

# NIMETO

Kwaliteitsagenda 2024-2027

Samen ruimte maken, voor talent en vakmanschap, voor jezelf en de wereld.

het kader van de Werkagenda MBO 2023-2027 Samen Werken aan Talent

Maart 2024, versie 3.0

# Inhoudsopgave

Inleiding	3
<b>Deel 1 de haarvaten van Nimeto</b>	<b>4</b>
Wie zijn wij	5
Wat kenmerkt ons?	5
Samenwerkingspartners	6
Uitvoerig en evaluatie	8
Borging	9
Interne stakeholders	10
Ons werkgebied	10
Waar staan we nu?	11
<b>Deel 2 Dromen Waarmaken</b>	<b>13</b>
Het bevorderen van kansengelijkheid	14
Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	16
Kwaliteit, onderzoek en innovatie	19

# Inleiding

Deze kwaliteitsagenda van Nimeto is een belangrijke afspraak tussen Nimeto en het Ministerie van OCW. Het doel van deze afspraak is om de kwaliteit van het middelbaar beroepsonderwijs dat Nimeto aanbiedt te verbeteren. Hierbij gaat het om het leveren van goed onderwijs in verschillende opzichten.

Om je op weg te helpen, geven we een korte uitleg over de structuur van de kwaliteitsagenda.

In het eerste deel beschrijven we wie we zijn als Nimeto en wat ons kenmerkt. We leggen uit hoe we ons onderwijs uitvoeren, evalueren en bewaken. Ook geven we inzicht in ons werkgebied en doen we een SWOT-analyse.

Het tweede deel is het belangrijkste deel van onze agenda. Hierin beschrijven we onze doelen en ambities voor de komende vier jaar. We hebben een handig overzicht gemaakt (bijlage 1) waarin de analyse staat en de maatregelen die we gaan nemen om onze ambities te behalen.

In het derde deel staat informatie over de financiën, waar we onze prioriteiten leggen. De details staan in bijlage 2.

Tot slot zijn er enkele bijlagen toegevoegd met meer gedetailleerde plannen die al in werking zijn en die passen bij de doelstellingen in de kwaliteitsagenda, zoals het MBO Uitvoeringsagenda, het plan van aanpak voor het studentenleven en het plan van aanpak tegen stage-discriminatie.

We hopen zo een goed beeld te schetsen van onze kwaliteitsagenda en wat we willen bereiken. Wij hebben in ieder geval zin om er mee aan de slag te gaan.

College van Bestuur

Voorzitter Ondernemingsraad

Voorzitter Studentenraad

Henk Vermeulen

Chantal Weghorst

Danique de Rooij

## **Deel 1**

### **De haarvaten van Nimeto**

## Wie zijn wij?

Nimeto is de school van creatieve ruimtemakers. Dat nemen wij letterlijk. Wij leiden vakmensen op die ruimte maken voor de wereld om ons heen. Ruimte voor zichzelf en ruimte voor het experiment. Voor het maken van die ruimtes, het ontwerpen, realiseren en onderhouden hebben wij vakmensen nodig, zelfbewuste vakmensen die precies weten wat zij doen. Die mensen leiden wij op.

In onze school is ruimtemaken een begrip. Niet alleen in de letterlijke betekenis ook figuurlijk. Wij hebben een duidelijke focus, kiezen wat wij doen en wat wij niet doen, vragen ons steeds af of iets bijdraagt aan ons doel. Het doel om mensen grenzeloos te ontplooiën ([doelstelling 2.3](#)). En of onze aanpak de handigste is. Of het niet beter kan, zodat we ons doel beter of sneller bereiken. Keuzes maken dus. Keuzes maken betekent lef vertonen. Dat is ons DNA.

Ons doel is onze studenten op te leiden voor de wereld van morgen, voor hoe die wereld er over 5 of 10 jaar uitziet, wat dan nodig is ([doelstelling 2.1](#)). Dat lukt alleen door intensief samen te werken met de wereld om ons heen, onze community. Wij hebben de community gedachte omarmd en werken in vele samenwerkingsverbanden iedere dag aan ons doel. Samenwerken betekent samen met mensen in ons netwerk kijken hoe we elkaars doelen kunnen versterken, hoe we elkaar kunnen helpen. Dat doen we vanaf het eerste moment van ideevorming, dan ontstaat echte co-creatie.

## Wat kenmerkt ons?

### Vakschool

Nimeto is een vakschool. Ook daarin zit het maken van keuzes. Als vakschool heb je focus, je doet niet alles, je kiest. En een vakschool betekent dat je sectoraal werkt. Dat geldt ook voor ons. Als we kijken naar onze studenten dan komt meer dan de helft verder dan 30 km van ons vandaan. Sommigen van heel ver, anderen van dichtbij, slechts 10% komt uit de stad Utrecht. In het schooljaar 22-23 komt de verste student uit Groningen en zit bij ons in Utrecht op school, dat is onze wereld ([bijlage 3](#)).

### Netwerkorganisatie

Nimeto is een netwerkorganisatie. Wij doen veel met verschillende partners en in verschillende samenstelling. Dat geldt op alle terreinen, zowel als samenwerking met het bedrijfsleven als ook met overheden en met onderwijsinstellingen. Al jaren lang zoeken en creëren wij de verbinding. Graag verwijzen wij hiervoor naar ons jaarverslag 2022.

We hebben van onze samenwerkingen geleerd dat het bundelen van onze krachten een vliegwiel is om daadwerkelijk het verschil te kunnen maken met onze acties. Niet zozeer ieder voor zich aan de slag gaan, maar door gezamenlijk aan onze doelen te werken kunnen we groter denken en een grotere impact hebben.

Onze community is het kloppende hart voor onze contacten met de wereld om ons heen. De branches zijn goed vertegenwoordigd, zo heeft bijvoorbeeld de branchevereniging BNS Crisp een eigen pagina in onze Community. Activiteiten voor en door de leden geven inspiratie en leiden tot nieuwe initiatieven en samenwerkingen, zowel op Nimeto maar ook daarbuiten.

## Samenwerkingspartners

### *Onderwijs en overheid*

Jaren terug hebben we een burenoverleg opgestart in Utrecht om de samenwerking tussen de verschillende MBO-instellingen te bevorderen. We hebben een zusteroverleg met onze zusters Cibap en SintLucas, een

overleg met de creatieve vakscholen, we werken samen met onze collega's binnen de Nederlandse Vereniging van Vakscholen, we hebben veel contacten en projecten lopen met ROC's en AOC's, wij zijn lid van de Vereniging Agora Onderwijs Nederland en werken wij samen in Europees verband. Ook met het VO hebben we samenwerkingsverbanden lopen. Leerlingen van Het Element (een middelbare school uit Amersfoort) maken al vroeg kennis met ons en volgen tijdens hun VO-periode een deel van ons onderwijsprogramma ([doelstelling 1.4](#)).

Een aantal thema's pakken wij ook in breder verband in de regio op. De 4 Utrechtse MBO's en de gemeente Utrecht kennen al jaren een intensieve samenwerking op diverse thema's.

Een voorbeeld hiervan is dat de MBO-instellingen van Utrecht samen met de gemeente Utrecht een MBO-uitvoeringsplan hebben vastgesteld. Daar staan verschillende onderwerpen in. Zo hebben wij 2 jaar terug gezamenlijk een onderzoek laten doen naar stagediscriminatie. Dat onderzoek is de basis geweest voor een actieplan dat de 4 MBO-scholen met de gemeente, bedrijfsleven en SBB hebben afgesproken. Dat actieplan staat en dat actieplan gaan wij uitvoeren en die doelen gaan wij halen ([doelstelling 2.2](#)).

Datzelfde geldt voor studentenemancipatie. In Utrecht werken de studentenraden van onze 4 MBO-instellingen samen in SR030. SR030 heeft een actieplan gemaakt van wat de studenten zouden willen bereiken op het gebied van studentenparticipatie en studentenemancipatie. Dat actieplan hebben zij voorgelegd aan de Gemeente en de 4 MBO-instellingen. Daar zijn wij als scholen en gemeente achter gaan staan. Dat plan voeren wij uit ([doelstelling 1.1](#)).

De 4 Utrechtse MBO's en de gemeente werken in het programma Utrecht Leert samen binnen het thema binden boeien en behouden van nieuwe medewerkers ([doelstelling 3.3](#)).

Terugdringen voortijdig schoolverlaten ([doelstelling 1.3](#)) kent een lange traditie van samenwerken van het VO, MBO, leerplicht en RMC. Het gaat dan om thema's als het versoepelen van de overstap van VO naar MBO ([doelstelling 1.2](#)) en extra ondersteuning ([doelstelling 1.2 en 1.3](#)). Studentenwelzijn ([doelstelling 1.2](#)) is een thema dat op de agenda staat van 'MBO Samen'. Hier wisselen de Utrechtse MBO-instellingen kennis en ervaringen uit over de ondersteuning van studenten in het MBO en worden gezamenlijk nieuwe methodieken en aanpakken (door) ontwikkeld. Deze thema's vragen een goede samenwerking met alle partners die hier ook taken en verantwoordelijkheden in hebben.

De provincie Utrecht ondersteunt het platform Beroepsonderwijs Utrecht. Hier werken alle Utrechtse WO, HBO en MBO instellingen samen aan twee ambities, goede doorstroom van MBO naar HBO ([doelstelling 1.4](#)) en leven lang ontwikkelen ([doelstelling 2.1 en 2.3](#)).

Beroepsonderwijs Utrecht voert projecten uit om de overgang van het MBO naar het HBO soepel te laten verlopen, bijvoorbeeld door student coaches te koppelen aan MBO studenten die aan het HBO gaan studeren en door MBO keuzedelen over het HBO aan te bieden. De ambitie is altijd geweest om iedere student op de juiste plek te krijgen, daarom wordt nu ook aandacht besteed aan projecten die gericht zijn op doorstroom in de brede waaier van (beroeps)onderwijs.

Beroepsonderwijs Utrecht beoogt via her-, om-, en bijscholing de regionale tekortsectoren versneld van medewerkers te voorzien met de juiste vaardigheden en competenties.

De samenwerking draait om het platform 'MaakJeStap', de online gids voor loopbaan & ontwikkeling in de regio Utrecht. Dit initiatief draagt bij aan de gezamenlijke ambitie van de 'Human Capital Agenda Utrecht' om LLO te bevorderen, zodat de vaardigheden van professionals beter aansluiten bij de behoeften van huidige en toekomstige beroepen. De 'Human Capital Agenda' is een samenwerking tussen regionale overheden, onderwijsinstellingen en bedrijfsleven met als doel om de regionale arbeidsmarkt duurzaam te versterken. Maar ook het project Utrecht Creatieve Community is ingebed in Beroepsonderwijs Utrecht.

*Branche*

De contacten met de branche zijn intens en goed. We zijn nieuwsgierig naar elkaar en dat vormt de basis voor co-creatie. Samen met het bedrijfsleven geven we vorm aan Leven Lang Ontwikkelen ([doelstelling 2.3](#)). Daar waar behoefte aan is, ontwikkelen we. In het jaarverslag 2022 staat dit uitvoerig beschreven.

Een voorbeeld is de Metaverse Werkplaats die het bedrijf Media Perspectives samen met zes creatieve MBO-vakscholen is gestart. In de Metaverse Werkplaats worden nieuwe immersieve toepassingen ontwikkeld, die toegepast kunnen worden in verschillende sectoren, zoals gezondheidszorg, stedelijke ontwikkeling, onderwijs en uiteraard de media. Het is een creatieve broedplaats waar medewerkers van mediaorganisaties samen met studenten en docenten, gaan experimenteren met nieuwe technologieën. Een plek waar studenten, docenten en medewerkers van mediabedrijven opgeleid worden voor de volgende evolutie van het internet: web3 en de Metaverse. De werkplaats komt op het Media Park.

### *Gedeelde verantwoordelijkheid*

In al onze samenwerkingsverbanden is 'commitment' het sleutelwoord. Er is een gedeelde verantwoordelijkheid. De werkzaamheden verdelen we onderling naar wat het beste past bij elke instelling. Het gaat er niet om wat een individuele school doet en bereikt op een doelstelling. De resultaten op een doelstelling zijn voor ons allemaal. Wat daar bereikt wordt komt op het conto van alle 4 de scholen. Zo is Nimeto bijvoorbeeld namens alle scholen samen met de gemeente de trekker van de ambitie lijn 'Gelijkwaardige positie van studenten' uit het MBO Uitvoeringsplan en ROC Midden-Nederland samen met de Hogeschool Utrecht de kartrekker op de LLO katalysator. Dat wat Nimeto op 'gelijkwaardige positie van studenten' doet is net zo goed een resultaat wat MBO Utrecht, ROC Midden Nederland en GLU op hun conto kunnen schrijven. We zijn met zijn allen gezamenlijk resultaatgericht en verdelen daarbinnen onderling het werk. Omgekeerd geldt bijvoorbeeld hetzelfde voor de activiteiten van ROC MN op de LLO Katalysator.

In Utrecht werken de samenwerkende partners al in lijn met de bedoeling van de nieuwe kwaliteitsagenda. De samenwerking in het Utrechtse gaat zelfs nog verder; de partners opereren niet alleen vanuit een gedeelde visie, maar ook de gemeentelijke (subsidie)gelden worden beheerd in een gezamenlijke pot. Hoe mooi wil je het hebben!

De al bestaande samenwerkingsverbanden willen we verder consolideren. Deze hebben zich de afgelopen jaren bewezen. Maar we willen ook nieuwe samenwerkingen creëren. In een steeds veranderende wereld gaan nieuwe stakeholders een rol spelen. Zo heeft onze opleiding Vastgoed Project Manager contacten gelegd met een detachingsbureau voor LLO trajecten en met de groensector voor vergroening van gebouwen. Onze opleiding Ruimtelijk Vormgever trekt samen met de branche op om de omslag te maken van retail naar urban design. We weten nu nog niet precies wie onze partners over 3 jaar zullen zijn. Maar we weten wel dat onze community speelt hier een sleutelrol in kan spelen.

## **Uitvoering en evaluatie**

### *Samen*

Met onze partners hebben wij verschillende projecten en actieplannen lopen. Die plannen lopen al. Plannen die grote overlap hebben met de onderwerpen uit de werkagenda. Ambities die we al hebben afgesproken met onze stakeholders. Voor onze kwaliteitsagenda zijn dat onze uitgangspunten. Daar houden wij aan vast. Dat is ons commitment aan onze stakeholders. Daar zijn gezamenlijke analyses gemaakt en ambities en acties op geformuleerd. Die gaan wij niet openbreken omdat in de werkagenda andere accenten zijn gelegd. Dat is onze focus en zo werken wij vanuit de bedoeling. Alleen dan zijn wij als Nimeto een betrouwbare partner. Veelal zijn in dit soort samenwerkingsverbanden ook afspraken gemaakt over de evaluatie. Hier gaan wij bij aansluiten. En ook deze gaan wij niet openbreken.

Sommige actieplannen, zoals die met de gemeente Utrecht, hebben een andere looptijd dan de kwaliteitsafspraken MBO. Na afloop van de betreffende actieplannen zullen samen met de stakeholders de doelstellingen voor de komende periode bepaald worden en wat daarvoor nodig is. De analyses die voor het project gemaakt zijn, zijn daarbij belangrijke input. Als we nu hier niet zelf en *samen* met onze stakeholders het vervolg zouden bepalen, zou dat niet alleen tegen onze eigen visie indruisen, maar ook tegen de bedoeling van

de kwaliteitsagenda. Wel hebben we om die reden onze inzet op dit onderwerp iets zwaarder begroot in de eerste jaren van de kwaliteitsagenda. Maar houden we voldoende mogelijkheden om nieuwe of vervolmaatregelen in te zetten en succesvolle maatregelen te bestendigen.

Daar waar geen evaluaties met partners zijn afgesproken doen wij dat op onze manier, passend bij de organisatieontwikkeling en het DNA van Nimeto. Als kleine innovatieve school zijn wij sterk in beweging, wij maken ruimte voor het experiment en voor ontwikkeling. Innovatie is bij ons een werkwoord ([doelstelling 3.4](#)).

#### *Kwalitatieve evaluatie*

Bij Nimeto is 'learning by doing' de gangbare methodiek en spelen lef en snelheid een belangrijke rol. Dit maakt kwalitatief onderzoek meer geschikt dan kwantitatief onderzoek:

- Diepgaand inzicht in complexiteit: kwalitatief onderzoek stelt ons in staat om diepere inzichten te verkrijgen in het gedrag en ervaringen. Dit is cruciaal omdat het helpt begrijpen hoe studenten en docenten de 'learning by doing'-benadering ervaren en hoe deze aanpak effect heeft op hun resultaten.
- Flexibiliteit en aanpassingsvermogen: kwalitatief onderzoek is flexibeler en kan gemakkelijker worden aangepast aan veranderende omstandigheden. We kunnen zo snel inspelen op nieuwe ontwikkelingen en vragen, zonder te worden beperkt door vaste vragenlijsten of gestandaardiseerde meetinstrumenten die kenmerkend zijn voor kwantitatief onderzoek.
- Contextuele inzichten: kwalitatief onderzoek legt de nadruk op het begrijpen van de context waarin gedrag en ervaringen plaatsvinden. Voor 'learning by doing' is het van vitaal belang om de specifieke contextuele factoren te begrijpen die van invloed zijn op het succes. Kwantitatief onderzoek kan deze context voor ons onvoldoende in detail vastleggen.

Bij onze onderzoeken hanteren we de uitgangspunten van de Pareto-analysemethodiek. Net als bij een Pareto-analyse identificeren we de belangrijkste thema's en uitdagingen. Dit doen we door onze studenten en de studentenraad ieder jaar zelf aan te laten geven welke thema's belangrijk voor hen zelf (welzijn) en hun leerresultaat zijn. Deze onderwerpen zetten we boven op de agenda. We bespreken die in onze periodieke studentenpanels. Het stelt ons in staat om ons te richten op de componenten die het grootste verschil maken voor studenten. Door regelmatig te analyseren welke problemen of oorzaken de hoogste prioriteit hebben kunnen we blijven innoveren. Voor de oplossingsrichting kijken we vooral naar waar het goed gaat en waar we meer van willen. Dat is wat wij benoemen en waar we op inzetten. Daar zit onze energie.

Panelgesprekken passen bij ons DNA; samen met onze interne en externe community kijken wat werkt en wat niet. En daarop handelen. Vallen en opstaan. Onszelf gunnen wat we onze studenten ook gunnen. Vooral doen is daarbij bepalend: leren van de praktijk. En gelijk handelen. Dat is ook de reden dat wij de keuze hebben gemaakt om niet te blijven hangen in analyses en plannenmakerij. Dat zie je ook terug in onze kwaliteitsagenda. De plannen zijn beperkt, onze realisatie is groot. Daar waar het kan houden we aan deze vorm vast.

Nimeto doet niet mee aan de JOB enquête. Voor Nimeto worden de JOB-vragen die als indicator voor de kwaliteitsagenda gelden door OCW opgenomen in de NPO Studententepeiling. In het voorjaar van 2024 wordt de NPO studententepeiling uitgezet. Op basis van de resultaten formuleren we samen met de Studententepeiling een ambitie op de betreffende vragen. Waarbij ons hoofddoel is en blijft op die onderwerpen die de Studententepeiling belangrijk vindt samen met hen acties te formuleren en deze realiseren. Wij zijn er van overtuigd dat als we dat doen we daadwerkelijk een impact hebben, we veel sneller kunnen gaan en daar waar nodig de juiste aanpassingen kunnen doen. Die snelheid willen we behouden, we gaan niet wachten op het jaarlijkse kwantitatieve gegeven. We blijven continu schakelen op basis van frequente kwalitatieve gegevens. Wel zullen we steeds na het beschikbaar komen van de kwantitatieve gegevens deze evalueren en relateren aan onze doelstellingen om te kunnen bepalen of additionele activiteiten of aanpassingen op zijn plaats zijn.

Analoog aan de werkwijze die we bij studenten toepassen, kiezen we ervoor om met het bedrijfsleven en de innovatieraad expertsessies te doen. De branche, de innovatieraad en trendwatchers kijken en denken met ons mee over ons onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Brancheverenigingen zoals Fespa en Onderhoud.nl organiseren evenementen op en met Nimeto. Onze Adviesgroep Bedrijven Nimeto is samengegaan met onze Innovatieraad. Zij spelen een rol op onze jaarlijkse bedrijvendagen waar ca. 300



bedrijven aan meedoen. Op dit soort evenementen kijken we vooruit en doen we toekomstverkenningen voor de branche, maar kijken we ook terug en evalueren we thema's uit de kwaliteitsagenda.

#### *Wanneer*

We evalueren voortdurend, dat is inherent aan innovatief werken. Wanneer dat nodig is, wanneer dat past bij het stadium van voortgang. Trial and error vraagt voortdurend om reflectie en bijstellingen. Daarnaast hebben we ook een cyclus met vaste evaluatiemomenten, zoals de hiervoor genoemde meerjaarlijkse panelgesprekken met studenten, de jaarlijkse bedrijvendag en het jaarlijkse voortgangsgesprek met de teams over de 3jaarsplannen.

#### *Evaluatie kwaliteitsagenda*

Met de interne stakeholders gaan we jaarlijks de kwaliteitsagenda evalueren. Dit doen we in het tweede kwartaal. We zullen onze externe stakeholders jaarlijks vragen te reflecteren op de analyse die met onze interne stakeholders is gedaan. We gaan de stakeholders vragen niet alleen te reflecteren en evalueren op de voortgang van de doelstellingen, maar ook op onze samenwerking.

## **Borging**

Voor de borging van de dingen waar wij mee bezig zijn hanteren wij binnen Nimeto ons innovatiemodel (bijlage 4). Dit is een cyclus van voortschrijdende 3-jaarsplannen die ieder jaar geüpdatet worden. In dit model zijn de teams aan zet en schrijven hun eigen 3jaarsplan. In deze plannen kijken alle afdelingen van Nimeto hoe de wereld er over 5 of 10 jaar uitziet, welke keuzes zij daarbij maken voor Nimeto en wat dat voor de komende 3 jaar betekent voor het curriculum, voor de wend- en weerbaarheid van de studenten, de bedrijven en het netwerk waarmee we samenwerken en tot slot de organisatie en communicatie. De 3jaarsplannen van de teams vormen het hart van deze kwaliteitsagenda.

Door de afdelingen zelf de onderwerpen uit de kwaliteitsagenda in deze 3-jaarscyclus op te laten nemen, worden deze plannen lijnverantwoordelijkheden. We hebben jaren geleden de keuze gemaakt om activiteiten uit de staf in de lijn te zetten. Zo hebben wij geen stafafdeling kwaliteitszorg meer, maar een lijnverantwoordelijkheid voor de 3-jaarsplannen.

Omdat we in ons innovatiemodel eerst naar buiten kijken om te zien wat we binnen gaan doen, zit het in ons bloed om bij alles wat we doen onze stakeholders te betrekken. Zo is de buitenwereld in alle fasen betrokken, van ideevorming, uitvoering tot afsluiting. En zijn de plannen een gedeelde ambitie, uitvoering en verantwoordelijkheid.

Voor activiteiten die wij met onze community uitvoeren zijn de ideeën van onze stakeholders over hun borging van belang. Daar gaan wij als school niet alleen over. Wij geloven er dan ook niet in dat wij als school alles kunnen en moeten borgen. Soms ligt de borging bij een andere partij, zoals een gemeente of een andere MBO-instelling. Ook hierin werken we samen, ook hierin maken we keuzes, ook hierin stemmen we af.

Met Nimeto, SVO en LIS zijn we bezig een leernetwerk op het onderwerp 'kwaliteit' op te zetten. We leren van onze successen en de tegenvallers. Zo versterken we onszelf als lerende organisatie.

## **Interne stakeholders**

Ons personeel is auteur van de 3jaarsplannen en daardoor ook betrokken bij die onderdelen die we terugzien in de kwaliteitsagenda. Onze ondernemingsraad en studentenraad hebben wij in meerdere sessies betrokken in onze ambitievorming. Zij vormen een belangrijke toetssteen.

Op 12 resp. 14 juni 2023 hebben de OR en SR instemming gegeven op de in dit plan beschreven ambities.

De thema's uit deze kwaliteitsagenda staan op de agenda van het overleg van het CvB met de studentenraad en ondernemingsraad. Samen bepalen wij wat de prioriteit heeft en waar we ons elk jaar voor gaan inzetten.

Nimeto heeft geen ouderraad. De ouders van studenten hebben wij niet betrokken bij het bepalen van onze ambities. In onze onderwijsvisie zetten wij de student centraal en behandelen ze als volwaardige

gesprekspartners. Ook als zij nog geen 18 jaar zijn. Dat leidt er toe dat wij gesprekken alleen met ouders voeren waar dat een toegevoegde waarde kan hebben. Het is niet onze primaire focus. Zo dragen wij ook bij aan wend- en weerbaarheid en 20th century skills van onze studenten.

Onze Raad van Toezicht speelt een actieve rol bij de strategie bepaling.

## Ons werkgebied

Wij leiden op in de sectoren Vormgeving en Styling, Creatieve techniek en Vastgoed & Makelaardij. Voor een overzicht van ons opleidingsaanbod verwijzen wij naar [bijlage 5](#).

Nimeto is een vakschool die sectoraal werkt. We werken hierin samen met de onze partners in de branche. Overkoepelende thema's in de kwaliteitsagenda, zoals bijvoorbeeld kansengelijkheid en stagediscriminatie, pakken wij samen met onze regionale partners op. Zie hiervoor het kopje netwerkorganisatie.

Nimeto werkt sectoraal en opleiding specifiek, binnen de eigen context. In de 3jaarsplannen van de opleidingen beschrijft de opleiding zelf wat de ontwikkelingen in het werkgebied zijn, waar de kansen en uitdagingen liggen, waar ze goed in zijn en waarin minder goed en welke acties worden ondernomen. Zij kijken naar branche ontwikkelingen, maatschappij en onderwijs, technologie en pedagogisch didactische ontwikkelingen. Ofwel: de buitenwereld is leidend voor wat we binnen Nimeto doen. De 3jaarsplannen 2023-2026 zijn nu nog in de maak.

Ter illustratie van een analyse van een sector hebben een voorbeeld bijgesloten van een onderzoek van de opleidingen Sign, SDB en SW. Dit onderzoek *van de sector naar de sector* ligt ten grondslag aan het 3jaarsplan van deze opleidingen. Dit ene voorbeeld geeft een beeld van de breedte en diepgang van de analyse waarop de teams hun 3jaarsplannen baseren ([bijlage 12](#)). Zo is uit deze analyse gebleken dat de studenten van generatie Z behoefte hebben aan flexibel onderwijs, maar ook dat deze zich razendsnel ontwikkelende, innovatieve sector flexibel personeel nodig heeft. Sectoren komen elkaar steeds vaker tegen op de arbeidsmarkt, denk aan de inzet van signing op evenementen en beurzen. De opleiding speelt op deze vraag naar flexibiliteit in door onderdelen van de verschillende opleidingen samen te gaan te voegen en cross overs met andere opleidingen te gaan realiseren.

De optelsom van alle 3jaarsplannen moet uiteraard wel bijdragen aan de visie en doelstellingen van Nimeto, zoals deze in ons innovatiemodel ([bijlage 4](#)) zijn verwoord. Het resultaat van de school is immers de optelsom van de opleiding specifieke acties. Niet om van bovenaf overkoepelende acties te bepalen en ondernemen. Wel om de samenhang en samenwerking te borgen. De lijn blijft daarbij eindverantwoordelijkheid dragen. Zo maken steeds meer opleidingen de overstap naar portfolio diplomering. Vanuit het perspectief van Nimeto als geheel zullen daarvoor overkoepelende kaders gesteld worden. De brancheorganisatie van het vastgoed onderhoud heeft echter aangegeven vast te willen houden aan een eindexamen. Dat kan ook. Zo wordt invulling gegeven aan de koppeling onderwijs – arbeidsmarkt. Vanuit het perspectief van de vastgoedsector. Op deze manier worden zo de verschillende perspectieven ingebracht.

Nimeto biedt een aantal opleidingen aan die opleiden voor beroepen in de tekortsectoren. Deze sectoren zijn benoemd in de Utrechtse Talent Alliantie/Economic Board Utrecht. Dit zijn voor Nimeto onze opleidingen in de sector bouw (schilder, vastgoedonderhoud en stand-, en decorbouw) en techniek (sign). Hiervoor kijken we samen met de gemeente en provincie én met andere scholen hoe we deze sectoren zo goed mogelijk kunnen bedienen.

## Waar staan we nu?

In 2018 verscheen de eerste publicatie van de toen nieuw ingestelde Innovatieraad van Nimeto. In deze publicatie omschrijft onze Innovatieraad de vijf bewegingen in de wereld volgens het vijf I model van Paul Schnabel. Aan de hand hiervan maakte zij een analyse wat deze bewegingen voor de verschillende opleidingen van Nimeto zou kunnen betekenen. De vijf bewegingen die Paul Schnabel hanteert zijn:

### Individualisering

Eigen keuzes maken. Als handelend en verantwoordelijk persoon worden aangesproken/willen worden aangesproken. Op elk moment naar keuze, alleen of samen. Eigen smaak, stijl (create your own life).

### **Informalisering**

Voortschrijdende informalisering van menselijke relaties. Minder top down, minder gezag. Hogere en lagere cultuur door elkaar. Je kan met iedereen contact leggen.

### **Informatisering**

'e cultuur'. Digitale wereld met nieuwe mogelijkheden en spelregels. Informatie/data worden gebruikt en vermarkt. Steeds meer onzichtbare 'service' en control van klanten, gebruikers.

### **Internationalisering**

Grenzen vervagen. Internationale handel, migratie, toerisme maar ook culturele invloeden. Reactie is nationalisme en localisme.

### **Intensivering**

Sneller, nieuwer, hype- en beleveniscultuur. 'Kick's', persoonlijke belevenissen. Collectieve evenementen belangrijker. Heftige emoties. Alles verandert heel snel (of lijkt heel snel te veranderen).

Deze bewegingen herkennen wij duidelijk. Ook binnen het onderwijs. Dit perspectief leidt ertoe dat binnen Nimeto individualisering vertaald wordt naar gepersonaliseerd leren. Maar ook digitalisering zien wij terug in het onderwijs. Niet alleen nieuw technologieën, maar ook de hybride realiteit, waarbij grenzen tussen online en offline vervagen. Dit heeft invloed op onze sectoren en daarmee op termijn op ons onderwijs. Dit is echter voor een belangrijk deel sectoraal ingekleurd. Op dit moment voorzien wij geen overkoepelend perspectief. Dit zou kunnen veranderen op het thema AI. Dit gaan we de komende jaren nauwlettend volgen.

Ook informalisering waardoor netwerken sterker worden en hiërarchie steeds minder belangrijk wordt, zien we in het onderwijs. De rol van studenten en studentenraad bij de ontwikkelingen en ambities van de school is groot. Vanuit deze bewegingen werkt Nimeto aan een cultuurverandering. Wij zijn van een top down structuur omgegaan naar het geven van autonomie aan de opleidingsteams. Maar wij hebben ook een keuze gemaakt om gepersonaliseerd leren en daarmee diverse leerroutes, mogelijk te maken.

De resultaten van de cultuurverandering zijn al duidelijk te herkennen. Bijvoorbeeld in de manier waarop de pilot rond het Creatief Ontdekkingsjaar is ontstaan. Vorig jaar is na twee open huizen de openhuiscommissie, aan wie de organisatie van de open huizen gedelegeerd was, tot de conclusie gekomen dat er een verandering zichtbaar is bij de nieuwe studenten. Namelijk dat zij, mogelijk mede door corona, moeilijk een keuze kunnen maken voor een specifiek vak. De richting die zij op willen gaan is wel duidelijk maar welk vak nog niet. De openhuiscommissie heeft toen besloten om hier gelijk een antwoord op te formuleren. Dat werd het Creatief Ontdekkingsjaar. De groep pakte haar autonomie, pakte de flexibiliteit en pakte de innovatie om in een periode van twee weken te komen tot het Creatief Ontdekkingsjaar en die vorm gelijk tijdens het volgende open huis beschikbaar te stellen.

Dit overziend en terugkijkend naar de Swot analyse uit de vorige kwaliteitsagenda concluderen wij dat onderwerpen die wij destijds als zwakte formuleerden inmiddels naar de kant van de sterkte zijn opgeschoven. Het is mooi om dat op deze manier terug te zien.

Zoals hiervoor gezegd hebben wij de keuze gemaakt om de teams aan het stuur te zetten en ons innovatiesysteem te hanteren als leidraad voor continue ontwikkeling en kwaliteit. Dit betekent dat de opleidingen en afdelingen zelf hun eigen analyse maken. Zoals inmiddels duidelijk mag zijn, zijn er in veel plannen analyses gemaakt. Soms mondeling tijdens bijeenkomsten, soms met verslagleggingen. Deze analyses hebben o.a. geleid tot plannen voor met MBO-uitvoeringsplan en Utrecht Creatieve Community.

### **SWOTI-analyse**

Een overkoepelende SWOTI (strength/weaknesses/opportunities/threats/issues) analyse in de zin van kaderstellend voor de plannen is daarmee niet passend. Toch hebben wij voor deze kwaliteitsagenda een SWOTI analyse gemaakt op hoofdlijnen.

<p><b>Strengths</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Studenten waarderen kwaliteit en DNA Nimeto</li> <li>• Gemotiveerd en bevlogen personeel</li> <li>• Positionering Nimeto is goed</li> <li>• Zicht op ontwikkelingen in de bedrijfstakken</li> <li>• Innovaties worden snel geïmplementeerd</li> <li>• Studenten worden voorbereid op de beroepen van de toekomst</li> <li>• De Community van Nimeto</li> <li>• De wil om samen te werken</li> <li>• Innovatiemodel: eerst naar buiten kijken voordat je besluit wat je gaat doen</li> <li>• Regionale samenwerking</li> </ul>	<p><b>Weakness</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relatief hoge VSV</li> <li>• Laag jaar- en diplomarendement</li> <li>• Laag arbeidsmarktrendement</li> <li>• Administratieve systeemarchitectuur onvoldoende</li> <li>• Studentenwelzijn kan beter</li> <li>• LOB kan beter</li> <li>• Beleid studenten support team (nog) niet aanwezig</li> <li>• LLO geen doelgroepenbeleid</li> </ul>
<p><b>Opportunities</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Pioniersrol vanwege focus op beperkt aantal opleidingen</li> <li>• Netwerken steeds belangrijker</li> <li>• Arbeidsmarkt wenst innovatieve en creatieve medewerkers</li> <li>• Meerdere individuele leerroutes op komst</li> <li>• MBO imago steeds sterker</li> <li>• Multimedialiteit neemt toe</li> </ul>	<p><b>Threats</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Neiging tot kwantitatieve sturing door overheid</li> <li>• Opleidingen staan op sommige plekken op de arbeidsmarkt onder druk door automatisering</li> <li>• Externe ontwikkelingen gaan snel</li> <li>• Meer studenten met zorgvragen</li> <li>• Creatieve industrie bestaat steeds meer uit kleinschalige fluïde netwerken</li> <li>• Trage verandering wet- en regelgeving</li> </ul>

Kijkend naar deze SWOTI ligt vanuit het 5 I-model van Schnabel het zwaartepunt bij “Individualisering” en “informalisering”. Belangrijk voor ons succes zal zijn of wij in staat zijn om de ontwikkelingen bij te benen. En voldoende ruimte vinden in de wet- en regelgeving, opdat innovatie en onderwijsvernieuwingen niet belemmerd worden.

### Issues

Als we kijken naar de acties die bij meerdere 3-jaarsplannen voorkomen in relatie tot de kwaliteitsagenda zien we de volgende twee issues (hoofdkwesties) naar voren komen:

#### 1. Sociale aspecten

De zorgproblematiek neemt toe. Steeds meer studenten hebben ondersteuningsvragen. Mede door corona komen de sociale verbanden, die ook al onder druk stonden door ‘individualisering’, steeds meer onder druk te staan. Dit zien we iedere dag in de school terug. Voor ons betekent dit dat we het op het gebied van uitval (waaronder VSV) en studentenwelzijn een stuk beter willen moeten doen. Daarom investeren we hierin en herijken onder andere ons beleid studenten supportteam. We gaan verder investeren in goede ondersteuning en extra begeleiding. We willen de studenten nog beter zien. Met de studenten gaan we samen concrete acties ondernemen op die onderwerpen die daar het meeste aan bijdragen (zie ook deel 2 van deze notitie).

Het daadwerkelijk zien van studenten en daar gerichte activiteiten op ontplooiën zal naar onze stellige overtuiging ook bijdragen aan een hoger jaar- en diplomarendement en betere LOB. Wij zetten onze sterktes hiervoor in, zoals onze community en ons innovatievermogen en al onze ervaringen op het gebied van gepersonaliseerd leren.

#### 2. Economische aspecten

We zien dat studenten van Nimeto die voor een groot deel in de creatieve industrie werken, ten opzichte

van anderen een relatief laag arbeidsmarkt rendement hebben. Dit is (deels) te verklaren door de kenmerken van deze industrie. Wij zien dit ook terug bij onze zusterscholen Cibap en SintLucas. Voor onze vastgoedtak ligt dit anders. Uitgaande van dit gegeven willen we onze studenten zo goed mogelijk ondersteunen om hun een goede entree op de arbeidsmarkt te geven. Dit doen wij door onze externe oriëntatie (door middel van het innovatiemodel), sterke band met het bedrijfsleven en innovatievermogen in te zetten. We gaan ervoor zorgen dat onze studenten thuis zijn in de laatste ontwikkelingen en technieken die door de arbeidsmarkt worden gevraagd. We maken ze actief lid van onze community en ontwikkelen LLO-aanbod zodat zij zich bij Nimeto ook kunnen bijscholen. Zo wapenen we onze studenten tegen de vele en veelvuldige externe ontwikkelingen (zie ook deel 2 van deze notitie).

### **Rode draden Nimeto**

Voorgaande leidt tot de volgende rode draden voor de organisatie. Dit betreft activiteiten die in meerdere 3-jaarsplannen naar voren komen.

#### **Samenwerken/verbinden**

Samenwerken is een uitgangspunt voor Nimeto. Het perspectief van Nimeto is dat samenwerken onlosmakelijk is verbonden met de maatschappelijke rol die wij als onderwijsinstelling hebben. Het stimuleren van samenwerking heeft daarmee prioriteit. Wij gaan onze community verder ontwikkelen. Datzelfde geldt voor de samenwerking tussen Nimeto en regionale en sectorale partijen. Samenwerking die wij de komende jaren willen behouden c.q. uitbreiden zijn die tussen de 4 Utrechtse scholen en de gemeente, de samenwerking met Cibap en SintLucas op het gebied van leven lang ontwikkelen, de samenwerking in UCC.

#### **Studentenondersteuning**

Veel opleidingen zijn aan het zoeken wat de juiste studentenondersteuning zou moeten zijn. Het perspectief van Nimeto is dat wij de juiste dingen willen doen en allereerst heldere keuzes maken wat wij wel en niet doen. En daarna dat wat wij doen goed doen. Nimeto kiest ervoor om kwalitatief intensief het gesprek aan te gaan met de Studentenraad. Daaruit zal een aanpak volgen die voor de school van toepassing is. Daarnaast starten we met zogenaamde interne begeleiders.

#### **Gepersonaliseerd leren**

In alle sectorale opleidingsplannen komt de wens tot gepersonaliseerd leren naar voren. Het perspectief van Nimeto is om meerdere onderwijsvormen naast elkaar in huis te hebben. Wij gaan ervan uit dat net als bij radio en televisie meerdere vormen naast elkaar zullen bestaan. Wij geloven niet in de keuze voor één vorm. De komende jaren gaan wij wel kijken waar, in hoeverre en op welke vlakken wij vanwege beheersbaarheid willen gaan uniformeren in aanpak of juist vrijheid toestaan. In beide gevallen willen wij de mogelijkheden met minimaal 10% uitbreiden.

#### **LLO (leven lang ontwikkelen)**

In de plannen van de meeste opleidingen zijn duidelijke bewegingen te zien naar een steeds belangrijkere positie van LLO. Het perspectief van Nimeto is dat wij studenten grenzeloos willen ontplooiën gedurende hun hele leven. Wij willen hier verder op inzetten. Het komende jaar gaan wij een aantal experimenten doen om van te kunnen leren. Wij willen zo voorzien in de behoefte van de sectorale arbeidsmarkt. De omzet aan LLO-activiteiten zal daarom groeien met 25%.

#### **Portfolio diplomering**

In grote delen van de school ontstaat steeds meer behoefte aan portfolio diplomering. De afgelopen jaar heeft Nimeto geparticipeerd in de pilot met de Onderwijsinspectie over anders verantwoorden van het diplomabesluit. Het Nimetoperspectief is dat wij als school deze kant op willen. Maar wij realiseren ons dat sectoren andere keuzes kunnen maken. Deze sectorale keuzes staan wij toe waardoor ook het sectorperspectief weerklinkt in onze organisatie.

#### **Managementdevelopment**

Het wordt uit de verschillende 3-jaarsplannen duidelijk dat een nieuwe manier van leiderschap nodig is binnen Nimeto. Dit vindt zijn oorzaak in de vele innovaties waar Nimeto mee bezig is. Wij gaan de komende periode bekijken op welke wijze wij de sturing van de organisatie van het onderwijs vorm willen geven om een zo hoog mogelijk responsiviteit en flexibiliteit te realiseren.

## Taal- en rekenonderwijs

Vanuit overkoepelend NimeTo perspectief maken we taal- en Rekenonderwijs aantrekkelijk door het gepersonaliseerd aan te gaan bieden. De taal- en rekendocenten ontmoeten studenten en elkaar in een opleidingoverstijgend taal en reken centrum. Het sectorale perspectief komt tot uiting in het vakgerichte taal- en rekenonderwijs dat binnen de opleidingen plaats zal vinden.

## **Deel 2**

### **Dromen waarmaken**

# AMBITIES

## Prioriteit 1 Het bevorderen van kansengelijkheid

Het studentenwelzijn en de uitval op Nimeto vragen aandacht. De NPO studentenpeiling laat zien dat we sterk inzetten op begeleiding, meer dan andere scholen, maar dat we mogelijk effectiever kunnen zijn.

Waar liggen de aandachtpunten

- We gaan niet meer *voor onze studenten denken*, maar we gaan *onze studenten vragen* wat zij vinden dat Nimeto kan of moet doen. Daardoor verwachten we een betere aansluiting te vinden.
- Passende onderwijsvormen. We zien dat deze onderwijsvormen een grote aantrekkingskracht hebben op een brede groep jongeren; de notoire twijfelaars, thuiszitters, jongeren die om diverse redenen niet in het reguliere schoolsysteem passen, de invulling van een tussenjaar, ter voorbereiding op het HBO.
- Intern begeleider: met als doel het versterken van de begeleiding binnen de onderwijsteams en het van elkaar leren tussen de opleidingsteams.
- We vergroten onze Community met de communities van andere scholen. Wij bieden een groot netwerk en een breed scala aan activiteiten om de stap naar werk te verkleinen (vragenuurtje loopbaanbegeleiding, sollicitatietrainingen, starten eigen bedrijf, workshops, netwerkevenementen tot een vacaturebank).
- We kiezen bij dit onderwerp voor ene regionaal perspectief samen met de Utrechtse MBO-instellingen en de gemeente Utrecht. Een deel van onze inspanningen gaan we daarom samen inzetten op het verstevigen van deze samenwerking.

### 1.1 Studentenparticipatie en –emancipatie

Voor Nimeto betekent het bevorderen van kansengelijkheid ervoor zorgen dat je passende onderwijsvormen hebt voor iedere student. Om die reden kan je bij Nimeto dezelfde opleiding in verschillende vormen volgen. Zo hebben wij van een aantal opleidingen inmiddels naast de klassikale vorm ook een vorm die je het beste kunt omschrijven als het Agora-onderwijs in het MBO. Bij deze volstrekt vrije vorm bepaalt een student zelf wat hij wanneer en hoe wil leren. De docenten begeleiden de studenten bij dit proces. Door verschillende manieren van onderwijs aan te bieden geven we de mogelijkheid aan studenten van verschillend pluimage een opleiding te kunnen volgen op een manier die bij hen past. Zo dragen wij bij aan inclusiviteit.

**Ambitie:** We bieden een volwaardig aanbod onderwijsvormen aan, waardoor studenten onderwijs kunnen volgen op een manier die bij hen past.

**Aanpak:**

- We ontwikkelen de experimenten waarmee we gestart zijn verder door.
- We gaan onderzoek doen naar de juiste coachingsvaardigheden en trainen ons personeel op.
- We gaan collega instellingen informeren en inspireren.

Naast deze verschillende vormen is Nimeto er ook van overtuigd dat plezier tijdens je opleiding belangrijk is. En we weten allemaal dat plezier niet alleen van school afhangt maar ook van je leven als student daaromheen. Om die reden steunt Nimeto het actieplan dat door de gezamenlijke studentenraden van Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Utrecht, ROC Midden Nederland en Nimeto is gemaakt. In dit actieplan beschrijven zij hoe zij 030, het platform waar de 4 studentenraden in samenwerken, gepresenteerd aan de besturen van de scholen en de gemeente Utrecht ([bijlage 6](#)). Dit plan is omarmd.

Utrecht was in 2022 de eerste studentenstad die de deuren opende voor mbo's. Na dit breekijzer gaan we inzetten om drempels voor deelname aan het studentenleven - zoals quota voor aantal leden uit mbo of leeftijdsgrenzen - die er nog zijn verlagen. Bovenal voeren we campagne om het imago van het mbo te verbeteren.

**Ambitie:** MBO'ers maken gelijkwaardig deel uit van het Utrechtse studentenleven. Er is een toename in Nimeto studenten die deelnemen aan het Utrechtse studentenleven.



Aanpak: Uitvoering Integrale aanpak MBO-studentenleven, als onderdeel van het MBO-uitvoeringsplan 2023-2026, Waardering voor vakmanschap (bijlage 6).

## 1.2 Welzijn

In het hart van Nimeto ligt een diepgewortelde zorg voor het welzijn van haar studenten. Recent onderzoek, zoals de NPO enquête, benadrukt dat dit een cruciaal aandachtsgebied is. Nimeto is vastbesloten om op diverse fronten te groeien en te verbeteren.

We stoppen met **voor onze studenten te denken**, maar **vragen we onze studenten zélf** waar Nimeto op kan en moet inzetten. Zo is peercoaching nu vooral gericht op de inhoud van het onderwijsprogramma en het voorbereiden op de stage. De studentenraad heeft aangegeven het voortouw te willen nemen om peercoaching meer in te zetten op welzijn. Nimeto gaat dit faciliteren.

Ambitie: Onze studenten voelen zich prettig en veilig op Nimeto; dat zien we aan:

- De ingezette daling zet door. In 2027 is het percentage studenten dat een (zeer) slechte mentale gezondheid ervaart gedaald naar 18% (NPO studentenpeiling).
- We hebben op een zeer praktische en directe manier een bijdrage geleverd aan het verhogen van studentenwelzijn op die punten waarvan de studentenraad aangeeft dat zij die graag willen aanpakken (bron: interne evaluatie studentenraad).

Aanpak : Samen met de studentenraad formuleren we maatregelen hoe we gezamenlijk het welzijn kunnen verhogen. Als basis dienen de uitkomsten van de NPO studentenpeiling én de jaarlijkse panelgesprekken met studenten. Hier halen we op waar studenten behoefte aan hebben en waarvan zij vinden dat school hier een rol in kan of moet spelen. Vervolgens maken we samen met de studentenraad op grond van deze uitkomsten een activiteitenplan. Dat voeren we uit.

Nu starten we vast met de activiteiten die onder de *veiligheid, inclusiviteit, ondersteuning en sociale activiteiten* en [doelstelling 1.3](#) zijn genoemd.

### *Veiligheid*

Nimeto staat bekend als de school die voelt als een warm bad. Iedereen kan bij Nimeto helemaal zichzelf zijn. Dat krijgen we altijd terug. Die veiligheid willen we handhaven.

Ambitie: We behouden het hoge gevoel van veiligheid. De uitkomsten van de JOBvraag in de NPO studentenpeiling laten zien dat Nimeto in de top 10 zit.

Aanpak:

- We gaan ons veiligheidsplan verbreden naar een *integraal* veiligheidsplan op de 4 domeinen (leer- en werkklimaat, curriculum, incidenten, infrastructuur)
- Naast de nieuwe klachtenregeling gaan we met de SR inzetten op een steviger *meldprocedure*. Dit is voortraject is voor studenten vaak belangrijker en spannender dan uiteindelijk een formele klacht indienen. We onderzoeken daarbij met de studentenraad de rol van peercoaching.
- We gaan nauw samen werken met de buurt en de gemeente om een aangename en veilige omgeving te behouden.
- We doen een nulmeting naar veiligheid bij stagebedrijf.

### *Inclusiviteit*

We willen toegankelijk zijn voor iedereen. Wij zijn als Nimeto ervan overtuigd dat gepersonaliseerd leren hier een belangrijke bijdrage aan kan leveren. Als je op een manier kan leren die bij je past, die rekening met je houdt, die kijkt waar jij extra hulp en ondersteuning nodig hebt, dan kan je vliegen. Gepersonaliseerd onderwijs biedt ook veel meer mogelijkheden voor tussentijdse instroom.

Ambitie: We zijn een toegankelijke school die aantrekkelijk is voor alle studenten.

Aanpak:

- We gaan bij al onze opleidingen we meerdere instoommomenten realiseren.
- We gaan voor al onze opleidingen een oriëntatiejaar en de mogelijkheid van gepersonaliseerd onderwijs realiseren.
- Zie ook aanpak voor studenten onder het kopje ondersteuning.

- We maken onze ruimtes voor iedereen toegankelijk.

### *Ondersteuning*

Wij hebben op allerlei terreinen veel hulp geboden aan onze studenten, zelfs het meeste van heel Nederland volgens het NPO onderzoek. Gezien de aard van onze opleidingen en de samenstelling van onze studentenpopulatie, heeft Nimeto altijd al een groot aantal studenten met internaliserende begeleidingsthematiek. Ons ondersteuningsaanbod is daar goed op toegespitst. Nimeto zit in de top 10 van scholen met een studentenpopulatie met een slecht mentaal welzijn. Toch slaagt Nimeto erin bovengemiddeld te scoren op het beperken van studievertraging. Van de persoonsgebonden uitvalredenen, geeft bijna 45% van de studenten aan dat dit buiten de directe of indirecte invloedssfeer van school ligt.

Ondanks dat, blijkt uit de NPO studentenpeiling dat een kwart van de studenten met een hulpvraag niet tevreden is over de geboden hulp. We maken hier een speerpunt van. We gaan aan onze studenten zélf vragen welke ondersteuning Nimeto zou moeten bieden. Daar zetten we activiteiten op met als doel ons ondersteuningsaanbod te actualiseren.

- Ambitie:
- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding is in 2027 gestegen naar 80% (meting: NPO studentenpeiling).
  - Ons ondersteuningsaanbod is geactualiseerd en is bekend bij de onderwijsteams.

- Aanpak :
- Vraag en aanbod: door panelgesprekken en peercoaching gaan we in beeld brengen aan welk soort ondersteuning studenten zelf aangeven behoefte te hebben. Met de studentenraad prioriteren we de uitkomsten en maken we een activiteitenplan ([zie doelstelling 1.3](#))
  - Aan de voorkant: we gaan de intern begeleiders (zie 1.3) bij de intake van studenten met een ondersteuningsbehoefte betrekken.
  - Maatwerk: wij gaan studenten die even niet mee kunnen met het onderwijs betere mogelijkheden bieden om een aangepast programma te volgen.
  - Samenwerking: we gaan de samenwerking versterken met externe specialisten via Gemeente en MBO Samen (samenwerking van 4 Utrechtse mbo's op het gebied van extra ondersteuning).

### *Sociale activiteiten*

Door Corona zagen we een verdubbeling van studenten met sociale problemen (één op de vijf studenten). Een kwart hiervan kampt met ernstige problematiek.

Hier willen wij een speerpunt van maken. Ook omdat juist gepersonaliseerd leren een mogelijk tegendraads effect kan hebben op sociale problematiek. Hier zijn wij ons terdege van bewust. Daarom gaan wij preventief inzetten op sociale activiteiten en de onder [doelstelling 1.1](#) genoemde activiteiten van studentenparticipatie en -emancipatie.

- Ambitie:
- We willen onze studenten de mogelijkheid geven zich meer verbonden te voelen en meer deel te kunnen nemen aan sociale activiteiten.

- Aanpak:
- Jaarlijks gaan we minimaal één schoolbrede sociale activiteit organiseren.
  - We gaan de door Nimeto studenten opgerichte studentenvereniging RSHV versterken.
  - Uitvoering Integrale aanpak MBO-studentenleven, als onderdeel van het MBO-uitvoeringsplan 2023-2026, Waardering voor vakmanschap. Zie [doelstelling 1.1](#). en [bijlage 6](#).
  - We gaan activiteiten buiten het lesprogramma aanbieden, zoals workshops in de Maakplaatsen en via de Community. Leren en socializen tegelijk.

## 1.3 Voortijdig schoolverlaters

Binnen Nimeto zien wij dat het aantal voortijdig schoolverlaters de laatste jaren erg gestegen is. Sterker dan bij vergelijkbare andere opleidingen. Een belangrijke reden is het door Corona wegvallen van veel creatieve “maaklessen”, dat waarvoor veel studenten naar Nimeto komen. Nimeto is een kleine vakschool waar studenten ook voor kiezen, omdat ze hier gezien worden en geen nummer zijn. En dat lukte niet door Corona beperkende maatregelen.

Absoluut gezien is de grootste stijging vsv op niveau 4 en procentueel gezien niveau 2. Daarom richten we ons beleid niet specifiek op één niveau. De opleidingen zijn aan zet om een plan te maken dat aansluit bij hun situatie. Schoolbreed handhaven we voor niveau 2 kleinere klassen.

De meest voorkomende uitvalredenen zijn verkeerde studiekeuze en persoonsgebonden factoren. We zien een stijging in de tweede uitvalreden. Daar gaan we ons ondersteuningsaanbod op inrichten (zie verder [doelstelling 1.3](#)).

We willen de onderwijsteams versterken in het begeleiden van studenten. Per team gaan wij een intern begeleider aanstellen. Deze vormt de brug tussen het studentensupport team en het onderwijsteam. De belangrijkste taak van de IB-er is het signaleren van problemen en de mentoren te ondersteunen bij het oplossen daarvan.

We gaan de teams hierbij ook ondersteunen door een toegankelijk dashboard te ontwikkelen waarin ze de uitval goed kunnen monitoren en kunnen (bij)sturen.

Zoals eerder aangegeven denken wij met gepersonaliseerd leren wij een belangrijke bijdrage aan het terugdringen van vsv kunnen leveren.

**Ambitie:** Het vsv percentage van niveau 2 studenten is 11,0%. Het vsv percentage van niveau 3 en niveau 4 studenten 3,8%

**Aanpak:**

- We handhaven de kleinere klassen niveau 2.
- We gaan niveau 2 studenten meer mogelijkheden voor maatwerk bieden (lint/blok stage, BOL/BBL en gemengde leerweg)

**Ambitie:** Op basis van de uitkomsten van de JOB-vraag die wordt toegevoegd aan de NPO studentenpeiling, formuleren we met de studentenraad een ambitie op tevredenheid begeleiding. Dit betekent echter niet dat we nu geen maatregelen nemen. De te nemen maatregelen vinden immers plaats op basis van de kwalitatieve onderzoeken en de duiding daarvan.

**Aanpak:**

- We gaan het mentoraat versterken door de nieuwe rol 'intern begeleider' binnen teams om persoonlijke begeleiding in de teams te versterken.
- We gaan een toegankelijk en gebruikersvriendelijk dashboard ontwikkelen.
- We gaan onderzoeken hoe we een genuanceerder beeld van uitvalredenen kunnen krijgen (bijv. test met peercoaching bij exitgesprek) en dit invoeren.
- Community: we gaan een passend aanbod voor studenten ontwikkelen voor de stap van school naar werk (vacaturebank, loopbaan vragenuurtje, netwerk-evenementen, sollicitatietraining, starten eigen bedrijf, gebruik Maakplaatsen).
- Realisatie ambities nazorgsubsidie.
- Zie onze activiteiten onder [doelstelling 1.2 en 2.1](#).

#### 1.4 Beroepsgerichte route

Nimeto werkt op het gebied van doorstroom samen met het VMBO, o.a. in de Schoolwerktagenda die de MBO-instellingen en de VMBO-instellingen in de regio gezamenlijk hebben afgesproken. Daarnaast heeft Nimeto ook individuele arrangementen met verschillende VMBO-scholen. Zoals bijvoorbeeld met Het Element uit Amersfoort, waar al een aantal jaren lang studenten van het VMBO een aantal dagen per week bij Nimeto op school doorbrengen.

Nimeto werkt ook samen met het HBO en WO. Dit doen wij in tal van individuele samenwerkingsverbanden, maar vooral in Beroepsonderwijs Utrecht, een samenwerkingsverband van alle MBO-instellingen uit de regio Utrecht met de HBO-instellingen en sinds kort ook de Universiteit. Ook hier is de doorlopende leerlijn een van de onderwerpen waar Beroepsonderwijs Utrecht zich mee bezighoudt.

**Ambitie:**

- We consolideren de goede samenwerking binnen de beroepskolom.
- We handhaven het bovengemiddelde studiesucces van eerstejaars in het HBO.

- We ambiëren een breed aanbod van onderwijsvormen waarin studenten zich goed kunnen oriënteren - met een risico op uitval voor Nimeto, boven een stijging van het startersresultaat. Uitval onder studenten die het oriëntatiejaar hebben gevolgd is lager dan die onder studenten die geen oriëntatie hebben gevolgd (eigen meting).
- Starters resultaat stijgt naar 80%.

Aanpak:     • Realiseren agenda beroepsonderwijs Utrecht (positionering mbo).  
               • We onderzoeken verdere samenwerking MBO en HBO. Daar waar geen doorlopende routes zijn met partners of het HBO hier geen interesse in heeft, onderzoeken we of we hier zelf een rol kunnen pakken.

### 1.5 Laaggeletterdheid

Ook in de arbeidsmarktregio Utrecht is er sprake van laaggeletterdheid, dat is met 6,3% lager dan het landelijk gemiddelde van minimaal 10% per regio (Geletterdheidinzicht - Home.) Utrecht heeft hiervoor een regionaal programma.

Nimeto heeft geen/nauwelijks laaggeletterde studenten. Nimeto zet daarom niet in op de doelstelling verminderen laaggeletterdheid.

Wij vinden het wel belangrijk om onze studenten op het vereiste examenniveau voor te bereiden. Bij ons ligt de uitdaging daarbij meer bij specifieke ondersteuningsvragen. Wij kunnen dit opvangen in de programmering van ons innovatieve Taal- en rekencentrum.

Zie hiervoor [doelstelling 3.1](#)

Ambitie:     geen ambitie naast invoering Taal en Rekencentrum (zie 3.1).

Aanpak:     zie aanpak bij 3.1

## **Prioriteit 2 aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt**

Als vakschool van de creatieve ruimtemakers is Nimeto al 100 jaar ingebed in de arbeidsmarkt. Dat zit in ons DNA. Daarom hebben wij de communitygedachte omarmd. Je kan alleen zorgen voor een goede aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt als je constant het vizier hebt op de wereld. En dan met name hoe die wereld er over 5 tot 10 jaar uitziet. De studenten die volgend jaar bij ons beginnen komen immers over 5 jaar op de arbeidsmarkt. Vandaar Nimeto's keuze voor voortdurende innovatie. Dit leidt ertoe dat we niet alleen de verkenning samen met onze community maken maar ook de acties die wij ten gevolge daarvan maken. Die doen wij ook samen met bedrijfsleven en andere stakeholders. Projecten en gastlessen maken onlosmakelijk onderdeel uit van ons onderwijs.

Toch tonen de cijfers aan dat Nimeto een laag diplomarendement heeft en een laag arbeidsmarkt rendement. We zien een verschil in de sectoren waarvoor we onze studenten opleiden.

### **De sector Creatieve industrie**

Deze sector is minder goed georganiseerd omdat hij voor meer dan de helft (52% in Utrecht) uit kleine zelfstandigen bestaat. Van deze zzp-ers is bekend dat zij de eerste jaren een langzame start qua inkomen hebben. Ná afstuderen starten zij pas met het werven van klanten. Op dat moment hebben zij nog een beperkt portfolio om klanten mee aan te kunnen trekken. Deze langzame inkomensstart is terug te zien in de CBS enquête die één jaar na afstuderen meet. Maar ook daarna blijft deze relatieve sectorale achterstand nog zichtbaar.

Studenten die in deze sector een opleiding hebben gevolgd, komen vaak terecht buiten de creatieve industrie. Het aantal afgestudeerden in deze sector met werk als voornaamste inkomstenbron is relatief laag is. Ook hebben zij een relatief laag uurloon. Dit beeld zien wij ook terug bij onze zusterscholen Cibap en SintLucas. Maar het belang van creatieve beroepen voor andere sectoren groeit, en vooral in de regio Utrecht/Amersfoort (bron: De monitor creatieve industrie 2023). Meer dan de helft van alle banen in de creatieve industrie wordt ingevuld door **zzp'ers**. Deze groep zet veel minder op LLO. Daar ligt een opdracht: uit eigen middelen hebben we daar een start mee gemaakt voor de Utrecht Creative Community. Dit willen we met kwaliteitsgelden uitbreiden en continueren.

Er liggen kansen in nieuwe ontwikkelingen als AI, de metaverse en immersive design. Grote transities met veel kans op werk. De slaagkans ligt daar waar de sector zich goed weet te organiseren en samen te werken. We gaan de communities van HKU, HU, Creative College, ROC Midden Nederland en Nimeto verbinden in één ecosysteem. Deze Community vormt een vangnet voor de creatieven. Naast de gemeente Utrecht gaan we dit ook voor Amersfoort doen. Concreet gaan we via onze community extra ondersteuning bieden aan onze studenten. Zo gaan we ten behoeve van het verdienvermogen samen met de Kunstenbond aanbod organiseren rond Fairpay. Maar ook aanbod op het gebied van ondernemerschap en netwerken. Op onze maakplaatsen (in school) gaan we workshops verzorgen waar geleerd kan worden en tegelijkertijd sociale verbanden worden gecreëerd.

### **De sector Afbouw, hout en onderhoud.**

De doorstroom naar vervolgonderwijs is wat hoger dan gemiddeld. We zien ook dat Nimeto afgestudeerden relatief minder werken. Maar degenen die werken doen het goed; ze hebben bovengemiddeld vaak een baan in de sector en worden hier ook bovengemiddeld voor betaald.

Deze sector heeft veel werkgelegenheid. Daarom zien we vooral kansen in LLO-trajecten, die we samen met de sector vorm gaan geven. De bedrijfstak vraagt immers nú om werknemers. Om goed op die vraag in te spelen gaan we in ons onderwijs ook meer differentiëren bieden, zoals maatwerk, BOL, BLL, gemengd, op locatie. Maar er liggen ook kansen als we groter denken en samenwerken met sectorale en regionale partners, zoals in de inmiddels goedgekeurde verlengde RIF aanvraag voor de vastgoedsector.

Kansen liggen verder in het aanboren van nieuwe markten, zoals het groen in vastgoed en SMART buildings. We zoeken ook de samenwerking met minder voor de hand liggende samenwerkingspartners als detachingsbureaus.

## **2.1 Weloverwogen keuze**

Het is belangrijk dat studenten een weloverwogen keuze maken. Wij zien de laatste tijd steeds vaker dat jongeren weten dat ze bij Nimeto een opleiding willen volgen, maar dat de keuze voor een specifieke opleiding nog niet gemaakt is. Om die reden zijn wij in het schooljaar 2022-2023 gestart met een pilot: het Creatief OntdekkingsJaar. In dit ontdekkingsjaar combineren wij creatieve vakken van allerlei sectoren. Zo komen onze studenten ook in aanraking met vakken en beroepen uit de tekortsectoren. Het is voor ons belangrijker dat de student de juiste keuze vanuit eigen ambities maakt dan ze geforceerd naar tekortsectoren toe te duwen. Maar door deze vorm brengen we ze daar in ieder geval wel mee in contact. Mede op basis van de maatschappelijke ontwikkelingen van de tekortsectoren, zoals verwoord in de kwaliteitsagenda, hebben we besloten de pilot van COJ in ons standaardaanbod op te nemen. De komende jaren willen wij deze vorm verder invoeren en door ontwikkelen.

De keuze voor tekortsectoren maken leerlingen al in het VMBO. Wij ondersteunen dat door samenwerkingsverbanden in het VMBO zoals Het Element in Amersfoort en onderzoeken nu de samenwerking met het Vakcollege Rijnmond in Katwijk.

Maar ook tijdens de studie kan een student Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding nodig hebben. Als tóch een verkeerde keuze is gemaakt kunnen studenten via het Creatief Ontdekkingsjaar kennis maken met andere opleidingen en (tekort)sectoren. En uiteraard begeleiden we studenten naar een vervolgstap op het gebied van werk of leren. Onze LOB medewerker/coördinator maakt daarom onderdeel uit van ons bureau bedrijfscontacten.

Excursies naar bedrijven zit al bij veel van onze opleidingen in het onderwijsprogramma. Onze contacten met het bedrijfsleven zijn immers goed. Via onze Community kunnen onze studenten laagdrempelig contact leggen om op bezoek te gaan bij een bedrijf. Om te zien hoe het er aan toe gaat, als voorbereiding op het kiezen van een stageplaats of straks ook voor werk.

**Ambitie:** Op basis van de uitkomsten van de JOB-vraag die wordt toegevoegd de NPO studentenpeiling, formuleren we met de studentenraad een ambitie op tevredenheid LOB. Dit betekent echter niet dat we nu geen maatregelen nemen. De te nemen maatregelen vinden immers plaats op basis van de kwalitatieve onderzoeken en de duiding daarvan.

**Aanpak:** We gaan LOB stevig inbedden het onderwijs.  
We gaan de mentoren/coaches professionaliseren.

**Ambitie:** We bieden alle studenten de mogelijkheid om een weloverwogen opleidings-keuze te maken door laagdrempelig kennis te maken met een opleiding/branche.

**Aanpak:** We ontwikkelen Creatief Ontdekkingsjaar door voor een bredere doelgroep.  
We stimuleren studenten de weg naar onze Community te vinden.

**Ambitie:** LOB heeft een plek gevonden in onze samenwerkingsverbanden.

**Aanpak:** In de nieuwe regionale aanpak terugdringen vsv (start 2025) willen we inzetten op het opzetten van een regionale structuur voor nazorg.  
We realiseren het MBO Uitvoeringsplan.

**Ambitie:** We bieden studenten de mogelijkheid laagdrempelig kennis te maken met de arbeidsmarkt.

**Aanpak:** We gaan loopbaanoriëntatie bieden ook na het verlaten van Nimeto.  
We bieden aantrekkelijke programma's in de Community.

## 2.2 Goede stageplek

Wij willen onze studenten zoveel mogelijk 1 op 1 begeleiden. Wij willen dat studenten zelf hun stageplek zoeken en daar solliciteren. Dit is namelijk een belangrijke bijdrage aan een wend- en weerbare student. Dat is onze onderwijsvisie (bijlage 7). Wij zullen dus niet voor de student gaan matchen omdat wij denken dat dit een tegengesteld resultaat zal hebben aan wat wij beogen. Onze BOL- studenten lopen in het eerste jaar nog geen stage.

Met de 4 Utrechtse MBO-instellingen en de gemeente hebben wij enkele jaren geleden het Verweij Jonker Instituut een opdracht gegeven om stagediscriminatie te onderzoeken. De uitkomsten van dit onderzoek

hebben ertoe geleid dat we gezamenlijk een stagediscriminatie actieplan hebben geformuleerd. Dit actieplan is onderdeel van de MBO uitvoeringsagenda die de Utrechtse scholen met de gemeente hebben afgesproken. Hierbij hebben we de afspraak gemaakt dat de gemeente zich meer richt op bewustwording bij de bedrijven en de scholen op bewustwording bij studenten en medewerkers en het organiseren van een betere meldstructuur. Daar waar kan trekken we samen op (onderzoek, trainingen etc.) maar voor de invulling hiervan is ruimte voor de context van de scholen zelf. Zo hebben Nimeto studenten minder te maken met discriminatie op grond van etniciteit, maar wel op het gebied van opleidingsniveau en gender. Dit actieplan willen wij de komende tijd uitvoeren.

Ambitie: We dragen bij aan een inclusievere (Utrechtse) arbeidsmarkt.

Aanpak: We voeren het MBO uitvoeringsplan 2023-2026 ambitie 2.3. en het plan Aanpak Inclusieve stagemarkt uit (bijlage 8).

Ambitie: We verhogen de meldingsbereidheid over stagediscriminatie onder studenten.

Aanpak:

- We gaan een bewustwordingscampagne over stagediscriminatie voor zowel studenten als medewerkers voeren.
- We vernieuwen ons stagevoorbereidingsprogramma en nemen daar stagediscriminatie expliciet in op.
- We gaan een heldere procedure voor meldingen over stagediscriminatie ontwikkelen.

Ambitie: Op basis van de uitkomsten van de JOB-vraag die wordt toegevoegd de NPO studentenpeiling, gaan we met de studentenraad een ambitie formuleren op tevredenheid over stagebegeleiding. Dit betekent echter niet dat we nu geen maatregelen nemen. De te nemen maatregelen vinden immers plaats op basis van de kwalitatieve onderzoeken en de duiding daarvan.

Aanpak:

- We actualiseren ons stagebeleid, conform de opdracht van het stagepact.
  - We gaan onderzoek doen naar stagevergoeding en flexibilisering in stageperioden.
  - We gaan begeleiders empoweren voor specifieke zorgvragen.

## 2.3 Leven Lang Ontwikkelen

Nimeto werkt op verschillende manieren aan leven lang ontwikkelen. Niet alleen hebben we de laatste jaren beroepscertificaten aangevraagd maar ook door onze keuze voor gepersonaliseerd leren maken wij het steeds makkelijker voor mensen om bij ons LLO-activiteiten af te nemen. In onze school kan je nu al bij opleidingen tegen komen dat BOL-studenten, BBL-studenten en zij-instromers in een ruimte ieder aan hun eigen leerdoelstelling werken, dwars door elkaar. Wij merken dat dit erg positief werkt. Bij een groep van 17- tot 20-jarige leerlingen voegt zich een 55-jarige chauffeur die zich wil laten omscholen tot schilder. De 17- tot 20-jarigen leren van haar en zij leert van hen. Het draagt bij niet alleen aan het sneller aanleren van het beroep maar ook aan burgerschap. Respect voor elkaar.

Op verschillende manieren werkt Nimeto samen met derden. Binnen Beroepsonderwijs Utrecht is gekozen om een gezamenlijk platform voor de gehele provincie te maken met al het aanbod van het MBO, HBO en Universiteit op het gebied van leven lang ontwikkelen. Dit project heet "Maak je stap" en wordt voor een belangrijk deel gefinancierd door de Provincie Utrecht.

Daarnaast werken we ook als Beroepsonderwijs Utrecht samen aan de LLO-katalysator.

Verder is Nimeto samen met de HKU en GLU initiatiefnemer van Utrecht Creatieve Community. Dit samenwerkingsverband beoogt Leven Lang Ontwikkelen vanzelfsprekend te maken in de creatieve industrie. Dit is een bijzonder project aangezien de creatieve industrie voornamelijk uit zzp'ers en flexwerkers bestaat. Deze groep is zwaar ondervertegenwoordigd bij deelnemers aan leven lang ontwikkelactiviteiten. Alhoewel dit een uitdagende ambitie is hebben wij er toch voor gekozen juist voor deze groep oplossingen te zoeken. Deze groep die inmiddels bijna 20% van de Utrechtse beroepsbevolking betreft wordt bijna altijd overgeslagen. Wij vinden als spelers binnen de creatieve industrie dit een belangrijke maatschappelijke opdracht. Dit plan wordt

gefinancierd door de Provincie Utrecht, het Ministerie van SZW en de deelnemende scholen.

Ambitie: We vergroten de deelname aan LLO.

Aanpak: Realiseren actieplan "Maak je stap" (bijlage 9).  
Realiseren LLO katalysator.  
Realiseren plan Utrecht Creatieve Community (bijlage 10).



### Prioriteit 3 Kwaliteit, onderzoek en innovatie

Zoals eerder vermeld heeft Nimeto gekozen voor innovatie als leidraad voor het handelen. Het innovatiemodel is ontwikkeld en geïmplementeerd en daar volgen allerlei acties uit.

Nimeto heeft met de vorige kwaliteitsgelden veel onderzoek gedaan (zie het jaarverslag 2022). Daar gaan we nu mee door. Hierbij gaan we de voor ons nieuwe onderzoeksvorm practoraat inzetten. Dat doen we door aan te sluiten bij een bestaand practoraat.

#### 3.1 Het Nederlands en rekenen beter

De verschillen tussen studenten zijn groot, groter dan bij het vakonderwijs. De één vindt het niveau te laag te makkelijk, de ander kan het nauwelijks bijbenen. Ongeveer een vijfde van onze studenten heeft dyslexie. We gaan differentiatie aanbieden; gepersonaliseerd Taal en rekenonderwijs. Zo kunnen we tegelijk gerichtere (extra) ondersteuning aanbieden. Eén van de acties die in de afgelopen jaren is bedacht is het invoeren van een innovatief taal- en rekencentrum. Dit centrum dat vanaf september 2023 start en operationeel is, heeft als doel het taal- en rekenonderwijs volledig gepersonaliseerd te maken. Taal- en rekenonderwijs verzorgen we daarmee maat, passend in het vakonderwijs. Met daar waar nodig de juiste extra ondersteuning.

Ambitie: Goed werkend innovatief TRC

Op basis van de uitkomsten van de JOB-vraag die wordt toegevoegd aan de NPO studentenpeiling, formuleren we met de studentenraad een ambitie op tevredenheid over taal- en rekenonderwijs. Dit betekent echter niet dat we nu geen maatregelen nemen. De te nemen maatregelen vinden immers plaats op basis van de kwalitatieve onderzoeken en de duiding daarvan.

Aanpak: Realisatie implementatie TRC (bijlage 11).

#### 3.2 Burgerschapsonderwijs

Nimeto heeft gekozen voor een holistische benadering bij al de dingen die zij doet. Vakken niet scheiden maar vakken verbinden en zo het vak interessant en toepasbaar maken. Het MBO is immers het stelsel van de praktisch opgeleiden in tegenstelling tot de meer onpraktisch opgeleiden in het HBO of WO. Er is intern discussie ontstaan of dit de beste keuze is voor alle thema's. Dat gaan we verder onderzoeken.

Overigens vinden wij dat internationalisering een duidelijke plek heeft binnen burgerschapsonderwijs. Wij zien internationalisering namelijk als alle mogelijkheden om met andere landen en culturen samen te werken. Niet alleen als buitenlandse stage en projecten, maar ook online samenwerking met scholen in Europa (eTwinning) en interculturele projecten binnen Nederland vallen hieronder. We gaan hier onverminderd mee door.

Mooie voorbeelden

Met het behalen van de Erasmus+ accreditatie kunnen we makkelijker bijdragen aan het realiseren van internationale ervaring voor studenten en alumni in het buitenland. Zo is een inspiratiereis naar Barcelona georganiseerd, om op het vakgebied internationaal en cultureel samen te werken.

Een recent intercultureel project is de inrichting en styling die studenten hebben gedaan van een opvangplaats voor Oekraïense vluchtelingen in Utrecht. We hebben eTwinning projecten gedaan over kunst en de beleving ervan, en over bewustzijn van (interculturele) diversiteit met scholen in Polen, Italië en Spanje.

Ambitie: studenten zijn tevreden over burgerschapsonderwijs. Het is inzichtelijk waar de burgerschapsthema's in het onderwijs zijn belegd.

Aanpak: onderzoek of we burgerschap geïntegreerd blijven aanbieden en/of als apart vak. Herijken van de aanpak en bijbehorende verantwoordingssystematiek.

### 3.3 Aantrekkelijke school voor medewerkers

Nimeto is een aantrekkelijke werkgever. Wij hebben al jarenlang goede primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden. Wij denken dat dit een belangrijke basis is voor ons succes. Voor Nimeto geldt dat wij alle docenten een LC functie aanbieden. Dit uitgangspunt hebben wij destijds bij de start van de "randstad gelden" gekozen. Voorwaarde is wel dat nieuwe docenten hun PDG halen in maximaal 2 jaar. Tot het moment dat zij hun PDG hebben schalen wij ze in schaal LB in. Met deze aanpak hebben wij het maximale gedaan in de verhouding LB/LC. Iedereen met PDG is immers ingeschaald op minimaal LC niveau. Deze aanpak willen wij de komende jaren continueren.

Kijkend naar door DUO aangeleverde gegevens voor de analyse op dit onderwerp van Nimeto geeft dit het volgende beeld.

Instelling	Leeftijds klasse	PCT_LB	PCT_LB	PCT_LB	PCT_LC	PCT_LC	PCT_LC	PCT_LD	PCT_LD	PCT_LD
		2020	2021	2022	2020	2021	2022	2020	2021	2022
Nimeto	Totaal	13,7%	14,5%	18,8%	77,7%	77,0%	75,0%	8,6%	8,5%	6,2%
MBO totaal	Totaal	52,9%	54,7%	52,6%	41,9%	40,6%	42,6%	4,7%	4,3%	4,4%

De aanpak van Nimeto blijkt het gewenste resultaat te hebben. Nimeto heeft van alle MBO instellingen met 75% het hoogste percentage LC docenten. Ter referentie: het gemiddelde van alle MBO instellingen is 42,6%. Ook ten opzichte van de nummers twee en drie staat Nimeto relatief hoog: op de tweede en derde plaats staan SG De Rooi Pannen (66,1%) en ROC Mondriaan (59,6%). Toch nog een relatief groot verschil met de 75% van Nimeto.

Onze ambitie is om in deze hoogste regionen een plek te blijven bezetten. Naast de harde arbeidsvoorwaarden willen wij dat ook blijven doen door een aantrekkelijke werkgever te zijn op het gebied van de secundaire arbeidsvoorwaarden. Deze vergoeden wij veelal boven CAO niveau, zoals bijvoorbeeld dienstreizen € 0,34 per kilometer voor alle vervoermiddelen, thuiswerk vergoeding € 3,0 ipv €2,15 etc. Daarnaast hanteren we als norm voor het aantal werkdagen voor docenten 195 ipv de 200 werkdagen die in de CAO benoemd staan. Wij willen verder gaan met het werkdrukplan maar ook kijken hoe wij de employee journey nog verder positief kunnen beïnvloeden. In onze HRM-visie is dit daarmee ook een van de drie thema's. Samen met de OR willen wij de komende periode kijken hoe we verder invulling kunnen geven aan LD-functies. In 2022 voor Nimeto 6,2 % ten opzichte van het gemiddelde van 4,4%). Als kleine school is dit wel lastiger gezien het aantal taken op dit niveau en de omvang van een dergelijke taak. De OR heeft een voorstel gedaan waarbij gekeken wordt of personeel via een roulatie systeem tijdelijk op projecten ingezet kan worden en daar dan ook tijdelijk hoger beloond voor kan worden. We nemen dit mee in ons onderzoek.

Nimeto geeft startende docenten niet 40% voorbereidingstijd, zoals in de CAO staat, maar 50%. Daar bovenop krijgen startende docenten een buddy. Omdat we ca. driekwart onze docenten zijnstromers is, zetten we hier geen verdere ambities en maatregelen op. We gaan de komende jaren onderzoeken of dit een wenselijk percentage voor de toekomst is.

Wij stimuleren een professionaliseringscultuur. Een Leven Lang Ontwikkelen geldt niet alleen voor onze studenten maar ook voor onze medewerkers. Er lopen diverse ontwikkelingstrajecten. Voor het management, voor teams maar ook individuele medewerkers. Wij willen ook de leercultuur stimuleren. Zo hebben we in het kerstpakket de medewerkers verrast met een bon van 250 euro, vrij te besteden aan iets om jezelf verder te ontwikkelen.

Ambitie: Goed werkgever blijven. Wij behouden de koppositie in de ranking van de MBO-instellingen.

Aanpak: Vast blijven houden aan en investeren in wat we al bereikt hebben.

### 3.4 Onderzoek en innovatie

Nimeto doet veel onderzoek, vooral praktijkgericht onderzoek. Wij maken geen grootse plannen maar wij leren van de praktijk. Letterlijk door te doen, te vallen en op te staan. Dit doen wij in meerdere vormen. Dagelijks in de praktijk maar ook in combinatie met onderzoek vanuit de Hogescholen en binnenkort mogelijk ook de Universiteit van Utrecht. Practoraten deden wij tot nu toe niet. Voor ons is dit slechts een onderzoeksvorm. In die zin betreuen wij het dat practoraten als vorm naar voren worden geschoven. Wij zijn voornemens al ons onderzoek en samenwerking maar ook onze manier van leren verder voort te zetten. Wij denken dat wij daarin uniek zijn. Daarnaast zullen wij de komende periode bekijken of wij bij een practoraat kunnen aansluiten. Zo is er de gedachte om met de creatieve vakscholen gezamenlijk een pratoraat rond innovatie op te pakken. Dit gebeurt vanuit het samenwerkingsverband van de creatieve vakscholen met het bedrijfsleven in Hilversum. Dit project heet de 'Metaverse werkplaats'. De doelstelling bij het consortium is om onderzoek in te zetten ter versnelling van innovatie adoptie voor onderwijs en beroepspraktijk. Middels een practoraat wordt een praktijkgericht onderzoek uitgevoerd door studenten, docenten en professionals naar immersive solutions. Het is de bedoeling dat het practoraat zich ook verbindt aan lectoraten.

Daarnaast kijken wij of wij in het kader van de energietransitie kunnen aansluiten bij een practoraat van ROC Midden Nederland.

Gedurende de onderzoeksfase zijn de kosten lager gebudgetteerd dan de daarop volgende perioden.

We maken het liefst gebruik van wat er al beschikbaar is in onze community, zoals in onze onderwijsvisie staat (bijlage 7).

Ambitie: We blijven innoveren en zijn daardoor een toonaangevende school.

Aanpak: • Innovatiemodel voortzetten en innovatie stimuleren.  
• We sluiten aan bij een bestaand initiatief voor een practoraat.