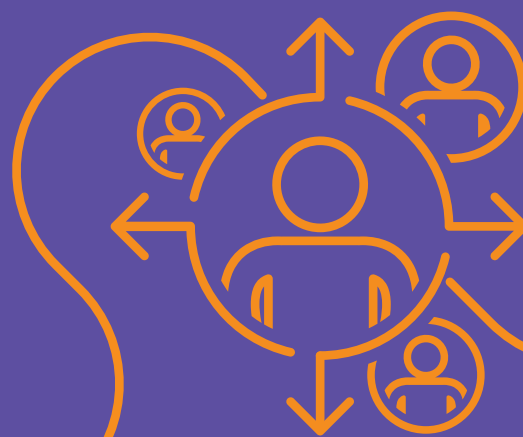




RIJK IN DE REGIO

KWALITEITSAGENDA RIJN IJSSEL 2019-2022

• • OPEN JE TOEKOMST

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	3
WAT VINDT U IN DIT DOCUMENT?	4
HOOFDSTUK 1: WAT HEBBEN WE DE AFGELOPEN JAREN AL BEREIKT?	5
Een korte terugblik	5
Uitdagingen en fundament voor deze kwaliteitsagenda	5
HOOFDSTUK 2: VISIE – WIE ZIJN WIJ EN WAAR STAAN WE VOOR	8
Onze missie: wij leiden échte vakmensen op	8
Onze visie: RIJk Onderwijs	8
Onze professionals	9
Onze kernwaarden	9
Onze opleidingen	9
Huidige status RIJk Onderwijs	10
HOOFDSTUK 3: HET PROFIEL VAN ONZE REGIO	11
Omschrijving economische kenmerken en arbeidsmarkt in de regio Arnhem–Nijmegen	12
Regio Food Valley	13
Regionale en landelijke ontwikkelingen	13
Samenwerking en afstemming met mbo-instellingen in onze regio	13
HOOFDSTUK 4: HET PROFIEL VAN RIJN IJSSEL	15
Reflectie op DUO-indicatoren	17
De opleidingen met minder arbeidsperspectief	18
HOOFDSTUK 5: RELATIE PROFIEL RIJN IJSSEL MET ARBEIDSMARKT EN REGIO	19
Verankering in de regio	19
HOOFDSTUK 6: KWALITEITSAGENDA ‘RIJk IN DE REGIO’: ONZE AMBITIES	22
Overzicht prestatie indicatoren	24
Thema 1: Flexibiliseren en personaliseren en gelijke kansen voor een ieder	25
Thema 2: Jongeren in een kwetsbare positie	30
Thema 3: Leven Lang Ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van de toekomst	36
RODE DRADEN	41
INDICATIESTELLING BESTEDING VAN DE GELDEN	43
BIJLAGE 1: GELDERSE PARAGRAAF – HET GELDERSE MBO TREKT SAMEN OP	45
BIJLAGE 2: GERAADPLEEGDE BRONNEN	47
BIJLAGE 3: NADERE UITWERKING VAN DE RODE DRADEN	48

VOORWOORD

Met onze kwaliteitsagenda 'RIJK in de Regio' 2019-2022 kiezen we voor continuïteit, ambitie en doorontwikkeling. We gaan door op de ingeslagen weg en geven onze strategie een stimulans op drie thema's: flexibiliseren en personaliseren van het onderwijs, jongeren in kwetsbare posities en een Leven Lang Ontwikkelen.

Met deze thema's sluiten we aan bij zowel onze eigen prioriteiten als de landelijk uitgezette lijnen. We blijven dicht bij de praktijk van vandaag, een praktijk waarin we voortdurend bezig zijn ons Rijk Onderwijs te verbeteren. Dat doen onze medewerkers met veel passie én oog voor hun eigen ontwikkeling.

In het RIJK Magazine dat we onlangs hebben uitgebracht voor onze partners in het werkgebied Techniek en ICT (er volgen nog eigen edities voor de andere clusters), schreven we al in het voorwoord:

'Opleiden voor de functies van vandaag is goed maar niet meer voldoende, opleiden voor de, soms 'nieuwe', beroepen van morgen is beter maar ook lastiger. In de huidige tijd met tekorten aan gekwalificeerde medewerkers in de techniek en ICT is dat een dilemma.

Om écht invulling te geven aan ons Rijk Onderwijs én om het hoofd te bieden aan dit dilemma is samenwerking met u als partner in de regio cruciaal. De praktijk is voor onze studenten maar ook voor onze docenten een belangrijke bron van inspiratie en vernieuwing. Studenten opleiden die 'up to date' zijn, voor vandaag én morgen, is derhalve een ambitie die ons bindt.'

Er zit een hele wereld achter deze laatste zin. Een wereld van jong en oud(er), van de eerste stappen zetten op, maar ook soms grote afstand tot, de arbeidsmarkt, van doorontwikkelen op het eigen vakgebied of kiezen voor een compleet ander vak, van geworteld in de cultuur tot meenemen aan de hand en nieuw zijn in dit land. Dit is de wereld van het mbo. Rijn IJssel heeft een prachtige opdracht in een vaak uitdagende regio.

Onze kwaliteitsagenda laat zien hoe wij deze opdracht oppakken om de diverse groepen studenten van goed, passend en toekomstgericht onderwijs te voorzien, RIJK Onderwijs. We kijken daarbij intensief naar ontwikkelingen in de regio en we zoeken onze partners op.

In zowel maart als april 2019 zijn er wijzigingen aangebracht ten aanzien van de originele versie van oktober 2018. Meer informatie hierover is te vinden in de leeswijzer.

Ben Geerdink en Kitty Oirbons
College van Bestuur Rijn IJssel

WAT VINDT U IN DIT DOCUMENT?

Een korte leeswijzer

‘RIJK IN DE REGIO’



Figuur 1 Schematische inhoud RIJK in de Regio

Dit document neemt de lezer in een 6-tal hoofdstukken mee in de ontwikkelingen en de ambities van Rijn IJssel. Deze ambities worden in hoofdstuk 6 geformuleerd, inclusief de resultaten die we komende jaren willen bereiken.

Om deze ambities goed te kunnen duiden en op waarde te schatten, kijken we in **hoofdstuk 1** kort terug op de keuzes die we de afgelopen jaren maakten en wat we daarmee al bereikten. Ook staan we stil bij een aantal uitdagingen waar Rijn IJssel de komende jaren verder op inspeelt.

In **hoofdstuk 2** geven we een nadere toelichting op onze onderwijsvisie. **Hoofdstuk 3** schetst het profiel van onze regio met daarin de relevante ontwikkelingen voor het onderwijs, **hoofdstuk 4** gaat in op het profiel (kenmerken en prestaties) van Rijn IJssel en in **hoofdstuk 5** brengen we beide profielen samen en presenteren we een aantal conclusies.

In **hoofdstuk 6** presenteren we, zoals gezegd, onze ambities. Deze zijn ondergebracht in drie hoofdthema's: Flexibiliseren en personaliseren van het onderwijs, Jongeren in kwetsbare posities en een Leven Lang Ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Deze thema's kennen een sterke onderlinge verbinding, rode draden die ondersteunend zijn aan de hoofdthema's, te weten: de samenwerking in de regio, de professionaliteit van onze medewerkers en de ondersteuning vanuit de bedrijfsvoering. De resultaten zijn langs de lijn van de hoofdthema's en rode draden geformuleerd.

Hoewel we in de opbouw van onze kwaliteitsagenda niet 1-op-1 de drie landelijke thema's volgen, zijn deze alle drie breed vertegenwoordigd in deze kwaliteitsagenda, in alle

hoofdstukken. Dit geldt voor onze 3 hoofdthema's, de drie verbindende rode draden en de onderbouwing in de afzonderlijke hoofdstukken.

Aan het einde van dit document vindt u **2 bijlagen**.

- Bijlage 1 bevat de 'Gelderse paragraaf'. Om te benadrukken dat we het belangrijk vinden dat we actief samenwerken met de mbo-instellingen in onze regio, hebben we onze gezamenlijke ambities verwoord in deze gezamenlijk opgestelde paragraaf.
- Bijlage 2 bevat een lijst van geraadpleegde bronnen waarnaar we u graag verwijzen voor meer achtergrondinformatie.
- Bijlage 3 bevat een nadere uitwerking van onze rode draden.

Tot slot willen wij hier vermelden dat de Kwaliteitsagenda van Rijn IJssel op 13 februari 2019 besproken is met de 'Commissie Kwaliteitsafspraken mbo' op basis waarvan het document van een aantal toelichtingen en aanvullingen is voorzien. We hebben toen een sterkte-zwakte analyse toegevoegd, hebben meer verbinding gelegd met de landelijke speerpunten en onze definitie van 'jongeren in kwetsbare positie' verder toegelicht. Ook hebben we gereflecteerd op de landelijke indicatoren en aangegeven hoe de resultaten verduurzaamd zullen worden.

Ook zijn er in april 2019 verdere aanpassingen gedaan aan deze kwaliteitsagenda. De ambities zijn verder aangescherpt en de relatie met de landelijke speerpunten en de bijbehorende indicatoren is verhelderd. Deze wijzigingen zijn te vinden vanaf hoofdstuk 6.

HOOFDSTUK 1

WAT HEBBEN WE DE AFGELOPEN JAREN AL BEREIKT?

Een korte terugblik

De titel van de kwaliteitsagenda, 'RIJk in de Regio', is veelzeggend en krijgt gaandeweg, bij het lezen van de agenda, meer betekenis. Rijn IJssel heeft de afgelopen jaren een aantal belangrijke keuzes gemaakt. Zo hebben wij gekozen voor het ontwikkelen van flexibel en gepersonaliseerd onderwijs (RIJk Onderwijs), met daarbij een centrale rol voor de professional als loopbaancoach voor de student. We zetten in op moderne leeromgevingen, met passende digitale middelen én een moderne, rijke inrichting van gebouwen. Momenteel geven wij uitvoering aan ons lange termijn huisvestingsplan. Met RIJk Onderwijs creëren we de mogelijkheid, nog meer dan voorheen, de grote diversiteit aan studenten (starters, herstarters, doorstarters) van goed, passend en toekomstgericht onderwijs te voorzien. We vinden het als Rijn IJssel belangrijk voor iedereen in de regio een passend aanbod te hebben. We betrekken het werkveld bij de ontwikkeling van het onderwijs, we werken samen bij de uitvoering ervan en we vragen reflectie op de kwaliteit. We positioneren ons als een verbindende factor in de regio, op samenwerking gericht en innovatief.

Deze keuzes komen uiteraard niet uit de lucht vallen. Het voert te ver om hier het proces dat tot deze keuzes heeft geleid uitvoerig te beschrijven. In november 2017 hebben we tijdens een management-tweedaagse gesproken over de ambities van Rijn IJssel en de stand van zaken weergegeven in een 'kaderbrief'. In deze brief kijken we terug op afgelopen jaren en beschrijven we waar we trots op zijn en waar onze zorgen zitten. Ook kijken we vooruit naar de komende jaren. We gaan nader in op gemaakte en te maken keuzes. Deze keuzes en het doordenken en bespreken daarvan in de periode daarna vormen de grondslag voor de kwaliteitsagenda 'RIJk in de Regio'. We geven nu dan ook mede op basis van deze 'kaderbrief' een korte beschrijving van de positionering van Rijn IJssel op dit moment.

De afgelopen jaren is de strategie van Rijn IJssel in een veelheid aan stukken aan het papier toevertrouwd: het Kwaliteitsplan (2015–2018), Merkkompas, met hierin onze strategie schematisch weergegeven, RIJk-Onderwijsbeleid, visie op loopbaancoaching en het BPV-verbeterplan. De basis voor al die stukken vormt het Perspectief van Rijn IJssel (2012), waarin een samenhangend beeld is geschetst voor de ontwikkeling van Rijn IJssel in de jaren daarna. De

geformuleerde hoofddoelstellingen en de afgeleide ambities en strategische doelstellingen zijn nog steeds actueel.

UITDAGINGEN

In genoemde 'kaderbrief' (2017) staat een aantal uitdagingen waarop Rijn IJssel de komende jaren verder moet inspelen:

- De grote **diversiteit** in de competenties en leerbehoeften van studenten vraagt om meer flexibilisering en differentiatie in het onderwijs om in te kunnen spelen op individuele studenten.
- Beroepen veranderen steeds sneller. Dit vraagt om mensen die een leven lang willen blijven leren om mee te kunnen in de **dynamiek op de arbeidsmarkt**. De basis hiervoor (nieuwsgierigheid, kennis van eigen kunnen, competenties) dient bij Rijn IJssel gelegd te worden.
- We willen de samenwerking met het werkveld behouden en versterken om **praktijkleren**¹ mogelijk te maken.
- We worden, onder de noemer **Leven Lang Ontwikkelen**, steeds meer een partner in opleiden voor bedrijven, instellingen en gemeenten.
- **Digitalisering** is overal. Dit vraagt om aandacht voor gerelateerde onderwerpen (social media, cyberpesten, privacy) in het onderwijs, een steeds veranderende vakinhoud (robotisering, contact-op-afstand en digitalisering van administratieve processen), andere kennisoverdracht en beroepsproducten (denk aan MOOC's en vlogs) en het moderniseren van de eigen bedrijfsprocessen van Rijn IJssel.
- We willen inzetten op het blijvend **ontwikkelen** van onze medewerkers. Inspelen op de steeds snellere ontwikkelingen in de arbeidsmarkt en het flexibiliseren en individualiseren van onderwijs voor onze studenten, vraagt om andere vaardigheden dan in het verleden. Dit staat of valt bij medewerkers die zich samen met onze studenten en de organisatie voortdurend blijven ontwikkelen en aanpassen aan wat nodig is.
- We hebben te maken met een dalende rijksbijdrage per student, waardoor de **bedrijfsvoering onder druk** staat. Vanaf 2020 wordt bovendien een daling van het aantal deelnemers verwacht.
- Een deel van de gebouwen van Rijn IJssel is verouderd. Het vastgoed wordt toekomstbestendig(er) door het **lange termijn huisvestingsplan** uit te voeren.

Er is sinds 2012 een stevig veranderproces doorlopen, (1) gericht op de vorming en inzet van onderwijsteams, als kern van onze organisatie en spil voor het bieden van kwaliteit, (2) gericht op toekomstbestendig onderwijs door de ontwikkeling en invoering van RIJk Onderwijs en (3) gericht op een efficiënte en effectieve onderwijsorganisatie en een financieel gezonde bedrijfsvoering. Daarbij is 2020 genoemd als stip aan de horizon, als moment om te bezien of we onze doelen bereikt hebben. We zijn samen op pad gegaan: met het neerzetten van de onderwijsteams in 2013 (en de clustervorming), met RIJk Onderwijs (vanaf 2013 in ontwikkeling en sinds 2016 in uitvoering) en tot slot, met de inrichting van de stafdiensten in 2014. We hebben een merkkompas ontwikkeld om de goede woorden te verbinden aan onze opdracht en koers, en we zijn begonnen met het verbeteren van een aantal randvoorwaarden zoals de ontwikkeling van een studentinformatie- en begeleidings-systeem (SBIS) en een lange termijn huisvestingsplan.

INSPIRERENDE LEEROMGEVINGEN IN DE MAAK

Rijn IJssel heeft voor de komende jaren grote plannen met zijn huisvesting. Een aantal locaties gaat sluiten, er komt nieuwbouw en gebouwen worden verbouwd. In 2016 is het Masterplan Huisvesting opgesteld. Het RIJk Onderwijs vormt de basis voor de huisvestingsvisie van Rijn IJssel. Een paar punten:

- Zorg voor inspirerende leeromgevingen, waarin de student zich uitgedaagd voelt.
- Maak een professionele en toekomstbestendige leeromgeving, bijvoorbeeld door het bedrijfsleven en de maatschappij naar binnen te halen of met het onderwijs naar buiten te gaan (hybride onderwijs).
- Zorg dat studenten zich veilig voelen, realiseer herkenbare scholen en colleges en kleinschalige settingen.
- Zorg voor een gezonde bedrijfsvoering. Ieder cluster heeft een herkenbare hoofdlocatie. Daaromheen is mogelijk een flexibele schil van nevenlocaties aanwezig.

INKIJK IN DE RIJN IJssel KADERBRIEF

Rijn IJssel heeft eind 2017 een kaderbrief opgesteld om het management mee te nemen in hoe het gaat met Rijn IJssel. De brief schetst een beeld van succesvolle veranderingen die sinds 2013 doorgevoerd zijn. Ook beschrijft de brief dat er om de uiteindelijk gewenste resultaten te bereiken verdere verbeteringen dienen plaats te vinden. De geformuleerde verbeteringen zijn het resultaat van kritische reflectie op Rijn IJssel door het management waarmee men het gesprek is aangegaan. Inhoudelijk richt zich dit vooral op de continue kwaliteitsverbetering van het onderwijs, wat op zijn beurt in de juiste verhouding dient te staan met de benodigde inkomsten. Middels deze brief wordt trots geuit, visie geduid en richting gegeven ten aanzien van de komende jaren waarin Rijn IJssel blijft streven naar hogere onderwijskwaliteit én een hoger onderwijsrendement. Inhoudelijk is er veel aandacht voor de onderwijsvisie van Rijn IJssel (RIJk Onderwijs), waarbij door middel van een gerichte analyse scherp in beeld is gebracht wat de aandachtspunten zijn om hierin verder te groeien. Dit betreft zowel het verder flexibiliseren en personaliseren van het onderwijs als welke overige gerichte acties hiervoor in de komende twee jaar opgepakt dienen te worden. Maar ook duidt het aan hoe de rol van de docent verandert, hoe Rijn IJssel hiermee omgaat en welke passende bedrijfsvoering deze ontwikkeling positief zal gaan ondersteunen. Middels de kaderbrief heeft Rijn IJssel een open en eerlijk gesprek gevoerd met haar management om bovenstaande uitdagingen op te pakken. De kaderbrief is een kritische reflectie op de uitgezette koers die Rijn IJssel volgt. Onze kwaliteitsagenda 'RIJk in de Regio' is hierop een logisch vervolg.

Tijdens eerdergenoemde management-tweedaagse in november 2017 hebben we de aftrap gegeven voor de Leven Lang Ontwikkelen (LLO)-agenda van Rijn IJssel. Vervolgens is een projectgroep met vertegenwoordigers uit alle onderwijsclusters aan de slag gegaan met de verdere ontwikkeling van deze agenda.

Er is gewerkt aan een verdere analyse van het profiel van Rijn IJssel, mede ook om meer zicht te krijgen op de relatie tussen de kenmerken van onze school en het rendement (zoals het starters-, diploma- en jaarresultaat).

We hebben breed aandacht besteed aan de invoering van de Wet toelatingsrecht en geconstateerd dat wij inmiddels, dankzij de werkwijze van de zogeheten 'gele tafel', een goed werkend proces van intake en plaatsing hebben. Rijn IJssel is vanouds een ROC dat ook onderwijs biedt aan studenten die, om een veelheid aan redenen, in een kwetsbare positie zitten. Dat willen we nog beter, passender en efficiënter doen. Daarnaast loopt dit schooljaar een onderzoek (thema-audit), op basis van signalen uit de onderwijspraktijk, naar de ervaren toename dan wel verschuiving in complexe problemen waarmee studenten lijken te kampen.

In 2018 heeft een werkgroep onderzoek gedaan naar de mogelijkheden om de Entree- en niveau 2-opleidingen binnen Rijn IJssel anders in te richten en te positioneren. Deze herinrichting moet bijdragen aan een verbeterde positie op de arbeidsmarkt van deze studenten. Daarnaast gaat het om beter inspelen op de grote diversiteit van de studentenpopulatie en de specifieke setting/leeromgeving

die we voor deze studenten belangrijk vinden. Tot slot willen we met deze herinrichting de doorstroommogelijkheden (op- en afstroom), in ieder geval van Entree naar niveau 2, vergroten. De resultaten van dit onderzoek zijn meegenomen in de ambities van deze kwaliteitsagenda.

RIJk Onderwijs is ‘leerlinggericht’ en niet ‘leerstofgericht’; het startpunt van het leren ligt bij de talenten, bagage en motivatie van de student en niet bij een vooraf vastgesteld onderwijsprogramma waarin de student (met meer of minder inspanning) begeleid wordt in zijn leren. Hiermee kunnen we ook beter inspelen op studenten die meer ondersteuning en begeleiding nodig hebben. Daarnaast lopen binnen Rijn IJssel programma’s om jongeren in een kwetsbare positie additioneel te ondersteunen of begeleiden, om hen te helpen hun opleiding af te ronden. Dit doen we in directe samenwerking met scholen in de regio, gemeenten en zorgaanbieders. Hierbij besteden we aandacht aan zowel de persoonlijke factoren als omgevingsfactoren van de studenten.

Tot slot noemen we hier de wijze waarop we de invoering van RIJk Onderwijs, als gezamenlijke, instelling brede verandering, verder vormgeven. Hierbij is het cruciaal dat alle betrokkenen vanuit eenzelfde beeld en kader werken. Er is uitgesproken meer sturing en richting te willen geven aan de invoering van RIJk Onderwijs. Een gezamenlijke veranderagenda moet ons helpen bij de verdere flexibilisering en personalisering. We hebben daarom allereerst een scan uitgevoerd om inzicht te krijgen in de stand van zaken wat betreft die flexibilisering en personalisering. Dit heeft een globale indicatie opgeleverd van de fase waarin alle teams zich bevinden met de invoering van RIJk Onderwijs; in termen van dit instrument spreken we van fase B (als onderdeel van A, B, C en D, met een oplopende flexibiliteit en personalisering). Om tot een verantwoorde veranderagenda te komen in de ontwikkeling richting fase C is aanvullend, zogeheten waarderend onderzoek uitgevoerd (‘appreciative inquiry’, juni 2018). Over de resultaten hiervan later meer.

Het waarderend onderzoeken, waarbij medewerkers zowel onderzoeker als onderzochte zijn, is inmiddels breder opgepakt als wijze van werken in onze lerende organisatie. Zo vindt eind 2018 een waarderend onderzoek plaats bij onze stafdiensten.

FUNDAMENT VAN DEZE KWALITEITSAGENDA

Deze kwaliteitsagenda kenmerkt zich, zoals hierboven al aangegeven, als een product dat dicht bij de bestaande praktijk en eerder uitgesproken ambities van Rijn IJssel

staat. Daarin hebben we vervolgens een prioritering aangebracht, die het resultaat is van een veelheid aan gesprekken binnen onze organisatie en die, in informele gesprekken bij partners buiten Rijn IJssel, is getoetst. De ondernemingsraad en de studentenraad zijn meegenomen in de totstandkoming van de agenda en meerdere malen heeft onze Raad van Toezicht gereageerd op en input geleverd voor de inhoud hiervan. Onze ambities wat betreft de positie van Rijn IJssel in de regio zijn vanuit afspraken en gesprekken met bestaande relaties en samenwerkingsverbanden geconcretiseerd. De dialoog met partners uit de regio over de kwaliteitsagenda als geheel wordt de komende maanden verder vormgegeven, bijvoorbeeld eind oktober met de gemeente Arnhem en medio november met het scholenveld (mbo-hbo) in de regio.

VERDUURZAMING

De wijze waarop Rijn IJssel RIJk Onderwijs invoert waarborgt het verduurzamen van de resultaten ervan. Het veranderproces vindt al enkele jaren plaats binnen alle onderdelen van de organisatie, zowel binnen het onderwijs als in de bedrijfsvoering. RIJk Onderwijs wordt vooral vanuit de teams vormgegeven en het leren van elkaar middels good practices op proces en resultaat is hierbij een belangrijk uitgangspunt. De uitgangspunten van RIJk Onderwijs worden zo ‘werkende weg’ uitgangspunt van het dagelijks handelen van iedereen binnen Rijn IJssel. Om de kwaliteit te waarborgen is er verder een uitgebreide interne auditcyclus ingericht. Tevens wordt gewerkt volgens de werkwijze van waarderend onderzoek (‘appreciative inquiry’) en vinden er externe audits plaats in samenwerking met het Kwaliteitsnetwerk MBO. Om de voortgang te volgen worden verschillende instrumenten ingezet. Een voorbeeld van de wijze waarop Rijn IJssel de verduurzaming van RIJk Onderwijs oppakt is te zien in onze flexscan in tabel 3 van hoofdstuk 6.

BIJDRAGEN AAN MAATSCHAPPELIJKE KWESTIES

Studenten dragen al tijdens hun opleiding bij aan de sociaal-maatschappelijke opdracht van de regio.

Een paar voorbeelden:

- Studenten van het cluster Welzijn lopen stage bij Stichting Leergeld en leveren zo een bijdrage aan de armoedebestrijding in de stad.
- Entree organiseert maandelijks een ‘Buur voor Buur’ en dat draagt bij aan de sociale cohesie in de buurt.
- CIOs Ondersteunt basisschoolleerlingen bij hun activiteiten in het kader van de Koningsspelen.

HOOFDSTUK 2

VISIE - WIE ZIJN WIJ EN WAAR STAAN WE VOOR

Rijn IJssel is een school voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie in de regio Arnhem en omstreken. Wij bieden jongeren en volwassenen de kans zich te ontwikkelen. Niet alleen tot vakman of vakvrouw, maar ook als zelfstandig en kritisch denkend burger. Rijn IJssel staat voor ondernemend en duurzaam onderwijs.

Rijn IJssel geeft onderwijs op 23 locaties. De meeste locaties liggen in Arnhem, verder zijn er locaties in Wageningen, Zevenaar, Bemmelen, Elst, Renkum, Uft, Nijmegen en Dieren. De ongeveer 1.500 medewerkers bieden zo'n 12.000 mbo studenten en ongeveer 1.500 vavo-, ISK- en Educatie studenten een veilige en kleinschalige leeromgeving.

ONZE MISSIE: WIJ LEIDEN ÉCHTE VAKMENSEN OP

Wij leiden echte vakmensen op. Mensen die zich blijven ontwikkelen: als vakbekwaam beroepsbeoefenaar én als zelfstandig en kritisch denkend burger. Het is onze maatschappelijke opdracht om studenten duurzaam op te leiden: voor een plek op de arbeidsmarkt van nu en straks én voor actieve deelname aan de samenleving. Studenten leren bij ons een vak. Niet alleen in de schoolbanken, maar ook in de praktijk. Leren in de praktijk vinden wij cruciaal voor een beroepsopleiding. Samen met werkgevers in de regio zorgt Rijn IJssel ervoor dat studenten zich ontwikkelen volgens de laatste inzichten in een beroep. Daarbij stellen wij niet alleen vakvaardigheden maar ook de vorming als persoon centraal.

We bieden regulier mbo-onderwijs, onderwijs voor volwassenen en opleidingen en trainingen voor bedrijven. Wie verder wil leren, bijvoorbeeld in het hoger beroepsonderwijs, kan doorstromen naar een vervolgopleiding. Samen met werkgevers en andere opdrachtgevers, biedt Rijn IJssel onderwijs op maat voor volwassenen waarin een Leven Lang Ontwikkelen centraal staat.

ONZE VISIE: RIJK ONDERWIJS ²

RIJK Onderwijs is duurzaam en speelt maximaal in op de motivatie van iedere student. Wij dagen onze studenten steeds uit met een dilemma uit de beroepspraktijk. Zo bieden we prikkels voor een actieve, lerende houding. Daarbij worden leermiddelen gebruikt die aansluiten op de

leefwereld van de student. Leren doet de student op zijn eigen wijze. Het is een cyclisch proces waarbij de dilemma's steeds meer verdieping vragen van de student en waarin hij steeds meer de verantwoordelijkheid neemt voor zijn leren en de keuzes die hij daarin maakt.

RIJK Onderwijs gaat uit van de beroepscontext. We werken daarom met beroepstaken: een reële weergave van het beroep dat de student heeft gekozen. Dat betekent concreet dat we in ons onderwijs uitgaan van een cyclus van werkprocessen zoals die in het beroep ook in samenhang wordt uitgevoerd. Studenten werken aan een beroepstaak middels het doorlopen van een aantal leereenheden. Iedere leereenheid duurt vijf weken, hierin krijgt de student een dilemma voorgelegd. Na vijf weken levert de student een beroepsproduct op. De leereenheden die we inzetten, ontwikkelen we en passen we elk jaar aan in overleg met onze regionale netwerkpartners. Zo bieden we onderwijs dat past bij de tijd waarin studenten leven en brengen we innovaties in het onderwijs.

Wij bieden ook ruimte voor verbreding: leereenheden volgen bij andere opleidingen. Met de keuzedelen kan de student zich onderscheiden en zijn kwalificatie verdiepen, verbreden en afstemmen op de (regionale) vraag. Het ritme van vijf weken maakt instroom op meerdere momenten mogelijk. Studenten, jong en oud, kunnen instappen voor een opleiding, bijscholing en training.

Alle opleidingen zijn RIJK. Dat betekent onderwijs dat stevig verbonden is met het werkveld en met innovaties in beroepen en sectoren. Samen met bedrijven en instellingen creëren we een optimale leeromgeving voor de student. Als partners van elkaar leggen we vast wat de student moet leren om een betrouwbare en deskundige werknemer te worden, die meerwaarde heeft voor het bedrijf. Dat betekent ook onderwijs dat aansluit bij de grote variëteit aan leer- en ontwikkelvragen van onze studenten.

Hierdoor is ons onderwijs responsief. We kunnen snel inspelen op de persoonlijke ontwikkelvragen van studenten, op maatschappelijke ontwikkelingen en veranderingen op de (regionale) arbeidsmarkt. De grens tussen leren op school en leren in de praktijk beweegt daarin mee.

² RIJK staat voor Rijn IJssel kwaliteit.

ONZE PROFESSIONALS

Wij bereiden, zoals hierboven aangegeven, onze studenten voor op een arbeidsmarkt in beweging. Dat vraagt van onze medewerkers dat ze wendbaar zijn en meebewegen met trends op de arbeidsmarkt en in het onderwijsveld. Onze medewerkers nemen zelf de verantwoordelijkheid voor hun professionele en persoonlijke ontwikkeling en hebben hierin een ondernemende, onderzoekende en lerende houding. Onze professionals zoeken actief naar samenwerking en naar manieren om van elkaar te kunnen leren, binnen en buiten de school.

ONZE KERNWAARDEN

Om onze missie waar te kunnen maken en onze studenten een goede opleiding te kunnen bieden, hanteert Rijn IJssel de volgende kernwaarden: betrouwbaar, betrokken, inspirerend, zelfbewust. Deze waarden gelden voor iedereen die betrokken is bij Rijn IJssel: studenten, docenten, stagebegeleiders. Aan deze kernwaarden verbinden wij ons. Daarmee verbinden we ons ook aan elkaar en verplichten we ons aan elkaar. Wij brengen deze kernwaarden in ons dagelijks handelen in praktijk en spreken elkaar hier op aan.

ONZE OPLEIDINGEN

Onze opleidingen zijn ondergebracht in zeven clusters van grotendeels verwante kwalificatiedossiers:

1. CIOs & Veiligheid – opleidingen in de vakgebieden Buurt, Onderwijs & Sport medewerker, Veiligheid, Trainer-Coach, Bewegingsagoog en Sport- & Bewegingsmanager;
2. Creatieve Industrie – opleidingen in de vakgebieden Media, Mode & Design, Events, Make-up & Hair Artist, Podiumkunsten en DTP & Sign;
3. Economie & Uiterlijke Verzorging – opleidingen in de vakgebieden Commercieel & Secretarieel, Business & Retail, Business & Specials, Financieel & Juridisch, Marketing & Communicatie, Haarverzorging en Wellness, Schoonheidsverzorging & Pedicure;
4. Entree & Maatwerk – vavo, ISK, Educatie en Entree-opleidingen;
5. Techniek & ICT – opleidingen in de vakgebieden Bouw, Engineering & Technische Installaties, Laboratorium-techniek, ICT en Mobiliteit;
6. Vakschool Wageningen – opleidingen in de vakgebieden Bakkerij & Facilitair, Horeca en Toerisme & Logistiek;
7. Zorg & Welzijn – opleidingen in de vakgebieden Assistenten Gezondheidszorg, Dienstverlening; Helpende Z&W, Verpleegkunde, Verzorgende, Maatschappelijke Zorg, Pedagogisch Werk en Sociaal werk.

DE SWOT-ANALYSE VAN RIJN IJSSEL

Sterktes

Rijn IJssel kenmerkt zich door het centraal stellen van de student. Zowel vanuit de (RIJk) onderwijsvisie, als hoe er optimale zorg geboden wordt aan de student en hij wordt begeleid tijdens de studie. De begeleiding past zich aan aan wat de student nodig heeft zowel in intensiteit als wat betreft de inhoud. De basis om dit goed vorm te geven is het ambitieus en bevolgen personeel. Ook de samenwerking met onze belangrijkste stakeholders in de regio kan gezien worden als sterkte. We zien dit terug in tevreden stakeholders en veelal in langdurige relaties. Rijn IJssel is financieel gezond, solvabel en heeft veel opleidingen met een goed rendement.

Zwaktes

Rijn IJssel erkent echter dat zij niet overal goed op scoort. In de dynamischer wordende omgeving en daarmee samenhangende gevraagde competenties van de toekomst van de studenten, weet zij nog onvoldoende snelheid te vinden in de innovatie van ons onderwijs. Daarnaast is Rijn IJssel soms te bescheiden in haar positionering. Successen worden niet altijd gedeeld onderling en ook niet voldoende extern. Er wordt een breed onderwijsportfolio aangeboden, waarbij er een aantal opleidingen zijn die kleinschaliger van aard zijn. Dit is noodzakelijk voor de regio, maar heeft ook een nadelige impact op de bedrijfsvoering.

Kansen

Het werkveld vraagt in toenemende mate om een opleidingsaanbod op maat vanwege bijvoorbeeld de tekorten op de arbeidsmarkt. Rijn IJssel haakt hier op aan met de doorontwikkeling van RIJk Onderwijs om zo het onderwijs flexibeler en persoonlijker te maken. De student staat hierbij centraal. Rijn IJssel ziet kansen op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen, maar zet bijvoorbeeld ook in op praktijkleren.

Studenten die instromen in het mbo hebben steeds vaker complexere zorgvragen. Rijn IJssel speelt hier onder andere op in door het creëren van een aparte, fysieke leeromgeving voor de niveau 1-2 groep, dit zijn veelal studenten in een kwetsbare positie. Dit biedt voor de studenten als ook voor de regio extra kansen. Ook zal Rijn IJssel binnen afzienbare tijd een nieuwe locatie betrekken, die een nog betere basis zal bieden voor het kwalitatief goede onderwijs.

Uitdagingen

In het brede opleidingsaanbod dat Rijn IJssel biedt, zijn er niet alleen kansen op het gebied van de bedrijfsvoering,

maar juist ook uitdagingen als we kijken naar onze regio. De regio kenmerkt zich niet door grote bedrijven met duidelijke profielen, het is zeer divers, met veelal kleinere bedrijven waarbij goede aansluiting van het portfolio niet gemakkelijk te organiseren is. Daar bovenop ontstaat er een demo-grafische krimp in de regio, wat invloed heeft op nieuwe instroom. De druk op vernieuwend gepersonaliseerd onderwijs zien we ook vanuit de dynamiek op de arbeidsmarkt waarbij wij ons continu realiseren dat we hierin echt vooruit moeten kijken en toekomstgericht moeten optreden. Tevens ziet Rijn IJssel de nieuwe huisvesting naast een mooie kans ook als een uitdaging. De ontwikkelingen in het onderwijs gaan snel en het blijft een uitdaging om de nieuw te realiseren gebouwen mee te laten bewegen met deze ontwikkelingen.

HUIDIGE STATUS RIJK ONDERWIJS

Wij zijn in 2012 begonnen met de ontwikkeling van RIJK Onderwijs. Vanaf cohort 2016–2017 werken alle opleidingen op basis van RIJK Onderwijs. In juni 2018 hebben we onderzocht hoe ver de teams zijn in de ontwikkeling naar RIJK Onderwijs (zie ook hoofdstuk 1). Een aantal belangrijke conclusies hieruit is:

- RIJK Onderwijs is algemeen geaccepteerd als onze visie op onderwijs en iedereen is er enthousiast mee bezig. Er zijn talrijke voorbeelden die inspirerend en verhelderend werken.
- Er is een diversiteit qua ontwikkeling, uitvoering en voortgang. Voor het bereiken van onze ambitie van flexibel en gepersonaliseerd onderwijs is nodig dat alle teams min of meer tegelijk meegaan in de ontwikkeling naar een volgende fase. De huidige diversiteit kan bijdragen aan het meenemen van de teams die nog niet zover ontwikkeld zijn.

De verdere ontwikkeling van RIJK Onderwijs staat binnen Rijn IJssel centraal in de komende jaren. In de verbetering van ons onderwijs willen we ons daarnaast steviger richten op onze regio en meer inspelen op de uitdagingen die hier spelen.

HOOFDSTUK 3

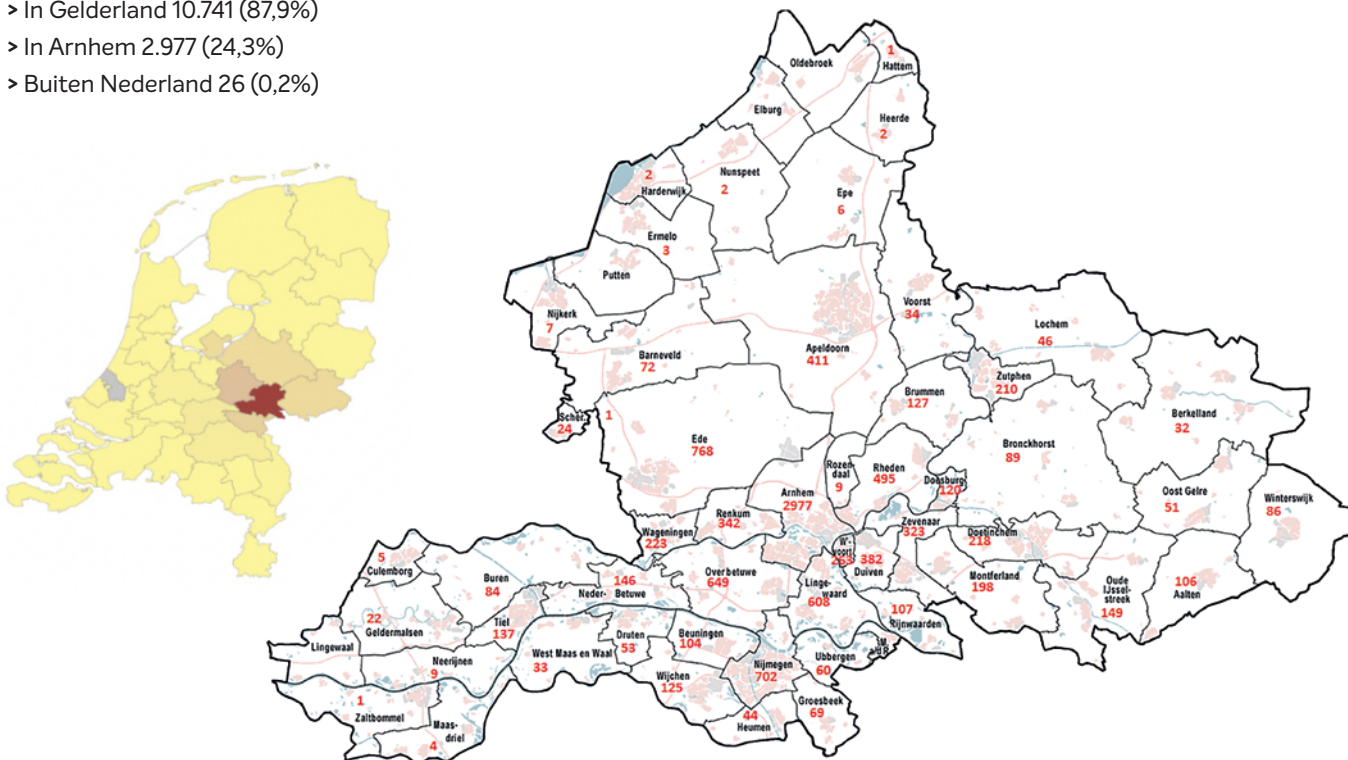
HET PROFIEL VAN ONZE REGIO

Het werkgebied van Rijn IJssel strekt zich uit van de Liemers tot de Food Valley (rondom Ede-Wageningen) en van de regio Apeldoorn tot Nijmegen. Onze studenten komen echter uit een groter gebied, dit mede vanwege het opleidingsportfolio van Rijn IJssel.

Aantal studenten Rijn IJssel per woongemeente op 03-09-2018

Totaal aantal studenten: 12.226

- > In Gelderland 10.741 (87,9%)
- > In Arnhem 2.977 (24,3%)
- > Buiten Nederland 26 (0,2%)



De stadsregio Arnhem-Nijmegen is de zesde grootste 'werkgever' van Nederland met ruim 360.000 banen en daarmee is de regio een economisch zwaartepunt. Gunstig gelegen tussen de Randstad en Nordrhein-Westfalen is het de natuurlijke schakel tussen Nederland en Duitsland. Ook op het gebied van productie en investeringen staat de regio in de top tien van Nederland. Food, Health en Energy zijn de topsectoren van de regio. Met deze topsectoren levert de regio een belangrijke bijdrage aan de internationale concurrentiepositie van Nederland. Verder heeft de regio Arnhem specifiek nog een aantal aanvullende speerpunten:

1. Zorg & Welzijn, als de grootste bron van werkgelegenheid in de regio.
2. Zakelijke dienstverlening, door de aanwezigheid van de lokale en provinciale overheid, en daarnaast de aanwezigheid van de rechtspraak voor Oost-Nederland.
3. Mode & Design, door de aanwezigheid van ArtEZ, het Modekwartier in Arnhem, het Gelders Orkest en dans- en toneelgezelschappen, diverse musea.
4. Sport, door de aanwezigheid van het (inter-)nationaal sportcentrum Papendal.

³ Regio Food Valley is een samenwerking in de regio Ede-Wageningen tussen regionale overheden, ondernemers, onderwijs- en kennisinstellingen op het gebied van duurzame en gezonde voeding en de gezonde mens. Ze willen het vestigingsklimaat bevorderen en ondernemen, wonen, werken en studeren aantrekkelijker maken.

Daarnaast is in de Arbeidsmarktregio Arnhem, met name in het gebied van de Liemers, ook nog veel aandacht voor logistiek en de maakindustrie. Ook de creatieve industrie is een bloeiende sector in de Stadsregio. In het afgelopen decennium is het aantal bedrijven in de creatieve industrie met 60 procent toegenomen. De bedrijvendichtheid in de sector creatieve industrie is in Arnhem hoger dan landelijk. Dit vloeit heel natuurlijk voort uit de rol die de stad Arnhem in Nederland (topsector creatieve industrie met name op het gebied van Mode en Design) heeft en de aanwezigheid van de hoofdvastiging van ArtEZ, de hogeschool voor de kunsten in Arnhem. Met ArtEZ bestaat een intensieve samenwerking zoals; ontwikkeling Fasttrack opleiding dans, opzet van een Associate Degree-traject en voorbereiding subsidieaanvraag (RIF) rond vakmanschap Mode en Design. Overigens is het voedings- en het bedieningsgebied van ons cluster Creatieve Industrie groter dan de Gelderse regio.

In de onderstaande omschrijving van de relevante regio voor Rijn IJssel wordt de nadruk gelegd op de regio Arnhem-Nijmegen en waar van toepassing het gebied rondom Food Valley.

OMSCHRIJVING ECONOMISCHE KENMERKEN EN ARBEIDSMARKT IN DE REGIO ARNHEM-NIJMEGEN

In de regio Arnhem-Nijmegen is de arbeidsmarkt als volgt verdeeld over de economische sectoren.⁴

Tabel 1: Procentuele verdeling banen in de stadsregio Arnhem-Nijmegen in 2016

BEDRIJFSTAK/BRANCHE	%
Nijverheid en energie	9%
Handel, vervoer en horeca	17%
Commerciële dienstverlening	31%
Zakelijke dienstverlening	12%
Niet-commerciële dienstverlening	28%
Cultuur, recreatie, overige diensten	3%

De regio kenmerkt zich als een diensteneconomie. De werkloosheid in de regio Midden-Gelderland is hoger dan landelijk (6,0% versus 4,9% landelijk), het zwaartepunt hiervan lijkt te liggen in Arnhem (6,1%). De werkloosheid in Food Valley is lager dan het landelijk gemiddelde (4,3% in 2017).⁵ Het onbenut arbeidspotentieel, oftewel mensen in de WW,

Wajong of bijstand, ligt hoog in de regio. Tegelijkertijd zijn er in de regio in vergelijking met de rest van het land minder mensen die door reïntegratietrajecten terugkeren op de arbeidsmarkt.

In de komende jaren is de verwachting dat de beroepsbevolking in de regio nog zal groeien. Op de langere termijn wordt verwacht dat deze hier ook weer zal afnemen door de vergrijzing.⁶ In de regio Midden-Gelderland is een grotere toename in het aantal bijstandsuitkeringen (ruim 6%) dan het landelijk gemiddelde (3,5%). Dit lijkt vooral te komen door een aantal specifieke groepen waarvan de positie op de arbeidsmarkt de afgelopen jaren is verslechterd: laagopgeleiden, werkzoekenden met een administratief beroep, 55-plussers en arbeidsbeperkten.⁷

Voor laagopgeleiden werkt met name een korte en/of langdurige scholing gekoppeld aan werktrajecten om hen aan het werk te krijgen en te houden.⁴ Voor administratieve beroepen – ongeveer 20% van de landelijke beroepsbevolking heeft een bedrijfseconomische of administratieve baan –, is dit lastiger. De administratieve sector staat onder druk door verdergaande digitalisering en automatisering. Mensen die hierin hun baan kwijt raken, hebben een hogere kans op langdurige werkloosheid, mede omdat zij vaak al lang dit werk doen.

De groep 55-plussers is ongeveer 70% van de langdurige werkzoekenden. De deelname aan opleidingstrajecten binnen deze doelgroep is relatief laag, terwijl zij dit juist goed zouden kunnen gebruiken om bijvoorbeeld competenties te ontwikkelen die jongeren en/of mensen tussen 40-55 al (meer) ontwikkeld hebben.

De arbeidsmarkt groeit op dit moment in regio Midden-Gelderland, net als in de rest van Nederland. Dat wil zeggen dat het aantal vacatures toeneemt. Echter, dit leidt niet één-op-één tot een verhoging van de arbeidsparticipatie. Dit betekent dat er steeds meer aanbod is van werk dat niet matcht met wat de werkzoekenden in de stadsregio Arnhem/Nijmegen te bieden hebben. Werkzoekenden ervaren zodoende ook nog steeds concurrentie wanneer zij op zoek zijn naar werk.

Bovenstaande gegevens bieden veel kansen en uitdagingen voor onderwijsinstellingen in de regio en zeker ook voor Rijn IJssel. Met de ambities die wij hebben geformuleerd op het gebied van gelijke kansen en een leven lang ontwikkelen, willen we de komende tijd dan ook stevig inzetten om

⁴ CBS, gegevens per 2016.

⁵ Bron: CBS, 2018

⁶ Platform31: trends, ontwikkelingen en opgaven regio Arnhem Nijmegen, 2018

⁷ UWV, Regio in Beeld, 2017

een bijdrage te leveren aan het oplossen van de vraagstukken rondom vraag en aanbod die spelen in deze regio. Verder is het aan Rijn IJssel om onze studenten het belang van een leven lang ontwikkelen mee te geven. Zij moeten zich realiseren dat het volgen van een opleiding niet per se meer een garantie is op een leven lang werken in dit vakgebied.

Aan de andere kant bieden de huidige technologische ontwikkelingen ook kansen. Nieuwe type banen ontstaan en nieuwe sectoren bieden interessante mogelijkheden voor middelbaar geschoolde werknemers, bijvoorbeeld door de energietransitie. Het gaat met name om banen die niet zomaar te automatiseren zijn. Een andere trend is de toename van flexibilisering. Het aantal mensen met een vast dienstverband neemt af en de invulling van het werk door ZZP'ers of ondernemers neemt toe. Dit lijkt met name een trend op het lager en middelbaar beroepsniveau.

Uit een onderzoek van het UWV⁸ blijkt dat er nu juist vraag is naar personeel in een aantal sectoren waarin Rijn IJssel ook sterk is: zorg en welzijn, zakelijke dienstverlening (met name groothandel/horeca) en techniek. Rijn IJssel merkt ook dat de kansen in techniek, horeca en zorg & welzijn (sterk) verbeterd zijn vergeleken met een aantal jaar geleden.

REGIO FOOD VALLEY

Vakschool Wageningen, gelegen in de Food Valley biedt opleidingen in Food en Hospitality, aansluitend op de speerpunten van de regio. De Vakschool heeft een rijke historie die teruggaat naar 1909. Toentertijd werd in Wageningen de eerste bakkersschool van Nederland gevestigd. De Vakschool heeft twee locaties (Wageningen en Arnhem). In het kader van macrodoelmatigheid zijn tussen het ROC A12 en Rijn IJssel goede afspraken over het opleidingsportfolio gemaakt. De Vakschool is aangesloten bij Food Valley Nederland en werkt samen met Wageningen University en Research.

REGIONALE EN LANDELIJKE ONTWIKKELINGEN

De grotere gemeenten in het gebied van Rijn IJssel geven in hun recent gesloten coalitieakkoorden aan dat ze inzetten op een hogere arbeidsparticipatie. Gemeente Arnhem zet bijvoorbeeld specifiek in op een afname van bijstandsge-rechtigden (-500) en het actiever stimuleren van mensen door een positief ingestoken aanpak 'aan het werk, tenzij'.

Verder heeft de gemeente aandacht voor de zogeheten tweedeling in de stad met de bijbehorende armoedebe-strijding en de toestroom van vluchtelingen. De gemeente ziet juist de koppeling tussen bedrijfsleven, onderwijsin-stellingen en de gemeente als cruciale schakel om hiermee aan de slag te gaan. De gemeente Wageningen zet ook in op het vergroten van de participatiekansen én het beter matchen van onderwijs en arbeidsmarkt.

De gemeente Nijmegen heeft oog voor de zogeheten zand-lopereconomie, met een stabiele ontwikkeling van de kan-sen voor praktisch opgeleiden en een groeiende behoefte aan theoretisch geschoold werk. Het middenkader moet zich dus in toenemende mate herpositioneren en dat heeft impact op de praktisch opgeleiden. Tevens focust de ge-meente Nijmegen op jongeren in de bijstand (in combinatie met opleiding), gaat zij actief aan de slag met schooluitval en richt zij zich ook op volwasseneneducatie.

The Economic Board Arnhem/Nijmegen⁹, waarin ook Rijn IJssel zit, is opgericht in 2016. De economische barometer van de Economic Board¹⁰ laat zien dat in onze regio het ondernemersvertrouwen positief is, net als het innova-tievermogen en de hoeveelheid export. Alleen de werk-gelegenheidsgroei is onveranderd. Dit komt voornamelijk door de krapte op de arbeidsmarkt maar tevens geeft een kwart van de bedrijven aan geen goed geschoold personeel te kunnen vinden in deze regio. En nog eens 60% van de bedrijven heeft moeite goed geschoold personeel uit de aanpalende regio's aan te trekken. Wel zijn de bedrijven uit de sectoren Food, Health & Energy positiever over het aantrekken van goed personeel.

Hierboven kijken we vooral naar onze regio. Kijkend naar de landelijke uitdagingen door de vergrijzing, de snelle tech-nologische ontwikkelingen en de mismatch tussen vraag en aanbod op de arbeidsmarkt, wordt scholing ook vaak als oplossing gezien. Maar we moeten er rekening mee houden dat niet iedereen goed schoolbaar is en er steeds vaker wordt gevraagd om zeer specialistische kennis of juist heel brede vakkennis, met vooral een hoge mate van wendbaar-heid.¹¹ Onze keuze voor RIJK Onderwijs is mede ingegeven door deze ontwikkelingen en sluit hierop aan.

SAMENWERKING EN AFSTEMMING MET MBO-INSTELLINGEN IN ONZE REGIO

Op relatief korte afstand van Arnhem is een aantal andere mbo-instellingen actief (ROC Aventus, ROC A12, ROC Nijme-gen, Graafschap College, ROC Rivor, Helicon, Aeres en Zone

⁸ Via www.werk.nl (2018)

⁹ In The Economic Board komen bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden samen om zich in te zetten voor Economische groei van de regio Arnhem-Nijmegen-Wageningen.

¹⁰ <https://theeconomicboard.com/project/economische-barometer/>

(voorheen AOC Oost)). Dit betekent dat de regio van Rijn IJssel voor een groot deel overlapt met (een deel van) de regio van een van de collega-instellingen.

Rijn IJssel heeft een aantal bovenregionale opleidingen in zijn portfolio, waarvoor maar een beperkt aantal instellingen in ons land studenten opleidt. Het ligt voor de hand dat studenten van deze opleidingen vaker buiten de regio Midden-Gelderland stage lopen en aan het werk gaan na hun diplomering. Dit betreft onder andere de opleidingen: Laboratoriumtechniek, Artiest, Patisserie, Fietstechniek, Podiumtechniek, Grimeur, CIOS en Carrosserietechniek.

Voor de regio Midden-Gelderland leidt Rijn IJssel ongeveer 50% van de mbo-studenten op. Een kwart van onze studenten woont in Arnhem, maar ook in de regio Ede-Wageningen is Rijn IJssel op één na grootste aanbieder van mbo-onderwijs. Dit komt omdat Vakschool Wageningen van Rijn IJssel hier zit en een onderwijsportfolio biedt dat aansluit bij Food Valley.

Om te benadrukken dat we het belangrijk vinden dat we actief samenwerken met de mbo-instellingen in onze regio, hebben we onze gezamenlijke ambities verwoord in een gezamenlijk opgestelde paragraaf. Zie hiervoor bijlage 1.

STUDIO RYN BIEDT HYBRIDE LEEROMGEVING

Arnhem staat bekend om zijn modeacademie ArtEZ en de grote hoeveelheid gevestigde modeontwerpers. De (startende) modeontwerper uitte steeds vaker de behoefte om in Nederland kleinschalige collecties te kunnen produceren. Om aan deze groeiende vraag naar excellente high-end fashionmakers te kunnen voldoen is het project Studio RYN opgezet. Daarin werken onder meer Rijn IJssel, ArtEZ, Arnhem Fashion Group, Modevakopleiding HJS, Fashion + Design Festival Arnhem en een aantal gevestigde modeontwerpers samen. Het project werd beloond door het Regionaal Investeringsfonds Mbo als beste vernieuwend onderwijsinitiatief 2015. Inmiddels is Studio RYN uitgegroeid tot een productieatelier waarbij in een hybride leeromgeving mode, design en ondernemerschap elkaar versterken. Zo is er een leerroute ontwikkeld voor studenten van de opleiding Specialist Fashion (mbo-niveau 4): ze kunnen zich extra bekwalen en het predicaat high-end fashionmaker verdienen, deels binnen en deels naast hun reguliere opleiding. In Studio RYN werken zij mee aan de meest uiteenlopende producties van zowel startende als gerenommeerde labels, waaronder Maison the Faux, Mirthe Engelhard en Schueller de Waal. Zij zijn medeverantwoordelijk voor het gehele productieproces. Het succes van Studio RYN heeft ertoe geleid dat de partners vervolgplannen aan het ontwikkelen zijn. Een belangrijk onderdeel daarvan is de tweejarige hbo-opleiding associate degree fashionmaker. Als alles naar wens verloopt, start de opleiding in augustus 2020. Studio RYN biedt startups in de mode de gelegenheid om producties uit te besteden, waardoor groei van de startende bedrijven mogelijk wordt. Dat draagt op zijn beurt weer bij aan de groei van werkgelegenheid voor alumni van Rijn IJssel. Met Studio RYN is Rijn IJssel een essentiële partner binnen de mode-industrie geworden.

HOOFDSTUK 4

HET PROFIEL VAN RIJN IJSSEL

Om een beeld te krijgen van de kenmerken van Rijn IJssel en relevante ontwikkelingen, verwijzen we graag naar ons Geïntegreerd Jaarverslag 2017. Hieronder beperken we ons tot een aantal thema's die voor deze agenda relevant zijn en/of van recentere datum zijn.

Begin 2018 is er binnen Rijn IJssel het zogenaamde 'vier-jaarlijks onderzoek bestuur en scholen' uitgevoerd door de onderwijsinspectie. De inspectie heeft Rijn IJssel met een voldoende beoordeeld (stelselonderzoeken en bestuur): bij een aantal opleidingen is het onvoldoende jaarresultaat een aandachtspunt. Verder hebben we een aantal beleids-thema's uit het inspectierapport gehaald waarmee we aan de slag gaan. Dit betreft onder meer het verder invulling geven aan de betekenis van loopbaancoaching en de rol van de docent in deze en daarnaast het belang om het leren van de docent meer te laten zijn dan een individueel proces. Beide onderwerpen, loopbaancoaching en samen leren, komen terug in de ambities binnen deze agenda.

Het vraagstuk van het jaarresultaat staat al langer op de Rijn IJssel-agenda: we werken er voortdurend hard aan en onderzoeken het. Voor dit laatste verwijzen we naar de paragraaf over onze studentenpopulatie, later in dit hoofdstuk. Met de invoering van Rijk Onderwijs beogen we structureel te bewerkstelligen dat meer studenten met een diploma onze instelling verlaten. Inmiddels zien we, voorzichtig, een daling van het aantal én het percentage ongediplomeerde instellingsverlaters (ten opzichte van het totaal aantal inschrijvingen per 1 oktober) en ontwikkelt het startersresultaat op instellingsniveau zich positief. Deze eerste cijfers laten een mooie ontwikkeling zien. Het is te vroeg om hier harde conclusies aan te verbinden, daarom blijven we inzetten op verdere ontwikkeling van Rijk Onderwijs en het monitoren van de resultaten. Waar het gaat om kwalificatiewinst, in termen van het behaalde diploma-niveau in het mbo ten opzichte van het vo-diploma, scoort Rijn IJssel sinds meerdere jaren iets boven het landelijk gemiddelde.

Ook ons beleid om voortijdige schooluitval te voorkomen, blijven we aanscherpen. Hieronder is te zien dat we in schooljaar 2016-2017 op alle niveaus boven het doelpercentage eindigen voor vroegtijdig schoolverlaten (overigens na een flinke daling in de jaren daarvoor). Zeker in het licht van de economische groei en arbeidsmarktontwikkelingen, gekoppeld aan de coalitieakkoorden van de belangrijkste

gemeenten, is het doel dat we de voortijdige schooluitval terugdringen. Ook met het totaalpercentage van Rijn IJssel zitten we net boven het landelijk gemiddelde. Rijn IJssel heeft zich ten doel gesteld om op alle niveaus onder de gestelde norm te komen. In ons beleid hebben we een aantal stevige maatregelen uitgezet, zoals het nog gerichter begeleiden van studenten die aangeven niet op hun plek te zitten dan wel met problemen te kampen die een voortzetting van de opleiding belemmeren ('Nieuw Perspectief' genoemd).

Tabel 2: Cijfers VSV

NIVEAU	DOELPERCENTAGE	RIJN IJSSEL 2016-2017
Niveau 1	27,50%	29,5%
Niveau 2	9,40%	9,72%
Niveau 3	3,50%	4,36%
Niveau 4	2,75%	3,29%
Totaal Rijn IJssel 2016-2017	4,73%	
Totaal Landelijk 2016-2017	4,62%	

Om effectief en preventief te kunnen werken aan het bestrijden van voortijdig schoolverlaten, is ook gerichte aandacht voor opleidingen en teams van belang. Dan gaat de aandacht specifiek uit naar opleidingen en teams waarbinnen de voortijdige uitval substantieel hoger is dan gemiddeld. We ervaren bijvoorbeeld een kloof tussen de Entree-opleidingen en de opleidingen op mbo-niveau 2; daardoor stromen weinig Entree-studenten succesvol door naar niveau 2. Ook zien we dat 25% van de vroegtijdig schoolverlaters van Rijn IJssel van het cluster Economie en Uiterlijke Verzorging komt en vragen ook de clusters CIOS en Veiligheid, Vakschool Wageningen en Zorg en Welzijn extra aandacht. We richten hier specifieke programma's op in. We kijken gericht naar aangepaste leeromgevingen, versteviging van het interne en externe netwerk, en verbetering van de aansluiting op vervolgonderwijs en de arbeidsmarkt.

ONZE STUDENTENPOPULATIE

In de eerder genoemde kaderbrief (2017) is de wens uitgesproken om tot een nadere explicitering en analyse van het profiel van Rijn IJssel te komen: dan kunnen we van daaruit ook een relatie leggen met kwaliteit (onder meer rendement) en betaalbaarheid van ons onderwijs. Een werkgroep

¹¹ UWV, Presentatie over Regio in Beeld Oost Nederland, 2017

is in 2018 met deze opdracht aan de slag gegaan en heeft hiertoe meerdere bronnen onderzocht (kwantitatief).

Een van de constatering is dat de afgelopen vijf jaar de samenstelling van de studentenpopulatie bij Rijn IJssel opvallend anders is veranderd dan bij de meeste andere mbo-instellingen:

1. Een sterke daling van het aandeel (en aantal) BBL-studenten (Rijn IJssel daalt 9,4% naar 12,8% in 2016 t.o.v. 2013, landelijk daalt 2,9% naar 21,4%).
2. Een afwijkende verandering van het aandeel techniek- en economiestudenten op het totaal aantal deelnemers
 - a. Techniek daalt, terwijl landelijk een kleine stijging laat zien (0,4% stijging t.o.v. een daling van 6,6% bij Rijn IJssel in 2016 t.o.v. 2013).
 - b. Economie stijgt meer dan de markt, die nagenoeg gelijk blijft (Rijn IJssel stijgt 4,3% in 2016 t.o.v. 2013).
 - c. Zorg en Welzijn stijgt terwijl landelijk een kleine daling (-1,0%) laat zien (stijging bij Rijn IJssel 2,3% in 2016 t.o.v. 2013).
3. Een hogere stijging dan landelijk van het aandeel studenten op niveau 4 (Rijn IJssel stijgt 12,7% terwijl landelijk 5,3% stijgt in 2016 t.o.v. 2013). Ook de instroom laat een stijging van het aandeel studenten met een vmbo-t-diploma zien. Het aandeel studenten op niveau 4 neemt bij Rijn IJssel nog steeds toe (63,5%).
4. Het aandeel deelnemers op niveau 2 en 1 daalt bij Rijn IJssel meer dan landelijk (niveau 2 daalt bij Rijn IJssel met 5,3% t.o.v. 3,5% landelijk, niveau 1 Rijn IJssel 4,7% t.o.v. 0,9% landelijk in 2016 t.o.v. 2013).
5. Een stijging van het aandeel vrouwelijke studenten. Dit wijkt sterk af van het landelijk gemiddelde en de landelijke ontwikkeling (5,4% stijging Rijn IJssel naar 52,6%, landelijk een daling van 0,3% naar 48,8%).

Het jaarresultaat (dat wil zeggen het aantal gediplomeerden in het jaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingverlaters in hetzelfde jaar) stijgt in 2016-2017 van 68,5% naar 71,5% in vergelijking met het jaar daarvoor. Daarmee stijgt het jaarresultaat van Rijn IJssel aanzienlijk meer dan het landelijk gemiddelde, maar scoort Rijn IJssel nog wel onder het gemiddelde.

Dat vraagt nader onderzoek naar de mogelijke relatie tussen de hierboven genoemde kenmerken en het jaarresultaat. De totale analyse is beschreven in een notitie met daarin een aantal adviezen en strategische vraagstukken. Zo is het achterblijven van het herstel in het aantal BBL-studenten relevant voor de afstemming met de regio en de ontwikkelingen op het gebied van een Leven Lang Ontwikkelen. Hier besteden we de komende tijd verder aandacht aan. De verschuivingen in de verdeling van de studentenpopulatie over de verschillende domeinen, vragen eveneens nader onderzoek. Ook blijkt uit het onderzoek dat Rijn IJssel zijn studenten vaker op een hoger niveau plaatst (denk hierbij aan vmbo-kaderstudenten op niveau 4) dan andere instellingen. In termen van kwaliteit en rendement is dat eveneens een relevante constatering.

Uit tevredenheidscijfers (van JOB, de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs) komt Rijn IJssel als een 'gemiddelde' mbo-instelling, met weinig grote afwijkingen ten opzichte van het landelijk gemiddelde. De studenten vinden het niveau van de docenten goed (3,7 op 5). Dat geldt ook voor hun contact met de docenten (3,7 op 5) en de geboden begeleiding (3,5 op 5). Binnen Rijn IJssel zien we vooral dat de studenten van Entree en Maatwerk zeer tevreden zijn over hun begeleiding en hun docenten.

Rijn IJssel heeft onderzoek gedaan onder alumni naar schoolsucces¹². De afgelopen twee schooljaren hebben we deelgenomen aan een pilot onder studenten die in 2014 en 2015 hun diploma hebben behaald bij Rijn IJssel. Kernvraag van dit onderzoek is *wat de afgestudeerde gehad heeft aan het mbo-onderwijs*. Opvallend veel oud-studenten geven aan dat zij (meer) betrokken willen blijven bij Rijn IJssel. Daarnaast geeft meer dan de helft van de oud-studenten aan dat zij deelnemen aan nascholing en veel leren van het contact met collega's en (verdiepend) lezen op hun vakgebied. Dit geeft aanknopingspunten om de praktijk en de 'lessons learned' van oud-studenten dichterbij onze huidige studenten te brengen. Daarnaast biedt het mogelijkheden om als Rijn IJssel een positieve bijdrage te leveren aan de nascholing van oud-studenten en de organisaties waar zij werkzaam zijn.

In het volgende hoofdstuk gaan we nader in op de relatie tussen het profiel van Rijn IJssel (in het bijzonder de studentenpopulatie) en het profiel van onze regio.

REFLECTIE OP DUO-INDICATOREN:

We duiden hieronder onze reflectie op de DUO-indicatoren. Van de DUO-indicatoren zijn er twee met direct verband met deze kwaliteitsagenda: Voortijdig schoolverlaten (vsv) en het aandeel BBL-studenten. De overige indicatoren worden door ons regulier gemonitord in het kader van het voortdurend werken aan de verbetering van onze onderwijskwaliteit.

1. VSV

- Niveau 2: 10 opleidingen hebben een vsv-percentage hoger dan onze norm van 9,5% en 11 opleidingen zitten onder dat percentage
- Niveau 3: 11 opleidingen hebben een vsv-percentage hoger dan onze norm van 3,6% en 19 opleidingen zitten op of onder dat percentage
- Niveau 4: 25 opleidingen hebben een vsv-percentage hoger dan onze norm van 2,75% en 20 opleidingen zitten op of onder dat percentage

Rijn IJssel werkt al jaren intensief samen met toeleverende scholen, gemeenten, RBL en jeugdzorg om voortijdige schooluitval terug te dringen. Dat heeft uiteindelijk in 2015-2016 geleid tot een daling van ons vsv tot onder het landelijk gemiddelde. Op dit moment zien we gelijk aan een landelijke trend, een lichte stijging in vsv in 2017-2018 tot 5,98%. De stijging in het vsv-percentage is een tegenvaller. Tegelijkertijd blijkt al een aantal jaar dat de problematiek van studenten die starten aan hun mbo-opleiding bij Rijn IJssel complexer lijkt te worden. De reden voor uitval, en ook vsv, moet in het merendeel van de gevallen niet gezocht worden in het cognitief niet in staat zijn om de opleiding tot een goed einde te brengen. Vaak liggen problemen in de thuissituatie of de gezondheid van de student ten grondslag aan uitval zonder startkwalificatie. Gelukkig is het voor een deel van deze uitvallers zo dat zij in een later stadium, als een deel van de problemen achter de rug is, wél weer opnieuw aan een opleiding starten. Zij blijken dan succesvol zonder teveel 'bagage'. Gezien de grondoorzaken van vsv, kiezen we er bewust voor om hierop in te zetten in onze ambities rondom Jongeren in een Kwetsbare Positie. Zie hiervoor thema 2.

2. Startersresultaat

Van de opleidingen waar minimaal vijf studenten meetellen voor het startersresultaat scoren 49 opleidingen boven de norm (79% voor niveau 2, 82% voor niveau 3 en niveau 4). 33 opleidingen scoren onder de norm. Het gewogen gemiddelde van deze 82 opleidingen is 82,67%. Het startersresultaat laat de afgelopen vijf jaar een licht stijgende trend zien.

Het blijft een uitdaging om studenten voor het starten van hun opleiding goed te informeren, waardoor er een verkeerde beroeps- en studiekeuze gemaakt kan worden. Daarnaast blijkt het voor een deel van de studenten niet mogelijk om zich voldoende te richten op het succesvol volgen van hun opleiding omdat er in de thuissituatie of de gezondheid van de student allerlei dingen spelen, zie hiervoor ook de reflectie op vsv. Het verschil tussen opleidingen is groot. De opleiding met het beste startersresultaat behoudt 93% van de starters in het eerste jaar, terwijl bij de opleidingen de minder scoren 25% van de studenten de opleiding in het eerste jaar verlaat. Hierbij is het opvallend dat studentkenmerken en het soort opleiding kenmerkend zijn voor het startersresultaat. Opleidingen die het goed doen, blijven het goed doen, terwijl opleidingen met een hoge uitval ondanks intensieve begeleiding, samenwerking met zorgaanbieders en gemeente en persoonlijke benadering van studenten er niet in slagen om te voorkomen dat studenten uitvallen in het eerste jaar. Wij zetten in op het verder flexibiliseren en personaliseren van ons onderwijs voor een beter startersresultaat. Zie hiervoor ook thema 1.

3. Kwalificatiewinst

Rijn IJssel scoort al jaren rond of iets boven het landelijk gemiddelde qua kwalificatiewinst. Ten opzichte van hun vooropleiding halen studenten bij ons een diploma op een relatief hoog niveau. De voornaamste afwijking van het landelijke beeld (in de benchmark mbo-bouwsteen-studiesucces 2017) zien we bij studenten met een vmbo-kader-opleiding. Deze maken in vergelijking met landelijke cijfers een aanzienlijk groter deel uit van het aantal gediplomeerden op niveau 4. Uit de indicatoren blijkt dat bij 921 studenten kwalificatiewinst is gemeten en de gemiddelde winst 62,3% bedraagt.

4. Doorstroom (binnen de instelling)

Van de opleidingen waar meer dan vijf studenten gediplomeerd zijn, stroomt 39,5% door naar een hoger niveau van in totaal 3429 gediplomeerden in schooljaar 2016-2017. Rijn IJssel streeft geen hogere of lagere doorstroom na. Ons uitgangspunt is dat studenten na hun opleiding hun loopbaan passend vervolgen. Dat kan zijn door te gaan werken of door door te stromen naar een vervolgopleiding.

Het zorgen voor een succesvolle doorstroom van studenten die verder willen studeren is reeds lange tijd een aandachtspunt. Enerzijds intern, door het mogelijk maken van een soepele doorstroom naar een specialistenopleiding op niveau 4, anderzijds door het in samenhang bezien van curricula voor naastgelegen opleidingen, zodat na het behalen

¹² Het echte schoolsucces (onderzoek waar Rijn IJssel in heeft deelgenomen)

van een diploma op niveau 2 er een passend vervolg is op niveau 3 of 4 binnen hetzelfde kwalificatiedossier.

In deze kwaliteitsagenda focussen wij ons op de doorstroom naar niveau 2 zoals te zien bij thema 2, 'jongeren in een kwetsbare positie'.

5. Doorstroom mbo-hbo

Van de 1927 studenten die een diploma op niveau 4 hebben behaald bij Rijn IJssel stroomt ongeveer een derde (36,6%) door naar een hbo-opleiding. Rijn IJssel streeft geen specifieke doorstroom naar het hbo na. Het uitgangspunt is ook hier dat studenten na hun opleiding hun loopbaan passend vervolgen.

6. Succesvolle doorstroom mbo-hbo

Ruim driekwart (75,9%) van de studenten die op niveau 4 gediplomeerd zijn bij opleidingen waarvan meer dan vijf studenten zijn doorgestroomd naar het hbo (totaal 688 studenten), volgen een jaar na inschrijving nog steeds een opleiding bij de hbo-instelling. Rijn IJssel heeft hier de afgelopen jaren in geïnvesteerd door doorstroomtrajecten te ontwerpen samen met het hbo, waardoor oud-Rijn IJssel-studenten kunnen versnellen of beter voorbereid zijn op hun vervolgopleiding. Ook de keuzedelen gericht op doorstroom mbo-hbo spelen hier een belangrijke rol in. De mate waarin studenten succesvol zijn in het hbo stemt tot tevredenheid, maar verdere verbeteringen blijven mogelijk.

7. Aandeel BBL-studenten

- In 2015-2016: 11344 studenten, waarvan 14,3% BBL-ers
- In 2016-2017: 11475 studenten, waarvan 12,7% BBL-ers
- In 2017-2018: 11515 studenten, waarvan 12,9% BBL-ers

In schooljaar 2018-2019 stijgt het aandeel BBL-studenten naar zo'n 15%. Enerzijds vanwege de economische groei, waardoor binnen met name binnen de sectoren techniek en zorg & welzijn veel meer behoefte is aan arbeidskrachten. Anderzijds omdat Rijn IJssel na een aantal relatief rustige jaren opnieuw meer inzet op het samen optrekken met het regionale werkveld om studenten op te leiden. Dit heeft geleid tot het voor langere periode afsluiten van een aantal BBL-opleidingstrajecten voor specifieke werkgevers die groepen deelnemers aanmelden bij Rijn IJssel. Deze ontwikkeling past bij hetgeen Rijn IJssel beoogt in leven lang ontwikkelen. Hier zetten we verder op in met deze kwaliteitsagenda, zie hiervoor ook thema 3, een Leven Lang Ontwikkelen voor de Arbeidsmarkt van de Toekomst.

DE OPLEIDINGEN MET MINDER ARBEIDSPERSPECTIEF

Signaalwaarde Commissie Macrodoelmatigheid (CMMBO)

Rijn IJssel biedt negentien opleidingen aan die voorkomen op de lijst van de CMMBO (met 26 opleidingen) vanuit hun onderzoek naar macrodoelmatigheid. De opleidingen op deze lijst scoren onder de signaalwaarde volgens de door de CMMBO gehanteerde definitie. Voor de negentien opleidingen van Rijn IJssel geldt dat 42,1% van de gediplomeerden uit 2016-2017 doorstroomt naar een vervolgopleiding.

Een groot deel van deze negentien opleidingen valt onder het cluster Creatieve Industrie en is klein (minder dan vijf schoolverlaters), waardoor er geen gegevens beschikbaar zijn over de mate waarin studenten werkzaam zijn na afronding van hun opleiding. Tien van de negentien opleidingen hebben meer dan vijf schoolverlaters. Van deze tien opleidingen zitten vijf opleidingen boven de signaalwaarde van 70%.

In totaal zijn in 2015-2016 160 studenten gediplomeerd bij een van de opleidingen die op de lijst staan van de CMMBO, waarvan 46 studenten geen baan van meer dan 12 uur hadden (bron CBS) op het peilmoment. Dit aantal is beperkt en sterk gerelateerd aan de mate waarin de (regionale) economie een positieve ontwikkeling doormaakt.

Rijn IJssel heeft zich ontwikkeld tot een ROC dat veel opleidingen uitvoert op creatief gebied. Dit mede doordat de dichtstbijzijnde vakscholen zich in Zwolle, Utrecht of Bostel bevinden, maar nog meer omdat onze regio een bloeiende creatieve sector met bijbehorende bedrijvigheid kent. Dit wordt mede onderstreept door de aanwezigheid van ArtEZ Hogeschool. Het aanbod is in grote lijnen hetzelfde als dat van de vakscholen. In het kader van de afspraken rondom macrodoelmatigheid is het zo dat de naastgelegen mbo-instellingen deze opleidingen niet aanbieden.

De afgelopen jaren heeft Rijn IJssel onderzoek gedaan naar de toekomstmogelijkheden voor haar alumni bij de opleidingen Artiest, Mode en Mediavormgever. Uit dit onderzoek is gebleken dat er nauwelijks sprake is van werkloosheid onder de afgestudeerden van deze opleidingen.

HOOFDSTUK 5

RELATIE PROFIEL RIJN IJSSEL MET ARBEIDSMARKT EN REGIO

Verankering in de regio

De verankering van Rijn IJssel in de regio is stevig. We zijn verbonden met bijna 3.500 BPV-bedrijven en meer dan 200 samenwerkingsinitiatieven zijn vastgelegd in overeenkomsten en intentieverklaringen. Alle onderwijsclusters werken met een of meerdere werkveldcommissies (met verschillende benamingen). Rijn IJssel heeft 3 RIF's (ONE, Tech@doptie, met een practoraat, CreativeLab) en 1 RIF (voor Entree) in ontwikkeling. Het CIV IJ5lab is recent beëindigd. RIF staat voor Regionaal Investeringsfonds: dat subsidieert projecten die de samenwerking tussen scholen, de publieke sector en het bedrijfsleven stimuleren. Voor de verbinding met de regio zijn de onderwijsclusters 'in the lead', daarnaast is een onderwijscluster specifiek gericht op maatwerktrajecten en is de betreffende clusterdirecteur, naast het College van Bestuur, aanspreekbaar op clusteroverstijgende contacten. Rijn IJssel is goed vertegenwoordigd in de veelheid aan regionale overlegcircuits.

Om te zorgen dat ons opleidingenportfolio up to date blijft, hebben we een strakke procedure waarin clusterdirecteuren nieuwe opleidingen kunnen aanvragen dan wel opleidingen kunnen stoppen. Daar ligt te allen tijde een businesscase onder die met het College van Bestuur en collega-directeuren besproken wordt. Het College van Bestuur brengt deze wijzigingen tevens in bij het Gelders mbo-overleg. Over de afgelopen jaren bezien, heeft Rijn IJssel meer opleidingen stopgezet dan er nieuwe opleidingen zijn gestart, veelal om (macro)doelmatigheidsredenen. DUO¹² heeft onderzoek gedaan naar ontwikkelingen in de studentenpopulatie. De ontwikkeling van het aantal BBL-studenten laat op langere termijn een daling zien. Door de huidige economische groei zien we op dit moment tegen de lange termijn trend in juist een stijging van het aantal BBL-studenten en wordt het aantal opleidingen met een BBL-variant weer uitgebreid; er staan acht BBL-opleidingen op de rol om te starten, met name in de Techniek en Uiterlijke verzorging. Wat betreft techniek is het afgelopen jaar de samenwerking met OBM (het opleidingsbedrijf metaal) overgenomen van ROC A12, zodat de metaalgerelateerde opleidingen 'in één hand' binnen Arnhem worden uitgevoerd.

We zijn een ROC dat middenin de maatschappij staat en vinden dan ook dat wij de plicht hebben iedereen een opleidingsplek te bieden. Voor een beperkt aantal opleidingen hebben we de instroom moeten beperken, veelal om redenen van arbeidsmarktrelevantie en soms facilitaire beperkingen. Ook werkt een beperkt aantal opleidingen met aanvullende eisen. We zoeken, indien nodig en mogelijk, altijd naar een alternatief als een student niet plaatsbaar is.

Voor studenten (v(s)o, mbo en hbo) die, om een veelheid aan redenen, een andere benadering vragen dan in de regio beschikbaar is in het 'reguliere' aanbod, is ACT (Academy for Community and Talent) opgericht. Rijn IJssel is een van de partners en medegroundleggers hiervan. Dit 'social lab' komt voort uit de Gelijke Kansen Alliantie van OCW (www.a-ct.nl).

Om de ambitie van ACT waar te maken doen we het volgende:

1. We spreken jongeren aan vanuit hun talent en hun behoeften aan groei.

Met een kleine groep studenten wordt momenteel experimenteel doelgericht gewerkt aan wat jongeren willen en kunnen bereiken. Hierbij worden niet de kaders van het onderwijs als uitgangspunt genomen, maar de ontwikkelingskansen van de jongeren midden in de sociaal maatschappelijke context. De directe sociale omgeving van de jongeren nemen we mee in het groeiproces. Het is belangrijk dat je geworteld opgroeit. Het sociale netwerk moet versterkend werken en hierin ondersteund worden. De omgeving van de jongeren én het onderwijs worden actief betrokken bij het opleiden. De drempels tussen leren en het leven zijn weggehaald. Opleiden gebeurt midden in het maatschappelijke leven.

2. We leiden – over de hele breedte/diepte van het onderwijs – volledig ontschot op.

Dit beoogt voor soepele overgangen te zorgen. Jongeren kunnen vanuit interesse en capaciteit optimaal gebruik maken van onderwijs, zonder dat er drempels zijn ingebouwd. Nieuwe docenten worden opgeleid binnen dit vernieuwde concept en door implementatie bij de partners

¹² Het echte schoolsucces
(onderzoek waar Rijn IJssel in heeft deelgenomen)

innoveren we gelijktijdig het reguliere onderwijs. De docenten worden toegerust voor hun veranderende taakin-vulling. De groep studenten MBO die in het concept ACT onderwijs volgen hebben met elkaar gemeen dat het reguliere onderwijs voor hen op dit moment niet geschikt is. De reden waarom dit zo is, varieert zeer. Een deel van de studenten is vastgelopen in het reguliere onderwijs als gevolg van een combinatie van oorzaken: persoonlijke problematieken en het door hen ervaren 'keurslijf' van dat reguliere onderwijs. Een ander deel van de studenten heeft nu te maken met specifieke persoonlijke problematiek zoals 'straatvrees' en enorme faalangst.

NIET STILZITTEN, MAAR DOEN

ACT! is de Academy for Community and Talent. Het motto is: niet stilzitten, gewoon doen! Het is een zelfvoorzienend, open innovatielab: studenten (vo, mbo, hbo), docenten, coaches, ondernemers en onderzoekers komen bij elkaar. Jongeren volgen gepersonaliseerde, flexibele leerroutes die aansluiten bij hun kwaliteiten en ambities. Er wordt geëxperimenteerd. De samenwerking met onderwijs- en onderzoeksin-stellingen en het ministerie van OCW garandeert kwaliteit. Kortom: het is een innovatielab met onderwijs in nieuwe vormen waarbij de student centraal staat. Alle partijen die meedoen, komen om te leren. ACT! zoekt naar wat werkt en maakt dit met onderzoek overdraagbaar voor andere onderwijsinstellingen en de arbeidsmarkt.

Ook in de onderwijsketen is Rijn IJssel stevig verankerd in de regio. Sinds bijna 20 jaar functioneert de zogeheten Lerende Regio Arnhem (de LRA), een samenwerking tussen v(s)o en mbo in Arnhem en omstreken. De LRA is geheel gericht op het optimaliseren (in brede zin van het woord) van de doorstroom vmbo-mbo en het voorkomen van schooluitval (www.lerenderegioarnhem.nl). De LRA kenmerkt zich door een professionele aanpak van projecten. De aansturing is belegd bij een 'dagelijks bestuur' (met daarin een bestuurder van Rijn IJssel).

De samenwerking met het hbo kent eveneens een reeds langer bestaande overlegstructuur, het zogenaamde RXH-overleg. Hierin zijn drie hogescholen (HAN, ArteZ en Van Hall Larenstein) en zes roc's vertegenwoordigd (ROC Nijmegen, Aventus, ROC A12, Graafschapcollege, ROC

Rivior, ROC de Leijgraaf, Rijn IJssel) vertegenwoordigd. Het overleg vindt op zowel bestuurlijk als directieniveau plaats en richt zich primair op het optimaliseren van de doorstroom mbo-hbo.

Wat betekent dit voor de kwaliteitsagenda?

Wij zien in de kenmerken van de regio, zowel wat betreft economische als sociaal-maatschappelijke ontwikkelingen, een goed fundament voor de prioritering in deze kwaliteitsagenda. Ons opleidingsportfolio past goed bij de regionale topsectoren (Food, Health, Energy) als ook bij de belangrijkste sectoren in de regio. Tegelijkertijd heeft de regio geen grote en bepalende spelers die veel invloed hebben op ons portfolio. Daarmee is flexibiliteit en responsiviteit van ons onderwijs en ons aanbod cruciaal. Met de invoering van Rijk Onderwijs kunnen we daar optimaal invulling aan geven.

Ook zien we dat onze regio nog de nodige arbeidsmarkt- en sociale vraagstukken kent. De arbeidsmarkt in de regio laat een wisselend beeld zien. Het aantal vacatures groeit weliswaar, maar de werkloosheid blijft hoger dan het landelijk gemiddelde en het lijkt daarmee dat er een discrepantie is tussen het aantal werkzoekenden en de beschikbare vacatures. Specifieker lijkt dit vooral de laagopgeleide, 55+ en de administratief geschoolde werkzoekenden te raken, als ook bijvoorbeeld statushouders. Voor de genoemde groepen kan passend onderwijs helpen om hun positie op de arbeidsmarkt te verbeteren. Met onze inzet op jongeren in een kwetsbare positie en een Leven Lang Ontwikkelen kunnen we een bijdrage leveren aan betreffende vraagstukken.

De technologische ontwikkelingen gaan steeds sneller, waardoor er juist vraag komt naar goed geschoolde werknemers voor nieuwe beroepen, zoals bijvoorbeeld app-ontwikkelaars, en nieuwe functies door de energietransitie. Dit vraagt van Rijn IJssel dat we goed in verbinding staan met de bedrijven in onze regio, die immers hier nu ook problemen ervaren, zodat we kunnen inspelen op de gevraagde vakkennis en vaardigheden in de nabije toekomst. Ook vraagt dit regelmatige evaluatie van ons opleidingsportfolio met het bedrijfsleven, en tevens om blijvende afstemming met andere mbo-instellingen in de regio. Met de verdere flexibilisering en personalisering van ons onderwijs en een Leven Lang Ontwikkelen spelen we in op deze ontwikkelingen.

Het is positief dat de gemeenten in het gebied van Rijn IJssel net als wij willen inzetten op gelijke kansen op de

arbeidsmarkt, vanuit andere invalshoeken. Dit biedt extra stimulans voor werkzoekenden en diegenen met een grotere afstand tot de arbeidsmarkt (jongeren en bijstandsgerechtigden). Dit past goed bij de visie van Rijn IJssel in de komende jaren als het gaat om onderwijs voor starters, herstarters en doorstarters.

ONE BEREIDT VOOR OP DUURZAME SAMENLEVING

Innovaties in de sector Energie zijn van groot belang voor onze wereld en de installatietechniek speelt hierin een belangrijke rol. Samenwerkingsverband ONE zorgt dat de installatietechnicus van morgen klaar is voor de energietransitie. De technische installatiebranche en het onderwijs trekken gezamenlijk op. Ze bieden uitdagend en aantrekkelijk onderwijs zodat studenten en zittend personeel de nieuwste technieken voor een duurzame samenleving kunnen toepassen.

HOOFDSTUK 6

KWALITEITSAGENDA 'RIJK IN DE REGIO': ONZE AMBITIES



Figuur 2 Visualisatie onderwijsvisie Rijn IJssel

Rijn IJssel is continu in beweging. Het is onze maatschappelijke opdracht om duurzaam op te leiden. Om onze regio nog beter te bedienen, ontwikkelen wij ons RIJk Onderwijs de komende jaren door. Bovenstaand figuur visualiseert onze visie op onderwijs. Centraal staat ons RIJk Onderwijs. Via RIJk Onderwijs maakt Rijn IJssel de transitie naar flexibel, gepersonaliseerd en responsief onderwijs voor starters, herstarters en doorstarters.

– **Flexibel:** We bieden onderwijs en begeleiding op maat; ons onderwijsportfolio is breed inzetbaar voor de verschillende doelgroepen (starters, herstarters en doorstarters) én passend voor diverse vormen van opleidingen. Dus naast volledige opleidingstrajecten bieden we ook keuzedelen, certificeerbare eenheden, leerarrangementen, cross-overs, enzovoort. We kennen de vraag naar flexibel onderwijs vanuit onze regio. Met flexibel onderwijs dragen we bij aan gelijke kansen op de arbeidsmarkt, in nauwe samenwerking met onze gemeenten.

- **Gepersonaliseerd:** De student zet zijn leerroute uit, samen met de loopbaancoach, daarbij gebruik makend van de beschikbare leereenheden. De leereenheden worden zo aangeboden dat ze ook digitaal én in de praktijk te volgen zijn. Ons onderwijs speelt in op het adaptief vermogen van onze studenten én die van onze docenten. Leven Lang Ontwikkelen zien wij als een norm voor onze student, onze docenten zijn daarbij de spil in het adaptieve vermogen van ons als instelling. Vanuit de verbinding met de regio weten zij dit te vertalen naar professionele begeleiding van onze studenten.
- **Responsief:** We bieden onderwijs dat aansluit op de behoefte in onze regio en ontwikkelen dit samen met onze regio, daarbij onze drievoudige kwalificatieopdracht in acht nemend. We faciliteren door continue afstemming en goede samenwerking. Dan gaat het om instroom (zie kopje flexibel), doorstroom (voor vervolgonderwijs) en uitstroom (voor de arbeidsmarkt van morgen en als goed burger).
- Samen met de regio kennen we de arbeidsmarkt van de toekomst.

- We hebben frequent overleg met regioadviesraden.
- Onze (hybride) docenten staan dicht bij de ontwikkelingen in de praktijk.

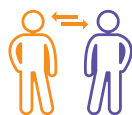
Vanuit de regio zien wij flinke uitdagingen op ons af komen in de komende vijf tot tien jaar. Nationaal en regionaal verwachten wij een krimp in het aantal vmbo-studenten dat instroomt in ons initieel beroepsonderwijs. Tegelijkertijd verwachten we verdere economische groei en een stijgende vraag op de regionale, maar ook landelijke arbeidsmarkt naar goed geschoold personeel. Ook neemt de snelheid van innovatie toe. Digitalisering, robotisering en automatisering dringen in alle sectoren verder door: er worden van onze studenten straks andere capaciteiten gevraagd. Als we de traditionele lijn doorzetten, ontstaat er dus een tekort aan goed geschoold en adaptief personeel. Dit pakken we aan door vraag en aanbod van goed geschoold personeel gericht met elkaar te verbinden. We faciliteren instroom vanuit alle achtergronden en leveren opleidingen die toegespitst kunnen worden op de studenten. Wij willen opleidingen – maar ook zeker andere vormen van onderwijs zoals kortere cursussen en modules, cross-overs en keuzedelen – zo inzetten dat we niet alleen starters maar ook doorstarters en herstarters kunnen bedienen. Mensen kunnen bij Rijn IJssel onderwijs volgen op elk moment in hun loopbaan.

Daarom kiezen wij de komende vier jaar, van 2019–2022, voor de volgende drie thema's:

- Het verder flexibiliseren en personaliseren van ons onderwijs
- Het verder ontwikkelen van de begeleiding van onze studenten, in het bijzonder jongeren in een kwetsbare positie
- Inzetten op een Leven Lang Ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van de toekomst (LLO).

Ondersteunend aan deze thema's onderscheidt Rijn IJssel drie rode draden, verbindend en voorwaardelijk bij de realisatie van de ambities binnen deze thema's: (1) het versterken en intensiveren van de samenwerking in de regio, (2) verdere professionalisering van onze (hybride) docenten en (3) goed inrichten van de ondersteunende processen.

In de volgende hoofdstukken vindt u respectievelijk de uitwerking van deze drie thema's en de drie rode draden. Daarbij wordt een inhoudelijke uitwerking van ieder thema aangevuld met concrete ambities en bijbehorende meetbare en/of merkbare resultaten. Binnen onze thema's zien wij tot op ambitieniveau overlap met de landelijke speerpunten: gelijke kansen, jongeren in een kwetsbare positie en de arbeidsmarkt van de toekomst. Binnen de thema's maken wij per ambitie visueel welk landelijk speerpunt wordt geraakt:



Gelijke kansen



Jongeren in een kwetsbare positie



Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ook geven wij per thema aan op welke (DUO) indicatoren de ambitie invloed heeft. Voor een volledig overzicht van de beoogde resultaten verwijzen wij graag naar de volgende pagina.

OVERZICHT PRESTATIE INDICATOREN

INDICATOR	RELEVANTE ITEMS INTERNE MONITORING	NULMETING	2020	2022	BRON
VSV	Aantal VSV'ers instellingsniveau	556	556	500	DUO
	VSV – entree				
	VSV – niveau 2				
Opstroom	% opstroom van entree				
	naar niveau 2	62,7%	behoud	65%	DUO
Arbeidsmarkt rendement	Instelling	73,0%	75%	78%	DUO (bron: ROA), voor opleidingen met meer dan 5 gediplomeerden (indicatoren kwaliteits- agenda DUO)
	Entree	61,4%			
	Niveau 2	52,5%			
	Niveau 3	84,6%			
	Niveau 4	78,6%			
BBL studenten	Aandeel BBL studenten	12,93%	14,5%	16%	DUO, indicatoren kwali- teitsagenda, alleen oplei- dingen met meer dan 5 studenten (totaal 2017)
Studenten van 23 jaar of ouder	Aandeel studenten van 23 jaar of ouder	1.703/ 11.966	+2%	+10%	Eigen MIS, Qlikview
Aantal instellingsverlaters (zonder diploma)	Instellingsniveau (N1 t/m N4)	1691	1600	1490	Eigen MIS, Qlikview
Werkgelegenheids- arrangementen, arbeidsontwikkeltrajecten en schakeltrajecten	Aantal deelnemers	36	70	140	Eigen MIS <i>Afhankelijk van toekenning RIF/economische groei, etc.</i>
	Aantal deelnemers dat na afloop een baan heeft of doorgestroomd is naar een vervolgopleiding	NNB	50%	50%	Eigen MIS <i>Afhankelijk van toekenning RIF/economische groei, etc.</i>
Tevredenheid stakeholders	Tevredenheid over leven lang ontwikkelen activiteiten (nog te ontwikkelen)	NNB	NNB	NNB	NNB
Succes eerstejaars	Aantal opleidingen (bc code x niveau) met onvoldoende startersresultaat	26,4% 24 (van 91)	22%	15%	ISD
Studiesucces	Aantal opleidingen (bc code x niveau) met onvoldoende jaarresultaat – Instelling (N2, N3 en N4)	2017-2018 48,0%	2019-2020 45%	2021-2022 38%	ISD

CIOS-STUDENTEN RUNNEN EVENEMENTENBUREAU

CASE staat voor CIOS Arnhem Sporting Events. Het is het evenementenbureau van CIOS. Bij CASE doen studenten betekenisvolle praktijkervaring op en leren in de beroepspraktijk. De 'klanten' en 'producten' zijn echt. De studenten werken in teams en leren veel van elkaar. Het gaat echt ergens over en dat maakt de studenten hooggemotiveerd om bij CASE stage te lopen. CASE organiseert evenementen en zet daarbij ook vaak vele andere studenten in, bijvoorbeeld bij sportdagen in het primair onderwijs. De CASE-studenten organiseren bijvoorbeeld:

- Sportdagen (waaronder de Koningsspelen)
- De Nationaal Kampioenschappen (NK) handbal, zwemmen, beachvolleybal, veldvoetbal dames en atletiek voor het mbo-onderwijs
- Sportclinics voortgezet onderwijs
- Deelname Rijn IJssel-studenten aan de NK's

THEMA 1

FLEXIBILISEREN EN PERSONALISEREN EN GELIJKE KANSEN VOOR EEN IEDER

Zoals eerder in deze agenda al benoemd, werken we binnen Rijn IJssel aan het optimaliseren van ons Rijk Onderwijs. Rijn IJssel biedt onderwijs dat toegesneden is op persoonlijke wensen en vaardigheden van (potentiële) studenten en (potentiële) werknemers. Onderwijs dat flexibel en gepersonaliseerd is, en tevens haalbaar, uitvoerbaar, betaalbaar en organiseerbaar. Onderwijs als basis voor onze ambities in de regio, geschikt en toegesneden op een Leven Lang Ontwikkelen en toepasbaar op mensen in een kwetsbare positie. In 2022 is er daarom binnen de verschillende curricula sprake van een kwalitatief hoogwaardig onderwijsarsenaal op basis waarvan studenten (en dus ook werknemers) hun leerarrangement kunnen samenstellen.

GELIJKE KANSEN

Flexibel en gepersonaliseerd onderwijs betekent bij Rijn IJssel dat studenten kunnen intekenen op leerarrangementen die bij hen passen. Binnen Rijk Onderwijs wordt in de nabije toekomst nog meer aandacht besteed aan toegankelijkheid van die leerarrangementen. Toegankelijkheid qua niveau zodat het mogelijk wordt dat studenten kunnen intekenen op hun eigen niveau of ook leereenheden kunnen volgen op een hoger niveau. Op deze manier wordt doorstroom van niveau 2 naar niveau 3 en vervolgens ook naar niveau 4 steeds makkelijker en flexibeler.

De beroepstaken met daarinbinnen de leereenheden en de koppeling aan de algemene vakken zoals Nederlands, Rekenen en Engels maken het voor studenten van verschillende achtergronden mogelijk om in te stromen op een beroepsniveau dat bij hun vaardigheden past zonder dat er drempels worden opgeworpen op het gebied van taal en/of etniciteit. Voor de doorloop van niveau 1 naar niveau 2 wordt er binnen Rijn IJssel een speciale voorziening ingericht. Deze voorziening wordt uitgebreider beschreven bij het thema Jongeren in een Kwetsbare Positie.

Verder voert Rijn IJssel in het kader van gelijke kansen actief beleid om de schoolkosten voor studenten zo laag mogelijk te houden. Ook heeft Rijn IJssel een steunfonds voor studenten die moeite hebben om hun studie te bekostigen en heeft Rijn IJssel beleidsmedewerkers in dienst die studenten met diverse problemen kunnen ondersteunen.

Zowel met de actieve deelname van Rijn IJssel aan ACT (zie hiervoor beschrijving eerder in dit hoofdstuk) als ook de inrichting van de Transitieroute (zie hiervoor thema 2, Jon-

geren in een Kwetsbare Positie) levert Rijn IJssel een bijdrage aan de gelijke kansen van studenten.

In 2018 hebben we een Rijn IJssel-breed onderzoek uitgevoerd om de huidige status en ontwikkeling van Rijk Onderwijs in kaart te brengen. Dit geeft ons goed inzicht in wat er nodig is voor de verdere implementatie van flexibel en gepersonaliseerd onderwijs. Eerder gaven we al aan dat er binnen Rijn IJssel aan enthousiasme voor en bekendheid van Rijk Onderwijs geen gebrek is. Kijken we naar de verdere innovatie en ontwikkeling van Rijk Onderwijs binnen geheel Rijn IJssel, dan zien we dat verschillende teams op verschillende kruispunten staan. Daarom richten we ons specifiek op veel meer samen groeien naar volledig Rijk Onderwijs.

Dit doen we door:

1. Rijk Onderwijs te voorzien van een 'waarderingskader' zodat de verschillen tussen de teams en opleidingen verkleind worden. Op deze manier kunnen voordelen gehaald worden uit gezamenlijke ontwikkeling en kan winst geboekt worden in efficiency van de ondersteunende processen. Er ontstaat bovenal transparantie voor de student en de regio in totaal.
2. Diversiteit en kennisdeling aan elkaar te koppelen. We gaan met elkaar in gesprek over de diversiteit, uitgaande van het studentenbelang. Dit doen we op alle niveaus in de organisatie. Dit onderdeel noemen we 'Delen' en dat is het leidende thema voor 2018-2019. In dit schooljaar zullen docenten, management en ondersteunend personeel elkaar in diverse platforms ontmoeten om successen te delen, te praten over hoogtepunten en te onderzoeken hoe we gezamenlijk tot een volledige Rijn IJsselbrede implementatie van Rijk Onderwijs komen.
3. Teams aan de slag te laten gaan met verbeterplannen die ontstaan uit de normering en de kennisdeling met als uiteindelijke doel om meer flexibel en gepersonaliseerd onderwijs te kunnen bieden aan alle participanten in de regio. We denken hierbij aan verschillende leerarrangementen die breder toegankelijk zijn.
4. Eerst in kaart te brengen welke eisen deze doorontwikkeling van Rijk Onderwijs stelt aan ondersteunende diensten (digitale leermiddelen, onderwijslogistiek, huisvesting, et cetera) en deze vervolgens waar mogelijk te implementeren en door te ontwikkelen.

FLEXIBILITEITS- SCAN	A. PURE STANDAARDISATIE	B. STANDAARD VOOR MAATWERK	C. STANDAAR- DISATIE OP MAAT	D. VOLLEDIG FLEXIBELE/ GEPERSONALISEERDE LEERWEGEN
Vanuit visie Rijk Onderwijs:	Het curriculum ligt vast, ad hoc zijn individuele uitzonderingen mogelijk.	Het curriculum ligt vast, er is beleid op het maken van uitzonderingen.	Er is binnen het curriculum sprake van een vaststaand onderwijsarsenaal op basis waarvan studenten hun leerroute kunnen samenstellen. De beroepsta(a)k(en) zijn hierbij het uitgangspunt. Binnen het onderwijsprogramma en de uitvoering ervan is aandacht voor het leren maken van keuzes door de student.	Er is binnen het curriculum sprake van een vaststaand onderwijsarsenaal op basis waarvan studenten hun leerroute kunnen samenstellen. De beroepsta(a)k(en) zijn hierbij het uitgangspunt. Binnen het onderwijsprogramma en de uitvoering ervan is aandacht voor het leren maken van keuzes door de student.

In bovenstaande tabel worden de fases van Rijk Onderwijs uitgelegd. In de huidige situatie bevinden wij ons gemiddeld in 'B', en het doel is om de komende tijd ons onderwijs door te ontwikkelen naar 'C'. De weg daar naartoe wordt uitgebreid gemonitord en we coachen elkaar in dit proces op een waarderende manier ('appreciative inquiry').

Deze uitgangspunten hebben we vertaald in onderstaande ambities. Om deze te realiseren vindt *samenwerking* plaats met en tussen de onderwijsteams, teamleiders, de stafdiensten Onderwijs en examinering, Informatiemanagement, Studentzaken én bedrijven en instellingen in de regio. De realisatie is *gericht* op studenten en (potentiële) werknemers.

AMBITIE 1

Rijn IJssel richt haar onderwijs zo in dat het voor studenten mogelijk is om hun eigen leerroute vorm te geven en bijvoorbeeld van niveau of opleiding te kunnen switchen.

WAT

Gezamenlijke taal en een gezamenlijk waarderingskader over de wijze waarop gepersonaliseerd en flexibel Rijk Onderwijs wordt uitgevoerd. Op het gebied van loopbaanbegeleiding werken we met een eenduidig instrument wat bij alle opleidingen geïmplementeerd en gebruikt wordt.

De voortgang wordt gevolgd middels waarderend onderzoek.

HUIDIGE STATUS

De onderwijsvisie is duidelijk. We zijn gestart met de inrichting van Rijk Onderwijs, dit is divers uitgewerkt in de praktijk. Ook zijn wij gestart met het meer eenduidig doorontwikkelen van het onderwijs, zodat de stap naar meer flexibilisering mogelijk wordt. De huidige stand van zaken komt overeen met B in de 'RIJK flexibiliserings scan'.

RESULTAAT

Meer gezamenlijke (opleiding, team en clusteroverstijgende) onderwijsontwikkeling en zicht op waar elke opleiding staat en wat er nodig is om volgende stappen te maken. Loopbaancoaching bij alle opleidingen geïmplementeerd. Stand van zaken komt overeen met C in de 'RIJK flexibiliserings scan'.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Waarderingskader vastgesteld.
- Eerste ervaringen opgedaan met waarderend onderzoek en/of audits aan de hand van dit waarderingskader om bij te kunnen stellen.
- Loopbaancoaching operationeel bij alle opleidingen.
- Meer opleidingen voldoen aan de inspectienorm voor startersresultaat.

2022

- Mate van flexibilisering en personalisering komt gemiddeld overeen met C in de RIJK flexibiliserings scan.
- Meer opleidingen voldoen aan de inspectienorm voor jaarresultaat

INDICATOREN

Startersresultaat (2020)

- Minder opleidingen onder de inspectienorm qua startersresultaat

Jaarresultaat (2022)

- Minder opleidingen onder de inspectienorm qua jaarresultaat

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 2

Studenten kunnen via meerdere routes hun leerdoelen behalen. Het geflexibiliseerde aanbod maakt (delen van) opleidingen geschikt(er) voor jongeren in een kwetsbare positie en (potentiële) werknemers van bedrijven en instellingen.

WAT

Studenten kiezen voor hun eigen leerroute die bestaat uit een combinatie van leereenheden, waardoor ze hun opleiding flexibeler kunnen volgen, in tijd, in vorm en inhoud.

HUIDIGE STATUS

Het is op dit moment nog niet mogelijk – op enkele uitzonderingen na – om op meerdere manieren het curriculum binnen Rijn IJssel te volgen. Keuzemogelijkheden zijn op dit moment vervat in de keuzedelen. Stand van zaken komt overeen met B in de ‘RIJK flexibiliserings scan’.

RESULTAAT

Meer flexibiliteit in de manier waarop studenten hun ontwikkeling kunnen vormgeven.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- 30 opleidingen hebben een digitale en/of praktijkvariant ontwikkeld naast de standaardvariant.
- Meer deelnemers in leven lang ontwikkelen activiteiten.

2022

- Leereenheden en leeractiviteiten zijn beschikbaar in de onderwijscatalogus.
- Mate van flexibilisering en personalisering komt gemiddeld overeen met C in de RIJK flexibiliserings scan.
- 50 opleidingen hebben een digitale en/of praktijkvariant ontwikkeld naast de standaardvariant.
- Verdere groei aantal deelnemers in leven lang ontwikkelen activiteiten.

INDICATOREN

2020

Minder opleidingen onder de norm van de inspectie voor startersresultaat

2022

Minder opleidingen onder de norm van de inspectie voor jaarresultaat

Aantal opleidingen dat digitale en/of praktijkvariant heeft ontwikkeld naast de standaardvariant.

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 3

Rijn IJssel wil de toegankelijkheid van het onderwijs vergroten om leven lang ontwikkelen laagdrempeliger aan te kunnen bieden.

WAT

Rijn IJssel vergroot de mogelijkheden (het aanbod) om plaats- en tijdonafhankelijk te leren.

HUIDIGE STATUS

Rijn IJssel heeft nog geen aanbod ontwikkeld om plaats- en tijdonafhankelijk leren mogelijk te maken.

RESULTAAT

Meer starters, herstarters en doorstarters maken gebruik van plaats- en tijdonafhankelijk leren.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Meer digitale leeractiviteiten beschikbaar in de onderwijscatalogus.
- Meer deelnemers in leven lang ontwikkelen activiteiten.
- Meer opleidingen bieden in een deel van de opleiding de mogelijkheid om deze klassikaal, in de praktijk of digitaal (op afstand) te volgen.

2022

- Aantal digitale leeractiviteiten beschikbaar in de onderwijscatalogus is gestegen tov 2020.
- Meer deelnemers in leven lang ontwikkelen activiteiten.
- Meer leven lang ontwikkelen activiteiten worden deels gerealiseerd door plaats- en tijdonafhankelijk leren.

INDICATOREN

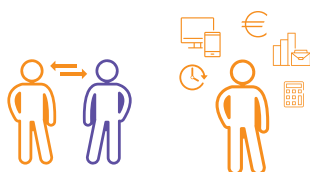
Aantal digitale leeractiviteiten

Aantal opleidingen dat een digitale variant heeft ontwikkeld (van wat – van een leereenheid, van een leeractiviteit?)

Aantal studenten van 23 jaar en ouder

Aantal deelnemers in leven lang ontwikkelen activiteiten

LANDELIJK SPEERPUNT



THEMA 2

JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

Binnen Rijn IJssel wijken wij af van de omschrijving die het Ministerie van OCW hanteert van jongeren in een kwetsbare positie. Het Ministerie van OCW hanteert de volgende definitie:

“Het gaat om jongeren die onderwijs volgen in het praktijkonderwijs, het voortgezet speciaal onderwijs, het vmbo (basisberoepsgerichte leerweg) en de entreeopleiding. Wanneer zij na een jaar de overstap maken naar het (vervolg)mbo of de arbeidsmarkt behoren zij tot de definitie van een ‘jongeren in een kwetsbare positie’.”

Binnen Rijn IJssel vinden wij deze omschrijving te stigmatiserend, immers de jongeren in de door OCW genoemde onderwijssoorten bevinden zich niet per definitie in een kwetsbare positie, maar hij is ook weer te beperkt, immers ook op niveau 3 en 4 bevinden zich jongeren in een kwetsbare positie. Daarom is onze definitie:

“Het zijn jongeren (soms ook oudere) die in zichzelf en/of in zijn/haar directe omgeving beperkingen ondervinden en weinig stimulerende en compenserende factoren ervaren”.

NU SITUATIE

In de huidige situatie valt de gehele Entree-doelgroep in categorie ‘Jongeren in een Kwetsbare Positie’, maar ook jongeren op andere niveaus. Binnen de Entree-opleidingen zijn jongeren kwetsbaar, omdat ze een afgebroken voortraject kennen. Dat vraagt specifieke begeleiding, specifieke ondersteuning, een specifiek netwerk en een aangepaste leeromgeving. Voor Entree is dit grotendeels al gerealiseerd. Echter, ook binnen niveau 2 vinden we jongeren in een kwetsbare positie, met het verschil dat ze wel een vmbo basis-diploma hebben. Een deel van deze groep zou beter in een fysieke ‘Entree’-setting bediend kunnen worden gezien hun leerbehoefte. Dit willen we de komende tijd gaan realiseren. Verder zijn er jongeren op niveau 3 en 4, die zich in een kwetsbare positie bevinden omdat ze (door hun beperking) moeilijk een werkplek kunnen vinden (en behouden). Hiervoor gaan we de zogenaamde transitieroute realiseren.

BEGELEIDING

Bij Rijn IJssel wordt iedere student gecoacht door een gekwalificeerde vaste begeleider. Bij Rijn IJssel heet deze begeleider loopbaancoach (LBC). Wij gaan uit van het principe dat er bij iedere student sprake is van een één-op-één-relatie. Van iedere student weet één, bij voorkeur, vaste loopbaancoach de stand van zaken: “Ik weet wie jij bent,

waar je vandaan komt, wat je hier doet, hoe ver je gevorderd bent, welke stappen nog nodig zijn om dit succesvol af te ronden, welke eventuele belemmeringen er zijn, welke interventies er nodig zijn en hoe we dit samen gaan oplossen.” In het sturen van dit proces is in eerste instantie de student zélf aan zet, daarbij ondersteund door de loopbaancoach waarbij hij, indien nodig, kan terugvallen op het interne en externe netwerk. Naarmate de student voldoende zelfsturend is en gebruik kan maken van zijn eigen netwerk, zijn er weinig interventies nodig. De aanname is dat jongeren in een kwetsbare positie minder tools hebben om zelf te sturen, minder kunnen leunen op een eigen netwerk, en eerder zullen terugvallen op hun loopbaancoach en meer het in- en externe netwerk moeten aanspreken. De aanname is ook dat deze doelgroep groter is op de mbo-niveaus 1 en 2. Dit vraagt van de loopbaancoach extra competenties boven de basiscompetenties van alle loopbaancoaches.

ONDERSTEUNING/NETWERK

Om de opleiding succesvol af te ronden moeten belemmerende factoren aangepakt worden. In het primaire proces gaat het dan vaak om zaken als leren om leren, plannen en organiseren, zelfcontrole, feedback vragen en kunnen ontvangen, kunnen samenwerken, taakinisatie et cetera. Dit naast de meer persoonlijke beperkingen (gedragsbeperkingen, ontwikkelstoornissen). Vaak zijn er externe factoren die het eerste belemmeren. De financiële situatie is steeds een dominant thema dat in directe relatie staat met studiekosten, wonen, reizen, eten en drinken. Daarnaast speelt ook de thuis- en woonsituatie een rol. Komt een student voldoende aan studeren toe of wordt de studietijd in beslag genomen door andere zaken? Dit naast andere thema's als relaties, middelengebruik, zwangerschap, in aanraking komen met politie/justitie et cetera. Dit vraagt om een stevig in- en extern netwerk waarbij de verbinding met de gemeente zeer belangrijk is. Actuele coalitie-afspraken zijn daarbij heel relevant. Omdat het leren zich niet tot alleen de school beperkt, is een passende praktijkomgeving vaak gewenst. Daar zal een stevig lokaal netwerk voor nodig zijn met bedrijven en instellingen die zich verbonden voelen met deze doelgroep.

LEEROMGEVING

Aangezien we hier praten over een doelgroep die specifieke ondersteuning vraagt, dient zich de vraag aan of een specifieke leeromgeving passender is. Dit is omdat we hier gericht en specifieker kunnen begeleiden, tevens kan het interne

en externe netwerk ook fysiek aanwezig zijn. Waar het begrip één-op-één-relatie niet letterlijk is, maar wel fysiek dichterbij. Waar loopbaancoaches coachen met additionele kennis van leer- en gedragsproblemen, en waar het interne en externe netwerk ook fysiek nauw op aangesloten is. We doelen niet op een time-out of plusvoorziening. Het gaat om een eigen, maar wel échte school voor deze specifieke doelgroep met perspectief op een diploma op mbo-niveau 2 en uitstroom naar mbo-niveau 3 of arbeid. Het betreft hier dan de volledige Entree-doelgroep en een deel van mbo-ni-

veau 2. We maken de inschatting dat het in totaal om 350 jongeren gaat.

Om onderstaande ambities te realiseren vindt *samenwerking* plaats met en tussen teamleiders, onderwijs-teams, RIJ academie, stafdiensten HRM en Studentzaken, gemeenten, wijkteams, zorgaanbieders, werkgeversservicepunt, SBB, bedrijven en instellingen, opleidingen op niveau 1 en 2, De Onderwijsmaker, De Onderwijsspecialisten, HAN, TNO, OCW Gelijke Kansen Alliantie. De realisatie is *gericht op* studenten op alle niveaus en jongeren voor wie het huidige onderwijssysteem niet passend is.

AMBITIE 1

Rijn IJssel heeft loopbaancoaches die jongeren in een kwetsbare positie goed kunnen begeleiden.

WAT

Bij Rijn IJssel wordt iedere student gecoacht door een gekwalificeerde vaste begeleider. Bij Rijn IJssel heet deze begeleider loopbaancoach (LBC). De LBC die werkt met Jongeren in een Kwetsbare Positie beschikt over additionele kennis van deze doelgroep om zo zijn taak zo goed mogelijk uit te voeren.

HUIDIGE STATUS

Het profiel van de loopbaancoach is bekend, gewerkt wordt aan het profiel van de loopbaancoach die werkt met jongeren in een kwetsbare positie.

RESULTAAT

Bij Rijn IJssel worden studenten in een kwetsbare positie begeleid door een loopbaancoach met additionele kennis van leer- en gedragsproblematiek en de sociale context behorend bij deze doelgroep. De coach heeft kennis van de sociaal-economische context waarin deze jongeren opgroeien en kan daardoor aansluiten bij de leer- en begeleidingsbehoefte van deze jongeren. Daardoor vallen studenten minder vaak uit en halen meer studenten een diploma.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Er is een modulair programma professionalisering LBC ontwikkeld.
- Er is een plusmodule ontwikkeld voor loopbaancoaches voor studenten in een kwetsbare positie ontwikkeld.
- De eerste loopbaancoaches en LBC-ers voor jongeren in een kwetsbare positie zijn gestart met deze modules.
- Alle studenten in een kwetsbare positie hebben een individueel ondersteunings- en coachingsplan.

2022

- Er zijn doorlopend trainingen voor loopbaancoaches op alle niveaus.
- Alle loopbaancoaches nemen deel aan multi-disciplinaire intervisie.
- Alle loopbaancoaches voor jongeren in een kwetsbare positie hebben de plusmodule loopbaancoaching afgerond.
- Studenttevredenheid over begeleiding is verbeterd.

INDICATOR

Instellingsverlaters

Tevredenheid studenten over begeleiding (JOB)

VSV

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 2

Rijn IJssel realiseert een sluitend netwerk van interne en externe ondersteuning gericht op vroege signalering waarmee kans op uitval geminimaliseerd wordt. De ondersteuning van de student start bij de loopbaancoach.

WAT

Rijn IJssel realiseert een loopbaancentrum dichtbij de student en zijn loopbaancoach, waarbij eenvoudig externe ondersteuners zoals RMC, schoolarts, jeugdzorg en jeugdreclassering kunnen aansluiten.

HUIDIGE STATUS

Rijn IJssel kent veel verschillende soorten ondersteuning en onderhoudt contacten met externe ondersteuners, maar dit is geen geïntegreerd geheel.

RESULTAAT

Studenten worden begeleid door hun loopbaancoach, die laagdrempelig extra expertise kan halen of inschakelen in het loopbaancentrum. Hierdoor vallen er meer studenten uit en halen meer studenten een diploma.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Loopbaancentrum gerealiseerd.
- Alle studenten die drie keer verzuimd hebben in een maand krijgen een gesprek met hun loopbaancoach. De ondersteuningsvragen die hieruit voortkomen worden door de loopbaancoach besproken met het loopbaancentrum.
- Alle studenten met een waarschuwing voor een (negatief) bindend studie advies stellen samen met hun loopbaancoach een actieplan op. In de uitvoering hiervan is ondersteuning mogelijk vanuit het loopbaancentrum.

2022

- Het effect van het inrichten van het loopbaancentrum is zichtbaar en meetbaar.

INDICATOREN

VSV

studenttevredenheid over begeleiding
verzuim studenten daalt

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 3

Rijn IJssel creëert een pedagogische en didactische leeromgeving waar studenten van Entree en een deel van mbo niveau 2 optimaal begeleid worden met als doel het behalen van een startkwalificatie en aansluiting met de arbeidsmarkt.

WAT

Een eigen, maar wel echte school voor Entree en een deel van de niveau 2 studenten. Op deze school worden studenten begeleid door loopbaancoaches met additionele kennis van deze doelgroep. Er is een in- en extern netwerk fysiek dichtbij om deze studenten zo optimaal mogelijk te begeleiden naar een diploma over doorstroom naar een hoger niveau of werk.

HUIDIGE STATUS

Entree opleiding wordt op eigen locatie aangeboden. Aansluiting met smalle niveau 2 opleidingen blijkt lastig, ook omdat meer gespecialiseerde kennis nodig is om deze doelgroep te begeleiden en locaties waar niveau 2 wordt aangeboden veelal grootschaliger zijn dan de Entree opleiding.

Het gemeentelijk schakelpunt onderwijs-werk is nog niet goed aangesloten op de niveau 2 opleidingen.

Doorstroom van Entree naar niveau 2 is 62,7%
Uitstroom naar de arbeidsmarkt is 73%

RESULTAAT

Laagdrempelige instroom voor PRO en VSO leerlingen of VMBO basis of kader leerlingen zonder diploma. Verbeterde doorstroom van Entree naar mbo-2. Gerichtte begeleiding naar de arbeidsmarkt voor alle studenten binnen deze leeromgeving. De uitval van deze studenten daalt en meer studenten stromen door naar niveau 2 of werk.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Fysieke leeromgeving gerealiseerd.
- Alle loopbaancoaches in deze leeromgeving hebben de plusmodule loopbaancoaching succesvol afgerond.
- Alle studenten in deze leeromgeving hebben een individueel ondersteunings- en coachingsplan.
- Loopbaancentrum is geïntegreerd in deze leeromgeving.

2022

- Uitval gedaald
- Meer doorstroom van Entree naar niveau 2
- Kennis en ervaring opgedaan binnen deze leeromgeving wordt actief gedeeld met andere opleidingen binnen Rijn IJssel.

INDICATOREN

VSV

Succes eerstejaarsstudenten

Doorstroom Entree naar niveau 2

Doorstroom naar arbeidsmarkt (ROA)

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 4

Rijn IJssel is een betrokken en betrouwbare partner bij het ontwikkelen van experimenteel en vernieuwend onderwijs als alternatief voor het regulier onderwijs (ACT, zie hiervoor ook hoofdstuk 5). Rijn IJssel is een partner van ACT. ACT is een zelfvoorzienend, open innovatielab waarin leren en onderzoek hand in hand gaan.

WAT

Zie hoofdstuk 5

HUIDIGE STATUS

Zie hoofdstuk 5

CONCRETE RESULTATEN

2020

Er is een werkende structuur van kennisdelen en -ontwikkeling ingericht om de resultaten van ACT te integreren in onderwijs van Rijn IJssel.

2022

Effecten van ACT (kennisvalorisatie) zijn aantoonbaar in het onderwijs van Rijn IJssel.

INDICATOREN

Geen

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 5

Rijn IJssel verbetert de kansen op de arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie na het behalen van hun diploma op niveau 3 en 4.

WAT

Rijn IJssel ontwikkelt samen met andere 'ROC's de Transitie Route Onderwijs-Arbeid, gericht op kansengelijkheid voor deze groep. Het overgangsmoment onderwijs-arbeidsmarkt wordt vervangen door een transitieroute die start in het laatste jaar van de opleiding en doorloopt in het eerste jaar na diplomering.

HUIDIGE STATUS

Rijn IJssel begeleidt studenten niet na diplomering. Dit blijkt niet voldoende voor een deel van de jongeren in een kwetsbare positie. Het gemeentelijk schakelpunt onderwijs-arbeid richt zich alleen op Entree en niveau 2 studenten.

RESULTAAT

Gediplomeerde studenten voor wie de stap naar de arbeidsmarkt na diplomering (te) groot is, worden intensiever begeleid tijdens hun beroepspraktijkvorming. Doel is dat meer van deze studenten ook na hun diploma bij het leerbedrijf aan het werk kunnen. In het eerste jaar na diplomering wordt hierbij beperkte ondersteuning door Rijn IJssel geboden.

CONCRETE RESULTATEN

2020

- Transitieroute is ontwikkeld
- 20 studenten volgen in 2020-2021 deze transitieroute

2022

- Effectiviteit van de transitieroute onderzocht
- Successen uit de eerste twee schooljaren zijn opgenomen in het onderwijs
- 50 studenten volgen in 2022-2023 deze transitieroute

INDICATOREN

Arbeidsmarktrendement (ROA)

LANDELIJK SPEERPUNT



THEMA 3

LEVEN LANG ONTWIKKELEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

Ongeacht naar welk schaalniveau we kijken (globaal, nationaal, regionaal), de technologische en sociale ontwikkelingen hebben grote impact op iedereen die werkt of wil werken. Bedrijven, instellingen en kennisinstellingen passen zich hierop aan en dit wordt ook van de werknemers gevraagd. Om optimaal te kunnen blijven functioneren in een steeds veranderende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat mensen zich blijven ontwikkelen met aandacht voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Eigenaar blijven of worden van je eigen loopbaan vraagt daarom continu aandacht voor je ontwikkeling, ongeacht je levensfase. Binnen het thema Leven Lang Ontwikkelen richten we ons daarom, samen met het bedrijfsleven en landelijke en regionale overheden, op het weerbaar maken en houden voor de arbeidsmarkt én de maatschappij van vandaag en morgen van starters, herstarters en doorstarters op mbo-niveau.

Om dit waar te kunnen maken, wil Rijn IJssel in de komende jaren, in nauw overleg met de regio, een aanbod creëren dat als kenmerk heeft: flexibel, maatwerk en toegankelijk voor een ieder die dat wenst. Ook wil Rijn IJssel zich in het kader van gelijke kansen sterk maken voor een aantal doelgroepen die geen of minder kans maken een start of herstart op de arbeidsmarkt. Veelal vraagt dit een specifiek aanbod met een daarbij behorende pedagogische en didactische leeromgeving. Hierbij valt te denken aan schakelprogramma's voor statushouders naar het reguliere mbo-onderwijs of een programma gericht op volwassenen met een afstand tot de arbeidsmarkt.

Hoofddoel: Rijn IJssel biedt onderwijs aan starters, maar in toenemende mate ook aan doorstarters en herstarters in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen en Rijn IJssel wordt zodoende gezien als dé regionale partner op dit gebied.

NU SITUATIE

De regio waarin Rijn IJssel acteert heeft een drietal economische speerpunten, te weten Food, Health en Energy. De activiteiten rondom leven lang ontwikkelen van Rijn IJssel (veelal de contractactiviteiten en de maatwerk BBL-opleidingen) worden hier voor het grootste gedeelte aan gekoppeld. De belangrijkste uitvoerders van activiteiten op dit gebied zijn de clusters: Vakschool Wageningen (Food); Zorg & Welzijn (Health) en Techniek & ICT (Energy).

De vraag en het aanbod op de arbeidsmarkt zijn in onze regio niet in balans. Het aanbod bestaat vooral uit een laagopgeleide bevolkingsgroep die nog een afstand heeft tot de arbeidsmarkt, terwijl er voor deze doelgroep niet genoeg arbeidsplekken zijn. Samen met de regionale partners zoals onder andere het UWV, gemeenten en arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor, werkt Rijn IJssel aan het vormgeven van de inclusieve arbeidsmarkt door in te zetten op de ontwikkeling van werkgelegenheidsarrangementen.

De komende periode heeft een leven lang ontwikkeling prioriteit. Dit past ook bij de arbeidsmarkt van de toekomst. Er wordt ingezet op een proactieve houding, waarbij structureel contact wordt gezocht met de omgeving (bedrijfsleven, instellingen, organisaties en overheden) om de actuele scholingsvragen, de toekomstige scholingsvragen en de trends en ontwikkelingen in het vakgebied op te halen. Rijn IJssel zal deze vervolgens gebruiken om de programma's te actualiseren maar ook als input voor onder meer de professionalisering van onze medewerkers.

Om onderstaande ambities te realiseren vindt *samenwerking* plaats met en tussen teamleiders, onderwijsteams, gemeenten, werkgeversservicepunt, UWV, Leerwerkloket, Activerend Werk, (Arbeidsontwikkel)bedrijven en instellingen, Entree, ISK, VAVO en alumni.

De realisatie is *gericht op* starters, herstarters, mensen in een kwetsbare positie (waaronder statushouders), alumni.

LEVEN LANG ONTWIKKELEN: HOE DOE JE DAT?

Rijn IJssel kent vele voorbeelden van projecten voor leven lang ontwikkelen. Zo is er:

- Opella Academie: Rijn IJssel werkt samen met zorgorganisatie Opella aan het opleiden van hun medewerkers via flexibele 'RIJke' maatwerkprogramma's van vijf weken op locatie.
- Pluryn Carrièreswitchers: samen met zorgorganisatie Pluryn is een project opgezet voor zij-instromers die een baan in de gehandicapten- of jeugdzorg willen.
- Scholingstraject taalniveau SKAR: medewerkers in de kinderopvang moeten de Nederlandse taal mondeling minimaal op niveau 3F beheersen en daarom is er scholing in samenwerking met Entree en Maatwerk.

AMBITIE 1

Rijn IJssel beschikt over aanbod voor doelgroepen buiten het initiële onderwijs. Rijn IJssel is partner in leven lang ontwikkelen in de regio voor hen die zich willen blijven ontwikkelen in een snel veranderende arbeidsmarkt.

WAT

Rijn IJssel benut de flexibiliteit van het kwalificatiedossier om te doorstarters en herstarters kunnen meebewegen met de veranderende vraag vanuit de regionale arbeidsmarkt.

Rijn IJssel heeft expertise in huis voor het organiseren en uitvoeren van leven lang ontwikkelen activiteiten. Daartoe wordt een centrale back-office ingericht waarin deze expertise gebundeld wordt. De leven lang ontwikkelen activiteiten sluiten aan bij de behoefte van de regio (zie structurele verbinding met de regio).

HUIDIGE STATUS

Rijn IJssel beschikt over zeven maatwerktrajecten, speciaal voor het bedrijfsleven.

Denk hierbij aan vak-/functietrainingen, cross-overs en certificeerbare keuzedelen, die in de vorm van (delen van) leereenheden worden aangeboden.

In schooljaar 2018-2019 telt Rijn IJssel 1861 BBL'ers¹⁴ en 1965 studenten van 23 jaar of ouder.

Rijn IJssel maakt nauwelijks gebruik van de mogelijkheden die het kwalificatiedossier biedt om andere opleidingstrajecten dan volledige opleidingen aan te bieden.

RESULTAAT

Rijn IJssel helpt de regio om toegerust te zijn op de arbeidsmarkt van de toekomst. Dit doen we door optimaal gebruik te maken van de flexibiliteit in het kwalificatiedossier en door op de doelgroep toegespitste actuele vak- en functietrainingen aan te bieden die ook in het initiële onderwijs worden aangeboden. De opleidingsvraag vanuit de omgeving wordt proactief opgehaald.

CONCRETE RESULTATEN

2020 Rijn IJssel maakt bij, in ieder geval de entree opleidingen, gebruik van een praktijkcertificaat.

2020 Rijn IJssel geeft studenten die hun startkwalificatie niet hebben gehaald standaard een instellings/MBO verklaring.

2020 Het aantal BBL maatwerktrajecten is met twee toegenomen.

2020 Het aantal BBL studenten is met 10% gestegen ten opzichte van 2018.

2020 Er is een instrument ontwikkeld om waardering van stakeholders voor LLO activiteiten te meten.

2022 Aantal studenten boven 23 jaar is met 10% gestegen ten opzichte van 2018

2022 Stakeholders zijn tevreden over de leven lang ontwikkelen activiteiten van Rijn IJssel

INDICATOREN

Aantal studenten boven de 23 jaar

Aantal of aandeel BBL studenten

Aantal maatwerktrajecten afgestemd op de behoefte van het werkveld

Nog nader te ontwikkelen: indicator over tevredenheid stakeholders

LANDELIJK SPEERPUNT



¹⁴ Aantal BBL studenten per 1 oktober 2018.
Bron: Qlikview 02-04-2019.

AMBITIE 2

Rijn IJssel ontwikkelt onderwijs dat een bijdrage levert aan een leercultuur voor de toekomst en aandacht schenkt aan een Leven Lang Ontwikkelen.

WAT

Aandacht en bewustwording voor de noodzaak om ook na het behalen van het mbo diploma te blijven leren gedurende het werkzame leven. Als Rijn IJssel deze ambitie niet realiseert, zijn studenten minder goed voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst, waarin zij zich zullen moeten blijven ontwikkelen.

HUIDIGE STATUS

In ontwikkeling, beperkte aandacht voor blijvend ontwikkelen binnen Loopbaanoriëntatie en Begeleiding. Geen leeractiviteiten leven lang ontwikkelen beschikbaar in de onderwijscatalogus.

RESULTAAT

Studenten van Rijn IJssel zijn zich bewust van de noodzaak om zich een leven lang te ontwikkelen en hebben hiermee kennisgemaakt tijdens hun initiële opleiding.

CONCRETE RESULTATEN

- 2020 Er zijn leeractiviteiten ontwikkeld voor een Leven Lang Ontwikkelen.
- 2020 25 opleidingen hebben minimaal één leeractiviteit LLO opgenomen in het curriculum.
- 2022 40 opleidingen heeft minimaal één leeractiviteit LLO opgenomen in het curriculum.

INDICATOR

Geen

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 3

In het kader van gelijke kansen op de inclusieve arbeidsmarkt heeft Rijn IJssel flexibele (maatwerk) trajecten voor speciale doelgroepen. Door begeleiding en (bij)scholing hebben meer mensen toegang tot de arbeidsmarkt.

WAT

Samen met de regionale partners zoals o.a. het UWV, gemeenten en arbeidsontwikkelbedrijf Scalabor werkt Rijn IJssel aan het vormgeven van de inclusieve arbeidsmarkt door in te zetten op *werkgelegenheidsarrangementen* en *arbeidsontwikkeltrajecten* waarin werklozen begeleid en geschoold worden zodat zij wel (weer) toegang krijgen tot de arbeidsmarkt.

HUIDIGE STATUS

In 2018-2019 voert Rijn IJssel vier werkgelegenheidsarrangementen uit, vooral op niveau 1 en 2.

Samen met Scalabor, Gemeente Arnhem, Werkgever Servicepunt en Activerend Werk bereidt Rijn IJssel een subsidie aanvraag (RIF) voor om dit arbeidsontwikkeltraject gezamenlijk vorm te geven. Deze aanvraag wordt in juni 2019 ingediend. In september 2019 is bekend of de subsidie wordt toegekend. Realisatie van de resultaten in de kwaliteitsagenda is afhankelijk van toekenning van de RIF subsidie. Indien deze niet wordt toegekend, blijft de ambitie staan, maar zal het niet haalbaar zijn om in het beoogde tempo arbeidsontwikkeltrajecten te ontwikkelen met relevante partijen.

Ook realiseert Rijn IJssel *schakeltrajecten* waardoor meer mensen in een kwetsbare positie vanuit VSO, ISK of inburgeringstrajecten een betere kans maken op de arbeidsmarkt of het succesvol volgen van een mbo opleiding.

Rijn IJssel is voorbereid op de invoering van de nieuwe wetgeving inburgering door mbo trajecten te koppelen aan inburgering. Dit verhoogt het succes op de arbeidsmarkt en in het mbo van deze doelgroep.

RESULTAAT

Rijn IJssel verbetert samen met partners duurzame kansen op de arbeidsmarkt voor mensen in een kwetsbare positie. Hier-
toe zijn gezamenlijk onderwijs- en begeleidingstrajecten ontwikkeld voor deze doelgroepen.

CONCRETE RESULTATEN

2020 Aantal deelnemers in deze arrangementen of trajecten neemt toe tov 2018

2022 Aantal deelnemers in deze arrangementen of trajecten is toegenomen tov 2020

2022 Aantal deelnemers (%) dat na afloop van deze arrangementen of trajecten een baan heeft In minimaal 3 branches een werkgelegenheidsarrangement leidend tot een diploma of praktijkcertificaat.

INDICATOREN

Aantal studenten van 23 jaar of ouder.

Percentage deelnemers dat na afloop een baan heeft.

LANDELIJK SPEERPUNT



AMBITIE 4

Rijn IJssel voert een actief alumnibeleid.

WAT

Alumni van Rijn IJssel zijn een actieve partner in het Rijk Onderwijs. Ze zijn betrokken bij het voorlichten van nieuwe studenten, het geven van gastlessen, het verbeteren van onderwijs en het versterken van de banden met het werkveld.

HUIDIGE STATUS

Vanuit enkele onderwijsclusters wordt incidenteel contact gehouden met een beperkt aantal oud-studenten.

RESULTAAT

De alumni van Rijn IJssel zijn ambassadeur van hun opleiding en delen ervaringen en successen met toekomstige en huidige studenten.

CONCRETE RESULTATEN

- 2020 Alumnibeleid is vastgesteld.
- 2020 Rijn IJssel onderhoudt structureel contact met 10% van haar gediplomeerden vanaf 2020-2021.
- 2022 Alumni worden actief ingezet in de uitvoering van Rijk Onderwijs.
- 2022 Alumni worden actief ingezet als ambassadeur van Rijn IJssel.

INDICATOR

Geen

LANDELIJK SPEERPUNT



RODE DRADEN

In onderstaand schema wordt weergegeven hoe de ambities op onze drie rode draden ondersteunend zijn aan de drie thema's: flexibiliseren en personaliseren en gelijke kansen voor een ieder, jongeren in een kwetsbare positie en personaliseren en flexibiliseren voor de arbeidsmarkt van de toekomst. In bijlage 3 is ter informatie nadere uitleg omtrent de ambities op onze rode draden te vinden.

RODE DRAAD THEMA EN AMBITIE	PROFESSIO- NALISERING	REGIO	BEDRIJFS- VOERING	LANDELIJK THEMA GELIJKE KANSEN	PRESTATIE INDICATOR STARTERS- RESULTAAT
1. Personaliseren en flexibiliseren	1. Student kan eigen leerroute vormgeven 1.1.1. Ontwikkelen module voor loopbaancoach 1.1.2. Loopbaancoaches (bij)scholen 1.1.3. Aansluiten bij de beroeps- praktijk, hybride docenten. 1.1.4. Samen onderwijs ontwikkelen, kennisdeling		1.1.1. Bouwen en vullen van de content binnen een di- gitaal Student Begeleidings en Informatie Systeem (SBIS) om de student optimaal te kunnen volgen en begeleiden tijdens het Leerarrangement. 1.1.2. Hanteren en verder implementeren van een digitaal onderwijslogis- tiesysteem (Xedule) dat gericht is op het verkrijgen van optimale planningsef- ficiency op het gebied van roostering en de inzet van professionals binnen de leerarrangementen.		
	2. Meerdere leerroutes per opleiding	1.2.1. Aansluiten bij de beroeps- praktijk, hybride docenten 1.2.2. Samen onderwijs ontwikkelen, kennisdeling	Zie 1.1.1. en 1.1.2	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	Startersresultaat
	3. Toegankelijk- heid vergroten	1.3.1. Bevorderen kennis(deling) en vaardigheden om ICT in het onderwijs te integreren	1.3.1. De komende jaren uitvoering geven aan het Masterplan Huisvesting 2.0. Het plan is voorzien van een concreet uitgewerk- te planning waaruit een stevige ambitie blijkt, zowel in de omvang van de veran- deringen als de onderlinge afhankelijkheid tussen de verschillende projecten.	Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	23+
Jongeren in een kwetsbare positie	2.1. JIKP-loop- baancoaches	2.1.1. Ontwikkelen plusmodule voor JIKP-loopbaancoach 2.1.2. (Bij)scholen JIKP-loop- baancoaches 2.1.3. Met en van elkaar leren, intervisie voor JIKP-loopbaan- coaches		Jongeren in een kwetsbare positie	VSV

RODE DRAAD THEMA EN AMBITIE		PROFESSIO- NALISERING	REGIO	BEDRIJFS- VOERING	LANDELIJK THEMA GELIJKE KANSEN	PRESTATIE INDICATOR STARTERS- RESULTAAT
Jongeren in een kwetsbare positie	2.2. Sluitend netwerk ondersteuning JIKP'ers	Zie 2.1.	2.2.1. Versterken van de samenwerking met het werkveld in de regio		Jongeren in een kwetsbare positie	VSV Doorstroom Entree>N2
	2.3. Leeromgeving Entree en niveau 2	2.3.1. Stimuleren onderzoeken- de houding medewerkers 2.3.2. Innovatieve leer- en werkomgevingen creëren voor medewerkers én studenten. 2.3.3. Stimuleren kennisdeling	Zie 2.2		Jongeren in een kwetsbare positie	VSV Doorstroom Entree>N2
	2.4. Innovatieve partner in onderwijs voor JIKP'ers	Zie 2.3.			Jongeren in een kwetsbare positie	VSV Doorstroom Entree>N2
	2.5. Meer kansen op arbeidsmarkt JIKP'ers met N3 en N4 diploma	Zie 2.1.	Zie 2.2		Jongeren in een kwetsbare positie	Doorstroom naar arbeidsmarkt
3. Leven lang ontwikkelen en arbeidsmarkt van de toekomst	3.1. Aanbod voor doelgroepen buiten het initieel onderwijs	3.1.1. Aansluiten bij de beroeps- praktijk, hybride docenten 3.1.2. (Bij)scholing loopbaan- coaches 3.1.3. Samen onderwijs ontwik- kelen, kennisdeling 3.1.4. Bevorderen kennis(deling) en vaardigheden om ICT in het onderwijs te integreren.	Zie 2.2		Gelijke kansen, Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	23+ Tevredenheid stakeholders
	3.2. Ontwikkelen leercultuur voor de toekomst in initieel onderwijs	3.2.1. (Bij)scholing loopbaan- coaches 3.2.2. Samen onderwijs ontwik- kelen, kennisdeling 3.2.3. Opleiden in de school 3.2.4. Participeren in het regi- onale samenwerkingsverband Gelderse mbo's en de HAN om gezamenlijk te komen tot een professionaliseringsaanpak (met eigen inkleuring) waarmee de docenten kunnen werken aan het vergroten van hun competenties om responsief, gepersonaliseerd onderwijs (met inzet van ict) te ontwikke- len en uit te voeren.	3.2.1. Voeren van overleg met belanghebbenden over beleid en strategie. 3.2.2. Lokale partners zijn actief betrokken bij voor- lichtingsactiviteiten met het werkveld in de regio		Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	NVT
	3.3. Maatwerk- rajecten gericht op inclusieve arbeidsmarkt	3.3.1. (Bij)scholing loopbaan- coaches 3.3.2. (Bij)scholing JIKP loopbaancoaches 3.3.3. Aansluiten bij de beroepspraktijk, hybride docenten 3.3.4. Samen onderwijs ontwikkelen, kennisdeling	Zie 2.2		Gelijke kansen, jonge- ren in een kwetsbare positie, opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	BBL 23+ Arbeidsmarkt rendement
	3.4. Actief alumni beleid					NVT

INDICATIESTELLING BESTEDING VAN DE GELDEN

OMSCHRIJVING ONDERWERPEN (BUDGET € X 1000.000)	BUDGET 2019	BUDGET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022
Thema 1: Flexibiliseren en personaliseren	1,8	1,8	1,8	1,8
Thema 2: Jongeren in een kwetsbare positie	0,6	1,5	1,5	1,5
Thema 3: Leven Lang Ontwikkelen voor de arbeidsmarkt van de toekomst	0,9	0,9	0,9	0,9
Rode draad: de Regio	0,6	0,8	0,8	0,9
Rode draad: professionalisering	4,6	4,7	5,1	5,1
Rode draad: Bedrijfsvoering	0,2	0,1	0,1	0,1
Totaal	8,7	9,8	10,2	10,3

In de begroting hierboven is expliciet gemaakt hoe Rijn IJssel haar begroting heeft opgesteld en voor welk thema welk bedrag nodig is. De landelijke speerpunten gelijke kansen, jongeren in een kwetsbare positie en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst zijn onderdeel van de door ons gekozen thema's. Per ambitie is toegevoegd welk landelijk speerpunt(en) het raakt. De door ons gekozen 'rode draden' zijn noodzakelijk om onze ambities te verwezenlijken. Uiteraard dragen ook deze bij aan de landelijke speerpunten. In de begroting hieronder is te zien welk budget is gealloceerd om de landelijke speerpunten mee op te pakken. Een deel van het budget is niet direct te herleiden naar de landelijke speerpunten maar zal worden uitgegeven aan ondersteunende processen.

BUDGET T.A.V. LANDELIJKE SPEERPUNTEN (BUDGET € X 1000.000)	BUDGET 2019	BUDGET 2020	BUDGET 2021	BUDGET 2022
Speerpunt: Gelijke kansen	2,2	2,4	2,4	2,4
Speerpunt: Jongeren in een kwetsbare positie	1,4	1,8	1,8	1,9
Speerpunt: Arbeidsmarkt van de toekomst	2,7	3,0	3,0	3,0
Uitgaven t.a.v. ondersteunende processen	2,5	2,6	2,9	2,9
Totaal	8,7	9,8	10,2	10,3

BUDGET 2019
(TOTAAL 8,7 MILJOEN)



BUDGET 2020
(TOTAAL 9,8 MILJOEN)



BUDGET 2021
(TOTAAL 10,2 MILJOEN)



BUDGET 2022
(TOTAAL 10,3 MILJOEN)



Figuur 3: Grafische weergave van de verdeling naar landelijke speerpunten

BIJLAGE 1

GELDERSE PARAGRAAF - HET GELDERSE MBO TREKT SAMEN OP

In samenwerking met de Gelderse mbo instellingen

HET GELDERSE MBO TREKT SAMEN OP

Wij als Gelderse mbo's zoeken elkaar op en beconcurreren elkaar niet. Om onze regio goed te bedienen stemmen we ons opleidingsaanbod af, we werken gezamenlijk aan een betere doorstroming naar het hbo, we werken samen aan het tekort aan personeel in diverse sectoren in onze provincie weg te werken en we hebben een gezamenlijke professionaliseringsagenda. Deze onderdelen worden in de volgende paragrafen kort aangestipt en is vastgesteld in het bestuurlijk overleg van de Gelderse mbo instellingen op 25 september 2018.

BELEIDSKADER ECONOMIE PROVINCIE GELDERLAND

De provincie Gelderland heeft in mei 2016 een Beleidskader Economie ontwikkeld onder de titel 'Werken aan de economie van de toekomst, Circulair, Innovatief en Internationaal'. In dat kader worden speerpunten onderscheiden. De Gelderse instellingen voor mbo trekken met elkaar en met de provincie op bij het vormgeven en realiseren van het speerpunt aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. Samen met de provincie:

- Investeren we in vakmanschap en ondernemerschap (Human Capital Infrastructuur);
- Ontwikkelen we nieuwe onderwijsconcepten en denken mee bij de ontwikkeling van nieuwe arbeidsmarktconcepten;
- Zijn we partner in de arbeidsmarktregio's, bij voorbeeld bij het uitvoeren van het regionale techniekpact en het zorgpact;
- Delen we kennis en inspireren elkaar, bijvoorbeeld in de vorm van designteams.

ARBEIDSMARKTRELEVANT OPLEIDEN

Een structurele beleidsgroep, waarin de ROC's en AOC's van Gelderland vertegenwoordigd zijn, bepaalt op basis van (provinciale) arbeidsmarktanalyse of het opleidingsaanbod (portfolio) van de regionale mbo-instellingen kan voorzien in de behoefte aan geschoold personeel. Het gaat om doelmatigheid en toekomstbestendigheid.

Vanaf 2018 wordt gewerkt aan en vanuit de ontwikkelagenda onderwijs-arbeidsmarkt voor Gelderland 2018-2022; MBO

met vakkracht. Deze agenda heeft als doel dat het mbo-onderwijs in de provincie Gelderland in 2022 responsief en innovatief is en opleidt tot werknemers die zich een leven lang ontwikkelen. De uitvoeringsagenda wordt vormgegeven door vertegenwoordigers van onderwijs en arbeidsmarkt.

DOORSTROOM NAAR HET HBO

Al meer dan 15 jaar werken de verschillende mbo-instellingen structureel samen met hogescholen, onder andere via het samenwerkingsverband RxH, om de aansluiting tussen niveau 4 en het hbo te verbeteren. Zo is er sprake van Bestuurlijk overleg, afstemming tussen de scholen op directieniveau, er waren en zijn werkgroepen voor doorstroomprogramma's en de ontwikkeling van mbo-keuzedelen. Dit alles om de overstap van mbo naar het hbo succesvol te maken.

GELDERS VAKMANSCHAP

Op woensdag 23 mei 2018 is het gloednieuwe Gelderse samenwerkingsverband Leve(n)lang Gelders Vakmanschap van start gegaan. Vakorganisaties, technische branches, O&O-fondsen, provincie Gelderland, mbo- en hbo-onderwijs werken samen in een nieuw actieplan bedoeld om de regionale Gelderse economie gericht te stimuleren en te verstevigen.

Samenwerkingspartners in dit project zijn de technische branches (installatie, metaalbewerking, bouw en industrie), brancheorganisaties, O&O-fondsen, praktijkopleidingsbedrijven, de leerwerkloketten, de werkgeversdiensten van het UWV, de gemeenten, de afdelingen techniek van roc's en hbo-instellingen in Gelderland en de vakbonden.

GELDERSE PROFESSIONALISERINGS-AGENDA

Responsief, hybride en innovatief onderwijs dat aansluit op de arbeidsmarkt en opleidt tot werknemers die zich een leven lang ontwikkelen vraagt andere competenties van de docent. Zoals het gebruik van nieuwe technologieën, het voorbereiden van studenten op een gedigitaliseerde toekomst en het ontwikkelen van adaptieve en praktijkgerichte curricula, in samenwerking met professionals in het werkveld.

De Gelderse professionaliseringsagenda, een samenwerking van de Gelderse mbo's en de Hogeschool van Arnhem en Nijmegen, speelt in op deze ontwikkeling. Door gebruik te maken van elkaars expertise, versterken de Gelderse mbo's elkaar en maken zij zich samen sterk voor de ontwikkeling van een actueel samenhangend en toegankelijk opleidings- en professionaliseringsaanbod voor professionals binnen het mbo, ten behoeve van de kwaliteit van het Gelderse beroepsonderwijs voor nu en in de toekomst.

Door middel van een website, kennisgroepen, designteams, leer- & deelsessies, conferenties, innovatie/inspiratie lab, praktijkgerichte onderzoeken (Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek, NRO) en een Community of Practice (CoP) wordt samen gedeeld, geleerd en adaptief onderwijs gemaakt. De Gelderse mbo's, onderzoekers van de HAN en werkveld nemen hieraan deel. Deze verbinding tussen school, werkveld en onderzoek leidt tot professionals die responsief, hybride en innovatief onderwijs ontwikkelen en uitvoeren.

BIJLAGE 2

GERAADPLEEGDE BRONNEN

CBS, De arbeidsmarkt in cijfers, 2018
Inspectie van het Onderwijs, Vierjaarlijks onderzoek onderwijsinspectie, 2018
Mbo Raad, Mbo benchmark studiesucces 2017, 2018
Mbo Raad, Mbo benchmark studiesucces 2016, 2017
Mbo Raad, Mbo benchmark financieel 2016, 2017
Platform31, Trends, ontwikkelingen en opgaven regio Arnhem Nijmegen, 2018
Rijn IJssel, Kaderbrief stand van zaken, 2017
Rijn IJssel, Masterplan Huisvesting, 2016
Rijn IJssel, Profielanalyse Rijn IJssel, juli 2018
Rijn IJssel, Rapportage BPV verbeterplan, 2018
Rijn IJssel, RIJk Magazine, 2018
SBB, Perspectief op stage of baan, 2018
The Economic Board, Economische Barometer, 2016
UWV, Regio in Beeld, 2017

BIJLAGE 3

NADERE UITWERKING VAN DE RODE DRADEN

TECH@DOPTIE IN DE ZORG

Hoe kunnen we zorgtechnologie meer integreren in het zorg- én techniekonderwijs? Tech@doptie wil de huidige en toekomstige medewerkers in zorg, welzijn en techniek opleiden voor een toekomst waarin technologie als vanzelfsprekend aanwezig is. Tech@doptie onderzoekt welke vaardigheden en competenties de zorgprofessionals moeten verwerven om met technologische toepassingen om te kunnen gaan. De verkregen ervaringen en kennis worden ingezet voor scholing en bij de deelnemende zorginstellingen. Het project draagt zo bij aan het thema 'Gebruik van technologie' van het Zorg- en Welzijnspact Midden- en Zuid-Gelderland. Rijn IJssel is penhouder van Tech@doptie en werkt in het project samen met ROC Nijmegen en andere partners in het publieke en private domein.

RODE DRAAD: PROFESSIONALISERING

Onze medewerkers vormen de belangrijkste schakel in het realiseren van onze opdracht. We streven een cultuur na waarin leren en ontwikkelen centraal staat. Daarin zijn eigenaarschap en verantwoordelijkheid nemen belangrijke competenties. Hierbij is werken=leren en leren=werken het uitgangspunt. De ambitie is dat de medewerkers binnen Rijn IJssel gezamenlijk een leercultuur creëren waarin onderzoekend leren en werkplekleren een vanzelfsprekendheid is. Hierbij past ook gedrag waar vanuit transparantie en kwetsbaarheid actief kennis wordt gedeeld. Rijn IJssel zal initiatieven hiertoe stimuleren en faciliteren dat teams elkaar, buiten de clusters, bezoeken om te komen tot onderlinge uitwisseling en kennisdeling. In huidige situatie bij Rijn IJssel is professionalisering nog veelal individueel en gericht op opgedane kennis. Daarnaast wordt deze niet altijd actief gedeeld met collega's. Kennisdeling vindt veelal plaats binnen het eigen team of organisatieonderdeel. Door onder andere projecten als 'Leren & Lesgeven met ICT' wordt het werken in designteams steeds meer gestimuleerd. Dit zijn 'multidisciplinaire teams bestaande uit leraren (en soms ook leidinggevend) van de (mbo) opleiding(en), een onderzoeker en een vakinhoudelijke en didactische expert (lerarenopleider) van het Instituut voor Leraar en School.' Het werken=leren- en leren=werken-principe zit nog niet overal in de haarvaten en professionaliseren wordt nog vaak geassocieerd met formeel leren. Ook laten wij een instellingsaudit uitvoeren door het Kwaliteitsnetwerk mbo op het gebied van professionalisering zodat wij hier verdere stappen in kunnen zetten.

Doordat Rijn IJssel aspirant-opleidingsschool is, wordt het leren in de praktijk extra gestimuleerd. Dit geldt zowel voor de leraren in opleiding als voor de medewerkers die deze groep begeleiden. De medewerkers ontwikkelen begeleidingsvaardigheden en ontvangen van de leraren in opleiding actuele en up-to-date kennis van het vakgebied. De overdracht van deze kennis aan collega's geeft een stimulans aan het teamleren. Het zijn van een opleidingsschool draagt bij aan het imago van een lerende organisatie, waarmee we toekomstige medewerkers binden en boeien. Dit zal ertoe leiden dat steeds meer afgestudeerden voor een baan in het mbo kiezen.

Het praktijkleren is een belangrijke pijler binnen onze visie op onderwijs. Hierbij vinden we het ook belangrijk dat onze eigen medewerkers leren in de praktijk. Rijn IJssel zal medewerkers hierin stimuleren en faciliteren. Tevens zal door actieve samenwerking met bedrijven in de regio gezocht worden naar hybride werkvormen. Momenteel wordt al gewerkt met hybride werkvormen, echter is er nog geen eenduidigheid in wat hier exact onder wordt verstaan, welke visie Rijn IJssel heeft en op welke wijze zij hier vorm aan wil geven. Om optimaal te kunnen blijven functioneren in een steeds veranderende arbeidsmarkt is het noodzakelijk dat onze eigen medewerkers zich blijven ontwikkelen met aandacht voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De huidige situatie is dat medewerkers kritischer mogen zijn op de eigen ontwikkeling en de noodzaak van een leven lang ontwikkelen voor zichzelf. Rijn IJssel stimuleert medewerkers via verschillende methoden eigenaarschap te pakken over de eigen loopbaan en biedt daarin de nodige ondersteuning. In de reguliere bedrijfsvoering is er tussen leidinggevende en medewerker periodiek aandacht voor de ontwikkeling van de individuele medewerker en is er, zowel centraal als decentraal, een opleidingsaanbod. Aansluitend op de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, zal er op team- en/of clusterniveau een eenduidig en dynamisch professionaliseringsplan zijn. Hiermee wordt beoogd dat professionalisering meer een teamverantwoordelijkheid wordt.

Door maatschappelijke ontwikkelingen en de implementatie van Rijk Onderwijs zullen docenten zich verder moeten professionaliseren. Deze professionalisering richt zich, naast de actuele pedagogische en didactische vaardigheden, met name op het ontwikkelen van coachende vaardigheden en ICT-vaardigheden. Rijn IJssel participeert in het regionale samenwerkingsverband Gelderse mbo's en de HAN om gezamenlijk te komen tot een professionaliseringsaanpak. Docenten kunnen hierdoor werken aan het vergroten van hun competenties om

responsief, gepersonaliseerd onderwijs (met inzet van ICT) te ontwikkelen en uit te voeren.

RIJk Onderwijs vraagt van docenten een coachende houding richting de studenten en belooft dat iedere student gecoacht wordt door een gekwalificeerde vaste begeleider. Deze begeleider heet de loopbaancoach (LBC). Gebleken is dat de manier waarop invulling wordt gegeven aan loopbaancoaching sterk afhankelijk is van de kwaliteit en insteek van de (individuele) docent. Opleidingsteams zoeken vaak naar hoe ze dit goed samen vorm kunnen geven en tegelijkertijd de talenten

van studenten en docenten de ruimte kunnen geven, zodat de loopbaancoaching bij hen past. Dit vraagt een gericht professionaliseringsprogramma voor alle docenten, die modulair zal worden aangeboden. Een loopbaancoach die werkt met jongeren in een kwetsbare positie, vraagt om aanvullende competenties dan die van de reguliere loopbaancoach. Dit vanuit de aanname dat deze doelgroep minder tools heeft om zelf te sturen en minder op anderen kan leunen. Voor deze specifieke loopbaancoach zal een plusmodule worden ontwikkeld die zich richt op additionele kennis van leer- en gedragsproblematiek en de sociale context.

Om onderstaande ambities te realiseren vindt **samenwerking** plaats met en tussen de onderwijsteams, teamleiders, HRM&D en andere stafdiensten, bedrijven en (onderwijs)instellingen in de regio, Gelderse mbo-instellingen, HAN, LIO's, zij-instromers. De realisatie is **gericht op** medewerkers Rijn IJssel, NRO onderzoekswerkplaats, werkveld.

AMBITIE	EFFECT MEETBAAR/MERKBAAR
Rijn IJssel heeft een dynamisch professionaliseringsplan afgestemd op de trends en ontwikkelingen in onze maatschappij en het omliggende werkveld.	2020 Er is een professionaliseringsplan per team/cluster dat tweejaarlijks wordt herijkt.
Rijn IJssel werkt in het kader van Rijk Onderwijs met hybride docenten.	2020 Rijn IJssel heeft een plan waarin de rol van de hybride docent is beschreven met een bijbehorend invoeringsplan. 2022 Het plan is in uitvoering.
Rijn IJssel participeert in het regionale samenwerkingsverband Gelderse mbo's en de HAN om gezamenlijk te komen tot een professionaliseringsaanpak (met eigen inkleuring) waarmee de docenten kunnen werken aan het vergroten van hun competenties om responsief, gepersonaliseerd onderwijs (met inzet van ict) te ontwikkelen en uit te voeren.	2020 De resultaten zijn beschreven in NRO-onderzoekswerkplaats Gepersonaliseerd leren met ict, CoP, NRO Responsief onderwijs. Er zijn evaluaties van de Gelderse professionaliseringsagenda. (NRO staat voor Nationaal Regieorgaan Onderwijsonderzoek. CoP staat voor een Community of Practice)
Rijn IJssel investeert extra in begeleiding van studenten in een kwetsbare positie. Deze studenten worden begeleid door een loopbaancoach met additionele kennis van leer- en gedragsproblematiek en de sociale context behorend bij deze doelgroep.	2020 • De ontwikkeling van een modulair programma professionalisering LBC en een plusmodule voor studenten in een kwetsbare positie start. • De eerste training loopbaancoach/expert start. 2022 Er is een doorlopende training voor LBC op alle niveaus. De multidisciplinaire Intervisie LBC is in uitvoering.
Rijn IJssel stimuleert onderlinge kennisdeling, hiermee slagen we erin om transparantie te creëren en tegelijkertijd verder te normeren.	2020 • Er is een jaarlijks Rijk-festival. Elk team en elke stafdienst geeft een workshop waaraan iedereen mee kan doen. • Teams (buiten het cluster) bezoeken elkaar om zo te komen tot onderlinge uitwisseling en kennisdeling. Daarmee gaan we innovatiekracht stimuleren (passie, trots, energie vasthouden). Als teams samen iets willen, stimuleren en faciliteren we dat. 2022 Het bovenstaande zetten we verder door.
Rijn IJssel biedt mogelijkheden om te leren in de praktijk. Dit geldt zowel voor leraren in opleiding als voor de medewerkers die deze groep begeleidt.	2020 Rijn IJssel is erkend als opleidingsschool om studenten van de lerarenopleiding gericht op het mbo op te leiden. 40% van het curriculum vindt plaats in de opleidingsschool. 2022 Steeds meer afgestudeerden van HAN ILS en HAN ALO kiezen voor een baan in het mbo.

DE REGIO

Rijn IJssel heeft een breed netwerk aan partners in de regio, binnen alle relevante sectoren en op alle niveaus. De thema's waarop wij ons verder willen ontwikkelen, zoals beschreven in deze kwaliteitsagenda, vragen een intensivering van de samenwerking in dit netwerk, gericht op:

- Een samenwerkingsstructuur voor het intensiever betrekken van bedrijven en instellingen bij ons RIJk Onderwijs.
- Het doorontwikkelen van ons netwerk in het sociaal domein in het kader van gelijke kansen én met het oog op jongeren in een kwetsbare positie, en ten slotte
- Het aangaan van samenwerkingsverbanden met partners in de regio voor post-initieel onderwijs in het algemeen en voor onderwijs voor specifieke doelgroepen in het bijzonder.

Rijn IJssel streeft naar een duurzaam portfolio dat tot stand komt op basis van structureel overleg met relevante stakeholders in de regio. Samen met onze partners ontwikkelen we onderwijs voor starters, herstarters en doorstarters.

Om onderstaande ambities te realiseren vindt *samenwerking* plaats met en tussen provincie, (regionaal) bedrijfsleven, gemeenten, (onderwijs)instellingen, stafdienst Marketing en Communicatie, relevante belanghebbenden binnen de onderwijsclusters.

De realisatie is *gericht op* (potentiële) werkgevers en werknemers, starters, herstarters, doortarters, potentiële studenten.

AMBITIE	EFFECT MEETBAAR/MERKBAAR
Rijn IJssel voert strategisch overleg met relevante belanghebbenden waarin het beleid en de strategie getoetst worden.	2020 Er is jaarlijks strategisch overleg.
Rijn IJssel heeft diverse adviesraden ingericht om het portfolio, de actuele en de toekomstige vraag en trends en ontwikkelingen te bespreken.	2020 Er is jaarlijks overleg en advies over ons opleidingsportfolio.
Rijn IJssel deelt de uitkomsten van de diverse overleggen met belanghebbenden met medewerkers en relevante externen.	2020 De stafdienst Marketing en Communicatie heeft een communicatieplan opgeleverd en uitgevoerd (2022).
Bij voorlichtingsactiviteiten zijn regionale partners actief betrokken.	2020 Er is een projectplan voor de versterking van de rol van relevante partners bij voorlichtingsactiviteiten. 2022 Er is actieve participatie van bedrijven en instellingen bij voorlichtings- en wervingsactiviteiten.

RODE DRAAD: **BEDRIJFSVOERING**

Om onze ambities waar te maken, zijn er ook aanpassingen in onze bedrijfsvoering nodig. Zo heeft Rijn IJssel bijvoorbeeld voor de komende jaren grote plannen wat betreft de huisvesting. Een aantal locaties gaat sluiten, er komt nieuwbouw en gebouwen worden verbouwd. Rijn IJssel staat met RIJk Onderwijs voor een eigentijdse aanpak die studenten inspireert en uitdaagt. De fysieke leeromgeving weerspiegelt dit met een voor de regio en het beroep herkenbare context. Een ontmoetingsplek voor bedrijfsleven en regio

en een broedplaats voor innovatie. Het verder flexibiliseren en personaliseren van ons onderwijs vraagt ook flexibiliteit op het gebied van onderwijslogistiek. Systemen volgen de student en zijn individuele leerroutes. Dit betekent wat voor onze fysieke ruimte, onze administratieve organisatie, leercultuur en administratieve processen. Op het gebied van ict, logistiek en huisvesting willen wij, in samenwerking met de onderwijsteams en diverse stafdiensten, de komende vier jaar het volgende doen:

AMBITIE	EFFECT MEETBAAR/MERKBAAR
Rijn IJssel bouwt en vult de content binnen een digitaal Student Begeleidings en Informatie Systeem (SBIS) om de student optimaal te kunnen volgen en begeleiden tijdens het Leerarrangement.	2020 De leerroutes voor studenten kunnen digitaal worden gevuld. 2022 Verschillen tussen onderwijsteams en opleidingen worden hiermee verkleind, zodat we ook voordelen kunnen halen uit gezamenlijke ontwikkeling en winst kunnen boeken in een duidelijke begeleiding van onze studenten. De uitwisselbaarheid neemt toe en de ondersteunende processen worden efficiënter.
Rijn IJssel hanteert en implementeert een digitaal systeem (Xedule) dat gericht is op het verkrijgen van optimale planningsefficiency op het gebied van roostering en de inzet van professionals binnen de leerarrangementen.	2020 Er is eenduidigheid in planningsprocessen en we behalen overall schaalvoordeel. 2022 Steeds meer individuele leerarrangementen worden planmatig beschikbaar gesteld.
Rijn IJssel geeft de komende jaren uitvoering aan het Masterplan Huisvesting 2.0. Het plan is voorzien van een concreet uitgewerkte planning waaruit een stevige ambitie blijkt, zowel in de omvang van de veranderingen als de onderlinge afhankelijkheid tussen de verschillende projecten.	Tot 2026 Gedurende een periode van ongeveer 10 jaar (2017-2026) worden huisvestingsprojecten opgestart en afgerond, leidend tot sluiting van gebouwen, verbouw/nieuwbouw en herinrichting van bestaande gebouwen, met impact voor personeel, studenten, belanghebbenden en de stedelijke omgeving van Rijn IJssel.

Zijpendaalseweg 167
6814 CJ Arnhem
Postbus 5162
6802 ED Arnhem
026 3129000
www.rijnijssel.nl

