd en voorbereid door het RW-POA programmabureau, dat wekelijks bij elkaar komt voor een operationeel overleg. Ook in dit overleg is ROC Rivior vertegenwoordigd.

Overleggen met het bedrijfsleven en vo-scholen variëren per bedrijf/vo-school en per samenwerking en/of project. Bij een project als de LearnSpot is veelvuldig overleg, soms wel 2 keer per week als uitvoerende activiteiten daarom vragen. Bij een project als Digilab concentreert het overleg zich op periode rondom de opdrachtverlening en start van de praktijkopdrachten. Met Gilde Vakcollege Techniek hebben we wekelijks overleg, en met de 'technische partners' zoals HUB Rivierenland en Sterk Techniekonderwijs gemiddeld 1 keer per twee maanden. De beleidsmedewerker in- en doorstroom van ROC Rivior heeft gemiddeld 1 keer per maand contact met de decaan van elke vo-school.

Naast de genoemde overleggen zijn er natuurlijk nog meer overleggen. Die variëren van vooraf ingeplande momenten zoals vastgelegd in projectplannen en collegiale of bestuurlijke overleggen tot informele gesprekken op open dagen of voorlichtingsbijeenkomsten.

Deze overlegstructuur (het variëren van intensiteit en frequentie van contact) wordt ook gebruikt als het gaat om ambities uit de Kwaliteitsagenda waarbij het bedrijfsleven en/of één of meerdere vo-scholen partner zijn. Uitgangspunt is elkaar tijdig informeren over de voortgang binnen de Kwaliteitsagenda.

4. Prioriteiten, ambities en maatregelen

In dit hoofdstuk worden per prioriteit de in de regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 benoemde doelstellingen behandeld. Per doelstelling wordt gestart met de verplichte analyseonderdelen en, indien van toepassing, de nulmeting(en) gevolgd door een uitwerking van de (verplichte) indicatoren. Hierna wordt telkens beschreven welke ambities ROC Rivor nastreeft met betrekking tot de betreffende doelstelling.

De regeling Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 schrijft per doelstelling ook een aantal (al dan niet verplichte) maatregelen voor. In principe acteert ROC Rivor op iedere maatregel. Per maatregel wordt toegelicht hoe. In de enkele gevallen dat een maatregel niet wordt toegepast, is dat bij de betreffende maatregel aangegeven.

Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

ROC Rivor wil een school zijn waarbij niet iedereen hetzelfde hoeft te zijn, maar waar iedereen wel gelijke kansen krijgt om talenten en capaciteiten optimaal te ontwikkelen. We hebben oog voor iedereen die bij ROC Rivor in huis is en stimuleren elke student en medewerker om te werken aan de eigen ambities. Iedere student moet bij ROC Rivor niet alleen het gevoel hebben gelijkwaardig behandeld te worden: iedere student moet *ervaren* dat hij gelijkwaardig is aan de anderen. Gelijkwaardig, zonder de eigenheid te verliezen. Een ervaring waaraan de student ook buiten ROC Rivor kracht kan ontleen.

Helaas is het zo dat, vanaf geboorte, niet iedereen vanuit dezelfde uitgangspositie start. Dit maakt dat voor gelijke kansen een ongelijke behandeling nodig kan zijn. Omdat ROC Rivor een kleinschalige mbo-instelling is, zijn we goed in staat om maatwerk te leveren: we kennen we onze studenten erg goed wat het mogelijk maakt om optimaal aandacht en begeleiding aan een student te bieden. Dit maatwerk maakt dat we studenten, juist door af te wijken van standaard trajecten, gelijke kansen bieden om het maximale uit zichzelf te halen.

4.1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 1.1: Gelijkwaardige behandeling	
Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en inductieweeken	<ul style="list-style-type: none"> Iedere student van ROC Rivor ontvangt voor aanvang van de opleiding (voor de zomer) een uitnodiging voor de kennismakingsbijeenkomst. Daarnaast start iedere student bij de start van het studiejaar met introductie-activiteiten waarbij kennismaken met ons, elkaar en jezelf ten opzichte van het beroep centraal staat. Alle studenten van alle opleidingen trekken hierin samen/eenduidig op. Elke student kan bijdragen aan de infrastructuur waarbinnen studenteninitiatieven worden ontwikkeld. Dat kan zowel individueel als via de actieve Studentenraad. Momenteel bestaat de Studentenraad uit 8 personen. Er is een vacature voor een begeleider. De afdeling Marketing en Communicatie biedt gemiddeld 25 uur per jaar ondersteuning aan de Studentenraad. Recent is vanuit een studenteninitiatief de Gender & Sexuality Alliance (GSA) opgericht waarbinnen studenten zich sterk maken voor een veilige en prettige omgeving waarin iedereen zichzelf kan zijn. Op verzoek van studenten onderzoeken we nu de mogelijkheden voor een stilteruimte binnen ROC Rivor.
De positie van studenten in het studentenleven	Een gelijkwaardige behandeling van alle studenten is in onze ogen niet meer dan logisch. De vakmensen die via het mbo de maatschappij ingaan, zijn niet 'hoger' of 'lager' dan andere studenten die de maatschappij betreden.
De mate waarin en de manier waarop de gelijkwaardige positie van studenten in het studentenleven wordt gestimuleerd	Door de afwezigheid van ho-instellingen en universiteiten kent Tiel (en omgeving) geen studentenleven/studentencultuur zoals de nabijgelegen studentensteden Utrecht, Den Bosch of Nijmegen. De samenkomst van 'studentenpopulaties' vindt binnen regio Rivierenland niet plaats. Aanvullend kan gezegd worden dat Rivierenland veel mbo'ers heeft (54% tegenover 43%

<p>Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven</p>	<p>over heel Gelderland) en weinig hbo'ers of wo'ers (11% tegenover 21% over heel Gelderland). Op basis van voorgaande vinden we dat mbo-studenten in de regio Rivierenland niet achtergesteld worden op hbo- en/of wo-studenten.</p>
<p>Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten (type aanbod en voor welke opleidingsdomeinen en doelgroepen is het aanbod beschikbaar)</p>	<p>Het laagdrempelige International office van ROC Rivor biedt studenten de gelegenheid om een passende internationale ervaring op te doen. Op alle mbo-niveaus wordt gebruik gemaakt van het internationaliseringsaanbod. Dat aanbod bestaat onder andere uit korte(re) of lange(re) buitenlandse stages, educatieve buitenlandexcursies, uitwisselingsprojecten met één van de Europese 'buddy scholen', eTwinning (= internationalisering@home), Euregionale beroepenwedstrijden of deelname aan internationale projecten. Ook medewerkers van ROC Rivor kunnen een beroep doen op het International Office voor een buitenlandervaring.</p> <p>Hoewel het International Office toegankelijk is voor alle studenten van ROC Rivor, is er (nog) geen Rivorbreed internationaliseringsbeleid. Door het International Office onder te brengen bij het BPV-bureau, kunnen we efficiënter en effectiever worden in ons internationaliseringsaanbod naar zowel studenten als docenten.</p>
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>	
<p>n.v.t.</p>	
<p>Ambitie</p>	
<p>Omschrijving ambitie</p>	<p>Samenwerkingspartners</p>
<p>Professionaliseren van de Studententraad t.b.v. een (nog) betere behartiging van studentenbelangen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Een deskundige begeleider voor de Studententraad per 1 januari 2024, zodat de Studententraad een klankbord heeft. • Van 2024 tot en met 2027 jaarlijks 25 extra metingen vanuit Marketing en Communicatie om de Studententraad te adviseren en te ondersteunen in de uitvoering van communicatie-activiteiten om de zichtbaarheid van de Studententraad te vergroten (en daarmee de bekendheid en indirect betrokkenheid van studenten bij, de Studententraad). • In 2027 hebben studenten vanuit alle academies en niveaus zitting in de Studententraad. 	<p>Intern: Studententraad, begeleider studententraad, afdeling Marketing & Communicatie (M&C).</p> <p>Extern: JOB MBO als partner voor de Studententraad</p>
<p>In 2025 hebben we een Rivorbreed internationaliseringsbeleid geformuleerd</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eind 2025 is de uitvoering van het internationaliseringsbeleid opgenomen binnen het centrale BPV-bureau. <p>Toelichting: We stellen een Rivorbreed (tweesporen) internationaliseringsbeleid op bestaande uit 1. internationale groepsactiviteiten en 2. individuele activiteiten zoals internationale stages of uitwisselingen. Gedurende het traject onderzoeken we hoe internationalisering opgenomen wordt binnen het in ontwikkeling zijnde centrale BPV-bureau.</p>	<p>Intern: International office, afdeling Personeel & Organisatie (P&O), BPV-bureau.</p>

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
Maatregel	Type	Toelichting
Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	Leg uit	Binnen ROC Rivor zijn alle studenten gelijk. Of dit nu gaat om Educatie en Inburgering, niveau 1 studenten, niveau 4 studenten, jongeren of volwassenen: iedereen wordt gelijkwaardig behandeld en krijgt gelijke kansen. Ook op basis van de bovenstaande analyse vinden wij het niet nodig om directe actie te ondernemen om het mbo en de mbo-studenten gelijkwaardig te positioneren. Uiteraard blijven we investeren in gesprekken met de omgeving over de kwaliteiten en meerwaarde van de mbo-student.
Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven te ondersteunen en begeleiden	Pas toe	Zie de ambitie Professionaliseren van de Studentenraad . Het gaat hierbij uitdrukkelijk om de infrastructuur, studenteninitiatieven vinden ‘plaats wanneer zij plaatsvinden’, hier kan niet vooruit op gepland worden.
Een fysieke studentenkaart introduceren	Leg uit	ROC Rivor introduceerde jaren geleden al een fysieke studentenkaart voor al haar studenten. Met deze Rivorkaart kan een student binnen en buiten de regio aantonen dat hij /zij studeert en zo voordelen behalen.
Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport	Leg uit	Zoals in de analyse aangegeven kent Tiel (en omgeving) geen studentenleven/studentencultuur. ROC Rivor heeft daarom niet de ambitie om in gesprek te gaan/afspraken te maken met gemeenten of andere relevante partijen, over participatie van de mbo-student in het studentenleven.

4.1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 1.2: studentenwelzijn, integrale veiligheid, toegankelijkheid en inclusiviteit	
Welzijn en integrale veiligheid van studenten.	Het Loopbaancentrum vraagt en besteedt Rivorbreed veel aandacht aan studentenwelzijn en sociale veiligheid. Zie ook Manier waarop het gesprek met studenten hierover wordt aangegaan. Ook zijn er interne vertrouwenspersonen aangesteld voor onze studenten. Uit de JOB-monitor blijkt dat studenten zich hier veilig bij voelen (78%). Er is geen vastgelegde visie of een beleid op het Gender- en Sexualiteitsvraagstuk. Het schoolbrede schoolveiligheidsplan is in 2023 opgesteld.
De rol die de medezeggenschap (waaronder de studentenraad) heeft voor het beleid voor welzijn en integrale veiligheid.	De medezeggenschap, waaronder de Studentenraad, is betrokken bij de beleidsvoering binnen ROC Rivor. Waar nodig worden naar aanleiding van de gesprekken met de medezeggenschap plannen en beleidsvoorstellen aangepast. Het schoolveiligheidsplan incl. sociale veiligheid is aan hen voorgelegd en met hen besproken. De medezeggenschap heeft het schoolveiligheidsplan goedgekeurd (instemmingsrecht).

<p>Manier waarop het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's wordt gevoerd.</p>	<p>Volgens de JOB-monitor is 58% van de studenten positief over 'Omgeving sfeer en veiligheid'.</p> <p>Het Loopbaancentrum biedt laagdrempelig toegang tot 'zorg'. Binnen het Loopbaancentrum is een sociaalpsychiatrisch verpleegkundige om studenten te ondersteunen, door te verwijzen en verder te helpen en er is een Schoolmaatschappelijk werker in dienst om studenten op het sociaal-emotioneel te ondersteunen. Ook worden de GGD-arts en GGD-verpleegkundige ingezet voor studenten.</p> <p>Uiteraard kunnen studenten altijd bij hun studieloopbaanbegeleider terecht en komen welzijn en veiligheid aan de orde in de lessen burgerschap. Het Loopbaancentrum en P&O organiseren voor medewerkers thematische kenniscafés, workshops en trainingen gerelateerd aan studentenwelzijn. In het lopende schooljaar zijn o.a. de volgende thema's aan de orde gekomen: Autisme ervaringsparcours, Ongewenste omgangsvormen, Burn out bij Jongeren, Student alert, In beeld wat speelt, Gender en identiteit, Drugs en drugsgebruik in de regio. Soortgelijke trainingen, met onderwerpen als Faalangstreductie, Leren studeren en de Rots en watertraining zijn er ook voor studenten.</p>
<p>Samenwerking met gemeenten, lokale politie en zorgpartijen over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten.</p>	<p>Wij zijn trots op onze laagdrempelige eerste, tweede en derdelijns ondersteuning én de samenwerking daarbinnen met in- en externe partijen. De toename van het aantal (begeleidings)uren door de gestegen hulpvraag en de diversiteit van de hulpvragen, gecombineerd met het feit dat er steeds meer wordt gevraagd door de maatschappelijke omgeving t.a.v. passend onderwijs, zorgt ervoor dat we continu kritisch kijken naar ons ondersteuningsaanbod. De begeleiding wordt steeds intensiever en studenten krijgen vaker een gesprek met een coach vanuit het Loopbaancentrum. De samenwerking met externe partners, zoals schoolmaatschappelijk werk, GGD en GGZ, is hierdoor niet alleen intensiever en frequenter geworden, maar ook noodzakelijker.</p> <p>Vragen als "Hoe moeten wij als organisatie omgaan met de groeiende groep jongeren met een steeds complexere hulpvraag?", "Wat betekent de steeds complexere hulpvraag voor onze professionals die met passend onderwijs te maken hebben?" en "Tot hoever is de ondersteuning een taak van alleen ROC Rivor" moeten beantwoord worden. Vooral nog is onze conclusie dat ROC Rivor de alsmaar complexer wordende problematiek niet alleen kan, wil en moet oppakken. We moeten de samenwerking met externen herijken zodat we onze kerntaak, het opleiden, centraal kunnen blijven stellen.</p>
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>	
<p>Percentage studenten dat zich veilig voelt op instelling</p>	<p>Uit de JOB enquête 2022 blijkt dat 78% van de studenten aangeeft zich veilig te voelen op school, iets lager dan het landelijk gemiddelde van 81%. Alle academies scoren een 4.1. of hoger in de JOB-monitor. Gemiddeld is 58% van de studenten van ROC Rivor positief over 'Omgeving sfeer en veiligheid' t.o.v. een landelijk gemiddelde van 59%. ¹¹</p>

¹¹ <https://www.jobmonitorresultaten.nl/school/roc-rivor>

Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	Over het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) is op dit moment nog geen uitspraak te doen. De indicator en meetinstrumenten zijn op dit moment nog niet beschikbaar.
Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	Uit de Studententeiling NP Onderwijs (2023) blijkt dat het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid binnen ROC Rivor in 2023 lager ligt dan in 2020 (van 15 gedaald naar 14) en dat ROC Rivor beide jaren beter scoort dan het landelijk gemiddelde (15% om 21% in 2022 en 14% om 17% in 2023).

Ambitie	
Omschrijving ambitie	Samenwerkingspartners
<p>ROC Rivor heeft een schoolklimaat dat zich kenmerkt door acceptatie, respect, veiligheid en vertrouwen binnen een cultuur waarin verschillen worden erkend, gewaardeerd en benut.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Uiterlijk 2028 willen we op ‘Veilig voelen’ en ‘Positief over Omgeving, sfeer en veiligheid’ percentages hebben gelijk aan het landelijk gemiddelde. Zie ook verhogen en professionaliseren schoolveiligheid. • Onze beveiligers in opleiding zijn in 2028 een ambassadeur voor de veiligheid in en om onze gebouwen <p>Toelichting: Door de formulering van de ambitie kan de indruk ontstaan dat het huidige schoolklimaat niet de kenmerken acceptatie, respect, veiligheid en vertrouwen heeft. Dit is geen juiste veronderstelling. De ambitie betekent een voortzetting van het huidige schoolklimaat met oog voor verbeteringen vanuit diverse hoeken. Door te werken aan de ambities uit bijvoorbeeld de Kwaliteitsagenda, het Koersplan, onze jaar- en teamplannen, blijven wij werken aan het gewenste schoolklimaat. Omdat het schoolklimaat zich kenmerkt zich door een samenspel van vele factoren kan er niet heel specifiek of gericht aan gewerkt worden en is meten van voortgang niet mogelijk. De beste, voor handen zijnde indicator is de JOB-monitor.</p>	<p>Intern: Alle medewerkers, alle studenten.</p> <p>Ons interne leerbedrijf Rivor werkt samen met de afdeling beveiliging.</p>
<p>Verduurzamen van de zorgstructuur</p> <ul style="list-style-type: none"> • We willen de ingezette daling in het aantal studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid vasthouden, en ook de komende jaren weer onder het landelijk gemiddelde, zoals genoemd in de Studententeiling NP Onderwijs, zitten. <p>Toelichting: ROC Rivor ambieert de bestaande zorgstructuur te verduurzamen én tegelijkertijd uitvoerbaar te houden, om zo bij te blijven dragen aan de toegankelijkheid en inclusiviteit van het onderwijs. Zie Samenwerking over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten. (In aansluiting op de ambities uit Verbeteragenda passend onderwijs 2020-2025). Om de hulpvrager op de juiste manier op de juiste plek te helpen, maken we in 2024 nieuwe afspraken met de betrokken externe samenwerkingspartners. Het implementeren en uitvoeren van de afspraken volgt daarna. Het jaar 2025 gebruiken we om te evalueren en waar nodig bij te stellen. Streven is om in 2026 volledig volgens de nieuwe afspraken kunnen werken (incl.</p>	<p>Intern: Loopbaancentrum, studieloopbegeleiders (SLB'er)</p> <p>Extern: o.a. in samenwerking met het gemeenten, zorg- en welzijnsinstellingen, Kernteam Jongeren, RW-POA (aanvalsplan jeugdwerkloosheid), Meerjaren projectplan VSV voor de regio, Werkzaak Rivierenland (Leerwerkconsortium)</p>

<p>evaluatie van de ervaringen van de hulpvrager). Ook via de doorontwikkeling van Circuleren verduurzamen we de zorgstructuur.</p>		
<p>Verhogen en professionaliseren van de schoolveiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> In 2025 zijn de visie en het beleid op het Gender- en Seksualiteitsvraagstuk vastgelegd en geïmplementeerd. Eind 2025 is het-schoolveiligheidsplan geëvalueerd en waar nodig bijgesteld. Uiterlijk 2028 willen we op 'Veilig voelen' en positief over 'Omgeving, sfeer en veiligheid' percentages hebben gelijk aan het landelijk gemiddelde (in 2022 respectievelijk 81% en 59%). <p>Toelichting: Eind 2023 zijn een medewerker Gender- en Seksualiteit en een schoolveiligheidscoördinator aangesteld die een direct en zichtbaar aanspreekpunt zijn voor studenten, deelnemers, ouders en externe partijen. De betreffende medewerkers gaan de visie en het beleid opstellen op het Gender- en Seksualiteitsvraagstuk. Het streven is om uiterlijk 2025 een geactualiseerd schoolveiligheidsplan te hebben, dat in de daaropvolgende jaren geïmplementeerd wordt. Binnen hetzelfde tijdspad wordt ook een visie op het Gender- en Seksualiteitsvraagstuk opgeleverd en geïmplementeerd. ROC Rivor bekijkt bij deze ambitie ook de mogelijkheden om, in samenwerking met de betreffende externe organisaties, de (leer)werkplekken en stageplaatsen voor jongeren naar eenzelfde niveau van veiligheid te brengen.</p>		
<p>Behalen van het predicaat Gezonde school</p> <p>Toelichting: Een werkgroep binnen de Academie Zorg en Welzijn werkt samen met de GGD Tiel aan 'een gezonde school' en gaat in de 2^e ronde 2024 de subsidieaanvraag indienen. Voor maart 2024 staan positieve gezondheidsdagen met interactieve workshops voor de BOL studenten van Zorg en Welzijn gepland. Andere activiteiten waarmee aan een gezondere school gewerkt wordt, volgen. Denk hierbij aan actieve deelnamen aan de programma's Helder op school en Welbevinden op school.</p>		
<p>Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)</p>		
Maatregel	Type	Toelichting
In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Leg uit	ROC Rivor voert tijdens de studieloopbaan van een student op verschillende momenten via het Loopbaancentrum, SLB-momenten en burgerschapslessen gesprekken over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid. Hier gaan we geen nieuwe aanpak voor ontwikkelen. ROC Rivor heeft vanwege haar kleinschaligheid alle studenten goed in beeld en kunnen daardoor tijdig ondersteuning bieden. We blijven evenwel monitoren of aanpassing van de aanpak noodzakelijk is.

Intern:
P&O, Schoolveiligheidscoördinator, Aanspreekpunt Gender en Sexualiteit, medezeggenschapsraden, BPV-bureau.

Extern: -
De aan het BPV-bureau 'gelieerde' partnerinstellingen en bedrijven

Intern:
Afdeling Facilitair, projectgroep Bewegen en Sport, Academie Zorg en Welzijn, Loopbaancentrum, SLB'ers, medezeggenschapsraden.

Extern:
GGD Tiel (in pilot met Academie Zorg en Welzijn)

Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Pas toe	In 2025 willen we een geactualiseerd schoolveiligheidsplan hebben dat in de daaropvolgende jaren wordt geïmplementeerd. Zie de ambitie Verhogen en professionaliseren van de schoolveiligheid .
Aandacht, kennis en kunde in de ondersteunings-structuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	Pas toe	<p>Om kennis en kunde van medewerkers van het Loopbaancentrum en studieloopbaanbegeleiders actueel te houden wordt er budget gereserveerd binnen de scholingsactiviteiten (zie ook doelstelling 3.3).</p> <p>Bij het Loopbaancentrum is een sociaalpsychiatrisch verpleegkundige in dienst voor vier uur per week (betaald uit de VSV-gelden MBO-Jeugdteam). Indien wenselijk worden de GGD-arts en Verpleegkundige ingezet voor studenten. Daarnaast hebben we Schoolmaatschappelijk werk in dienst om studenten op sociaal-emotioneel vlak te ondersteunen. Zie ook Gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid en Samenwerking over hulp en ondersteuning aan studenten en docenten. ROC Rivor zet de VSV-gelden in op: Oriëntatieprogramma vso-mbo, Rebound MBO, MBO-Jeugdteam, Leerwerkbedrijf en Ouderbetrokkenheid.</p>
Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school	Leg uit	ROC Rivor wil aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School. De pilot wordt uitgevoerd binnen de academie Zorg en Welzijn. De programma's Welbevinden op school en Helder op school (wat onderdeel is van de aanpak Gezonde school) worden in de pilot meegenomen.
Inzet op de 4 thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs: Intake en ouderbetrokkenheid, Kwaliteit van de ondersteuning door onderwijsteams, Samenwerking mbo in sociaal domein voor inzet van jeugdhulp en volwassenzorg, Begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt	Pas toe	Passend onderwijs, en daarmee ook de inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda, is ondergebracht bij het Loopbaancentrum. In samenwerking en overleg met de onderwijsteams wordt het passend onderwijs, inclusief BPV en examinering, vormgegeven. Scholingsactiviteiten blijven noodzakelijk (zie ook doelstelling 3.3) evenals het faciliteren van verduurzamen van de inzet die gepleegd wordt op de Verbeteragenda.



4.1.3 Versterken begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (m.n. niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging VSV.

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid

Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 1.3: versterken begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding. Ombuigen en afremmen stijging vsv.

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding.

Uit de JOB-monitor 2022 blijkt dat 51% van de Rivor-studenten tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding. Dit percentage is net iets hoger dan het landelijk gemiddelde (50%)¹². Binnen Entree (niveau 1) is 80% van de studenten positief over het onderwijs en de begeleiding. Binnen de Startacademie (Rivorbreed, mbo-niveau 1 en 2) is 59% positief over het onderwijs en de begeleiding (gemiddelde score 3.6 op de 5-puntsschaal). Kijkend naar alle niveau 2 opleidingen met resultaten scoort Medewerker sport en recreatie het laagst met 2.9 en scoren de overige niveau 2 opleidingen tussen de 3.2 en 3.8, gemiddeld een 3.4.

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

In 2022 zijn 90 studenten geplaatst in de rebound. In de reboundvoorziening worden de studenten op maat begeleid bij het herzien van hun keuze- en oriëntatieproces. 83 Studenten zijn herplaatst bij een andere opleiding/niveau (intern of extern). Het hoge aantal studenten in de rebound werd mede veroorzaakt door verkeerde studiekeuzes en de beperkte mogelijkheden tot voorlichting tijdens COVID-19. Terugkijkend naar de behaalde resultaten vanuit de vorige Kwaliteitsagenda, zijn we het meest tevreden over de wijze waarop we, met behulp van een centraal georganiseerd Loopbaancentrum, uitvoering hebben gegeven aan de speerpunten Jongeren in kwetsbare positie en Gelijke kansen. Met uitzondering van 2022 (een stijging van de VSV-cijfers gelijk aan de landelijke cijfers), bleven we alle jaren onder de landelijke VSV-normen.

Tabel 1 Totaal VSV niveau 2 Bron <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>

Niveau	Populatie		Aandeel nieuwe VSV		% nieuwe VSV ROC Rivor		% VSV streefnorm	
	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22
Niveau 2	495	439	29	58	5,86	13,21	9,71	9,58

Tabel 2 . VSV niveau 2 uitgesplitst naar leerweg Bron: <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>

Leerweg	Populatie		Waarvan VSV		Aandeel VSV	
	20/21	21/22	20/21	21/22	20/21	21/22
BOL niv. 2	203	196	15	33	0,07	0,17
BBL niv. 2	250	198	11	19	0,04	0,10
Examendeelnemer niv. 2	42	45	-	6	-	0,13

¹² <https://www.jobmonitorresultaten.nl/school/roc-rivor>

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt.

In tabel 3 staat het aandeel uitstromers vanuit Entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg 2019-2020)

Tabel 3 Aansluiting onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt. Bron: Duo open databestand zoals aangeleverd t.b.v. de KA, cijfers 2019-2020

Leerweg	Niveau	Uitstromers	Werkend ≥ 12 uur/pw	Aandeel in %
BBL	Entree	50	50	98
BBL	2	120	100	88
BBL	Entree + 2	170	150	88
BOL	Entree	10	10	100
BOL	2	50	30	67
BOL	Entree + 2	60	40	67
	Extranei 2	260	100	38
Totaal	Entree			91
Totaal	Niveau 2			55
Totaal	ROC Rivor			72

(Verplichte) Indicatoren

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)

Tabel 4 geeft de aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar weer.

Tabel 4 De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar, Bron <https://informatieproducten.duo.rijkscloud.nl/public/dashboardvsvopen/>

Niveau	t0 startpopulatie		t1 nieuwe VSV	
	20/21	21/22	20/21	21/22
Mbo 1	64	46	11	11
Mbo 2	495	439	29	58
Mbo 3	570	475	12	17
Mbo 4	687	695	15	22
Mbo totaal	1816	1655	67	108

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

Zie [tabel 3](#).

Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding

Zie [Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding](#). Uit de JOB-monitor 2022 blijkt dat 51% van de Rivor-studenten tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding.

Ambitie	
Omschrijving ambitie	Samenwerkingspartners
<p>Onze VSV-cijfers zijn uiterlijk 2027 weer onder de landelijke norm</p> <p>Toelichting: Met uitzondering van 2022 (een stijging van de VSV-cijfers gelijk aan de landelijke cijfers), bleven we jaren onder de landelijke VSV-normen. Zie tabel 4. De ambitie richting 2027 is om de VSV-cijfers weer onder de landelijke VSV-normen te brengen en deze daar blijvend stabiel te houden. Hierin verbinden we ons aan het VSV actieplan dat vanaf 2024 een nieuwe fase ingaat en het aanvalsplan jeugdwerkloosheid vanuit RW-POA.</p>	<p>Intern: Loopbaancentrum</p> <p>Extern: o.a. gemeenten, zorg- en welzijnsinstellingen, Kernteam Jongeren RW-POA</p>
<p>Successen uit CircuLEREN voortzetten en uitbreiden</p> <ul style="list-style-type: none"> Vanaf het moment dat CircuLEREN bij een van onze mbo-niveau 2 opleidingen wordt ingevoerd, zal het bijdragen aan het verlagen van de VSV-cijfers mbo-niveau 2. <p>Toelichting: Het project CircuLEREN, en daarmee ook de subsidie waaruit CircuLEREN bekostigd wordt, loopt per 1 januari 2024 af. Gezien het succes van het project, heeft ROC Rivor de ambitie om de opzet van CircuLEREN voort te zetten binnen de pilotopleidingen en breder door te zetten naar de overige niveau 2 opleidingen binnen de Startacademie. De nazorg pilot gaat over in acties die uit de landelijke nieuwe wetgeving (wetsvoorstel Van school naar duurzaam werk) komen waarbij we aanhaken bij project jeugdwerkloosheid in de regio.</p> <p>Binnen de Startacademie wordt in onze MBO2Flex-constructie sectordoorsnijdend opgeleid voor niveau 2 beroepen. Om het succes van CircuLEREN door te voeren binnen de Startacademie, betekent dat de organisatie hierop ingericht moet worden. Denk o.a. aan het aanstellen van een kartrekker/projectleider, het scholen van de onderwijsteams en het benoemen en bekostigen van praktijkcoaches (wat nu vanuit de RIF gebeurt). De samenwerkingspartners tekenen medio maart een overeenkomst voor komende 4 jaar.</p>	<p>Intern: coördinatoren van alle academies, praktijkcoaches</p> <p>Extern: praktijkcoaches van Leer(werk)bedrijven.</p>
<p>Inbedden van de huidige (nu nog gesubsidieerde) nazorgtrajecten</p> <ul style="list-style-type: none"> Nazorg en meer begeleiding in preventie aanpak vergroten om VSV en verkeerd landen op de arbeidsmarkt te voorkomen. <p>Toelichting: De huidige nazorgtrajecten zijn gebaseerd op subsidies (zoals de subsidie Nazorg 2022-2024). Nazorg moet niet afhankelijk zijn van subsidiegelden, maar een structurele plek in het ondersteuningsaanbod hebben. In de periode tot 2027 gaan we succesvolle nazorgtrajecten inbedden in de organisatie. ROC Rivor is opgesteld om te diplomeren; de eerste meting (0-meting) ten behoeve van deze ambitie kan pas over 2 jaar.</p>	<p>Intern: Loopbaancentrum</p>

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
Maatregel	Type	Toelichting
Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> ○ Extra inzet van docenten t.b.v. kleinere klassen; ○ Extra begeleiding in het onderwijs/ BPV; ○ Inzet op goede voorbereiding op overstap naar arbeidsmarkt; ○ Faciliteren en begeleiden van terugkeer naar school; ○ Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben; ○ Voortzetten en uitbreiden van de bestaande VSV-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring in samenwerking met gemeenten/RMC. 	Pas toe	Zie de analyses, indicatoren en, met name, de ambities zoals beschreven onder doelstelling 1.3: Versterken begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding . Ombuigen en afremmen stijging vsv. Hier geven we aan welke maatregelen we nemen t.a.v. extra inzet op niveau 2. Ons inziens acteren we op alle onderdelen genoemd in de maatregel.
Successen uit CircuLEREN voortzetten en uitbreiden	ROC Rivor	Binnen de RIF CircuLEREN worden studenten in een beschermde omgeving, bij geselecteerde leerwerkbedrijven in de regio, opgeleid. De student maakt kennis met verschillende bedrijven en verschillende afdelingen binnen de bedrijven. Tijdens de opleiding is de student voortdurend in contact met een Praktijkcoach die hem/haar ter plekke in de werkomgeving ondersteunt op inhoud én soft skills. Op deze manier krijgen studenten in meerdere sectoren de kans om succes te leren en daarna succesvol de overstap naar werk te kunnen maken. Uit onderzoek bleek dat de VSV-cijfers bij de betrokken pilotopleidingen daalden, dat de manier van werken met de leerbedrijven succesvol is en dat de studenten het directe contact met de praktijkcoaches als een grote meerwaarde ervaren. Studenten worden wendbaarder en weerbaarder.

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

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 1.4: Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	
De toereikendheid van de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in vmbo-mbo-hbo voor (regionale) tekortsectoren	De afwezigheid van het ho en het wo in de regio maakt dat ROC Rivor zich in eerste instantie richt op het versterken van de aansluiting vo-mbo. In 2022 zijn de vo-scholen in de regio bevraagd op hun toekomstige ontwikkelingen, die effect hebben op onze instroom. Hierop hebben we met de betreffende vo-scholen geïnvesteed in de afstemming van het onderwijsaanbod. Eén van de resultaten hiervan is dat leerlingen beter voorbereid kunnen doorstromen naar ROC Rivor. Eén ander resultaat is de samenwerking met twee vo-scholen om doorlopende leerroutes te ontwikkelen. In vervolg op het project Tech Express/TechExplorer' 24 hebben ROC Rivor, Lek & Linge, Lingecollege, Yuverta (vo), Van Lodestein, KWC, Pantarijn en De Cambier vso een nieuwe aanvraag ingediend (Riverland TechExplore) in het kader van

	<p>Sterk Techniekonderwijs waarbinnen vo-leerlingen technische keuzevakken kunnen volgen. In deze samenwerking verzorgt ROC Rivor een deel van de betreffende keuzevakken.</p> <p>Ook loopt er een traject Vakroute Techniek, een arbeidsmarktgerichte opleidingsroute in het vmbo, waarbij intensief wordt samengewerkt met het mbo en regionale werkgevers. De opleiding kenmerkt zich door leren en oriënteren in de praktijk in het 1^e leerjaar vo, zodat praktisch ingestelde leerlingen gemotiveerd een vak kunnen leren.</p>												
<p>Of/wanneer er een aanvraag is/wordt gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse, of niet</p>	<p>Op moment van schrijven is er geen aanvraag gedaan voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse. Hoogstwaarschijnlijk wordt er ook geen aanvraag ingediend omdat de studentenaantallen van ROC Rivor te laag zijn om in aanmerking te komen voor de regeling.</p>												
<p>Interne doorstroom</p>	<p>Absolute aantallen studenten nieuwe instroom 2022 vanuit een lager niveau.</p> <table border="1" data-bbox="728 564 1339 794"> <thead> <tr> <th>Niveau</th> <th>2022</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Niveau 1</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>Niveau 2</td> <td>59</td> </tr> <tr> <td>Niveau 3</td> <td>98</td> </tr> <tr> <td>Niveau 4</td> <td>125</td> </tr> <tr> <td>Eindtotaal</td> <td>285</td> </tr> </tbody> </table>	Niveau	2022	Niveau 1	3	Niveau 2	59	Niveau 3	98	Niveau 4	125	Eindtotaal	285
Niveau	2022												
Niveau 1	3												
Niveau 2	59												
Niveau 3	98												
Niveau 4	125												
Eindtotaal	285												
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>													
<p>Startersresultaat (mbo)</p>	<p>Op instellingsniveau is het startersresultaat 85%, voor mbo 2 87%, voor mbo 3 82% en voor mbo 4 83%. Gemiddeld valt het startersresultaat 2021/'22 van ROC Rivor binnen de normen 79% voor niveau 2, 82% voor niveau 3 en 82% voor niveau 4. Gezien de kleine aantallen op onze school kunnen wijzigingen in aantallen een grote impact hebben op de uitkomsten. Verder hebben we het sterke vermoeden dat de coronapandemie (cijfers over de jaren 2019-2022) negatief heeft doorgewerkt op het startersresultaat. Er waren minder mogelijkheden tot voorlichting en er moesten relatief onbekende middelen worden ingezet, hetgeen kan hebben geleid tot verkeerde studiekeuzes. Ook heeft de coronapandemie zijn weerslag gehad op de (mentale) gezondheid van studenten. In tabel 5 staan de startersresultaten voor de meest relevantie opleidingen t.a.v. de regionale maatschappelijke opgaven. De gegevens van de startersresultaten komen uit Excel Kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023, tabel 6 https://duo.nl/open Onderwijsdata/middelbaar-beroepsonderwijs/kwaliteitsafspraken/ welke is geraadpleegd 07-07-2023.</p> <p><i>Tabel 5 Startersresultaat</i></p> <table border="1" data-bbox="728 1273 1973 1423"> <thead> <tr> <th>Sector</th> <th>Opleiding en niveau</th> <th>Startersresultaat</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="4">Informatie en communicatietechnologie</td> <td>ICT support, niveau 2</td> <td>91%</td> </tr> <tr> <td>IT systems & devices, niveau 3</td> <td>50%</td> </tr> <tr> <td>IT systems & devices, niveau 4</td> <td>94%</td> </tr> <tr> <td>ICT software development, niveau 4</td> <td>79%</td> </tr> </tbody> </table>	Sector	Opleiding en niveau	Startersresultaat	Informatie en communicatietechnologie	ICT support, niveau 2	91%	IT systems & devices, niveau 3	50%	IT systems & devices, niveau 4	94%	ICT software development, niveau 4	79%
Sector	Opleiding en niveau	Startersresultaat											
Informatie en communicatietechnologie	ICT support, niveau 2	91%											
	IT systems & devices, niveau 3	50%											
	IT systems & devices, niveau 4	94%											
	ICT software development, niveau 4	79%											

	Zorg en welzijn	Verpleegkundige, niveau 4	87%
		Verzorgende ig, niveau 3	81%
		Maatschappelijke zorg, niveau (3 &) 4	71%
		Pedagogisch werk, niveau 3	- *
		Pedagogisch werk, niveau 4	88%
	Veiligheid en sport	Particuliere beveiliging, niveau 2	86%
	Afbouw, hout en onderhoud	Schilderen, niveau 2	80%
		Schilderen, niveau 3	77%
	Bouw en infra	Metselen, niveau 2	- *
		Timmeren, niveau 2	89%
		Timmeren, niveau 3	92%
		Smart building, niveau 4	**
	Techniek & procesindustrie	Elektrotechnische installaties, niveau 2	- *
		Elektrotechnische installaties, niveau 3	- *
		Werktuigkundige installaties (montage), niveau 2	88%
		Werktuigkundige installaties (montage), niveau 3	- *
		Metaalbewerken niveau 2	75%
	Transport, scheepvaart & Logistiek	Metaalbewerken niveau 2	90%
		Goederenvervoer, niveau 2	63%
		Transportplanning, niveau 3	- *
		Middenkader transport & logistiek, niveau 4	86%
		Logistiek, niveau 2	- *
		Logistiek, niveau 3	71%
	Supervisor logistiek, niveau 4	67%	
	* minder dan 5 waarnemingen en daardoor geen gegevens		
	** nieuwe opleiding, nog geen gegevens bekend		
Doorstromsucces (hbo)	<p>Studenten die vanuit ROC Rivor doorstromen naar het hbo komen bij diverse onderwijsinstellingen terecht. Het toch al relatief kleine aantal niveau 4 studenten (gemiddeld zo'n 50 studenten per jaar) van ROC dat doorstudeert 'versnippert' hierdoor nog verder. Dit maakt dat het opzetten van een haalbaar naadloze aansluiting bij verwante doorstroom vanuit ROC Rivor richting specifieke hbo-instellingen vooralsnog niet realistisch is. De aantallen zijn simpelweg niet hoog genoeg. Tussen schooljaar 2014/'15 en 2020/'21 zijn er gemiddeld 59 studenten per jaar doorgestroomd naar het hbo. Daarvan hebben gemiddeld 49 studenten per jaar een succesvol 1^e jaar hbo gehad. Dit betekent dat ca. 80% van de doorstroom succesvol is, wat in grote lijnen overeenkomt met het landelijk gemiddelde. De gegevens van het doorstromsucces komen uit Excel Kwaliteitsafspraken 2024-2027 levering 2023, tabel 3 https://duo.nl/open Onderwijsdata/middelbaar-beroepsonderwijs/kwaliteitsafspraken/ welke is geraadpleegd 07-07-2023.</p>		

Tabel 6 Doorstromsucces hbo

BC-code	Beroepsopleiding	Aandeel succes na eerste jaar hbo				
		16/'17	17/'18	18/'19	19/'20	20/'21
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren
bc388	Commercie	.	.	.	1,00	0,86
bc488	Business Services	0,86	0,79	0,69	0,71	0,80
bc313	Retail Management
bc333	Ondernemerschap retail
bc303	IT systems and devices	0,67	.	1,00	.	.
bc425	Software development
bc323	Mediavormgeving	.	0,83	0,92	.	.
bc328	Middenkader engineering	0,83	1,00	.	.	.
bc300	Travel, leisure & hospitality
bc490	Management transport en logistiek
bc113	Mbo-Verpleegkundige	1,00	.	.	1,00	.
bc310	Maatschappelijke Zorg
bc337	Pedagogisch werk	0,93	0,78	.	0,88	1,00
Totaal	Totaal	0,79	0,73	0,79	0,84	0,81

Ambitie

Omschrijving ambitie

Versterken van de beroepsgerichte route door opstarten doorlopende leerroute vo-mbo, te starten in de techniek en uitbreidend naar andere sectoren

Toelichting: ROC Rivor wil stapsgewijs doorlopende vakinhoudelijke leerroutes in te richten en deze, in samenwerking met het vo, vanaf schooljaar 2024 aanbieden. Daartoe nemen we de volgende stappen c.q. acties:

- Momenteel onderzoek ROC Rivor samen met Gilde Vakcollege Techniek Gorinchem (afd. vmbo) hoe meerdere doorlopende leerroutes binnen de techniek- en logistieke opleidingen op te zetten. Streven is om schooljaar 2024 gezamenlijk de eerste leerroutes te starten.
- Momenteel bespreken we met Lek & Linge, locatie Culemborg, de haalbaarheid van één of meerdere doorlopende leerroutes binnen de technische opleidingen. Streven is om in 2024 een concept plan van aanpak te hebben. Blijkt dat een doorlopende leerroute mogelijk is, dan wordt 2025 gebruikt om de leerroute(s) te ontwikkelen met als streven in 2026 de eerste leerroute(s) te kunnen starten.

Samenwerkingspartners

Intern:
Afdeling Onderwijs & Kwaliteit (O&K),
Onderwijsdirecteuren,
examencommissie, decaan,
onderwijsteams (waar het gaat om de uitvoering), eventueel medezeggenschap

Extern:
Gilde Vakcollege Techniek
SG Lek & Linge

<p>Toelichting: Met de ontwikkeling van de doorlopende vakinhoudelijke leerroutes zet ROC Rivor weer een stap richting een sterkere beroepskolom, met als ambitie soortgelijke trajecten met nog meer toeleverende vo-scholen op te gaan zetten. Hoewel we ons in eerste instantie vooral richten op de technische en logistieke opleidingen, is het voornemen dit uit te breiden richting andere sectoren. Met de kanssectoren voorop.</p> <p>Wij zijn ervan overtuigd dat opleidingen op deze manier efficiënter doorlopen kunnen worden, dat de leerling/aspirant-student met plezier opgeleid wordt voor een beroep en dat de student, met alle benodigde competenties, versneld de arbeidsmarkt op kan stromen dan wel met de juiste kennis en kunde kan doorstromen naar het hbo. Daarnaast is de verwachting dat leerlingen en studenten een sterkere binding met de regio krijgen wanneer zij zowel het vo als het mbo binnen een doorlopende leerroute in de regio volgen. De hoop is dat hiermee meer talenten voor de regio behouden blijven. Dit geeft een kwaliteitsimpuls aan de regio en aan het bestaansrecht van de onderwijsinstellingen in de regio.</p>	
<p>Versterken van de interne doorstroom</p> <ul style="list-style-type: none"> • Jaarlijks verhogen van de interne doorstroom met 3% tot schooljaar 2027-2028. <p>Toelichting: ROC Rivor zet, gezien de afwezigheid van ho en wo in de regio en de relatief lage studentenaantallen die ook nog eens naar hele diverse ho instellingen uitstromen, niet in op doorlopende leerlijnen richting het ho. Wel wordt er gekeken naar hoe de interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 3 en naar niveau 4 verhoogd kan worden. Niet om de student te ‘verplichten’ door te studeren binnen het mbo, maar wel om die studenten die de capaciteiten en de wens hebben verder te studeren in het mbo te stimuleren de mogelijkheden te onderzoeken.</p> <p>Er gaat in 2024 ingezet worden op het in kaart brengen van het aantal interne en externe doorstromers. Hieruit moet blijken waarom doorstromers er ook voor kiezen om naar een mbo-opleiding buiten ROC Rivor te gaan, maar ook waarom sommige studenten bewust ervoor kiezen niet door te stromen.</p> <p>Streven is om het aantal interne doorstromers in 2024 te verhogen (ook van niveau 2 naar niveau 3 of 4) en dit ook de daaropvolgende jaren door te kunnen zetten. Ook zonder exacte kennis te hebben van de aantallen doorstromers en hun redenen, zijn er al (korte) termijn acties bedacht om de doorstroom te bevorderen.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stimuleren kennis maken vervolgopleidingen binnen Rivor (schooljaar 2023-2024); • Proces vergemakkelijken: geen aanmelding door student nodig (schooljaar 2023-2024); • In schooljaar 2024-2025 standaard opnemen van oriëntatie op vervolgopleidingen (intern) in LOB programma van m.n. mbo2 	<p>Intern: SLB’ers, Loopbaancentrum, onderwijsteams, afdeling O&K, afdeling M&C</p> <p>Extern: -</p>
<p>Blijven bijdragen aan positieve beeldvorming beroepsonderwijs</p> <p>Aan het ‘ROC-brede communicatie-programma’ worden vanaf 2024 toegevoegd:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Oriëntatieweek havisten; • ROC-leerlingen pitchten bij 4e jaars vmbo op de school waar zij zelf ooit leerling waren; • Uitbreiding van de decanennieuwsbrief naar een ROC Rivor nieuwsbrief voor teamleiders en directeuren vmbo en 	<p>Intern: Afdeling M&C</p> <p>Extern:</p>

- bovenbouw havo, decanen;
- Aan alle toeleverende vo-scholen wordt het aanbod gedaan om oriëntatieactiviteiten te organiseren die passen binnen het LOB-programma van de betreffende school;
- Kennismakingsbijeenkomsten voor de mentoren van vmbo-scholen;

Regionale samenwerkingspartners in het algemeen zoals vo-scholen m.n. Lingecollege, Lek en Linge en KWC, 8 pro-vso scholen, bedrijven en organisaties, RW-POA.

Toelichting: Via communicatie over onze studenten en hun beroepspraktijk zet ROC Rivor zich in de regio al volop in voor een positieve beeldvorming van het beroepsonderwijs. Denk aan artikelen in kranten en tijdschriften gericht op werkgevers, nieuwsbrieven naar vo-scholen en ouders, netwerkbijeenkomsten, etc.. Ook communiceren we naar ouders van vo-jongeren (omdat een deel van het keuzeprocess zich afspeelt tussen ouder en kind) over onder meer Open Dagen, inloopmiddag en opvallende activiteiten/opdrachten waaraan ROC Rivor-studenten deelnemen of die ze opzetten. Verder dragen ook de instroom bevorderende maatregelen bij aan een positief beeld van het mbo. Zo wordt er (nog meer) ingezet op contacten met decanen en docenten van vo-scholen via onder meer kennissessies, voorlichtingen en meeloopdagen

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)

Maatregel	Type	Toelichting
Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	Leg uit	We versterken de doorlopende leerlijn vo-mbo door het maken van een opleidingsanalyse met de partners in het vo en RW-POA. De afwezigheid van het hbo in de regio Rivierenland maakt dat het uitvoeren van analyse met ho voor ons niet relevant is.
Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	Pas toe	We organiseren onder meer (beeldvormende) Open Dagen, meeloopdagen, oriëntatieactiviteiten voor 3 ^e en 4 ^e jaars en keuzevakken die in samenwerking met het vo worden uitgevoerd. We nemen deel aan voorlichtingen op vo-scholen, regionale bedrijvendagen, de PPO doedagen voor 2 ^e jaars en techniekdagen. We verzorgen gastlessen op vo-scholen en hebben (bijna maandelijks) face-to-face contact met de decanen van vo-scholen. Met sommige toeleverende vo-scholen hebben we individuele afspraken gemaakt over oriëntatieactiviteiten passend binnen het LOB-programma van de betreffende school. Het bedrijfsleven wordt actief hier bij betrokken. Vanuit samenwerkingen bieden we, zowel met afzonderlijke scholen als regionaal, verschillende activiteiten gericht op oriëntatie op een vervolgopleiding. Met HUB Rivierenland bieden we 'Battle of the Boats' en een hackaton en met Riverland TechExplorers (STO project) onder andere gastlessen en workshops. Zie 'Blijven bijdragen aan positieve beeldvorming beroepsonderwijs' .
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	Leg uit	De afwezigheid van het ho en het wo in de regio en de relatief weinig niveau 4 studenten die doorleert maakt dat ROC Rivor zich in eerste instantie richt op het versterken van de aansluiting vo-mbo. De wijze waarop wij werken aan aansluiting tussen onderwijsinstellingen komt naar voren in onze ambitie Versterken van de beroepsgerichte route door opstarten doorlopende leerroute vo-mbo, te starten in de techniek en uitbreidend naar andere sectoren

4.1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 1.5: verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	
Beschrijving van het onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio en rol van de instelling daarbij	ROC Rivor verzorgt in Rivierenland volwassenenonderwijs (Wet educatie en beroepsonderwijs). Wij geven cursussen Nederlands, rekenen en computerles voor volwassenen. ROC Rivor biedt binnen de regio NT2-ondersteuning aan. Dit wordt voor een groot deel bekostigd vanuit subsidies en extra geld vanuit RW-POA.
Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep	In regio Rivierenland wonen, in verhouding tot de omliggende arbeidsmarktregio's, relatief veel laaggeletterden (8,6% van het totaal aantal inwoners t.o.v. 11% in de omringende arbeidsmarktregio's) die vaak moeilijk te bereiken zijn. ROC Rivor fungeert als spil om de laaggeletterden via zo veel mogelijk instanties en op zoveel mogelijk manieren te bereiken. Daarom zijn we actief betrokken bij het samenwerkingsverband van ongeveer veertig instellingen, het Taalakkoord. Als uitwerking van het Taalakkoord heeft Rivor Volwassenenonderwijs sterk ingezet op intensieve samenwerking met onder meer de GGD, UWV, Werkzaam Rivierenland, Bibliotheek Rivierenland, welzijnsinstellingen, vrijwilligersorganisaties, leerwerkloketten, collega-aanbieders en het bedrijfsleven. Dit heeft ertoe geleid dat we nu op 20 locaties taallessen voor laaggeletterden aanbieden, onder andere in buurthuizen en bibliotheken. We organiseren de aanpak regionaal, in de regio voor 6 van de 8 gemeenten in Taalhuizen.
Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt	Exacte aantallen of percentage zijn niet bekend. Met S-TEC is een opleidingstraject opgezet in samenwerking met Educatie & Inburgering om anderstaligen met een technische achtergrond ondernemersvaardigheden en vaktaal in het Nederlands te onderwijzen. Deze vaardigheden kunnen ze al gedurende hun werkzaamheden in dezelfde week als de taaltraining inzetten.
Deelname aan NT2-ondersteuning	Het afgelopen jaar namen 25 studenten deel aan de NT2-ondersteuning. Vaak constateerden we achteraf, via de examinering, dat meer deelnemers ondersteuning nodig hadden. Door de aangescherpte intakesystematiek hebben we voor het komend jaar al 55 potentiële kandidaten. Om de trajecten met dezelfde kwaliteit en hetzelfde effect te kunnen blijven uitvoeren, is extra investering nodig. In tijd en geld, maar ook in samenwerking met andere partijen, zoals RW-POA. Bovendien lopen de trajecten op dit moment enkel binnen niveau 1 en 2 opleidingen.
(Verplichte) Indicatoren	
n.v.t.	
Ambitie	
Omschrijving ambitie	Samenwerkingspartners
Consolideren NT2-trajecten en onderzoeken mogelijkheden NT2 trajecten voor studenten niveau 3 en 4 <ul style="list-style-type: none"> • 2025-2026: 60 deelnemers NT2 ondersteuning (niveau 1 en 2) • 2026-2027: 70 deelnemers NT2 ondersteuning (niveau 1, 2, 3 en 4) • 2027-2028: 80 deelnemers NT2 ondersteuning (niveau 1, 2, 3 en 4) • NT2 vraagstuk koppelen aan het beleid t.a.v. Taal en Rekenen en de vakgroep Taal en Rekenen zodat de ondersteuning op een duurzame wijze wordt ingebed. 	Intern: Academie voor Volwassenonderwijs in afstemming en samenwerking met alle andere academies, vakgroep Taal en Rekenen Extern:

<p>Toelichting: We willen de NT2-trajecten verduurzamen. Niet alleen geeft het een boost aan de taalvaardigheid, studenten komen terecht in een veiligere, inclusievere werkomgeving waar aandacht is voor hun (taal)problematiek. Het jaar 2024 wordt gebruikt om de NT2-trajecten te consolideren en om een projectplan uit te werken waarin de ambitie richting 2027 opgesteld wordt. Deze ambities zullen in de lijn liggen van het preventief in kunnen zetten van NT2-trajecten en het verbreden van de doelgroep met studenten van niveau 3 en 4 opleidingen. We merken namelijk dat de betreffende studenten steeds vaker doorstromen of al direct hoger instromen, maar in deze opleidingen dan tegen dezelfde (taal)problematieken aanlopen.</p>		RW-POA, Taalhuizen
<p>Uitbreiden samenwerking t.b.v. vergroten bereik NT1 doelgroep</p> <ul style="list-style-type: none"> December 2024 zijn er 8 taalhuizen in de regio Rivierenland <p>Toelichting: Het bereiken van de NT1 doelgroep binnen de aanpak laaggeletterdheid is een landelijke uitdaging. Er wordt in Rivierenland via verschillende manieren ingezet op het beter bereiken van deze doelgroep. De uitbreiding van de samenwerking richt zich sterk op het regionale bedrijfsleven. Daarnaast wordt in 2024 sterk ingezet op de gezinsaanpak waarbij scholen een belangrijke rol spelen in het bereiken van ouders die laaggeletterd zijn. Rivor Volwassenenonderwijs is onderdeel van de samenwerking om deze mensen te bereiken en gaat actief langs bij organisaties en bedrijven om de doorverwijzing te versterken.</p> <p>Zes van de acht gemeenten in Rivierenland hebben al een taalhuis. De twee gemeenten zonder taalhuis zijn in gesprek met Rivor Volwassenenonderwijs, Bibliotheek Rivierenland en de welzijnsorganisatie om een taalhuis op te richten. Het doel is om in 2024 in elke gemeente een taalhuis te hebben met een inloopspreekuur, waarbij docenten van Rivor Volwassenenonderwijs intakes uitvoeren en mensen warm doorverwijzen naar passend aanbod.</p>		<p>Intern: Academie voor Volwassenenonderwijs</p> <p>Extern: GGD, UWV, Werkzaak Rivierenland, Bibliotheek Rivierenland, welzijnsinstellingen, vrijwilligersorganisaties, leerwerkloketten, collega-aanbieders en het bedrijfsleven</p>
Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
Maatregel	Type	Toelichting
Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	Leg uit	De komende jaren ondersteunt het LLO Collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden arbeidsmarktregio's in Nederland, om het scholingsaanbod voor laagopgeleiden en laaggeletterden te verbeteren. Dit aanbod wordt vervolgens verbonden aan arbeidsmogelijkheden in de regio. Zo worden de kansen van deze doelgroep op de arbeidsmarkt vergroot. Het LLO Collectief start begin 2023 met twee pilotregio's: Twente en Zuidoost Brabant. Bij succesvolle resultaten breidt het aantal deelnemers zich op termijn uit tot in totaal ongeveer 20 regio's. ROC Rivor bevindt zich niet in één van de twee pilotregio's en neemt dus nog niet deel aan het Nationaal Groeifondsproject. ROC Rivor volgt de ontwikkelingen.

Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

ROC Rivor biedt opleidingen aan in alle benoemde sectoren die voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie relevant zijn. Volgens de opdracht binnen de regeling kwaliteitsafspraken zijn onderstaande opleidingen (bc-code) geselecteerd. Aan dit overzicht is ook de analyse van de verplichte indicatoren toegevoegd.

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij Prioriteit 2

Selecteer de beroepsopleidingen (BC-code) die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant. Bepaal dit op basis van de arbeidsvraag en opleidingsaanbod in de regio en beperk het tot beroepen in de bovengenoemde sectoren.

De Gelderse roc's erkennen voor een gezamenlijke opgave te staan als het gaat over het bedienen van de regio en concurreren elkaar niet. Om onze regio goed te bedienen stemmen we ons opleidingsaanbod af en werken we samen om het tekort aan personeel in diverse sectoren in onze provincie weg te werken. We richten onze aandacht hierbij specifiek op bij- en omscholen in het kader van de maatschappelijke opgaven zoals woningbouw, klimaat en energie en digitalisering. Naast de in de regeling genoemde kanssectoren ligt in de regio Rivierenland in de logistieke sector ook een opgave. Logistiek is dan ook meegenomen in de hieronder geselecteerde beroepsopleidingen. In het overzicht van de op bc-codes geselecteerde opleidingen zijn ook de gevraagde cijfers m.b.t. de totale instroom in de beroepen, het aantal switchers en het aantal gediplomeerden per schooljaar terug te vinden.

Tabel 7 Geselecteerde beroepsopleidingen in de regio instroom en gediplomeerden

Instroom in de geselecteerde beroepsopleidingen

Beroepsopleidingen (BC-code) kansrijke beroepen in de regio	Totaal instromers nieuwe beroepen		Switchers		# gediplomeerden per schooljaar	
	21/22	22/23	21/22	22/23	20/21	21/22
Informatie- en communicatietechnologie						
ICT support, niveau 2 (bc080)	12	0	.	0	11	8
IT systems & devices, niveau 3 (bc303)	24	18	9	8	25	10
IT systems & devices, niveau 4 (bc303)					12	12
ICT software development, niveau 4 (bc425)	19	14.	6	.	12	7
Zorg en welzijn						
Verpleegkundige, niveau 4 (bc113)	61	83	12	14	47	37
Verzorgende ig, niveau 3 (bc223)	74	47	18	18	63	62
Maatschappelijke zorg, niveau 3 (bc310)	51	48	13	18	10	13
Maatschappelijke zorg, niveau 4 (bc310)					38	13
Pedagogisch werk, niveau 3 (bc337)	48	67	12	19	12	12
Pedagogisch werk, niveau 4 (bc337)					44	35
Veiligheid en sport						
Particuliere beveiliging, niveau 2 (bc165)	14	7	.	6	10	22

	Afbouw, hout en onderhoud					
Schilderen, niveau 2 (bc320)	14	11	.	.	10	8
Schilderen, niveau 3 (bc320)					7	17
	Bouw en infra					
Metselen, niveau 2 (bc325)	-	-	0	.	-	0
Timmeren, niveau 2 (bc355)	32	32	10	8	13	14
Timmeren, niveau 3 (bc355),					13	17
Smart building, niveau 4 (bc435)	0	13	0	.	n.n.b	n.n.b
	Techniek & procesindustrie					
Elektrotechnische installaties, niv 2 (bc371)	9	15	5	.	19	n.n.b
Elektrotechnische installaties, niv 3 (bc371)					11	11
Werktuigk. install. (montage), niv 2 (bc372)	22	15	.	.	7	11
Werktuigk. install. (montage), niv 3 (bc372)					24	20
Metaalbewerken niveau 2 (bc324)	15	16	.	.	24	12
Metaalbewerken niveau 3 (bc324)					20	22
	Transport, scheepvaart & Logistiek					
Goederenvervoer, niveau 2 (bc047)	11	13	11	.	6	7
Man. transport & logistiek, niv 3 (bc490)	14	21	12	10		
Man. transport & logistiek, niv 4 (bc490)						
Logistiek, niveau 2 (bc416)	11	8	11	.	41	22
Logistiek, niveau 3 (bc416)					22	11

Aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt voor de geselecteerde beroepsopleidingen

Tabel 8 geeft de aansluiting van onderwijs op de arbeidsmarkt (voor de in tabel 7 geselecteerde opleidingen) weer. De gegevens zijn overgenomen uit het door DUO aangeleverde databestand t.b.v. de Kwaliteitsagenda. In het databestand ontbreken de scores van veel van onze opleidingen. We vermoeden dat dit komt doordat onze studentenaantallen binnen deze opleidingen zo laag zijn (in verhouding tot grotere onderwijsinstellingen) dat er geen data geleverd kunnen worden.

Tabel 8 Aansluiting geselecteerde opleidingen op arbeidsmarkt

Aansluiting opleiding en werk (12 uur) mbo-gediplomeerden ('19/'20) naar BC-code	% richting gelijk of verwant aan werk	Aansluiting opleiding en werk (12 uur) mbo-gediplomeerden ('19/'20) naar BC-code	% richting gelijk of verwant aan werk
Informatie- en communicatietechnologie		Bouw en infra	
ICT support, niveau 2 (bc080)	niet bekend	Metselen, niveau 2 (bc325)	niet bekend
IT systems & devices, niveau 3 en 4 (bc303)	56	Timmeren, niveau 2 en 3 (bc355)	62
ICT software development, niveau 4 (bc425)	niet bekend	Smart building, niveau 4 (bc435)	niet bekend
Zorg en welzijn		Techniek & procesindustrie	
Verpleegkundige, niveau 4 (bc113)	81	Elektrotechn. installaties, niv 2 en 3 (bc371)	niet bekend
Verzorgende ig, niveau 3 (bc223)	81	Werkt. install. (montage), niv 2 en 3 (bc372)	48
Maatschappelijke zorg, niveau 3 en 4 (bc310)	niet bekend	Metaalbewerken niveau 2 en 3 (bc324)	66

	Pedagogisch werk, niveau 3 en 4 (bc337)	84		
	Veiligheid en sport			Transport, scheepvaart & Logistiek
	Particuliere beveiliging, niveau 2 (bc165)	<i>niet bekend</i>		Goederenvervoer, niveau 2 (bc047)
				Man. transport & logistiek, niv 3 en 4 (bc490)
				Logistiek, niveau 2 en 3(bc416)
	Afbouw, hout en onderhoud			
	Schilderen, niveau 2 en 3 (bc320)	<i>niet bekend</i>		

4.2.1 Weloverwogen studiekeuzes voor kansrijke beroepen, opleidingen bieden duurzame perspectieven op arbeidsmarkt en baanzekerheid, bij- en omscholingsmogelijkheden zijn transparant

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 2.1: Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	
Doelmatigheid van het aanbod van opleidingen in het licht van de behoeftes van de regio	Het opleidingsaanbod van ROC Rivor is doelmatig met inachtneming van de schaalgrootte. Dat betekent dat door op verantwoorde wijze groepen en opleidingen te combineren en door in te zetten op sectordoordrijvend opleiden, we kostenefficiënt inspelen op een groot deel van de behoefte in de regio. Inzet van en samenwerking met het regionale bedrijfsleven zoeken we hierbij zoveel als mogelijk op.
De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen	<p>Gedurende de looptijd van de vorige Kwaliteitsagenda hebben we gewerkt aan het sterker neerzetten van een professioneel LOB/SLB beleid. De visie LOB/SLB is vastgesteld. Naast professionalisering van de SLB'ers is o.a. gewerkt aan uniformeren van processen en documenten, faciliteren van SLB'ers, actualiseren van de rolbeschrijving van de SLB'er en verkennen van de mogelijkheden tot ontschotten. ROC breed zijn afspraken vastgelegd over de procedure en documenten t.a.v. het bindend studieadvies. De laagdrempelige tweedelijnsbegeleiding, verzorgd door het Loopbaancentrum, had al een vaste plek. De reboundvoorzieningen, extra ondersteuning d.m.v. coaching, begeleiding door maatschappelijk werk en trainingen maken hier onder andere deel van uit.</p> <p>Naast de (eerstelijns en tweedelijns) loopbaanbegeleiding bestaat er binnen de regio ook een doorlopende begeleidingslijn in de beroepskolom: de begeleidingslijn v(s)o/mbo/hbo/arbeidsmarkt. Samen met diverse partners (zoals vo, RMC, RW-POA) geeft ROC Rivor hier vorm aan.</p> <p>Er is in de afgelopen jaren in beperkte mate aandacht besteed aan het expliciet belichten van kansrijke beroepen door de LOB/SLB'er. Indirect hebben we via externe partners zoals Riverland Tech Explorers en HUB Rivierenland aandacht gegeven aan kansrijke beroepen in (met name) de techniek, klimaat en duurzaamheid.</p>

<p>Samenwerking met werkgevers over voorlichting, met name voor kansrijke beroepen</p>	<p>ROC Rivor verzorgt in de brede regio voorlichtingen over al haar mbo-opleidingen. VO-leerlingen, mbo-overstappers en volwassenen kunnen kennismaken met de school, de studenten en docenten via o.a. open dagen, inloopmiddagen en meeloop-/proefstudeer-activiteiten. Vaak zijn hier ook vertegenwoordigers van leerbedrijven aanwezig. Verder zijn er, in samenwerking met het werkveld (m.n. techniek, logistiek en zorg), workshops voor derdejaars theoretische leerweg/mavo.</p> <p>In samenwerking met werkgevers wordt momenteel vooral ingezet op het bekend maken van 'techniek' via praktijkdagen. Sprekend voorbeeld hiervan is Battle of the Boats, een samenwerking tussen studenten vo en mbo en bedrijven inclusief een vaarwedstrijd met zelfgebouwde boten. Ook vanuit het regionale Sterk Techniekonderwijs-project worden in samenwerking met het bedrijfsleven evenementen georganiseerd zoals een techniekdag, een open bedrijvendag en scholing van docenten.</p>
<p>Inzet op het experiment oriëntatie-programma's aansluitend op instroom/uitvallers</p>	<p>ROC Rivor neemt nog niet deel aan het experiment oriëntatie-programma's aansluitend op instroom/uitvallers. Over de plannen rondom de oriëntatieprogramma's worden instellingen op een later moment door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap geïnformeerd.</p>
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>	
<p>Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken</p>	<p>Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken is bij ROC Rivor hoger dan het landelijk gemiddelde: 35,8% t.o.v. 33,2 landelijk. Ook hier moet de kanttekening worden gemaakt dat de studentenaantallen bij veel opleidingen te laag zijn om een betrouwbare en valide score te laten zien. Een uitsplitsing naar opleidingsniveau is dan ook niet voorhanden door lage studentenaantallen: JOB geeft de scores o.a. vanwege privacy niet weer.</p>
<p>Instroom studenten in beroepsopleidingen nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in de regio. Totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switchers vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding)</p>	<p>Zie tabel 7.</p>
<p>Ambitie</p>	
<p>Omschrijving ambitie</p> <p>Versterken van de (interne) studentenbegeleiding naar duurzame arbeidsmarktperspectieven</p> <ul style="list-style-type: none"> • Begeleiding binnen de school • Optimaliseren van voorlichtingsactiviteiten gekoppeld aan reële arbeidsmarktinformatie • Professionalisering van de SLB'ers 	<p>Samenwerkingspartners</p> <p>Intern: SLB'ers, Expertgroep LOB, Loopbaancentrum, Studentenraad, Afdeling P&O, Afdeling M&C</p> <p>Extern: Leerwerkloket Rivierenland, RMC,</p>

Toelichting: We willen onze studenten wendbaar en weerbaar maken. We leiden hen op voor een beroepsdiploma, maar net zo belangrijk is dat we ze voorbereiden op een leven lang vol ontwikkelingen. Zie [De kwaliteit van LOB](#). Op basis van de evaluatie van de Expertgroep LOB en gesprekken met deskundigen zijn de onderstaande ambities en acties geformuleerd:

Begeleiding binnen de school

- Verbeteren en doorontwikkelen van de begeleiding binnen de opleidingen. Daarvoor gaan we de Expertgroep LOB in de organisatie inbedden (in 2024 via omzetting naar een werkgroep LOB) en krijgen SLB'ers voldoende ruimte om hun taken op het gebied van begeleiding goed te kunnen uitvoeren.
- Optimaliseren matching en begeleiding in de BPV, met speciale aandacht voor de student met een ondersteuningsbehoefte (zie ook doelstelling 2.2).
- Schooljaar 2023/2024 zal de (nog te benoemen) Werkgroep LOB met de Studentenraad een gesprek voeren over loopbaanbegeleiding om zo input vanuit de studenten mee te kunnen laten wegen.
- Betrekken van het bedrijfsleven bij loopbaanbegeleiding en voorlichting via gastsprekers/bedrijven. De afdeling Marketing & Communicatie maakt een voorstel hoe de kansrijke sectoren via deze voorlichtingsactiviteiten goed voor het voetlicht kunnen worden gebracht.
- Opzetten/ontwikkelen doorlopende begeleidingslijn (loopbaanbegeleiding) in de beroepskolom o.a.door meer aandacht voor oriëntatietrajecten voor (dreigende) uitvallers vanuit havo en vwo met oog voor overstapmogelijkheden, de beeldvorming van het mbo en de mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Zie [bijdrage positieve beeldvorming beroeps-onderwijs](#). In aansluiting gaan we uitzoeken waar binnen ROC Rivor de capaciteit is om de trajecten onder te brengen (bij voorkeur bij bestaande reboundvoorzieningen voor dreigende uitvallers en switchers) en hoe de overdracht van, delen van, het vmbo-LOB-dossier geautomatiseerd wordt incl. de facilitering van toegewezen medewerkers hiervoor.

Optimaliseren van voorlichtingsactiviteiten gekoppeld aan reële arbeidsmarktinformatie

ROC Rivor ambieert betere voorlichting te kunnen geven over de mogelijkheden op de arbeidsmarkt (gekoppeld aan ons opleidingsaanbod). We gaan onderzoeken hoe we informatie over kansen op de arbeidsmarkt beter voor het voetlicht kunnen brengen bij docenten, studieloopbaanbegeleiders en (aspirant) studenten en hoe we hierin kunnen samenwerken met het regionale Leerwerkloket Rivierenland. Regionaal zijn er al enkele relevante initiatieven waarin onderwijs en bedrijfsleven samen aan studenten en leerlingen oriëntatie bieden op ambitie, motivatie, opleidingen en beroepen. Wij willen graag aan meer van deze initiatieven deelnemen dan nu mogelijk is vanwege het kleine personeelsbestand. ROC Rivor is van mening dat alle studenten, en zeker studenten op niveau 1 en 2 opleidingen, een realistisch beeld moeten krijgen van kansrijke beroepen en arbeidsmarktkansen binnen de regio. Via de, nog op te richten Bedrijfs-Advies Commissies, gaan we actief het bedrijfsleven betrekken bij de voorlichtingen.

Professionalisering van de SLB'ers

Met het geld uit de Kwaliteitsagenda ontwikkelen we nieuwe trainingen en verduurzamen we bestaande trainingen om de kwaliteit van de SLB'ers duurzaam te borgen. In 2024 (en daarna) willen we kunnen beschikken over een scholingsprogramma voor nieuwe

RW-POA, VNO-NCW, SBB, Ondernemersverenigingen, Gelderse mbo-overleg

én zittende SLB'ers. Er is behoefte aan een duurzame professionaliseringslag op verschillende vlakken waaronder gespreksvoering met studenten/ouders en (voor nieuwe en zittende SLB'ers) een cursus executieve functies en een introductie-cursus SLB. Hoewel een aantal trainingen nu al wel in het aanbod zitten, worden deze ontwikkeld en gefinancierd vanuit projectgelden (zoals de training Gespreksvoering met ouders, welke de afgelopen twee jaar vanuit VSV-projecten werd gefinancierd). E.e.a. betekent dat de organisatie vanuit de afdeling P&O gefaciliteerd wordt om duurzaam in te zetten op professionalisering, waarbij aandacht is voor nieuwe én zittende medewerkers. Naast de afdeling P&O moet het Loopbaancentrum hier een centrale rol in hebben. Zie ook [professionaliseringsbeleid ROC Rivor](#).

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)

Maatregel	Type	Toelichting
Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: extra fte voor LOB, meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken, meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting, LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders	Pas toe	Zie ambitie Versterken van de studentenbegeleiding naar duurzame arbeidsmarktperspectieven De organisatie wordt vanuit de afdeling P&O gefaciliteerd om duurzaam in te zetten op professionalisering LOB, waarbij aandacht is voor nieuwe én zittende medewerkers. Naast de afdeling P&O moet het Loopbaancentrum hier een centrale rol in hebben. Verder investeren we in Verbeteren en doorontwikkelen van de begeleiding binnen de opleidingen en Optimaliseren matching en begeleiding in de BPV, met speciale aandacht voor de student met een ondersteuningsbehoefte.
Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	Pas toe	Zie ambitie Versterken van de studentenbegeleiding naar duurzame arbeidsmarktperspectieven ROC Rivor verzorgt in de brede regio voorlichtingen over al haar mbo-opleidingen. Vaak zijn hier ook vertegenwoordigers van leerbedrijven aanwezig.
Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat	Pas toe	Zie ambitie Versterken van de studentenbegeleiding naar duurzame arbeidsmarktperspectieven De regionale afstemming met hbo op LOB heeft lagere prioriteit doordat er geen ho-aanbod in de regio is. Echter zijn er wel contacten met Avans/Fontys, HAN en HU om de enkele leerling met doorgroei ambitie te ondersteunen.
Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	Pas (nog) niet toe	ROC Rivor leidt al veel sectordoorsnijdend op en zal dit blijven doen. Voor nu voldoet dit voor ROC Rivor. We blijven de ontwikkelingen binnen het op te zetten experiment volgen.
Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	Pas toe	ROC Rivor volgt de ontwikkelingen in de landelijke pilotsectoren.

4.2.2 Kwalitatief goede stageplekken en leerbanen aansluitend bij opleiding en ontwikkelingsbehoefte, uitbannen stagediscriminatie en passende stagevergoeding

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 2.2: Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	
Algemene analyse	In 2022 formuleerde ROC Rivor de ambitie tot hervorming van de BPV-procesketen, met als uitgangspunten één centraal BPV-bureau voor administratieve taken, het zoveel mogelijk uniform in één applicatie registreren van BPV-informatie en het digitaliseren en digitaal ondertekenen van BPV-contracten. Inmiddels is er vanaf schooljaar 2023 een Rivorbreed centraal BPV-bureau (nu vooral nog op een administratieve grondslag), beschikken we over een uniform digitaal systeem en is digitaal ondertekenen mogelijk. Wat ontbreekt is een expliciet Rivorbreed BPV-beleid. Dit beleid is een extra toevoeging boven op de administratieve grondslag en professionalisering van alle betrokkenen bij het BPV-proces.
Visie en beleid binnen de instelling over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie	Er is geen Rivorbreed stagebeleid of beleid op het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie beschikbaar. Alle academies geven hieraan hun eigen invulling. Over het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau) is op dit moment geen uitspraak te doen. De indicator en meetinstrumenten zijn nog niet beschikbaar.
Handelingsperspectief van onderwijsprofessionals (stagecoördinatoren, BPV-begeleiders, docenten) bij het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie	Tot nu toe weten collega's elkaar te vinden om kennis en ervaringen uit te wisselen over het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie. Deze werkwijze is mogelijk doordat we een kleine organisatie zijn waarbinnen onderwijsprofessionals elkaar, hun studenten en de stagebedrijven kennen. De lijnen zijn kort en waar nodig wordt snel actie ondernomen. Omdat er geen Rivorbreed beleid op BPV of stagediscriminatie is, verschilt het handelingsperspectief per academie.
Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie	Studenten kunnen stagediscriminatie melden bij hun BPV-coördinator, de studieloopbaanbegeleider of opleidingscoördinator. Binnen de verschillende academies is dit momenteel verschillend ingeregeld. Sinds 1 augustus '23 kan iedere student ook via het meldpunt Stagediscriminatie (Toegankelijke klachtenfaciliteit, opgericht in het kader van de wet Verbetering rechtsbescherming mbo-studenten) eenvoudig melding maken van stagediscriminatie.
Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden	Tot op dit moment zijn er op instellingsniveau geen geregistreerde meldingen van stagediscriminatie. Ook via het meldpunt van de SBB zijn geen meldingen bekend. Zouden er meldingen zijn, dan verschilt het handelingsperspectief en daarmee ook de ondersteuningssystematiek van academie tot academie door het ontbreken van een Rivorbreed beleid op hierover.
Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling	Zie Tabel 9

(Verplichte) Indicatoren

Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en leerbedrijf tijdens stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg)

In Tabel 9 staat het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit ROC Rivor tijdens stage of leerbaan. In Tabel 10 het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf.

Tabel 9 percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit ROC Rivor tijdens stage of leerbaan, bron JOB-Monitor 2022 ROC Rivor [ROC Rivor - JOB-monitor Resultatentool \(jobmonitorresultaten.nl\)](https://www.roc-rivor.nl/job-monitor/resultaten)

		Positief ROC Rivor	Positief Landelijk
BOL	Totaal	40%	36%
	Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/BPV?	44%	39%
	Wat vind je van hoe de school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/BPV?	40%	36%
	Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/BPV-plek?	35%	34%
	Heb je stage/BPV gelopen of doe je dat op dit moment?	Ja: 77% Nee: 23%	Ja: 73% Nee: 27%
	Was/is het moeilijk voor je om een stage-/BPV-plaats te vinden?	Nee: 64% Ja: 19%	Nee: 54% Ja: 25%
BBL	Totaal	52%	54%
	Wat vind je van de mogelijkheid jouw werkervaring te bespreken op school?	59%	62%
	Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je werkplek?	45%	45%
	Hoe moeilijk was het voor jou om een werkplek te vinden voor je opleiding?	79%	78%

Tabel 10 percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf, bron JOB-Monitor 2022 ROC Rivor [ROC Rivor - JOB-monitor Resultatentool \(jobmonitorresultaten.nl\)](https://www.roc-rivor.nl/job-monitor/resultaten)

		Gemiddeld ROC Rivor	Gemiddeld landelijk
BOL	Totaal	66%	67%
	Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/BPV?	62%	64%
	Wat vind je van wat je leert op je stage/BPV?	71%	70%
BBL	Totaal	76%	74%
	Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	70%	69%
	Wat vind je van wat je leert op je werkplek?	81%	79%

Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (op instellingsniveau)

Tot op dit moment zijn er op instellingsniveau geen geregistreerde meldingen van stagediscriminatie. Ook via het meldpunt van de SBB zijn geen meldingen bekend.

Ambitie	
Omschrijving ambitie	Samenwerkingspartners
<p>Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan in 2024</p> <p>Toelichting: Een Rivorbreed BPV-beleid met daarin ruimte voor invulling door individuele opleidingen, aandacht voor stagematching, het aantal verplichte contactmomenten en het voorkomen en tegengaan van stagediscriminatie en een scholingsplan gericht op in- en externe stakeholders. In 2024 is duidelijk of het meldpunt Stagediscriminatie wordt verplaatst naar het BPV-bureau. Verder starten we in 2024 een onderzoek naar uitbreiding van de taken van het BPV-bureau, zie ook de volgende ambitie.</p>	<p>Intern: BPV-bureau, Afdeling O&K</p> <p>Extern: SBB, BPV-bedrijven, Kennispunt BPV (in oprichting)</p>
<p>Eén centraal, regionaal stage/BPV-bureau vanaf 2028</p> <p>Toelichting: Alle contacten en relaties met werkgevers over opleiden en ontwikkelen worden gecentraliseerd in één laagdrempelig BPV-platform. De huidige BPV-organisatiestructuur zal daarvoor in versneld tempo moeten worden doorontwikkeld tot een hub; een stagebureau++. Bij het stagebureau++ kunnen werkgevers, mbo- en vo-studenten, begeleiders en werkcoaches terecht voor hun contacten, wensen en vragen op het gebied van (internationale) stages, leerwerkplaatsen, praktijkcertificeringen, LLO vragen, BBL-plekken, projecten, korte opdrachten, gastlessen, etc. terecht. Het stagebureau++ krijgt in deze opzet ook een regionale functie richting de vo-scholen zodat zij, in tegenstelling tot nu, minder moeite hebben om in de regio voldoende stageplekken voor hun leerlingen te vinden. De bedoeling is om vanuit het stagebureau++ ook evenementen te organiseren voor de verschillende doelgroepen. Voor werkgevers is bovenstaande centralisatie interessant omdat dynamiek en veelvormigheid in de beroepspraktijkvorming toenemen. Werkgevers zoeken naar één aanspreekpunt voor arbeidsmarkt en onderwijsvraagstukken. Denk daarbij ook aan de vorming van WSP- en RMT-loketten in de arbeidsmarktregio's met de ambitie om te komen tot 'centra voor werk'. Voor leerlingen en mbo-studenten is het voordeel dat ze vanuit één centraal punt de mogelijkheid hebben in de praktijk hun kennis en (sociale) vaardigheden ontwikkelen, via verschillende werkvormen (Praktijk- en Digilab) projecten, hackathons, bedrijvendagen, BOL-stages, BBL-plekken, gastlessen, etc., met hun potentiële werkgevers.</p> <p>Om te komen tot één centraal regionaal stage/BPV-bureau voorzien we de volgende, volgtijdige al dan niet gelijktijdige, stappen/acties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inventarisatie van de (on)mogelijkheden samen met interne en externe partijen (waaronder werkgeversverenigingen, brancheorganisaties, VNO-NCW, RW-POA) in 2024. • Ontwikkelen en toetsen van het organisatieontwerp met de partners in 2025. • Uitwerken van (co)financieringsmogelijkheden en positionering met de partners in 2025. • Uitwerken werkprocessen met de partners in 2025. • Gefaseerde implementatie organisatie ontwerp 2025 – 2027. • Training van de betrokken medewerkers 2026-2027. • (Interne en externe) communicatie over centraal, regionaal stage/BPV-bureau 2027-2028. <p>Uiteraard blijft tijdens deze aanpassingen het huidige BPV-bureau 'gewoon' operationeel.</p>	<p>Intern: Medezeggenschap BPV-bureau, Bureau Internationalisering, Afdeling P&O, Afdeling M&C,</p> <p>Extern: Vo scholen, leerbedrijven, SBB, werkgeversverenigingen, brancheorganisaties, VNO- NCW, RW-POA, Aldiver en STL, Kennispunt BPV (in oprichting)</p>

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
Maatregel	Type	Toelichting
Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Pas toe	Zie de ambities Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan en Opzetten één centraal, regionaal stage/BPV-bureau . Een Rivorbreed BPV-beleid met daarin ruimte voor o.a. stagematching, contactmomenten en stagediscriminatie dat wordt ondergebracht in één BPV-Bureau waar alle contacten en relaties met werkgevers over opleiden en ontwikkelen worden gecentraliseerd.
Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	Pas toe	Een Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan met aandacht voor o.a. stagematching, contactmomenten, stagediscriminatie en een sociale normstelling rondom stagediscriminatie.
Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Pas toe	Sinds augustus 2023 is de Toegankelijke klachtenfaciliteit beschikbaar.
Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	Pas toe	In het Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan wordt aandacht besteed aan een (regionale) werkwijze voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.
Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	Pas toe	In het Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan is opgenomen op welke wijze meldingen van stagediscriminatie worden doorgegeven aan SBB.
Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Pas toe	In het Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan is aandacht voor o.a. stagematching bij de eerste stage van BOL studenten in jaar 1.
3 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	Pas toe	Wordt opgenomen in het Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan Een BPV-beleid met daarin opgenomen contactmomenten tussen student, stagebegeleider en praktijkbegeleider.
Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	Verplicht	Zie de ambitie Rivorbreed BPV-beleid en scholingsplan ; een Rivorbreed BPV-beleid met daarin een scholingsplan gericht op in- en externe stakeholders om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	Verplicht	Studenten worden met ingang van elk nieuw schooljaar geïnformeerd over het bestaan van de Toegankelijke klachtenfaciliteit, waar ze ook terecht kunnen met meldingen m.b.t. stagediscriminatie.

4.2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, samenwerking in de LLO-katalysator en Subsidieregeling Praktijkleren

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

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

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

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

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

ROC Rivor is niet (alleen) bezig met opleidingen, maar ook met opleiden. Daarom hebben we, naast het initiële opleiden, aandacht voor (modulair) opleiden op maat en voor bij-, her- en omscholingstrajecten. De snel veranderende maatschappij vraagt van ons als school en van onze studenten immers een bepaalde mate van wendbaarheid en flexibiliteit. Vanwege onze omvang zijn wij wendbaar en flexibel, waardoor wij voorsnog adequaat kunnen reageren op veranderingen. Het is van belang dat wij aansluiten op de wens van de arbeidsmarkt en de leerbehoefte van alle studenten. Flexibilisering van ons onderwijs, onze examinering en aansluiting vinden bij werkgevers, is essentieel om onze studenten op een juiste wijze te begeleiden in hun route naar een positie in de samenleving.

In ons [Koersplan 2022-2025](#) geven we aan dat we al onze studenten en deelnemers de mogelijkheid bieden om zich breder te kwalificeren dan enkel één diploma. Ze kunnen extra onderwijs volgen, leidend tot meerdere diploma's, extra keuzedelen en/of aanvullende mbo-certificaten. Voor de doelgroep die niet (duurzaam) aan het werk is en/of niet goed mee kan komen in het reguliere onderwijs, bestaat de mogelijkheid om na het afronden van een (deel van de) opleiding uit te stromen met een mbo-verklaring, certificaat en/of praktijkverklaring. Dit geldt voor het initiële onderwijs en het volwassenenonderwijs. Het modulaire opleiden zoals we dat nu al aanbieden moet efficiënter worden vormgegeven zodat de student makkelijker kan switchen zonder tijdsverlies. Naast het herijken van de opbouw en inhoud van opleidingen betekent het ook het één en ander voor de systemen waar we als mbo-instelling mee te maken hebben om te komen tot kwalificaties zoals certificaten en praktijk- of mbo verklaringen (binnen de huidige wet- en regelgeving).

Door zowel binnen volwassenenonderwijs als binnen het reguliere initiële onderwijs aandacht te hebben voor het leven lang ontwikkelen, slaan we de brug tussen beide onderwijswerelden én tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Het samenspel tussen initieel en onbekostigd onderwijs, tussen onderwijs en arbeidsmarkt, maakt dat we onze studenten én deelnemers flexibel en wendbaar opleiden. Daarbij dragen we ook nog eens bij aan het terugdringen van tekorten in onder andere de zorg, logistiek en techniek. Ook medewerkers bieden we mogelijkheden voor een leven lang ontwikkelen.

ROC Rivor werkt onder andere voor de onderstaande innovatieve opleidingen/opleidingsvormen samen met het bedrijfsleven om het opleidingsaanbod optimaal te laten aansluiten op de regionale arbeidsmarkt:

- De innovatieve opleiding Smart Building, mbo-niveau 4, begon als een experimentele cross over-opleiding binnen de kwalificatiestructuur. Met deze, inmiddels reguliere, opleiding biedt ROC Rivor een opleiding die bouwtechniek, installatietechniek, elektrotechniek en ICT combineert. De opleiding speelt in op de behoefte aan regionaal (toekomstig) personeel voor het vormgeven van de Regionale Energie Strategie (RES). Overheid, ondernemers, onderwijs en burgers

	<p>(initiatieven) maken zich gezamenlijk sterk voor het verduurzamen van de regio. Bij de ontwikkeling, opstart en operatie van de opleiding zijn diverse bouw- en installatiebedrijven betrokken. Tijdens de opleiding is er veel aandacht voor innovatie, duurzaamheid, de energietransitie en projectmatig werken en ze bevat excursies naar ‘slimme’ bouwprojecten in de regio. Vanuit de strategische agenda onderwijs en arbeidsmarkt van RW-POA Rivierenland zijn gelden beschikbaar gesteld voor de werving van studenten en positionering van de opleiding.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ook de ontwikkeling van The LearnSpot is te kenmerken als een innovatieve vorm van opleiden. Het gaat hier om opleiden binnen de zorgsector (met uitbreiding naar de welzijnssector) waarbij wordt opgeleid met de regio voor de regio. Het online platform biedt een flexibele, persoonlijke en praktijkgerichte manier van leren, waarbij de leervraag centraal staat. Hiermee wordt de drempel om (een leven lang) te leren verlaagd. The LearnSpot is ontwikkeld in een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen en zorgcentra in Rivierenland, waaronder ROC Rivor, Nehem, Avans+, Betuwezorg, Next Learning Valley, Zorgcentra de Betuwe en SZR. • De Vakroute Techniek is een arbeidsmarktgerichte opleidingsroute in het vmbo, waarbij intensief wordt samengewerkt met het mbo en regionale werkgevers. De opleiding kenmerkt zich door leren en oriënteren in de praktijk vanaf het eerste leerjaar van het voortgezet onderwijs, zodat praktisch ingestelde leerlingen gemotiveerd een vak kunnen leren. • Het samenwerkingsverband met 's Heeren Loo vindt plaats binnen de context van regulier BBL-onderwijs, maatschappelijke zorg niveau 3 en 4, onder de noemer van praktijkgestuurd leren (PGL). Aanleiding was de noodzaak om meer zorgprofessionals aan de organisatie te binden en de nadrukkelijke wens om het onderwijs te laten aansluiten op (1) thema's en dilemma's uit de beroepspraktijk en (2) individuele leerstijlen en vragen van studenten. Het concept zoals het nu draait kenmerkt zich door een hoge mate van flexibiliteit en variatie: instroomniveau, leerroute, programma, trajectduur, coaching/begeleiding en uitstroomniveau. Dit alles binnen de kaders van de kwalificatiedossiers maatschappelijke zorg. Bij RVO worden er kort modulaire modules afgenomen om medewerkers in het kader van Leven lang ontwikkelen te scholen met het behalen van een certificaat.
<p><i>Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing</i></p>	<p><i>Begeleiding naar scholing</i></p> <p>ROC Rivor neemt deel aan het RMT (= RivierenlandWerkt) waarin ze met gemeenten, UWV, andere onderwijsinstellingen, Werkzaam Rivierenland, Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB), vakbonden en werkgeversorganisaties samenwerkt. RivierenlandWerkt verleent maatwerkdiensten aan mensen die net iets meer hulp nodig hebben, bij het verkennen van (hun) mogelijkheden op de arbeidsmarkt en bij het zoeken en vinden van werk, op basis van de klantvraag.</p> <p>In 2022 en 2023 werd een communicatiecampagne gevoerd op social media en in lokale huis-aan-huis kranten om de bekendheid in de regio te vergroten. Ook werd in de campagne 2022 aandacht besteed aan Leven Lang Ontwikkelen en in 2023 aan de kanssectoren (Logistiek, Techniek, Agri en Zorg). Door de campagnes wisten meer mensen RivierenlandWerkt te vinden en het aantal aanmeldingen nam toe. Een deel van de communicatie-inspanningen werd gefinancierd uit de middelen die het Rijk via 'Dichterbij dan je denkt' ter beschikking heeft gesteld.</p> <p>Ook binnen de doelgroep Statushouders is ROC Rivor betrokken bij de begeleiding naar scholing. De begeleiding van deze</p>

	<p>doelgroep in een mbo-traject is vanuit de nieuwe Wet inburgering statushouders ingegaan in 2022. Deze wet bestaat uit drie routes: Onderwijsroute, de ZE-route en de B1-route (waarmee instroom naar het mbo mogelijk is). Hierdoor is er beter zicht gekomen op hoe de statushouders instromen in het mbo. De Startacademie (Entree) verzorgt in dit kader het oriënterend jaar. Na het behalen van een diploma stromen studenten door naar een mbo2-opleiding of ze gaan werken. Vanwege deze nieuwe inburgeringswet gaan op termijn de huidige ISK-klassen verdwijnen. We hadden verwacht dat de instroom via de B1-route al eerder op gang zou zijn. Het stagneert op dit moment nog bij de intake door personeelstekorten op het niveau van de consulenten bij de gemeenten.</p> <p><i>Oriëntatie op ondernemerschap</i></p> <p>Eén van de successen in het aanbod van RivierenlandWerkt is ‘Oriëntatie op ondernemerschap’, ontstaan vanuit een samenwerking vanuit RW-POA (Perspectief op Werk). Deze masterclass ontwikkelde ROC Rivor voor Rivierenlanders die hun eigen onderneming willen starten. De regio kent relatief veel kleinere (familie)bedrijven, voornamelijk MKB of kleiner, waar bedrijfsopvolging een kritische uitdaging is. (Startend) Ondernemerschap is de 'driver' achter innovatie en groei in brede welvaart. ROC Rivor heeft veel aandacht voor ondernemerschap en het ontwikkelen van ondernemende eigenschappen. Niet alleen om ondernemerschap te stimuleren, maar juist ook om jongeren wendbaar te maken voor de dynamische arbeidsmarkt. Ruim 150 potentiële ondernemers namen inmiddels deel waarvan 65% ook daadwerkelijk gestart is als zelfstandig ondernemer in de regio.</p>
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>	
<p>Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> - Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn - Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn - Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkorting voor mensen met relevante ervaring) en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op locatie, etc.) 	<p>Maatwerk is binnen ROC Rivor op vlakken en binnen alle opleidingsdomeinen en leerwegen mogelijk. Zowel binnen het bekostigd als binnen het onbekostigd onderwijs, voor studenten met en zonder extra ondersteuning.</p> <p>Al tijdens de intake van studenten en deelnemers wordt gekeken of er maatwerk mogelijk of noodzakelijk is. Bijvoorbeeld in vrijstelling van onderwijs- of examenonderdelen, het aanpassen van de onderwijsduur, instromen in een hoger leerjaar of aanpassingen in het onderwijs (zoals bijvoorbeeld binnen LOB en burgerschap maatwerk geleverd kan worden voor volwassen studenten door de inhoud van de lessen en de diploma-eisen te koppelen aan beroepservaring en levensfasen).</p> <p>Met opleidingsvormen zoals het al eerder genoemde LearnSpot is het voor studenten en deelnemers zelfs mogelijk om een geheel eigen route te doorlopen, of, zoals bij Diplomaroute, via het volwassenenonderwijs met relevante werkervaring deelnemen aan examinering om zo zonder aanvullend onderwijs een erkend diploma te behalen.</p>

Ambitie	
Omschrijving ambitie	Samenwerkingspartners
<p>Blijvende aandacht voor de mogelijkheden van ‘opleiding’ naar ‘opleiden’ geborgd in het strategisch plan 2026-2029</p> <p>Toelichting: Naast een focus op het behalen van een diploma, leggen we ook de focus op andere vormen van kwalificaties, zoals certificaten en praktijk- of mbo-verklaringen. Onderzocht moet worden hoe we de (automatiserings)systemen beter kunnen laten aansluiten op de flexibele maatwerktrajecten en de mogelijkheden die de certificaten en de mbo-verklaring met zich meebrengen. Onderdeel hiervan kan zijn het ontwikkelen van (Edu)badges om skills (vaardigheden) te belonen, als de structuur van ROC Rivor én de huidige wet- en regelgeving dit toelaten. Dit alles moet zijn uitwerking krijgen in het strategische plan van ROC Rivor voor de jaren 2026-2029.</p>	<p>Intern: Afdeling Onderwijs & Kwaliteit, Afdeling automatisering, coördinatoren van alle academies</p>
<p>Intensievere samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven</p> <p>Toelichting: Intensievere samenwerking moet zijn uitwerking krijgen in de nieuwe opzet van het BPV-bureau. We gaan meer en nog intensiever samenwerken met het (regionale) bedrijfsleven om werk en scholing te kunnen combineren. Dit geldt voor het initiële onderwijs, maar ook voor het volwassenenonderwijs. Een voorbeeld in het volwassenenonderwijs is het onderzoeken van de mogelijkheden om de masterclass ‘Oriëntatie op ondernemerschap’ geschikt te maken voor kandidaten van Werkzaak Rivierenland. Door de intensievere samenwerking vinden meer potentiële studenten/deelnemers hun weg naar initiële en om- en bijscholingstrajecten.</p>	<p>Intern: Coördinator Academie Volwassenenonderwijs</p> <p>Extern: RW-POA, UWV, bedrijfsleven</p>
<p>Uitbreiding sectordoorsnijdend onderwijsaanbod</p> <p>Toelichting: Het sectordoorsnijdend opleiden binnen onze niveau 1 en een groot deel van onze niveau 2 opleidingen biedt voldoende positieve aanknopingspunten om de komende jaren te onderzoeken bij welke andere opleidingen (ook op niveau 3 en 4) dit ook tot een succes gebracht kan worden. En welke aanpassingen op niveau 3 en 4 hier mogelijk voor nodig zijn. We verwachten het sectordoorsnijdend aanbod de komende jaren te kunnen invoeren bij Zorg & Welzijn, Multimedia vormgeving en bij Handel, Commercie & Zakelijke dienstverlening.</p> <p>Breed opleiden betekent veranderen van het onderwijsmodel en meer sturen op delen dan op diplomatraject. Het kan gaan om uitstromen met meerdere waardepapieren, zoals aanvullende certificaten of mbo-verklaringen en deze ambitie is daarmee gerelateerd aan Blijvende aandacht voor de mogelijkheden van ‘opleiding’ naar ‘opleiden’.</p> <p>Dit alles moet zijn uitwerking krijgen in het strategische plan van ROC Rivor voor de jaren 2026-2029.</p>	<p>Intern: Coördinatoren Academies, Afdeling Onderwijs en Kwaliteit</p>

Aanbod Rivor Volwassenenonderwijs koppelen aan Learnspot

Toelichting: We willen een deel van het aanbod 'Zorg' van Rivor Volwassenenonderwijs koppelen aan de Learnspot. Op deze manier kunnen we verdere samenwerking tussen volwassenenonderwijs en de andere academies inzetten en het volwassenenonderwijs (nog) beter onder de aandacht brengen van de regio. Het online platform van The Learnspot biedt een flexibele, persoonlijke en praktijkgerichte manier van leren, waarbij de leervraag centraal staat. Niet alleen biedt dit de mogelijkheid om fijnmaziger op te leiden en te verzilveren (en routes op maat uit te stippelen), maar dit maakt het ook mogelijk om snel in te kunnen spelen op altijd veranderende omstandigheden. Dit gebeurt o.a. door het aanbieden van 'dagverse' content die altijd en overal tot iemands beschikking hebt. Hiermee wordt de drempel om (een leven lang) te leren verlaagd. Dit alles moet zijn uitwerking krijgen in het strategische plan van ROC Rivor voor de jaren 2026-2029.

Intern: Coördinatoren van alle opleidingen, afdeling Marketing & Communicatie

Extern: (onder voorbehoud) o.a. Avans+, Nehem, Motivatie Academie, Next Learning Valley, regionale V&V-tafel en brancheverenigingen, zorginstellingen.

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)

Maatregel	Type	Toelichting
Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Leg uit	Het aantal BBL-opleidingen bij ROC Rivor is al hoger dan landelijk gemiddeld. We willen dit vasthouden, maar ook oog houden voor de behoeften aan BOL opleidingen en maatwerktrajecten . Aan de bekendheid van BBL-opleidingen, met name die welke die zich richten op de maatschappelijke opgaven, zullen onze ambities Opzetten één centraal, regionaal stage/BPV-bureau en Voorlichtingsactiviteiten gekoppeld aan reële arbeidsmarktcommunicatie zeker bijdragen.
BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	Pas toe	Dit is een continu proces binnen ROC Rivor.
BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio	Pas toe	Zie onze ambities Opzetten één centraal, regionaal stage/BPV-bureau en Voorlichtingsactiviteiten gekoppeld aan reële arbeidsmarktcommunicatie en Intensievere samenwerking met het regionale bedrijfsleven . Inherent aan deze ambities is dat we ons BBL aanbod bekend maken in de regio zowel bij werkgevers als bij potentiële studenten/deelnemers.
Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen	Pas toe	Zie de analyse m.b.t. Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio en onze ambities Sectordoorsnijdend onderwijs en Blijvende aandacht voor van 'opleiden' naar 'opleiding'
Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten	Pas toe	Zie onze ervaring met de masterclass ' Oriëntatie op ondernemerschap ' en onze ambitie Intensievere samenwerking met het regionale bedrijfsleven
Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken	Pas toe	ROC Rivor neemt al deel aan de RMT (zie analyse Deelname aan de RMT).

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

4.3.1 Verbeteren beheersing Nederlands en rekenen

Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 3.1: De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.	
Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen	In het werkgebied van ROC Rivor is de laaggeletterdheid hoger dan in de omliggende arbeidsmarktregio's. Aandacht voor geletterdheid en rekenen is voor deze doelgroep, maar ook voor van onze niet-laaggeletterde studenten essentieel. Ons taal- en rekenonderwijs is hierop ingericht. We zijn bezig om het onderwijs in taal en rekenen verder te professionaliseren . In 2023 zijn de contouren vastgesteld van een vakgroep taal en rekenen die vanaf schooljaar 2023-2024 actief zal zijn. Ook de taal- en rekencoaches van Rivor Volwassenenonderwijs zullen leren met en van deze vakgroep. Vanaf 2024/2025 bieden we kosteloos leermiddelen aan op het gebied van Nederlandse taal en rekenen aan studenten onder de 18 jaar.
Behoefte aan extra ondersteuning bij bepaalde studenten voor verbeteren van de beheersing van Nederlands en rekenen	ROC Rivor faciliteert extra NT2 ondersteuning binnen het reguliere onderwijs voor de studenten die dit nodig hebben. Het reguliere aanbod voor NT2 onderwijs vindt plaats in het kader van het inburgeringstraject of schakeltraject naar regulier onderwijs. Ook voor studenten (buiten de NT2 ondersteuning) worden, laagdrempelig, via het Loopbaancentrum trajecten aangeboden voor extra ondersteuning op het vlak van Nederlands en rekenen.
Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen	Studenten van ROC Rivor zijn zeer tevreden over de lessen Nederlands en rekenen. We scoren we ruim boven het gemiddelde in de JOB-monitor. Zie Tabel 11 . Wanneer we de scores van '22 vergelijken met die van '20 zien we dat de score op de vraag over de lessen Nederlands gestegen is van een 3,2 in '20 naar een 3,5 in '22 en bij rekenen van 3,4 naar 3,5.
Profiel van docenten Nederlands en rekenen. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid	Voor de inzet van docenten voor Nederlands vereisen we een Lerarenopleiding Nederlands of PABO aangevuld met de PDG. Voor NT2-onderwijs geldt aanvullend dat men de opleiding NT2 of basiseducatie heeft afgerond. Uiteraard blijft nascholing van essentieel belang. De rekenlessen worden verzorgd door docenten die een lerarenopleiding Economie of Bedrijfseconomie hebben gevolgd, of beschikken over een rekenbevoegdheid (incl. onderwijsbevoegdheid). Er is tot nu toe nog geen centraal beleid op nascholing van de taal- en rekendocenten geformuleerd.
Visie van instelling en/of onderwijsteams op het onderwijs in rekenen en Nederlands	Er is geen Rivorbrede visie op taal- en rekenen. Elke academie stelt een eigen visie op, al dan niet in afstemming met andere academies. Een instellingsbreed uitgangspunt wordt wel gemist. We constateren dat er landelijk een discussie speelt over de huidige eisen die binnen mbo-opleidingen aan taal en rekenen gesteld worden. Het gaat er dan om of, gegeven de druk op de arbeidsmarkt, de huidige eisen wel kunnen blijven bestaan. ROC Rivor volgt de discussie.

(Verplichte) Indicatoren

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen

Tabel 11 aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen, bron JOB-monitor 2022

	Gemiddelde score ROC Rivor	Landelijk gemiddelde
Wat vind je van de lessen Nederlands?	52,7	46,9
Wat vind je van de lessen rekenen	53,4	44,1

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer)

Het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau behaald is in onderstaande tabellen af te lezen. Hierbij dient opgemerkt te worden dat het examenresultaat voor rekenen nog niet meetelde in de slaag/zakregeling. Hierdoor is het lastig dit cijfer te interpreteren en hier een waarde aan te hechten: een student behaalt het diploma ongeacht het cijfer voor rekenen. Voor de cijfers voor Nederlands geldt dat deze hoog zijn: het behalen van het vereiste niveau voor Nederlands is verplicht voor het behalen van het diploma.

Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22

			aantal gediplomeerden			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald %		
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
ROC Rivor	1	2f	60	90	70	38	19	33
ROC Rivor	2	2f	550	560	510	54	52	50
ROC Rivor	3	2f	250	320	250	68	72	68
ROC Rivor	4	3f	200	250	210	43	44	39
ROC Rivor		totaal	1.060	1.240	1.060	54	53	51

Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22

			aantal gediplomeerden ¹⁾			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald %		
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
ROC Rivor	1	2f	150	140	100	92	97	.
ROC Rivor	2	2f	550	570	510	99	.	.
ROC Rivor	3	2f	250	320	250	.	.	.
ROC Rivor	4	3f	200	250	210	.	.	.
ROC Rivor		totaal	1140	1290	1090	99	99	.

Aandeel gediplomeerde studenten ¹⁾ dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald, 2019/'20 - 2021/'22								
			aantal gediplomeerden ¹⁾			aandeel gediplomeerden examenniveau behaald		
			2019/'20	2020/'21	2021/'22*	2019/'20	2020/'21	2021/'22*
ROC Rivor	1	2f	150	140	100	68	54	68
ROC Rivor	2	2f	550	570	510	92	96	92
ROC Rivor	3	2f	250	320	250	96	95	94
ROC Rivor	4	3f	200	250	210	83	79	67
ROC Rivor	totaal		1140	1290	1090	88	88	86

Ambitie

Omschrijving ambitie

Verder professionaliseren van het taal- en rekenonderwijs door samen te brengen, te werken en te leren

- Studenten van ROC Rivor blijven bovengemiddeld tevreden over de lessen Nederlands en rekenen.
- We streven naar een Rivorbreed taal- en rekenteam en een gedragen Rivorbrede visie op taal en rekenen.

Toelichting: We ondernemen onder meer de volgende stappen/acties:

- Samenstellen van een Rivorbrede vakgroep Taal en Rekenen (afgerond m.i.v. maart 2024) die onder meer gaat leiden tot kennisuitwisseling en meer samenwerking tussen de taal- en rekendocenten van de verschillende academies door ontschotting, uniformering en efficiëntie en duidelijke positionering van de taal- en rekendocenten. Daarbij zal worden beoordeeld welke professionalisering van de docenten noodzakelijk dan wel het meest passend is om de gewenste kwaliteit te kunnen blijven bieden.
- Opstellen van een gedragen, Rivorbrede visie op taal en rekenen* (gereed 1/8/2024), waardoor taal en rekenen onderwijskundig steviger verankerd wordt, door de vakgroep Taal en Rekenen. Eén van de uitgangspunten hierbij is dat de visie aansluit bij het beleid van ROC Rivor: Rivorbreed daar waar het kan, opleidingsspecifiek daar waar het moet. Uiteraard wordt de maatregel 'Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie' ook meegewogen in de te ontwikkelen visie.
- Centrale organisatie van alle taal- en rekenactiviteiten door de vakgroep Taal en Rekenen, uiterlijk schooljaar 2026.

* Een bijkomend aandachtspunt zijn de anderstalige studenten in het onderwijs. Studenten stromen vanuit Educatie, Inburgering en niveau 1 steeds vaker door naar een niveau 2, 3 of 4 opleiding. Het mbo-onderwijs op deze niveaus is binnen ROC Rivor vooral ingericht op het verzorgen van 'regulier' taal- en rekenonderwijs. Het formuleren van beleid op taalonderwijs aan anderstaligen, in zowel volwassenenonderwijs als initieel onderwijs passend bij jongeren en volwassenen, en op alle onderwijsniveaus, krijgt de komende jaren aandacht en zal onderdeel uitmaken van de te formuleren visie.

Samenwerkingspartners

Intern:
Taal- en rekendocenten, coördinatoren van alle academies (inclusief volwassenenonderwijs!)

Extern: -

Investeren in wegwerken van corona-achterstanden instromers in o.a. taal en rekenen

Toelichting: We blijven ook de komende jaren aandacht besteden aan het wegwerken van de achterstanden in onder andere taal en rekenen die de (aspirant) studenten tijdens de coronapandemie mogelijk hebben opgelopen in het vo. Mede via de NPO-gelden werken we aan het wegwerken van achterstanden op de basisvaardigheden en het verhogen van de beheersing van deze vaardigheden onder studenten uit zowel het vo als het mbo. Dit doen we door het inplannen van extra lessen en studenten de mogelijkheid tot wekelijkse bijlessen (met veel persoonlijke aandacht en elementen van maatwerk) taal en rekenen te bieden. Aan studenten met een niet Nederlandse taal-achtergrond bieden we ook nog extra NT2-bijlessen.

Intern:
Vakgroep Taal en Rekenen, docenten taal en rekenen.

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)

Maatregel	Type	Toelichting
Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Pas toe	Zie ambitie Investeren in wegwerken van corona achterstanden .
Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	Pas toe	Zie de ambities Verder professionaliseren van het taal- en rekenonderwijs door samen te brengen, te werken en te leren en Investeren in wegwerken van corona achterstanden
Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Pas toe	Zie ambitie Investeren in wegwerken van corona achterstanden .
Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (zie ook doelstelling 3.3)	Pas toe	Zie ambitie Verder professionaliseren van het taal- en rekenonderwijs door samen te brengen, te werken en te leren en professionaliseringsbeleid ROC Rivior .

4.3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs

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

Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 3.2: De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Burgerschapsonwikkeling van studenten	Zie analyse Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs . Vanaf 2024/2025 bieden we, studenten onder de 18 jaar, kosteloos leermiddelen op het gebied van burgerschap aan.
Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap. Aanstellings- en scholingsbeleid	De docenten die nu Burgerschap verzorgen, beschikken over het algemeen over een opleiding Maatschappijleer of Geschiedenis. Er is nog geen centraal scholingsbeleid geformuleerd.

<p>Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs</p>	<p>Om het burgerschapsonderwijs te versterken, zette ROC Rivor de afgelopen twee jaar sterk in op analyseren en waar nodig aanpassen, van (de visie op) het burgerschapsonderwijs. Met ingang van cohort 2022 zijn een aantal essentiële veranderingen doorgevoerd. Hierdoor zijn de verschillen tussen de opleidingen op het gebied van burgerschap verkleind en is de kwaliteit van het voldoen aan de inspanningsverplichting burgerschap vergroot.</p> <p>We hebben de inspanningsverplichting voor burgerschap uitgebreider omschreven en geclusterd. Er is een inspanningsverplichting voor niveau 1 en 2 samen en voor niveau 3 en 4 samen. Ook is een Rivorbrede volgorde voor de burgerschapsmodules ingevoerd, wordt er binnen de school gewerkt met dezelfde onderwijsmethode en is de minimale studiebelasting vastgelegd. Hierdoor is er eenduidig burgerschapsonderwijs voor en over alle opleidingen ontstaan. De afronding van het burgerschapsonderwijs gebeurt vanaf cohort 2022 met een portfolio. Er zijn Rivorbrede afspraken over welke opdrachten het burgerschapsportfolio minimaal bevat, waarbij aandacht is voor de verschillen tussen BOL, BBL en maatwerktrajecten.</p>
<p>De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord</p>	<p>De studievoortgang van de student wordt door de studieloopbaanbegeleider en het docententeam gemonitord. De docent monitort de voortgang in de les, door middel van formatieve opdrachten. De SLB'er houdt de algemene studievoortgang in de gaten, waaronder burgerschap.</p>
<p>(Verplichte) Indicatoren</p>	
<p>Aandeel studenten positief is over lessen burgerschap instellingsniveau</p>	<p>Op het moment van schrijven is deze indicator nog niet beschikbaar gesteld door OCW, noch beschikken we over een interne analyse.</p>
<p>Ambitie</p>	
<p>Omschrijving ambitie</p>	<p>Samenwerkingspartners</p>
<p>Sterk burgerschapsonderwijs, passend bij de regio en aansluitend op nationale en internationale vraagstukken</p> <ul style="list-style-type: none"> • Inhoudelijk sterk burgerschapsonderwijs. • Beroepsinhoud, kennisontwikkeling en professionele verantwoordelijkheid voldoen aan het landelijk bekwaamheidsprofiel voor de burgerschapsdocent. <p>Toelichting: De vakgroep gaat het ingezette beleid verder verankeren in de organisatie. Uiteraard evalueert de vakgroep het ingezette beleid, implementeert de landelijke verenigingsafspraken en werkt aan verdere verbeteringen. ROC Rivor ambieert ook om sterker in te gaan zetten op de professionalisering van de burgerschapsdocent. Zie Professionaliseringsbeleid ROC Rivor. Hierbij houden we rekening met een mogelijk landelijk bekwaamheidsprofiel voor de burgerschapsdocent. In afstemming met de betrokken interne partners wordt binnen de professionaliseringsagenda van ROC Rivor vastgelegd hoe gedurende de periode 2023-2027 gewerkt gaat worden aan het versterken van de kwaliteit van de docenten die het burgerschapsonderwijs verzorgen.</p> <p>Aanvullend hierop professionaliseert de werkgroep Burgerschap zich ook door over de academies heen te kijken en zo alle burgerschapsdocenten samen te brengen. Hierdoor ontstaat er een intern netwerk van burgerschapsdocenten dat begin 2024 volledig operationeel is. Bij het nastreven van inhoudelijk sterk burgerschapsonderwijs en het versterken van de kwaliteit van docenten burgerschap, houden we, zover als mogelijk, rekening met de (voorgenomen) aangescherpte eisen die het ministerie OCW vanaf</p>	<p>Intern: Vakgroep Burgerschap, de afdeling P&O, Ondernemingsraad</p> <p>Extern: Expertisepunt Burgerschap, MBO-Raad</p>

schooljaar 2024-2025 gaat stellen aan de docenten die les geven in de basisvaardigheden. Hierbij wordt nauwlettend bewaakt of en hoe de huidige landelijke ontwikkelingen op burgerschap passen bij de visie op burgerschap van ROC Rivior en de regionale behoeften.

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)

Maatregel	Type	Toelichting
Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Pas toe	Bij het professionaliseren van de burgerschapsdocent houden we rekening met het landelijk bekwaamheidsprofiel. Zie Sterk burgerschapsonderwijs
Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met Ondernemingsraad	Pas toe	In afstemming met de betrokken interne partners wordt binnen de professionaliseringsagenda vastgelegd hoe gewerkt gaat worden aan het versterken van de kwaliteit van de docenten die het burgerschapsonderwijs verzorgen. Zie ambitie Sterk burgerschapsonderwijs
Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (zie ook doelstelling 3.3)	Pas toe	We werken o.a. aan een intern netwerk van burgerschapsdocenten. Zie Sterk burgerschapsonderwijs

4.3.3 Aantrekkelijk werkgeverschap

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

Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren

Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende	De arbeidsmarktkrapte resulteert weliswaar in minder aanbod maar Rivior slaagt er tot nu toe nog in om voldoende en kwalitatief goede docenten te werven.
Bestaan van personeelstekorten	Personeelstekorten zijn tijdelijk en nog niet structureel. Tot nu toe slagen we er in om voldoende en kwalitatief goede docenten te werven.
Uitval onder startend onderwijspersoneel	Uitval onder startend onderwijspersoneel is minimaal: in 2022 niemand, in 2023 1 persoon.
Begeleiding aan startend onderwijspersoneel	Bij start wordt een centraal introductieprogramma aangeboden, aangevuld met thema-sessies door het jaar heen. Ook is een online leeromgeving beschikbaar. Het onderwijspersoneel wordt veelal begeleid door een werkplekbegeleider. Daarnaast geldt altijd het aanbod van een coach die de medewerker begeleidt tijdens de studie en bij andere werk gerelateerde vraagstukken zoals timemanagement, vitaliteit en werk/privé balans.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel	Personeel kan horizontaal doorgroeien (andere taken/rollen binnen instructeurs- of docentfunctie) of verticaal vanaf schaal 7 (instructeur) tot LC indien vacant.
<i>Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas</i>	Personeel wordt ingeschaald op basis van normfuncties Fuwasys, afhankelijk van het feitelijk takenpakket Schaal LB of Schaal LC. Daarnaast hanteert ROC Rivor een aanvullend beloningsbeleid gebaseerd op bekwaamheidseisen. Medewerkers kunnen tot 1 of 2 extra periodieken (ook als max. carrièrepatroon is bereikt) extra beloond worden en uiteindelijk carrièrepatroon LC volgen met behoud van functie docent LB. Voor de omvang van het aantal LB en LC docenten streven we naar een minimale verhouding van 65% LB en 35% LC. Schaal LD wordt tot nu toe alleen benut voor leidinggevendenden van onderwijsteams. Inschaling (hoofd)instructeurs o.b.v. normfuncties Fuwasys. Beloningsbeleid ook van toepassing (overigens voor al het personeel van Rivor).
Ervaren werkdruk onderwijspersoneel	Uit het MTO van december '22 blijkt dat 51% van het onderwijspersoneel de werkdruk hoog of te hoog vindt. De ervaren werkdruk varieert per onderwijsteam en is mede afhankelijk van teamgrootte, de diversiteit binnen opleidingsaanbod en communicatie.
Professionaliseringsbeleid van de instelling	Voor professionalisering is een ruim budget beschikbaar. Bij het besteden van het professionaliseringsbudget geeft ROC Rivor voorrang aan het behalen van bevoegdheden door docenten en instructeurs, gevolgd door 'het bekwaam blijven' van onderwijspersoneel en teambuilding. Het huidige scholingsbudget lijkt toereikend en kan de komende jaren blijven gehandhaafd.
Mate waarin gebruik gemaakt wordt van professionaliseringsmogelijkheden	De mate waarin gebruik wordt gemaakt van professionaliseringsmogelijkheden varieert. Aanbod aan zij-instromerstraject/lerarenopleiding wordt altijd benut en interne studiedagen worden goed bezocht, maar er is minder vraag naar individuele trajecten en centraal georganiseerde workshops/trainingen. Niet ieder team beschikt al over een scholingsplan. Het scholingsplan heeft niet altijd een directe koppeling met het teamplan. De deelname aan professionaliseringsactiviteiten door onderwijspersoneel is nog niet optimaal.
(Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliserings-mogelijkheden	Vooral gebrek aan tijd en de noodzaak tot het stellen van prioriteiten zijn (ervaren) barrières t.a.v. het gebruik maken van professionaliseringsmogelijkheden.
(Verplichte) Indicatoren	
Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)	Het onderwijspersoneel geeft in het Medewerkerstevredenheidonderzoek (MTO) van december 2022 op ontwikkelingsmogelijkheden een 6,6.
Ervaren werkdruk OP (instellingsniveau)	Uit het MTO van december '22 blijkt dat 51% van het onderwijspersoneel de werkdruk hoog of te hoog vindt.

Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau)	Leeftijds-klasse	PCT_LB 2020	PCT_LB 2021	PCT_LB 2022	PCT_LC 2020	PCT_LC 2021	PCT_LC 2022	PCT_LD 2020	PCT_LD 2021	PCT_LD 2022
	1	91,5%	100,0%	100,0%	8,5%	-	-	-	-	-
2	88,4%	71,2%	61,9%	8,4%	28,8%	34,9%	3,2%			3,2%
3	63,0%	51,0%	54,6%	23,7%	42,4%	41,6%	13,3%	6,6%		3,8%
4	63,9%	57,9%	60,2%	28,9%	35,1%	36,5%	7,2%	7,0%		3,3%
5	58,5%	54,1%	44,6%	24,5%	29,0%	39,2%	17,0%	17,0%		16,2%
Totaal	70,1%	61,8%	58,1%	20,7%	31,3%	35,6%	9,1%	6,9%		6,2%
Leeftijds-klasse	PCT_07 2020	PCT_07 2021	PCT_07 2022	PCT_08 2020	PCT_08 2021	PCT_08 2022	PCT_09 2020	PCT_09 2021	PCT_09 2022	
1	69,2%	40,0%	100,0%	-	-	-	30,8%	60,0%		
2	6,3%	34,5%	28,6%	-	-	-	93,7%	65,5%	71,4%	
3	30,8%	20,0%	15,0%	-	-	-	69,2%	80,0%	85,0%	
4	11,9%	41,6%	41,6%	-	-	-	88,1%	58,4%	58,4%	
5	100,0%	100,0%	100,0%	-	-	-				
Totaal	30,0%	36,7%	38,5%	-	-	-	70,0%	63,3%	61,5%	

Mate waarin OP met dienstverband van 0-2 jaar bij de instelling wil blijven werken (instellingsniveau)

Het onderwijspersoneel scoort op 'mate waarin het bij de instelling wil blijven werken' in het MTO van december '22 een 8,4.

Ambitie

Omschrijving ambitie

Aandeel docenten LC en hoger blijft stabiel t.o.v. 2020, onderzoek naar functiebeschrijvingen

- Gedurende de looptijd van de CAO blijft het aantal docenten in ieder geval conform de in de cao gestelde eisen op het niveau van 2020. Deze eisen zijn 70% LB / 30% LC of LD. We streven als ROC Rivor naar een verhouding van 65% LB en 35% LC.
- De functiebeschrijvingen worden geactualiseerd.

Toelichting: Gedurende de looptijd van de nieuwe cao zal het aandeel docenten LC en hoger minimaal stabiel blijven ten opzichte van het totaal aandeel docenten in het jaar 2020 (70% LB/ 30% LC of LD).

De huidige functiebeschrijvingen van de docenten worden echter, in samenspraak met de OR, onder de loep genomen.

Het onderzoek start in het najaar van 2023:

- Bekeken wordt of de functiebeschrijving nog overeenkomt met het daadwerkelijke takenpakket dat is belegd bij de docenten bij ROC Rivor.

Samenwerkingspartners

Intern:

Afdeling P&O, Ondernemingsraad

<ul style="list-style-type: none"> • Eventuele herschrijving en uiteraard ook herwaardering. Dit kan ook betekenen dat het functiebouwwerk voor docenten uitgebreid wordt met een LD of LE beschrijving. Hierbij wordt nadrukkelijk bewaakt dat iedere docent, ongeacht de inschaling, nog wel voor de klas dient te staan (carrière maken in de klas). <p>In het eerste kwartaal van 2024 worden de uitkomsten verwacht. Het streven én de verwachting is dat er n.a.v. dit onderzoek een verschuiving zichtbaar wordt in het percentage LB/LC: het percentage functies op LC-niveau zal groei gaan laten zien.</p> <p>Op basis van het koersplan, de onderwijs- en teamplannen en de Kwaliteitsagenda zal inzichtelijk worden gemaakt welke verhouding aan docentfuncties per onderwijsteam wenselijk is. Dit geldt ook voor de onderwijsassistenten, instructeurs en hoofdinstructeurs. Dit laat onverlet dat een hogere inschaling van de onderwijsgeveden ook al mogelijk is o.b.v. het beloningsbeleid van ROC Rivor. Overigens wordt niet alleen het functiehuis voor het onderwijzend personeel herijkt: hetzelfde geldt voor de functiebeschrijvingen van het ondersteunend personeel. Deze gaan in hetzelfde onderzoek mee.</p>	
<p>Verdere professionalisering onderwijspersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> • In schooljaar 2024/2025 beschikt ieder team over een scholingsplan, dat gekoppeld is aan het teamplan. <p>Toelichting: Er worden centrale, team specifieke en individuele professionaliseringsactiviteiten aangeboden passend bij de functie en de gewenste kwaliteit van het onderwijs. Per team worden er jaarlijks scholingsplannen opgesteld. Door een scholingsplan per team op te stellen dat gekoppeld is aan het teamplan, wordt deelname aan de professionaliseringsactiviteiten vanzelfsprekender (onderdeel van PDCA-cyclus).</p> <p>Er wordt in ieder geval ingezet op de professionalisering van de 1^e lijns- en tweedelijns begeleiders van onze studenten/leerlingen, alle betrokkenen bij het BPV-proces, de coachende rol van de docenten en de avo-docenten. Deelname aan deze professionaliseringsactiviteiten is verplicht en niet meer vrijblijvend.</p> <p>In het kader van generatiebeleid zullen er trainingen en/of intervisie worden aangeboden aan de diverse generaties. Daarnaast worden er interne maar ook externe coachingstrajecten aangeboden Zie ook Professionaliseringsbeleid van de instelling.</p>	<p>Intern: Afdeling P&O, onderwijs teams</p>
<p>Verlagen werkdruk bij onderwijspersoneel</p> <ul style="list-style-type: none"> • In 2027 geeft minder dan 45% van het onderwijspersoneel in het MTO aan dat ze de werkdruk hoog of te hoog vinden <p>Toelichting: Op basis van de evaluatie van het werkdrukplan worden, waar nodig, bijgestelde maatregelen getroffen. Een belangrijke maatregel is het streven naar een ‘dakpanconstructie’ bij vertrek van een docent zodat een goede overdracht en een gedegen inwerktraject te realiseren is. Daarmee voorkomen we deels ook de noodzaak tot het opvangen van lessen door andere docenten. Daarnaast bekijken we of inzet van administratieve ondersteuning van de onderwijsteams en/of digitalisering van processen zoals taakverdeling en koppeling met roosters, werkdruk verlagend werken. Bijkomend onderzoeken we hoe bij onderwijspersoneel de barrière ‘tijd’ lager kunnen maken zodat ze beter in staat zijn scholingstrajecten te volgen.</p>	<p>Intern: Afdeling P&O</p>

Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
Maatregel	Type	Toelichting
Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: - inschaling, professionalisering, werkdruk OP en begeleiding startend OP	Verplicht	Inschaling onderwijspersoneel, zie ambitie Aandeel docenten LC Professionalisering onderwijspersoneel, zie ambitie Verdere professionalisering onderwijspersoneel Werkdruk onderwijspersoneel, zie ambitie Verlagen werkdruk . Mede gezien de minimale uitstroom van startend onderwijspersoneel en de tevredenheid over de huidige begeleidingsstructuur, continueren we de huidige begeleidingsstructuur . Daarbij houden we aandacht voor mogelijke verbeteringen in tijd en professionaliteit van de werkplekbegeleider en in de mogelijkheden voor startend personeel om (bij)scholing te volgen.
Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en eventuele limiteringen aan aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten i.v.t. het totale aantal onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling	Verplicht	Alle functies zijn beschreven en gewaardeerd conform Fuwasys-systematiek. Het huidige beloningsbeleid blijft vooralsnog van kracht waardoor excellente docenten recht krijgen op een hogere beloning met behoud van feitelijke functie. Zie verder Aandeel docenten inschaling LC blijft stabiel , Loopbaanperspectief , Beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas en Tevredenheid personeel over ontwikkelingsmogelijkheden . Bij al deze zaken wordt het ontwikkelperspectief meegenomen en vanzelfsprekend wordt het huidige beloningsbeleid voortdurend geëvalueerd en waar nodig aangepast.
Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid	Verplicht	Vacatures staan open voor ervaren docenten én zij-instromers. In personeelsadvertenties zal dit nadrukkelijk worden vermeld. Zij-instromers worden in staat gesteld binnen een jaar te starten met de PDG of lerarenopleiding. Daarbij krijgen ze een werkplekbegeleider (vanuit team) en een coach aangeboden.

4.3.4 Onderzoek en innovatie

Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	
Analyseonderdelen en nulmeting(en) bij doelstelling 3.4: Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	
Positie van onderzoek en innovatie op de instelling	Onderzoek en/of innovatie hebben geen aparte positie binnen ROC Rivor. Onderzoek en/of innovatie maakt momenteel deel uit van projecten, zoals RIF's, PPS'en, en kan worden uitgevoerd daar waar nodig. Daarnaast werken we met innovatieve onderwijsconcepten; binnen de academie voor Zorg en Welzijn met praktijkgericht leren (PGL) en binnen de ICT-opleidingen, Mediavormgeving en Smartbuilding met challenged based learning (CBL) met als doel een lerende bekwaamer te maken in het (toekomstig) uitoefenen van het beroep. Op mbo-niveau 2 hebben we binnen de RIF CircuLEREN een pilot gedraaid waarbij studenten de kans kregen om kennis te maken met verschillende bedrijven en verschillende afdelingen binnen de bedrijven. Op deze manier krijgen studenten in meerdere sectoren de kans om succesvol te leren en daarna succesvol de overstap naar werk

	<p>te kunnen maken. Binnen LLO bieden we The LearnSpot, een online platform dat een flexibele, persoonlijke en praktijkgerichte manier van leren biedt waarbij de leervraag centraal staat. The LearnSpot is ontwikkeld in een samenwerkingsverband van onderwijsinstellingen en zorgcentra in Rivierenland, waaronder ROC Rivor, Nehem, Avans+, Betuwezorg, Next Learning Valley, Zorgcentra de Betuwe en SZR. Zie verder het onderdeel Cultuur in de SWOT.</p>
<p>Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen</p>	<p>Zie Vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling. Binnen ROC Rivor maken onderzoek en innovatie deel uit van projecten, RIF's en PPS'en.</p>
<p>Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten</p>	<p>ROC Rivor heeft vanaf september 2017 samengewerkt met ROC Nijmegen, Graafschap College, de HAN en het logistieke, regionale bedrijfsleven in de Publiek Private Samenwerking 'Beroepsonderwijs in Logistics Valley'. Het eerste traject is afgerond in 2021. Er wordt nu gewerkt aan een doorstart van het project, gesprekken over de participatie van Rivor worden op moment van schrijven geïnitieerd. Zie Practoraat Beroepsonderwijs in Logistics Valley 2.0 Projecten Logistics Valley.</p> <p>We hebben kennisgenomen van het practoraat Tech@doptie Zorg & Technologie (www.techadoptie.nl/practoraat/) binnen de regio Arnhem-Nijmegen. Binnen het practoraat zijn RijnIJssel en ROC Nijmegen actief met partners als zorg- en welzijnsinstellingen, onderwijs en overheid uit de regio Arnhem-Nijmegen. Gezien de in- en uitstroom binnen onze zorgopleidingen op niveau 3 en 4 en het aantal werkenden dat we een zorg gerelateerde opleiding aanbieden (bc113 verpleegkundige niveau 4: 83 studenten en bc223 verzorgende ig: 47), kan instappen in dit practoraat relevanter zijn dan consolideren van deelname aan het practoraat Beroepsonderwijs in Logistics Valley 2.0. Dit laat onverlet dat de kosten verbonden aan deelname aan een practoraat voor een klein ROC zoals ROC Rivor verhoudingsgewijs hoog zijn.</p>
<p>Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten</p>	<p>Studenten van ROC Rivor kunnen op vele vlakken excelleren. We maken het mogelijk dat studenten, die dat willen, deelnemen aan Skillswedstrijden, aan regionale projecten zoals de 'Battle of the Boats' en aan hackatons. Maar ook dat studenten kunnen uitstromen met meer dan alleen een diploma. Denk daarbij aan de mogelijkheid tot dubbeldiplomering, het behalen van meerdere relevante, officiële certificaten, het volgen van extra keuzedelen, versneld diplomeren, kiezen voor een complexere stageperiode of een gedeelte van de opleiding in het buitenland voortzetten. Ook de aspirant-student kan excellentie zichtbaar maken: als hij/zij niet voldoet aan de instroomeisen, krijgt hij/zij de kans te bewijzen waarom zij toch in aanmerking komen voor toelating tot de opleiding. Zie Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.</p>
<p>Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers hieraan</p>	<p>Er zijn binnen ROC Rivor geen programma's die we expliciet als excellentieprogramma's wegzetten. Daarom kunnen we ook geen aantallen deelnemers geven. Een student heeft bij ons altijd de mogelijkheid om vakken boven zijn/haar niveau te volgen. Dit kan aanvullend of via keuzedelen.</p>

(Verplichte) Indicatoren		
Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau)	ROC Rivor heeft op dit moment geen lopende practoraten of practoraten in oprichting. Zie Samenwerking op het vlak van practoraten .	
Ambitie		
<i>Omschrijving ambitie</i>	<i>Samenwerkingspartners</i>	
Samenwerken met anderen op het vlak van practoraten	<p>Intern: CvB</p> <p>Externe partners: o.a. ROC Nijmegen, ROC Graafschap College, HAN en regionaal bedrijfsleven (Logistic valley)</p>	
<p>Toelichting: Het streven van ROC Rivor is om voor elke opleiding die wij aanbieden, <u>overzichtig</u> te hebben welk mbo hiervoor een practoraat heeft en <u>inzichtig</u> te krijgen welke best practices er zijn binnen de mbo-sector. ROC Rivor focust zich op het aanbieden van kwalitatief goed onderwijs, passend bij de student, passend bij de regio én passend bij het personeel. We zetten ons hier voor de volle 100 procent op in. Dit maakt dat we als kleinste zelfstandig roc van Nederland weinig (financiële) ruimte hebben om te investeren in een eigen practor. ROC Rivor ambieert dan ook geen eigen practoraat, maar wil op dit vlak samenwerken met andere mbo-instellingen.</p>		
Maatregelen (verplicht, pas toe/leg uit of eigen)		
<i>Maatregel</i>	<i>Type</i>	<i>Toelichting</i>
Intensiveren bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	Verplicht	Zie de ambitie Samenwerken met anderen op het vlak van practoraten .
Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	Leg uit	<p>ROC Rivor voert geen specifiek excellentiebeleid of specifieke excellentieprogramma's en ambieert dit ook niet in de vorm van een document met daarop de titel 'excellentiebeleid'. Al onze studenten kunnen excelleren doordat we 'aandacht voor hun ambitie' hebben. Aandacht voor excellentie is hierdoor een onderdeel van al onze opleidingen.</p> <p>We maken het mogelijk dat studenten, die dat willen, deelnemen aan Skillswedstrijden, aan regionale projecten zoals de 'Battle of the Boats' en aan hackatons. Maar ook dat studenten kunnen uitstromen met meer dan alleen een diploma. Denk daarbij aan de mogelijkheid tot dubbeldiplomering, het behalen van meerdere relevante, officiële certificaten, het volgen van extra keuzedelen, versneld diplomeren, kiezen voor een complexere stageperiode of een gedeelte van de opleiding in het buitenland voortzetten. Ook de aspirant-student kan excellentie zichtbaar maken: als hij/zij niet voldoet aan de instroomeisen, krijgt hij/zij de kans te bewijzen waarom zij toch in aanmerking komen voor toelating tot de opleiding.</p>
Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	Leg uit	Innovatie en/of onderzoek zijn vanzelfsprekende onderdelen van vele lopende en toekomstige projecten. De uitkomsten hiervan deelt de projectgroep binnen de school. Daar waar zinvol en aanvullend, komen er vervolgtrajecten. ROC Rivor stelt daarom geen ambities op voor het vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling.

5. Begroting

Baten (X € 100.000)	2024	2025	2026	2027	Totaal
KA-gelden	1,40	1,40	1,40	1,40	5,60
Niveau 2 (2024)	0,90	-	-	-	0,90
Carrièreperspectief	0,40	0,40	0,40	0,40	1,60
LOB	0,10	0,10	0,10	0,10	0,10
Subtotaal	2,80	1,90	1,90	1,90	8,20
<i>Lumpsum:</i> Niveau 2 (2025-2027)	-	0,90	0,90	0,90	2,70
<i>Regelingen:</i> VSV Rebound/Jeugdteam	0,13	0,13	0,13	0,13	0,52
Studie	0,10	0,10	0,10	0,10	0,40
Totaal	3,03	3,03	3,03	3,03	11,82

Lasten (X € 100.000)

Uitgelichte thema's	2024	2025	2026	2027	Totaal
Doelstelling 1.3 Extra ondersteuning studenten niveau 2	0,26	0,27	0,29	0,29	1,11
Doelstelling 3.3 Carrièreperspectief onderwijspersoneel	0,11	0,12	0,13	0,17	0,53
Doelstelling 3.4 Practoraten	0,02	0,02	0,02	0,02	0,08
Prioriteit 1 Bevorderen van kanselijkheid					
Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling studenten	0,30	0,32	0,34	0,36	1,32
Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn	0,10	0,11	0,12	0,13	0,46
Doelstelling 1.3 Overige items t.b.v. versterken begeleiding school/werk, afname vsv	0,26	0,27	0,29	0,29	1,11
Doelstelling 1.4 Versterken beroepsgerichte route	0,09	0,09	0,09	0,09	0,36
Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	0,09	0,09	0,09	0,09	0,36
Prioriteit 2 Versterking van de aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt					
Doelstelling 2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor kansrijk beroep	0,91	0,96	1,01	1,06	3,94
Doelstelling 2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan	0,18	0,19	0,20	0,21	0,78
Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio	0,04	0,05	0,05	0,04	0,18
Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie					
Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen	0,66	0,69	0,72	0,76	2,83
Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	0,12	0,13	0,14	0,15	0,54
Doelstelling 3.3 Overige items t.b.v. werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk	0,27	0,25	0,25	0,25	1,02
Doelstelling 3.4 Overige items t.b.v het gebied van onderzoek en innovatie	0,02	0,02	0,02	0,02	0,08
Totaal	3,41	3,56	3,74	3,92	14,63

Bijlage 1. Overzicht van (belangrijkste) samenwerkingspartners binnen de Kwaliteitsagenda

Naam samenwerking	Belangrijkste partners	Type afspraak	Looptijd
RIF CircuLEREN	Koningin Wilhelmina College, Stichting RSG Lingecollege, Werkzaak Rivierenland, Zorgcentra De Betuwe, RMC, Van der Valk Hotel Tiel, Ziekenhuis Rivierenland	RIF Samenwerkingspartners tekenen medio maart een overeenkomst voor vervolg	Gestart 1/6/2019 - 1/3/2024 Verlenging is in de maak
TechExplore24 2020-2023 (STO)	Regionale vo-scholen ORS Lek & Linge Culemborg (penvoerder), Lingecollege, Koningin Wilhemina College, Van Lodenstein College, De Cambier, Yuverta (voorheen Helicon), SG Pantarijn en regionale bedrijfsleven	STO-Subsidie	1/1/2020 – 31/12/2024
RIF The Learnspot	Avans+, Motivatie Academie Nederland BV, Next Learning Valley BV, Zorgcentra De Betuwe, BetuweZorg BV, Nehem, Stichting Zorgcentra Rivierenland	RIF Samenwerkingsovereenkomst	16/8/2021 – 15/8/2025
PWO Passende werkomgeving voor iedereen	RW-POA	Samenwerkingsovereenkomst	1/4/2023 – 31/3/2024
Kernteam Jongeren	RW-POA	Samenwerkingsovereenkomst	1/4/2023 – 31/3/2024
VSV 2020-2024	Gemeenten, MBO- en VO-scholen (samen RMC)	VSV-aanpak	1/8/2020 – 31/7/2025
MKB-werkplaats (Digilab)	Provincie Gelderland.	Subsidie	1/5/2021 – 30/4/2024
Schoolmaatschappelijk werk 2024	Gemeente Tiel	Samenwerking	1/1/2024 – 31/12/2024
Nazorg MBO 2 ex-studenten 2022/2024	OCW	Subsidie	28/2/2023 – 31/12/2024
Nazorg MBO 2023-2025	RMC (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie)	Subsidie	28/2/2023 – 31/12/2024
Ondersteuningsprogramma gezonde school 2023-2024 Voor de Kijkuit	Mijn gezonde school	Subsidie	1/5/2023 – 30/6/2024
Ondersteuningsprogramma gezonde school 2023-2024 Bachstraat	Mijn gezonde school	Subsidie	1/5/2023 – 30/6/2024
Educatiegelden 2024 subsidie (Nederlands voor laaggeletterden)	Gemeente Tiel namens de acht gemeenten in Rivierenland	Aanbesteding, jaarlijks te verlengen.	1/1/2024 – 31/12/2026
Sociale basis 2024	Gemeente Zaltbommel	Subsidie	1/1/2024 – 31/12/2024
SLIM De lerende regio Maas en Waal	Stichting Stimulering Techniek Maas en Waal, acht	Samenwerkingsovereenkomst	December 2023 –

	techniekbedrijven uit de regio, Pax Christi College, Hogeschool Arnhem Nijmegen		december 2025
Startklas: Z-route op weg naar werk en opleiding voor jonge statushouders	RW-POA	Samenwerkingsovereenkomst met RW-POA	1/10/2023 – 30/9/2024
Opleiden in de zorg (doorstroom en zij-instroom)	Avans+, Santé Partners	Samenwerkingsovereenkomst	01-2019 – 31/03/2026
Leerwerkbedrijf met schoolcoach en examinering	Ziekenhuis Rivierenland	Intentieverklaring	01/01/2024 – 01/01-2029
Leerwerkbedrijf met schoolcoach en examinering	's Heeren Loo	Intentieverklaring	01/01/2024 – 01/01-2029
Versterken beroepsgerichte route PrO-VSO -> Entree en niveau 2	V(S)O-scholen: KWC, Lingecollege, Sonnewijser Oss, Sonnewijser Tiel, Yuverta, De Brug, HPC en Lek&Linge	Jaarlijks te verlengen overeenkomst	Jaarlijks
Overstap vso - mbo Rivierenland	RW-POA, Sonnewijser Oosterwijs	Samenwerkingsovereenkomst	dec 2023 – dec 2025
Doorlopende leerlijnen Gilde – ROC Rivor	Gilde Vakcollege techniek	Samenwerkingsovereenkomst	Vanaf 01/08/2019
Doorlopende leerlijnen ORS Lek en Linge – ROC Rivor	ORS Lek en Linge	Samenwerkingsovereenkomst	Vanaf 31/8/2020
Doorlopende leerroutes Gilde – ROC Rivor	Gilde Vakcollege techniek	Samenwerkingsovereenkomst in de maak	Volgt
Doorlopende leerroutes ORS Lek en Linge – ROC Rivor	Lek en Lingecollege	Intentieverklaring (samenwerkingsovereenkomst in de maak)	Januari 2023
Praktijkcentrum Metaal	OBM RiVa	Samenwerkingsovereenkomst	1/8/2023 – 31/7/24 (jaarlijks verlengd)
Leerwerkloket	UWV, Werkzaak, WSP, RMC, Gemeenten	Convenant	Jaarlijks
Regionaal Mobiliteitsteam (RMT)	Werkzaak, UWV, gemeentes, vakbonden, SBB, Leerwerkloket	Intentieverklaring	jaarlijks