

# Kwaliteitsagenda Deltion College 2024-2027

MAART 2024

## Inhoud

Woord vooraf.....	2
Leeswijzer.....	3
Algemene beschrijving.....	4
Deltion College.....	4
De regio Zwolle.....	6
Betrokkenheid van samenwerkingspartners bij het opstellen van de kwaliteitsagenda.....	8
Externe partners.....	8
Interne partners.....	9
Uitvoering van de kwaliteitsagenda.....	9
De nieuwe strategische koers.....	9
Onze principes en uitgangspunten.....	10
Betrekken van onze samenwerkingspartners bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda.....	11
Prioriteiten – ambities en maatregelen.....	13
1. Bevorderen van kansengelijkheid.....	13
Rode draad.....	13
SWOT-analyse.....	13
Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten.....	14
Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit.....	18
Doelstelling 1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk....	24
Doelstelling 1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo.....	32
Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid.....	36
2. Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.....	39
Rode draad.....	39
SWOT-analyse.....	39
Beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave.....	40
Doelstelling 2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep.....	42
Doelstelling 2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie.....	47
Doelstelling 2.3 Sterk aanbod bij-, na- en omscholing voor de maatschappelijke opgaven.....	51
3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.....	55
Rode draad.....	55
SWOT-analyse.....	55
Doelstelling 3.1 Beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten beter.....	56
Doelstelling 3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs.....	61
Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk voor docenten.....	65
Doelstelling 3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner.....	71
Indicatieve begroting.....	76

## Woord vooraf

Voor u ligt de kwaliteitsagenda 2024-2027 van het Deltion College. Een agenda waar we trots op zijn, omdat die dichtbij onze eigen strategische koers en ambities blijft. Tegelijkertijd was het maken ervan een flinke klus, omdat we als school veel van de thema's uit de regeling herkennen en vaak al mooie stappen hebben gezet in de afgelopen jaren. Die inspanningen en de resultaten daarvan: daar bouwen we op voort met deze kwaliteitsagenda. We brachten in deze nieuwe versie scherpere aan in wat we al doen (en wat we in onze organisatie al verder oppakken) én waar we nog stappen te zetten hebben of onze aanpak willen verduurzamen vanuit deze kwaliteitsagenda.

Want die 'extra stappen' blijven nodig. Bijdragen aan gelijke kansen is al jaren een doelstelling in het onderwijs. Ondertussen groeit in de maatschappij de ongelijkheid, stijgt het aantal voortijdig schoolverlaters en kampt een steeds grotere groep (jongeren) met (mentale) problemen. Ook algemene vorming, generiek onderwijs en burgerschap zijn al jaren belangrijke onderwerpen in het mbo. Toch gaat het taalniveau van onze jongeren achteruit, net zoals de kennis en vaardigheden op het gebied van burgerschap. Tegelijkertijd groeit de zorg over polarisatie in de samenleving. Natuurlijk kunnen we dit in het mbo niet allemaal *oplossen*. Maar we kunnen er wél zo goed mogelijk mee omgaan. Als Deltion hebben we een uitgesproken visie over *hoe* we daar de komende jaren aan werken.

Bovenal zetten we in op werken aan de *pedagogische* basis van ons onderwijs. Goed onderwijs begint bij contact, bij een goede (pedagogisch onderlegde) docent en bij een veilige leeromgeving. En niet te vergeten bij didactisch sterke programma's, vakinhoudelijke inspiratie en kennismaken met de praktijk. Dat lijkt misschien voor de hand liggend. Toch zagen we de afgelopen jaren dat de aandacht vooral uitging naar *didactische* onderwijsvernieuwingen, naar wettelijke veranderingen, naar studentenwelzijn en éxtra ondersteuning van studenten. Kortom, op *oplossen* van wat niet goed ging, in plaats van investeren aan de voorkant. Terwijl we zien dat docenten (veelal zij-instromers) handelingsverlegen zijn en de doelgroep studenten verandert. Hier ligt voor ons de komende jaren dan ook een belangrijke ontwikkelopgave. Waarbij we onze goede ondersteuningsstructuur - waar Deltion om bekend staat - niet overboord gooien, maar de aandacht verleggen naar de pedagogische en didactische basis.

Pedagogisch stevig onderwijs betekent óók breed (algemeen) vormend. Met veel aandacht voor taal, rekenen en burgerschap. Dat doen we omdat we weten dat dit een belangrijke bijdrage levert aan gelijke kansen. Het maakt studenten tegelijkertijd wendbaarder. Met een brede basis en veel aandacht voor loopbaanontwikkeling en -begeleiding (lob) zijn studenten beter voorbereid op een arbeidsmarkt in ontwikkeling.

Tenslotte zullen we ook als organisatie wendbaar moeten zijn. Studentenaantallen lopen terug en daar moeten we op anticiperen met ons onderwijsaanbod en in ons strategisch hr-beleid. Ons portfoliobeleid is dan ook een strategisch vraagstuk voor de komende jaren. Tegelijkertijd vraagt de regio van ons juist flexibiliteit en partnerschap in het om-, bij- en nascholen van mensen. Met diploma's, certificaten of maatwerk, bijvoorbeeld. Dit vraagt niet alleen onze kennis en expertise, maar vooral ook flexibiliteit en wendbaarheid.

In de kwaliteitsagenda die vóór u ligt, vertalen we deze strategische opgaven naar de drie prioriteiten en de doelstellingen van de werkagenda.

Thea Koster en Jaap Beernink  
College van Bestuur Deltion College

## Leeswijzer

In deze kwaliteitsagenda 2024-2027 werken we uit op welke manier het Deltion College de komende jaren invulling geeft aan de *Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027*. Daarin zijn drie prioriteiten opgenomen:

1. Bevorderen kansengelijkheid;
2. Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt;
3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

Daarbij hebben we systematisch de daaronder vallende twaalf doelstellingen uitgewerkt, met als inzet om deze zoveel mogelijk eigen te maken. De rode draad van deze kwaliteitsagenda zetten we uiteen bij de introductie van de drie prioriteiten. De inkleuring hiervan is verwerkt in onze analyses, de ambities en de uitwerking van onze maatregelen.

Hierna volgt eerst een algemeen deel van de kwaliteitsagenda met de context van de mbo-school, afbakening van het werkgebied, een omschrijving van het draagvlak en samenwerking, en een stuk over de uitvoering en verduurzaming. Daarna volgt een hoofdstuk waarbij de prioriteiten steeds op dezelfde manier zijn uitgewerkt. Elke prioriteit bevat:

- Een introductie waarin we de rode draad beschrijven;
- Een SWOT-analyse;
- Een 0-meting van de indicatoren en bijbehorende reflectie per doelstelling;
- Ambities per doelstelling (beoogde resultaten);
- Bijbehorende maatregelen (inspanningen) om deze ambities te behalen, met als beoogde einddatum 2027. Hierbij maken we gebruik van meetbare en/of merkbare indicatoren. Het gaat hier steeds om doelen waar Deltion de komende jaren aan werkt in het kader van duurzame kwaliteitsverbetering op het betreffende speerpunt. Door deze doelen te realiseren, denken wij een bijdrage te leveren aan het waarmaken van de ambities op de drie prioriteiten;
- Uitwerking van de maatregelen per doelstelling.

Tot slot is de indicatieve begroting 2024-2027 bijgevoegd met daarin een uitsplitsing per doelstelling.

In een apart document hebben wij de bijlagen waaraan wordt gerefereerd opgenomen. Daarin is ook Bijlage 13 opgenomen waarin wij we onze beoogde resultaten bij de verplichte indicatoren uit de regeling op een rij hebben gezet.

## Algemene beschrijving

### Deltion College

#### Algemeen profiel Deltion

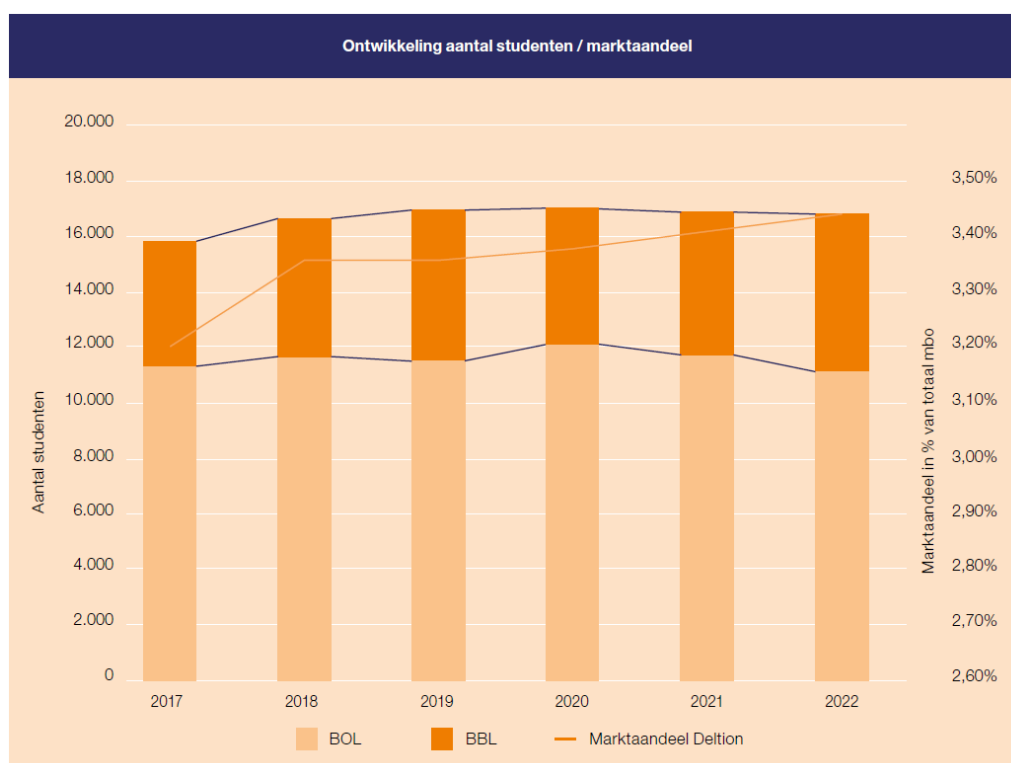
Het Deltion College is een regionaal opleidingscentrum (roc) dat actief is in bijna alle werkvelden van het mbo-onderwijs en op alle niveaus. In 2022 volgden bijna 17.000 studenten bij Deltion één van de 225 opleidingen in de vorm van een BOL- of BBL-traject. Het Deltion Sprint Lyceum biedt versnelde vmbo, havo en vwo-opleidingen aan. In 2022 volgden 729 deelnemers hier een vavo-opleiding. Ook biedt Deltion maatwerktrajecten en verkorte trajecten zoals derde-leerwegen en mbo-certificaten aan een groeiende groep professionals. In 2022 namen 2300 studenten hieraan deel. Daarmee is Deltion één van de belangrijke kennispartners van bedrijven in de regio.

#### Doelgroep

Onze deuren staan wijd open. Iedereen is welkom, van niveau 1 tot en met niveau 4, BOL, BBL en cursisten. Hiermee vormen studenten bij Deltion een zeer diverse doelgroep. Deltion wil als opleider sterk en positief bijdragen aan de toekomst van studenten, medewerkers en het bedrijfsleven in de regio Zwolle.

#### Ontwikkeling studentenaantallen

Na een jarenlange stijging zagen we in 2021 voor het eerst een daling van het aantal studenten<sup>1</sup> (zie Figuur 1). In 2022 zette deze dalende lijn door: het aantal studenten nam met 0,6% af ten opzichte van 2021. Dit is met name zichtbaar bij de BOL-opleidingen. Het aantal studenten bij de BBL-opleidingen laat een stijgende trend zien sinds 2020. Het totale marktaandeel van Deltion (aantal mbo-studenten bij Deltion ten opzichte van het totale aantal mbo-studenten) is gestegen.



Figuur 1. Ontwikkeling studentenaantallen en marktaandeel BOL/BBL 2017-2022. Bron: Jaarverslag 2022 Deltion

Wanneer we kijken naar onze colleges (zie Figuur 2) zien we bij de colleges Design, Media & ICT, Economie & Ondernemen en Horeca, Reizen & Dienstverlening en Mobiliteit, Logistiek & Veiligheid een daling van het aantal studenten in 2022 ten opzichte van 2021. De colleges Sport, Opvoeding &

<sup>1</sup> Jaarverslag 2022 Deltion

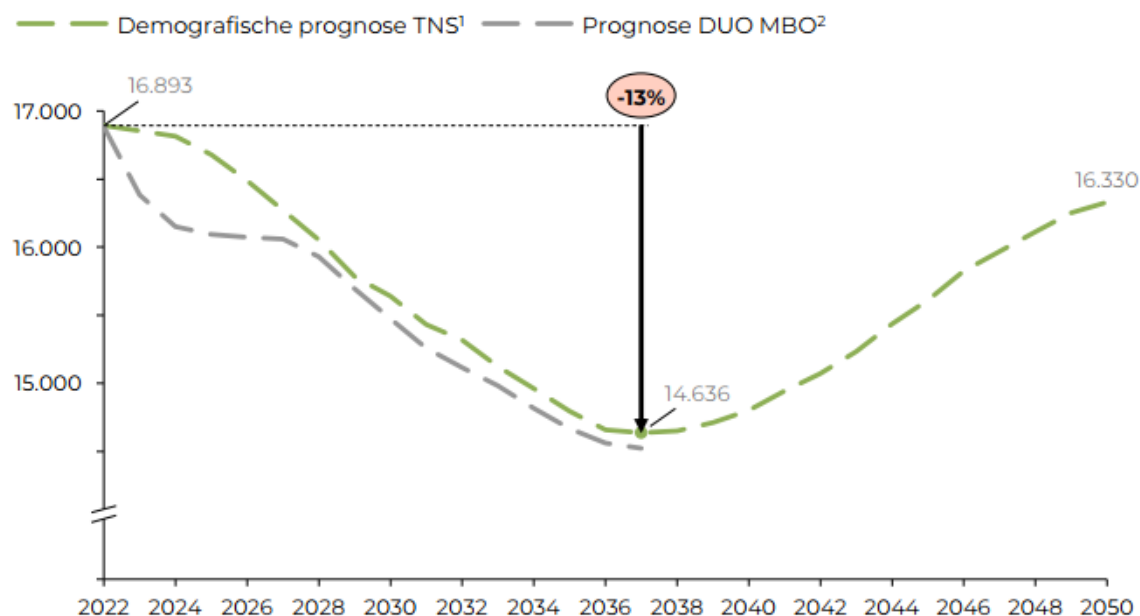
Maatschappij, Techniek & Gebouwde Omgeving en Welzijn & Gezondheid kennen een stijgend (of gelijk) aantal studenten in 2022. Opvallend is dat deze verschillen zich met name manifesteren door respectievelijk een daling van het aantal BOL-studenten en een stijging van het aantal BBL-studenten.

Overzicht studentenaantallen Deltion						
College	1 oktober 2021			1 oktober 2022		
	BBL	BOL	Eindtotaal	BBL	BOL	Eindtotaal
Design, Media & ICT	143	2.011	<b>2.154</b>	138	1.970	<b>2.108</b>
Economie & Ondernemen	376	2.001	<b>2.377</b>	373	1.872	<b>2.245</b>
Horeca, Reizen & Dienstverlening	304	1.592	<b>1.896</b>	312	1.462	<b>1.774</b>
Mobiliteit, Logistiek & Veiligheid	943	1.405	<b>2.348</b>	979	1.303	<b>2.282</b>
Sport, Opvoeding & Maatschappij	185	2.029	<b>2.214</b>	219	2.118	<b>2.337</b>
Techniek & Gebouwde Omgeving	2.169	1.056	<b>3.225</b>	2.266	999	<b>3.265</b>
Welzijn & Gezondheid	1.182	1.667	<b>2.849</b>	1.259	1.590	<b>2.849</b>
<b>Eindtotaal</b>	<b>5.302</b>	<b>11.761</b>	<b>17.063</b>	<b>5.546</b>	<b>11.314</b>	<b>16.860</b>

Figuur 2. Studentenaantallen BBL/BOL per college 2021-2022. Bron: Jaarverslag 2022 Deltion

### Prognose studentenaantallen

In opdracht van Deltion maakte The Next School (TNS), op basis van data van DUO en CBS, een prognose van het aantal studenten voor de komende dertig jaar. Deze prognose (zie Figuur 3) laat zien dat Deltion, op basis van demografie, de komende vijftien jaar met ongeveer 13% zal krimpen, een daling van gemiddeld bijna 1 procent punt per jaar.

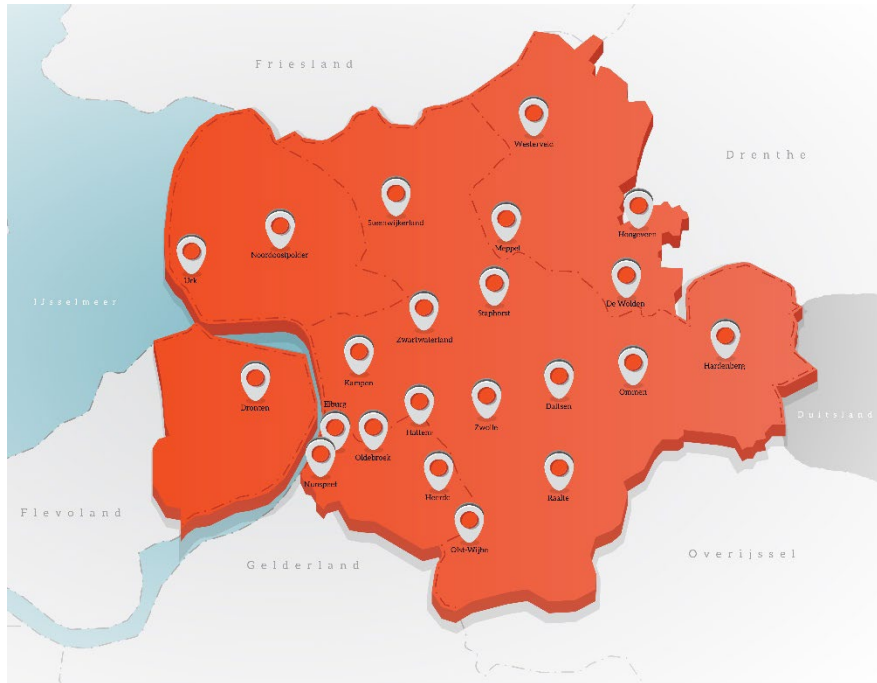


Figuur 3. Prognose leerlingenaantallen Deltion 2022-2050. Bron: DUO, CBS, analyse The Next School

### Voedingsgebied

Deltionstudenten komen primair uit de economische regio Zwolle (zie Figuur 4). De economische regio Zwolle bestaat uit de gemeente Zwolle en haar 22 omliggende gemeenten. In 2022 kwam 62%

uit de Economische regio Zwolle, waarvan bijna 13% van de studenten uit de gemeente Zwolle zelf en ongeveer 49% uit de 22 omliggende gemeenten. De overige 38% van de studenten kwam uit de rest van Nederland. Daarbij bestaan per type opleiding soms grote verschillen in voedingsgebied. Voor een relatief unieke opleiding als vliegtuigtechniek komen studenten uit een ruimere omtrek rond Zwolle dan bijvoorbeeld bij een schildersopleiding of verpleegkunde-opleiding.



Figuur 4. Economische regio Zwolle.

### Deltion in de regio Zwolle

Deltion heeft sterke banden met het bedrijfsleven. We stellen de leer- en ontwikkelvragen van individuen en organisaties centraal en passen ons onderwijs- en scholingsaanbod hierop aan. Zo creëren we een leeromgeving die aansluit bij de dynamiek van de arbeidsmarkt. We vergroten het aantal gekwalificeerde arbeidskrachten in de regio, en we verbeteren de wendbaarheid van (potentiële) werknemers. Daarmee leveren we een belangrijke bijdrage aan een sterke arbeidsmarktregio.

Deltion heeft niet alleen een regionale opdracht, maar óók een internationale focus. We bieden verschillende mogelijkheden voor studenten (en medewerkers) om internationale ervaring (*abroad* en/of *at home*) op te doen, hebben samenwerkingsverbanden met onderwijsinstellingen in andere landen en bieden uitwisselingsprogramma's en internationale stages aan. Daarnaast bieden we vijf tweetalige mbo-opleidingen aan.

Wij onderscheiden ons door een breed scala aan opleidingen en cursussen aan te bieden op verschillende vakgebieden. Daaronder zijn techniek, zorg, welzijn, economie, ICT en horeca. Deltion heeft daarnaast een aantal unieke opleidingen met een nog ruimer werkgebied

Kortom, Deltion is een modern en toonaangevend roc dat praktijkgericht onderwijs biedt in diverse vakgebieden. Met moderne faciliteiten en sterke banden met het bedrijfsleven streeft Deltion ernaar om studenten optimaal voor te bereiden op een succesvolle toekomst.

### De regio Zwolle

De regio Zwolle ligt centraal en vormt een verbindende schakel tussen West-, Oost-, en Noord-Nederland. De regio is verdeeld over delen van Drenthe, Overijssel, Gelderland en Flevoland. De

economische regio Zwolle (hierna: Regio Zwolle) is wat groter dan de arbeidsmarktregio (zie Figuur 4).

In Regio Zwolle werken we met 22 gemeenten, vier provincies, ondernemers, onderwijs en maatschappelijke organisaties samen aan brede welvaart voor alle huidige en toekomstige inwoners en ondernemers.<sup>2</sup> In Regio Zwolle zitten dertien reguliere mbo- en hbo-instellingen. Als Deltion College nemen wij daarbij onze verantwoordelijkheid.

In de Regio Zwolle stellen wij ons nadrukkelijk op als opleidingspartner. Daarbij nemen wij onze verantwoordelijkheid als grootste mbo-instelling in de regio en vervullen we waar het gevraagd is de rol van aanjager of die van kartrekker.

Samenwerken maakt sterker. Dat blijkt ook uit de resultaten die de regio boekt. Sinds het bestaan van Regio Zwolle (opgericht 2011) is de samenwerking in de regio gegroeid. In het begin was die sterk relatiegericht, met economie als speerpunt. Vanaf 2018 volgde een schaa sprong: een nieuwe koers (op basis van de proeftuin Maak Verschil). Daarin werken we aanvullend op de economische samenwerking meer opgavegericht samen op de thema's arbeidsmarkt, bereikbaarheid, energie en leefomgeving. In 2020 erkende het Rijk de regionale samenwerking en bekrachtigde deze met de Regio Deal: een investeringsprogramma om de brede welvaart in Regio Zwolle te versterken. Met de Regiodeal investeren het Rijk en de regio bijna 90 miljoen euro in achttien projecten. Hiermee wordt de regio versterkt als het gaat om de sociale, circulaire, innovatieve en klimaatbestendige groeiregio. Met als doel om in 2030 de vierde economische topregio van Nederland zijn<sup>3</sup>. Op 31 oktober 2023 diende de Regio Zwolle een nieuwe aanvraag voor een Regio Deal in<sup>4</sup>.

In 2021 werd de regio benoemd als NOVI-gebied, en in 2022 aangewezen als één van de zeventien landelijke NOVEX-gebieden: de klimaatbestendige groeiregio Zwolle.

### Regio Zwolle Stapt Door

Zeer recent ontwikkelden de regionale partners de *Meerjarige agenda Regio Zwolle 2024-2028 (Regio Zwolle Stapt Door)*<sup>5</sup>. Deze agenda vormt de basis voor concrete afspraken voor de realisatie van de regionale doelen. Voor de periode van 2024-2028 wordt er gewerkt langs twee inhoudelijke uitvoeringslijnen:

- Economie & arbeidsmarkt
- Ruimtelijke ontwikkeling

De verdere verdieping en uitwerking van deze thema's volgt in de komende maanden via het Jaarplan 2024-2025. Uiteraard bouwt deze agenda voort op de lopende regionale trajecten. Daaronder zijn de inzet op de Human Capital Agenda en de doorontwikkeling van de regionale kennisinfrastructuur, zodat leren en werken perfect op elkaar aansluiten. Een leven lang ontwikkelen en het vormen van een leercultuur zijn hierbij kernbegrippen.

Het Deltion College is de komende jaren op verschillende niveaus (bestuurlijk, beleidsmatig en operationeel) actief betrokken bij de uitvoering van deze meerjarige agenda.

### Economic Board Regio Zwolle (EBRZ)

In de Economic Board Regio Zwolle (EBRZ) stellen ondernemers, onderwijsinstellingen en overheden samen met de omgeving een geactualiseerde economische agenda op voor de regio Zwolle (2018-2022). Zij zien volop kansen om de maatschappelijke opgaven voor de regio aan te pakken en

---

<sup>2</sup> Vier provincies, 22 gemeenten UWV Werkbedrijf, MKB Nederland Regio Zwolle, VNO-NCW Regio Zwolle, ondernemersplatforms en bedrijfskringen, ZP Netwerken Regio Zwolle, FNV, CNV, onderwijsinstellingen, mbo- en hbo-instellingen, SBB en sector- en brancheorganisaties

<sup>3</sup> [www.regiozwolle.info/regiodeal](http://www.regiozwolle.info/regiodeal)

<sup>4</sup> Op het moment van schrijven (15-02-2024) is de Regio Deal voor 30 mln. toegekend aan de regio Zwolle.

<sup>5</sup> [www.regiozwolle.info/onderwijs](http://www.regiozwolle.info/onderwijs)



daarmee ook haar concurrerende positie te behouden of te versterken. De regio bouwt verder op haar goede infrastructuur voor groei.

De economische agenda van de regio Zwolle focust op de sectoren die vanuit de vorige economische agenda bewezen succesvol waren: kunststoffen, health en agri-food. Daarnaast besteedt de nieuwe agenda extra aandacht aan sectoren die voor de regio belangrijk en veelbelovend zijn, zoals logistiek, vrijetijdseconomie en e-commerce. In lijn met de visie van de EBRZ zetten wij ons extra in voor de maatschappelijk relevante opleidingen in de regio.

### Human Capital agenda regio Zwolle

De EBRZ stelde voor de uitvoering van de economische agenda de Human Capital agenda regio Zwolle<sup>6</sup> op. Daarbinnen zijn negen sectortafels met afspraken tussen werkgevers, onderwijs en het UWV. Het Deltion College is (mede)kartrekker van de sectortafels Techniek & Energietransitie en Vrijetijdseconomie. Ook leveren we de netwerkregisseurs voor de sectortafels E-commerce & IT en Kind & Educatie.

### De Zw8lse

Deltion is samen met andere Zwolse onderwijsinstellingen bestuurlijk verbonden in de Zw8lse (uitgesproken als Zwolse acht). Deze instellingen stelden samen de ambities en activiteiten van de Zw8lse voor de periode 2022-2026 vast (zie Bijlage 1). We delen waar wij voor staan en waar wij voor gaan; wat kan de regio Zwolle van de acht Zwolse instellingen voor beroepsonderwijs verwachten? In dit verband zijn de volgende drie ambities vastgesteld:

1. Zwolle als onderwijsstad van de regio
2. Versterken van de regionale arbeidsmarkt
3. Samenwerking Zw8lse in onderwijs en onderzoek

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

### De Zw4lse

Het Deltion College werkt naast de Zw8lse ook nauw samen met de eerdergenoemde drie andere mbo-instellingen in de regio: Zone.college, Landstede Groep en CIBAP. Dat doen we in de Zw4lse (uitgesproken als Zwolse vier). Zo bespreken we bijvoorbeeld, al dan niet in aanwezigheid van het voortgezet onderwijs, vraagstukken rond macrodoelmatigheid, de doorstroom vmbo-mbo en de voortgang op de kwaliteitsagenda. Ook de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en wat die betekenen voor het mbo-onderwijs, zijn regelmatig onderwerp van gesprek. Daarnaast werken we binnen de Zw4lse samen voor objectieve voorlichting in het voortgezet onderwijs en aan het voorkómen van voortijdig schoolverlaten (vsv, in het kader van de vervolgaanpak vsv regio IJssel-Vecht<sup>7</sup>).

## Betrokkenheid van samenwerkingspartners bij het opstellen van de kwaliteitsagenda

### Externe partners

Deltion is voortdurend in verbinding met de regio, zowel op bestuurlijk niveau als op het niveau van directeuren, docenten en studenten. Dat doen we onder andere door samenwerkingsverbanden en het opstellen van gezamenlijke agenda's en doelstellingen maar ook bijvoorbeeld door intercollegiaal overleg tussen opleidingen en door onze sterke relaties met bpv bedrijven. Deze kwaliteitsagenda staat dus op een stevig fundament en is nadrukkelijk gevoed en in lijn gebracht met de hiervoor beschreven regionale agenda's:

---

<sup>6</sup> <https://www.upgradejzelfregiozwolle.nl/>

<sup>7</sup> [www.lerenwerktwel.nl/vervolgaanpak-2021-2024-vsv-ijssel-vecht](http://www.lerenwerktwel.nl/vervolgaanpak-2021-2024-vsv-ijssel-vecht)

- De Regio Deal;
- Meerjarige agenda Regio Zwolle 2024-2028 (Regio Zwolle stapt door);
- De EBRZ economische agenda voor de regio Zwolle 2018-2022;
- Agenda Zw8lse 2022-2026.

In Zw8lse verband is er intensief afgestemd bij het opstellen van deze kwaliteitsagenda. Op verschillende niveaus is er overleg geweest om daar waar relevant onze kwaliteitsagenda's op elkaar uit te lijnen.

Daarnaast hebben wij in aanloop naar deze kwaliteitsagenda twee bijeenkomsten van onze Raad van Advies (RvA) in het teken gezet van de Werkagenda MBO. De RvA is een vertegenwoordiging van +/- 60 bedrijven, instellingen en partners in onze regio. In de eerste bijeenkomst (1 november 2022) verkenden we met de RvA onze gezamenlijke opgave bij de drie prioriteiten. Tijdens de tweede bijeenkomst (16 maart 2023) hielden we op basis daarvan een vervolgesprek, waarin we implicaties van de Werkagenda MBO voor onze kwaliteitsagenda en strategische koers bespraken.

#### Interne partners

We betrokken onze studenten en medewerkers bij de totstandkoming van de nieuwe strategie, met als vertrekpunt 'Door en door Deltion'. Daarin haalden we de behoeften van studenten en medewerkers op en legden we concrete keuzes voor over de koers van Deltion in de komende jaren. Daarmee legden we de basis waarop we in de kwaliteitsagenda voortbouwen. Deze opbrengst namen wij bij het schrijven van deze kwaliteitsagenda zoveel mogelijk mee. Daarnaast waren bij het schrijven van de kwaliteitsagenda diverse colleges van Deltion nauw betrokken. De uitwerkingen van alle doelstellingen en maatregelen zijn het resultaat van intensieve afstemming met relevante adviseurs en deskundigen van Deltion.

#### Ondernemings- en studentenraad

De Ondernemingsraad (or) en Studentenraad (sr) zijn in het voorjaar van 2023 uitvoerig betrokken bij de ontwikkeling van dit Kwaliteitsplan. Daarbij kozen we gezamenlijk voor een iteratief proces. In meerdere vergaderingen bespraken we de doelstellingen en maatregelen. Ook haalden we actief input op tijdens het schrijfproces, van analysefase tot en met de concrete uitwerking van ambities en maatregelen. Daarbij legden de or en de sr focus op respectievelijk prioriteiten 3 en 1.

#### Uitvoering van de kwaliteitsagenda

##### De nieuwe strategische koers

De kwaliteitsagenda is onderdeel van de *Koers 2028: Ontmoet je toekomst bij Deltion* (zie Bijlage 10). De Koers 2028 is opgebouwd uit drie beloftes aan onze studenten.

##### 1. Bij Deltion leer je meer:

*Bij Deltion werk je aan je eigen leerloopbaan op je eigen niveau en je eigen tempo. We werken samen met jou aan de opbouw van een passend portfolio. Onze opleidingen hebben een sterke binding met het werkveld want zij zijn medevormgever van het onderwijs. We zetten een stap extra voor wie dat nodig heeft.*

##### 2. Jij staat aan het roer van je eigen ontwikkeling:

*Bij ons ontdek je je talenten en capaciteiten en hoe je deze in kan zetten in de maatschappij. We begeleiden jou bij je ontwikkeling en het nemen van regie. We bieden een veilig leerklimaat en we geloven dat ontmoeting iedereen doet groeien. We dagen je uit en leggen de lat hoog: voor jou, maar zeker ook voor onszelf.*

### 3. Deltion is dé plek voor ontmoeting, inspiratie en innovatie:

*Als onderwijsinstituut is Deltion een onafhankelijk en strategisch opleidingspartner. We zijn een innovatie-hub in de regio, waar denkkraft en organisatiekracht samenkomt. We werken samen aan maatschappelijke opgaven. Dat doen we domeinoverstijgend en interdisciplinair.*

#### Onze principes en uitgangspunten

##### Uitvoeringsprincipes

In navolging van de vaststelling van de Koers 2028 stellen onze colleges en teams in het najaar van 2023 plannen op waarin zij verder invulling geven aan de bijdrage die zij leveren aan de Koers (en daarmee dus ook de kwaliteitsagenda). Bij de uitvoering hiervan behouden we de succesvol gebleken principes van de kwaliteitsagenda 2019-2022. We breiden die uit en passen ze aan op basis van de geleerde lessen. Dat levert de volgende principes op:

1. *Ambities en doelen zijn leidend, duurzaamheid vormt de toetssteen*  
Door de uitvoering van onze koers, realiseren we onze doelen en ambities. Voor ons is minstens even belangrijk als het behalen daarvan, dat de ingezette maatregelen bijdragen aan duurzame resultaten en effecten. Duurzaamheid is daarom een nadrukkelijke toetssteen bij de uitvoering. Bij bewezen succes verankeren we de genomen maatregelen voor de langere termijn in onze organisatie. Aan het behalen van onze doelstellingen werken we bovendien niet alléén. Dat doen we samen met onze regionale partners. Zo bouwen we verder aan duurzame relaties in en met ons werkveld. Duurzaamheid klinkt ook door in onze programmatische manier van werken en het werken op basis van sturingsprincipes uit de pdca-cyclus.
2. *De fase van ontwikkeling (van de betrokken teams) is een belangrijk uitgangspunt*  
Deltion is een school met een grote diversiteit aan studenten, opleidingen en onderwijzend personeel. Ook teams zitten allemaal in een verschillende fasen van ontwikkeling. Wij differentiëren en komen daarmee tegemoet aan de eigenheid en kleur van teams. Het blijft een continu aandachtspunt om balans vinden tussen standaardisatie en variatie. Alle sectoren en diensten van Deltion doen mee, elk vanuit hun eigen startpositie en met hun eigen 'eigenheid'. Daarbij geven we duidelijke kaders en richting mee, zodat onze teams weten waar we heen bewegen en met welke bewegingsruimte. Onze nieuwe koers biedt daarbij meer houvast dan voorheen.
3. *Experimenteren, wendbaarheid en flexibiliteit zijn vereist*  
De afgelopen jaren hebben ons geleerd dat experimenten met onderwijsinnovaties veel kan brengen. Daar voegen we nadrukkelijk aan toe dat we met de uitvoering van onze koers wendbaar en flexibel willen blijven. De richting en bewegingsruimte is helder. De weg die we bewandelen, laten we nadrukkelijker open.
4. *We sturen op output*  
In een open en professionele leergemeenschap krijgen medewerkers de ruimte om zelf vorm en inhoud te geven aan hoe zij doelen bereiken. Op veel terreinen bepalen zij de weg ze inslaan. Waar nodig zullen wij, als CvB, directie en management nadrukkelijker sturen op output. Het wordt daarmee voor onze teams duidelijker waar de eigen ruimte zit en waar niet. Daarmee beantwoorden we de veelgehoorde wens vanuit teams voor autonomie binnen duidelijke kaders.
5. *We willen steeds beter worden in wat we doen - daarom is leren en verbeteren een continu proces*  
Als professionele leergemeenschap willen we steeds beter worden in wat we doen. Dat is nodig om het beste te kunnen waarmaken voor onze studenten. Kwaliteits- en verbetercircels, zoals de pdca-cyclus, helpen ons deze ambitieuze opdracht te volbrengen.

### Uitgangspunten bij de uitvoering

De kwaliteitsagenda 2019-2022 kende een programmatische aanpak. Vanuit vijf speerpunten werkten we aan zestien thema's (veelal uitgevoerd als project). Deze aanpak bleek weerbarstig. Het was een uitdaging vanuit projecten correct aan te sluiten bij de ontwikkelingen in onze teams. Dat willen we anders doen. Daarbij hanteren we de volgende uitgangspunten:

1. *Eenduidigheid in Koers en kwaliteitsagenda*  
We werken bij Deltion vanuit de Koers 2028. De maatregelen uit dit Kwaliteitsplan zijn daar integraal onderdeel van.
2. *Waar het kan vanuit de lijn*  
We maken altijd de afweging: kan het vanuit de lijn? Waar mogelijk werken we aan onze maatregelen binnen onze staande organisatiestructuur. Alleen daar waar noodzakelijk werken we met een programma of project (in de matrix).
3. *We sturen vanuit overkoepelende portefeuilles*  
Het College van Bestuur (CvB) en CvB/Directieoverleg (CvB/DO) sturen vanuit overkoepelende (meer integrale) portefeuilles. Daarmee bieden we meer focus en richting, en zorgen we voor een meer integrale aanpak bij de uitvoering.
4. *Kwaliteitszorg vanuit de huidige structuur*  
We monitoren de voortgang van onze Koers 2028 binnen onze huidige kwaliteitszorgstructuur. Ook hier doen we in de lijn wat in de lijn kan. Voor de overkoepelende portefeuilles richten we een structuur in die past bij de onlangs ingevoerde opzet van tertiaalrapportages.
5. *Monitoring en verantwoording*  
We behouden de huidige opzet van jaarlijkse monitoring en verantwoording als onderdeel van ons geïntegreerd jaarverslag. Daarmee leggen we intern en extern verantwoording af over de besteding van de kwaliteitsmiddelen.

### Betrekken van onze samenwerkingspartners bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda

#### Interne partners

De hierboven beschreven monitoring en verantwoording (punt 5 bij het deel uitvoering) dient de komende jaren als basis voor het betrekken van onze studenten en medewerkers. We stellen hier in het najaar van 2023 een aanpak voor op. Ook hier kiezen we voor een aanpak vanuit de Koers 2028.

#### *Studentenraad en Ondernemingsraad*

Met onze Studentenraad en Ondernemingsraad bespreken we jaarlijks de voortgang van de kwaliteitsagenda 2024-2028. Dat doen we met de gehele instelling integraal, als onderdeel van de Koers 2028. Met de sr en or bespreken we nadrukkelijk onze kwaliteitsagendadoelstellingen en -maatregelen, en de ontwikkeling daarvan. Dat doen we in twee overleggen per jaar: één formeel moment op basis van het jaarverslag en een informeel moment dat we thematisch invullen.

#### *Ouders*

Deltion werkt op dit moment aan de verdere implementatie van het studentinformatiesysteem OSIRIS. Wij onderzoeken of we het ouderportaal in dit systeem ook kunnen gebruiken voor Deltionbrede communicatie met de ouders van onze (minderjarige) studenten, bijvoorbeeld over de kwaliteitsagenda. Dit behelst algemene communicatie aan ouders, en geen directe betrokkenheid bij de totstandkoming of uitvoering van de kwaliteitsagenda. Inhoudelijk zien wij met name bij prioriteit 1, specifiek voor doelstellingen 1.2 en 1.3, de relevantie om ouders te betrekken. Wij willen tijdens de looptijd van deze regeling tenminste twee momenten organiseren om ouders te betrekken.

#### Externe partners

Per doelstelling benoemen wij de voornaamste samenwerkingspartners en beschrijven we hoe we met hen samenwerken om de komende jaren de doelstellingen te behalen. Per doelstelling verschillen het aantal partners en de inrichting van de samenwerking. Bij de uitvoering zullen we per

maatregel bepalen hoe we die samenwerking inrichten: variërend van informeren tot afstemmen, of nadrukkelijk samenwerken. Daar waar het kan en relevant is werken we dit al zoveel mogelijk in deze kwaliteitsagenda uit. De onderstaande gremia betrekken we bij de voortgang in de breedte van de kwaliteitsagenda.

#### *Raad van Advies*

De RvA heeft ook bij de uitvoering van onze Koers 2028 een duidelijke rol. Die rol volgt op de voorbereiding voor de Koers, waar de RvA-leden intensief betrokken waren. We onderzoeken hoe we dit impactvol kunnen oppakken, maar bespreken in ieder geval één keer per jaar de belangrijkste strategische uitdagingen van Deltion met onze RvA. Op 2 november 2023 vond een eerste bijeenkomst plaats. Die stond in het teken van laaggeletterdheid (doelstelling 1.1). Op 9 april 2024 gaat de RvA-bijeenkomst over innovatieve samenwerkingen tussen het onderwijs en het bedrijfsleven in de regio Zwolle (doelstellingen 1.4 en 3.4). Daarnaast heeft elk van de colleges ook een eigen RvA. Hierin kunnen we bij uitstek meer collegespecifieke ontwikkelingen bespreken. De uitwerking van frequentie, vorm en inhoud laten we - passend bij de ruimte die we colleges geven - bij colleges.

#### *De Zw4lse en de Zw8lse*

Ook in de periode 2024-2028 zoeken we nadrukkelijk de samenwerking met onze regionale onderwijspartners in de Zw4lse en Zw8lse. Met name in de Zw4lse staat de afspraak om zoveel mogelijk uit te lijnen bij de ontwikkeling en uitvoering van onze kwaliteitsagenda's. Dat deden we nadrukkelijk bij doelstellingen 1.1 (over gelijkwaardige behandeling) en 2.2 (over stagediscriminatie). In de breedte van de kwaliteitsagenda zoeken we waar relevant de samenwerking. We houden daarbij vast aan de bestaande overlegstructuur en zorgen voor een adequate cyclus, waarmee we ook de uitvoering van onze kwaliteitsagenda's uitlijnen. Verder werken we op diverse manieren samen met collega-instellingen uit de Zw4lse en Zw8lse. We omschrijven die samenwerkingen per doelstelling uitvoeriger.

## Prioriteiten – ambities en maatregelen

### 1. Bevorderen van kansengelijkheid

#### Rode draad

*‘Het Nederlandse onderwijs is erop gericht om iedereen een gelijke kans te bieden om een opleiding succesvol af te ronden en een duurzaam bestaan op te bouwen.’ (uit: Werkagenda MBO 2023-2027).*

Kansengelijkheid is een complex vraagstuk. Het is niet te verwarren met het streven naar gelijke uitkomsten. Niet iedereen kan álles worden, want iedereen heeft andere capaciteiten. Het betekent, ons inziens, ook niet dat iedereen precies hetzelfde behandeld wordt. Want écht gelijke kansen vragen soms om *ongelijke behandeling*. Een jongere met een stressvolle thuissituatie heeft voor gelijke kansen misschien nét wat meer begeleiding en ondersteuning nodig. Kansengelijkheid draait erom dat iedereen de kans krijgt haar of zijn talenten en capaciteiten te ontdekken en te ontplooiën.

In aansluiting op onze strategie zien we twee kanten van dit vraagstuk. Enerzijds is er een groep studenten die het lastig heeft, zich niet thuis voelt of dreigt uit te vallen. Een groep jongeren die mogelijk een meer kwetsbare achtergrond heeft dan gemiddeld. Opvang, ondersteuning en extra inzet voor deze groep moeten op orde zijn.

Anderzijds geloven we dat écht goed onderwijs begint in de klas, in de relatie tussen student en docent en tussen studenten onderling. Gelijke kansen creëren betekent voor ons dan ook écht investeren in de basis, het fundament van ons onderwijs. Een preventieve aanpak. Met een heldere pedagogische visie, een sociaal veilig klimaat (met ruimte voor verschillen), een sterk ontwikkelde begeleidingsstructuur en een cultuur waarin ontmoeting en ontwikkeling centraal staan. Waarbij we werken aan mentale gezondheid en weerbaarheid van studenten. Door te investeren in deze voorkant, in de basis van goed onderwijs, denken we de grootste bijdrage te kunnen leveren aan kansengelijkheid.

#### SWOT-analyse

<b>Sterktes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Sterke ondersteuningsstructuur met ons Deltion Jongeren Team, inzet op passend onderwijs, Taalklassen, het Financieel Spreekuur en regionale aanpak vsv.</li><li>- Sterke samenwerking op het snijvlak van onderwijs en zorg in de regio.</li><li>- Veel expertise op laaggeletterdheid.</li><li>- Social Hub.</li><li>- Sterke regionale samenwerking in de Zw4lse en Zw8lse (onder meer rond inclusie en gelijkwaardige positionering van studenten).</li></ul>	<b>Zwaktes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Herkenning en impact van laaggeletterdheid.</li><li>- Docentenpopulatie is in de breedte pedagogisch minder bedreven.</li><li>- Het beroep van docent is soms sterk individueel, terwijl de pedagogische oplossing vaak ligt binnen teams.</li><li>- Te weinig gericht op duurzame oplossingen: we richten ons te veel op individuele problematiek.</li></ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Gelijke kansen betekent extra inzet voor studenten voor wie het niet vanzelf gaat.</li><li>- Meer aandacht voor preventieve aanpak met als doel studenten weerbaar en wendbaar te maken.</li><li>- Integraal kijken naar begeleiding van studenten.</li></ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Ondernijning en jeugdcriminaliteit. Grootstedelijke problematiek is ook hier aanwezig, maar de erkenning daarvoor mist.</li><li>- We werken aan gelijke kansen, terwijl we te maken hebben met groeiende ongelijkheid in de maatschappij.</li></ul>

## Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van studenten

### *Relevante externe samenwerkingspartners*

- Gemeente Zwolle

Bij deze doelstelling is nadrukkelijk sprake van afhankelijkheid van en samenwerking met de gemeente Zwolle. Wij sluiten in Zw8lse-verband aan bij de Uitvoeringsagenda Strategische Onderwijsagenda 2022-2026 van de gemeente Zwolle. Het verder emanciperen van mbo-studenten in de stad (en gemeente) Zwolle is iets wat we niet zonder samenwerking met de gemeente kunnen bereiken. Daarbij hebben we in het bijzonder aandacht voor het vergroten van de toegankelijkheid van het studentencafé Het Vliegende Paard en de manier waarop het Studenten Overleg Orgaan Zwolle (SOOZ) opereert.

- Zw8lse

In Zw8lse-verband werd in navolging van de hiervoor genoemde uitvoeringsagenda een gezamenlijke ambitie geformuleerd. Die moet de uitstraling van Zwolle als onderwijsstad van de regio verbeteren. Daarbij is al sprake van actieve samenwerking in het organiseren van een gemeenschappelijke introductieweek. Als mbo-instelling zijn we hierin in het bijzonder afhankelijk van onze hbo-partners in Zwolle. Alleen samen met hen kunnen we werken aan de gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Zwolle.

- Zw4lse

In de Zw4lse was al afstemming om grotendeels gezamenlijk (ook in de Zw8lse) op te trekken. Met de Zw4lse verhouden we ons tot onder andere de gemeente Zwolle. Daarnaast vertegenwoordigen we samen de mbo-studenten in het Zw8lse-verband.

- SOOZ<sup>8</sup>

Het SOOZ is een federatie van Zwolse lidverenigingen (onder andere de studentenverenigingen). Zij zijn een belangrijke stakeholder bij het behalen van onze ambities in deze doelstelling. Via het SOOZ kunnen wij met de Zw4lse invloed uitoefenen op onder andere de studentenverenigingen in Zwolle. Bijvoorbeeld op gebied van gelijke toegang.

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

#### Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven

In de Zw8lse werkt het Zwolse mbo en hbo aan de profilering van Zwolle als onderwijsstad van de regio. Een resultaat van deze samenwerking is de Bruisweek. Voor mbo-studenten wordt er speciale dag georganiseerd: de Bruidag<sup>9</sup>.

Het Studenten Overleg Orgaan Zwolle (SOOZ)<sup>10</sup> zet zich actief in voor meer gelijkwaardigheid voor alle studenten in Zwolle. Het SOOZ vertegenwoordigt alle studenten in Zwolle en is gesprekspartner van de Zw8lse. Zwolle kent vijftien studentenverenigingen, veelal met een achtergrond in het hbo. Het verschilt per vereniging of en hoe mbo-studenten lid kunnen worden.

Het Deltion College begon in 2022 de Social Hub<sup>11</sup>. De Social Hub is een Deltionbreed initiatief ter bevordering van studentenwelzijn en socialisatie. Dit is in de eerste plaats een soort huiskamer, een open inloop waar studenten spelletjes kunnen spelen, poolen, ontspannen en kletsen. Daarnaast ondersteunt de Social Hub maatschappelijke, culturele en sociale activiteiten. Ook ondersteunt en begeleidt de Social Hub studenten bij het verder brengen van hun eigen ideeën en initiatieven.

---

<sup>8</sup> Studenten Overleg Orgaan Zwolle: [www.sooz.nl](http://www.sooz.nl)

<sup>9</sup> [www.bruisweken.nl/bruisweken](http://www.bruisweken.nl/bruisweken)

<sup>10</sup> [www.sooz.nl](http://www.sooz.nl)

<sup>11</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/social-hub-bestaat-1-jaar](http://www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/social-hub-bestaat-1-jaar)

### De positie van studenten in het studentenleven

De positie van mbo-studenten in het studentenleven van Zwolle heeft onze aandacht. Deze positie is nog niet gelijkwaardig, concluderen wij uit overleggen met de studentenraad (sr). Hét studentencafé van Zwolle (Het Vliegende Paard) is bijvoorbeeld toegankelijk voor alle studenten op de donderdagavond, terwijl op andere avonden nog steeds een hbo-studentenkaart vereist is voor toegang.

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

Dat doen wij zoals hiervoor beschreven, met inzet via de Zw8lse en het SOOZ. Daarnaast is dit een belangrijk aandachtspunt van onze studentenraad en de Deltion mbo-ambassadeur.

### Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten in het studentenleven

In Zwolle hebben we in verschillende gremia afspraken gemaakt over gelijkwaardige behandeling van studenten. Uit de Agenda Zw8lse 2022-2026 (zie Bijlage 1):

#### *Gezamenlijke uitstraling Zwolle als onderwijsstad van de regio.*

Onze gezamenlijkheid geven we al invulling door de nauwe samenwerking met Buro Ruis rond de Bruisweek/Bruisdag en het jaarprogramma voor studenten. Dit versterken we, waarbij we mét en vóór studenten activiteiten organiseren. Ook zetten we in op de branding van Zwolle als onderwijsstad. Hoe staat Zwolle bekend als onderwijsstad en hoe willen we (onderwijs, gemeente(n), bedrijfsleven) Zwolle als onderwijsstad profileren? We profileren niet de instellingen, maar het studeren in Zwolle. Bijvoorbeeld door de relatie met het voortgezet onderwijs in de regio te versterken, om scholieren te stimuleren om te kiezen voor een studie in Zwolle.

Uit Contouren Uitvoeringsagenda Strategische Onderwijsagenda 2022-2026 Gemeente Zwolle:

#### *Gelijkwaardiger waarden*

- Onderzoeken hoe de Bruisweek meer toegankelijk worden voor mbo-studenten;
- Toegang voor alle studenten (mbo- en hbo-studenten) tot de studentencafés;
- Samenwerking studentenverenigingen en de gemeente uitbreiden van het SOOZ naar alle vertegenwoordigers van het mbo en hbo.

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

#### *Internationale competenties*

Binnen Deltion (en ook landelijk en internationaal) hanteren wij een brede definitie van (studenten)internationalisering: het (laten) opdoen van internationale competenties door studenten. Deltion biedt een breed palet aan internationaliseringsactiviteiten (zie Bijlage 2).

Het International Office van Deltion helpt opleidingen op maat bekijken welk internationaliseringsaanbod het best past bij studenten. Zo kan een sector/beroep specifieke eisen stellen aan internationale competenties waarover studenten moeten beschikken op de arbeidsmarkt.

Het Deltion College zette de afgelopen jaren ook volop in op *Internationalisation at home*. Daarmee is binnen al onze opleidingen aandacht voor internationalisering.

#### *Buitenlandse stage*

Deltion zet zich in om elke student de mogelijkheid te bieden voor een buitenlandse stage. Vanuit het International Office stimuleren we de uitgaande mobiliteit door bijvoorbeeld kennisuitwisseling



tussen teams en het organiseren van IBPV meet-ups. We constateren wel dat er nog veel verschillen zijn in de mate waarin dit wordt gestimuleerd en mogelijk gemaakt vanuit opleidingen.

We hebben onze internationaliseringsdoelstellingen uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 behaald. Het percentage afgestudeerde studenten met minimaal twee weken buitenlandervaring steeg, ondanks de negatieve effecten van coronabeperkingen, van 8% in 2018 naar 11% in 2022.

### Conclusie

In Zwolle deden we de afgelopen jaren in Zw8lse-verband al veel aan het gelijkwaardig behandelen van mbo-studenten. De introductieweek (Bruisweek) met daarin een speciale dag voor mbo-studenten was een belangrijke eerste stap. Ook in het studentenleven zien we goede ontwikkelingen. Zo is hét studentencafé van Zwolle toegankelijker geworden voor mbo-studenten. Ook heeft het overkoepelende studentenorgaan (SOOZ) gelijkwaardigheid hoog op de agenda staan. Met deze eerste stappen kunnen we als Deltion, maar met name ook als Zw8lse, verder. Uit de gesprekken met onze studentenraad (sr) leiden we echter af dat er veel verbeterkansen zijn. En dat nog een lange weg te gaan is voordat écht sprake is van gelijkwaardige behandeling.

Op gebied van internationalisering hebben we veel bereikt de afgelopen acht jaar. Deltion heeft een eigen International Office. Dat speelt een belangrijke rol in de breedte van ons internationaliseringsbeleid. Denk aan het faciliteren en coördineren van internationale stages, het ondersteunen van onze tweetalige mbo-opleidingen en het aanjagen van internationalisering als onderdeel van het curriculum en *at home*. Tegelijkertijd zien we ook dat internationalisering nog niet voor al onze studenten toegankelijk is. Daarom leggen we de komende jaren extra accent op het toegankelijker maken van internationalisering.

### Onze ambitie

Wij hebben de ambitie om samen met onze partners in Zwolle in 2027 dé onderwijsstad in de regio te zijn voor nadrukkelijk alle studenten. Wij laten daarbij het onderscheid tussen mbo en hbo zoveel mogelijk los en streven naar **gelijkwaardige behandeling**.

In nauwe afstemming met onze studenten verkennen we welke initiatieven we als instelling en met de Zw4lse of Zw8lse kunnen ontplooien voor een gelijkwaardige positie van het mbo en mbo-studenten in de regio Zwolle. Daarnaast zetten we ons actief in om voor alle studenten de mogelijkheid mee te doen aan internationaliseringsactiviteiten verder te vergroten.

In 2027 levert onze inzet, in aansluiting op de doelstellingen uit de strategische onderwijsagenda van de gemeente Zwolle, het volgende resultaat op:

1. De Bruisweek (introductieperiode) is meer toegankelijk voor mbo-studenten.
2. Alle studenten (mbo en hbo) hebben toegang tot de studentencafés.
3. Samenwerking tussen studentenverenigingen en de gemeente is uitgebreid naar alle vertegenwoordigers van het mbo en hbo.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Gelijkwaardig positioneren van het mbo en mbo-studenten	Passen we toe	Als instelling en met de Zw8lse leveren we ook de komende jaren onze bijdrage aan het gelijkwaardig positioneren van het mbo en mbo-studenten. Onder andere door het meer toegankelijk maken van de Bruisweek. Daarbij stemmen we altijd met onze studenten af wat dit betekent. Uitgangspunten zijn de kracht en kwaliteiten van het mbo en onze studenten. We zoeken daarbij actief de samenwerking met onze Studentenraad.
b. Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden	Passen we toe	Met NPO-middelen zette Deltion eind 2021 de Social Hub op. Een ontmoetingsplek in de school (zie ook 1.2), maar ook een plek waar initiatieven vanuit studenten worden opgepakt, ondersteund en begeleid. We zetten de Social

		Hub voort met middelen uit de kwaliteitsagenda. In samenspraak met studenten (en studentenraad) breiden we de komende jaren onze initiatieven uit.
c. Een fysieke studentenkaart introduceren	Passen we niet toe	Het Deltion College kent al enkele jaren een eigen studentenkaart: de Deltion D-Card <sup>12</sup> . Deze fysieke kaart geeft onze studenten in Zwolle diverse voordelen. Zo krijgen onze studenten bijvoorbeeld korting bij winkels, bedrijven en horeca in Zwolle.
d. Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport	Passen we niet toe	De Zw8lse heeft afspraken gemaakt met de gemeente Zwolle. Deze zijn bij de ambitie uitgewerkt.
e. Verder versterken van ons internationaliseringsbeleid.	Eigen maatregel	In het kader van gelijkwaardige behandeling willen we de komende jaren ons beleid aanscherpen en/of uitbreiden, om voor nog meer studenten mogelijk te maken om aan internationaliseringsactiviteiten ( <i>at home</i> en waar mogelijk/ <i>gewenst ook abroad</i> ) deel te nemen

<sup>12</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/d-card](http://www.deltion.nl/bij-deltion/d-card)

## Doelstelling 1.2 Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

### Relevante externe samenwerkingspartners

#### - Gemeente Zwolle

De gemeente Zwolle is een belangrijke partner voor Deltion bij de doelstelling studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit. Zo werken we nauw samen bij het bieden van hulp en ondersteuning aan studenten die dat nodig hebben. De gemeente Zwolle cofinanciert het Deltion Jongerenteam, terwijl een groot deel van onze studenten niet in de regio Zwolle woont. We zijn sterk afhankelijk van deze samenwerking, omdat financiering van hulp op dit niveau niet enkel bij het onderwijs kan liggen. Ook ten aanzien van veiligheid is onze samenwerking met de gemeente belangrijk.

#### - Zw8lse

Deltion nam het afgelopen jaar het initiatief voor een veiligheidsoverleg met de onderwijspartners uit de Zw8lse, gemeente en politie. Met als doel te komen tot een regionale aanpak. Binnen de Zw8lse werken we ook nauw samen op gebied van studentenwelzijn. Dat doen we door collegiale afstemming, maar ook met het delen van elkaars voorzieningen (zie ook doelstelling 1.3).

#### - Zorgpartners

Met het Deltion Jongerenteam zette Deltion al een aantal jaar geleden in op een sociaal wijkteam *binnen* de school. Professionals vanuit de jeugdzorg, GGD, (jeugd-)GGZ, het Sociaal Wijkteam, verslavingszorg en het doorstroompunt Regio IJssel-Vecht zijn gedetacheerd in dit team binnen Deltion. Het is een constructie die landelijk omarmd wordt en zorgt voor nauwe samenwerking tussen onderwijs en zorg. Kennis en expertise komen letterlijk de school binnen en de lijnen naar de organisaties zelf zijn hierdoor erg kort. Dat maakt samenwerking op allerlei bredere maatschappelijke vraagstukken makkelijk.

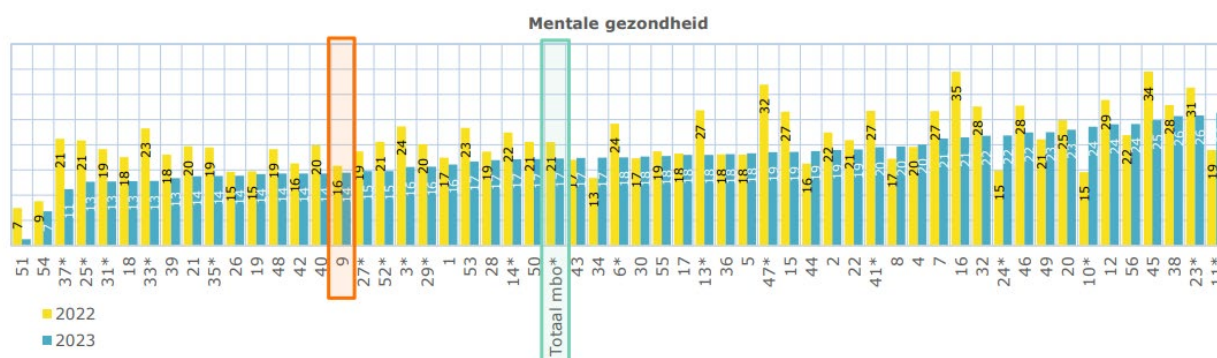
#### - Kennispartners

Om thema's als sociale veiligheid en welzijn inhoudelijk goed vorm te geven, zoeken we actief de samenwerking met kennispartners. Denk aan de WIJschool, Movisie en De Gezonde School. We willen niet zelf het wiel uitvinden, maar werken met gedegen onderbouwde interventies. We laten ons adviseren, laten experts meekijken en/of ontwikkelen een aanpak in gezamenlijkheid.

### Uitgangssituatie (0-meting)

#### Welzijn en integrale veiligheid van studenten

#### Studentwelzijn



Figuur 5. Aandeel studenten met een slechte of een zeer slechte mentale gezondheid (Bron: Studentenpeiling NP Onderwijs 2023).

Studentwelzijn is een belangrijk thema op de Deltionagenda. Hoewel Deltion beneden het gemiddelde scoort op het aandeel studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid (zie Figuur 5), zien we in toenemende mate studenten hiermee worstelen. Vanuit ons Studenten

SuccesCentrum (SSC) bieden we studenten op verschillende manieren ondersteuning. Met trainingen als Rots en Water en Vuurkracht, vitaliteitstrainingen en het Financieel Spreekuur. Studenten kunnen daarnaast coaching krijgen van externe (werkveld)coaches, of extra loopbaanbegeleiding wanneer ze niet meer op hun plek zitten.

Binnen Deltion werken we ook met het Deltion Jongeren Team<sup>13</sup>. Dit is een soort sociaal wijkteam binnen de school, waarin expertise samenkomt vanuit de jeugdzorg, (jeugd-)GGZ, verslavingszorg en schoolmaatschappelijk werk. Ook zijn we afgelopen jaren gestart met 'Deltionbegeleiders', professionals die studenten vanaf hun intake tot en met diploma begeleiden wanneer sprake is van een complexe hulpvraag, zoals een moeilijke thuissituatie of de overstap vanuit een gesloten jeugdinstelling.

Daarnaast hebben we vooral preventief aandacht voor studentwelzijn. Vitaliteit staat bijvoorbeeld standaard bij alle eerstejaars BOL-studenten in het curriculum: zij krijgen les over vitaliteit en leefstijl en volgen in het eerste jaar verschillende beweegworkshops. Deltion is een Gezonde School<sup>14</sup> en heeft alle vijf de themacertificaten. We volgen de ontwikkelingen en gebruiken de ontwikkelde kennis en tools in onze aanpak.

Tijdens de coronaperiode werd de sociale functie die we als roc hebben pijnlijk duidelijk. In afstemming met de ondernemingsraad en in nauwe samenwerking met de studentenraad hebben we daarom een belangrijk deel van de NPO-middelen geïnvesteerd in extra aandacht voor studentwelzijn en socialisatie. Dat deden we in de vorm van extra begeleiding en in de ontwikkeling van de Social Hub. Dit is een plek waar ontmoeting centraal staat en van waaruit sociaal maatschappelijke activiteiten ondernomen worden. Zoals escapetours over de campus, een kleding/gift swap voor studenten (en medewerkers) en gezamenlijke gezonde ontbijten. Studenten met een goed idee op gebied van welzijn en socialisatie worden daarnaast begeleid in de uitvoering.

### *Integrale veiligheid*

		Deltion College		Landelijk gemiddelde	
		2020	2022	2020	2022
Voel je je veilig op school?	Negatief	4%	3%	5%	4%
	Positief	80%	82%	79%	81%

Tabel 1. Score op de vraag: 'Voel je je veilig op school?', Deltion versus landelijk gemiddelde (bron: JOB-monitor 2020, 2022).

De JOB-scores ten aanzien van veiligheid (zie Tabel 1) laten een lichte verbetering zien in de afgelopen twee jaar: ten opzichte van 2020 geven iets meer studenten aan zich veilig te voelen op school (82% tegen 80%) en iets minder studenten antwoorden negatief (3% tegen 4%). Ook scoren we net iets beter dan het landelijk gemiddelde.

Op het gebied van fysieke veiligheid werkt Deltion volgens vastgelegde protocollen en beleid. Beveiliging, toezicht en toegangsbeheer vormen de basis voor een veilige omgeving. Ten aanzien van sociale veiligheid hebben we de afgelopen jaren Deltionbreed ingezet op bewustwording rond de thema's Diversiteit en inclusie, Jeugdcriminaliteit en ondermijning, en Veiligheid in de digitale omgeving. We trainden teams en gaven workshops. We ontwikkelden ondersteunend aanbod voor teams, en met de Indicator van WIJschool<sup>15</sup> maakten we signalen van zorgwekkend gedrag (zoals ondermijning en seksuele ongelijkheid) zichtbaar. Ook hebben we recent stappen gezet ten aanzien van een regionale aanpak, omdat grootstedelijke problematiek rond ondermijning en jeugdcriminaliteit ook in Zwolle toeneemt.

<sup>13</sup> [www.deltion.nl/voor-jongeren/begeleiding/deltion-jongerenteam](http://www.deltion.nl/voor-jongeren/begeleiding/deltion-jongerenteam)

<sup>14</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/ons-roc/gezonde-school](http://www.deltion.nl/bij-deltion/ons-roc/gezonde-school)

<sup>15</sup> WIJschool is onderdeel van de [Maatschappelijke Alliantie](http://www.alliantie.nl).

Het zijn taaie thema's om aan te werken. Bewustwordingstrainingen over diversiteit en inclusie roepen soms weerstand op. En zorgwekkend gedrag, ondermijning en criminaliteit worden lang niet altijd (h)erkend. Het vraagt dan ook de komende jaren van ons een continue inspanning. We kijken open en kritisch naar onze aanpak op dit gebied. Daarbij leren we van collega roc's en werken we samen met kennispartners als de WIJschool en Movisie.

### *Pedagogisch klimaat*

Zowel veiligheid als studentwelzijn is nauw verbonden met het pedagogisch klimaat binnen opleidingen en de school. De pedagogische basis vormt het vertrekpunt voor ontwikkeling, voor veiligheid en welzijn van studenten. We hebben hier dan ook de afgelopen jaren nadrukkelijk aandacht voor gevraagd. Met een *projectleider passend onderwijzen en pedagogisch klimaat* hebben we een aanjaagfunctie en een centraal aanspreekpunt georganiseerd. We ontwikkelden ondersteuning en kennis en investeerden in bewustwording, de dialoog over pedagogiek en professionalisering van teams. Bestaande initiatieven zijn in kaart gebracht (zoals Leerkracht, Think op school, de Klimaatschaal) en vijf teams gingen aan de slag met De Transformatieve School<sup>16</sup>. We zien dat docenten en teams problematiek onder studenten snel als individuele problematiek bestempelen. Extra begeleiding (voor individuele studenten) is dan al snel het antwoord. In plaats van investeren in en werken met de pedagogische context. We geloven dat een stevige pedagogische basis het fundament vormt voor ons onderwijs en voor gelijke kansen. Maar we staan nog aan het begin. We zien nog altijd veel onbekendheid en handelingsverlegenheid op het gebied van pedagogiek bij onze medewerkers.

### Rol van medezeggenschap bij beleid op welzijn en integrale veiligheid

Bij alle initiatieven rond welzijn en sociale veiligheid betrekken we waar mogelijk studenten en medewerkers. Via de formele lijnen van medezeggenschap doen we dat met beleid, maar tegelijkertijd regelmatig ook aan de voorkant. Zoals bij de Social Hub, die in nauwe samenwerking met de studentenraad is opgezet.

Naast formele medezeggenschap zoeken we naar andere vormen van betrokkenheid, input en invloed van studenten en medewerkers op deze thema's. Zo deden we binnen Deltion de afgelopen jaren onderzoek onder studenten en medewerkers naar de sociale functie van de school, het welbevinden van studenten en de hulp die ze zoeken en vinden. Op die manier gaven ongeveer 2.000 studenten bij de eerste meting en daarna nog eens 1.400 studenten ons een scherper beeld van de vraagstukken ten aanzien van studentwelzijn en de ondersteuningsbehoefte.

### Dialoog met studenten over welzijn en sociale veiligheid en het doorbreken van het taboe op deze thema's

De meest voor de hand liggende plek voor het voeren van het gesprek met studenten over welzijn en sociale veiligheid is in de klas. Tijdens lessen burgerschap, vitaliteit, LOB en Think op school, bijvoorbeeld. Door onze aanpak rond Vitaal Burgerschap is er daarnaast bij alle eerstejaars expliciet aandacht voor leefstijl, welzijn en vitaliteit. Zij vullen een leefstijltest in, hebben lessen over vitaliteit en welzijn, en sporten tijdens hun eerste jaar.

Deltionbreed stimuleren we daarnaast het gesprek over welzijn en sociale veiligheid, door allerlei brede initiatieven vanuit bijvoorbeeld het SSC (met inloopsprekuren, het Financieel Spreekuur, het SOCA-netwerk, coaches) en de Social Hub (met een drempelloze open inloop, een zeer diverse doelgroep, het menstruatiesprekuren, gezonde ontbijtjes). Ook besteedden we de afgelopen jaren veel aandacht aan bewustwording binnen de organisatie op thema's als ondermijning en vooroordelen (unconscious bias). Omdat bewustwording voorwaardelijk is voor het bevorderen van de dialoog in de organisatie.

---

<sup>16</sup> [www.detransformatieveschool.org](http://www.detransformatieveschool.org)

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

In de regio werken we op verschillende manieren samen met partners aan hulp en ondersteuning voor studenten (en docenten):

*Deltion Jongerenteam (DJT):* Sinds 2016 werken we met het Deltion Jongerenteam. Dit multidisciplinaire team zorgt voor laagdrempelige (tweedelijns) zorg aan studenten bij niet-schoolse problematiek en ondersteunt ook docenten en teams bij dergelijke vraagstukken. Het DJT is opgezet in samenwerking met de gemeente Zwolle en regionale zorgpartners. Het wordt door de gemeente Zwolle en Deltion gezamenlijk bekostigd. Het DJT is een succesvolle interventie en werd de afgelopen jaren door onder andere het NJI regelmatig aangehaald als goed voorbeeld van samenwerking tussen onderwijs, gemeenten en zorg.<sup>17</sup> Vanwege de gezamenlijke financiering en de afhankelijkheid hiervan is dit een complexe samenwerking om te verduurzamen. Ook omdat deze zich begeeft op de grenzen van onze verantwoordelijkheden als school.

*Start.route:* Deltion geeft samen met Landstede MBO en verschillende partners in de regio gezamenlijk de Start.route vorm (met RIF-subsidie). Dit is een route voor jongeren die dreigen uit te vallen (op niveau 1 en 2). Daarbij kijken we gezamenlijk met de twee onderwijsinstellingen, werkveld en gemeente naar de beste plek. Het doel: niemand die buiten de boot valt.

*Dock24:* Bij Dock24 werkt Deltion samen met zorgpartners aan het opleiden van jongeren bij wie de problematiek zo complex is, dat ze eigenlijk nog niet klaar zijn voor onderwijs. Dock24 is een externe locatie van een zorgaanbieder, waar jongeren dagelijks komen voor begeleiding en onderwijs. Dock24 stopt als voorziening, maar de verschillende partners hebben de wens uitgesproken gezamenlijk op te willen trekken in het belang van deze groep jongeren.

*Veiligheidsoverleg Z8:* Naast alle concrete samenwerkingsinitiatieven investeerden we afgelopen jaar als Deltion ook in de breedte in de samenwerking in de regio ten aanzien van veiligheid. Deltion was aanjager van een veiligheidsoverleg dat binnen de Zw8lse is opgezet, met als doel kennis delen en een gezamenlijke aanpak ontwikkelen op thema's als ondermijning en inclusie. Als netwerk zijn we gesprekspartner voor de (lokale) overheid (gemeente en politie) en participeren we actief in twee projecten. Daarin hebben we als gemeenschappelijk doel jongeren in Zwolle (en omgeving) gezond en veilig te laten opgroeien.<sup>18</sup>

## Studenten met extra begeleidingsbehoefte

Al sinds 2014 spreken we binnen Deltion over passend *onderwijzen*. Daarbij stellen we niet de diagnose van studenten centraal, maar de begeleidingsvraag. Een brede benadering, waarbij ook de begeleiding van alle studenten zoveel mogelijk binnen de opleidingen en in de groep plaatsvindt. Teams en docenten hebben daarmee een belangrijke rol bij het begeleiden van studenten met een extra begeleidingsbehoefte. Extra ondersteuning vanuit het SSC is altijd mogelijk voor studenten die individuele extra begeleiding nodig hebben.

Vanuit die brede benadering hebben we binnen Deltion veel geïnvesteerd in professionalisering van teams. Ieder team heeft teamdeskundigen. Die komen in een Deltionbreed leernetwerk samen en worden geprofessionaliseerd. Deze teamdeskundigen ondersteunen het team en zijn inzetbaar naast een LOB'er. Vanuit het SSC is extra ondersteuning beschikbaar.

## *Conclusie*

Indicatoren geven de indruk dat we het bij Deltion best goed doen op het gebied van ervaren veiligheid en welzijn van studenten (bovengemiddelde score). Toch is dit voor ons een belangrijk speerpunt. Sociale veiligheid is een complex en gevoelig vraagstuk. We zien, óók in Zwolle, in toenemende mate grootstedelijke problematiek zoals ondermijning en criminaliteit, terwijl onze

---

<sup>17</sup> Zie bv: NJI (2022). Mbo-Student centraal. Samenwerken voor een succesvolle en kansrijke toekomst.

<sup>18</sup> 'Aanpak jonge aanwas criminaliteit' en 'Regionale Agenda Zorg en Veiligheid'

docenten dit nog lang niet altijd (h)erkennen. De afgelopen jaren investeerden we flink in bewustwording op deze thema's. De komende jaren bouwen we hierop verder. Hetzelfde geldt voor studentenwelzijn: we hebben veel geïnvesteerd in een goede laagdrempelige ondersteuningsstructuur, maar dit vraagt blijvend onderhoud. Met middelen uit de afgelopen kwaliteitsagenda sloegen we de juiste weg in. Met die vanuit de nieuwe kwaliteitsagenda bestendigen we dit.

Tegelijkertijd zien we dat we juist aan de voorkant nog extra kunnen investeren. Zowel sociale veiligheid als studentenwelzijn hangt nauw samen met een sterke pedagogische basis. We geloven in een preventieve aanpak, waarbij we onze sterke ondersteuningsstructuur koesteren, én investeren in het fundament van ons onderwijs. Aandacht voor de pedagogische basis is lang onderbelicht geweest en we zien dat er veel handelingsverlegenheid is in teams. Daarom willen we juist hierop de komende periode investeren vanuit de kwaliteitsagenda.

### Onze ambitie

Goed onderwijs begint met een veilige omgeving. Studenten die zich veilig voelen, zijn beter in staat te leren. Thema's als welzijn en sociale veiligheid zijn het fundament onder ons onderwijs. De komende jaren zetten we in op:

- Aandacht voor het **welzijn** van studenten, zowel preventief als specifieke aandacht voor ondersteuning van de groep studenten die extra ondersteuning nodig heeft, in nauwe samenwerking met zorgpartners en gemeente(n);
- Het continu verbeteren van de **sociale veiligheid** in de klas, op de campus én daarbuiten; in samenwerking met partners uit de regio.
- **Pedagogiek en de pedagogische professionaliteit** van onze medewerkers, omdat dit de basis vormt voor ons onderwijs, voor veiligheid en welzijn.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat binnen Deltion:

- Het aandeel studenten dat in de JOB-monitor aangeeft zich veilig te voelen bij Deltion, is gestegen van 82% in 2022 naar tenminste 85% in 2027. Het aandeel studenten dat zich niet veilig voelt, is in 2027 niet hoger dan het aandeel in 2022 (3%).
- Ten aanzien van het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (nieuwe indicator JOB-monitor), scoren we in 2024 boven het landelijk gemiddelde. Naar aanleiding van de eerste publicatie van de resultaten in 2024 bepalen we het gewenste resultaat voor 2026.
- Het aandeel studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid is gedaald van 16% (2022) naar 14% (2023) en is daarmee flink beneden het gemiddelde. We streven ernaar dit vast te houden: in 2027 is dit aandeel nog altijd 14% of lager (studentenpeiling NPO-onderwijs of OCW-indicator die dit opvolgt).

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.	Passen we toe	We zetten in op bewustwording en dialoog onder studenten én medewerkers, door: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Het voortzetten van de <i>Social Hub</i> (opgestart met NPO-middelen) en van daaruit organiseren van laagdrempelige activiteiten, dialoog en ontmoeting. Gericht op socialisatie, binding en welzijn, op het doorbreken van de taboe en normaliseren.</li> <li>- De (blijvende) inzet van Vitaal Burgerschap als standaardonderdeel van het programma voor studenten (bekostigd uit reguliere middelen). En tegelijkertijd ontwikkelen van een ondersteunende Deltionbrede visie en aanpak op vitaliteit (middelen vanuit de kwaliteitsagenda).</li> </ul>
b. Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.	Passen we toe	In 2024 ontwikkelen we een sociaal veiligheidsplan dat voortbouwt op de ervaringen van de afgelopen jaren (ten aanzien van ondermijning

		en diversiteit & inclusie). Daarbij sluiten we aan bij onze visie op onderwijs en pedagogiek (de preventieve kant). We ontwikkelen niet alleen beleid, maar werken ook aan een concrete aanpak en professionalisering op de verschillende vraagstukken. Dit doen we samen met de regio en kennispartners als de WIJschool en Movisie.
c. Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.	Passen we niet toe	Binnen het SSC hebben we deze kennis en kunde deels al in huis. Aangevuld door de expertise van de zorginstanties waarmee we samenwerken in het DJT (zie ook 1.3). We ondersteunen studenten, maar professionaliseren ook onze docenten en teams. Dat laatste verduurzamen we komende jaren nadrukkelijk.
d. Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak van de Gezonde School en de programma's <i>Welbevinden op school</i> en <i>Helder op school</i> .	Passen we niet toe	Binnen Deltion hebben we alle certificaten van de Gezonde School. Vanuit deze kwaliteitsagenda willen we vervolgens <i>nóg</i> explicieter aandacht besteden aan de <b>preventieve</b> kant van studentwelzijn. Werken aan vitaliteit en veerkracht zijn daarbij belangrijke uitgangspunten voor ons. We ontwikkelen een Deltionvisie en brede aanpak (zie ook hierboven).
e. Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.	Passen we toe	We ontwikkelen onze huidige aanpak door en verstevigen de intake en de begeleiding in de stages (vanuit onze huidige structuren). Met gelden uit de kwaliteitsagenda zetten we daarnaast extra in op: <ul style="list-style-type: none"> <li>- het versterken van de pedagogische professionaliteit van onze medewerkers (zodat niet het individuele probleem centraal staat, maar juist de brede pedagogische context; zie ook onderstaande eigen maatregel f);</li> <li>- <i>verduurzaming</i> van het Deltion Jongerenteam samen met gemeente en zorginstanties en;</li> <li>- het onderzoeken van samenwerking rond jongeren die (nog) niet in het reguliere onderwijs terecht kunnen;</li> </ul>
f. Inzet op pedagogiek en pedagogische professionaliteit.	Eigen maatregel	Een goede ondersteuningsstructuur is belangrijk, maar een goede pedagogische basis vormt hét fundament voor ons onderwijs aan al onze studenten. We willen dan ook vooral extra investeren in het versterken van de pedagogische context. We volgen de eerste stappen op die we de afgelopen jaren zetten op dit thema. De komende jaren zetten we in op het ontwikkelen van: <ul style="list-style-type: none"> <li>- visie, beleid en aanpak op het gebied van pedagogiek;</li> <li>- intervisie en kennisdeling ten aanzien van pedagogische professionaliteit;</li> <li>- ondersteuning van teams en teamontwikkeling;</li> <li>- een netwerk van professionals rond pedagogische vraagstukken zoals socialisatie, welzijn, begeleiding en veiligheid. Gericht op inspiratie, kennisdeling, ondersteuning en professionalisering van de organisatie.</li> <li>- een practoraat op pedagogiek.</li> </ul>



Doelstelling 1.3 Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

*Relevante externe samenwerkingspartners*

- Doorstroompunt (RMC)

Zowel het Doorstroompunt Regio IJssel-Vecht als het doorstroompunt Noordwest-Veluwe is een belangrijke partner voor Deltion in het voorkómen van vsv. Dat geldt voor de reguliere werkwijze en voor de intensieve samenwerking in de regionale vervolgaanpak vsv. Deltion is contactschool en voert samen met het Doorstroompunt Regio IJssel-Vecht programmamanagement voor de vervolgaanpak.

- Regionale gemeente(n)

De gemeente Zwolle is als centrumgemeente een belangrijke partner voor Deltion. Zowel binnen het regionale vsv-programma, als binnen andere meer intensieve ondersteuningsprogramma's (bijvoorbeeld de Start.route en het Deltion Jongeren Team). Door de regionale aantrekkingskracht van Deltion zijn ook omliggende gemeenten in toenemende mate een belangrijke gesprekspartner. Ook van hen zijn we afhankelijk in de samenwerking rond zorg voor jongeren.

- Regionale werkgevers

In de Start.route werken we intensief samen met regionale werkgevers. Dit draait om werkgevers die een stapje extra willen doen voor het bieden van kansen aan jongeren met een kwetsbare achtergrond. Met hen werken we intensief samen voor de begeleiding van deze groep. Ook vanuit een aantal verschillende entree- en niveau-2 opleidingen werken we intensief samen. Tegelijkertijd zijn we sterk afhankelijk van regionale werkgevers. Dat geldt voor begeleiding én voor zogenaamde 'groenpluk'. Dit laatste betreft studenten die gaan werken (zonder een diploma te behalen), omdat er veel vraag is vanuit het werkveld.

- Mbo-scholen in de regio

Binnen de regio Zwolle werken de mbo-scholen nauw samen in de Zw4lse. Die nauwe samenwerking werkt ook door in thema's als het voorkómen van vsv. Zo hebben we afspraken over het gebruik van ondersteunende programma's zoals de PLUS-voorziening. Studenten van Cibap en Zone.college maken hier gebruik van omdat deze scholen dit niet zelf kunnen organiseren. Met Landstede MBO werkt Deltion samen in de Start.route en met *Playing for succes*. Waar mogelijk zet Deltion altijd in op samenwerking, omdat we samen meer impact kunnen maken in de regio.

- Vo-scholen

Vanuit de regionale samenwerking werken we met vo-scholen (inclusief het vso en pro) samen aan een warme overdracht. Dat doen we onder andere met een doorlopende lob-lijn, het Paspoort voor Succes en een 'Intake sluitende aanpak' (Start.route). Tegelijkertijd realiseren we ons dat we slechts met een klein deel van de aanleverende scholen *kunnen* samenwerken, omdat bijna 40% van onze studenten van buiten de regio komt.

- Zorgpartners

Naast de zorgpartners met wie we samenwerken in het Deltion Jongerenteam (zie ook 1.2), werken we ook met de reclassering, justitiële jeugdzorg (JJJ) en politie.

*Uitgangssituatie (0-meting)*

Hieronder geven we een analyse van de tevredenheid van studenten over hun begeleiding, vsv en de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Hoewel op al deze onderdelen specifiek naar niveau 2 gevraagd wordt, schetsen we op verschillende onderdelen ook een Deltionbreed beeld. Dat doen we omdat vsv en het versterken van begeleiding voor ons Deltionbreed een strategisch aandachtspunt is.

## Tevredenheid over onderwijs en begeleiding

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	Deltion College		Landelijk gemiddelde	
	2020	2022	2020	2022
Negatief	15%	14%	18%	17%
Positief	51%	54%	48%	50%

Tabel 2. Score op de vraag 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?' Deltion versus landelijk gemiddelde 2020-2022 (bron: JOB).

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?			
		Met ondersteuningsbehoefte	Zonder ondersteuningsbehoefte
<b>Entree</b>			
	Negatief	0%	0%
	Neutraal	22%	6%
	Positief	78%	94%
<b>Niveau 2</b>			
	Negatief	16%	10%
	Neutraal	29%	28%
	Positief	55%	63%
<b>Niveau 3</b>			
	Negatief	14%	12%
	Neutraal	36%	30%
	Positief	50%	57%
<b>Niveau 4</b>			
	Negatief	15%	14%
	Neutraal	31%	36%
	Positief	53%	51%

Tabel 3. Aandeel respondenten dat positief dan wel negatief reageert op de vraag 'Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?'. Uitgesplitst naar niveau en ondersteuningsbehoefte (bron: JOB-monitor 2022).

Uit de JOB-monitor blijkt dat de tevredenheid van onze studenten over de begeleiding die zij ontvangen, niet veel verschilt van het landelijk gemiddelde (zie Tabel 2). Deltionstudenten zijn gemiddeld iets positiever (en minder negatief). De resultaten van 2022 zijn ook licht gestegen ten opzichte van 2020. We zien dat studenten op niveau 1 en 2 over het algemeen positiever zijn over de begeleiding dan studenten op niveau 3 en 4 (zie Tabel 3). Voor alle niveaus geldt dat studenten zonder ondersteuningsbehoefte iets positiever zijn dan studenten met een ondersteuningsbehoefte.

Om meer zicht te krijgen op het welzijn en de behoeften van studenten hebben we binnen Deltion tijdens corona en daarna (in februari 2020 onder 2.000 studenten, en in mei 2023 onder 1.400 studenten) aanvullend onderzoek laten doen door een extern onderzoeksbureau. Studenten bleken tijdens corona tevreden over het contact met hun docenten en LOB'er, maar misten het fysieke contact. In het herhaalonderzoek dat in 2023 is uitgevoerd, stond de vraag centraal: 'Hoe gaat het met jou op Deltion?'. 60% van de studenten voelt zich thuis op Deltion, maar 10% helemaal niet. De rest antwoordt neutraal. En 57% van de studenten geeft aan wel eens problemen te ervaren bij het volgen van de opleiding, zoals moeilijkheden met plannen, geen plek om te studeren en concentratieproblemen of mentale problemen.

Aandacht voor studentbegeleiding is dan ook belangrijk. Binnen Deltion hebben we de afgelopen jaren hard gewerkt aan thema's die te maken hebben met het begeleiden van studenten, zoals LOB (zie ook doelstelling 2.1), passend onderwijzen, studieadvies (bsa), bpv en het pedagogisch klimaat. Maar tegelijkertijd is het versnipperd opgepakt. Voor teams lijkt het soms alsof er allemaal afzonderlijke opdrachten liggen op die onderdelen. Terwijl de juiste aanpak een integrale aanpak is. Vanaf de intake, door het onderwijs, tijdens de bpv en richting de arbeidsmarkt. De wijze waarop we studenten begeleiden, speelt een cruciale rol bij studentsucces.

## Voortijdig schoolverlaters (vsv)

Schooljaar	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Regionaal vsv %	Landelijk vsv %
2019 – 2021	14.006	619	4,42%	3,21%	4,68%
2020 – 2021	14.305	708	4,95%	3,83%	5,06%
2021 – 2022	14.059	801	5,70%	5,22%	6,41%

Tabel 4. Voortijdig schoolverlaters (%) Deltion versus regionaal en landelijk 2019-2022. Bron: DUO.

Schooljaar	Opleidingsniveau	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Landelijk vsv %	Streefnorm %
2019-2020	Niveau 1	225	45	20,00%	20,59%	26,20%
	Niveau 2	2533	202	7,97%	8,64%	8,45%
	Niveau 3	2634	93	3,53%	3,74%	3,10%
	Niveau 4	8219	247	3,01%	2,92%	2,55%
	Vavo	395	32	8,10%	8,93%	-
	Totaal	14006	619	4,42%	4,68%	-
2020-2021	Niveau 1	210	51	24,29%	22,07%	22,80%
	Niveau 2	2498	207	8,29%	9,04%	9,71%
	Niveau 3	2674	113	4,23%	4,22%	3,99%
	Niveau 4	8619	307	3,56%	3,30%	3,34%
	Vavo	304	30	9,87%	10,14%	-
	Totaal	14305	708	4,95%	5,06%	-
2021-2022	Niveau 1	147	41	27,89%	24,15%	22,60%
	Niveau 2	2421	207	8,55%	11,02%	9,58%
	Niveau 3	2570	144	5,60%	5,43%	3,89%
	Niveau 4	8607	372	4,32%	4,53%	3,25%
	Vavo	304	37	11,78%	10,69%	-
	Totaal	14049	801	5,70%	6,41%	-

Tabel 5. Voortijdig schoolverlaters (%) binnen Deltion uitgesplitst naar niveau, 2019-2022 (bron: DUO).

Niveau 1						
Schooljaar	Leerweg	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Landelijk vsv %	Streefnorm %
2019-2020	Totaal	225	45	20,00%	20,59%	26,20%
	BOL	183	37	20,22%	19,44%	26,20%
	BBL	39	5	12,82%	26,69%	26,20%
2020-2021	Totaal	210	51	24,29%	22,07%	22,80%
	BOL	179	44	24,58%	21,50%	22,80%
	BBL	27	7	25,93%	25,59%	22,80%
2021-2022	Totaal	147	41	27,89%	24,15%	22,60%
	BOL	123	34	27,64%	23,75%	22,60%
	BBL	23	7	30,43%	27,28%	22,60%

Tabel 6. Voortijdig schoolverlaters (%) niveau 1 uitgesplitst naar leerweg

Niveau 2						
Schooljaar	Leerweg	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Landelijk vsv %	Streefnorm %
2019-2020	Totaal	2.533	202	7,97%	8,64%	8,45%
	BOL	1.306	82	6,28%	7,69%	8,45%
	BBL	1.139	110	9,66%	10,53%	8,45%
2020-2021	Totaal	2.498	207	8,29%	9,04%	9,71%
	BOL	1.256	93	7,40%	8,35%	9,71%
	BBL	1.140	107	9,39%	10,69%	9,71%
2021-2022	Totaal	2.421	207	8,55%	11,02%	9,58%
	BOL	1.164	100	8,59%	10,67%	9,58%
	BBL	1.158	99	8,55%	11,72%	9,58%

Tabel 7. Voortijdig schoolverlaters (%) niveau 2 uitgesplitst naar leerweg

<b>Niveau 3</b>						
Schooljaar	Leerweg	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Landelijk vsv %	Streefnorm %
2019-2020	Totaal	2.634	93	3,53%	3,74%	3,10%
	BOL	1.546	54	3,49%	3,59%	3,10%
	BBL	1.020	37	3,63%	3,98%	3,10%
2020-2021	Totaal	2.674	113	4,23%	4,22%	3,99%
	BOL	1.586	63	3,97%	4,11%	3,99%
	BBL	1.013	44	4,34%	4,37%	3,99%
2021-2022	Totaal	2.570	144	5,60%	5,43%	3,89%
	BOL	1.441	92	6,38%	5,64%	3,89%
	BBL	1.058	48	4,54%	4,98%	3,89%

Tabel 8. Voortijdig schoolverlaters (%) niveau 3 uitgesplitst naar leerweg

<b>Niveau 4</b>						
Schooljaar	Leerweg	Deelnemers	Vsv'ers	Deltion vsv %	Landelijk vsv %	Streefnorm %
2019-2020	Totaal	8.219	247	3,01%	2,92%	2,55%
	BOL	7.666	226	2,95%	2,85%	2,55%
	BBL	466	13	2,79%	3,84%	2,55%
2020-2021	Totaal	8.619	307	3,56%	3,30%	3,34%
	BOL	8.063	262	3,25%	3,24%	3,34%
	BBL	467	40	8,57%	4,17%	3,34%
2021-2022	Totaal	8.607	372	4,32%	4,53%	3,25%
	BOL	8.026	339	4,22%	4,48%	3,25%
	BBL	480	28	5,83%	5,26%	3,25%

Tabel 9. Voortijdig schoolverlaters (%) niveau 4 uitgesplitst naar leerweg

Het aantal voortijdig schoolverlaters bij Deltion is de laatste jaren op alle niveaus gestegen. En is helaas veelal óók boven de streefnorm (niveau 1, 3 en 4) én boven het landelijk gemiddelde (niveau 1 en 3). De toename op niveau 1 is het grootst. Deze groep is echter klein in absolute aantallen, en hierin is de instroom afgenomen. Alleen op niveau 2 ligt het vsv-percentage van Deltion behoorlijk onder het gemiddelde en de streefnorm. Door het aandeel dat niveau 2 vormt van de totale doelgroep, blijft ook het totale percentage vsv van Deltion onder het landelijk gemiddelde (Tabel 5).

Wanneer we vervolgens inzoomen op de uitsplitsing naar leerweg (Tabellen 6 tot 9), valt een aantal zaken op. Allereerst zien we dat de groep BBL-studenten op niveau 4 zó klein is dat deze groep nauwelijks invloed heeft op het totale vsv-percentage. De stijging die we zien in niveau 4, geldt zowel voor BOL- als BBL-studenten. Iets soortgelijks is aan de hand op niveau 1. De totale populatie is klein en het aandeel BBL is ongeveer 15%. Iedere BBL-student die meer of minder uitvalt, heeft daardoor grote impact op het vsv-percentage van BBL, maar veel minder op de totale vsv-percentage.

Op niveau 2 zien we, tegen de landelijke trend in, de vsv-percentages van BOL en BBL naar elkaar toe bewegen. De vsv onder BBL-studenten neemt geleidelijk af, terwijl vsv onder BOL-studenten toeneemt. In het schooljaar 2021-2022 waren deze vrijwel gelijk en onder de norm. De verhouding BOL en BBL is bij niveau 3 al enkele jaren stabiel: 60% BOL en 40% BBL. Bij zowel BOL als BBL zien we de afgelopen jaren een stijging in de vsv-cijfers, maar de stijging bij BOL is groter dan bij BBL.

De toename van het aantal vsv'ers is een landelijk verschijnsel. In de brief van de minister over vsv (dd. 23 april 2023) wordt die toename deels verklaard door effecten van corona en de krappe arbeidsmarkt. Die effecten zijn moeilijk te keren door onderwijsinstanties, maar we kunnen wel werken aan de meer structurele oorzaken van vsv.

Die structurele oorzaken zitten veelal in persoonlijke problemen, verkeerde keuzes en oriëntatievraagstukken en in de begeleiding van de doelgroep jongeren met een verhoogd risico op uitval. Binnen Deltion hebben we de afgelopen jaren al veel ingezet op een sterke ondersteuningsstructuur (zie ook doelstelling 1.2) en het voorkómen van uitval. Met het Deltion

Jongerenteam bieden we, in samenwerking met zorginstanties uit de regio, laagdrempelige hulp aan studenten met niet-schoolse problematiek. Deltionbegeleiders begeleiden studenten met een complexe hulpvraag, zoals de overstap vanuit een gesloten jeugdinstantie. Dat doen zij van intake tot en met diploma (preventief). Met de Startroute creëren we - samen met Landstede MBO, gemeente Zwolle en bedrijven - een sluitende aanpak voor niveau-1 en -2 studenten die buiten de boot dreigen te vallen. Daarnaast hebben we aanbod voor studenten die willen switchen, niet op hun plek zitten in hun opleiding, of een time-out nodig hebben (SWITCH en PLUS-voorziening). Die is deels gefinancierd vanuit de kwaliteitsagenda en de regionale vsv-gelden (de PLUS-voorziening is óók beschikbaar voor studenten van Cibap en Zone. college). De afgelopen jaren investeerden we daarnaast extra in ondersteuning bij taal voor onze studenten (onder andere met de Taalklas en de Junior Deltion Academie, zie ook doelstellingen 1.5 en 3.1). Dat doen we, omdat we zien dat taal (en laaggeletterdheid) in toenemende mate een obstakel vormt voor studenten en vermoedelijk een rol speelt bij uitval.

In de regio IJssel Vecht werkten we de afgelopen jaren, in het kader van de 'regionale vervolgaanpak vsv' aan voorlichting en oriëntatie (Meelopen in MBO, Meelopen in de zorg), een doorlopend LOB-programma, warme overdracht met inzet van het Paspoort voor succes<sup>19</sup> (een LOB-document dat dient voor een goede start in het mbo), gezamenlijke ondersteunings-voorzieningen voor jongeren die dreigen uit te vallen (PLUS en *Playing for succes*) en een netwerk voor aansluiting op de arbeidsmarkt met specifiek aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie.

Ook *binnen* onderwijsteams is extra ingezet op terugdringen van vsv, met verschillende initiatieven, passend bij de sector. Zo hebben teams bijvoorbeeld extra begeleidingsuren ingepland, extra inzet gepleegd op contacten met studenten die dreigen uit te vallen of aan de voorkant extra geïnvesteerd in het pedagogisch klimaat in de klassen.

Specifiek voor niveau 2 hebben we, met middelen uit de kwaliteitsagenda 2019-2022, ons portfolio onder de loep genomen, inspiratiesessies georganiseerd en een leernetwerk opgezet rond niveau-2 professionals. Daarin vormen thema's als pedagogisch klimaat, doorstroom en begeleiding centrale vraagstukken. Ook hebben we sinds 2016 een brede niveau-2 opleiding, voor studenten die nog niet weten wat ze willen. Doordat er vaak ook sprake is van sociaal-emotionele problematiek, is binnen deze opleiding veel extra ruimte voor persoonlijke ontwikkeling en begeleiding.

We hebben een stevige ondersteuningsstructuur gebouwd, en dit wordt goed gewaardeerd door docenten, studenten en onze aanleverende scholen. Tegelijkertijd zien we dat docenten en teams problematiek ook vaak als een individueel probleem beschouwen dat opgelost wordt door bijvoorbeeld extra (individuele) begeleiding van een student. Er is daarmee minder aandacht voor structurele (pedagogische) oplossingen.

#### Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt

		Deltion College			Landelijk totaal		
Niveau	Leerweg	Uitstromers	Werknemer >12 uur/week	Aandeel (%)	Uitstromers	Werknemer >12 uur/week	Aandeel (%)
Niveau 2	BBL	440	360	82%	11240	8900	79%
Niveau 2	BOL	250	200	79%	9700	5880	61%
Niveau 2	Extranei	80	70	88%	1440	1010	70%
Niveau 2	Totaal	770	630	81%	22370	15790	71%
Entree	BBL	30	20	53%	1730	1020	59%
Entree	BOL	50	30	51%	2640	1110	42%
Entree	Extranei	10	-	-	200	130	66%
Entree	Totaal	90	50	52%	4580	2270	50%

Tabel 10. Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit Entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer (niveau 1 en 2, leerweg, Deltion en landelijk 2019/2020 (bron: CBS).

<sup>19</sup> [www.lerenwerktwel.nl/paspoort-voor-succes-klaar-voor-je-toekomst](http://www.lerenwerktwel.nl/paspoort-voor-succes-klaar-voor-je-toekomst)

In Tabel 10 is af te lezen dat Deltion qua arbeidsmarkttrendement op niveau 2 in totaal aanzienlijk beter scoort dan landelijk gemiddeld. Op Entree scoren we in totaal ook iets beter dan landelijk, maar de BBL-Entreestudenten van Deltion scoren iets minder.

Met middelen uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 namen we ons totale niveau-2 portfolio onder de loep. We deden een analyse op basis van gegevens van SBB (Kans op Werk) en het UWV (regionaal en landelijk<sup>20</sup>). Ook lieten we BMC Randstad aanvullend onderzoek (zie Bijlage 12) doen naar de skills die gevraagd worden in de regionale vacatures op niveau 2 en 3. Op basis hiervan concludeerden we dat vrijwel al onze opleidingen een redelijk tot goed arbeidsmarktperspectief bieden: er is veel werk op dit niveau in de regio Zwolle. Tegelijkertijd zagen we dat er, op basis van gevraagde skills, over opleidingen heen meer samenwerking mogelijk is. Die samenwerking stimuleerden we de afgelopen jaren, onder andere door ontmoeting en inspiratiesessies te organiseren en faciliteren. In toenemende mate zien we dat onze niveau-2 opleidingen elkaar weten te vinden, elkaars vraagstukken herkennen, zorgen delen en samen optrekken in het zoeken naar oplossingen.

Om ook de komende jaren scherp te blijven op ons portfolio en de aansluiting op de arbeidsmarkt (op alle niveaus), ontwikkelen we een methodiek. Daarmee beoordelen we ons portfolio op basis van alle aanwezige data. Zie ook doelstelling 2.1.

### *Conclusie*

Ondanks sterke, onderbouwde inzet op een goede ondersteuningsstructuur zien we de afgelopen jaren ons percentage vsv stijgen. Dat baart ons zorgen, ook al zien we dat dit een landelijke trend is. Die trend wordt deels verklaard door de coronapandemie en door de aantrekkende economie. Tegen de achtergrond van groeiende ongelijkheid in de maatschappij wordt dit vraagstuk nóg urgenter.

Hoewel de cijfers van niveau 2 bij Deltion gunstig lijken (ten opzichte van het landelijk gemiddelde en de streefnorm), zien we wel de kwetsbaarheid van deze doelgroep. Het voorkómen van vsv en versterken van begeleiding is voor ons een doelstelling op alle niveaus. Daarbij hebben we extra aandacht voor 'kwetsbare groepen', zoals een deel van onze niveau-2 doelgroep.

Terugdringen van vsv is een complex vraagstuk dat vraagt om een mix aan maatregelen. Zowel ten aanzien van de ondersteuning (bij oriëntatie en keuzeproblematiek en bij sociaal-emotionele problematiek), als preventief met de juiste begeleiding, aandacht en een sterke pedagogische basis in opleidingen.

### *Onze ambitie*

De relatie tussen docent en student is een voorwaarde voor leren. Daarmee is studentbegeleiding en pedagogiek binnen het onderwijs een belangrijk aandachtspunt. Op niveau 1 en 2, maar eigenlijk op alle niveaus. We zetten de komende jaren in de breedte in op:

- Extra aandacht voor **studentbegeleiding** (en pedagogiek). Dit draagt bij aan studentsucces en we leveren daarmee een preventieve bijdrage.
- Voorkómen van vsv door **extra begeleiding en ondersteuning** (in de vorm van Deltionbegeleiders, Deltion Jongeren Team, Start.route, taalondersteuning).
- Het doorontwikkelen van een **passend aanbod** voor studenten die niet op hun plek zitten en/of dreigen uit te vallen. Met expliciet aandacht voor de niveau-2 doelgroep.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat op:

---

<sup>20</sup> UWV (2021); Arbeidsmarktpositie van mbo'ers vergeleken (BOL 2 en BBL 2).

- Een daling van de vsv-percentages naar de volgende gemiddelde percentages per niveau en per leerweg BOL en BBL (in 2027, op basis van de meest actuele DUO-data. In 2027 zijn dat de data van schooljaar 2025-2026):

	Niveau 1		Niveau 2		Niveau 3		Niveau 4	
	2021-2022	2025-2026	2021-2022	2025-2026	2021-2022	2025-2026	2021-2022	2025-2026
Totaal	27,89%	22,0%	8,55%	8,0%	5,60%	4,5%	4,32%	3,8%
BOL	27,64%	21,8%	8,59%	8,0%	6,38%	4,5%	4,22%	3,7%
BBL	30,43%	24,0%	8,55%	8,0%	4,54%	4,5%	5,83%	5,1%

- Het aandeel studenten dat een jaar na het afstuderen werk (12 uur of meer per week) heeft, is voor niveau 1 gestegen van 52% in 2023 (DUO, 2019/2020) naar 55% in 2027 (DUO, 2024/2025). Voor niveau 2 houden we het aandeel vast op de hoge score in 2023 (81%).
- Het aandeel studenten dat in de JOB-monitor Deltionbreed positief is over de begeleiding tijdens de opleiding, is gestegen van 54% in 2022 naar 57% in 2027. Het aandeel dat negatief oordeelt, is gedaald van 14% in 2022 naar 12% in 2027.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
<p>a. Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen;</li> <li>- Extra begeleiding in het onderwijs/de bpv;</li> <li>- Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt;</li> <li>- Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school;</li> <li>- Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben;</li> <li>- Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring samen met gemeenten/Doorstroompunt (RMC).</li> </ul>	Passen we toe	<p>We zetten een aantal initiatieven voort, dat niet vanuit de kwaliteitsagenda wordt bekostigd:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Met <b>Start.route</b> bieden we een sluitende aanpak voor jongeren met een kwetsbare achtergrond op niveau 1/2, in samenwerking met het Doorstroompunt (RMC), Landstede MBO en regionale bedrijven.</li> <li>- We maken nieuwe afspraken met partners ten aanzien van de <b>regionale vsv-aanpak</b> (ná 2024).</li> <li>- Met <b>'Na je studie'</b> bieden we ondersteuning bij de overstap naar de arbeidsmarkt, door jobcoaching, hulp bij solliciteren en opbouwen van een netwerk. En nazorg. Dit wordt opgestart met NPO-gelden en vanaf 2025 met bekostigd gelden uit de Lumpsum. We maken afspraken in de regio over begeleiding naar werk en de regionale werkgeversbenadering.</li> </ul> <p>Inzet van gelden uit de kwaliteitsagenda op:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Extra fte/inzet op niveau 2 op basis van aangepaste ratio.</li> <li>- We zetten de initiatieven <b>Deltionbegeleiders</b> en het <b>Deltion Jongeren Team</b> voort, op alle niveaus (zie ook doelstelling 1.2).</li> <li>- Doorontwikkelen van het aanbod <b>taalondersteuning</b> op niveau 1 en 2.</li> </ul>
<p>b. Passend aanbod voor studenten die niet op hun plek zitten en/of dreigen uit te vallen.</p>	Eigen maatregel	<p>We ontwikkelen onze huidige ondersteunende voorzieningen (zoals SW!TCH en PLUS) verder tot een dekkend palet aan voorzieningen voor studenten die nog niet weten wat ze willen (oriëntatiejaar) en/of dreigen uit te vallen. Dat is deels bekostigd vanuit lumpsum, deels (aanvullend, ondersteunend) vanuit de kwaliteitsagenda.</p> <p>We maken duidelijk onderscheid in begeleiding bij leren en onderwijs, en begeleiding bij leven en mentaal welbevinden. Daar waar (jeugd)zorg nodig is, werken wij samen met gemeenten en partners aangezien onze expertise ligt bij onderwijs.</p>

c. Integrale visie op studentbegeleiding.	Eigen maatregel	<p>Naast ondersteunende voorzieningen voor studenten die wat extra nodig hebben, willen we vooral investeren aan de <i>voorkant</i>. Aan studentbegeleiding in brede zin. We stappen af van de verkokerde benadering (waarin o.a. intake, LOB, bsa, bpv- en extra begeleiding naast elkaar lijken te staan) en kijken integraal naar studentbegeleiding en een bijpassende pedagogische visie. We werken aan brede visie en beleidsontwikkeling, ondersteunen teams (met handreikingen, praktische ondersteuning, intervisie) en werken aan professionalisering en kennisontwikkeling.</p>
---	-----------------	--



## Doelstelling 1.4 Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

### Relevante externe samenwerkingspartners:

- Zw4lse

We werken in de regio met de in Zw4lse-verband ontwikkelde gezamenlijke visie op voorlichting (hieronder verder uitgewerkt). De voorlichting is beroeps- en branchegeoriënteerd, onafhankelijk en zonder wervingselement.

- Zw8lse

De ambitie en maatregelen binnen deze doelstellingen resoneren sterk met de regionale ambitieplannen, zoals vastgesteld in de Zw8lse-agenda. Er ligt hier dus nadrukkelijk een gezamenlijke verantwoordelijkheid.

- Vo-scholen en hbo-instellingen in de regio

Het versterken van de doorstroom vmbo-mbo-hbo kan geen vorm krijgen zonder samenwerking met de vo-scholen (Landstede Groep, Openbaar Onderwijs Zwolle, Zone.college, Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland) en hbo-instellingen (Hogeschool Windesheim, Katholieke Pabo Zwolle en Hogeschool Viaa) in onze regio.

- Subsidie doorstroom

In het kader van de regeling doorstroom diende Deltion een aanvraag in ter bevordering van de doorstroom in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang. Daarbij zijn de volgende partners betrokken: Thorbecke SG vmbo-pro, Almere College VO (locatie Perron), Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland, Van der Capellen Scholengemeenschap, Katholieke Pabo Zwolle en Stichting Christelijke Hogeschool Zwolle.

### Uitgangssituatie (0-meting)

Hieronder geven we een analyse van het succes van studenten in het eerste jaar die zijn doorgestroomd vanuit het mbo naar het hbo, de initiatieven rondom de verbetering van op elkaar aansluitende opleidingen (vmbo-mbo-hbo) specifiek voor tekortsectoren en de voorlichtingsactiviteiten die we daarbij uitvoeren. De analyse van het studiesucces in het eerste jaar mbo (startersresultaat) hebben we, in het kader van de overzichtelijkheid van de tabellen, verplaatst naar Tabel 12 onder prioriteit 2.

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

BC-codes	Opleiding	2018/'19		2019/'20		2020/'21	
		Absoluut	Percentage	Absoluut	Percentage	Absoluut	Percentage
<b>Bouw en klimaat</b>							
bc155	Operationele techniek	0	X	0	X	0	X
bc328	Engineering	50	87%	40	85%	30	86%
bc370	Technisch tekenen	0	X	0	X	0	X
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	0	X	0	X	0	X
bc409	Middenkader bouw en infra	40	84%	40	88%	50	89%
bc428	Infratechniek (kader)	0	X	0	X	0	X
<b>Zorg</b>							
bc113	Mbo-Verpleegkundige	30	80%	20	84%	30	87%
bc335	Optiek	10	100%	20	84%	10	100%
<b>Kinderopvang/onderwijs</b>							
bc337	Pedagogisch werk	50	86%	70	89%	40	87%
<b>Regionale opgave</b>							
bc490	Management transport en logistiek	10	89%	10	X	10	X
Deltion College		650	87%	720	85%	680	82%

Tabel 11. Studiesucces in het hbo. Op instellingsniveau en voor de selectie van maatschappelijk relevante opleidingen, waarvan studenten zijn doorgestroomd naar het hbo. De BC-codes van niveau-1, -2 of -3 opleidingen zijn hierbuiten gelaten (bron: CBS/DUO).

In Tabel 11 (en 12) zien we een aantal opmerkelijke zaken:

- Een aantal bc-codes in de sector bouw en klimaat kent redelijke instroom en uitstroom van het mbo op niveau 3 en 4 (Tabel 12), maar nauwelijks doorstroom naar het hbo (Tabel 11). Zoals technisch tekenen en infratechniek.
- Ook de doorstroomcijfers van mbo-verpleegkunde zijn relatief laag (gezien de hoge instroom en uitstroom uit het mbo).
- Voor beide groepen geldt dat het arbeidsmarktperspectief met een mbo-diploma goed is (Tabel 12). Dus relatief lage doorstroom is in die zin logisch.
- Studenten die doorstuderen in de maatschappelijk relevante opleidingen, zijn relatief succesvol. Van de doorstromers die in 2020/2021 hun diploma behaalden op het mbo, staat 87-100% een jaar later nog inschreven op het hbo. Terwijl de *gemiddelde* uitval (in cohort 2021) onder mbo-studenten 18,9% is (Vereniging Hogescholen<sup>21</sup>). Daarnaast zijn deze scores aanzienlijk hoger dan de instellingsbrede score van 82% in 2020/2021.

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

Studenten die in de selectie maatschappelijk relevante opleidingen doorstuderen in het hbo, zijn relatief succesvol (zie Tabel 11 en 12). Zowel in het eerste jaar van het mbo (het startersresultaat ligt bij de meeste opleidingen uit de selectie boven de norm van 82%<sup>22</sup>), als in de overstap naar hbo. De uitval onder mbo-studenten op deze opleidingen voor het cohort 2021 is met maximaal 14% beneden het gemiddelde van 18,9% mbo-studenten dat uitviel in het eerste jaar op het hbo. Het is zelfs beneden de totale gemiddelde uitval in het eerste jaar hbo van 14,6%<sup>19</sup>.

Het startersresultaat van de overige bc-codes uit Tabel 12 (niveau 2/3 opleidingen) is wisselend. Er is dus zeker nog winst te behalen bij de aansluiting tussen vo en mbo. Ook de aansluiting met het hbo heeft onze blijvende aandacht. Zorgen voor een goede aansluiting van opleidingen is een complexe aangelegenheid. Vooral daar waar verschillende routes denkbaar zijn. Bij het Deltion College startten we de afgelopen jaren verschillende initiatieven op rondom verbetering van de aansluiting in de beroepskolom. Voorbeelden van dergelijke initiatieven binnen de regionale tekortsectoren:

- Regionale afstemming op het gebied van doorstroom mbo-hbo (ontwikkeling en uitvoering van doorstroomkeuzedelen, ontwikkeling van AD's);
- Regionale samenwerking op gebied van opleiden in:
  - Technologie en Zorg in de Technologie en Zorgacademie;<sup>23</sup>
  - Techniek vanuit Sterk Techniek Onderwijs (STO);<sup>24</sup>
  - Veiligheid in het veiligheidsdomein;
  - Economie binnen de Zwolse Koers.<sup>25</sup>
- Vanuit RIF:
  - Techniek: Industriële robotica;
  - Kinderopvang en educatie, Kind en Educatie;<sup>26</sup>
  - LUX038.<sup>27</sup>

Daarnaast zien we ook mogelijkheden tot bevordering van de *instroom* op tekortsectoren. We investeren dan ook niet alleen op de inhoudelijke aansluiting, maar ook op het gebied van voorlichting en lob. We werken in de regio met de in de Zw4lse ontwikkelde gezamenlijke visie. De voorlichting is beroeps- en branche georiënteerd, onafhankelijk en zonder wervingselement. De

<sup>21</sup> Vereniging Hogescholen, Factsheet studievoortgang 2022/2023

<sup>22</sup> Regeling Studiesucces mbo, artikel 5-7

<sup>23</sup> [www.tza-ijssevecht.nu](http://www.tza-ijssevecht.nu)

<sup>24</sup> [www.sterктеchniekonderwijs.nl](http://www.sterктеchniekonderwijs.nl)

<sup>25</sup> [www.zwolsekoers.nl](http://www.zwolsekoers.nl)

<sup>26</sup> [www.kindeneducatie.nl](http://www.kindeneducatie.nl)

<sup>27</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/official-startsein-voor-rif-project-lux038](http://www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/official-startsein-voor-rif-project-lux038)

afgelopen jaren zijn er grote stappen gezet en Deltion is zeer actief als regionale organisator van voorlichtingsactiviteiten voor het beroepsonderwijs. We organiseren onder meer:

- Bezoek decanenkringen/rondleidingen voor vo op de Deltion Campus;
- Verspreiden decanennieuws;
- Vo-decanen- en vo-mentorendag, de Zwolse Mbo-dag (Zw4lse);
- Verkennen samenwerking met havo/vwo-decanen;
- Beroeps- en branchegerichte voorlichting op vo-scholen;
- Meeloopdagen en proefleermiddagen (meelopen mbo);
- Bekijk mbo (groepsbezoek);
- Studieadviesgesprekken voor leerlingen van het vo;
- Deltion Discover(driedaags evenement voor vo-leerlingen)<sup>28</sup>;
- De Onderwijsbeurs.

Regionaal werken we daarnaast, in het kader van de *Vervolgaanpak vsv*, aan een doorlopende leerlijn op LOB (vo-mbo). En met het Paspoort voor Succes (een LOB-document) dragen we bij aan een warme overdracht van vo naar mbo.

In het kader van een doorlopende lob-lijn mbo-hbo ontwikkelde Deltion, in samenwerking met Windesheim, vorig jaar een Xerte (e-learning): *Ontdek het hbo*. Deze is verspreid onder lob-contactpersonen/-connecties van verschillende roc's in de regio. Daarnaast werken we in de breedte regionaal samen op het bevorderen van de doorstroom mbo-hbo, in een netwerk van roc's, vakscholen en hbo's uit de regio.

#### Regeling doorstroom naar aanleiding van de regionale analyse

In het kader van de regeling doorstroom diende Deltion een aanvraag in ter bevordering van de doorstroom in de sectoren zorg, onderwijs en kinderopvang<sup>29</sup>. De aanvraag betreft een samenwerking tussen:

- Vo: Thorbecke SG vmbo-pro, Almere College (locatie Perron), Stichting Gereformeerd Voortgezet Onderwijs Oost-Nederland, Van der Capellen Scholengemeenschap
- Mbo: Deltion College
- Hbo: Katholieke Pabo Zwolle, Stichting Christelijke Hogeschool Zwolle

De aanvraag betreft de bevordering van in- en doorstroom naar de mbo-opleidingen Pedagogisch Werk en Sociaal Werk, de associate degree *Sociaal werk in de zorg* en de bachelors Leraar Basisonderwijs, Social Work en Verpleegkunde.

#### *Conclusie*

Studenten doen het relatief goed in het eerste jaar van zowel de mbo- als de hbo-opleidingen die opleiden voor maatschappelijke opgaven. De aansluiting is dus in ieder geval redelijk op orde. Desalniettemin streven we naar goede samenwerking in de beroepskolom. Er zijn de afgelopen jaren dan ook al veel samenwerkingen gestart. Daarin staat enerzijds de inhoudelijke aansluiting centraal en anderzijds het bevorderen van instroom in de opleidingen die relevant zijn voor de maatschappelijke opgaven.

Ook werken we aan brede onafhankelijke voorlichting, zodat studenten zo objectief mogelijk worden geholpen bij het maken van een keuze. Specifiek in tekortsectoren werken we op oriëntatie en voorlichting samen met bedrijven en instellingen in de regio (zie ook 2.1).

---

<sup>28</sup> [www.deltion.nl/deltion-discover](http://www.deltion.nl/deltion-discover)

<sup>29</sup> Deze aanvraag is op het moment van schrijven 15-02-2024 inmiddels geaccordeerd.

### Onze ambitie

Wij blijven ons de komende jaren nadrukkelijk inzetten voor de positionering van het mbo in de beroepskolom. Daartoe versterken we onze bestaande samenwerkingen met het vo en hbo en breiden deze de komende jaren verder uit. Onze focus ligt daarbij op de regionale tekortsectoren, zonder daarbij de breedte van de sectoren waar wij voor opleiden uit het oog te verliezen.

We werken de komende jaren, deels vanuit de Zw8lse-agenda, aan:

- Het verstevigen van de **samenwerkingen in tekortsectoren**. Voortbouwend op de samenwerkingen die reeds lopen en de nieuwe regeling doorstroom.
- Het versterken van de **propositie** van mbo-opleidingen. Enerzijds ten opzichte van het hbo: waar niveau-4 opleidingen een goed perspectief bieden, is doorstroom naar het hbo niet per se beter. Anderzijds door een aantrekkelijk alternatief te bieden voor de havo.
- Een betere **doorstroom van vo-mbo-hbo-wo**, zoals verankerd in de Regionale Ambitieplannen (Zw8lse-agenda). O.a. door het inzetten op de **regionale AD-campagne** voor bekendheid en werving.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Het studiesucces in het hbo is, voor de selectie van opleidingen die opleiden voor de maatschappelijke tekortsectoren, tenminste 86% in 2027 (CBS/DUO data over schooljaar 2024-2025). Daarmee houden we het hoge percentage van de afgelopen jaren vast en zitten we ruim boven het gemiddelde studiesucces in het hbo. Het startersresultaat is voor de selectie van opleidingen die opleiden voor de maatschappelijke tekortsectoren tenminste 85% (CBS/DUO data over schooljaar 2024-2025).
- Een versteviging en concretisering van de huidige samenwerking in tekortsectoren, met gezamenlijk geformuleerde ambities op zowel inhoudelijke aansluiting als op instroom.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.	Passen we toe	In Zw8lse verband zullen we in gezamenlijkheid een regionale opleidingsanalyse (voor in ieder geval de tekortsectoren) uitvoeren. In aansluiting bij de doelstelling uit de Zw8lse-agenda.
b. Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.	Passen we niet toe	Op het gebied van voorlichting zijn de afgelopen jaren al grote stappen gezet. Vanuit een duidelijke visie van de Zw4lse is Deltion College zeer actief als regionale organisator van voorlichtingsactiviteiten voor het beroepsonderwijs. We blijven investeren in deze activiteiten en blijven daarmee onze bijdrage leveren.
c. 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.	Passen we toe	Vanuit de gezamenlijke analyse (in samenwerking met partners in vo-hbo) in kaart brengen welke aansluiting nog onvoldoende sterk is en daar ambities op formuleren.
d. Verstevenig positie ten opzichte van de havo.	Eigen maatregel	We verbeteren onze positie ten opzichte van de havo door o.a. het aanbieden van havo vakken binnen onze mbo-opleidingen.

## Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid

### *Relevante externe samenwerkingspartners*

- Regionale gemeenten

Binnen de regio Zwolle voert het Deltion College WEB-trajecten uit voor de gemeenten Dalfsen en Zwartewaterland (Staphorst en Hasselt). Cursisten kunnen na het volgen van deze formele WEB-trajecten een diploma halen waarmee doorstroom mogelijk is naar werk of opleiding. Deltion draagt bij aan de regionale aanpak van laaggeletterdheid door deelname aan de lokale werkgroepen (circa zes keer per jaar) en door te sturen op de doelen die horen bij de lokale uitvoeringsagenda.

- Regionale bedrijven

Voor regionale bedrijven zoals Scania, McDonalds en Heroyam (sociale arbeidsbemiddeling) verzorgt Deltion taaltrajecten voor werknemers.

- Sociale en culturele partners zoals Stichting lezen en schrijven en de bibliotheek

Stichting Lezen & Schrijven<sup>30</sup> heeft een landelijke opdracht in de aanpak van laaggeletterdheid en adviseert gemeenten in de aanpak ervan. Eén of twee keer per jaar zijn vertegenwoordigers van deze organisatie aanwezig in de lokale werkgroep bijeenkomsten.

Ook de bibliotheek en de Taalpuntcoördinator zijn lid van de lokale werkgroepen. De bibliotheek richt zich met name op de domeinen, preventie, leesbevordering en digitale geletterdheid (Klik & Tik, Digisterker). In de bibliotheek zijn ook informatiepunten voor burgers met vragen over digitale vaardigheden ingericht.

- TIEM<sup>31</sup>

Deltion werkt regelmatig samen met TIEM (sociaal werk- en ontwikkelbedrijf), wanneer het opdoen van werknemersvaardigheden versterkt moet worden met taalvaardigheden. Deltion verzorgt dan het taaltraject. Zoals bij de subsidie-aanvraag die nu loopt via TIEM, voor een duaal-leren-traject voor inburgeraars die ook werkervaring opdoen binnen TIEM.

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

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

Deltion verzorgt onderwijs aan laaggeletterden (NT1 en NT2) en (inburgeringsplichtige) anderstaligen in de regio Zwolle. Dit onderwijs wordt op verschillende manieren ingekocht en gefinancierd:

#### **- Inburgering:**

- Oude wet (2013): inburgeraars kopen met een DUO-lening een onderwijstraject in om aan hun inburgeringsplicht te kunnen voldoen;
- De onderwijsroute (nieuwe wet, 2021): begeleidt jonge anderstaligen in anderhalf tot twee jaar naar een mbo-2, -3 of -4 traject. De gemeente bekostigt dit programma.

- **WEB-trajecten:** De gemeente koopt onderwijs in voor niet-inburgeringsplichtige inwoners met geringe basisvaardigheden (NT1 of NT2). Deltion heeft een diploma-erkenning voor tien formele trajecten.

- **Maatwerk:** Veelal voor bedrijven biedt Deltion daarnaast programma's op maat waarmee taal op de werkvloer wordt verbeterd. Zoals bijvoorbeeld een programma voor Oekraïense werknemers van Heroyam en werknemers van Scania.

---

<sup>30</sup> <https://www.lezenenschrijven.nl/>

<sup>31</sup> <https://www.tiem.nl/>

We hebben veel expertise op laaggeletterdheid binnen de organisatie en in de regio werkt Deltion samen met partners in Werkgroepen Aanpak Laaggeletterdheid. Daarin zijn de gemeente, bibliotheek (Taalpunt), welzijnsorganisaties (Saam, Travers), Stichting Lezen & Schrijven en Educatie-afdelingen van roc's vertegenwoordigd.

#### Ervaringen en best practices voor het bereiken van de doelgroep

De doelgroep anderstalige laaggeletterden die inburgeringsplichtig zijn, wordt goed bereikt. De gemeente heeft regievoerders in dienst die deelnemers doorverwijzen. In sommige gemeenten verwijst het Taalpunt in de bibliotheek mensen door.

De doelgroep laaggeletterde moedertaalsprekers (NT1) is minder goed te bereiken. In Dalfsen stimuleerde de gemeente werknemers van het groenbedrijf om mee te doen aan een programma voor het verbeteren van Basisvaardigheden. Dalfsen zette bij deze werknemers het screeningsinstrument Taalmeter van Stichting Lezen & Schrijven in. Daarna volgden gesprekken met de werknemers. Deltion verzorgt de lessen nu voor het derde jaar op rij in de wintermaanden. Dit project is genomineerd voor de Taalheldenprijs 2023.

#### Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

##### *Project TIEM*

Samen met TIEM en Landstede MBO verzorgt het Deltion College een traject om statushouders te helpen integreren op de arbeidsmarkt. De werknemersvaardigheden worden op de werkvloer geoefend, de basisvaardigheden in de lessen met geschoolde NT2-docenten.

##### *Voorschakeltrajecten*

Om de stap naar het werkveld kleiner te maken, werkt Deltion samen met het UWV en het leerwerkloket aan zogenaamde voorschakeltrajecten. Niet alléén voor laaggeletterden, maar voor de brede doelgroep WIA, Wajong en bijstandsgerechtigden. Dat doen we in de richtingen ICT en Applicatiebeheer, Zorg, Industriële Lakverwerking, Basis Fietstechniek en Logistiek.

#### Taal en taalproblematiek onder onze mbo-studenten

Daarnaast signaleren we in toenemende mate taalproblematiek onder onze eigen studenten, zowel onder NT1- als NT2-studenten. Daarom investeren we binnen Deltion óók extra in ondersteuning van deze groep. Onder andere met:

- **De Taalklas:** De Taalklas biedt hulp aan studenten van niveau 2, 3 en 4 die een taalachterstand hebben. Deze studenten volgen een intensief taaltraject (halfjaar/jaar). In de tussentijd blijven zij ingeschreven bij hun gekozen opleiding.
- **Taalmaatjes:** Taalcoaching door studenten, voor studenten.
- **Junior Deltion Academie (JDA):** De JDA ondersteunt studenten die extra hulp nodig hebben voor de vakken Nederlands, Engels of rekenen. Bijvoorbeeld als zij in de reguliere lessen moeite hebben om bij te blijven en daardoor studie-achterstand of -vertraging oplopen.
- **Keuzedeel Taalbuddy's:** Taalbuddy's leveren een bijdrage aan het verbeteren van de taalvaardigheden van laaggeletterde en NT2-taalvragers. Bijvoorbeeld op gebied van spreken, gesprekken voeren, lezen en schrijven. Taalbuddy's helpen zo de sociale vaardigheden en het zelfvertrouwen van de taalvragers te versterken.

Laaggeletterdheid is echter lang niet altijd goed zichtbaar. Docenten hebben dan ook moeite met het herkennen van laaggeletterdheid en taalproblematiek bij studenten. We vermoeden dat een deel van de vsv samenhangt met dit probleem. Mogelijk kunnen we dit voorkomen met de juiste ondersteuning van studenten en docenten.

#### *Conclusie*

Binnen Deltion zien we een tweeledige opdracht waar het gaat over inzet op laaggeletterdheid. Enerzijds zijn we de regionale onderwijspartner met taalaanbod voor inburgeraars, WEB-trajecten

en bedrijven (maatwerk). En ondersteunen we bij de doorstroom van inburgeraars naar een beroep. Dit aanbod is continu in ontwikkeling en we werken nauw samen met partners in de regio.

Tegelijkertijd is het een vraagstuk onder onze mbo-populatie. We hebben de afgelopen jaren al goede stappen gezet in de ontwikkeling van ondersteunend aanbod op taal. De grootste uitdaging is voorsnog het vroegtijdig herkennen van laaggeletterdheid en de impact daarvan onder studenten.

#### *Onze ambitie*

Deltion is actief betrokken bij de problematiek rondom laaggeletterdheid, bij zowel de NT1 als NT2-doelgroep in onze regio. Wij willen de komende jaren onze bijdrage blijven leveren en richten ons dan ook op:

- het (door) ontwikkelen en uitvoeren van een **breed palet aan onderwijsaanbod** rond taal en laaggeletterdheid voor inburgeraars, gemeenten (web-trajecten) en bedrijven (maatwerktrajecten),
- én het ontwikkelen van beleid en een preventieve aanpak op laaggeletterdheid, gericht op **onze mbo-studenten** die vastlopen of dreigen vast te lopen op taal.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- We werken mee aan het LLO-collectief, wanneer dit is uitgebreid naar andere regio's;
- We hebben beleid en een aanpak op laaggeletterdheid, in relatie tot het bredere vraagstuk rond basisvaardigheden;
- We werken met een instrument dat laaggeletterdheid vroegtijdig herkent, zodat we onze studenten de nodige ondersteuning kunnen bieden.

#### *Maatregelen*

<b>Maatregel</b>	<b>Type maatregel</b>	<b>Toelichting</b>
a. Meedoen of -werken aan het Nationaal Groeifondsproject LLO-collectief	Passen we toe	Op het moment van schrijven is de uitvoering van het LLO-collectief Laagopgeleiden en Laaggeletterden nog in de pilotfase, uitgevoerd in de regio's Twente en Zuidoost-Brabant. Zodra sprake is van de uitbreiding naar de gewenste twintig regio's, willen wij onze bijdrage als opleider leveren.
b. Beleid en aanpak laaggeletterdheid	Eigen maatregel	We ontwikkelen beleid en een aanpak op basisvaardigheden en laaggeletterdheid. Zowel gericht op NT1 als NT2. Met als doel enerzijds te blijven bijdragen, met onze partners in de regio, aan een betere uitgangspositie van laagopgeleiden en laaggeletterden (waarvoor we het aanbod doorontwikkelen). En anderzijds extra ondersteuning te bieden aan onze eigen studenten.
c. Inzicht in en ondersteuning bij laaggeletterdheid onder onze mbo-populatie.	Eigen maatregel	We onderzoeken de relatie tussen (het vermoeden van) laaggeletterdheid en vsv. We investeren in het herkennen en erkennen van laaggeletterdheid door onze docenten. En onderzoeken de mogelijkheden tot het vroegtijdig in beeld brengen van het taalniveau en mogelijke laaggeletterdheid bij studenten, met behulp van gevalideerde instrumenten. We ontwikkelen ons ondersteunende aanbod voor studenten dóór op basis van deze aanpak.

## 2. Versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

### Rode draad

*‘Onze ambitie is om elke mbo-student, jong en oud, aan de start en gedurende de hele loopbaan optimale kansen te bieden om een opleiding te volgen die past bij zijn of haar interesses, talenten, capaciteiten, en die toeleidt naar een kansrijke duurzame plek, zowel op de arbeidsmarkt als in de samenleving of in een vervolgopleiding.’ (Uit: Werkagenda MBO 2023-2027)*

Deltion is er voor iedereen die zich wil ontwikkelen; met diplomatrajecten en een volledig aanbod op het gebied van bij-, na- en omscholing. We hebben een sterke positie in de regio waar we samenwerken met onze stakeholders, zoals gemeenten, andere onderwijsinstellingen en het UWV. Op die manier borgen we de aansluiting op de regionale maatschappelijke vraagstukken.

Hoewel de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt één van de sterke punten is van het Nederlandse mbo-onderwijs en onze regio, stelt het ons ook voor een aantal dilemma's. Voorbereiding op de arbeidsmarkt is namelijk niet onze enige taak. We hebben ook een bredere vormende taak én bereiden studenten voor op doorstroom richting een vervolgopleiding. We leggen een brede generieke basis. Dit schuurt soms met het aansluitingsvraagstuk. Bijvoorbeeld bij studenten die zichzelf goed ontwikkelen in een sector waar niet zoveel werk is, of juist studenten die zo snel mogelijk aan het werk gaan (en minimaal geschoold worden) in sectoren waar veel werk is.

Bij Deltion proberen we hiertussen te laveren. Ons uitgangspunt is in eerste instantie dat we aansluiten bij interesses, talenten en capaciteiten van studenten. Studenten kiezen zelf welke richting ze op willen. We zetten vervolgens binnen al onze opleidingen op LOB in. Daarmee reiken we studenten competenties aan die bijdragen aan hun weerbaarheid en wendbaarheid op de arbeidsmarkt. En hoewel studenten álles mogen kiezen, blijven we als Deltion kritisch op het perspectief en de doelmatigheid van opleidingen. We ontwikkelen hiervoor een methodiek, zodat we dit ook doorlopend blijven toetsen en ons portfolio blijven aanscherpen.

### SWOT-analyse

<p><b>Sterktes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Sterke positie in en samenwerking met de regio.</li> <li>- Eigen erkend EVC-bureau, met veel expertise op validering en anders verantwoord.</li> <li>- Gezamenlijk aanbod op bij-, na- en omscholing met andere roc's, UWV, WSP, RMT en LWL.</li> <li>- Sterke relatie met onze werkveldpartners via o.a. bpv-coördinatoren, -begeleiders en accountmanagers.</li> <li>- Hybride vormen van onderwijs en regionale visie op Werkenlijk Leren.<sup>32</sup></li> </ul>	<p><b>Zwaktes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Geen Deltionbreed of regionaal beleid op stagediscriminatie.</li> <li>- Onderwijs op school en leren in de praktijk is soms nog sterk gescheiden. Weinig samenhang en afstemming in de begeleiding.</li> <li>- Aanbod voor initiële student en aanbod op bij-, na- en omscholing zijn nu organisatorisch sterk gescheiden werelden.</li> </ul>
<p><b>Kansen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Verstevenigen van de samenwerking onderwijs en werkveld, meer samen optrekken in de begeleiding van studenten.</li> <li>- Regionaal, in gezamenlijkheid, bijdragen aan een inclusieve en veilige bpv.</li> <li>- Opleidingsportfolio blijvend doorontwikkelen, in nauw contact met de regio.</li> </ul>	<p><b>Bedreigingen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Kwetsbaarheid en afhankelijkheid van samenwerking met het werkveld, zoals bij hoog- en laagconjunctuur en bij begeleiding van studenten.</li> <li>- Groenpluk in verband met de krappe arbeidsmarkt.</li> <li>- Door een tekort aan werknemers in bepaalde sectoren staat de kwaliteit van begeleiden onder druk.</li> <li>- Herkennen en erkennen van stagediscriminatie, zowel binnen de regio als binnen onze eigen organisatie.</li> <li>- Private sector die sneller handelt op vraag van de arbeidsmarkt.</li> </ul>

<sup>32</sup> [www.werkenlijklernen.nl](http://www.werkenlijklernen.nl)



Beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave

Voor de selectie van de opleidingen hebben we gekeken naar een combinatie van “kans op werk” (SBB), “arbeidsmarktrendement” (CBS) in combinatie met de maatschappelijke opgaven. Zie Bijlage 3 voor de selectie en de onderbouwing. In Tabel 12 combineren we voor deze opleidingen de instroom, het percentage instromers met studiesucces na één jaar, het aantal gediplomeerden en het percentage gediplomeerden met werk

			Aantal instromende en switchende studenten in beroepsopleidingen				Aandeel instromers met studiesucces in eerste jaar mbo (%)			Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen, 2020/'21 - 2021/'22		Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-ge-diplomeerden (2019/'20) naar domein en beroepsopleiding (%), 2021		
			Nieuwe beroepsopleiding		Switch vanuit andere opleiding					Richting gelijk of verwant aan opleiding (%)	Betrouwbaarheidsinterval; ondergrens	Betrouwbaarheidsinterval; bovengrens		
BC-code	Opleiding	2021/'22	2022/'23	2021/'22	2022/'23	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2020/'21	2021/'22				
<b>Bouw en klimaat</b>														
bc037	Betonreparatie	.	5	.	.	.	.	.	.	7	.	.	.	
bc155	Operationele techniek	9	12	.	.	0%	.	71%	.	.	.	.	.	
bc311	Machinaal houtbewerken	.	.	.	5	.	.	.	7	.	*	*	*	
bc316	Industriële lakverwerking	12	12	0	.	0%	0%	.	9	10	.	.	.	
bc320	Schilderen	52	49	22	29	92%	78%	80%	33	65	58%	35%	81%	
bc325	Metselen	7	9	0	0	100%	75%	.	7	8	.	.	.	
bc328	Engineering	101	112	21	21	87%	83%	85%	115	90	74%	62%	85%	
bc332	Onderhoud en verbouw	32	25	9	7	.	.	.	34	22	.	.	.	
bc353	Tegelzetten	14	.	.	6	.	.	77%	.	5	.	.	.	
bc355	Timmeren	70	81	23	23	82%	91%	89%	45	94	65%	44%	84%	
bc370	Technisch tekenen	45	53	17	21	.	.	.	63	46	77%	62%	90%	
bc371	Elektrotechnische installaties	82	70	34	33	82%	93%	81%	92	77	60%	45%	73%	
bc372	Werktuigkundige installaties (montage)	63	61	33	21	87%	91%	86%	94	100	64%	44%	81%	
bc381	Industrieel produceren met hout	7	.	.	.	.	.	.	6	.	.	.	.	
bc405	Werkvoorbereiden/uitvoeren	.	.	.	11	.	.	.	6	8	.	.	.	
bc406	Grond-, water- en wegenbouw	12	15	8	10	89%	87%	82%	8	15	.	.	.	
bc408	Voegen/ gevelbehandelen	0	.	.	.	.	0%	.	.	.	*	*	*	
bc409	Middenkader bouw en infra	76	89	13	12	88%	83%	87%	107	80	79%	61%	95%	
bc411	Service- en onderhoudstechniek	17	19	14	9	0%	.	.	12	34	.	.	.	
bc428	Infratechniek (kader)	50	72	16	18	91%	88%	88%	59	73	85%	70%	96%	
bc429	Infratechniek	117	133	14	24	82%	87%	84%	136	152	79%	70%	88%	
<b>Zorg</b>														
bc223	Verzorgende IG	178	165	39	67	88%	90%	82%	183	159	85%	78%	92%	
bc113	Mbo-Verpleegkundige	242	229	54	36	90%	85%	88%	156	150	90%	83%	95%	
bc128	Medewerkers steriele medische hulpmiddelen	41	43	.	.	92%	89%	88%	29	31	64%	43%	81%	
bc284	Audiciens	41	37	.	.	81%	83%	80%	20	19	.	.	.	
bc335	Optiek	79	89	11	14	77%	88%	79%	89	93	73%	58%	86%	
<b>Kinderopvang/onderwijs</b>														
bc337	Pedagogisch werk	201	195	73	93	92%	79%	78%	148	185	87%	80%	94%	
<b>Regionale opgave</b>														
bc416	Logistiek	48	33	31	34	78%	85%	77%	59	65	55%	39%	72%	
bc490	Management transport en logistiek	67	41	15	31	*	*	*	54	59	*	*	*	
<b>Veiligheid</b>														
bc217	Veiligheid en vakmanschap	109	104	13	12	85%	71%	74%	89	70	45%	29%	61%	
Bron: CBS						Bron: CBS			Bron: DUO		Bron: CBS			

Tabel 12. Analyseonderdelen op basis van de selectie van maatschappelijk relevante opleidingen (BC-codes). Instroom in beroepsopleidingen, studiesucces (%), gediplomeerden, en aansluiting op werk van gediplomeerden (%). \*) data niet opgenomen in dataset van DUO/CBS.

## Doelstelling 2.1 Weloverwogen keuze voor een kansrijk en passend beroep

### *Relevante externe samenwerkingspartners*

#### - Zw4lse

In de Zw4lse zijn de vier Zwolse mbo-instellingen vertegenwoordigd. Aanbod in de regio en doelmatigheid van dat aanbod zijn belangrijke thema's binnen de Zw4lse. Nieuwe initiatieven ten aanzien van aanbod (nieuwe crebo's of crossovers bijvoorbeeld) worden altijd onderling afgestemd. Daarnaast lieten we de afgelopen jaren gezamenlijk (geïnitieerd door Deltion) analyses uitvoeren over ontwikkelingen in de regio, doelmatig aanbod en arbeidsmarktperspectief.

#### - Zw8lse

Ook binnen de Zw8lse zoeken we naar optimale samenwerking. In de agenda voor de komende jaren staan samenwerking op doorlopende leerlijnen, ontsluiten van gezamenlijk aanbod, soepele doorstroom (en begeleiding) en het ontwikkelen van associate -degree-aanbod centraal. Deltion is een grote speler binnen Zwolle en daarmee een belangrijke partner van de hbo-scholen. We pakken pro-actief de handschoen op waar het gaat om het ontwikkelen van leerlijnen en gezamenlijk aanbod.

#### - Doorstroompunt (RMC) en vo-scholen

Werken aan een stevig lob-aanbod doen we enerzijds *binnen* Deltion, maar vooral ook in samenwerking met onze partners. Omdat goede begeleiding van jongeren al begint in het voortgezet onderwijs (vo), werken we binnen de regionale vervolgaanpak vsv samen met vo-scholen en het Doorstroompunt (RMC) aan een doorlopende lob-lijn.

#### - Regionale werkgevers

We werken samen met regionale werkgevers *op tekortberoepen* aan voorlichting, oriëntatie en instroom. Zo hebben we initiatieven over meelopen in de zorg, en verzorgen we voorlichting samen met RTC en OVG op gebied van bouw. We kiezen bewust voor *algemene voorlichting*. Die verzorgen we onafhankelijk van regionale werkgevers, zonder wervingselement.

Daarnaast werken we aan hybride leeromgevingen (zoals bij Doomijn) en verzorgen we certificaatroutes voor zij-instromers, zoals in de zorg (Frion, Baarderborg en Zorgspectrum het Zand).

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

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

Doelmatigheid van ons aanbod in de regio is in toenemende mate een belangrijk vraagstuk, omdat studentenaantallen krimpen en we binnen de regio te maken hebben met deels overlappend aanbod vanuit verschillende roc's. Daarom lieten we vanuit Deltion de afgelopen jaren een aantal regionale analyses uitvoeren en ontwikkelden we een eigen portfoliomethodiek. Daarmee houden we de komende jaren grip op ontwikkelingen. Hieronder een korte inhoudelijke toelichting op de verschillende analyses die we lieten uitvoeren.

- **Regionale afstemming en portfolio-analyses (Zw4lse; door Berenschot).** De afgelopen jaren is, in opdracht van de Zw4lse een aantal portfolio-analyses uitgevoerd (2011, 2014, 2021). Daarbij werd op basis van externe en interne data methodisch gekeken naar:
  - Regionale arbeidsmarktfragen en economie (cijfers en analyses, UWV, Human Capital Agenda, etc.);
  - (Macro)doelmatigheid van het aanbod in relatie tot het arbeidsmarktperspectief en -succes (op basis van DUO-cijfers, CBS-gegevens, SBB en opleidingsgegevens vanuit de instellingen);
  - Eventuele lacunes in het aanbod op basis van de vraag op de arbeidsmarkt.Op basis van onder andere deze analyses maken de Zw4lse-instellingen afspraken over zwaartepunten, samenwerking en af- en opbouw van opleidingen.

- **Onderzoek naar gevraagde skills op niveau 2/3 (BMC Randstad).** In aanvulling op de landelijke data over arbeidsmarktperspectief deed BMC Randstad in 2021 onderzoek naar de gevraagde skills in regionale vacatures op niveau 2/3. Op basis van die analyse kregen we niet alleen inzicht in de gevraagde skills, maar ook in samenhang en overlap tussen beroepen. En daarmee een verdiepend zicht op mogelijkheden voor verbreding en samenwerking.
- **Portfoliobeleid en methodiek (Turner).** Momenteel werken we binnen Deltion aan een portfolio-analyse én een methodiek waarmee we ons opleidingsaanbod met vaste regelmaat kunnen herijken en zo toekomstbestendig houden. Een integrale aanpak, waarmee we perspectieven als maatschappelijke ontwikkelingen, arbeidsmarktvrage, studentvraag, doelmatigheid en prestaties in onze analyses combineren. Met een dergelijke methodiek brengen we vooral de voortdurende dialoog over ons opleidingsaanbod op gang, zodat we onszelf scherp houden en keuzes durven maken op basis van een gedegen aanpak.

De instroom van studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven in onze regio en het aantal gediplomeerden hebben we opgenomen in Tabel 12.

#### Kwaliteit van LOB

Regionaal werken we, in het kader van de **Vervolgaanpak vsv**<sup>33</sup>, aan een doorlopende leerlijn op LOB. En met het **Paspoort voor Succes**<sup>34</sup> dragen we bij aan een warme overdracht: studenten komen met een soort LOB-document binnen. En met vo en hbo werken we aan doorlopende lob-lijnen.

Binnen Deltion zetten we vervolgens in op LOB binnen al onze opleidingen. Met LOB leren we studenten reflecteren op hun eigen ontwikkeling en motieven. Ze leren hoe ze kunnen ontdekken wie ze zijn, wat ze kunnen en wat hen drijft. Dit maakt hen weerbaar en wendbaar. Wanneer studenten weten hoe ze kunnen reflecteren op hun eigen ontwikkeling, zijn ze óók in staat dit te doen wanneer bijvoorbeeld het werkveld iets van ze vraagt. In de kern zijn we daarmee met onze LOB-aanpak niet specifiek gericht op ‘kansrijke beroepen’, maar gericht op reflectie, talenten en ontwikkeling. Bij voorlichting, oriëntatieprogramma’s en ons LLO-aanbod hebben we wél expliciet aandacht voor kansrijke beroepen en opties.

Om meer zicht te krijgen op de kwaliteit van LOB hebben we in schooljaar 2022-2023 een interne thema-audit opgezet en uitgevoerd. Daarin keken we specifiek naar de wijze waarop LOB geïmplementeerd is binnen de opleidingen, wat studenten hiervan merken en wat de ervaringen van LOB’ers zijn. Daarnaast voerden we een instellingsdialoog met als onderzoeksvraag: *‘Met welk professionaliseringsvraagstuk moet Deltion aan de slag, om in staat te zijn om op het niveau van de docent en/of op teamniveau een volgende stap in de kwaliteit van LOB te zetten?’*.

Uit de audit en de instellingsdialoog kwam onder andere naar voren dat het doel van LOB (en de vijf loopbaancompetenties) voor studenten wisselend herkenbaar is en dat dit afhangt van de vorm binnen de betreffende opleiding. Docenten hebben wisselende ervaringen met het begeleiden van studenten in LOB. Aanbevelingen gingen dan ook over het duiden van LOB, een eenduidige aanpak, passende kwaliteitseisen en scholing. Deze opbrengsten vormen de basis voor verbetering en professionalisering ten aanzien van begeleiding en LOB.

Ook in de JOB-monitor zien we een wisselend beeld aan ervaringen van studenten met LOB, hoewel dit specifiek gericht is op het onderdeel begeleiding bij de keuze voor verder leren of werken. 32% is positief over de begeleiding, maar ook 25% is negatief. Dit is in lijn met het landelijk gemiddelde (zie Tabel 13). De uitsplitsing naar niveau (Tabel 14) laat zien dat we op niveau 1 (entree) aanzienlijk negatiever scoren dan bij de andere niveaus. De entree-opleiding is in de tussentijd verder ontwikkeld en probeert met verschillende routes te zorgen voor een betere aansluiting op

<sup>33</sup> [www.lerenwerktwel.nl/vervolgaanpak-2021-2024-vsv-ijsel-vecht](http://www.lerenwerktwel.nl/vervolgaanpak-2021-2024-vsv-ijsel-vecht)

<sup>34</sup> [www.lerenwerktwel.nl/paspoort-voor-succes-klaar-voor-ie-toekomst](http://www.lerenwerktwel.nl/paspoort-voor-succes-klaar-voor-ie-toekomst)

vervolgonderwijs. Overigens is het goed om op te merken dat deze groep in absolute aantallen klein is (zo'n 50 studenten).

Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	Deltion College		Landelijk gemiddelde	
	2020	2022	2020	2022
Negatief	27%	25%	27%	27%
Positief	32%	32%	33%	33%

Tabel 13. Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken. Instelling versus landelijk (bron: JOB-monitor 2020, 2022).

Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4
Negatief	65%	27%	26%	24%
Neutraal	21%	43%	42%	43%
Positief	14%	30%	33%	32%

Tabel 14. Het aandeel (huidige) studenten dat positief dan wel negatief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken. Uitgesplitst naar niveau (bron: JOB-monitor).

### Samenwerking met werkgevers over voorlichting

Binnen de regio Zwolle hebben we met de Zw4lse een gezamenlijke visie ontwikkeld op voorlichting. De voorlichting is beroeps- en branchegericht, onafhankelijk en zonder wervingselement. Daardoor is er eerlijke aandacht voor verschillen tussen opleidingen en kansen op de arbeidsmarkt. Werkgevers zijn op dat onderdeel dan ook in principe niet betrokken.

In de tekortsectoren, zoals techniek en zorg, werken we echter wel expliciet samen met werkgevers, met als doel jongeren kennis laten maken met het werkveld. Een aantal voorbeelden hiervan:

- het initiatief 'Meelopen in de zorg' (met middelen uit de regionale vsv-agenda);
- de hybride leeromgeving samen met, en op locatie van Doomijn Kinderopvang<sup>35</sup>;
- samen met RTC en OVG (bouw) verzorgen we tijdens open dagen op Deltion en bij wervingsmomenten van bedrijven zelf voorlichting over de branche;
- samen met Frion, Baalderborg en Zorgspectrum het Zand hebben we een certificaatroute maatschappelijke zorg opgestart, waarbij de voorlichting van zij-instromers gezamenlijk met het onderwijs is opgepakt.

### Inzet op het experiment oriëntatie programma's aansluitend op instroom/uitvallers

Deltionbreed hebben we aanbod voor studenten die niet op hun plek zitten en/of dreigen uit te vallen. De afgelopen jaren werkten we met een aantal voorzieningen. SW!TCH is een traject voor studenten die iets anders willen, maar nog niet bij hun nieuwe opleiding terecht kunnen. PLUS is een voorziening voor studenten die een time-out nodig hebben of van opleiding willen switchen, maar nog niet weten wat ze willen. Voor studenten op niveau 2 die nog niet weten wat ze willen, werken we bij Deltion sinds 2016 met de opleiding Niveau 2 Breed. We evalueren de huidige voorzieningen in samenhang om te komen tot een nog beter aansluitend aanbod. Daarbij verkennen we komend jaar ook de mogelijkheden voor een oriëntatieprogramma voor niveau 2, 3 en 4.

### Conclusie

Deltion heeft een stevige positie in de regio en werkt intensief samen met onderwijspartners en het werkveld. De afgelopen jaren voerden we verschillende analyses uit naar de doelmatigheid van ons aanbod in de regio. Binnen Deltion zijn we daarnaast het afgelopen jaar begonnen met het ontwikkelen van portfolio beleid en een methodiek waarmee we, in een vaste cyclus, ons portfolio blijven toetsen. We hebben daarmee zelf een tool in handen om ons opleidingsaanbod actueel, relevant en doelmatig te houden.

<sup>35</sup> [www.doomijn.nl/doomijnklas](http://www.doomijn.nl/doomijnklas)

Met een doelmatig portfolio als basis laten we studenten in principe zelf kiezen wat bij hen past. We werken aan eerlijke voorlichting zonder wervingselement. Daarnaast werken we samen met werkgevers in tekortsectoren aan oriëntatie op het werkveld: jongeren kennis laten maken met zorg en techniek bijvoorbeeld. De afgelopen jaren is daarnaast veel geïnvesteerd in lob. Daardoor ligt er een stevige basis waarop we verder kunnen bouwen. De interne audit, de instellingsdialoog en de JOB-monitor tonen aan dat er verbeterkansen liggen op het vlak van de professionalisering van lob'ers, het werken aan kwaliteitseisen en aan een eenduidige aanpak.

#### Onze ambitie

Wij spannen ons de komende jaren blijvend in om ons opleidingsportfolio actueel en passend te houden bij de (regionale) arbeidsmarkt. We zorgen voor de juiste voorlichting en begeleiding van studenten, zodat zij een weloverwogen keuze kunnen maken voor een beroep dat past bij hun talenten en kwaliteiten. En dat ze tegelijkertijd goed geïnformeerd zijn over perspectieven op de arbeidsmarkt en maatschappelijke opgaven. Daarbij leggen we een accent op de opleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven.

We zetten de komende jaren, deels gezamenlijk met de Zw8lse, in op:

- een **transparant onderwijsaanbod** passend bij de regionale arbeidsmarkt, de maatschappelijke opgaven en de talenten en kwaliteiten van de studenten;
- aandacht voor de opleidingen die nodig zijn voor de **maatschappelijke opgaven** in onze regio;
- het steviger verankeren van **Loopbaanontwikkeling- en begeleiding (LOB)** in de breedte van het onderwijsprogramma en passend bij onze integrale visie op studentbegeleiding;
- het verder ontwikkelen van ons portfoliebeleid met een bijpassende cyclus: elke twee jaar houden we ons volledige opleidingsportfolio daarmee tegen het licht;
- het overzichtelijk en vindbaar maken van het **totale regionale onderwijsaanbod** (zie ook doelstelling 2.3) en de beschikbare leerroutes en informatie over financiering (Zw8lse).

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Onze inzet op lob zien we terug in de stijging van het aandeel studenten dat in de JOB-monitor positief is over de hulp op school bij de keuze over verder leren of werken: van 32% in 2022 naar 40% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 25% in 2022 naar tenminste 23% in 2027. Deze gemiddelde scores zijn daarnaast de streefcijfers voor de afzonderlijke niveaus 1-4.
- De instroom van de opleidingen voor maatschappelijke opgaven stemmen we af op de regionale arbeidsmarktvrage. We zorgen dat deze instroom (inclusief studenten die intern switchen van opleiding) niet verder afneemt, ondanks de gemiddelde daling van het aantal studenten van 1% per jaar de komende jaren.
- Agenda Zw8lse. Een 'spoorboekje' in de breedste zin van het woord: aanbod en leerroutes kunnen makkelijk en efficiënt worden gevonden.

#### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen die verbonden zijn met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> <li>- extra fte voor LOB;</li> <li>- meer en meer effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken;</li> <li>- meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting;</li> </ul>	Verplicht	In het kader van LOB zetten we in op: <ul style="list-style-type: none"> <li>- extra fte voor LOB;</li> <li>- professionalisering (voortbouwend op wat we de afgelopen jaren al opgestart zijn);</li> <li>- extra begeleiding richting en tijdens de bpv.</li> </ul> Tegelijkertijd werken we aan een nieuwe integrale visie en aanscherping van ons beleid ten aanzien van studentbegeleiding. Dat doen we omdat LOB-onderdeel is van een breder vraagstuk rondom begeleiding van studenten (zie ook doelstelling 1.3).

- LOB-bijbscholingscursus of -training voor docenten.		
b. Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.	Passen we niet toe	In techniek en zorg zijn al afspraken gemaakt over gezamenlijke inzet op oriëntatie (zoals 'Meelopen in de zorg') en met bedrijfsbezoeken vanuit techniek. Dit blijven we doen, en mogelijkheden die zich voordoen voor uitbreiding van de initiatieven pakken we op.
c. Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.	Passen we niet toe	Deze maatregel passen we al enkele jaren toe. In het kader van de regionale vervolgaanpak vsv werkten we in de Zwolse regio aan een warme overdracht van vo naar mbo in de vorm van het Paspoort voor Succes. De komende jaren zorgen we dat alle teams hiermee werken en dat dit dossier standaard onderdeel is van de aanpak ten aanzien van studentbegeleiding. Voor succesvolle doorstroom van mbo naar hbo werken we aan doorstroommodules, aan integrale doorlopende leerlijnen vanuit mbo 4 naar AD en bachelors (zie ook 1.4) en aan doorlopende LOB-lijnen.
d. Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.	Passen we toe	We ontwikkelen een oriëntatietraject op niveau 2, 3 en 4. Aanvullend op het ondersteunende aanbod voor <i>heroriëntatie</i> (doorontwikkeling van SW!TCH en PLUS; zie ook doelstelling 1.3). Met lumpsum-financiering, aangevuld met gelden uit deze kwaliteitsagenda.
e. Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.	Passen we toe	Het bestuurlijk overleg over regionale invulling van de Aanpak Kansrijk Opleiden (Zw4lse) wordt in het schooljaar 2023-2024 geagendeerd. Gezamenlijk maken we regionale afspraken om uit te werken.

## Doelstelling 2.2 Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

### *Relevante externe samenwerkingspartners*

- Gemeente Zwolle

Deltion heeft nauw contact met beleidsadviseurs van de gemeente Zwolle op het gebied van onderwijs en diversiteit & inclusie. Met hen zoeken we naar werkwijzen en mogelijkheden rond het stellen van een sociale norm over een inclusieve stage en naar dialoog hierover aan verschillende (regionale) tafels.

- Zw4lse

Als Zwolse mbo-instellingen trekken we samen op binnen het stagepact. We geloven dat we als collectief de kwaliteit van de ingezette maatregelen beter kunnen waarborgen en kunnen leren van elkaar. Een collectieve aanpak binnen het Stagepact levert onze regio méér op aan transparantie en kwaliteit bij het opvolgen van meldingen. Deltion speelt hierin een actieve (voortrekkers)rol. Op bij de verdere uitvoering, evaluatie en door ontwikkelen trekken we als scholen in Zw4lse verband gezamenlijk op.

- Zw8lse

De komende jaren zoeken we ook met de partners van de Zw8lse de verbinding. Ook de hbo-instellingen worden geconfronteerd met bijvoorbeeld stagediscriminatie. Er liggen hier kansen om elkaar te versterken. Een eerste stap die we daarin zitten, is het agenderen van het thema op de agenda van het Zw8lse-netwerk Veiligheid in het voorjaar van 2024.

- Vizier Oost<sup>36</sup>

Vizier Oost is de antidiscrimatievoorziening van onze regio. We hebben een nauwe samenwerking op het gebied van stagediscriminatie. We zijn afhankelijk van de expertise en inzet van deze partner. De komende jaren zien we een nauwe samenwerking in het opvolgen van meldingen, aanpakken van stagediscriminatie in de regio en het ontwikkelen van scholing voor onze medewerkers.

- Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)

De SBB is een belangrijke partner waar we ook afhankelijk van zijn vanwege de erkenning van onze leerbedrijven. Ook vraagt het inregelen van de meldingen stagediscriminatie nauwgezette samenwerking (wie pakt welke rol op welk moment in het proces?). SBB is in contact met de bedrijven in de regio. Het is belangrijk dat we SBB betrekken bij regionale afspraken en eenduidig spreken met stagebedrijven.

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

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

Wij kennen nu als instelling geen expliciet beleid op stagediscriminatie, hoewel dit óók in de regio Zwolle een belangrijk vraagstuk is. In de praktijk is sprake van discriminatie op basis van verschillende gronden (achtergrond, kleur, geloofsovertuiging, seksuele geaardheid, leeftijd, handicap, etc.). Maar het (h)erkennen hiervan is een belangrijk aandachtspunt. Zowel binnen onze eigen organisatie als binnen de regio.

Wel hebben we binnen Deltion *in de breedte* aandacht voor voorkomen van discriminatie, sociale veiligheid en diversiteit & inclusie (zie doelstelling 1.2). We werken aan bewustwording in de organisatie en zoeken naar laagdrempelige initiatieven die aansluiten bij de behoeften van studenten. Zo zijn er netwerken ontstaan op Deltion, bijvoorbeeld de Students of Colour Alliance (SOCA) en de Gender and Sexuality Alliance (GSA-netwerk). Binnen deze netwerken staat ontmoeting centraal, wordt gekeken naar de behoeftes van studenten, worden sprekers uitgenodigd

---

<sup>36</sup> [www.vizieroost.nl](http://www.vizieroost.nl)



en evenementen georganiseerd. Ook is vanaf schooljaar 2023-2024 een vertrouwenspersoon beschikbaar voor studenten die expliciet spreekt over discriminatie.

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

Hoewel er geen expliciet beleid is, zien we wel verschillende vormen van stagematching binnen onze instelling. Bij doelgroepen met een kwetsbare positie, bij studenten die extra begeleiding nodig hebben of studenten die geen stagebedrijf kunnen vinden, matchen we studenten vaak zorgvuldig aan een leerbedrijf. Bijvoorbeeld door middel van sollicitatie-apps of door persoonlijke introductie van studenten bij leerbedrijven.

Omdat er geen beleid is op begeleiding in de bpv en voorkomen van stagediscriminatie zien we dat er door teams wisselend wordt omgegaan met dit thema. Veel teams, docenten en begeleiders herkennen de problematiek en zoeken naar passende oplossingen. We hebben binnen Deltion een goede afstemming met het werkveld via onder andere onze bpv-coördinatoren, bpv-begeleiders en accountmanagers. Dit biedt een goede basis om op voort te bouwen. Daarnaast werken we in de regio, in de Zw4lse en Zw8lse, nauw samen met collega-onderwijsinstellingen. Verder is er contact met verschillende roc's en specialisten, zodat we de komende periode kunnen werken aan beleid en concrete handelingsperspectieven op dit thema.

#### Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

Stagediscriminatie kan nu gemeld worden bij onze vertrouwenspersoon en bij iedere begeleider van een student. Ook de klachtencommissie pakt klachten rond de bpv op. Daarnaast zien we dat de meer informele netwerken, zoals SOCA en het GSA-netwerk, een veilige context bieden voor studenten om hun verhaal te delen. Hoewel deze netwerken niet zijn ingesteld als meldpunt, heeft Deltion dergelijke laagdrempelige plekken nodig naast de meer formele wegen. Hiermee krijgen we enerzijds meer zicht op de omvang van het probleem en tegelijkertijd bieden we studenten de ruimte om ervaringen te delen. We hebben nog geen expliciet meldpunt voor stagediscriminatie. Dit pakken we op in samenwerking met verschillende roc's.

#### Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten

In de huidige situatie geven we met onze bestaande klachtenprocedure opvolging aan eventuele meldingen van onze studenten. Het reglement en de procedure staan eenvoudig vindbaar op ons intranet (het studentenportaal). Wij handelen bij klachten altijd binnen de kaders van de *Algemene wet gelijke behandeling*. De afgelopen jaren zijn er via deze procedure geen meldingen geregistreerd over stagediscriminatie.

Er is nog geen beleid op de opvolging van stagediscriminatie en ook geen ondersteuningssystematiek voor studenten.

#### Begeleiding in de bpv

Het leren in de praktijk en op school is soms nog erg gescheiden van elkaar. Er is soms weinig samenhang en afstemming in de begeleiding. De afhankelijkheid van het werkveld is groot en de mate van samenwerking wisselt ook (bijvoorbeeld in relatie tot hoog- en laagconjunctuur). Door een tekort aan werknemers staat de begeleiding in de stage onder druk en hebben we last van 'groenpluk'. Tegen deze realiteit moeten we zoeken naar manieren om te bouwen aan duurzame relaties met het werkveld en de mogelijkheid om intensiever met elkaar op te trekken in het opleiden en begeleiden van studenten. De ontwikkeling van steeds meer hybride vormen van onderwijs en de regionale visie hierop (zie: *Werkenlijk Leren*<sup>37</sup>) vormen een goed uitgangspunt voor intensivering van die samenwerking.

---

<sup>37</sup> [www.werkenlijklernen.nl](http://www.werkenlijklernen.nl)

## Tevredenheid van studenten over stagebegeleiding door de instelling

Onze JOB-gegevens (zie Tabel 15) zijn vergelijkbaar met de landelijke gegevens:

- Iets meer BOL-studenten zijn tevreden over de begeleiding vanuit school dan het landelijk beeld. Bij de BBL-studenten is het beeld gelijk met de landelijke gegevens.
- Ruim een derde van de BOL-studenten is tevreden over de begeleiding. Dat geldt voor ruim twee derde van de BBL-studenten.
- Een kwart van onze BOL-studenten is niet tevreden over de begeleiding. Acht procent van de BBL-studenten is negatief.

		Deltion College		Landelijk	
		2020	2022	2020	2022
<b>Bol</b>					
Wat vind je van hoe school je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	Positief	37%	37%	35%	34%
	Negatief	26%	26%	28%	27%
Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/ heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	Positief	67%	66%	64%	64%
	Negatief	11%	12%	12%	12%
<b>Bbl</b>					
Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	Positief	67%	70%	68%	70%
	Negatief	11%	8%	11%	10%

Tabel 15. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg) (bron: JOB-monitor 2020, 2022).

### Conclusie

Binnen Deltion hebben we vooralsnog geen expliciet beleid ten aanzien van het voorkómen van stagediscriminatie en over begeleiding in de stage. Er is (nog) geen meldpunt. In de regio erkennen we de problematiek in zowel stagediscriminatie als goede begeleiding.

Tegelijkertijd is stagediscriminatie moeilijk te *herkennen*. Er wordt vooralsnog (vrijwel) geen melding van gemaakt. Dit heeft deels te maken met het feit dat hier nog geen expliciete ondersteuningsstructuur voor is. Teams die weten dat hun studenten veel te maken hebben met stagediscriminatie, anticiperen hier vaak op door te werken met vormen van stagematching.

Door tekorten in bepaalde sectoren staat begeleiding op de werkplek onder druk. Juist daarom is samenwerking in de regio essentieel voor dit vraagstuk. De nauwe samenwerking tussen onze opleidingen en de partners in het werkveld vormt de fundering waarop we de komende jaren bouwen aan de kwaliteit van de bpv.

### Onze ambitie

Het is onze ambitie om de kwaliteit van de begeleiding voor, tijdens en na de stage te verbeteren. Stagediscriminatie is een landelijke én regionale uitdaging. Samenwerking zien wij als sleutel tot succes. Als instelling stellen we een sociale norm: (stage)discriminatie is onacceptabel. Wij onderschrijven dat de verantwoordelijkheid van het probleem niet bij de student ligt. Onze ambitie is om bij te dragen aan een inclusieve en veilige bpv-ervaring voor onze studenten.

We zetten de komende jaren in op:

- Het **uitdragen van de sociale norm**;
- Het ontwikkelen van **beleid en een aanpak** op een inclusieve en veilige bpv en bpv-begeleiding;
- Up-to-date **professionaliseringsaanbod** op de thema's begeleiding en stagediscriminatie.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Een stijging van het aandeel BOL-studenten dat in de JOB-monitor positief is over de begeleiding van de bpv vanuit school: van 37% in 2022 naar 40% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 26% in 2022 naar tenminste 25% in 2027.

- Een stijging van het aandeel BOL-studenten dat in de JOB-monitor positief is over de begeleiding van de bpv vanuit het leerbedrijf: van 66% in 2022 naar 69% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 12% in 2022 naar tenminste 11% in 2027.
- Een stijging van het aandeel BBL-studenten dat in de JOB-monitor positief is over de begeleiding van de bpv: van 70% in 2022 naar 73% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 10% in 2022 naar tenminste 8% in 2027.
- Er zijn concrete afspraken vastgelegd met externe stakeholders over passende interventies en maatregelen.
- Er is een regionale werkwijze (Zw4lse), een meldpunt stagediscriminatie, we registreren meldingen en delen deze informatie met SBB.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.	Passen we toe	Een goede voorbereiding draagt bij aan een kwalitatief goede bpv-periode voor een student. We zetten extra in op LOB (zie doelstelling 2.1) en werken aan een integrale visie op studentbegeleiding en bijpassend beleid. De link tussen bpv, arbeidsmarkt-voorbereiding en LOB wordt hierin meegenomen.
b. Sociale normstelling rond stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).	Passen we toe	Naast het vormgeven van beleid op dit thema, zetten we in op het stellen van een sociale norm: stagediscriminatie is onacceptabel. Deltion is een inclusieve school. Waar dit nog beter uitgedragen kan worden, pakken we dit op.
c. Instellen van een toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor studenten.	Passen we toe	We richten in schooljaar 2023/2024 een meldpunt in waar studenten melding kunnen doen van stagediscriminatie. Dit koppelen we aan bestaande faciliteiten van de instelling. We ontwikkelen, met de Zw4lse, een routekaart voor zowel medewerkers als studenten. We hebben contact met collega-instellingen waar dit reeds is ingericht, zodat we hun geleerde lessen mee kunnen nemen.
d. Regionale werkwijze ontwikkelen voor het opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.	Passen we toe	We ontwikkelen een regionale werkwijze binnen de Zw4lse in samenwerking met Vizier en SBB. De eerste stappen in deze regionale samenwerking zijn in juni 2023 gezet.
e. Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.	Passen we toe	Binnen de regionale werkwijze nemen we op hoe we de meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB. Gesprekken hierover zijn reeds gestart.
f. Stagematching bij de eerste stage van BOL-studenten in jaar één.	Passen we toe	We passen al verschillende vormen van stagematching toe binnen onze instelling. In schooljaar 2023-2024 maken we hier een analyse van en ontwikkelen een plan van aanpak rond dit thema. We voeren pilots uit en scherpen onze aanpak en werkwijze op basis hiervan aan.
g. Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie van het leerbedrijf (waarvan één fysiek).	Passen we toe	Onze inzet is om komend schooljaar de drie contactmomenten te implementeren. Dit wordt opgenomen in ons beleid, met ruimte voor uitzonderingen waarbij drie contactmomenten niet mogelijk of wenselijk zijn.
h. Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders om onder meer stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.	Verplicht	In schooljaar 2023/2024 werken we aan stagebeleid in het bijzonder op de thema's begeleiding en stagediscriminatie. We verstevigen het professionaliseringsaanbod de komende jaren op de thema's begeleiden en stagediscriminatie.
i. Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.	Verplicht	Zodra we het meldpunt, inclusief de routekaart voor studenten, hebben ontwikkeld, informeren we op passende wijze onze studenten. Het streven is om dit in schooljaar 2023/2024 in te voeren.

Doelstelling 2.3 Sterk aanbod bij-, na- en omscholing voor de maatschappelijke opgaven

*Relevante externe samenwerkingspartners*

- Zw8lse

In Zw8lse-verband werken we als onderwijsinstellingen samen aan de uitvoering van de huidige en toekomstige Human Capital agenda Regio Zwolle (HCA). Daarbij stemmen we onderling af wie bij welke sectortafel betrokken is en de Zw8lse vertegenwoordigd.

- Landstede MBO

Met Landstede MBO werken we samen binnen de sector zorg en welzijn. De samenwerking bestaat uit het samen opleiden en samen ontwikkelen. Daarbij is sprake van een wederzijdse afhankelijkheid voor werving en inzet van docenten en ontwikkelaars.

- Regionale bedrijven

We hebben de gezamenlijke opdracht vanuit de regio om in cocreatie trajecten te ontwikkelen die bijdragen aan de maatschappelijke opdracht. Dat doen we met onder meer Scania Truck Production Zwolle, Zorgspectrum 't Zand, Frion, 's Heeren Loo en Viattence.

- Regionale instanties (UWV, LWL, WSP)

In regionaal verband werken we samen met het UWV in voorschakeltrajecten. Met het Leer Werk Loket (LWL) werken we samen om praktijkleren in de regio onder de aandacht te brengen en meer deelnemers in het praktijkleren op te leiden.

Daarnaast werken met deze instanties samen ons scholingsaanbod af te stemmen op de behoeften van potentiële deelnemers. Deltion is daarnaast opleidingspartner bij de uitvoering van de subsidie Groei Vooruit.

- Regionaal Mobiliteitsteam Regio Zwolle (RMT-regio Zwolle)

Deltion werkt al enkele jaren nauw samen met het RMT. Deze samenwerking zetten wij door bij deze kwaliteitsagenda.

- Nederlandse Raad voor Training en Opleiding (NRTO)

De NRTO is een belangrijke partner in het kader van ons EVC<sup>38</sup>-bureau. De NRTO behartigt de belangen van diverse opleiders, verstrekt het keurmerk, faciliteert in kennis en organiseert netwerkbijeenkomsten.

*Uitgangssituatie (0-meting)*

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op de vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken  
Sinds 2020 ligt onze focus (de branchestrategie) op de branches Welzijn & Zorg, Techniek en Logistiek. Dit zijn de branches in de regio Zwolle, waar de vraag naar onderwijs voor volwassenen het grootst is. Bovendien richten wij onze marktbenadering primair op werkgevers (bedrijven en organisaties), omdat zij de aanjager zijn van scholing (B2B naar B2C). Via diverse kanalen – zoals campagnes, ervaringsverhalen en events zoals de Regionale Techniek Bedrijvendag – laten we zien dat we in verbinding staan met deze branches. We delen het aanbod dat aansluit op de behoeften, van het open aanbod op onze website, tot maatwerk voor groepen en individuen. Daarnaast heeft Deltion een (onafhankelijk) erkend EVC-bureau dat tegemoetkomt aan vragen in de regio op gebied van validering en verzilvering van eerder opgedane kennis en kunde.

---

<sup>38</sup> Afkorting voor: erkennen verworven competenties

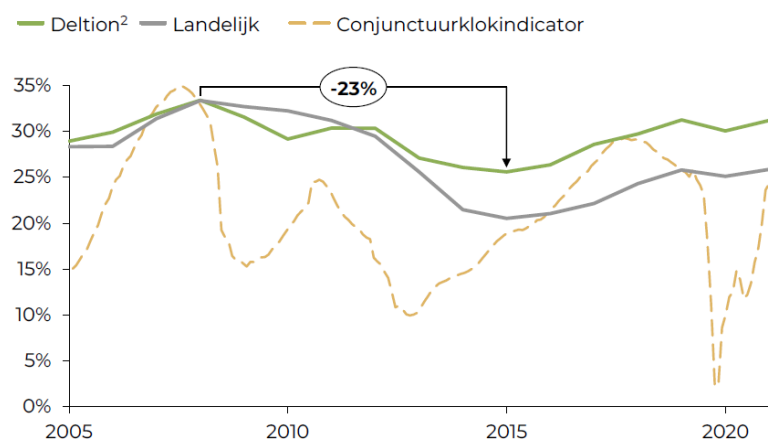
	2021-2022	2022-2023
	aantal deelnemers	aantal deelnemers
Maatwerktrajecten	1.260	1.586
Open aanbod 3 <sup>e</sup> leerweg	488	615
Mbo-certificaten	308	276
EVC-trajecten	291	232

Tabel 16. LLO-aanbod bij Deltion

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

Deltion biedt een groot aantal BBL-opleidingen (in verhouding tot het landelijk gemiddelde, zie figuur 6) en daarnaast open aanbod zoals cursussen, trainingen en opleidingen dat diplomagericht en/of modulair van aard is. We houden dit vaste aanbod jaarlijks tegen het licht en een intern portfolio board beoordeelt het op haalbaarheid en uitvoerbaarheid. Dit open aanbod bestaat voor een groot deel uit onderdelen van (diplomagerichte) opleidingen. Certificeerbare keuzedelen bijvoorbeeld, en modules uit een opleiding of certificaten uit een kwalificatiedossier. Het betreft hier onbekostigd aanbod. Ongeveer de helft van ons cursusaanbod heeft een link met het crebo-onderwijs.

Aantal BBL studenten als percentage van het totaal (BOL+BBL) studentenaantal in Nederland en bij Deltion over tijd ten opzichte van de conjunctuur<sup>1</sup>



Figuur 6. Aantal BBL-studenten Deltion versus landelijk (bron: The Next School)

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

Voor een aantal bij-, na- en omscholingstrajecten werken wij binnen de regio samen met verschillende scholen. Dit is vanuit praktische overwegingen (bijvoorbeeld omdat groepen niet vol zijn) of op verzoek van organisaties in de regio. Zoals zorginstellingen die willen opleiden met alle regionale scholingspartners en geen keuze willen maken. Ook LUX038 is een mooi voorbeeld waar Deltion samen met bedrijven en onderwijsinstellingen uit de regio bouwt aan praktijkgericht innovatie gedreven onderwijs. Daarnaast werken we in de regio samen door onze deelname aan RegioOpleiders<sup>39</sup> (in afbouw) en de Human Capital agenda Regio Zwolle (in opbouw).

#### Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Deltion heeft een afvaardiging binnen het RMT op zowel strategisch als operationeel gebied. Begeleiding naar scholing vindt plaats bij het RMT/LWL, inclusief de subsidieverstrekking. De uitvoering gebeurt bij Deltion.

#### Organisatie bij-, na- en omscholing

In 2022 begonnen we met een traject waarin we de *organisatie* van ons bij-, na- en omscholingsaanbod onder de loep namen. Met als doel een doeltreffender en doelmatiger aanbod.

<sup>39</sup> <https://regioopleiders.nl/>

Eén van de belangrijke veranderingen die dit met zich mee bracht, is dat we ons bij-, na- en omscholingsaanbod integraal onderdeel laten zijn van ons totale onderwijsaanbod. Zodat we flexibeler ons onderwijs kunnen aanbieden, aan een brede doelgroep met een scholingsbehoefte in een bepaalde sector. Dat resulteert in een werkwijze waarbij we werken met twee heldere serviceconcepten: open aanbod (zoals BBL, mbo-certificaten, praktijkverklaringen en validering) en maatwerk.

### Conclusie

De bestaande branchestrategie voor ons aanbod voor volwassenonderwijs sluit grotendeels aan bij de maatschappelijke opgaven in onze regio. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de afstemming in de regio via de bestuurlijke samenwerkingen en contacten met werkgevers. We bieden als roc relatief veel BBL-opleidingen en hebben open aanbod, maatwerk en een (onafhankelijk) erkend EVC-bureau. Dat komt tegemoet aan regionale vragen op gebied van validering en verzilvering van eerder opgedane kennis en kunde.

### Onze ambitie

Om ook in de toekomst aan te sluiten bij de vraag van onze omgeving, kijken we binnen Deltion integraal naar ons aanbod. Wij laten ons bij-, na- en omscholingsaanbod dus onderdeel zijn van het totale aanbod dat we in de verschillende sectoren aanbieden. Onze focus ligt op de gebieden waar we maximale toegevoegde waarde leveren aan onze maatschappelijke opdracht. We sluiten daarbij aan bij de meest recente ontwikkelingen.

Dit doen we door:

- Te streven naar een continu up-to-date **portfolio** op gebied van **bij-, na- en omscholing** door middel van ons portfoliobeleid (zoals beschreven bij doelstelling 2.1). Dit zetten we in de markt in een duidelijke onderverdeling in **twee serviceconcepten**: open aanbod (zoals BBL, mbo-certificaten, praktijkverklaringen en validering) en maatwerk.
- Samen met de Zw8lse **werk te maken van de Human Capital Agenda** om zo het lerende vermogen van de regio te versterking richting een inclusieve arbeidsmarkt met beschikbare en wendbare professionals. Daarmee behouden we talent voor de regio en trekken we talent naar de regio toe. Ook zorgen we voor maximale participatie voor iedereen die kan en wil werken.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Een passend up-to-date integraal opleidingsportfolio dat we elke twee jaar via ons portfoliobeleid tegen het licht houden.
- Een actieve rol bij de uitvoering van de Human Capital Agenda door deelname aan minimaal 3 bestuurstafels waarvan we er van tenminste één de kartrekker zijn.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name die zich richten op de maatschappelijke opgaven.	Passen we toe	De komende jaren blijven we ons portfolio op gebied van bij-, na- en omscholing continu updaten naar wat de regio nodig heeft. Hier besteden we in onze marketing- en communicatie-uitingen aandacht aan. Met onze branchestrategie (branches: Welzijn & Zorg, Techniek en Logistiek) zetten we marketingactiviteiten gericht in, in branches waar dit nodig is. Niet alleen promoten we het Deltion College als onderwijspartner voor BBL en BOL, maar ook voor bij-, na- en omscholing.
b. BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.	Passen we toe	Vanuit onze huidige onderwijsvisie worden teams gestimuleerd te werken aan meer wendbaar onderwijs en oog te hebben voor de diverse doelgroep en verschillende opleidingsvragen. Daarnaast zetten we de komende jaren nog meer in op vormen van validering, persoonlijke leerroutes en het anders verantwoorden van examinering,

		om aan te sluiten bij de kennis en kunde van volwassen deelnemers.
c. BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.	Passen we toe	Aansluitend bij de Zw8lse-agenda zetten we ons de komende 4 jaar in om het totale regionale aanbod (inclusief BBL-aanbod) meer overzichtelijk en vindbaar te maken. Zie ook doelstelling 2.1. Ook profileren we ons BBL-aanbod binnen specifieke branches. Teams en accountmanagers nemen het BBL-aanbod mee in de gesprekken met het werkveld. De afgelopen jaren is hier al fors in geïnvesteerd. Dat zetten we binnen deze kwaliteitsagendaperiode door.
d. Vergroten aanbod van certificaatgericht onderwijs, leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.	Passen we niet toe	Deltion is al jaren actief op de markt van bij-, na- en omscholing. Dit zetten we in de staande organisatie voort. Sinds enkele jaren zijn daar de mbo-certificaten en praktijkverklaringen bijgekomen. Samen met het RMT hebben we dit laatste doorontwikkeld. We passen ons opleidingsportfolio aan naar waar de kans op werk in de regio is. Ons aanbod is beschikbaar voor diverse doelgroepen en heeft een diversiteit aan doorlooptijd en bekostiging.
e. Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om behoefte en -aanbod van opleidingen goed te laten aansluiten.	Passen we toe	In de afgelopen jaren sloot Deltion al diverse regionale arrangementen, zoals LUX038 <sup>40</sup> en diverse voorschakeltrajecten in samenwerking met het UWV en regionale organisaties. Met de LLO-katalysator maakten we een start. Deze rollen we verder uit met (n.t.b.) diverse regionale partners uit het onderwijs en bedrijfsleven.
f. Leveren van bijdrage aan de infrastructuur van de arbeidsmarkt, zoals deelname aan de RMT, om begeleiding naar het mbo mogelijk te maken.	Passen we niet toe	Deltion levert al jaren een bijdrage aan de RMT-regio Zwolle. Dit in de vorm van een adviseur onderwijs in het RMT, deelname aan de werkgroep praktijkleren en een loopbaanadviseur binnen het RMT. We zetten deze inzet in de staande organisatie voort.
g. Toekomstbestendiger inrichten van de (interne) organisatie op gebied van bij-, na- en omscholing.	Eigen maatregel	We herontwerpen onze bedrijfsvoering en creëren zo duidelijkheid hoe we omgaan met nieuwe (LLO-)gerateerde onderwijsontwikkelingen. Hierbij is het uitgangspunt dat we werken met twee serviceconcepten (open aanbod en maatwerk), om de dienstverlening volledig op te pakken en de klantbelofte na te komen.

<sup>40</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2022/november/lux038](http://www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2022/november/lux038)

### 3. Onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

#### Rode draad

*'Elke student een stevige basis', 'Voldoende en goede docenten om onze ambities ook waar te kunnen maken', 'Het mbo is toekomstbestendig en van topkwaliteit, mede doordat er ingezet wordt op onderzoek, innovatie en digitalisering.'* (Uit: *Werkagenda MBO 2023-2027*)

De stevige basis voor iedere student is een belangrijke prioriteit voor Deltion, omdat dit aansluit bij onze ambitie op gelijke kansen. Deze stevige basis draagt bij aan gelijke kansen én aan de bredere vorming van onze studenten. Het sluit aan bij de focus die we eerder aanbrachten ten aanzien het investeren in het fundament en de preventieve kant van ons onderwijs.

Naast die stevige basis zijn we kritisch, onderzoekend, vooruitstrevend en innovatief. We geloven in innovatie van onderaf, vanuit de kracht van onze teams en de nauwe samenwerking met de sectoren waar we voor opleiden. Tegelijkertijd zullen we in de breedte van en met elkaar moeten leren en willen we centraal innovatie en onderzoek aanjagen. Vooral daar waar het brede thema's betreft, zodat we niet allemaal het wiel opnieuw uitvinden. Dat vraagt om regie en professionalisering.

Met onze ambities en de opgaven uit onze strategische koers en in deze kwaliteitsagenda vragen we veel van onszelf en elkaar. *Alleen samen kunnen we het beste waarmaken.* Daarom investeren we in loopbaanperspectief voor medewerkers, in werkplezier en vitaliteit en in ondersteuning voor startende docenten. Dit hangt voor ons samen met een andere kijk op professionalisering: van vrijblijvend naar vanzelfsprekend. Omdat professionalisering noodzakelijk is voor het waarmaken van onze ambities. We zijn tenslotte een onderwijsinstelling: een leven lang ontwikkelen geldt niet alleen voor studenten maar ook voor onszelf.

#### SWOT-analyse

<b>Sterktes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Visie op generiek onderwijs en burgerschap, en expertise gebundeld in regiegroepen.</li><li>- Eigen professionaliseringsafdeling: de Deltion Academie.</li><li>- Onderzoeksplatform (voorheen: Masternetwerk).</li><li>- We investeren veel in het "Deltiongevoel" en dat zien we ook terug in het Medewerkersonderzoek.</li><li>- Geaccrediteerde opleidingsschool (<i>Platform samen opleiden en professionaliseren</i>).</li></ul>	<b>Zwaktes</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Iedereen kan/mag burgerschap geven en vaak is het nu een taak 'erbij'.</li><li>- Vrijblijvendheid in professionalisering.</li><li>- Aanbodgestuurd professionaliseren sluit niet altijd aan op huidige professionaliseringsvraagstukken.</li><li>- Weinig aandacht voor digitale geletterdheid van studenten.</li></ul>
<b>Kansen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- In de breedte meer aandacht voor basisvaardigheden.</li><li>- In ons onderwijs explicieter gebruik maken van kennis en informatie uit onderzoek (evidence informed).</li><li>- Het Deltiongevoel, de campus en de Deltion Academie gebruiken in onze positionering als goede werkgever.</li><li>- Digitale vaardigheden van medewerkers en studenten verder ontwikkelen.</li></ul>	<b>Bedreigingen</b> <ul style="list-style-type: none"><li>- Krapte op de arbeidsmarkt. Tekort aan onder andere docenten, onderwijsmanagers, adviseurs.</li><li>- Polarisatie en maatschappelijke onrust zorgen voor onveiligheid in de klas en op de werkvloer.</li><li>- Werkdruk van onderwijsgevend personeel en in het bijzonder van startende docenten.</li></ul>



### Doelstelling 3.1 Beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten beter

#### *Relevante externe samenwerkingspartners*

- Expertgroep herijking taaleisen mbo

Deltion is lid van de expertgroep Herijking Taaleisen Mbo van het ministerie van OCW. Zo kunnen we meedenken over en betrokken zijn bij de veranderende taaleisen. Daardoor kunnen we als school deze ontwikkelingen nauwgezet volgen en hierop anticiperen.

- ITTA kennisinstituut voor taalontwikkeling

Dit instituut verzorgt specifieke scholing op het gebied van taalontwikkeldend lesgeven en NT2-didactiek. Zij zijn gespecialiseerd in teamtraining en -begeleiding. In samenwerking met onderwijsteams bieden we de komende jaren deze scholing aan onze docenten aan.

- Hbo-onderwijspartners (professionalisering)

Hogeschool Windesheim verzorgt een scholing voor docenten Nederlands om de kwaliteit van het vak te waarborgen tijdens de ontwikkelingen rond flexibilisering. Hogeschool Utrecht/CINOP is onze samenwerkingspartner op het gebied van de leergang rekenen. Zij scholen docenten rekenen op basis van de nieuwe rekeneisen.

- Expertisecentrum Beroepsonderwijs (ECBO).

Het ECBO is al enkele jaren sparringpartner en Deltion heeft verschillende malen aan onderzoeken van het ECBO deelgenomen. Bijvoorbeeld naar de kwaliteit van docenten basisvaardigheden. ECBO is daarmee een belangrijke partner in onze kennisontwikkeling op het gebied van taal, rekenen en basisvaardigheden.

#### *Uitgangssituatie (0-meting)*

##### Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands/rekenen

Bij het Deltion College is de kwaliteitszorg decentraal georganiseerd. Het doorlopen van kwaliteitscycli is belegd bij de teams. Onze teams geven dus voor een belangrijk deel zelf uitvoering aan de Deltionvisie op generieke vakken en aan de kwaliteitszorg daarvan. Wel geven wij op Deltionbreed niveau al enkele jaren kwaliteitsimpulsen via regiegroepen, een projectleider en via een professionaliseringsaanbod van onze Deltion Academie. We zijn betrokken bij landelijke ontwikkelingen, zoals de Expertgroep Herijking Taaleisen. We hebben al jaren een goed uitgewerkte visie en een grote groep gepassioneerde docenten op deze vakgebieden. Die trekken gezamenlijk op in continue ontwikkeling op dit gebied.

Daarnaast besteden we met organisatiebrede projecten continu aandacht aan de ontwikkeling van generieke vaardigheden. Zoals bij onze aanpak op contextrijk Nederlands (en de bijbehorende scholing samen met Windesheim) en de aandacht voor vrij lezen binnen Deltion. Maar ook met de boeken Queen Latifa, King Leroy en Fatou<sup>41</sup>, waarin journalistiekstudenten van Windesheim de verhalen van entreestudenten van Deltion optekenden.

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

We hebben een palet aan ondersteuning, centraal georganiseerd, voor studenten die moeite hebben met taal en rekenen:

- *Junior Deltion Academie*: biedt extra hulp voor studenten bij Nederlands, Engels of rekenen, in de vorm van dagelijkse extra lessen en een onderdompeldag rekenen.
- *Taalmaatjes*: peer-to-peer ondersteuning op taal.

---

<sup>41</sup> <https://www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2022/september/fatou>

- *Taalklas*: voor NT2-studenten die een half jaar worden ondergedompeld in taal, ter voorbereiding op een vervolg in een opleiding.

Uit onderzoek dat we samen met ECBO binnen Deltion uitvoerden (zie Bijlage 4) blijkt dat de huidige ondersteuningsmogelijkheden niet in alle behoeften voorzien. Uitvallende studenten krijgen soms te weinig en soms te veel ondersteuning. Het aanbod is versnipperd en Deltion organiseert alle ondersteuning buiten het reguliere onderwijs. Studenten willen geen vertraging oplopen en zoeken naar mogelijkheden *binnen* hun opleiding. Tegelijkertijd zien we een specifieke (groeiende) groep studenten die rechtstreeks van niveau 2 naar niveau 4 overstapt en moeite heeft met taal.

#### Tevredenheid studenten over de lessen Nederlands en rekenen

Het Deltion College scoort gelijk aan het landelijk gemiddelde wat betreft tevredenheid over de lessen Nederlands. De tevredenheid over de lessen rekenen wijkt twee procentpunten af van het landelijk gemiddelde (zie Tabel 17): bij Deltion zijn studenten iets minder positief dan landelijk het geval is.

		Deltion College		Landelijk	
		2020	2022	2020	2022
<b>Wat vind jij van de lessen Nederlands?</b>	Negatief	17%	16%	18%	16%
	Positief	46%	47%	46%	47%
<b>Wat vind jij van de lessen rekenen?</b>	Negatief	22%	21%	22%	21%
	Positief	42%	42%	43%	44%

Tabel 17. Aandeel studenten positief over Nederlands/rekenen (bron: JOB-monitor 2020, 2022).

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

Voor Nederlands kennen wij in ons aanstellingsbeleid de eis dat een kandidaat in het bezit moet zijn van tweedegraads bevoegdheid Nederlands, of een pabo-diploma met de bereidheid om via het Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG) de bevoegdheid voor het mbo te behalen.

Voor rekenen kennen wij in ons aanstellingsbeleid de eis dat iemand een relevante onderwijsbevoegdheid (bijvoorbeeld tweedegraads economie) moet hebben, of een pabo-diploma met de bereidheid om via het PDG de bevoegdheid voor het mbo te behalen.

In de arbeidsovereenkomst nemen wij, bij docenten die nog niet aan de bevoegdheidseisen voldoen, op dat zij binnen twee jaar na indiensttreding deze bevoegdheid moeten hebben behaald om in vaste dienst te komen.

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

In het document *Op weg naar effectief onderwijs Nederlands, rekenen, Engels in mbo-context* (2017) is onze visie op de vakken Nederlands, rekenen en Engels nader uitgewerkt (zie Bijlage 5). Met deze visie zetten we in op effectief, aantrekkelijk en duurzaam onderwijs voor de vakken Nederlands, rekenen, Engels en burgerschap. Een belangrijk uitgangspunt daarbij is het koppelen van vakinhoud aan betekenisvolle context. De inhoud van het beroep en burgerschapsthema's zijn, daar waar het kan, de basis voor de lessen Nederlands, Engels en rekenen.

Door inzet van Deltionbrede regiegroepen brengen we deze visie voortdurend onder de aandacht in de breedte van de organisatie. Zo ondersteunen we docenten bij de ontwikkeling en uitvoering van hun onderwijs.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau rekenen heeft gehaald in 2019/'20 – 2021/'22

		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Aandeel gediplomeerden examenniveau behaald (%)		
Niveau	examen-niveau	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22
2	2f	1023	1025	74	454	412	35	44%	40%	47%
	3f	.	10	.	.	.	.	.	.	.
3	2f	1057	1157	83	692	739	59	65%	64%	71%
	3f	46	44	.	23	27	.	50%	61%	.
4	3f	2418	2692	85	970	1110	27	40%	41%	32%

Tabel 18. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Rekenen heeft gehaald, 2019/'20 – 2021/'22 (bron: DUO).

De afgelopen jaren was alleen *deelname* aan het examen rekenen voorwaardelijk voor het halen van een diploma. Voor studenten maakte het resultaat dus niet uit. Daarmee zijn bovenstaande cijfers nauwelijks een indicatie van het niveau. De komende jaren zullen een betrouwbaarder beeld geven. We houden de ontwikkeling hiervan nauwlettend in de gaten.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald in 2019/'20 – 2021/'22

		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Aandeel gediplomeerden examenniveau behaald (%)		
Niveau	examen-niveau	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22
2	2f	1158	1075	75	.	1067	.	.	99%	.
	3f	.	11	.	.	.	.	.	.	.
3	2f	1117	1173	85	1111	1167	.	99%	99%	.
	3f	66	56	6	.	.	.	.	.	.
4	3f	2602	2718	85	2576	2701	.	99%	99%	.

Tabel 19. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Instellingsexamen) heeft gehaald, 2019/'20 – 2021/'22 (bron: DUO).

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald in 2019/'20 – 2021/'22

		Aantal gediplomeerden			Aantal gediplomeerden examenniveau behaald			Aandeel gediplomeerden examenniveau behaald (%)		
Niveau	Examen-niveau	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22	2019/'20	2020/'21	2021/'22
2	2f	1158	1075	75	1057	965	.	91%	90%	.
	3f	.	11	.	.	.	.	.	.	.
3	2f	1117	1173	85	1076	1132	.	96%	97%	.
	3f	66	56	6	42	39	.	64%	70%	.
4	3f	2602	2718	85	1992	2142	58	77%	79%	68%

Tabel 206. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald, 2019/'20 – 2021/'22 (bron: DUO).

In deze tabellen is te zien dat het percentage geslaagden voor het *instellingsexamens* Nederlands op 99% ligt. Voor de centrale examens schommelt dit percentage tussen de 70% en 97%. Doordat de eindresultaten van de instellingsexamens gemiddeld worden met die van de centrale examens, kom je uiteindelijk op een percentage van 100% geslaagden. Dat kan ook niet anders, aangezien Nederlands behaald moet worden om een mbo-diploma te ontvangen.

Hierdoor is het lastig om het daadwerkelijke taalniveau van onze studenten te meten. Lezen en schrijven (indicatoren voor laaggeletterdheid) kunnen worden gecompenseerd met de examens voor

spreken en gesprekken voeren. Op dit moment kunnen studenten dus afstuderen met een *onvoldoende* voor lezen en schrijven.

Hoewel gediplomeerde studenten dus geslaagd zijn voor Nederlands, maken we ons in toenemende mate zorgen over het taalniveau en laaggeletterdheid. Het centraal examen is de meest objectieve meetlat, omdat dit percentage niet een gemiddelde is van de cijfers van drie examens. Momenteel wordt landelijk gewerkt aan een herijking van het referentiekader voor Nederlands. Dit zal naar alle waarschijnlijkheid ook gevolgen hebben voor de examinering van Nederlands.

### *Conclusie*

Binnen Deltion werken we al jaren met een sterke inhoudelijke visie op taal en rekenen en professionalisering op dit gebied. Met regiegroepen op Nederlands, Engels en rekenen werken we aan continue verbetering, inspiratie en kennisdeling in de organisatie.

Tegelijkertijd zien we dat een deel van onze studenten slaagt met een onvoldoende voor lezen en schrijven (door compensatie) en dat baart zorgen. Ook het niveau van studenten op rekenen is nog onvoldoende. Dat brengt ons bij de volgende ambitie.

### *Onze ambitie*

Wij hebben binnen Deltion een stevig fundament gelegd voor ons generieke onderwijs. We verbeteren de kwaliteit van ons Nederlands- en rekenonderwijs de komende jaren verder. Vanuit onze visie op generiek onderwijs, waarbij we ons onverminderd inzetten voor betekenisvol en contextrijk Nederlands- en rekenonderwijs. We hebben daarbij de ambitie om in 2027 alleen met bevoegde docenten Nederlands en rekenen te werken.

Dit doen we door in te zetten op:

- Het aanscherpen van ons professionaliseringsbeleid (zie doelstelling 3.3) en **continue bijscholing**.
- **Monitoren van instroom- en uitstroomniveau** van onze studenten,-zodat we beter zicht hebben op wat nodig is in onderwijs en eventuele ondersteuning.
- Het doorontwikkelen van ons **onderwijs- en ondersteunende aanbod**.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Het aandeel studenten dat in de JOB-monitor positief is over de lessen Nederlands, is gestegen van 47% in 2022 naar 52% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 16% in 2022 naar tenminste 15% in 2027.
- Het aandeel studenten dat in de JOB-monitor positief is over de lessen rekenen, is gestegen van 42% in 2022 naar 50% in 2027. Het aandeel studenten dat negatief is, daalt van 21% in 2022 naar tenminste 15% in 2027.
- Omdat studenten gemiddeld voor het instellingsexamen én centraal examen een voldoende moeten scoren, en de slagingspercentages voor het instellingsexamen Nederlands al extreem hoog zijn, kiezen we er hier voor enkel een doelstelling te formuleren voor de centrale examens. Het aandeel gediplomeerde studenten dat een voldoende haalt voor het centraal examen, stijgt op niveau 2, 3 en 4 zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Niveau 2 – examenniveau 2f		Niveau 3 – examenniveau 2f		Niveau 4 – examenniveau 3f	
2020/2021	2024/2025	2020/2021	2024/2025	2020/2021	2024/2025
90%	95%	97%	97%	79%	85%

- Het aandeel gediplomeerde studenten dat een voldoende behaalt voor het examen rekenen, stijgt op niveau 2, 3 en 4 zoals weergegeven in onderstaande tabel.

Niveau 2 – examenniveau 2f		Niveau 3 – examenniveau 2f		Niveau 4 – examenniveau 3f	
2020/2021	2024/2025	2020/2021	2024/2025	2020/2021	2024/2025
40%	55%	64%	70%	41%	55%

- Een goed functionerende methodiek waarmee we het in- en uitstroomniveau van studenten monitoren.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Investeren in het wegwerken van corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.	Passen we toe	We hebben het bestaande ondersteuningsaanbod naar aanleiding van de corona-achterstanden geïntensiveerd. Onderzoek naar deze ondersteuning leert ons dat dit aanbod niet in alle behoeften voorziet. We werken aan een 'Masterplan Basisvaardigheden', en als onderdeel daarvan verbeteren wij de komende jaren ons ondersteuningsaanbod met onder meer de volgende onderdelen: <ul style="list-style-type: none"> <li>- Monitoren in- en uitstroomniveau;</li> <li>- Doorontwikkeling ondersteuningsaanbod (Taalmaatjes/peer-to-peer ondersteuning, aanpak Vrij lezen, aanbod Junior Deltion Academie)</li> </ul> Ook zetten we, vanuit het Masterplan Basisvaardigheden, in op <i>digitale geletterdheid</i> van studenten en medewerkers.
b. Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.	Passen we toe	Met de uitvoering van onze visie op generiek onderwijs sturen wij sinds 2017 nadrukkelijk op het aanbieden van betekenisvol en contextrijk Nederlands- en rekenonderwijs. Door het verbeteren van de monitoring van het instroomniveau (zie de vorige maatregel) willen wij onze mogelijkheden tot differentiatie vergroten.
c. Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.	Passen we toe	In lijn met de maatregelen bij doelstelling 1.5 maken we in ons ondersteuningsaanbod we de komende jaren nadrukkelijker onderscheid in de verschillende doelgroepen (niveaus, NT1 en NT2, BOL/BBL) en problematiek (basisvaardigheden, laaggeletterdheid). En we zorgen dat de ondersteuning nauw aansluit bij die verschillende doelgroepen en problematieken.
d. Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel met betrekking tot Nederlands en rekenen te bevorderen.	Passen we toe	Vanuit het strategische beleid van de afdeling M&O (zie doelstelling 3.3) werken we aan een passend professionaliseringsaanbod. Daarbij scherpen we ons beleid aan, waarbij we van vrijblijvende naar vanzelfsprekende (soms verplichte) professionalisering werken. Ook onderzoeken we of het huidige aanstellingsbeleid voor docenten Nederlands en rekenen voldoende scherp is geformuleerd. Daarnaast werken we vanuit onze visie aan 'Taalgericht vakonderwijs' en we besteden aandacht aan de professionalisering van docenten die ander onderwijs geven dan Nederlands of rekenen. We werken aan bewustwording en handelingsbekwaamheid waar het gaat om het verbeteren van de basisvaardigheden en het aanpakken van laaggeletterdheid.

## Doelstelling 3.2 Kwalitatief beter burgerschapsonderwijs

### *Relevante externe samenwerkingspartners*

- MBO Raad

De MBO Raad zette de afgelopen jaren op het dossier burgerschap belangrijke stappen naar een gezamenlijk streven tot professionalisering. De verenigingsafspraken rond burgerschap zijn voor Deltion richtinggevend zolang landelijk nog geen besluiten zijn genomen over nieuwe eisen en mogelijke verplichtingen rond examinering.

- Provincie Overijssel

In samenwerking met de Provincie Overijssel en het ROC van Twente werkten we de afgelopen jaren gezamenlijk aan het ontwikkelen van innovatief burgerschapsonderwijs én aan professionalisering. De Provincie is daarmee een stevige samenwerkingspartner geworden. Zo hebben medewerkers van de Provincie een leergang burgerschap op Deltion gevolgd, maar verzorgen zij tegelijkertijd workshops voor Deltion. Gezamenlijk werken we aan passend aanbod rond democratie.

- Stichting School & Veiligheid

De Stichting School en Veiligheid is één van de samenwerkingspartners voor professionalisering binnen Deltion op het gebied van burgerschap. Met trainingen zoals het voeren van schurende gesprekken.

- Expertisepunt Burgerschap

Via het expertisepunt burgerschap blijven we op de hoogte van de laatste landelijke ontwikkelingen. Ook zorgt dit punt voor inspiratie, als sparringpartner voor de doorvertaling van landelijke ontwikkelingen naar onze instelling. Hiermee faciliteert het een belangrijk landelijk netwerk, waarin we vooral ook van elkaar leren.

- Hbo-onderwijspartners

Sinds dit jaar is de Hogeschool van Amsterdam onze partner in het ontwikkelen van een leergang burgerschap. De leergang is aansluitend bij de actuele landelijke ontwikkelingen ontwikkeld, bedoeld voor professionalisering van docenten die het vak burgerschap geven. Ook met Windesheim en NHL Stenden werkten we in het verleden samen. Onder andere in het gezamenlijk ontwikkelen en aanbieden van masterclasses.

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

#### Burgerschapontwikkeling van studenten

Wij merken we dat de invulling van het burgerschapsonderwijs op Deltion zeer divers is. Dat komt door de inspanningsverplichting op het vak burgerschap en door de manier waarop wij binnen Deltion werken met zeven colleges. Colleges geven elk hun eigen kleur aan het onderwijs voor hun sector en opleidingen formuleren zelf in hun examenplan hoe studenten de inspanning aan moeten tonen. Het is dan ook lastig om in algemene zin iets te zeggen over de burgerschapontwikkeling van onze studenten.

Deltionbreed hebben we de afgelopen jaren expliciet ingezet op het stimuleren en verbeteren van ons burgerschapsonderwijs. Met een projectleider en regiegroep (van betrokken burgerschapsdocenten) hebben we de afgelopen jaren verschillende stappen gezet:

- In 2020 deden we onderzoek onder docenten burgerschap naar achtergrond en professionaliseringsbehoefte van docenten, in samenwerking met NHL Stenden.
- Er is professionaliseringsaanbod ontwikkeld en gevolgd door een brede groep docenten.
- Jaarlijks organiseren we een aantal Deltionbrede activiteiten voor studenten en/of groepen/klassen, bijvoorbeeld rond verkiezingen of actuele thema's zoals duurzaamheid.

- We ontwikkelden onze visie op burgerschap met input vanuit de organisatie. Die deelden we met het netwerk van burgerschapsdocenten binnen Deltion.
- Samen met de Provincie Overijssel en ROC van Twente werkten we aan vernieuwend burgerschapsaanbod.
- We organiseren inspiratie- en kenniscafés voor collega's.
- We experimenteren met een flexpool van ervaren burgerschapsdocenten.

Daarnaast sloot Deltion zich aan bij de pilot MBO-card. Daardoor ondernamen in schooljaar 2022-2023 ruim 4.200 studenten een culturele activiteit óf hebben zij deze op de planning staan.

#### Profiel van docenten burgerschap. Wat is het aanstellings- en scholingsbeleid

Met de visie op burgerschap legden we ook basisvaardigheden en gevorderde vaardigheden voor docenten burgerschap vast. Op basis hiervan stelden we centraal een profiel op dat voor werving van docenten gebruikt kan worden. In de praktijk gebeurt dat nog niet altijd omdat veel teams nog zoekende zijn naar slimme combinaties. Docenten die Nederlands en burgerschap verzorgen bijvoorbeeld. Het profiel wordt daar dan op aangepast.

Docenten die voornamelijk burgerschapsonderwijs verzorgen zijn vooralsnog schaars. Uit het onderzoek dat we in 2020 deden naar de achtergrond en professionaliseringsbehoeften van onze docenten burgerschap, bleek dat slechts 15% van de ondervraagde burgerschapsdocenten voornamelijk burgerschapsonderwijs geeft. 60% geeft minder dan vijf uur per week burgerschapsonderwijs. Daarom experimenteren we met een flexpool van ervaren burgerschapsdocenten, zodat ook kleine teams met ervaren specialisten kunnen werken.

Het aanstellings- en scholingsbeleid blijft ook de komende jaren een belangrijk aandachtspunt. Wij geloven dat we hiermee een belangrijke kwaliteitsimpuls kunnen geven aan ons burgerschapsonderwijs.

#### Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

In het najaar van 2021 stelden we binnen Deltion onze visie op burgerschapsonderwijs op (onder begeleiding van een extern specialist). Met een brede groep burgerschapsdocenten, opleidingsmanagers en andere inhoudelijk betrokken collega's stelden we onze visie, uitgangspunten, ontwerpcriteria en docentvaardigheden vast. Tijdens het traject werkten we ook aan onze eigen gezamenlijke professionalisering.

In de Deltionvisie op burgerschap hebben we expliciet aandacht voor drie domeinen: a) Zelf (Wie ben jij? Wat zijn je talenten? Wie wil je zijn?) b) Zelf in relatie tot de ander (eigen mening vormen, dialoog aangaan, luisteren naar elkaar en leren dat er verschillen zijn) en c) Zelf en de samenleving. Het burgerschapsonderwijs op Deltion krijgt vorm volgens een aantal ontwerpprincipes: kennis is de basis, we maken het onderwijs echt en tastbaar, we bieden studenten ruimte en veiligheid, en we staan stil bij verschillen en overeenkomsten (zie Bijlage 6).

#### De manier waarop studievoortgang op het gebied van burgerschap wordt gemonitord

De wijze van monitoring van de voortgang van studenten op het gebied van burgerschap verschilt per team. Dit is vooralsnog afhankelijk van de manier waarop het team burgerschap in het examenplan heeft opgenomen. We zien hierin aanzienlijke verschillen tussen opleidingen. We hebben in schooljaar 2022-2023 dan ook, op basis van onze visie, de eerste stappen gezet ten aanzien van verdere explicitering van de inspanningsverplichting voor alle Deltionstudenten. Op dit moment is verdere uitwerking in afwachting van de nieuwe kwalificatie-eisen en mogelijke aanpassingen van de inspanningsverplichting op burgerschap.

Daarnaast experimenteerden we de afgelopen jaren met evaluatiemethoden, zoals de Quickscan Zelfevaluatie Burgerschap mbo (van de MBO Raad) en het Mbo Zelfevaluatieinstrument Sociale

Kwaliteit<sup>42</sup>, voor inzicht en kwaliteitsverbetering. We gaven hieraan nog geen brede opvolging omdat dit vooralsnog te weinig inzicht bood.

Overigens past het bij onze visie om burgerschapsonderwijs aan te passen aan de context van de verschillende opleidingen. Dat heeft tot gevolg dat ons burgerschapsonderwijs divers is. Kortom: we werken hard aan de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs, maar geloven niet in een one-size-fits-all-oplossing.

### Conclusie

Ons burgerschapsonderwijs is een belangrijk aandachtspunt. Tegen de achtergrond van groeiende polarisatie in de samenleving en het effect daarvan in het klaslokaal is het van toenemend belang. Want hoewel brede vorming een rode draad door ons hele onderwijs vormt, bieden de burgerschapslessen bij uitstek de ruimte om jezelf te leren kennen in relatie tot de ander en de samenleving. Door elkaars standpunten te leren kennen en met elkaar in gesprek te gaan.

Maar burgerschapsonderwijs wordt, onder andere door de inspanningsverplichting, heel wisselend ingevuld door teams. Een groot deel van onze burgerschapsdocenten doet burgerschap 'erbij', vaak maar voor een paar uur per week. Dat betekent iets voor de bekwaamheid en maakt het lastig om te professionaliseren op dit gebied.

Tegelijkertijd hebben we als Deltion al veel stappen gezet. Er is een brede groep betrokken burgerschapsdocenten, een gezamenlijke visie, continue investering in professionalisering en we experimenteren met een flexpool met ervaren docenten burgerschap. Een goede basis dus om op voort te bouwen.

### *Onze ambitie*

We leiden onze studenten op voor een vak, vervolgonderwijs en bereiden ze voor op hun plek in de samenleving. Ons burgerschapsonderwijs speelt hier een belangrijke rol in. De komende jaren implementeren we onze visie op burgerschap en vertalen deze naar heldere concrete verwachtingen ten aanzien van de inhoud en professionaliteit van docenten en teams.

Concreet werken we hieraan door:

- **Inhoudelijke ondersteuning** van teams en ontwikkeling van materialen en/of programma's die breed inzetbaar zijn.
- **Professionalisering van docenten/teams**, door een **bekwaamheidsprofiel** dat leidend wordt voor het aanstellen van docenten en het ontwikkelen van passend professionaliseringsaanbod.
- Te zorgen voor een minimum aantal uren **inzet van burgerschapsdocenten** op dit thema. En door te werken met een **flexpool van ervaren burgerschapsdocenten** voor teams die niet specifiek iemand hiervoor kunnen aantrekken.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Ten aanzien van het percentage studenten dat positief is over de lessen burgerschap (nieuwe indicator JOB -monitor), gaan we ervan uit dat we in 2024 boven het landelijk gemiddelde scoren. Naar aanleiding van de eerste publicatie van de resultaten in 2024 bepalen we het gewenste resultaat voor 2026.
- Minimaal 60% van de docenten burgerschap heeft een relevante vooropleiding en/of bij- en nascholing gevolgd. Nieuwe docenten worden aangetrokken op basis van het bekwaamheidsprofiel docent Burgerschap.

---

<sup>42</sup> Academische Werkplaats Sociale Opbrengsten Onderwijs



## Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Passen we toe	We hebben afgelopen jaar, aansluitend op het ontwikkelen van onze visie, gewerkt aan een integraal <i>Plan van aanpak ter verbetering van ons burgerschapsonderwijs</i> . Het werken met een bekwaamheidsprofiel als basis voor het aannemen van nieuwe docenten en bijscholing is één van de onderdelen uit dit plan. Daar zetten we de komende jaren dan ook extra op in.
b. Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad (or).	Passen we toe	Uit een intern onderzoek in 2020 bleek dat de opleidingsachtergrond van onze docenten zeer divers is en dat de grootste groep minder dan vijf uur per week burgerschapsonderwijs geeft. Met ons plan van aanpak werken we aan professionalisering van docenten en aan de omvang van hun burgerschapstaak (zie ook de volgende maatregel). We verwachten hiermee een verschuiving in de opleidingsachtergrond van docenten. Dat volgen we, en waar relevant bespreken we dat met onze or, om gezamenlijk te beoordelen of onze maatregelen voldoende effect hebben.
c. Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.	Passen we toe	In het kader van professionalisering zetten we de komende jaren vier stappen: - We zorgen dat burgerschapsdocenten voldoende uren ingezet worden, zodat zij tijd en ruimte hebben zich te professionaliseren en bij te dragen aan kennisdeling in de organisatie. - We experimenteren met een flexpool van ervaren burgerschapsdocenten. Zij kunnen worden ingezet door (kleine) onderwijsteams die zelf niet voldoende uren kunnen bieden. We werken zoveel mogelijk met dezelfde docenten binnen een specifieke context, zodat zij kunnen aansluiten bij het werkveld en de context van de studenten. - We werken aan een professioneel burgerschapsnetwerk waarin we kennisuitwisseling, dialoog en ontmoeting voortdurend organiseren en faciliteren. Deze groep kan ook meedenken met teams over de invulling van het onderwijs en ondersteunen met ontwikkelde materialen.
d. Inhoudelijke aanscherping van eisen en inspannings- of resultaatverplichting.	Eigen maatregel	We vertalen de nieuwe inhoudelijke kwalificatie-eisen naar een heldere concrete aanpak voor teams. We scherpen de inspanningsverplichting aan of stappen over op een resultaatverplichting, afhankelijk van de landelijke ontwikkelingen.

Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk voor docenten

*Relevante externe samenwerkingspartners*

- Onderwijsregio Zwolle<sup>43</sup>

Deltion is onderdeel van onderwijsregio Zwolle: een regionaal samenwerkingsverband waarin afspraken worden gemaakt om samen de verantwoordelijkheid te nemen voor de gehele onderwijsarbeidsmarkt. Onderwijsregio Zwolle heeft een voorlopersrol en kent vier werkgroepen. Deltion zit in de werkgroepen Werven & Matchen en Professionaliseren.

- Hogeschool Windesheim

Sinds juni 2023 is Deltion-Windesheim een erkende Opleidingsschool. In de mbo-opleidingsschool Deltion-Windesheim hebben we de leervragen van toekomstige en startende docenten duidelijk en we sluiten hier zoveel mogelijk op aan. We bieden hen een rijke leeromgeving die vooral gericht is op het werken en lesgeven in de mbo-context.

- NHL Stenden

In samenwerking met NHL Stenden verzorgt de Deltion Academie een bekwaamheidsopleiding voor zij-instromende docenten: het Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG).

*Uitgangssituatie (0-meting)*

Instroom van nieuw onderwijspersoneel voldoende/onvoldoende

Deltion groeide in 2022 met netto 38 medewerkers ten opzichte van het jaar daarvoor. Er kwamen 214 medewerkers in dienst, waarvan 144 OP-medewerkers. 176 medewerkers traden uit dienst, waarvan 129 OP-medewerkers. Verhoudingsgewijs daalde het percentage OP-personeel ten opzichte van het OBP-personeel licht: 67% in 2022 tegen 69% in 2021. Dit is deels te verklaren door de inzet van een aantal onderwijsondersteunende medewerkers in het kader van de NPO-middelen.

Door de krappe arbeidsmarkt is het voor werkgevers moeilijker om personeel aan te trekken. Dit geldt ook binnen de mbo-sector. Bij Deltion speelt dit ook, al is dit in verhouding met andere scholen nog steeds beperkt. Tot op heden lukt het ons negen van de tien keer om kandidaten aan te trekken in het gestelde functieprofiel met de daarbij behorende arbeidsvoorwaarden/salarisschaal.

Bestaan van personeelstekorten

In het mbo ontstond de afgelopen jaren met name krapte op ondersteunende functies. Specifiek voor Deltion is de grootste uitdaging het invullen van functies binnen de dienst I&A (beroepen gerelateerd aan IT), docenten voor generieke vakken, docenten voor specifieke technische richtingen (zoals houtbewerking en bouwkunde) en onderwijsmanagers. Ook de stijgende demografische druk biedt daarin uitdagingen. De instroom van startende docenten wordt de komende jaren steeds lager, omdat het aantal hbo-studenten van 2022 tot 2028 met 5,5% daalt.

Tegelijkertijd krimpt de komende jaren de instroom van mbo-studenten door demografische ontwikkelingen en veranderende behoeftes. Dit heeft impact op opleidingen, grootte van teams, inkomsten en de omvang van colleges en diensten. De ervaring leert dat het een uitdaging is om hierop te anticiperen, ook omdat het marktaandeel van Deltion juist in de lift zit. Wendbaarheid en flexibiliteit zijn ook hier een vereiste. Via strategische personeelsplanning anticiperen we hier per college op, ondersteund door onze afdeling Mens & Organisatie.

Uitval onder startend onderwijspersoneel

Binnen de totale functiegroep pedagogisch/didactisch was de gemiddelde jaarlijkse uitstroom 5% in de periode 2017-2021. Daarvan was 30% korter dan twee jaar in dienst. Het totale percentage uitstroom over alle functies in Deltion was ook 5%. Daarvan werkte 28% korter dan twee jaar bij ons.

---

<sup>43</sup> <https://www.aanpaklerarentekort.nl/lerarentekort/onderwijsregios>

De reden van uitstroom voor alle medewerkers die minder dan twee jaar in dienst zijn, ligt voor de helft in de beëindiging van het contract en voor ruim 40% in vrijwillige beëindiging. De redenen die eruit springen: de medewerker voldeed niet aan de functie-eisen, of het betrof tijdelijke werkzaamheden. Bij vrijwillige beëindiging worden “zicht op andere/meer uitdagingen” en “voldoet niet aan functie-eisen” als belangrijkste redenen aangegeven. Deze gegevens zijn op dit moment niet bekend voor de onderliggende functiegroepen, zoals pedagogisch/didactisch.

In ons Medewerkersonderzoek (MO) scoren we iets hoger (8,2) dan de benchmark mbo (8,0) op de stelling ‘Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de instelling werken’, uitgesplitst naar onderwijzend personeel met een dienstverband van 0-2 jaar.

#### Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

Binnen Deltion kennen we een introductieprogramma (inwerkprogramma) (zie Bijlage 7) in de vorm van een soort menukaart. De schoolopleider van het betreffende college bespreekt die met elke nieuwe onderwijsprofessional (docenten en instructeurs). Op de menukaart staat het aanbod van activiteiten die Deltion nieuwe collega’s aanbiedt, zodat zij op een goede manier hun weg kunnen vinden in de organisatie en hun vak. Bovendien vinden we het belangrijk dat iedere nieuwe medewerker een ‘maatje’ heeft, dat eerste aanspreekpunt voor onze nieuwe medewerker is.

#### Ervaren werkdruk

In de landelijke benchmark mbo is het aandeel respondenten dat de werkdruk te hoog vindt 34%. 5,1 procent vindt die veel te hoog. Binnen Deltion is dat 34,4% respectievelijk 4,3%. Het OP binnen Deltion scoort daar ruim boven met 40,1% en 5,8% (zie Tabel 21). Tijdens het onderzoek in 2020 vond 35,6 % van alle Deltionmedewerkers de werkdruk te hoog, en 5,5% vond deze veel te hoog. Er zijn geen specifieke cijfers over de doelgroep OP bekend vanuit het vorige onderzoek.

	Deltion	Mbo benchmark	Deltion OP
Ervaren werkdruk hoog of te hoog (%)	39%	39%	45,9%
Mijn werk geeft mij energie (rapportcijfer)	7,3	7,0	7,3
Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren (rapportcijfer)	5,9	5,7	5,6
Ik voel mij fit genoeg om mijn werk goed uit te kunnen voeren (rapportcijfer)	7,3	7,6	7,1
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé (rapportcijfer)	6,8	6,5	6,5

Tabel 21. MO 2022 scores van ervaren werkdruk.

#### Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

In januari 2016 begonnen we met een ontwikkeltraject van instructeur (schaal 7) naar senior-instructeur (schaal 8), een functie die we tot dan niet kenden. Hierbij stelden we de voorwaarde dat er vacature ruimte moet zijn voor een senior-instructeur, voordat een instructeur start met het traject. Met strategische personeelsplanning (SPP) kijken we expliciet naar de behoefte aan instructeurs dan wel senior-instructeurs, en wat dit betekent voor de doorgroeimogelijkheden.

In 2022 werkten we verder aan de doorstroom naar seniordocent (LC), volgens het implementatieplan voor versnelde kwalitatieve en kwantitatieve doorstroom. Dat werd in 2020 vastgesteld met de Ondernemingsraad (zie Bijlage 8). Eind 2022 zijn 144 docenten met een plaatsingsgesprek doorgestroomd naar de rol van seniordocent (LC). In totaal gaat het om 126,9 fte. Dat is lager dan het streven van 140 fte. Ook in 2023 lopen de plaatsingsgesprekken door.

In 2021 werden de eerste docenten geplaatst in de rol van expert-docent (LD). In 2022 zijn hier geen docenten geplaatst. Deltion inventariseerde wel mogelijke opdrachten voor potentiële expert-

docenten. In 2023 kijken we in hoeverre onderzoek in alle gevallen expliciet onderdeel van het expert-profiel moet uitmaken.

Leeftijdsklasse	LB		LC		LD	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	98,7%	91,8%	1,3%	8,2%	-	-
30-40	88,5%	73,1%	11,5%	26,9%	-	-
40-50	81,0%	71,0%	18,7%	28,5%	-	0,5%
50-60	64,4%	57,8%	35,6%	41,8%	-	0,4%
>60	42,3%	44,0%	51,7%	53,0%	6,0%	3,0%
Totaal	75,0%	66,9%	24,1%	32,5%	0,8%	0,6%

Tabel 22. Inschaling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor mbo-instructeurs (Bron: DUO).

### Inschaling van onderwijspersoneel en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

In 2020 begonnen we met een vernieuwde kwalitatieve en kwantitatieve doorstroomroute van docent (LB) naar seniordocent (LC) zoals hiervoor beschreven.

Leeftijdsklasse	Schaal 6		Schaal 7		Schaal 8		Schaal 9	
	2020	2021	2020	2021	2020	2021	2020	2021
<30	13,1%	-	73,8%	80,0%	13,1%	20,0%	-	-
30-40	-	-	77,6%	75,6%	18,9%	21,2%	3,5%	3,1%
40-50	-	-	57,1%	46,5%	42,9%	53,5%	-	-
50-60	-	-	50,0%	62,1%	50,0%	37,9%	-	-
>60	-	-	47,8%	43,3%	45,5%	50,1%	6,7%	6,6%
Totaal	0,8%	-	61,2%	60,7%	35,9%	37,4%	2,0%	1,9%

Tabel 23. Overzicht inschaling onderwijspersoneel 2020-2021 (bron: DUO).

### Professionaliseringsbeleid van de instelling en mate waarin daarvan gebruik wordt gemaakt

Deltion hecht veel waarde aan het professionaliseren van zijn medewerkers en de organisatie. Leren en (een leven lang) ontwikkelen zijn een belangrijk thema. Niet alleen vanuit onze kwaliteitsagenda 2019-2022, maar ook vanuit college-, dienst- en teamplannen. In 2022 hield de Deltion Academie (ons interne opleidingsinstituut) in totaal 120 trainingen. Hieraan namen 1.600 collega's deel. Daarnaast werden dialoogsessies, leernetwerk-bijeenkomsten, intervisiebijeenkomsten, team- en collegetrainingen georganiseerd, in toenemende mate ook online. In 2022 werd het professionaliseringsbudget voor 113% benut (in 2021 was dit 86% en in 2020 53%, negatief beïnvloed door de corona-lockdowns).

De Deltion Academie verzorgt ook een bekwaamheidsopleiding voor zij-instromende docenten, het Pedagogisch-Didactisch Getuigschrift (PDG), in samenwerking met NHL Stenden. In 2022 volgden 48 mensen deze opleiding. Van hen slaagden er inmiddels 20. Nog eens 21 deelnemers zijn bezig met de afronding, vier zijn gestopt en één is overgestapt naar een ander traject. Voor zij-instromende instructeurs verzorgt de Deltion Academie de I-MBO bekwaamheidsopleiding. In 2022 slaagden 69 deelnemers. Nog eens 62 zijn bezig met het traject, vier deelnemers zijn gestopt.

Vanuit de opleidingsschool binnen de Deltion Academie leiden we studenten van de docentenopleidingen van Hogeschool Windesheim (en andere hogescholen) in de praktijk op. Daarbij sluiten we aan op de visie van Deltion op leren en onderwijs. In 2022 hadden we ongeveer zeventig docenten-in-opleiding binnen Deltion. Van de twaalf vierdejaarsstudenten kregen tien een baan bij Deltion.

	Deltion College	Ondersteunend en beheerspersoneel	Onderwijzend personeel	Onderwijs-ondersteunend personeel	Mbo benchmark
Deltion biedt mij voldoende mogelijkheden om me verder te ontwikkelen.	7,6	7,5	7,7	7,5	6,8
Ik wil me ontwikkelen binnen mijn vakgebied.	7,9	7,8	7,9	8,2	7,9

Binnen Deltion heb ik de mogelijkheid om door te groeien.	6,6	6,1	6,8	7,1	6,2
Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke loopbaanontwikkeling.	6,6	6,3	6,7	6,8	6,1
Ik neem zelf initiatief om gebruik te maken van de opleidings-/ ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn binnen Deltion.	7,5	7,4	7,6	7,4	

Tabel 24. MO 2022 scores van ontwikkelmogelijkheden.

### (Ervaren) barrières om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden

Binnen Deltion hebben we een rijk leerklimaat. Daarin is er een groot aanbod aan trainingen, workshops, lezingen en leer-werksessies, al dan niet op de werkplek. Er is veel animo voor deze leeractiviteiten en ook vanuit het Medewerkersonderzoek (MO) blijkt dat medewerkers tevreden zijn over de professionaliseringsmogelijkheden. In Tabel 24 is af te lezen dat het Deltion College op alle vragen aanzienlijk hoger scoort dan het mbo-gemiddelde. Opvallend is dat onderwijzend personeel op vrijwel alle vragen hoger scoort dan de andere medewerkers. Aansluitend hierop staat 'ontwikkeling' op de tweede plek van de genoemde punten van trots door onze medewerkers.

Het Deltion College kent dus een stevige basis, waarover onze medewerkers bovengemiddeld tevreden zijn. We merken echter ook dat er relatief veel no-shows zijn: medewerkers die niet verschijnen bij professionaliseringsactiviteiten waar ze zich voor hebben opgegeven. Uit onderzoek door de Deltion Academie blijkt dat 48% van de aangemelde deelnemers te zijn. Hieruit spreekt een hoge mate van vrijblijvendheid. Het vermoeden is dat dit deels te linken is aan de grote hoeveelheid professionaliseringsmogelijkheden, het gebrek aan focus, geen specifieke verplichte professionaliseringsactiviteiten en volle roosters. Dit alles in combinatie met de ervaren werkdruk.

### *Conclusie*

Uit het medewerkersonderzoeken van de afgelopen jaren blijkt dat Deltion een aantrekkelijke werkgever is. Daardoor mogen wij het keurmerk Worldclass Workplace blijven voeren. Wij kennen dan ook geen grote problemen bij het aantrekken van nieuw onderwijspersoneel. We zien wel tekorten bij de afdeling Informatisering en Automatisering. Dit beeld wijkt niet af van het landelijk beeld, waarbij tekorten ontstaan in gespecialiseerde vakgebieden. Uit een interne analyse bleek dat vacatures voor docenten generieke vakken, vakdocenten bij technische opleidingen en opleidingsmanagers moeilijker op te vullen zijn.

We kennen een goed inwerkprogramma voor alle nieuwe medewerkers tijdens hun eerste jaar. Ook voor startende docenten is extra aandacht om hen het beroep van docent eigen te maken.

We zetten de afgelopen jaren sterk in op doorstroommogelijkheden voor instructeurs en docenten, zowel op de kwalitatieve als kwantitatieve doorstroom. Het heeft onze continue aandacht om dit verder door te ontwikkelen en kwantitatieve doelstellingen te realiseren. Ook hebben we de afgelopen jaren royaal ingezet op ontwikkelingsmogelijkheden van ons personeel. Zo kennen we een ruim aanbod vanuit onze Deltion Academie, waar veel gebruik van wordt gemaakt. Het is nog wel een uitdaging om meer zicht te krijgen op de soms ogenschijnlijke vrijblijvendheid van professionaliseringsactiviteiten.

### *Onze ambitie*

De komende jaren versterken we onze positie als aantrekkelijke werkgever. Daarbij zetten we in op het verbeteren van het loopbaanperspectief en de carrièrepaden (horizontaal en verticaal) voor al onze medewerkers. Een belangrijke focus is het verhogen van het aandeel LC- (en LD-)docenten. Daarnaast zetten we ons actief in voor het verlagen van de werkdruk, het verhogen van de vitaliteit en het ervaren werkplezier van onze medewerkers. We streven om de uitval van startende docenten in de eerste twee jaar fors terug te dringen.

Dit hangt voor ons samen met een andere kijk op professionalisering: van vrijblijvend naar vanzelfsprekend. Dit geeft enerzijds duidelijkheid en focus in de opdracht voor onze medewerkers en is anderzijds noodzakelijk om aan de opgaven van onze Koers en dit Kwaliteitsplan te voldoen.

Zó gaan we hier mee aan de slag:

- In 2027 heeft ons **HR-beleid** geleid tot **heldere loopbaanpaden** voor al onze functies, zowel horizontaal, verticaal als diagonaal.
- Ambitie en inzet voor een goede **functiemix**.
- Het verlagen van de **werkdruk**.
- In 2027 hebben wij **Permanente Educatie** ingericht. Als onderdeel hiervan is beleid geïmplementeerd rond professionalisering van onze medewerkers. Daarbij verschuiven we van een vrijblijvend naar een vanzelfsprekend en waar nodig verplichtend karakter.
- We verbeteren ons **inwerkprogramma**.

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- We behouden het keurmerk Worldclass Workplace. Deze erkenning is gebaseerd op de resultaten van het periodieke medewerkersonderzoek (2024 en 2026).
- Een functiemix zoals hieronder in de tabel is weergegeven, met daarin een toename van het aandeel docenten in een LC- of LD-functie.

	LB			LC			LD		
	2021	2026	2028 <sup>44</sup>	2021	2026	2028 <sup>44</sup>	2021	2026	2028 <sup>44</sup>
Totaal	66,9%	48%	36%	32,5%	50%	60%	0,6%	2%	4%

- Een daling van het aandeel medewerkers dat in het medewerkersonderzoek aangeeft een hoge of te hoge werkdruk te ervaren: van 38,7% in 2022 naar maximaal 25% in 2027.
- Medewerkers beoordelen in 2027 de eigen ontwikkelmogelijkheden in het medewerkersonderzoek net als in 2022 met tenminste een 7,6.
- Medewerkers met een dienstverband van 0-2 jaar scoren ook in 2027 op de onderzoeksvraag “ik blijf graag de komende 1-2 jaar bij de instelling werken” gemiddeld een 8,2.

### Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
<p>a. Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Inschaling onderwijspersoneel</li> <li>- Professionalisering onderwijspersoneel</li> <li>- Werkdruk onderwijspersoneel</li> <li>- Begeleiding van startend onderwijspersoneel.</li> </ul>	Verplicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>- De hiervoor genoemde ambities en resultaten sluiten aan bij de ontwikkeling die de dienst Mens &amp; Organisatie (M&amp;O) van Deltion heeft ingezet met betrekking tot ons HR-beleid. In het strategisch plan M&amp;O (zie Bijlage 9) is uitgewerkt hoe wij hier de komende jaren invulling aan geven. Bij de totstandkoming hiervan is de ondernemingsraad betrokken. Ook bij de uitvoering worden zij betrokken.</li> <li>- Er komt een actieplan voor een effectief inwerkprogramma op maat voor alle nieuwe medewerkers. Daarin vind je een online programma, een buddy-systeem en verplicht en optioneel leeraanbod. Daarin hebben we expliciet aandacht voor startende docenten, onder andere met passende begeleiding en mogelijke aanpassingen in lestijden en lestijdreductie.</li> <li>- Als onderdeel van de Onderwijsregio Zwolle werken we de komende jaren aan een integrale aanpak op onder andere het gebied van het begeleiden van zij-instromers en starters en professionalisering.</li> </ul>

<sup>44</sup> De percentages die zijn opgenomen voor 2028 zijn in afstemming met de OR vastgesteld als streefcijfers.

<p>b. Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen. Ook staat hierin welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling.</p>	<p>Verplicht</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Het Deltion College neemt in zijn loopbaanbeleid de in deze maatregel beschreven onderdelen op. Om het carrièreperspectief van onze docenten te vergroten nemen we dit beleid in schooljaar 2023-2024 onder de loep.</li> <li>- We stellen een actieplan op dat betrekking heeft op het zo optimaal mogelijk gebruik maken van de ruimte binnen het functiegebouw en de mogelijkheid om hierbinnen te differentiëren.</li> <li>- We geven het loopbaanbeleid binnen Deltion nader vorm. We ontwikkelen materialen die horizontale, verticale en diagonale carrièrepaden verduidelijken, gericht op wat medewerkers kunnen doen om zich in deze richtingen te ontwikkelen.</li> <li>- We geven vervolg aan het implementeren van een vernieuwde gesprekkencyclus binnen de organisatie.</li> </ul>
<p>c. Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.</p>	<p>Verplicht</p>	<p>We zetten bewust in op zij-instroomroutes (opleidingsschool Windesheim-Deltion, PDG, I-MBO). Bestaande routes worden voortgezet, maar we spelen ook in op de behoefte aan maatwerk voor nieuwe docenten en instructeurs. We maken heldere beleidskeuzes om te bepalen welke variant we in welke situatie inzetten. Daarbij zoeken we nadrukkelijk de samenwerking in de Onderwijsregio Zwolle en werken we aan een integrale aanpak met speciale aandacht voor het werven, matchen, opleiden en begeleiden van zij-instromers.</p>

## Doelstelling 3.4 Mbo als volwaardige onderzoeks- en innovatiepartner

### *Relevante samenwerkingspartners*

- Lectoraat ICT-innovaties in de Zorg, Windesheim

Het practoraat Gezondheid en Technologie werkt nauw samen met het lectoraat ICT-innovaties in de Zorg van Windesheim. Het lectoraat en practoraat werken sinds 2023 met een gezamenlijke adviesraad die inhoudelijke vraagstukken agendeert. Daarnaast leren we door de samenwerking ook onszelf te versterken op het doen van onderzoek.

- Zw4lse en Zw8lse

Binnen de Zw4lse/Zw8lse zijn diverse practoraten opgezet of in ontwikkeling. We streven naar een regionaal kennisnetwerk tussen lectoraten en practoraten (Zw8lse) en inhoudelijke verbinding tussen lectoraten en (op te richten) practoraten. Onze ambitie is om tot duurzame samenwerking te komen die voor alle partners van meerwaarde is.

- Onderzoekconsortia

We sloten de afgelopen jaren aan bij onderzoekconsortia en bredere (NRO-)onderzoeken. We participeren in een samenwerkingsverband van de Hogeschool Utrecht, WUR en andere mbo-instellingen, dat de optimale inzetbaarheid van masterdocenten onderzoekt. En in het consortium van ECBO, TIAS en mbo-instellingen dat onderzoek doet naar het bestuurlijk vermogen en professionalisering. Door deze samenwerkingen versterken we ons netwerk in de onderzoekswereld. Deze nauwere banden zijn een opstap naar gezamenlijk vervolgonderzoek en duurzame samenwerking op de verschillende inhoudelijke thema's van onze onderzoeksgroepen.

- LUX038

LUX038 is een project waar we met steeds meer partners uit de technieksector samenwerken aan praktijkgericht en innovatiegedreven technisch onderwijs. Partners daarbij zijn: Hawoonie<sup>45</sup>, OBM-Oost<sup>46</sup>, Hogeschool Windesheim, het Carolus Clusius College, Schildersvakopleiding Zwolle, Thorbecke Scholengemeenschap, Kennispoort regio Zwolle, Vrienden van de Bouw, Regionaal Techniek Centrum, Opleidingsvereniging Genemuiden (OVG) en VMRG.

- Stichting Practoraten.nl

De Stichting Practoraten.nl is opgericht om practoraten te verbinden, hun kwaliteit te monitoren en ondersteuning te bieden. Wij blijven verbonden met de stichting door deelname aan landelijke bijeenkomsten en PractoratenPlatforms. Zo blijven we afgestemd op landelijke ontwikkelingen die gericht zijn op het verankeren van onderzoek in het mbo.

### *Uitgangssituatie (0-meting)*

#### Positie van onderzoek en innovatie op de instelling

##### *Onderzoek*

Binnen Deltion hebben we lange tijd gewerkt met een Masternetwerk. Dit is een netwerk van masteropgeleide docenten die onderzoeken opzetten in reactie op vragen uit onze organisatie. Ook organiseren zij kennisdeling op allerlei thema's. In 2021 hebben we, met een ruime vertegenwoordiging uit de organisatie, onze Deltionbrede aanpak op onderzoek geëvalueerd. Vervolgens brachten we focus aan in enerzijds thema's waar we ons de komende jaren mee bezig willen houden, en anderzijds de manieren van werken en passende organisatievormen daarbij.

Het centrale uitgangspunt is het versterken van onderzoekend werken binnen Deltion. Dit kan op meerdere manieren en in diverse organisatievormen, passend bij het thema en doel. Bijvoorbeeld

---

<sup>45</sup> <https://harwoonie.nl/>

<sup>46</sup> <https://obm-opleidingen.nl/obm-oost/>



verbonden aan de lerende organisatie, in onderzoeksgroepen, door deel te nemen aan onderzoek met externe partners, of in een practoraat (zie: Bijlage 11).

Onderzoekend werken krijgt binnen Deltion vorm op drie thema's: Gezondheid & Technologie, Pedagogiek en Onderwijsontwikkeling. Rond deze thema's zijn sinds eind 2021 onderzoeksgroepen actief. Daarin werken docent-onderzoekers aan vraagstukken die relevant zijn voor de onderwijspraktijk. Het onderzoekend vermogen van docenten versterken, het benutten van elders ontwikkelde kennis (evidence-informed werken) en het doen van praktijkgericht onderzoek zijn daarbij kernbegrippen.

We werken niet alleen zélf aan het versterken van ons onderzoekend vermogen en onderzoekend werken, maar we sluiten ook aan bij consortia en bredere (NRO-)onderzoeken. Zoals het samenwerkingsverband van de Hogeschool Utrecht, WUR en andere mbo-instellingen, dat de optimale inzetbaarheid van masterdocenten onderzoekt. En het consortium van ECBO, TIAS en mbo-instellingen dat onderzoek doet naar het bestuurlijk vermogen en professionalisering. Deze inzichten kunnen bijdragen aan het HR-beleid en de visie op onderzoekend werken binnen Deltion.

### *Innovatie*

Op het gebied van innovatie zijn we op verschillende terreinen actief in onze regio. We kiezen daarbij voor een decentrale aanpak en gaan uit van de stevige verbinding tussen onze colleges en hun regionale partners.

Eén van de meer recente voorbeelden is LUX038. In deze externe locatie van Deltion nemen we de ruimte om samen met bedrijven en onderwijsinstellingen uit de regio Zwolle te bouwen aan praktijkgericht, innovatiegedreven technisch onderwijs<sup>47</sup>. LUX038 is een leer- en werkplek voor cursisten, zij-instromers, studenten en aanstormend technisch talent uit het middelbaar beroepsonderwijs. Met name in de vakgebieden metaal- en metaalelektronica, elektro, hout & meubel en afbouw & onderhoud. Vakspecialisten kunnen zich hier laten bijscholen, mbo-studenten werken hier aan projecten en vo-leerlingen maken hier kennis met technische beroepen.

Dit is slechts één van de voorbeelden. Daarnaast startten we de afgelopen jaren verschillende andere innovatieprojecten op met de Zw4lse en Zw8lse, zoals:

- Topcentrum E-commerce<sup>48</sup>;
- Polymer Science Park<sup>49</sup>;
- Perron 038 (innovatieve maakindustrie)<sup>50</sup>;
- MoveDigi: digitale werkplaats regio Zwolle<sup>51</sup>.

### Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen

#### *Onderzoek*

Onderzoekend werken binnen Deltion heeft als primair doel om de onderwijspraktijk te versterken. Onze ambitie is om op de drie thema's onderzoek een structurele plek te geven in de inhoudelijke structuur van de organisatie. De komende periode werken we aan planvorming op de thema's en verbinding met externe kennisnetwerken (lectoraten, meedoen in NRO-onderzoeken). Daarnaast vraagt onderzoekend werken in de breedte om professionalisering en verbinding met ons HR-beleid, en het versterken van een lerend netwerk op onderzoekend werken en zichtbaarheid. Deltion ziet het als opdracht om de komende jaren meer expertise te ontwikkelen op onderzoeksmethodieken die de docentprofessionalisering in het mbo ondersteunen en de onderwijspraktijk versterken.

---

<sup>47</sup> [www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/official-startsein-voor-rif-project-lux038](http://www.deltion.nl/bij-deltion/nieuws/2023/februari/official-startsein-voor-rif-project-lux038)

<sup>48</sup> [www.digitaldistrictzwolle.nl/topcentrum](http://www.digitaldistrictzwolle.nl/topcentrum)

<sup>49</sup> [www.polymersciencepark.nl](http://www.polymersciencepark.nl)

<sup>50</sup> [www.perron038.nl](http://www.perron038.nl)

<sup>51</sup> [www.movedigi.nl](http://www.movedigi.nl)

## *Innovatie*

Zoals beschreven kennen we een decentrale aanpak waar het gaat om innovatieprojecten en -trajecten. We gaan uit van de kracht van ons onderwijs, van kennis en vaardigheden en van de sterke relaties met onze partners. Dat willen we ook de komende jaren behouden. Tegelijkertijd zien we mogelijkheden om meer van elkaar te leren, samenwerking te versterken en centraal de opgedane kennis beter te benutten. Met name op vraagstukken met impact in de breedte, zoals op het gebied van skills, anders verantwoord, microcredentials en artificial intelligence. Daar is het relevant om ook in breder perspectief de innovatieve ontwikkelingen op de voet te volgen. Zodat niet iedereen het wiel zelf hoeft uit te vinden en om bredere impact en implementatie binnen ons onderwijs te bewerkstelligen. Dit vraagt om meer centrale regie, ondersteuning en advisering. Daarnaast willen we ons in de regio nog nadrukkelijker positioneren als partner bij innovatie. Daarbij zien we kansen om onze campus beter te benutten.

### Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Deltion heeft één practoraat: het Practoraat Gezondheid en Technologie<sup>52</sup>. Dit practoraat levert een bijdrage aan de uitdagingen waar de zorg voor staat. In samenwerking met het werkveld en kennisinstellingen verkent het practoraat hoe technologie kan worden toegepast, en welke betekenis dit heeft voor professionals, docenten en studenten. Binnen dit practoraat werken drie colleges samen: Welzijn & Gezondheid, Techniek & Gebouwde Omgeving en Design, Media & ICT. Sinds de start in februari 2022 werkten we in het practoraat aan professionalisering op dit thema, zowel binnen ons eigen onderwijs, als in het toeleidende vmbo. De samenwerking met het werkveld krijgt steeds beter vorm, onder andere door studenten samen te laten werken aan actuele praktijkvragen. Ook versterkten we de samenwerking met het lectoraat ICT-innovaties in de Zorg, van Windesheim.

Het practoraat Gezondheid en Technologie ontwikkelt zich de komende jaren verder door. Er liggen kansen om de samenwerking met externe partners (werkveld, lectoraat en andere practoraten op dit thema) verder te verdiepen en verder te professionaliseren op onderzoekend werken.

We verkennen de komende jaren ook op de andere twee thema's of het starten van een practoraat van meerwaarde is. We verwachten op het thema Pedagogiek in ieder geval deze stap te gaan zetten (zie ook doelstelling 1.2).

### Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Binnen Deltion hanteren we drie stromen van excellentie voor studenten. Daarbij staat centraal dat studenten hun talenten ontdekken en ontwikkelen:

- Excelleren/uitblinken in de opleiding: extra keuzedelen, havo-certificaten, mbo-ambassadeur, ondernemerschap;
- Excelleren/uitblinken in je vakgebied: vakwedstrijden (zoals Skills Heroes) en vakgerichte Excellentieklassen (gericht op het verbreden en/of verdiepen van vakgerichte of specialistische kennis);
- Excelleren/uitblinken in internationale context: stage in het buitenland (niveau 1 en 2 binnen Europa, niveau 3 en 4 buiten Europa), studiereizen, Cambridge- of Goethe-certificaat, tweetalig onderwijs.

Alle excellentieprogramma's moeten voldoen aan de volgende voorwaarden:

- Boven curriculaire;
- Minimaal 40 SBU;
- Verbredend en/of verdiepend;
- Bevat een afrondend element.

---

<sup>52</sup> <https://www.deltion.nl/bij-deltion/practoraat>

### Aantal excellentieprogramma's en aantal deelnemers aan deze programma's

Deltion kent 54 programma's<sup>53</sup> (havo-certificaten, studiereizen, extra keuzedelen en vakwedstrijden). Daarbij rekenen we met op zichzelf staande programma's en niet met losse programma's havo Engels, havo Nederlands, etc.

Het aantal deelnemers is niet precies te bepalen. Enkel de studenten waarvoor een certificaat is aangevraagd (en dat is niet bij alle programma's het geval), zijn in beeld. We registreren dit sinds het schooljaar 2021-2022. In 2021-2022 waren dat 162 studenten. In het schooljaar 2022-2023 gaat het tot nu toe om 143 studenten. Dit zijn alle studenten die hebben deelgenomen aan een programma waarvoor (voor een deel van de klas/groep) een certificaat is aangevraagd.

### *Conclusie*

Er ligt een stevige basis op het vlak van onderzoek en innovatie bij Deltion. Met onze onderzoekslijnen geven we al concreet handen en voeten aan de wijze waarop wij als roc invulling willen geven aan onderzoek. Deltion heeft een practoraat Gezondheidszorg en Technologie.

Op het vlak van innovatie begonnen we met onze decentrale aanpak mooie trajecten en samenwerkingen. Vanuit daar liggen er volop mogelijkheden voor verdere ontwikkeling die we willen benutten met meer centrale regie, ondersteuning en advisering. Ook willen we ons in de regio nadrukkelijker positioneren als partner bij innovatie.

Excellentie is stevig geïmplementeerd binnen Deltion. Vanuit een duidelijk beleid bieden we studenten volop kansen om op verschillende manieren te excelleren.

### *Onze ambitie*

Ook op het gebied van onderzoek sluiten we aan bij de reeds vastgestelde agenda van de Zw8lse. Daarin is opgenomen dat we in Zwolle de samenwerking in praktijkgericht onderzoek (mbo en hbo) versterken. Passend daarbij willen we hierin een stevige positie innemen. Als vuistregel hanteren we dat we daarbij optrekken met een hbo- of wo-instelling.

Deltion is daarnaast een belangrijke partner in diverse innovatietrajecten in de regio Zwolle. De komende jaren willen we deze positie verder verstevigen en uitbreiden. Daarbij werken we vanuit de (decentrale) kracht van de relatie en expertise binnen colleges en hun werkvelden. We ontwikkelen onze campus door, zodat die ook voor medewerkers en werkgevers een logische plek wordt voor samenkomst, experimenteren en innoveren.

Om deze ambitie te bereiken zetten we, deels samen met de Zw8lse, in op:

- Een stevige **verankering** van onze **onderzoekslijnen** in de organisatie in de vorm van een practoraat, een onderzoekswerkplaats, expertisegroepen of kennisnetwerken.
- Het verbeteren van **ondersteuning, kennisdeling** en regie bij innovaties.
- Uitbreiding van onze **deelname in innovatietrajecten** in de regio Zwolle.
- Het opzetten van een **regionaal kennisnetwerk** tussen **lectoraten** en **practoraten** (Zw8lse).
- Het **verbinden** van bestaande lectoraten en practoraten (Zw8lse).

In 2027 levert onze inzet het volgende resultaat:

- Stevig verankering van minimaal 3 onderzoekslijnen in onze organisatie in de meest passende vorm, nadrukkelijk in samenwerking/verbinding met een hbo- of wo-instelling.
- Actieve deelname van Deltion aan minimaal 3 innovatietrajecten waarbij we onze kennis actief delen met onze partners.
- De lectoraten en practoraten van de Zw8lse staan in verbinding via een actief kennisnetwerk.

---

<sup>53</sup> Peildatum 10-05-2023

## Maatregelen

Maatregel	Type maatregel	Toelichting
a. Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.	Verplicht	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Binnen Deltion zetten we in op het versterken van onderzoekend werken. Op verschillende manieren en in diverse organisatievormen. We hebben drie centrale thema's benoemd waarop we de komende jaren onze onderzoekskracht inzetten.</li> <li>- De bestaande inzet op het Practoraat Gezondheid en Technologie wordt voortgezet. Daarnaast verkennen we op de andere twee thema's of een practoraat bijdraagt aan onze doelstelling. We verwachten dat dit bij het thema pedagogiek in ieder geval passend zal zijn.</li> </ul>
b. Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.	Passen we niet toe	Het Deltion College heeft excellentie (waaronder de Skills-wedstrijden) stevig gepositioneerd in de instelling. Vanuit de staande organisatie blijven we ons hiervoor inzetten met ondersteuning, coördinatie en beleidsondersteuning.
c. Vergroten van de rol van onderzoek en innovatie binnen de instelling.	Passen we toe	<p>We geven een vervolg aan onze aanpak onderzoekend werken. Daarbij zorgen we voor voldoende middelen en capaciteit voor de drie onderzoekslijnen. We breiden daarbij het aantal samenwerkingspartners verder uit. We werken nadrukkelijk samen in de Zw8lse, passend bij de gezamenlijke agenda en doelstellingen.</p> <p>Via onze decentrale aanpak blijven we innovatieve (samenwerkings)projecten starten. De centrale ondersteuning daarbij verstevigen we, waardoor we minder afhankelijk worden van externe partijen en ons lerend vermogen op dit vlak vergroten.</p>

## Indicatieve begroting

Verwachte kosten	bedragen * € 1.000						financiering uit KA, LOB, lumpsum, enz.	Toelichting
	Doelstelling	2024	2025	2026	2027	2024-2027		
<b>Verplichte thema's in de begroting</b>		<b>4.245</b>	<b>4.525</b>	<b>4.795</b>	<b>5.065</b>	<b>18.630</b>		
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3	2.555	2.555	2.555	2.555	10.220	KA, lumpsum	
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	3.3	1.510	1.760	2.010	2.260	7.540	KA	opbouw
Practoraten	3.4	180	210	230	250	870	KA	opbouw
<b>Prioriteit 1 Kansengelijkheid</b>		<b>8.925</b>	<b>8.725</b>	<b>8.525</b>	<b>8.325</b>	<b>34.500</b>		
Gelijkwaardig behandelen van alle studenten	1.1	1.455	1.455	1.455	1.455	5.820	KA	
Verbeteren studentenwelzijn, veiligheid	1.2	3.120	2.820	2.520	2.220	10.680	KA	afbouw
Versterken begeleiding, afremmen vsv	1.3	1.620	1.620	1.620	1.620	6.480	KA, subs, nazorg, lumpsum	
Doorstroom vo, mbo, hbo	1.4	2.280	2.280	2.280	2.280	9.120	KA, subs. beroepsonderwijskolom	
Verminderen laaggeletterdheid	1.5	450	550	650	750	2.400	KA	opbouw basisvaardigheden
<b>Prioriteit 2 Aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt</b>		<b>7.175</b>	<b>6.975</b>	<b>6.775</b>	<b>6.575</b>	<b>27.500</b>		
Weloverwogen keuze opleiding, beroep (LOB)	2.1	3.395	3.395	3.395	3.395	13.580	KA, regeling LOB	
Goede stageplek/leerbaan	2.2	2.045	2.045	2.045	2.045	8.180	KA	
Bij-, na- en omscholen van werkenden en werkzoekenden	2.3	1.735	1.535	1.335	1.135	5.740	KA	afbouw
<b>Prioriteit 3 Onderwijs voor de toekomst</b>		<b>6.945</b>	<b>6.945</b>	<b>6.945</b>	<b>6.945</b>	<b>27.780</b>		
Verbeteren beheersing Nederlands en rekenen	3.1	2.050	2.050	2.050	2.050	8.200	KA	
Verbeteren kwaliteit van burgerschapsonderwijs	3.2	775	775	775	775	3.100	KA, lumpsum	
Professionalisering	3.3	2.700	2.700	2.700	2.700	10.800	KA, lumpsum	
Onderzoek en innovatie	3.4	1.420	1.420	1.420	1.420	5.680	KA	
<b>Totaal verwachte kosten</b>	<b>Totaal 2024- 2027</b>	<b>27.290</b>	<b>27.170</b>	<b>27.040</b>	<b>26.910</b>	<b>108.410</b>		

**Postadres Deltion College**

Deltion College

Postbus 565

8000 AN Zwolle

**Bezoekadres Deltion College**

Mozartlaan 15

8031 AA Zwolle

[www.deltion.nl](http://www.deltion.nl)

