

1. Bevorderen van kanselijkheid

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	<p>Gepersonaliseerd leren:</p> <ul style="list-style-type: none"> Realisatie volwaardig aanbod onderwijsvormen Indicator: bij elke opleiding hebben studenten een keuze in onderwijsaanbod. We hebben ons personeel getraind op coaching vaardigheden. We hebben een voorlopers rol en inspireren collega mbo's. Indicator: aantal bezoeken mbo's. 		<p>Gepersonaliseerd onderwijs maatregel 1.2.5, 1.3.2 en 3.3.1 en 1.3.2 Gepersonaliseerd leren is een essentieel in onze onderwijsvisie. We willen studenten een gelijke kans geven om te leren, op een manier die het best past. Daarom bieden we zowel regulier onderwijs als gepersonaliseerd onderwijs aan. Om dit te blijven realiseren, blijven we continu investeren in het ontwikkelen van de juiste vaardigheden voor onszelf, we blijven zelf ook leren. Hier ligt onze focus. Deze vorm van onderwijs kent een brede doelgroep van studenten voor wie het reguliere onderwijs-om diverse redenen - minder geschikt is. We zien dat hierdoor uitvallers weer terugkeren naar het onderwijs.</p> <p>Een onderzoeksbureau heeft een evaluatie gedaan onder de Creatieve Ruimtemakers, onze meest vrije vorm van gepersonaliseerd leren, gebaseerd op Agora onderwijs. Voor studenten bleek het begrip 'vrijheid' een belangrijke reden om voor deze onderwijsvorm te kiezen. Maar vrijheid is niet hetzelfde als vrijblijvend, merkten de studenten. Ze moeten zelf aan de slag om kennis te halen en dat vergt discipline. Studenten ervaren dat soms als lastig. De coaches ervaren dat hun rol als stimulator en vangnet die hiervoor nodig is een andere is dan die van docent. We doen mee in een op te zetten lectoraat beroepsonderwijs van Hogeschool Utrecht, Albeda, MBO Amersfoort en Open Universiteit naar welke leeractiviteiten en begeleidingsactiviteiten ertoe leiden dat studenten willen leren vanuit zichzelf als persoon en vakmens. Met deze uitkomsten willen onze coaches aan de slag.</p>
1.1	<p>Volwaardig studentenleven</p> <ul style="list-style-type: none"> Realisatie integrale aanpak MBO studentenleven, als onderdeel van het 'MBO-uitvoeringsplan 2023-2026', bijlage 6. Indicator: rapportage MBO uitvoeringsplan Indicator: meer Nimeto-studenten participeren in het Utrechtse studentenleven. Indicator: meting MBO Uitvoeringsplan. 	Geen	<p>Studentenleven maatregel 1.1.1., 1.1.2, 1.1.3 en 1.1.4 De vier Utrechtse MBO-instellingen, de gemeente en SR030 (Utrechtse MBO-studentenraad) hebben belangrijke stappen gezet in de participatie van MBO studenten. In het 'MBO-uitvoeringsplan 2023-2026' bijlage 6, staat de analyse van het vorige plan en onze ambities en maatregelen voor de komende periode beschreven. Bestuurder Henk en wethouder Dennis zijn de katrekkers. De studentenpas ligt klaar.</p> <p>Internationalisering (zie ook bijlage 12) Internationalisering hoeft niet meteen een stage te zijn, maar kan ook via een project, excursie, of inspiratiereis. Zie ook onze onderwijsvisie. Het onlangs behaalde certificaat Erasmus+ certificaat opent vele deuren naar internationale ervaring. De opleidingen maken hier actief gebruik van. Studenten en alumni vinden de studiereizen naar toonaangevende beurzen in het buitenland leuk en leerzaam. Naast het continueren van deze activiteiten, gaan we ons vooral richten op het binnenhalen van interculturele projecten. Dit zien wij ook als onderdeel van burgerschap (doelstelling 3.2)</p>
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen	<p>Studentenwelzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> Percentage studenten met (zeer) slechte mentale 	1c. Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid	<p>Mentale gezondheid en studentenwelzijn maatregel 1.2.1, De NPO studentenpeiling constateert dat 22% (in 2022 nog 28%) van onze studenten aangeeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid te hebben. Daarmee zit Nimeto bij de 10 MBO-instellingen met het hoogste percentage studenten met mentale gezondheidsproblemen. Studenten</p>

<p>en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid MBO voor studenten met hulpbehoefte en het MBO inclusiever maken.</p>	<p>gezondheid daalt naar 18% (meting NPO studentenpeiling).</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben acties in gang gezet op met SR te bepalen thema's (meting: evaluatie SR). 	<p>(instellingsniveau).</p> <p>→ 2023: 22% van de studenten heeft een (zeer) slechte mentale gezondheid.</p> <p>→ 2022: 28%</p>	<p>in het NPO onderzoek hebben overigens niet de verwachting dat een verminderde mentale gezondheid tot studievertraging leidt, wel dat ze minder geleerd hebben.</p> <p>Onze aanpak is niet zozeer gericht op het oplossen van mentale problemen, deze liggen immers vaak buiten onze invloedssfeer, maar op studenten te leren hoe hiermee om te gaan. We verleggen de focus naar het versterken van het zelf-oplossend vermogen van studenten (zie onze onderwijsvisie.) Dit vormt ook de kern van gepersonaliseerd leren. We verwachten zo bij te dragen aan <i>studentenwelzijn</i> en wend- en weerbaarheid. Welzijn kunnen we positief beïnvloeden door het bieden van een veilige en prettige sfeer en sociale activiteiten.</p> <p>Onze studentenraad heeft zelf onderzoek gedaan naar de studentenwelzijn van Nimeto-studenten. Een belangrijke conclusie is dat de helft van de studenten een hoge werkdruk ervaart. Een meerderheid vindt dat Nimeto meer mag doen in het ondersteunen bij stress. En daar kunnen we iets aan doen.</p> <p>Studentenwelzijn blijft onze volle aandacht krijgen! Hoe? Jaarlijks gaan we samen met onze studentenraad de belangrijkste thema's bepalen. Deze vertalen we naar een plan van aanpak volgens de Pareto methodiek (begin met de grootste uitdaging aan te pakken). We kijken ook naar actuele thema's, zoals nieuwe vormen van cyberpesten, geldproblemen. En we laten ons voeden door de signaleringen van de nieuwe intern begeleiders in de onderwijsteams (doelstelling 1.3). Voor best practises werken we samen met het Utrechtse MBO Samen..</p>
<p>1.2</p>	<p>Veiligheid</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handhaving hoge gevoel van veiligheid. Nimeto zit in de top 10 (NPO stud.peiling). • We hebben een integraal veiligheidsplan. • We hebben naast een klachtenregeling een meldsystematiek. • Goede samenwerking met buurt opzetten. <p>Aanvullende indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meldingen onveiligheid bij klachtenloket en de vertrouwenspersoon; • Registratie van incidenten en Interventies wijkagent. • Nulmeting over veiligheid bij leerbedrijf via stage enquête. 	<p>1a. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau). → geen deelname JOB</p> <p>1b. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau). → geen deelname JOB</p>	<p>Veiligheid maatregel 1.2.2</p> <p>Nimeto is één van de meest veilige schoolomgevingen. Wij hebben geen toegangspoortjes, camerabewaking in de school of wapencontroles nodig. We kennen onze wijkagent, maar hoeven zijn hulp niet in te roepen. Gelukkig. We hebben een sociaal veiligheidsconvenant afgesloten met het Utrechtse onderwijs en de gemeente.</p> <p>Wij gaan uit van vertrouwen. Wij vinden het belangrijk zelf het goede voorbeeld te geven en onze gedachtengoed zo uit te dragen. Zo hebben we in de kantine een zelfscan staan waar iedereen zelf afrekenet.</p> <p>Veiligheid betekent dat je je veilig voelt in alle opzichten; dat je jezelf kunt zijn en je eigen keuzes kunt maken. Persoonlijke keuzes, maar ook keuzes in je leerproces. Als we onze studenten vragen wat ze het meest waarderen aan Nimeto, noemen ze de gezellige sfeer en de vrijheid om zichzelf te kunnen zijn. In het onderzoek van de UU sprong Nimeto er positief uit met 81% (t.o.v. 77% gemiddeld) studenten dat de sfeer in de klas goed vind. Onveiligheid is eigenlijk geen issue onder onze studenten.</p> <p>We hebben nauwelijks meldingen over onveiligheid of incidenten. Ook in exit gesprekken met studenten was veiligheid geen reden om Nimeto te verlaten. We gaan hier geen extra activiteiten op ontwikkelen, maar blijven dit wel monitoren. Integrale veiligheid kan niet los worden gezien van welzijn en inclusiviteit.</p>
<p>1.2</p>	<p>Toegankelijkheid en inclusiviteit</p>		<p>Inclusiviteit en toegankelijkheid maatregel 1.2.5</p>

	<p>Al onze opleidingen kennen</p> <ul style="list-style-type: none"> • meerdere instroommomenten, • oriëntatiemogelijkheden • keuze voor gepersonaliseerd leren. • Ons schoolgebouw is Inclusief. 		<p>Nimeto staat open voor alle studenten ongeacht ondersteuningsvraag, handicap of gender. Het is niet zozeer de vraag óf een student de eindstreep gaat halen, maar hóe hij zijn diploma gaat halen. We hebben specialisten in het studenten support team en sinds kort ook ADHD coaches. We willen studenten die hulp nodig hebben, goede begeleiding geven. Daarvoor hebben we binnen de onderwijsteams een docent die is opgeleid tot plusmentor. Passend onderwijzen dus.</p> <p>Gepersonaliseerd leren (doelstelling 1.1) maakt Nimeto tot een toegankelijke school. Studenten hebben de mogelijkheid te leren op een manier die het beste bij hen past. Maar ook het Creatieve Oriëntatiejaar (doelstelling 2.1) maakt Nimeto toegankelijker. Studenten die moeite hebben met het kiezen van een opleiding kunnen hier kennismaken met verschillende sectoren. Het Creatief Ontdekkingsjaar kent flexibele instroom. Om de aansluiting met onze opleidingen soepel te laten verlopen, gaan we met een pilot doen met meerdere instroommomenten. Zo faciliteren we de terugkeer naar school en vergemakkelijken we de doorstroom tussen opleidingen.</p> <p>Tot slot zal ons gebouw na de renovatie volledig rolstoelvriendelijk zijn, voldoen aan de normen voor een gezond binnenklimaat en ook over genderneutrale toiletten beschikken.</p>
1.2	<p>Ondersteuning</p> <ul style="list-style-type: none"> • 80% van de studenten is tevreden over de begeleiding. • We hebben een actueel ondersteuningsaanbod op met SR te bepalen thema's. • De onderwijsteams zijn bekend met ons aanbod. • Meer mogelijkheden voor aangepaste programma's realiseren. • Samenwerkingen met externe specialisten versterkt en verbreed. Dit is gerealiseerd in de nieuwe regionale Schoolwerkt agenda 2024-2027. 		<p>Ondersteuning maatregel 1.2.1, 1.2.3, en 1.2.5</p> <p>Nimeto, een school met creatieve opleidingen, kent een traditie van een over- representatie van studenten met internaliserende, emotionele, (psycho)sociale problematiek. Zowel vóór, tijdens als na Corona. Onze ondersteuningsstructuur is daar op ingericht met o.a. een protocol voor studenten met zelfdestructieve gedachten. Recent hebben we ons aanbod uitgebreid met ADHD coaches en een inloopspreekuur we voor financiële vragen of problemen.</p> <p>Nimeto heeft volgens de laatste NPO Studentenpeiling de hoogste score in geboden hulp. Uit de NPO-studentenpeiling 2023 blijkt dat driekwart van onze studenten de ondersteuning voldoende tot goed vindt. De begeleiding die Nimeto biedt bereikt echter niet altijd onze studenten, laat de NPO studentenpeiling zien.</p> <p>Wij versterken de onderwijsteams met een intern begeleider (zie doelstelling 1.3) Deze krijgt een duidelijker rol bij de intake. Het studentensupportteam staat wat verder van het onderwijs af en voor hen is het lastiger in te schatten wat de impact van ondersteuningsvraag op het onderwijs heeft. De interne begeleider is zelf lid van het team dus die kan een goede vertaalslag van zorgvraag naar onderwijs maken.</p> <p>Het studentensupportteam onderzoekt op welke wijze wij het ondersteuningsaanbod op de thema's die de SR aangeeft, kunnen actualiseren. Hier ligt onze focus. We onderzoeken mogelijkheden van een aangepast programma voor studenten die minder belastbaar zijn en geen volledig onderwijs kunnen volgen. Voor de keuze van inzet van supportprogramma's kijken we ook naar de succesvolle initiatieven uit ons Nationaal Programma Onderwijs en naar bewezen externe programma's, bij voorkeur gebaseerd op positieve psychologie.</p> <p><u>Samenwerking:</u> maatregel 1.2.4</p>

			Voor meer gespecialiseerde ondersteuning kijken we juist naar buiten naar externe deskundigen en bestaande programma's. Zo zijn we recentelijk, vanwege een tekort aan jeugdartsen in Utrecht gestart met een pilot jeugdverpleegkundige. Binnen RMC regio 19 werken het VO, MBO en RMC in het programma Schoolwerktagenda samen aan het terugdringen van vsv. Voor het thema 'steun waar nodig' hebben we MBO Samen opgericht (samenwerking Utrechtse mbo's ondersteuningsvragen studenten.)
1.2	<p>Sociale cohesie</p> <ul style="list-style-type: none"> • We hebben jaarlijks minimaal 1 school brede sociale activiteit georganiseerd. • We versterken RSHV. • We bieden via de community en in de maakplaatsen activiteiten aan. • Realisatie Integrale aanpak MBO Studentenleven. 		<p>Sociale cohesie</p> <p>We hebben vooral een toename in de hulpvraag gezien van sociale problemen, (bron: Universiteit Utrecht 'Youth got Talent'). Daarom zetten we in op sociale activiteiten om het welzijn te bevorderen (doelstelling 1.1 en 1.2). Minimaal 1x pr jaar gaan we een schoolbrede activiteit organiseren.</p> <p>Nimeto is kartrekker van het Utrechtse actieplan studentenleven (doelstelling 1.1).</p> <p>De door Nimeto studenten opgerichte studentenvereniging RSHV willen we versterken. We faciliteren dat ze door kunnen groeien naar een professionele organisatie.</p> <p>Maar ook op school gaan we activiteiten organiseren voor studenten. De Community gaat voor studenten bijeenkomsten bieden, om te netwerken, te leren solliciteren en ook om vakvaardigheden te leren. Ze willen dit samen met onze maakplaatsen oppakken. De maakplaatsen ontwikkelen zich tot een vrijplaats met een eigen signatuur waarbij zij los van het onderwijs opereren. Ze bieden studenten de kans om aan de slag gaan met nieuwe technieken. Door workshops en vooral door zelf en van elkaar te leren. Deze activiteiten vinden in een andere setting plaats waarbij studenten in contact komen met andere studenten die dezelfde interesses hebben.</p>
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
<p>1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (m.n. studenten niv-2).</p> <p>Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.</p>	<p>Terugdringen vsv</p> <ul style="list-style-type: none"> • vsv N2: 11,0% • vsv N3 en N4: 3,8%. 	<p>2a. De aantallen nieuwe vsv per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg).</p> <p>N2: 29 vsv= 13,7% (landelijk 11,0%); N3: 0 vsv= 0%; N4: 45 vsv= 4,1% (landelijk 4,5%); BOL: 61 vsv = 5,0%; BBL: 13 vsv = 10,1%; Totaal: 74 vsv = 5,5%</p>	<p>Landelijke streefcijfers maatregel 1.3.1</p> <p>We streven naar het verminderen van voortijdig schoolverlaten (vsv) volgens de landelijke streefcijfers van 18.000 vsv'ers in 2026. Aangezien Nimeto ongeveer 0,3% van de MBO-studentenpopulatie vertegenwoordigt, betekent dit dat we maximaal 54 vsv'ers in 2026 mogen hebben. Het is een uitdagende taak voor ons. De grootste procentuele toename in vsv'ers is te zien bij niveau 2, maar in absolute aantallen zijn er meer vsv'ers bij niveau 4. Onze focus ligt op het terugdringen van alle vsv.</p> <p>Binnen RMC regio 19 werken het VO, MBO en RMC in het programma Schoolwerktagenda samen aan het terugdringen van vsv. Nimeto participeert vooral aan thema's de 'overstap van VO naar MBO' en 'steun waar nodig'. Maatregel 1.3.4. In 2023 is daar een extra ambitie lijn oriëntatietrajecten aan toegevoegd. Na een dip in coronatijd, trekken de regionale vsv cijfers nu weer aan.</p> <p>Voor 2024-2027 start een nieuw programma, dat we nu gaan ontwikkelen.</p>
1.3	<p>Niveau 2</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer maatwerk. • Handhaven kleinere klassen. 	<p>2b. Het aandeel uitstromers vanuit entree en niv-2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instellingsniveau en</p>	<p>Niveau 2 maatregel 1.3.1</p> <p>Bij niveau 2 lijkt het percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werk heeft met 49% aan de lage kant. Maar van deze groep gediplomeerden is ook 37% een vervolgopleiding op Nimeto gestart.</p>

		<p>uitgesplitst naar opleidingsniveau en leerweg)</p> <p>N2: 49%, N3: 72%, N4: 74%, instelling: 69%. BOL: 69%, BBL: 70%</p>	<p>Extra inzet voor niveau 2 studenten realiseren we met kleinere klassen waardoor er voor docenten meer tijd is voor de studenten. Driejaarsplannen zijn opleiding specifiek. Dat betekent dat er specifieke niveau 2 plannen zullen zijn. Dan zal duidelijk zijn welke inzet op niveau 2 noodzakelijk en gewenst is. We gaan meer maatwerk bieden in de vorm van bijv. gecombineerde leerweg en in (gepersonaliseerde) stageperioden.</p>																								
1.3	<p>Versterken begeleiding in onderwijsteams</p> <ul style="list-style-type: none"> tevreidenheid over begeleiding conform met SR gestelde ambities over begeleiding (Meting: NPO studentenpeiling). Elk onderwijsteam heeft een intern begeleider. Er is een Dashboard. We hebben een methodiek om een genuanceerder beeld van uitvalreden te krijgen. 	<p>2c. Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding, (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/geen ondersteuningsbehoefte).</p> <p>→ geen deelname JOB</p>	<p>Begeleiding maatregel 1.2.5</p> <p>Van alle vsv'ers op Nimeto is de helft gestopt vanwege persoonlijke redenen. We blijven inzetten op het versterken van onze ondersteuning. Zie doelstelling 1.2.</p> <p>Intern begeleider: in coronatijd zagen we dat studenten een grotere behoefte aan extra ondersteuning hebben. De druk op ons studentensupportteam is sterk toegenomen en nog steeds hoog. Maar niet voor alle ondersteuningsvragen bleek de specialistische ondersteuning van het studenten support team nodig. In de vernieuwde visie benadrukken we het belang van goede ondersteuning <i>binnen</i> het onderwijsteam, omdat het team de student het beste kent en als eerste hulp kan bieden. Daarom willen wij de invulling van het mentoraat verbeteren. Om dit te doen, zullen we per team een intern begeleider aanstellen die de teamleden ondersteunt bij de begeleiding en bij de intake van studenten. Deze intern begeleider signaleert, inventariseert en initieert preventieve maatregelen.</p> <p>Voor de registratie van de uitvalreden hanteert Nimeto de landelijke uitstroomcodes. Deze geven niet in alle gevallen een voldoende genuanceerd beeld. Waarom heeft een student een verkeerde studiekeuze gemaakt, kan meer oorzaken hebben. We gaan onderzoeken hoe we dit scherper in beeld kunnen krijgen.</p> <p>Om de teams te ondersteunen gaan we een dashboard ontwikkelen om een vinger aan de pols te kunnen houden. Dit instrument dient louter om te monitoren, wanneer moet je in actie komen. Het gaat uiteraard vooral om het wat achter de cijfers zit; we moeten goed in beeld hebben hoe het met onze studenten gaat.</p>																								
1.3	<p>Begeleiding naar werk en vervolgopleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> Realisatie subsidie Nazorg 2022-2024. Meting: rapportage subsidie (over de activiteiten en hun impact) De Community en Maakplaatsen bieden studenten 		<p>Nazorg (niveau 2) maatregel 1.3.1. doelstelling 2.0</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th colspan="4">In 20/21 diploma niveau 2 diploma behaald</th> </tr> <tr> <th></th> <th>min. 12 uur per week per week werk</th> <th>min. 12 uur per week per week werk</th> <th>richting gelijk of verwant aan opleiding</th> </tr> <tr> <th></th> <th>alle mbo's</th> <th>Nimeto</th> <th>Nimeto</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>totaal</td> <td>83%</td> <td>77%</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Afbouw en onderhoud</td> <td>86%</td> <td>80%</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Media Vormgeving</td> <td>67%</td> <td>75%</td> <td>37%</td> </tr> </tbody> </table>	In 20/21 diploma niveau 2 diploma behaald					min. 12 uur per week per week werk	min. 12 uur per week per week werk	richting gelijk of verwant aan opleiding		alle mbo's	Nimeto	Nimeto	totaal	83%	77%	45%	Afbouw en onderhoud	86%	80%	54%	Media Vormgeving	67%	75%	37%
In 20/21 diploma niveau 2 diploma behaald																											
	min. 12 uur per week per week werk	min. 12 uur per week per week werk	richting gelijk of verwant aan opleiding																								
	alle mbo's	Nimeto	Nimeto																								
totaal	83%	77%	45%																								
Afbouw en onderhoud	86%	80%	54%																								
Media Vormgeving	67%	75%	37%																								

	een aantrekkelijk, passend programma.		<p>Nimeto neemt deel aan de subsidieregeling 'Nazorg MBO 2022-2024'. Maatregel 1.3.3. We blijven inzetten op succesvolle initiatieven die we via onze Community aan alumni en uitvallers hebben aangeboden. Het gaat dan bijvoorbeeld om populaire workshops zoals personal branding, het gebruik van LinkedIn, de starterskit voor jonge ondernemers en sollicitatietrainingen. Ook organiseren we activiteiten zoals het Creatief Ondernemerscafé en de Carrièremarkt. We werken nauw samen met brancheverenigingen BNS Crisp en Art Restores. In het hart van Utrecht hebben alumni de mogelijkheid om hun werk aan een breed publiek tentoon te stellen.</p> <p>We gaan een aantrekkelijk en passend aanbod voor studenten ontwikkelen, om goed kennis te maken met het bedrijfsleven en deze goed voorbereid te betreden. De Community en onze Maakplaatsen gaan daarnaast samen vakvaardigheidswerkshops aanbieden. Zie verder ook doelstelling 1.2 en 2.1.</p>
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom.	<p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> Startersresultaat stijgt naar 80% Uitval onder studenten die het oriëntatiejaar hebben gevolgd is lager dan die onder studenten die geen oriëntatie hebben gevolgd (eigen meting). 	<p>3a. Succes in eerste jaar MBO (startersresultaat) (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zie prioriteit 2.</p> <p>Nimeto: 75% (landelijk 81%) Nimeto tekortsectoren: 76% (landelijk 77%)</p> <p>Bc194: SIGN-N2: 68% Bc194 SW: 82% Bc320: S-N2: 76% Bc329 VPM/UIT: 72% BC349 RES: 84% Bc354 SDBN2: 63%</p>	<p>Het startersresultaat van Nimeto ligt onder het landelijk gemiddelde van 81% in 2021-2022. De belangrijkste uitvalredenen van onze eerstejaars zijn verkeerde studiekeuze en persoonlijke problemen. De tweede is gestegen. Hiervoor is beschreven, dat we daar op in gaan spelen door het versterken van ons ondersteuningsaanbod (doelstelling 1.2) en het aanstellen van de intern begeleider (doelstelling 1.3). Voor de eerste uitvalreden (verkeerde studiekeuze) gaan we het Creatief Ontdekkingsjaar door ontwikkelen.</p> <p>We zijn ons ervan bewust dat ons Creatief Ontdekkingsjaar (zie doelstelling 2.1) het startersresultaat negatief kan beïnvloeden. Dit is een tegengesteld effect dat in het ontwerp van de werkagenda zelf zit ingebakken. We vinden een breed aanbod van onderwijsvormen met oriëntatiemogelijkheden belangrijker dan een hoog startersresultaat. Daarom gaan we de uitval pas ná het volgen van een oriëntatietraject monitoren. Van de nieuwe instroom in 2023 is 21% gestart in COJ.</p> <p>De Overstap van VO naar MBO wordt ondersteund met activiteiten uit het programma de Schoolwerktagenda. Het digitaal doorstroomdossier van Intergrip biedt een goed monitoringsinstrument van de status van de overstappers. Waar dat niet goed lukt, zetten we de overstaptafel en life coaches in. In het nieuwe Schoolwerkprogramma zullen we dit verder ontwikkelen.</p>
1.4	<p>Indicatoren</p> <ul style="list-style-type: none"> Handhaven succes eerste jaars in het HBO van 85%. 	<p>3b. Succes in het eerste jaar HBO van studenten die doorstromen vanuit het MBO.</p> <p>VPM/UIT: 71% was 92% RES: 94% was 67%</p>	<p>We zien dat het succes in het eerste jaar van het HBO licht is afgenomen, niet alleen bij Nimeto maar ook landelijk. Deze daling komt mogelijk doordat in Coronatijd studenten zich minder goed konden oriënteren op HBOopleidingen. Maar het succes van Nimeto-studenten in het HBO is bovengemiddeld in vergelijking tot andere mbo's.</p>

		Nimeto: 85% was 92% Landelijk: 81% was 85%	
1.4	Samenwerking <ul style="list-style-type: none"> Realisatie agenda Beroepsonderwijs Utrecht. Bestaande samenwerkingen geconsolideerd. Nieuwe samenwerkingsverbanden gerealiseerd. 		Samenwerking maatregel 1.4.1, 1.4.2, 1.4.3 <ul style="list-style-type: none"> Nimeto neemt deel aan verschillende grootschalige samenwerkingsverbanden, zoals 'Beroepsonderwijs Utrecht', waar alles draait om de doorlopende leerlijn. De analyse is gedaan en de activiteiten zijn in gang gezet. We blijven investeren in deze samenwerkingen en onderzoeken hoe we ze kunnen uitbreiden en intensiveren. Daarnaast heeft Nimeto ook individuele samenwerkingsverbanden, zoals een traject waarbij studenten onderwijs volgen op twee verschillende instellingen, evenals projecten waarbij onze leerlingen en studenten samenwerken met het creatieve technische X11-college aan echte opdrachten. Nimeto participeert in de Schoolwerktagenda, met name in de programmaliijnen de Overstap en Ondersteuning waar nodig.
Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.	Positief imago Mbo <ul style="list-style-type: none"> Uitvoering agenda Beroepsonderwijs Utrecht. Indicator: rapportage		Imago mbo: Het MBO kampt nog met een matig imago. Er zijn zeker al stappen gezet, maar om het hoger/lager denken om te buigen naar het 'waaierdenken' vergt tijd. Het 'MBO-uitvoeringsplan 2023-2026' bijlage 6, bevat ambities en diverse acties om het MBO als een positieve keuze te positioneren (pag. 11 e.v.)
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.	Geen	n.v.t.	Als kleine vakschool formuleren wij hier geen ambities op. maatregel 1.5.1 Wel starten we ons Taal- en Rekencentrum, zie doelstelling 3.1 .

2. Versterking van de aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
2.0	Geen	4a. Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen. → Nimeto werkt sectoraal 4b. Percentage gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in	Als vakschool werkt Nimeto sectoraal en niet regionaal. Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt In onze onderwijsvisie is te lezen dat we praktijk als een van de beste en meeste krachtige leerscholen zien. De praktijk maakt daarom integraal onderdeel uit van ons onderwijs. We werken nauw samen met het bedrijfsleven in onze community. In allerlei vormen. Passend bij de bedrijven en passend bij de manier van leren van de student. We gebruiken in ons onderwijs zoveel mogelijk opdrachten uit de praktijk. Die opdrachten voeren de studenten niet voor spek en bonen uit, maar worden echt gebruikt en ingezet. Zo leert de student niet alleen van de praktische uitvoer maar ook van de daaraan gekoppelde toewijding, verwachting en verantwoordelijkheid. We blijven voortdurend de aansluiting van ons onderwijs aan de arbeidsmarkt toetsen. Allereerst via de 3jaarsplannen. Maar ook tijdens stages, BBL-trajecten, bedrijvendagen en expertbijeenkomsten

		<p>een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding, van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen.</p> <p>→ Nimeto werkt sectoraal</p>	<p>met de sector. In de 3jaarsplannen geven de opleidingen aan welke maatregelen zij inzetten op de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.</p> <p>Uit onze eigen stage-enquête van 2022 blijkt dat 83% van onze stagebegeleiders van niveau 2 studenten de aansluiting van het onderwijs op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt als minimaal voldoende beoordeelt. Bovendien vindt 80% van hen dat de vakinhoudelijke kennis van de studenten voldoende tot zeer goed is. Dankzij onze regelmatige contacten met het bedrijfsleven kunnen we ons onderwijs actueel houden.</p> <p>Tekortsectoren</p> <p>Uit onze eigen stage-enquête van 2022 blijkt dat 80% van onze stagebegeleiders uit de tekortsectoren de aansluiting van het onderwijs op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt met minimaal een voldoende beoordeelt. Bovendien vindt 82% van hen dat de vakinhoudelijke kennis van de studenten voldoende tot zeer goed is. Dankzij onze regelmatige contacten met het bedrijfsleven kunnen we ons onderwijs actueel houden.</p> <p>We zien in de cijfers van CBS dat onze studenten het minder goed zouden doen op de arbeidsmarkt. Ons arbeidsmarktrendement bungelt onderaan. Nimeto staat met 77% van de diplomeerden 2020/2021 die minimaal 12 uur per week werkt, op de 50^{ste} plaats van 62 mbo's. Als we inzoomen op onze sectoren zien we dat we het minder slecht doen. In de sector Afbouw en Onderhoud nemen we met 80% de 22^{ste} plaats van 28 in. Voor de sector Media en Vormgeving staan we met 75% op de 4^e plaats van 30. Afgestudeerden in de sector MV komen vinden veelal werk in andere sectoren.</p> <table border="1" data-bbox="1037 754 1686 951"> <thead> <tr> <th colspan="4">In 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur per week werk</th> </tr> <tr> <th></th> <th>werk</th> <th>rangorde</th> <th>richting gelijk of verwant aan opleiding</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>totaal</td> <td>77%</td> <td>50ste van 62 mbo's</td> <td>45%</td> </tr> <tr> <td>Afbouw en onderhoud</td> <td>80%</td> <td>22ste van 28</td> <td>54%</td> </tr> <tr> <td>Media Vormgeving</td> <td>75%</td> <td>4e van 30</td> <td>37%</td> </tr> </tbody> </table> <p>Onze gediplomeerden in de Afbouwsector verdienen bovengemiddeld. en in de Media Vormgeversector iets onder het gemiddelde.</p> <table border="1" data-bbox="1037 1042 1686 1185"> <thead> <tr> <th colspan="4">Uurloon (in 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur werk)</th> </tr> <tr> <th></th> <th>landelijk</th> <th>Nimeto</th> <th></th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Afbouw en onderhoud</td> <td>€ 14,10</td> <td>€ 14,70</td> <td></td> </tr> <tr> <td>Media Vormgeving</td> <td>€ 12,00</td> <td>€ 11,90</td> <td></td> </tr> </tbody> </table>	In 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur per week werk					werk	rangorde	richting gelijk of verwant aan opleiding	totaal	77%	50ste van 62 mbo's	45%	Afbouw en onderhoud	80%	22ste van 28	54%	Media Vormgeving	75%	4e van 30	37%	Uurloon (in 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur werk)					landelijk	Nimeto		Afbouw en onderhoud	€ 14,10	€ 14,70		Media Vormgeving	€ 12,00	€ 11,90	
In 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur per week werk																																							
	werk	rangorde	richting gelijk of verwant aan opleiding																																				
totaal	77%	50ste van 62 mbo's	45%																																				
Afbouw en onderhoud	80%	22ste van 28	54%																																				
Media Vormgeving	75%	4e van 30	37%																																				
Uurloon (in 20/21 diploma behaald en minimaal 12 uur werk)																																							
	landelijk	Nimeto																																					
Afbouw en onderhoud	€ 14,10	€ 14,70																																					
Media Vormgeving	€ 12,00	€ 11,90																																					

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses,	LOB: <ul style="list-style-type: none"> • Studenten zijn tevreden conform gestelde ambities met SR over LOB begeleiding (meting 	5a. Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren	Loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB) maatregel 2.1.1 en 2.1.3. Ons LOB was wat mager en onvoldoende ingebed in het onderwijs. Dankzij subsidietrajecten konden we een loopbaancoach aanstellen om LOB steviger te positioneren.

talenten en capaciteiten.	: JOB vraag in NPO studentenpeiling). <ul style="list-style-type: none"> • LOB beter ingebed in het onderwijs. • Coaches zijn getraind. 	of werken (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau). → geen deelname JOB	De loopbaancoach doet onderzoek naar partners om individuele LOB-trajecten te versterken. Maar ook hoe en waar we ons LOB beter kunnen integreren binnen Nimeto. Door bijv. train the trainer sessies voor mentoren en rebound klassen voor studenten die tijdelijk een andere traject volgen, vanwege bijv. ziekte of verkeerde studiekeuze. Ook de rol van het Creatief Ontdekkingsjaar wordt hierin meegenomen.
2.1 Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het MBO zijn transparant.	Creatief Ontdekkingsjaar <ul style="list-style-type: none"> • is verder ingevoerd. 	5b. Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio, zoals geselecteerd bij de analyseonderdelen, op het gebied van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie waar maatschappelijk relevant, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen (uitgesplitst naar beroepsopleiding). → Nimeto werkt sectoraal	Creatief Ontdekkingsjaar maatregel 1.3.2, 2.1.4. Nimeto is in 2022 gestart met een pilot Creatief Ontdekkingsjaar, een programma waar studenten maximaal een jaar de tijd krijgen om zich te oriënteren op diverse sectoren om zo een weloverwogen opleidingskeuze te maken. In het pilotjaar hebben we ons voornamelijk gericht op creatieve twijfelaars in het VO. Maar we zagen dat het ontdekkingsjaar een veel bredere groep jongeren aantrekt, zoals thuiszitters, uitvallers, MBO-wisselaars, studenten die specifieke skills willen leren om HBO toelatingsportfolio te verbeteren en studenten die voor een soort tussenjaar kiezen etc. Door deze jongeren op te vangen, biedt het Creatief Ontdekkingsjaar een mooie mogelijkheid om laagdrempelig terug te keren in het onderwijs. Het creatief ontdekkingsjaar kan verder een rol spelen bij de opvang en heroriëntatie van uitvallers binnen Nimeto. Deze veelheid aan rollen vraagt om een verdere doorontwikkeling. We wacht de plannen voor een domein overstijgend oriëntatieprogramma af. Als vakschool werken we in sectoraal, in en beperk aantal domeinen. Nimeto stuurt niet zozeer op meer instroom in de tekortsectoren. In het Creatief Ontdekkingsjaar maken studenten ook kennis met opleidingen en beroepen in deze tekortsectoren en wijzen we studenten op de kansen die hier liggen. <u>De focus</u> ligt op het door ontwikkelen van het Creatief Ontdekkingsjaar. Het Creatief Ontdekkingsjaar kan overigens ons jaar-, diploma en startersresultaat negatief beïnvloeden. Bij de start is al duidelijk dat sommige studenten niet bij Nimeto blijven. Dat vinden wij geen probleem, aangezien bij ons de student centraal staat. Het doel is dat dit programma de student in staat stelt een weloverwogen keuze te maken.
2.1	Samenwerking <ul style="list-style-type: none"> • LOB is opgenomen in nieuwe Schoolwerktagenda • MBO uitvoeringsplan is gerealiseerd 		Samenwerking (maatregel 2.1.3 en 2.1.5) In de regio Utrecht hebben we recent onze 'Schoolwerktagenda' uitgebreid op het thema oriëntatieprogramma. Mede hiermee heeft Nimeto het Creatief Oriëntatiejaar vorm kunnen geven. We gaan onderzoeken of en hoe we als 4 mbo's onze krachten kunnen bundelen. Dit kan een opstap vormen naar het experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma van OCW. In het nieuwe schoolwerkprogramma willen we een regionale structuur voor nazorg (=loopbaanbegeleiding) opzetten. In het Utrechtse 'MBO-uitvoeringsplan 2023-2026' (pag. 12 e.v.) bijlage 6, is een aanpak opgenomen om LOB en het studiekeuzeproces te versterken. Deze aanpak wordt gezamenlijk uitgevoerd door het voortgezet onderwijs, het middelbaar beroepsonderwijs, de gemeente, SterkVO, Jinc, de decanenkring en het bedrijfsleven.

2.1	Kennismaking arbeidsmarkt <ul style="list-style-type: none"> • Onze studenten benutten de mogelijkheden van onze community. • We bieden aantrekkelijke programma's in de Community en Maakplaatsen. • We bieden LOB ook na verlaten van Nimeto aan. 		Kennismaking arbeidsmarkt maatregel 2.1.2, 2.1.3. Onze studenten maken uiteraard via de stage en bedrijfsexcursies kennis met de beroepspraktijk, maar ook steeds meer in projecten. Nimeto kent jaarlijks 3 tot 4 projectweken waarin studenten voor echte opdrachtgever werken. Daarvoor hebben we bij alle opleidingen een projectcoördinator aangesteld, die projecten binnenhaalt. Een speciale vermelding verdient het project 'MKB werkplaats', waarin HBO, MBO en het bedrijfsleven samenwerken. Hier kunnen studenten ondernemers helpen bij digitale vraagstukken, bijv. het vergroten van de online vindbaarheid van de website of webshop, of bepalen van de marketingstrategie. De contacten met de branche zijn van oudsher goed. Hierdoor kunnen we snel inspelen op vragen voor zowel LLO trajecten, ons curriculum up to date houden. Daarnaast profiteren we van deze contacten voor bedrijfsbezoeken en excursies, zodat zowel onze studenten als ook wijzelf op de hoogte `blijven van de laatste ontwikkelingen. Bovenal hebben we bruisende Community waar studenten altijd terecht kunnen. Het valt echter op dat onze studenten nog niet allemaal vanzelfsprekend gebruik maken van deze mogelijkheid. Daar willen we verbetering in aanbrengen.
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
2.2 Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.	Stagediscriminatie <ul style="list-style-type: none"> • Uitvoering 'Aanpak inclusieve stagemarkt' en • Uitvoeren 'MBO-uitvoeringsplan 2023-2026'. • Meldingsbereidheid onder studenten is gestegen. • Studenten weten waar ze melding kunnen doen. • Voorlichting over stagdiscriminatie zit in het stagevoorbereiding. • Bewustwordings-campagne 	6b. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau). → Nul meldingen.	Stagediscriminatie maatregel 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.8 en 2.2.9 Nimeto heeft samen met andere MBO-scholen in Utrecht en de gemeente Utrecht een voortrekkersrol bij het aanpakken van stagediscriminatie. Zie MBO-uitvoeringsplan 2023-2026, bijlage 6 en Aanpak Inclusieve stagemarkt, bijlage 8. Het aantal meldingen over stagediscriminatie is op dit moment nul, leert navraag bij de vertrouwenspersoon, het studentensupportteam, de klachtencommissie, bureau bedrijfscontacten, SBB of anderszins. Dat is opmerkelijk, gezien de resultaten van het onderzoek van het Verwey Jonker instituut. Tijd dus om meer aandacht te schenken aan bewustzijn over stagediscriminatie en een transparante meldingsprocedure. We gaan campagne voeren over stagediscriminatie om het bewustzijn bij studenten en medewerkers te verhogen en organiseren een toegankelijke meldstructuur.
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte.	Stagebeleid <ul style="list-style-type: none"> • Studenten zijn tevreden conform gestelde ambities met SR over stagebegeleiding (meting JOB vraag in NPO studentenpeiling) • Onderzoek gedaan naar -Stagevergoeding, -flexibilisering stageperiode Praktijkopleiders zijn empowered. 	6a. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling en vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan (uitgesplitst naar leerweg). geen deelname JOB monitor	Stagebeleid (ver)nieuw(d) maatregel 2.2.2, 2.2.3, 2.2.4, 2.2.5, 2.2.8 en 2.2.9 <ul style="list-style-type: none"> • We gaan meer handvatten bieden bij de begeleiding van studenten met een zorgvraag. In vervolg op de coachingswaaier, gaan we de praktijkbegeleiders verder empoweren. We organiseren met SST themastudiedagen voor stagebegeleiders. • Jaarlijks gaan we met onze studenten bepalen welke thema's rondom stagebegeleiding prioriteit hebben om een verbeteringslag in te maken. • We onderzoeken hoe we het inkomensniveau van stagiaires op peil kunnen houden. • Voorlichting over stagediscriminatie wordt onderdeel uit van stagevoorbereiding. • We creëren een goede meldstructuur met een toegankelijk meldpunt voor stagediscriminatie. Stagebeleid (bestaand) maatregel 2.2.1, .2.2.6, 2.2.7

- We handhaven een norm van minimaal drie contactmomenten, waarvan twee fysieke stagebezoeken per stageperiode. Voor ons is de kwaliteit van deze bezoeken belangrijker dan de hoeveelheid contactmomenten.
- Onze eerstejaars BOL studenten lopen nog geen stage (en daarom doen wij geen stagematching voor eerstejaars).
- De loopbaancoach is onderdeel uit van het Bureau Bedrijfscontacten, waardoor er een goede link mogelijk is met oriëntatie op de arbeids- en stagemarkt.

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
<p>2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.</p> <p>Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO- katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.</p>	<p>Deelname LLO is vergroot:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realisatie Maak je Stap • Realisatie LLO katalysator • Realisatie UCC <p>Er is een doelgroepenbeleid LLO.</p>	<p>7. Beschrijving van het aanbod aan maatwerkopleidingen (kwalitatieve indicator</p> <ul style="list-style-type: none"> • Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. • Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn. • Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur (verkortings voor mensen die al relevante leer- en werkervaring hebben), en organisatie van de opleiding (meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc.). <p>→ Zie bijlage 5 opleidingsaanbod</p>	<p>Leven Lang Ontwikkelen (LLO) maatregel 2.3.1, 2.3.2 en 2.3.3</p> <p>LLO zit in ons DNA: we geloven in grenzeloos ontplooiën. Het is een belangrijke pijler in onze onderwijsvisie. Daarom vinden we het belangrijk om derde leerweg trajecten aan te bieden en ons onderwijs in diverse vormen aan te bieden. Op die manier krijgt iedereen écht de kans om zich op een manier die bij hen past grenzeloos te ontplooiën.</p> <p>We hebben nog geen doelgroepenbeleid, dat gaan we ontwikkelen.</p> <p>We bieden ook derde leerweg trajecten aan in de tekortsectoren. In de Afbouw Hout en Onderhoud sector bieden we onze opleidingen in verschillende varianten aan; regulier en gepersonaliseerd, BOL en BBL en via de derde leerweg. We hebben niet de intentie om ons BBL aanbod uit te breiden. Ons BBL is goed bekend. Bijna alle studenten in de Afbouw Hout en Onderhoud sector studeren al in de BBL-leerweg. Wel zetten we in op certificaat trajecten waarmee we snel kunnen inspelen op vragen vanuit de arbeidsmarkt. Maar ook op wat een deelnemer al kan en kent. Dit aanbod willen we vergroten.</p> <p>Onze nieuwe website kent een uitgebreid kanaal – the next gen - met informatie over onze derde leerweg trajecten.</p> <p>Samenwerking maatregel 2.3.4, 2.3.5, 2.3.6</p> <p>Nimeto kent veel samenwerkingsverbanden om het opleidingsaanbod goed aan te laten sluiten op de vraag:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Platform 'MaakJeStap' van Beroepsonderwijs Utrecht Zie ook doelstelling 1.3. 2. Ook al werken wij sectoraal, wij participeren in bescheiden mate in het 'Regionaal Mobiliteits Team Midden NL'. 3. We zijn voor de vastgoedsector actief betrokken bij de 'LLO Katalysator'. 4. 'Utrecht Creatieve Community' (UCC) voor creatieve zzp-ers. Hier is Nimeto penvoerder. <p>We focussen in deze kwaliteitsagenda sterk op LLO.</p>

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

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse indicatoren	Analyse en maatregelen
--------------	--------------------	---------------------	------------------------

<p>3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Realisatie TRC plan: een goed werkend TRC. • Studenten zijn tevreden conform gestelde ambities met SR over taal- en rekenonderwijs.(indicator JOB vraag en NPO studentenpeiling). 	<p>8a/b. Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/ rekenen (instellingsniveau). → n.b</p> <p>9a/b. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (naar opleidings- en examenniveau).</p> <p><u>Rekenen CE:</u> N2 (2F): 67% N4 (3F): 57% <u>Nederlands CE</u> N4 (3F): 77%</p>	<p>Na de ‘Staat van het Onderwijs’ is opnieuw gebleken dat het taal- en rekenonderwijs achterblijft. Ook bij Nimeto blijven de examenresultaten van vooral rekenen achter. Na uitgebreid onderzoek heeft Nimeto een plan ontwikkeld voor de oprichting van een inspirerend Taal- en Rekencentrum. Dit centrum zal taal - en rekenonderwijs ontwikkelen en aanbieden.</p> <p>Taal- en rekencentrum (maatregel 3.1.1, 3.1.2 3.1.3 en 3.1.4) Uitgangspunt is dat we taal- en rekenonderwijs zowel geïntegreerd in het beroepsonderwijs als gepersonaliseerd aanbieden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • We maken generiek onderwijs aantrekkelijker door het zo veel mogelijk aan te laten sluiten bij het specifieke beroepsonderwijs dat de student volgt. Door de toepassing van taal en rekenen direct in de praktijk te laten ervaren, staat het dichtter bij de belevingswereld van de student. • In het Taal- en Rekencentrum staat gepersonaliseerd leren centraal. Studenten kunnen zelfstandig en op hun eigen tempo aan de slag met taal en rekenen. Op deze manier kunnen we beter inspelen op de individuele behoeften van studenten en hen de extra ondersteuning en verdieping bieden die ze nodig hebben. Deze aanpak stelt studenten beter in staat om onderwijs op een hoger niveau te volgen, corona achterstanden in te halen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen. • Het TRC biedt extra ondersteuning, individueel en in groepsverband. • De professionalisering van onze T&Rdocenten loopt logischerwijs mee met de professionalisering voor gepersonaliseerd onderwijs. <p>Met deze aanpak anticiperen op de huidige examenresultaten. De nieuwe rekeneisen geven gelukkig al een vast gunstiger beeld. Voor de implementatie en evaluaties van het TRC verwijzen we naar bijlage 11.</p>
--	--	---	--

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
<p>3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bij elke opleiding is duidelijk waar en hoe de thema's van burgerschap in het onderwijs zijn belegd. • Studenten zijn positief over burgerschap onderwijs. Indicator tevredenheid te ontwikkelen met SR. • Herijking methodiek meting studievoortgang verricht. 	<p>10. Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau). → n.b.</p>	<p>Nimeto heeft ervoor gekozen om burgerschap geïntegreerd in het beroepsonderwijs aan te bieden. Door de verbinding met het beroepenveld of de eigen leefwereld, wordt het burgerschapsonderwijs leuk, interessant met pakkende actuele thema's.</p> <p>Er zijn echter interne discussies ontstaan over het feit dat bepaalde thema's hierdoor mogelijk onderbelicht blijven. Daarom gaan we onderzoeken of we burgerschap geïntegreerd blijven aanbieden of als apart vak. Dit onderzoek wordt mede ingegeven door thema's uit de kwaliteitsagenda. Hiervoor hebben we aangegeven dat we thema's als studentenwelzijn, wend- en weerbaarheid, inclusiviteit, internationalisering en kansengelijkheid in burgerschapsonderwijs terug willen laten komen. Geïntegreerd of als apart vak. Het resultaat moet in ieder geval zijn dat we aantrekkelijk onderwijs blijven bieden en dat voor iedereen helder is welke onderwerpen waar in het onderwijs zijn belegd.</p> <p>Afhankelijk van de resultaten van dit onderzoek bepalen we of we op een bekwaamheidsprofiel van docenten burgerschap inzetten. maatregel 3.2.1, 3.2.2 en 3.2.3 . En herijken we of de methodiek waarop studenten de inspanningsverplichting aantonen.</p>

Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
			Zie ook doelstelling 1.1 , en doelstelling 1.2 .
3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel.	<p>Indicatoren: we handhaven onderstaande scores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wil blijven werken bij Nimeto: 8,2%. 	<p>11d Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau). → Score: 8,2</p>	<p>De thema's (nieuwe medewerkers, salaris werkdruk, professionalisering,) , staan al op de agenda van het CvB met de OR. Jaarlijks bespreken we hoe we deze thema's op peil kunnen blijven houden</p>
De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder.	<p>Indicatoren: we handhaven onderstaande scores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wil blijven werken bij Nimeto: 8,2%. <p>Goed werkgever blijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Er is een geïntegreerd startprogramma nieuwe medewerkers. 		<p>Nieuwe medewerkers maatregel 3.3.1 en 3.3.3</p> <p>De helft van alle nieuwe docenten in 2022 was zij-instromer. Nimeto heeft veel zij-instromers in dienst (ca. 75%), omdat de reguliere lerarenopleidingen nauwelijks opleiden voor onze beroepsgerichte vakken. We zijn vanuit de kwaliteitsagenda verplicht om de inzet op zijinstromer in ons aannamebeleid te intensiveren. Terwijl dit voor ons misschien juist niet wenselijk is. We onderzoeken welke verhouding voor <u>ons</u> wenselijk is.</p> <p>We beschikken over een community vol vakmensen. Het vinden van vakdocenten voor het onderwijs vormt in de regel geen probleem. Wel merken we dat het werven van docenten voor taal en rekenen wat lastiger wordt. We kunnen onze vacatures nog steeds invullen, maar het vergt steeds meer inspanning.</p> <p>Bij Nimeto investeren we in ondersteuning en begeleiding van zij-instromers. We bieden een aantal losse programma's aan, zoals introductie, buddy's, de toolkit pdv, beeldcoaching en de extra voorbereidingstijd. De toolkit met beeldcoaching kon op meer belangstelling rekenen dan intervisie. We willen deze programma's integreren in een effectief programma. Overigens is de uitval onder onze starters nihil.</p> <p>We werken in het Onderwijspact in een samen met de diverse onderwijssectoren en de gemeente om het regionale lerarentekort aan te pakken. Met de 4 mbo's hebben we een eigen leernetwerk opgezet, waarbij we van elkaar leren en gezamenlijke activiteiten organiseren.</p>
	<p>Indicatoren: we handhaven onderstaande scores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nummer 1 positie behouden op LC (LC: 75%) 	<p>11c Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau). → LB 19% / LC 75% / LD 6%</p>	<p>Salaris maatregel 3.3.1 en 3.3.2</p> <p>Het Nimeto beleid is om, iedereen minimaal in LC te belonen. Alleen op het moment dat iemand nog geen PDG heeft gehaald wordt hij op LB beloond. Men krijgt maximaal 2 jaar om zijn PDG te behalen. Nimeto scoort bovengemiddeld voor zowel het percentage docenten in schaal LC als in schaal LD. Voor schaal LC staat Nimeto zelfs met ruime voorsprong op de 1e plaats. Daar zijn wij en onze OR trots op en dat willen we behouden. De criteria voor inschaling en doorstroom zijn helder beschreven.</p>
	<p>Indicatoren: we handhaven onderstaande scores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ervaren werkdruk: 29,5% hoog, 5,2% zeer hoog; 	<p>11b Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau). → 29,5% hoog/ 5,2% zeer hoog (MTO).</p>	<p>Werkdruk maatregel 3.3.1</p> <p>Nimeto kent een werkdrukplan dat is gebaseerd op de aanvullende vragen over welzijn die we in het MTO 2019 en 2022 hebben opgenomen. De maatregelen die we hebben genomen om de werkdruk te verlichten, zoals fitheidsmetingen voor medewerkers middels het preventief medisch onderzoek (PMO), een stoelmassage en het platform OpenUp voor mentale fitheid, hebben hun vruchten</p>

	<p>Goed werkgever blijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voortzetting succesvolle initiatieven werkdrukplan. 	<p>→ 31,5% hoog/8,1% (eer hoog) (vorig MTO)</p> <p>→ 35,1% hoog/ 5,1% zeer hoog (benchmark)</p>	<p>afgeworpen. Uit de laatste meting blijkt dat de werkdruk gezonder is geworden. Op dit moment vindt 68,1% van de medewerkers de werkdruk goed, in vergelijking met 58,6% in de vorige meting. Ook in vergelijking met andere MBO-instellingen doen we het prima. Het is belangrijk om te benadrukken dat het MTO plaatsvond tijdens een intensieve verbouwingsperiode voor Nimeto, wat zowel voor de studenten als het personeel een behoorlijke uitdaging was. We houden de vinger aan de pols en continueren de succesvolle interventies.</p>
<p>Alle medewerkers in het MBO, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.</p>	<p>Indicatoren: we handhaven onderstaande scores:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tevredenheid ontwikkelingsmogelijkheden minimaal 7,1 <p>Goed werkgever blijven:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Handhaven professionaliseringsbeleid 	<p>11a. Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau).</p> <p>→ score 7,1 op een schaal van 1 tot 10 (benchmark 6.7 en vorig MTO 5,9)</p>	<p>Professionalisering maatregel 3.3.1, doelstelling 2.1, 2.2 en 2.3</p> <p>Ons motto "een Leven Lang Leren Ontwikkelen" geldt uiteraard ook voor ons eigen personeel. We stimuleren een leercultuur en de waardering voor ontwikkelingsmogelijkheden krijgt een dikke voldoende (8,2). Dit is aanzienlijk beter dan de scores van de benchmark en ons vorige MTO. We zijn blij met deze positieve resultaten en blijven investeren in mogelijkheden voor groei en ontwikkeling. Eerder noemden we al coachingsvaardigheden (voor gepersonaliseerd onderwijs), stagebegeleiding en LOB.</p> <p>Binnen Nimeto bieden we professionalisering op verschillende niveaus. Dit omvat collectieve studiedagen, teamtrainingen en individuele begeleiding. Op deze manier streven we ernaar om zowel de groei van het team als de individuele ontwikkeling van medewerkers te bevorderen. Sociale innovatie als voorwaarde voor vooruitgang.</p>
Doelstelling	Beoogde resultaten	Analyse- indicatoren	Analyse en maatregelen
<p>3.4 Het MBO wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Blijven innoveren en daardoor een toonaangevende school zijn. • Onderzoek en aansluiting bij een practoraat <ul style="list-style-type: none"> - Metaverse - energietransitie of zelf ontwikkelen. 	<p>Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau).</p> <p>→ geen</p>	<p>Innovaties maatregel 3.4.1 3.4.2 en 3.4.3</p> <p>In de vorige kwaliteitsagenda (zie ook bijlage 12) hebben we laten zien dat we op alle terreinen onderzoekend en innovatief bezig zijn geweest. We hebben fors geïnvesteerd in diverse onderzoeken. Of het nu gaat over de stap van 'kwaliteitszorg-denken' naar 'innovatie-denken', nieuwe onderwijsvormen, de aanschaf van de nieuwste technologieën tot toekomstverkenningen voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt. Een onderzoekende geest kenmerkt ons en is een wezenlijke eigenschap om innovatief te kunnen zijn. Wij blijven dus volop onderzoek doen. Practoraten zijn een onderzoeksvorm die wij nog niet hebben ingezet. Maar we staan open voor nieuwe mogelijkheden en samenwerkingsverbanden om onze innovatie-inspanningen te versterken. Ons doel is om in de komende periode aan te sluiten bij een of meerdere practoraten. We hebben er op dit moment twee in het vizier. Dit heeft onze voorkeur. Mocht dit niet lukken dan overwegen we zelf een practoraat te starten. Dit gaan we eerst onderzoeken.</p> <p>Bijzonder om te vermelden is de transitie die schildersbedrijven doormaken naar vastgoedbedrijven. Hierdoor wordt ingespeeld op innovaties als zonnepanelen, warmtepompen en smartbuilding. We hebben met enkele grotere bedrijven en andere scholen deze branchevernieuwing naar ons curriculum weten te vertalen. De intentie is een verbreding naar het VMBO en HBO. Doelstelling 1.4 en 2.1.</p> <p>Excellentie (zie ook bijlage 12) maatregel 3.4.2</p> <p>Onze twee excellentieprogramma's, van SIV en RES (de laatste samen met Cibap), worden al jarenlang hoog gewaardeerd door onze studenten. Hoewel ze tijdsintensief en uitdagend zijn, bieden</p>

			<p>ze waardevolle leermogelijkheden van elkaar en gastdocenten, ervaringsopbouw en netwerkkansen. Excellenten zijn niet noodzakelijk de beste studenten, maar wel de meest gemotiveerde. Het programma gaat verder dan het reguliere curriculum en omvat samenwerking met bedrijven en het werken aan echte opdrachten. Dit resulteert in een verdieping van het onderwijs en bevordert de persoonlijke en professionele groei van de studenten. Aan beide programma's kunnen ca. 20 deelnemers deelnemen.</p>
--	--	--	--