

The logo for STC, consisting of the letters 'S', 'T', and 'C' in a stylized, white, sans-serif font on a dark blue background.

STC



**Uitvoeringsplan
en Strategische
Agenda**

2023 - 2027

Slim en duurzaam

**DÉ OPLEIDER IN
EN OM DE HAVEN
VOOR IEDEREEN**

Inhoudsopgave

Introductie	2	1 Ambitie Vergroten Wendbaarheid	31
Terugblik SKA 2018-2022	3	1.1. Analyse huidige situatie	31
Een nieuwe strategie voor STC: Slim en Duurzaam 2027	4	1.2. Te bereiken resultaten	36
De grote urgentie bij STC	7	1.3. Maatregelen	42
Drie ambities en fundament als prioriteit	8	2 Ambitie versterken Leven Lang Ontwikkelen	43
Analyse: Verdieping Externe Trends en Factoren	9	2.1. Analyse huidige situatie	43
Analyse: Verdieping Interne Trends en factoren	20	2.2. Te bereiken resultaten	46
SWOT-analyse geeft richting aan maatregelen	28	2.3. Maatregelen	49
Uitvoeringsplan gebaseerd op breed gedragen strategie	29	3 Ambitie verbinding versterken	50
Mbo-werkagenda 2023 – 2027 verwerkt in uitvoeringsplan	30	3.1. Analyse huidige situatie	50
		3.2. Te bereiken resultaten	55
		3.3. Maatregelen	57
		4 Ambitie Stevig fundament	58
		4.1. Analyse huidige situatie	58
		4.2. Te bereiken resultaten	61
		4.3. Maatregelen	62
		Implementatie en Verantwoording	63

Bijlage 1	Indicatieve begroting middelen Kwaliteitsafspraken en Coalitieakkoord	65
Bijlage 2	Relatie uitvoeringsplan en werkagenda mbo 2023 – 2027	67
Bijlage 3	Planning van de Maatregelen	77
Bijlage 4	Ontwikkeling studentenaantal STC 2019-2023	82
Bijlage 5	Regionale Kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027	84

Introductie



Voor u ligt de kwaliteitsagenda van het STC. Deze kwaliteitsagenda is het resultaat van twee processen. In 2022 hebben wij iteratief met alle interne en externe stakeholders de nieuwe strategische koers van het STC bepaald voor de periode tot 2027. In 2023 hebben we onze strategie getoetst aan en verweven met de MBO-werkagenda. Dat is wederom een intensief proces geweest, waarin we onze interne krachten en de externe kansen grondig hebben geanalyseerd. Ons doel is om nauw aan te sluiten bij de prioriteiten van de Minister van Onderwijs en om actief bij te dragen aan de realisatie van de ambities uit de werkagenda mbo 2023-2027: Samen Werken aan Talent. Dit heeft geleid tot het resultaat dat nu voorligt.

De bijdrage van de ondernemingsraad en de studentenraad is in dit proces onmisbaar geweest. Hun inzet en betrokkenheid zijn een bewijs van de levendige gemeenschap die het STC kenmerkt. Ook zijn we dankbaar voor de inspanningen van alle medewerkers en partners uit het bedrijfsleven, wiens input essentieel is geweest voor het vormgeven van onze strategische richting.

Deze agenda is meer dan een document; het is eveneens een belofte aan onze studenten, medewerkers en partners in het werkveld dat we ons inzetten voor continue verbetering en innovatie, met realistische ambities die rekening houden met zowel onze mogelijkheden als de uitdagingen die we als onderwijsinstelling in deze tijd het hoofd moeten bieden.

Het college van bestuur nodigt de gehele STC-gemeenschap uit om samen met ons deze weg te bewandelen. Onze gezamenlijke inzet is voorwaardelijk voor het realiseren van de doelstellingen die we ons hebben gesteld. Het is onze overtuiging dat door een gedegen aanpak en samenwerking, we ons onderwijs en onze organisatie kunnen versterken voor de toekomst.

*Het college van bestuur,
Petra van Lange en Sven Tump*

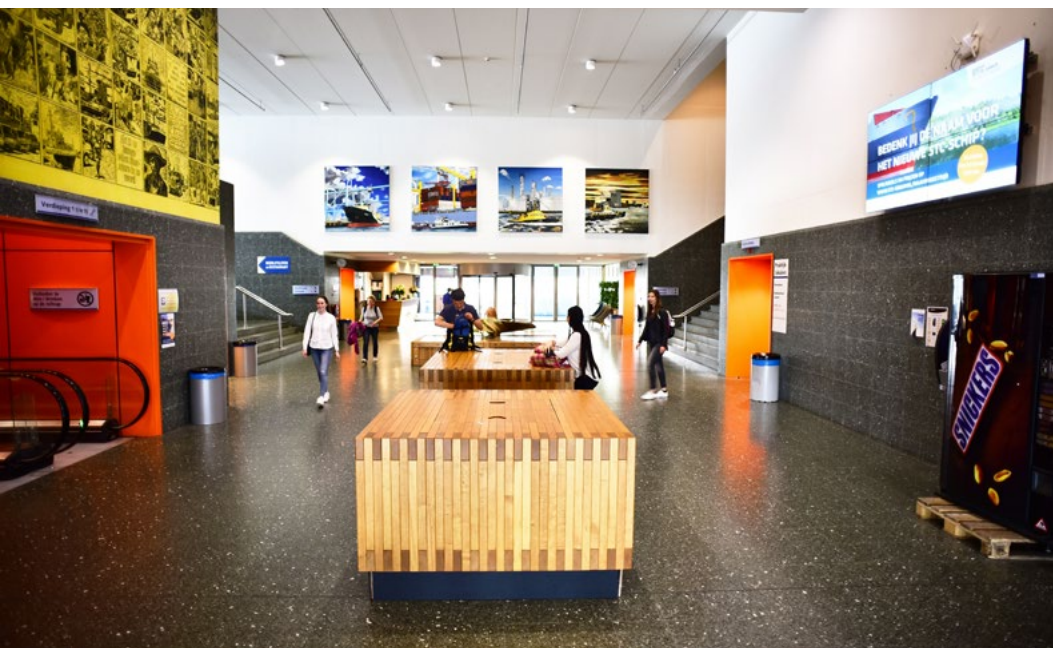
Terugblik SKA 2018-2022

Onze vorige strategische kwaliteitsagenda (2018-2022) heeft ons een aantal goede resultaten en een aantal leerpunten opgeleverd.

In zeven programmalijnen hebben we op verschillende gebieden voortgang geboekt op onze ambities en specifiek de kwaliteit van het STC-onderwijs. We hebben ons kunnen onderscheiden door innovatie, zoals de bouw van een nieuw opleidingsschip Ab Initio, de introductie van de Smart Vision innovatie-conferenties, projecten als Plant of the Future en het Maritiem Tech-Platform. Ook de oprichting en inzet van practoraten die praktijkgericht onderzoek stimuleren hebben we gerealiseerd evenals de totstandkoming van de STC Academy waarin professionalisering en talentontwikkeling van onze medewerkers centraal staan. Bovendien hebben we ons stevig ingezet voor het verminderen van voortijdig schoolverlaten (VSV). Hoewel het uitvoeren van de grote hoeveelheid acties een complexe uitdaging is gebleken, hebben we door middel van onze koers meer grip gekregen en succesvolle instrumenten ingezet die effectief zijn en die we bovendien blijven(d) gebruiken.

De evaluatie van onze oude SKA heeft ons ook verschillende leerpunten gebracht. De grote hoeveelheid van ambities en KPI's vergden een navenant grote inzet wat betreft administratie en monitoring. Daarbij leidde de gerichtheid op het realiseren van de (vele) individuele maatregelen tot minder zicht op het geheel, waardoor de strategische oriëntatie uit het oog verdween. Met de pandemie kwamen we erachter dat ambities niet altijd realistisch zijn, maar juist aan veranderende context onderhevig zijn. In de implementatie tenslotte werd in de vier en een half jaar dat de SKA liep, het steeds meer een bezigheid van de adviseurs en het ondersteunend personeel, in plaats van collega's uit alle gelederen van de onderwijsorganisatie.

Hoewel de ambities, doelstellingen en resultaten in deze voorliggende SKA wederom ambitieus zijn, hebben we ze telkens realistisch geformuleerd, op zo'n manier dat deze voldoende ruimte geven in lijn met de capaciteit en diversiteit van onze medewerkers. We brengen focus aan door niet met alles tegelijk te starten. Tevens hebben we een implementatiewijze waarin het STC-directieteam (staf én onderwijs) functioneert als "guiding coalition", waarmee we een actieve participatie uit alle gelederen binnen de organisatie borgen. Tot slot zullen we op basis van feedback, veranderende omstandigheden bereid moeten zijn om onze plannen aan te passen en zo bij te sturen. Een dynamische benadering zorgt ervoor dat de organisatie wendbaar blijft en kan inspelen op zowel verwachte als onvoorziene uitdagingen. Zeker gezien de spanningen op geopolitiek vlak.



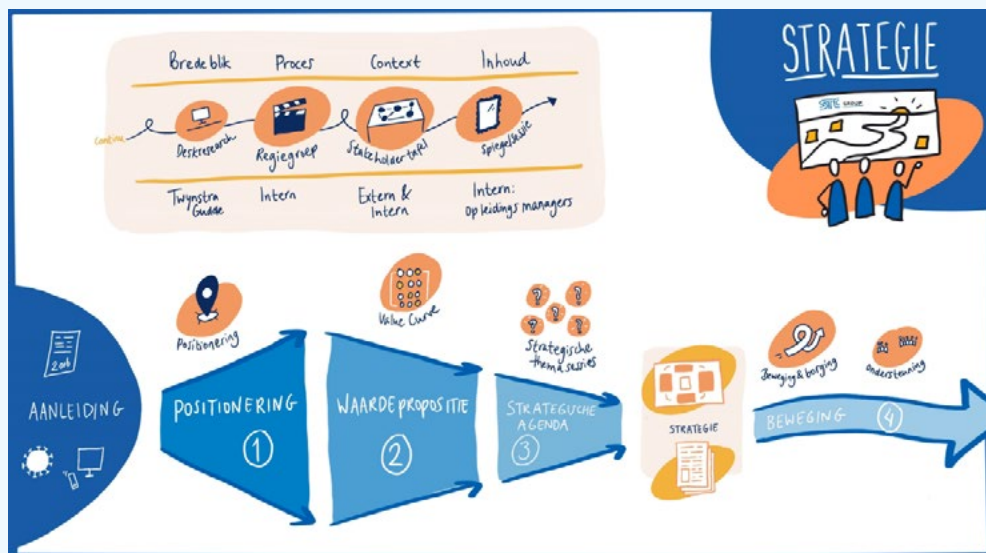
Een nieuwe strategie voor STC: Slim en Duurzaam 2027

Aangezien onze vorige strategie 'De Koers is Uitgezet' dateerde uit 2017, zijn we eind 2021 gestart met een collectief proces dat de nieuwe strategie van onze instelling moest gaan vormgeven. Dit was in tijden waarin over de mbo-werkagenda nog beperkte informatie voorhanden was. Dit proces zijn we ingegaan m.b.v. bureau TwynstraGudde en kende diverse sprints, waarbij telkens interne en externe stakeholders nauw werden betrokken.

De betrokken partijen in dit traject betroffen:

- **De Regiegroep**, bestaande uit Lid College van Bestuur, Strategisch Adviseur, Directeur I&O en Directeur Communicatie, met als rol: regie nemen op het proces. De regiegroep kwam elke sprint bij elkaar om te schakelen over de voortgang. Er werd besproken en bekeken in hoeverre de (productie)doelen van afgelopen sprint werden behaald en wat voor doelen er waren voor aankomende sprint. Knelpunten in de aanpak en mogelijke verbeteringen stonden centraal.

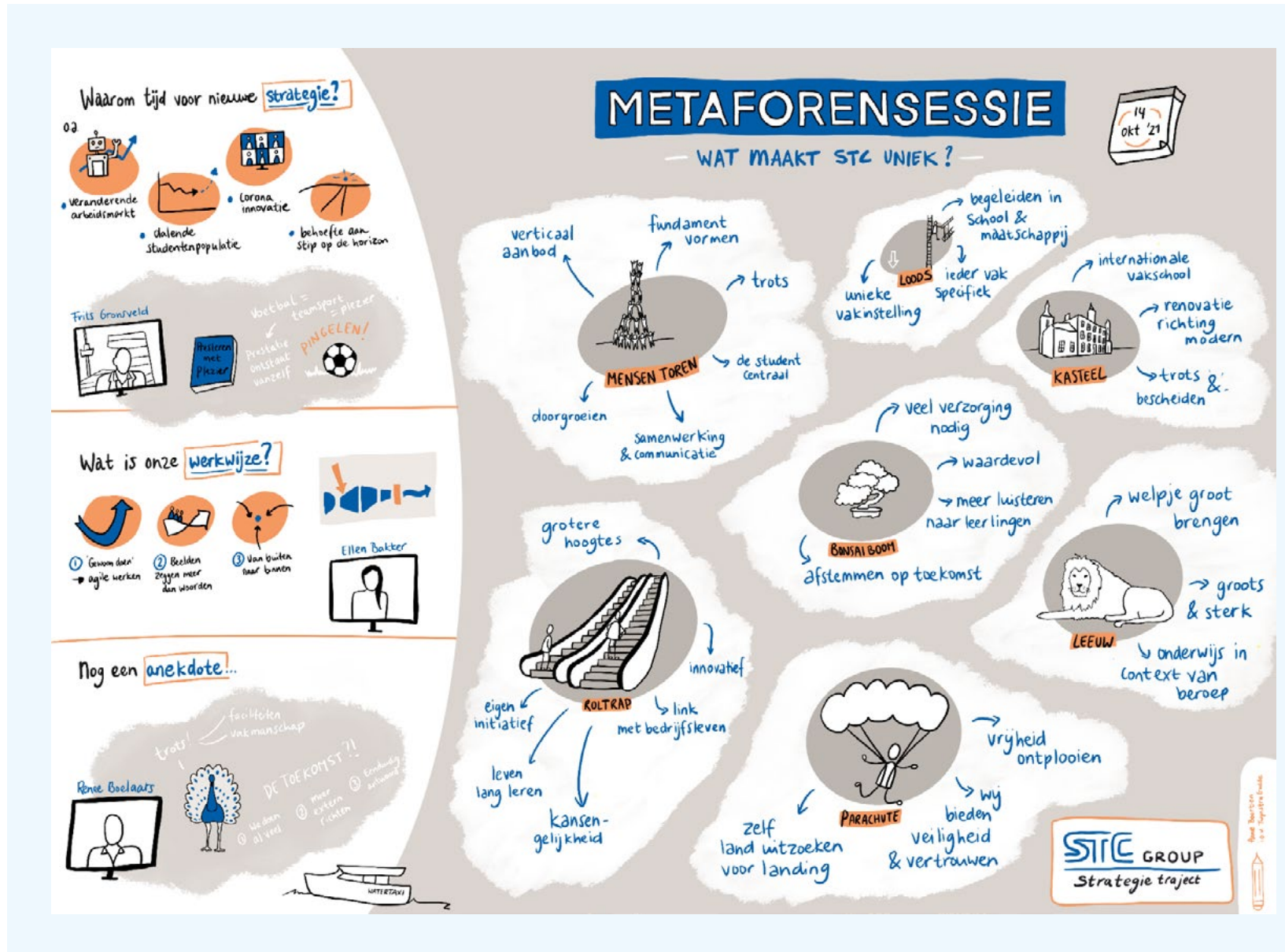
- **De Stakeholdertafel**, bestaande uit vertegenwoordigers van bedrijfstakken (Deltalinqs, NMT, TLN, Havenbedrijf, Waterbouwers, Port of Rotterdam), Gemeente Rotterdam, Alumni en cursisten van STC Next (v/h STC Training & Consultancy), en mbo studenten, met als rol van buiten naar binnen denken. Deze key-stakeholders werden bij elke sprint uitgenodigd voor dialogotafels om bij te dragen in de ontwikkeling van de strategie, en om te zorgen dat de strategie aansluit op een breder perspectief.
- **De Spiegelgroep**, bestaande uit docenten, stafmedewerkers, opleidingsmanagers, collegedirecteur, met een diverse mix tussen STC-vertegenwoordigers vanuit vo, mbo, hbo, en STC Next, met als rol: input leveren en meedenken vanuit implementatie perspectief. Uiteindelijk moeten teams de strategie gaan uitdragen en implementeren. Het structureel meedenken over de koers, doelstellingen en tussenresultaten van het strategie ontwikkeltraject werd elke sprint geagendeerd. Ook daagden we hen per sprint uit te kijken vanuit hun 'implementatielens' en uitspraken te doen over de doorvertaalmogelijkheden van de strategie naar de praktijk.



In een collectieve sessie met 40 STC collega's is bovendien een metaforessessie georganiseerd. Hierin werden verhalen verzameld over het onderscheidend vermogen van STC en werden deze omgezet in metaforen. Deze metaforen vormden een basis voor het strategieproces. We hebben gemerkt dat het collectief betrekken van stakeholders bij strategieontwikkeling de samenwerking in andere projecten heeft vergemakkelijkt of geïntensiveerd.

Via diverse tussenresultaten en validatierondes werd eind 2022 onze strategische koers helder, en heeft STC voor de gehele instelling 5 ambities gesteld, waaronder weer diverse doelstellingen zijn geschaard. Deze hebben we vertaald naar onze Strategieplaat: Slim en Duurzaam 2027, zoals afgebeeld op de volgende pagina.

Uiteraard is met een schuin oog naar de totstandkoming van de werkagenda gekeken, maar we konden hieruit concluderen dat veel van onze eigen ambities terugkwamen in de mbo-werkagenda, een aantal doelstellingen konden we vanuit de werkagenda scherper formuleren.



ONZE AMBITIES



We kunnen met onze zes ambities en hun onderliggende doelstellingen met recht weer spreken van een ambitieuze strategie. Maar met wat we geleerd hebben uit de evaluatie van de oude SKA en de grote urgentie bij het STC hebben we een prioritering aangebracht.

De grote urgentie bij STC

De grootste urgentie bij STC betreft de studenten- en leerlingaantallen. Deze lopen al jaren terug en dat proces hebben we nog niet kunnen keren. Ook in 2023-2024 hebben wij een grotere terugloop gerealiseerd (circa 8%) dan in het financieel meerjarenperspectief geprognoseerd was. STC slaagt er ondanks alle inspanningen niet in om voldoende jongeren te interesseren voor die machtig mooie wereld waarvoor we opleiden. Jongeren hebben een minder positief beeld van die wereld en/of van het STC. De nieuwste aantallen laten zien dat vergeleken met zes jaar geleden het aantal leerlingen en studenten vrijwel gehalveerd is; vooral vrouwen (11%) en jongeren met een niet-westerse migratieachtergrond (21%) zijn ondervertegenwoordigd.

De terugloop van het aantal leerlingen en studenten in de afgelopen jaren heeft al (mede) geleid tot de reorganisatie die wij recent doorvoerden. Maar de nieuwste cijfers leren dat wij, als er niets verandert, nog steeds te groot zijn voor het aantal leerlingen en studenten dat bij ons een opleiding volgt.

De urgentie om nu alle pijlen te richten op aantrekken en behouden van leerlingen en studenten is groot. We gaan hier in de Analyse: Verdieping interne en externe trends en Factoren dieper op in. Daarom zullen veel maatregelen gericht zijn op het behoud en aantrekken van leerlingen en studenten. Maatregelen die één op één aansluiten op de landelijke mbo-werkagenda.



Drie ambities en fundament als prioriteit

Gelet op onze nog steeds teruglopende studenten- en leerlingaantallen, kiezen we ervoor om ons nu te richten op die drie ambities die het meest bijdragen aan onze opgave – het afremmen van de terugloop in de leerlingen- en studentenaantallen. Daarom prioriteren we uit onze strategie de thema's **Wendbaarheid**, **Leven Lang Ontwikkelen** en **Verbinding** versterken. Daarnaast zetten we in op versterken van ons fundament.



Versterken van de wendbaarheid zorgt ervoor dat onze opleidingen aantrekkelijker worden voor jongeren en dat vroegtijdig schoolverlaten wordt ingedamd. We ontwikkelen nieuw leeraanbod en creëren meer instapmomenten.



Versterken van de verbinding creëert een klimaat waarin alle leerlingen, studenten én medewerkers zich veilig en gezien voelen. We denken inclusief. Bij STC is iedereen welkom, en dat stralen we ook uit.



Versterken van Leven Lang Ontwikkelen vergroot de doorstroom van leerlingen en studenten. We verlagen de drempels voor doorstroom en maken de opleidingen flexibeler. We sluiten meer aan bij de behoefte vanuit ons bedrijfsleven en werkende studenten.



Versterken van het fundament middels onze visie op onderwijs en het handelen hiernaar. Alle opleidingen bij het STC voldoen aan de studiesuccesnormen van het ministerie van onderwijs. We zorgen ook voor een stevig fundament voor de vakken LOB, Burgerschap, Nederlands en Rekenen.

De ambities energietransitie en digitalisering, het vierde en vijfde thema uit onze strategie, zijn zeker belangrijk, maar worden in een later stadium uitgewerkt en geconcretiseerd. In het voorjaar van 2025 geven we ook deze twee ambities een plaats in de uitvoering van onze strategie.

Een enkele maatregel op het punt van de digitalisering wordt overigens wél meegenomen in deze eerste prioriteitstelling. Dan gaat het om maatregelen die een directe bijdrage leveren aan een van de andere ambities of het fundament.

Ook de uitdagingen van de energietransitie komen terug in verschillende samenwerkingsverbanden, zoals bijvoorbeeld onze rol in de Human Capital Coalitie voor de Energietransitie (HCCE).

Analyse: Verdieping Externe Trends en Factoren

In onze regio hebben we ervoor gekozen om met elkaar, d.w.z. de ROC's Albeda en Zadkine en de beroepscolleges Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) en het Hout- en Meubileringscollege (HMC), een regionale externe analyse op te stellen. Deze analyse is opgenomen als bijlage in deze agenda en geldt voor een groot deel ook voor STC.

Echter, er zijn zeker ook factoren en ontwikkelingen die specifiek voor STC gelden. Gezien onze unieke positie als verticaal beroepscollege, in een zeer specialistisch opleidingslandschap hebben we de regionale analyse aangevuld. Hieronder treft u de verdiepende, STC-specifieke externe en interne analyse aan. We vatten dit gedeelte samen met een ingevulde SWOT voor onze instelling en opleidingen.

Afbakening van het mbo werkgebied

De regio Rijnmond, die deels overlapt met de Metropoolregio Rotterdam Den Haag, omvat het stedelijke en havengebied van Rotterdam en de omliggende gemeenten. Dankzij de verspreide onderwijslocaties van de samenwerkende instellingen in de regio, is er een breed toegankelijk aanbod dat effectief inspeelt op de regionale maatschappelijke uitdagingen. Albeda en Zadkine zijn beiden grootstedelijke ROC's met een regionaal werkveld. Het STC, HMC en GLR zijn beroepscolleges die zich in het verzorgingsgebied en daarbuiten richten op hun eigen sectoren. Voor STC gaat het dan om sectoren die zich richten op de varende beroepen, maritieme techniek, operationele en procestechniek, (haven)logistieke operaties en transport over weg, rail of door de lucht. Deze opleidingen c.q. beroepen spelen een belangrijke rol in voor de regio Rijnmond cruciale sectoren zoals de havenindustrie, de maritieme sector, de logistieke sector, de transportsector en de procesindustrie. Deze sectoren zijn echter ook van vitaal belang voor Nederland en zelfs voor de hele wereld¹. Dit laatste is evident voor de varende beroepen en de aan de internationale handel gerelateerde transport- en logistiek

sector. Een opleiding als Allround Operationeel Technicus (AOT) is dan weer specifiek-noodzakelijk voor de omschakeling van de petrochemische industrie op schone energie en neemt daarmee een unieke positie in. Terwijl alle vormen van transport, maar de aankomende 10 jaar vooral de binnenvaart, essentieel is voor het transport van grondstoffen voor de omschakeling naar nieuwe schonere energiebronnen. Daarmee is het werkgebied van het STC: regionaal, nationaal en internationaal.

Het werkgebied van het STC weerspiegelt zich in onze locaties:

- ▶ Katwijk
- ▶ Zwolle (in huis bij Deltion)
- ▶ Stellendam
- ▶ Brielle
- ▶ Rotterdam Zuid en Noord
- ▶ Maasbracht (in huis bij Vista)
- ▶ Middels deelnemingen en agenten een grote internationale dekking rondom internationale havens.

¹ *No Guts, No Hollands Glorie: Sector Agenda Maritime Maakindustrie (2023)*

Bedieningsgebied

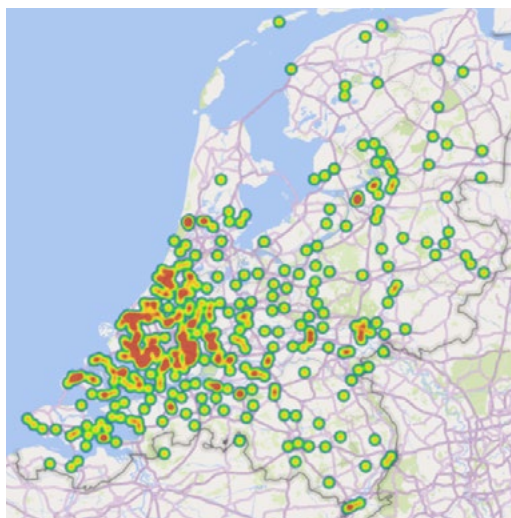
Postcodewolk van het vmbo



Het vmbo van STC bevindt zich op beide zijden van de Maas in Rotterdam. Beide locaties trekken vooral jongeren uit de nabije omgeving van de school. De intrinsieke keuze voor een opleiding gerelateerd aan maritieme techniek (= het profiel dat STC aanbiedt) is bij

veel van onze leerlingen van ondergeschikt belang. Dat vertaalt zich in een steeds kleinere doorstroom naar ons eigen mbo (37% 2023).

Postcodewolk van het mbo



Ten aanzien van het mbo is een concentratie rondom onze locaties te zien, maar ook overigens een landelijke dekking. Hieruit kan geconcludeerd worden dat bij een groot deel van onze mbo-studenten wel een intrinsieke keuze voor de beroepen waar STC voor opleidt aanwezig is.

Demografie in het Rijnmondgebied

In de gezamenlijke regioanalyse wordt nader ingegaan op de economische, arbeidsmarkt-, sociaal-culturele en demografische ontwikkelingen (zie [bijlage 5](#)). Deze regionale ontwikkelingen doen even zozeer opgeld bij STC en hebben invloed op het welzijn van onze leerlingen en studenten, de daardoor toegenomen druk op studentbegeleiding en de toegenomen uitval. In deze paragraaf gaan we vooral in op de demografie en de gevolgen daarvan op de studentenaantallen, omdat dit ons grootste urgente probleem is.

In Rotterdam, de kerngemeente, groeit het aantal mbo-studenten. Hetzelfde geldt voor de meeste gemeenten ten noorden van Rotterdam, met de kleine gemeente Zuidplas als uitschieter. De gemeenten zuidelijk van Rotterdam krimpen wat betreft de mbo-aantallen, met name in de Hoeksche Waard en op Goeree-Overflakkee. De groei in Rotterdam wordt vooral veroorzaakt door jongeren met een migratieachtergrond.²

Conclusie is dat het totaal aantal inschrijvingen in het Rijnmonds mbo afneemt en dat een steeds groter deel van de mbo-studenten een migratieachtergrond heeft. Jongeren met een migratieachtergrond kiezen substantieel minder vaak voor een technische opleiding. Dat zie je één op één terug in het huidige 21% aandeel van deze jongeren bij het STC. Dat betekent een grote uitdaging voor het STC om deze jongeren te verleiden tegen de stroming in naar onze mooie opleidingen en beroepen.

Bovenstaande afname komt niet alleen door de demografische ontwikkelingen, maar ook door de opwaartse druk "hoger is beter". Waarbij Rijnmond zich mag verheugen op twee hogescholen en twee universiteiten in de nabije omgeving die deze beweging versterkt (schoorsteentrek).

² Bron: www.onderzoek010.nl bevolkingsmonitor oktober 2023

Hieronder wordt de ontwikkeling in studentenaantallen per hoofdgroep in Rotterdam voor de jaren 2018 tot 2022 zichtbaar. Waarbij ● rood een daling t.o.v. vorig jaar aangeeft, ● geel een gelijkblijvend aandeel en ● groen een stijging weergeeft. Hier is een trend zichtbaar wat betreft de keuze van jongeren voor een type opleiding.

GEMEENTENAAM	Rotterdam										
	Aantal studenten					Percentage totaal					
Hoofdgroep	2018	2019	2020	2021	2022		2018	2019	2020	2021	2022
Afbouw, hout en onderhoud	2.309	2.322	2.296	2.342	2.229		5%	5%	5%	5%	5%
Ambacht, laboratorium en gezondheidstechniek	1.603	1.554	1.517	1.485	1.419		3%	3%	3%	3%	3%
Bouw en infra	663	618	629	672	644		1%	1%	1%	1%	1%
Cross-over	0	0	91	250	376		0%	0%	0%	0%	1%
Economie en administratie	5.325	5.593	5.660	5.722	5.341		11%	11%	11%	11%	11%
Entree	1.501	1.724	1.800	1.790	1.853		3%	3%	4%	3%	4%
Handel en ondernemerschap	3.881	3.916	3.875	4.153	4.045		8%	8%	8%	8%	8%
Horeca en bakkerij	1.939	1.712	1.686	1.616	1.534		4%	3%	3%	3%	3%
Informatie en communicatietechnologie	2.272	2.258	2.289	2.384	2.324		5%	5%	5%	5%	5%
Media en vormgeving	3.283	3.318	3.361	3.241	3.126		7%	7%	7%	6%	6%
Mobiliteit en voertuigen	727	723	761	756	687		1%	1%	2%	1%	1%
Techniek en procesindustrie	3.578	3.348	3.360	3.339	3.050		7%	7%	7%	7%	6%
Toerisme en recreatie	670	697	591	487	503		1%	1%	1%	1%	1%
Transport, scheepvaart en logistiek	5.805	5.455	4.941	4.779	4.300		12%	11%	10%	9%	9%
Uiterlijke verzorging	986	1.039	1.128	1.192	1.038		2%	2%	2%	2%	2%
Veiligheid en sport	1.962	2.142	2.453	2.536	2.780		4%	4%	5%	5%	6%
Zorg en welzijn	11.970	12.920	13.869	14.475	14.207		25%	26%	28%	28%	29%
Eindtotaal	48.474	49.339	50.307	51.219	49.456		100%	100%	100%	100%	100%

Bovenstaande tabel geeft aan dat de crossovers, de opleidingen in sport en veiligheid, zorg en welzijn en entree gestegen zijn. Ten koste van een grote daling in de opleidingen in de sectoren transport, scheepvaart en logistiek. En een lichte daling in techniek, procesindustrie, horeca, bakkerij, media en vormgeving.

De verwachting van het STC is dat deze trends doorzetten, als er geen ombuigingen plaatsvinden. De opvatting van de ROC's in deze is echter dat met de huidige arbeidsmarkt elke opleiding opleidt tot een kansrijk beroep. Activiteiten om ombuiging naar een andere sector op basis van doelmatigheid (kansrijk opleiden) te bevorderen vindt dan ook niet door hen plaats. Het STC heeft nagenoeg geen opleidingen in huis die stijgen en kan door de niche die zij inneemt niet ombuigen. ([zie 'Bijlage 4 Ontwikkeling studentenaantal STC 2019-2023' op pagina 82](#))

Ontwikkelingen van praktijkgerichte programma's op de havo (praktijkgerichte havo) en de experimenten met de drempelloze instroom vanuit het vmbo naar de havo zullen de daling bij het STC nog stimuleren.

Onze analyse van de sterk dalende studentenaantallen komt voor het STC uit op een verzameling van oorzaken die elkaar versterken:

- ▶ Totaal aantal mbo-studenten in de regio Rijnmond krimpt;
- ▶ Het aandeel jongeren met een migratieachtergrond groeit en deze jongeren kiezen substantieel minder voor technische beroepen;³
- ▶ Het aandeel jongeren dat kiest voor een beroep in de veiligheid, sport en zorg neemt toe ten koste van de opleiding in de scheepvaart, transport en de logistiek.

Er zijn wat betreft de demografische ontwikkelingen in het Rijnmondse ook kansen. De beroepsbevolking bestaat voor een derde uit laagopgeleiden en voor een derde uit middelhoogopgeleiden. Dat biedt veel kans voor bij- en omscholing en ons LLO-programma. Ook de leeftijdsopbouw van Rijnmond bevestigt deze kans.⁴

³ Bron: pvt.nl/publicatie/jongeren-met-een-migratieachtergrond-and-hun-keuze-voor-techniek

⁴ Bron: onderzoek010.nl/dashbord/onderzoek010/bevolking

Imago van de Haven

Een van de oorzaken van de teruglopende studentenaantallen, specifiek relevant voor STC, is het imago van het werken in de haven. Het imago van werken in de haven wordt veelal gezien als zwaar en vuil werk, met een ruige en asociale mentaliteit, wat bijdraagt aan de huidige personeelstekorten en economische schade. Deze krapte wordt versterkt door een historisch lage instroom van nieuwe medewerkers, een gebrek aan anticipatie op pensionering van ervaren krachten, en de noodzaak voor imagoverbetering en sociale innovatie om de sector aantrekkelijker te maken⁵.

Het gegeven dat het veelal gaat om hoogtechnologisch werk en Rotterdam zich ontwikkeld heeft tot het 'Silicon Valley' van de scheepvaartsector is minder bekend. Ook de hoge startsalaries zijn een goed bewaard geheim. Voor STC is het belangrijk dat de negatieve beeldvorming doorbroken wordt en de sector een beter imago krijgt; door veranderingen in de sector en door betere communicatie en voorlichting. Het STC zet daar al vol op in.

Arbeidsmarktkrapte

Het mag duidelijk zijn dat de afname van STC studenten- en leerlingaantallen op zich geen probleem is als de vraag naar de beroepen waar het STC voor opleidt een gelijke dalende trend laat zien (zie [bijlage 5](#)) Dit is echter verre van het geval. De grootste mismatch tussen onderwijs en arbeidsmarkt manifesteert zich in vier domeinen:

- ▶ Zorg en Welzijn
- ▶ Techniek en procesindustrie
- ▶ Transport, Scheepvaart en Logistiek
- ▶ Informatie en Communicatie Technologie

⁵ No Guts, No Hollands Glorie: Sector Agenda Maritieme Maakindustrie (2023)

De personeelskrapte in het bedrijfsleven waar het STC voor opleidt heeft nu al omzetverlies als gevolg. De bedrijven zijn wat betreft arbeidsvoorwaarden tegen elkaar op aan het bieden. Overwogen of gaan zelfs over tot het vormen van bedrijfsscholen om zo nieuwe medewerkers aan zich te binden. De arbeidsmarktkrapte leidt ook tot “groenpluk” met name bij de chauffeursopleiding, maar ook bij andere logistieke opleidingen. Deze groenpluk zie je weer minder in de procesindustrie en de nautische wereld omdat wet- en regelgeving dit tegenhoudt. STC heeft dus een grote maatschappelijke opgave om meer mensen te verleiden naar opleidingen in bovengenoemde domeinen.

Sectorale afbakening van het werkgebied van het STC

Het STC leidt op voor beroepen in de maritieme, logistieke en havenindustrie. Dit zijn essentiële sectoren die de ruggengraat vormen van de mondiale handel en economie. De Rotterdamse haven alleen al biedt momenteel werkgelegenheid aan ca. 193.000 mensen (direct en indirect) en gezien de dynamiek van innovatie en energietransitie, zal deze arbeidsmarkt de komende jaren al maar meer in beweging zijn.

De mbo-opleidingen van STC hebben we in onze positionering verdeeld in 6 verschillende werelden die de sectoren vertegenwoordigen:

- ▶ Scheepvaart en Techniek
- ▶ Scheepsbouw en Ontwerp
- ▶ Procestechiek en Onderhoud
- ▶ Transport en Vervoer
- ▶ Logistiek
- ▶ Internationale Haven



Het STC bedient wat betreft de opleidingen in de scheepvaart en scheepsbouw 45% van de opleidingsmarkt in Nederland. Ook internationaal bedienen we een groot deel van het maritieme bedrijfsleven. Wat betreft de opleiding in procestechiek en onderhoud, daar is het STC zo goed als monopolist. We bedienen met de opleidingen operationele techniek vooral de voorheen 100% petrochemische industrie. Gezien onze afnemende aantallen gediplomeerden zoekt deze industrie naarstig naar andere mogelijkheden om jongeren aan zich te binden. Alle grote bedrijven melden dat ze zich aan het oriënteren zijn op het vormen van bedrijfsscholen. Onze propositie van oudsher: de bedrijfsschool voor alle bedrijven in en om de haven moeten we aanpassen aan de opleidingsbehoefte van nu, de technologische mogelijkheden van de toekomst en de wetmatigheden die de huidige arbeidsmarkt met zich meebrengen.

Het mogen aanbieden van meerdere crebo's dan slechts de opleidingen operationele techniek in Brielle is daarbij essentieel. Met aanpalende kwalificatiedossiers hebben studenten uit de omliggende gemeenten meer keuze en zullen ze eerder behouden blijven voor de regio. Met de flexibiliteit van meerdere KD's kunnen we de doorstroom en diplomering van studenten verbeteren en verhogen. En als resultaat brengen we meer beginnende, kwalitatief goede professionals op de markt die zit te springen om gekwalificeerd personeel. Het uitbreiden in KD's is echter iets dat TCR (Albeda en Zadkine) en DaVinci tot nu toe tegenhouden, met als argument dat hiermee het aantal studenten niet zal toenemen maar zal verdunnen over de verschillende locaties (Heijplaat TCR, Brielle STC, Dordrecht DaVinci). Een opinie die STC niet alleen bestrijdt maar ook nog eens veel te beperkt vindt in het kader van doelmatigheid.

Wat betreft de opleidingen die we aanbieden in de wereld van Transport, Vervoer en Logistiek zijn we meer te vergelijken met een ROC. Op enkele uitzonderingen na: in de opleiding tot railmachinist, en in de luchtvracht opleidingen. Bij die laatste zijn we samen met ROC van Amsterdam de enige aanbieder in een markt die zich steeds meer naar niveau 5 begeeft. In deze opleidingsmarkt krijgen we steeds meer concurrentie van Albeda, Lentiz en Zadkine, met name in Middelharnis, Barendrecht en het Westland.

De opleidingen gerelateerd aan havenoperaties en de havenlogistiek⁶ bieden we als enige aan in Nederland. Verschillende bedrijven in andere havens dan de Rotterdamse nemen ook gediplomeerden van ons af of bieden bbl-werkplekken aan. Ook hier ligt (veel) meer vraag naar arbeidskrachten dan wij kunnen bieden, nationaal én internationaal.

Sectorale ontwikkelingen

De maritieme, logistieke en havenindustrieën zijn voortdurend in ontwikkeling en vereisen innovatieve oplossingen om te voldoen aan de veranderende behoeften van de wereldwijde economie en om duurzaamheidsdoelstellingen te bereiken.

De overgang van fossiele brandstoffen naar **hernieuwbare energiebronnen** betekent voor de maritieme, logistieke en havenindustrie een transformatie in de manier waarop energie wordt geproduceerd, opgeslagen, gedistribueerd en gebruikt.

Digitalisering en automatisering zijn eveneens van fundamenteel belang. Ze stellen de industrieën in staat om de efficiëntie te verhogen, kosten te verlagen, en de veiligheid en betrouwbaarheid van transportketens te verbeteren. Ook hier zien we volop beweging in de sectoren. Zij het dat we eveneens zien dat de wat meer kapitaal-krachtige ondernemingen en organisaties significant meer investeren in geavanceerde technologieën dan het MKB.

Innovaties richten zich met name op **Internet of Things (IoT)**, **kunstmatige intelligentie (AI)**, **blockchain** en **big data-analyse**. Ook met **autonoom transport** en **remote operations** wordt al volop geëxperimenteerd. In de zeer nabije toekomst zien we veel nieuwe mogelijkheden voor het optimaliseren van logistieke processen, het verbeteren van de supply chain transparantie en het faciliteren van slimme besluitvorming. De combinatie van digitalisering en automatisering maakt het mogelijk om nauwkeuriger te plannen, real-time informatie te verzamelen en te analyseren, en operationele

⁶ Eén uitzondering: Internationale havenlogistiek niveau 4 wordt ook aangeboden door roc Scalda.

processen te stroomlijnen en veiliger te maken. Dit leidt tot betere voorspelbaarheid, minder verspilling, verhoogde operationele flexibiliteit, efficiëntere goederenafhandeling, betere communicatie tussen schepen en havendiensten, en een hogere doorvoersnelheid.

Het ontwikkelen van vakmanschap dat we middels onze mbo-opleidingen vormgeven, speelt een essentiële rol in het ondersteunen van bovenstaande technologieën. Hier zijn we al behoorlijk sterk in. Onze inspanningen om deze ontwikkelingen te blijven volgen zijn cruciaal voor het voorbereiden van de huidige en toekomstige beroepsbevolking op de uitdagingen en kansen die deze transitie met zich meebrengen. Het gaat dan om het ontwikkelen en versterken van de technische vaardigheden, het bevorderen van duurzaamheidsbewustzijn, het ontwikkelen van future softs skills en samenwerken met het bedrijfsleven aan innovaties.

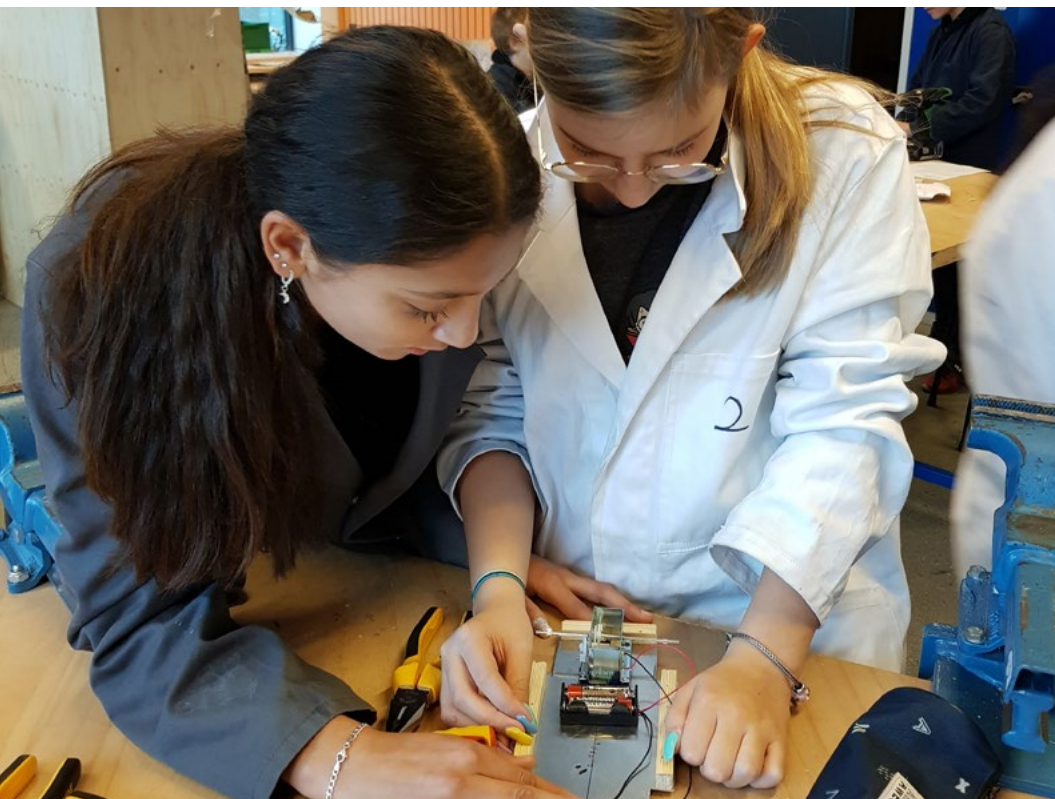
Samenwerking in het vakgebied

Opleiden is een gezamenlijke inspanning. Voor onze studenten en medewerkers vormt de interactie met het havenbedrijfsleven, evenals met de lokale gemeenschap, een belangrijke waardevolle bron van inspiratie. Daarom positioneren we ons als een essentiële en gewaardeerde partner binnen deze vakgebieden, de regio Rotterdam en de onderwijsgemeenschap. In onze fundamenten ligt immers de oorsprong als havenvakschool, die specifiek voor en door het bedrijfsleven is opgericht, en wat onze sterke band met de industrie en onze inzet voor het afleveren van vakbekwame professionals onderstreept. We geloven dat onze diepe verbondenheid met de praktijk bijdraagt aan ontwikkeling van onderwijs, sector én maatschappij.

Ter illustratie volgt een niet limitatieve opsomming van samenwerkingen met partijen in de haven-gerelateerde sectoren:

- ▶ In onze mbo-opleidingen beschikken we over negen verschillende bedrijfstakcommissies die meerdere keren per jaar op onze school samenkomen om trends in de sector te bespreken en de inhoud en kwaliteit van onze opleidingen te evalueren.
- ▶ Gezamenlijk met Rotterdam Mainport Institute (RMI) organiseren we **Maritime Talent Days**, een grootschalig netwerkevenement voor onze mbo- en hbo-studenten Maritieme Techniek en Maritiem Officier om kennis te maken met potentiële stagebedrijven en carrièrekansen te ontdekken. Meer dan 70 bedrijven nemen deel aan dit evenement.
- ▶ Jaarlijks organiseert STC een innovatieconferentie genaamd **Smart Vision** gericht op laatste innovatieve technologieën zoals het gebruik van virtual/augmented/assisted reality toepassingen in de haven, cybersecurity of artificial intelligence toepassingen. Doelgroep van deze conferenties zijn onderwijspartners, havenbedrijfsleven en start-ups en scale-ups in deze technologieën. Elke conferentie tot nu toe telde rond de 190 deelnemers.
- ▶ Bij de ontwikkeling van keuzedelen zoals Renewable Energy en keuzedeel Waterstof, is via ons practoraat het bedrijfsleven nauw betrokken.
- ▶ In onze RIF projecten **Plant of the Future** en **Maritiem Techplatform** is nauwe betrokkenheid en vruchtbare samenwerking tussen STC, individuele toonaangevende bedrijven en sectororganisaties als Deltalinqs en Netherlands Maritime Technology.
- ▶ In onze nauwe betrokkenheid in **Sharehouse**: het living lab voor de toekomst van werken in een warehouse, komt een ecosysteem van bedrijfsleven, onderzoek en onderwijs samen in het ontwikkelen en testen van innovatieve toepassingen in warehouses.
- ▶ Realistische vraagstukken vanuit bedrijven of onderzoeksinstituten als MARIN die aan onze mbo studenten worden voorgelegd.
- ▶ We nemen deel in verschillende industrieklankbordgroepen, zoals die in het kader van het Maritiem masterplan.

- ▶ We zijn grondlegger, samen met Port of Rotterdam, Deltalinqs, Hogeschool Rotterdam en Techniek College Rotterdam van de Human Capital Coalitie Energietransitie, waarin we met veel andere partners de vraagstukken van tekorten van menskracht en vakmanschap voor de energietransitie aanpakken.
- ▶ De Rotterdam Maritime Board (RMB) richt zich op het adviseren van de Gemeente Rotterdam, de Drechtsteden en Provincie Zuid-Holland t.a.v. het versterken van het vestigingsklimaat voor bedrijven in het maritieme cluster in de Rotterdamse regio en het bijdragen aan een goede profilering en promotie van Rotterdam Maritime Capital of Europe. Een lid van het CvB is lid van het dagelijks bestuur van de RMB.
- ▶ STC participeert in de Maritieme Delta, het samenwerkingsverband dat innovaties en human capital wil versterken ten behoeve van de maritieme delta.



Ondanks de samenwerkingen gericht op innovaties zien we dat technologische ontwikkelingen in zo'n rap tempo gaan, dat we alle zeilen moeten blijven bijzetten om de eigen (digitale) kennis mee te laten ontwikkelen. Ook intern. Die ligt op sommige onderdelen al achter op de werkelijkheid bij de snel innoverende havenondernemingen. We hechten daarom ook waarde aan onze deelname aan de IT Campus Rotterdam, waarbij we gericht de vruchten van de samenwerking kunnen plukken van de programma's Next Maritime Professional en de Next Education Professional.

Binnen de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) werken het beroepsonderwijs en het georganiseerde bedrijfsleven samen om de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt te optimaliseren. Dit gebeurt via sector-kamers, marktsegmenten en thema-adviescommissies. STC is betrokken bij de twee relevante sector-kamers: Mobiliteit, Transport, Logistiek en Maritiem, en Techniek en Gebouwde Omgeving, waar we expertise delen en samenwerken om onderwijsprogramma's af te stemmen op de behoeften van de sector.

Bovenstaande toont aan dat de integratie van onderwijs, industrie en gemeenschap niet alleen de kern vormt van de missie van het STC, maar ook essentieel is voor de ontwikkeling van toekomstbestendige professionals binnen de sectoren waarvoor wij opleiden. Dat willen we voortzetten, maar er liggen ook nieuwe kansen. Met name in de om- en bijscholingsmarkt zien we voor STC een mogelijkheid om het sterke netwerk met het bedrijfsleven beter te benutten. We zien echter ook dat sommige ondernemingen de wens hebben eigen bedrijfsopleidingen op te zetten (zoals boven genoemd). Het aantal gekwalificeerde studenten dat het STC, en andere mbo-instellingen aflevert is simpelweg niet genoeg om aan de arbeidsvraag te voldoen. Overigens zit de onderwijskundige en didactische kennis om dit adequaat neer te zetten niet in hun DNA. Bovendien missen bedrijfsscholen de mogelijkheid om te diplomeren met een civiel effect. Met een flexibel en modulair onderwijsaanbod vanuit STC, kunnen we de om- en bijscholingsmogelijkheden in het LLO-domein sterk verbeteren.

Samenwerking in het onderwijs

Hoboken overleg

Door deelname aan het 'Onderwijsconvenant van Hoboken' committeert STC zich, samen met andere mbo-instellingen in de regio Rijnmond-Drechtsteden, aan het realiseren van een macrodoelmatig onderwijsaanbod dat naadloos aansluit bij de toekomstige arbeidsmarktbehoeften. Dit convenant, ondertekend door STC en partners zoals Albeda, HMC, Grafisch Lyceum Rotterdam en Zadkine, beoogt een coherent opleidingsaanbod te ontwikkelen, gericht op de structurele thema's binnen de huidige en toekomstige onderwijsprogramma's. Als deelnemer in het Hoboken-overleg draagt STC bij aan de ontwikkeling van gemeenschappelijke initiatieven en maatregelen in de Rijnmond-regio. In deze samenwerking adresseren we de gelijkwaardige behandeling van studenten en trekken we gezamenlijk op met de gemeente, waarmee we onderstaande doelstellingen voor deze regio willen bereiken:

- ▶ Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten
- ▶ Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven zoals studieverenigingen te ondersteunen en begeleiden
- ▶ Afspraken over participatie in studentenleven, met aandacht voor introductie en studentensport.

Overleggen met de gemeenten

De gemeente organiseert voor de verschillende sectoren (po/vo/mbo/hbo) overleggen in sectorkamers. Het STC participeert in de vo sectorkamer en in de mbo sectorkamer. Voor het hbo sluit het STC aan in de gezamenlijke mbo/hbo sectorkamer. In deze gremia stemt de wethouder het beleid af. Voor het vsv is een apart overleg. STC participeert in het bestuurlijk overleg en in de regiegroep. Ad hoc kunnen er voor actuele thema's ook aparte werkgroepen in het leven worden geroepen (IHP, mbo huisvesting, Introductie).

Onderwijsregio Rotterdam

Het STC neemt deel aan de voorloper onderwijsregio Rotterdam. Hierin wordt ook de Onderwijs School Rotterdam ondergebracht.

Regiegroep Doorstroom vo-mbo

STC neemt deel aan het Rotterdamse samenwerkingsverband in het kader van het bevorderen en optimaliseren van doorstroom vo-mbo, bestaande uit Albeda, Zadkine, GLR, HMC, STC, Stichting Boor, LMC en CVO. Middels de 'Actielijnen Bruggenbouwen' trekken we gezamenlijk op in thema's als basisvaardigheden, oriëntatie op de technieksector, begeleidingslijnen passend onderwijs en onboarding van studenten.

Sterk Techniek Onderwijs

Vanuit vier regio-programma's van Sterk Techniek Onderwijs (STO) is STC actief betrokken om meer kinderen en jongeren te enthousiasmeren voor (een baan in) de techniek. In zowel STO Regio Rotterdam Noord, als Rotterdam Zuid werken we vanuit een visie die de instroom vmbo naar doorstroom mbo verbetert, werken we aan een betere en aantrekkelijker beeldvorming van de rol van techniek en technologie, en aan een dekkend techniekaanbod in de regio en samenwerking met publieke en private partijen. In regio Zwolle zijn we via onze locatie binnen Deltion college verbonden aan STO. In regio Voorne-Putten-Rozenburg-Hoogvliet is een samenwerking opgezet tussen drie vmbo-scholen met beroepsgericht onderwijs in de techniek en een aantal aanhakende scholen zoals een vso, praktijkonderwijs en vmbo-t, en is STC betrokken als doorstroompartner. Gezien onze verschillende activiteiten binnen de STO-regio's gericht op een doorlopende leerlijn VMBO-MBO én omdat de regeling een doorlopende leerlijn van een eigen VMBO uitsluit, maken wij geen gebruik van de doorstroomsubsidieregeling.

Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ)

We hebben vanaf het begin als onderwijspartner geparticipeerd in de totstandkoming van de pijler Onderwijs in het uitvoeringsplan NPRZ. Dat is vorig jaar geëvalueerd en heeft een aanscherping gekregen. Een lid van het CvB van het STC is voorzitter van de monitoringscommissie die onderzoek doet naar de effecten van het programma.

Koers VO

Het STC participeert actief in het regionale samenwerkingsverband passend onderwijs. Ondanks dat we een relatief klein VO hebben, durven we wel te zeggen dat we vooroplopen met inclusie. Dat uit zich bijvoorbeeld in de flexklas (cluster 4 geïndiceerde leerlingen), het percentage LWOO (30%) en ook het relatief grote aantal kinderen dat ons VO opneemt in het 2e en zelfs 3e leerjaar. We zijn aan het onderzoeken of we wat betreft cluster 3 geïndiceerde een pilot zouden kunnen starten.

FOKOR

FOKOR is de vereniging voor samenwerkende schoolbesturen voor (speciaal) basis- en (speciaal) voortgezet onderwijs in Rotterdam. Het STC is hierbij als individueel lid aangesloten. Binnen FOKOR wordt samengewerkt aan goed onderwijs voor alle Rotterdamse leerlingen. Hier worden dan ook de sectorkamers met de gemeente voorbereid, maar binnen FOKOR vindt ook het OOGO plaats wat betreft het onderwijsaanbod.

Samenwerking met hoger onderwijs en verder

We hebben door middel van de samenwerking met het Rotterdam Mainport Institute een aantal Bacheloropleidingen in huis die goed aansluiten op onze mbo-opleidingen, denk aan Logistics Engineering, Maritiem Officier, Chemische Technologie en Logistics Management. Ook huist in de RMI de Engelstalige Masteropleiding Shipping and Transport. De directeur van de RMI neemt standaard zitting in de strategische managementteamvergaderingen voor goede afstemming en samenwerking. Daarnaast heeft STC via onze practoren nauwe banden met de lectoren van de Centre of Expertise HRTech van de Hogeschool Rotterdam, waar we elkaar informeren en onderzoeksactiviteiten afstemmen.

Samenwerking op landelijk niveau

In het landelijk Bestuurlijk Overleg Maritiem Onderwijs (BOMO) werken we met vo-, mbo- en hbo-instellingen samen om een goede dekking van het maritiem onderwijs te bewerkstelligen. We delen praktijkruimtes en simulatoren en trekken gezamenlijk op om meer studenten te werven, maar ook om kennis te delen (onderzoekslijnen) en examens te ontwikkelen.

In samenwerking met het Ministerie van Defensie levert STC studenten aan de Koninklijke Marine Technische Opleidingsschool (KMTO) in Den Helder, als keuze na de eerste twee jaar in de basisopleiding Stuurman alle Schepen Zeevaart. Ook dit komt voort uit de landelijke samenwerking tussen deelnemende zeevaartscholen in Nederland.

STC opereert ook buiten de regio Rijnmond, met eigen locaties in Stellendam en Katwijk. Bij ROC Deltion in Zwolle huizen we opleidingen in een tweetal specifieke sectoren, Zeevaart en Binnenvaart. In samenwerking met het Vista College bieden we in Maasbracht twee mbo-opleidingen (BBL) gericht op de binnenvaart aan: matroos en schipper binnenvaart. Zo is STC zichtbaar bij de logistieke en maritieme hubs in Nederland.

Stichting Nederland Maritiem Land zet zich in voor een verbonden maritieme sector en een duurzame blauwe economie. Het STC heeft een zetel in het bestuur en is actief in verschillende subcommissies (Trade council en Human Capital Agenda).

Samenwerking op Internationaal niveau

Met deelnemingen in vergelijkbare opleidingsinstituten als STC in landen als Zuid-Afrika, Vietnam, Oman en nauwe samenwerkingen in Colombia, Indonesië en Brazilië, hebben we een actief internationaal netwerk letterlijk in huis. Ook zijn we in het mbo zeer actief met samenwerkingsverbanden met het internationale bedrijfsleven, partnerscholen en overheden. In veel gevallen zijn we penvoerder of werkpakketleider in diverse subsidieprogramma's gesubsidieerd vanuit de Europese Unie. We werken in tientallen internationale projecten samen met Europese collega-scholen aan uitwisselingen van docenten, internationale field trips en werken we samen aan curriculum-ontwikkeling. Bovendien zijn veel van onze stages internationaal van aard zoals b.v. in de varende beroepen of kiezen studenten voor een internationale stage via Erasmus+.

STC neemt actief deel aan een jaarlijkse werkgroep die adviezen voorbereidt voor de IMO-subcommissie Human Element, Training and Watchkeeping (HTW). De IMO, de gespecialiseerde organisatie van de Verenigde Naties verantwoordelijk voor de veiligheid en beveiliging van de scheepvaart en de preventie van vervuiling van de zee en atmosfeer door schepen, ondersteunt met haar werk de duurzame ontwikkelingsdoelen van de Verenigde Naties.

STC is medeoprichter van MET-NET, een Europees netwerk bedoeld om samenwerking en kennisdeling tussen maritieme onderwijsinstellingen te bevorderen. Dit netwerk biedt een platform voor het uitwisselen van informatie, expertise en het ontwikkelen van voorstellen voor Europese programma's zoals Erasmus+. Het doel is om de kwaliteit van het onderwijs en de opleiding van maritieme professionals op Europees niveau te verbeteren, bij te dragen aan een gelijk speelveld binnen Europa en innovatie en mobiliteit in de sector te stimuleren.

Tevens is STC grondlegger en medeoprichter van EDINNA, een Europees onderwijsnetwerk van scholen en opleidingsinstituten voor de binnenvaart. Dit netwerk faciliteert gestructureerde samenwerking en harmonisatie van opleiding, training en certificering voor personeel op de Europese binnenwateren, met als doel de hoge kwaliteit van opgeleid personeel aan boord van schepen te waarborgen.

Met al deze activiteiten bereiken we dat een groot deel van onze studenten internationale ervaring opdoet. Deze reeds bereikte sterke internationale propositie en het succesvol benutten van internationale mogelijkheden geeft aan dat verdere ambities of strategische maatregelen op dit gebied momenteel niet noodzakelijk zijn. Onze kracht ligt in het voortbouwen op deze bestaande fundamenteen en het verdiepen van de samenwerking binnen deze netwerken, waardoor we een leidende rol blijven spelen in het bevorderen van goed onderwijs op internationaal niveau.

Locaties waar STC actief is



Analyse: Verdieping Interne Trends en factoren

Het STC loopt al 8 jaar achtereenvolgend terug in haar leerlingen- en studentenaantallen. Ondanks dat we geen ontevreden studenten hebben (6,8 JOB-monitor 2022), geen ontevreden medewerkers (7,4 MTO 2022) en de inspectie ons in 2020 met een voldoende heeft beoordeeld.

Onze analyse van de daling laat zien dat behalve de externe oorzaken die we bij de externe analyse (imago, demografie en sociaal emotionele factoren) hebben beschreven ook diverse andere redenen opgeld doen:

- ▶ In de JOB enquête blijkt dat we het over een reeks van jaren niet beter dan het landelijk gemiddelde doen op belangrijke items.
- ▶ Ons adaptief vermogen is ten aanzien van de inhoud van de curricula, de actualiteit van onze praktijkruimtes en simulaties groot, maar is wat betreft vorm, pedagogiek en didactiek als behoudend te duiden.⁷
- ▶ Wij zijn soms onze eigen interne concurrent met bijvoorbeeld een 4-jarige havenlogistiek opleiding en een 3-jarige niveau 4 Logistiek opleiding. Studenten komen met beide diploma's aan het werk in dezelfde branche.
- ▶ We leggen een grote nadruk op vakmanschap, zo bieden wij bijvoorbeeld de opleiding Allround Operationeel Technicus aan waarbij studenten én procesoperatie én onderhoud aangeboden krijgt. Studenten kunnen echter ook goed aan de slag met een van beiden en zouden dan ook kunnen kiezen voor een opleiding tot procesoperator of onderhoudsmonteur, waar het STC nu nog niet de licentie voor heeft.
- ▶ Het STC heeft in 2017 een negatief 4JO gehad, wat geleid heeft tot verbeteracties die succesvol geweest zijn en hebben geleid tot een positief oordeel, maar ook een grote interne gerichtheid hadden.

De teruglopende leerlingen- en studentenaantallen hebben het STC genoodzaakt om in 2022 een ingrijpende reorganisatie van de staf- en ondersteunende diensten door te voeren, terwijl het onderwijsgevend personeel elk jaar meebeweegt met de dalende leerlingen- en studentenaantallen. In twee jaar tijd heeft het STC hiermee afscheid genomen van 120 fte. Gezien de nog verder teruggelopen studentenaantallen per

⁷ Instellingsaudit van het Kwaliteitsnetwerk mbo 2020

oktober 2023 staat voor de aankomende drie jaar een aanvullende reductie van nog eens circa 60 fte gepland. Naast ingrepen in het personeel zullen er in 2024 ook, op basis van een op te stellen strategisch huisvestingsplan, ingrepen gedaan moeten worden in de aantallen vierkante meters.

De onderwijsresultaten liggen voor twee-derde van de opleidingen boven het niveau dat de inspectie hanteert als norm. De VSV is vooral in de coronaperiode toegenomen, maar is in de niet coronajaren altijd minder dan bij andere grootstedelijke onderwijsinstellingen. Uit de BPV-monitor en uit onze eigen enquête over de tevredenheid van het bedrijfsleven ten aanzien van het STC blijkt tevredenheid maar niet bovenmatig.



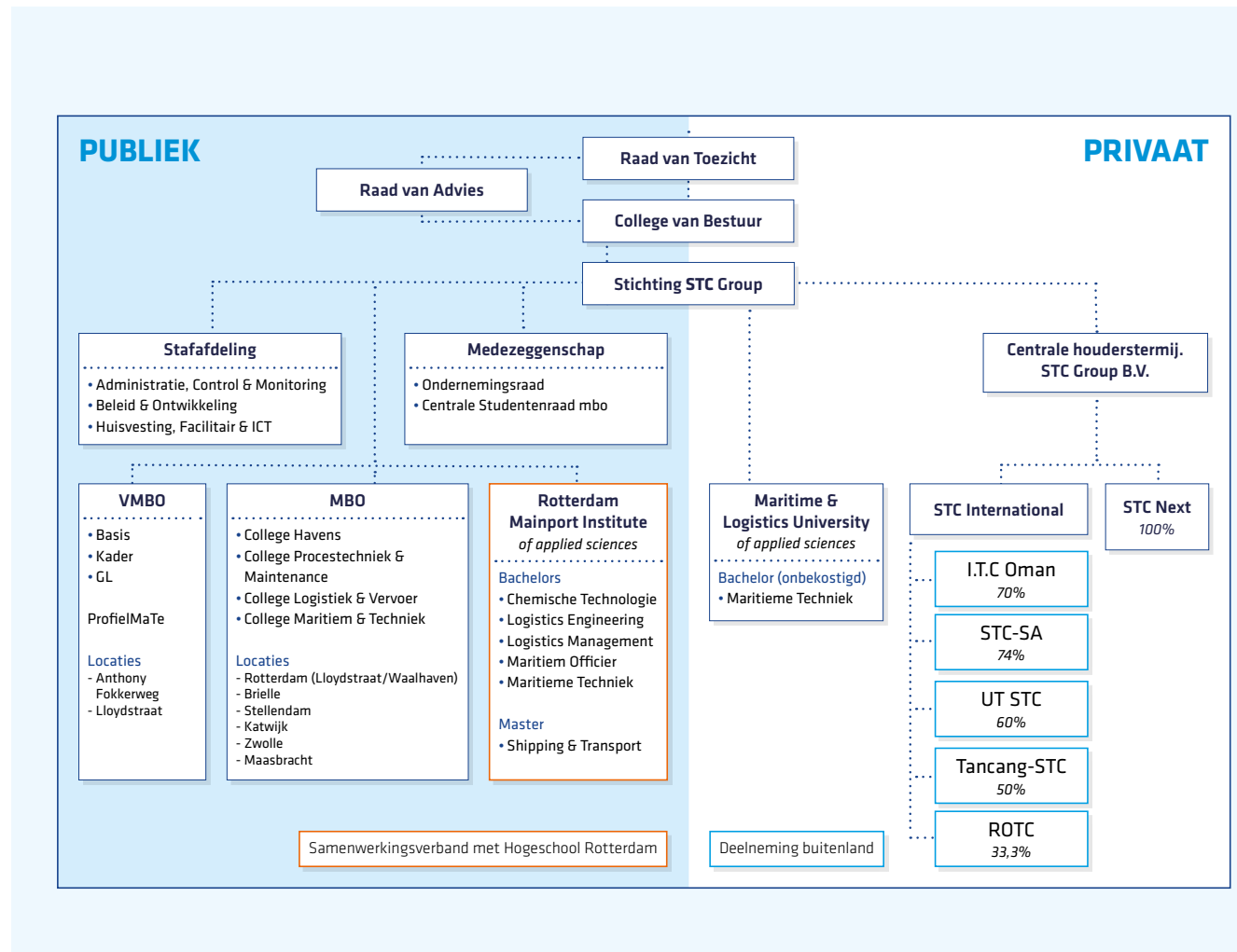
STC organisatie

In het organogram hiernaast vindt u de huidige structuur van het STC terug.

Het STC heeft als beroepscollege een vo, een mbo, hbo, STC Next en STC International in huis. In potentie heeft het STC daarmee een eenvoudig te realiseren doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo-Master-LLO. Afgelopen jaar stroomde 37% van de gediplomeerden van het vmbo door naar een STC mbo-opleiding. Dat percentage kan hoger. Dit heeft er in eerste instantie mee te maken dat we in het vmbo alleen basis, kader en de gemengde leerroute aanbieden. Terwijl onze grote mbo-opleidingen niveau 4 opleidingen zijn. Een andere reden is dat leerlingen het STC uitkiezen, meer dan in het verleden, omdat het de dichtstbijzijnde school is. Dat vertaalt zich in de populatie van het vmbo dat één op één de populatie van de buurt weerspiegelt (zie postcode wolk vmbo): grotendeels jongeren met een migratieachtergrond.

Maar ook de doorstroom vanuit het mbo naar ons eigen hbo is laag met 4,4%. En het switchgedrag van studenten tussen STC-opleidingen is zeer beperkt namelijk 0,7%. Reden daarvoor is dat wanneer jongeren onze unieke niche opleidingen niet passend vinden, ze overstappen naar een andere sector.

In [Bijlage 4](#) staan de aantallen van de leerlingen en studenten per opleiding en de marktaandelen en onderwijsresultaten. Een groot deel van de opleidingen biedt het STC aan als marktleider. Dat wil zeggen dat naast het STC slechts een beperkt aantal andere Nederlandse onderwijsinstellingen dezelfde opleidingen aanbiedt.



Zo zijn we naast Dunamare en Berechja College de enige aanbieder van het Maritiem & Techniek profiel in het vmbo. We zijn met een marktaandeel van 44% in de varende beroepen in Nederland mbo marktleider und bij havenlogistiek en -operaties und operatieneel technicus praktisch monopolist.

Unieke opleidingen vergen specialistische voorzieningen en personeel. In de praktijk blijkt dat deze opleidingen moeilijk schaalbaar zijn. Dat merken we vooral in onze kleine mbo-locaties zoals Stellendam en Katwijk, maar zelfs in onze iets grotere locatie in Brielle. De oefenfabriek in Brielle is een voor Nederlandse begrippen unieke voorziening die door maar één kwalificatiedossier gebruikt wordt. Het opschalen en het realiseren van een grotere bezetting door ook andere aanpalende crebo's aan te bieden (procesoperator of onderhoudsmonteur) vindt geen goede ontvangst bij TCR (Zadkine en Albeda) en DaVinci.



Daar staat tegenover dat deze kleine locaties een hechte gemeenschap vormen, waarbij iedereen elkaar en iedere student/leerling kent. Samen met het team Studentbegeleiding dat al jaren zeer professioneel opereert, borgen we intern het adagium 'de student gekend'.

De tevredenheid over het team Studentbegeleiding blijkt overigens niet zozeer uit de JOB-enquête (waar de vraag naar de tevredenheid over de begeleiding door studenten zeer verschillend wordt uitgelegd), maar wel uit onze eigen interne tevredenheidsonderzoeken, uit studentarena's, gesprekken met de deelraden en de centrale studentenraad.

Minder relevant voor deze kwaliteitsagenda, maar wel voor de financiële situatie van het STC zijn de relatief hoge kosten die met de kleine locaties en het vereiste voorzieningsniveau gepaard gaan.

Medezeggenschap

De medezeggenschap is in formele zin georganiseerd met een ondernemingsraad en een centrale studentenraad. In de ondernemingsraad zijn de verschillende colleges en stafafdelingen vertegenwoordigd. De medezeggenschap van het RMI is bij de Hogeschool Rotterdam belegd, alhoewel er wel een zetel beschikbaar is in de OR van het STC. De medezeggenschap van de leerlingen en studenten is geregeld dicht bij het onderwijs zelf. Waarbij afgevaardigden van de decentrale raden de centrale raad vormen. Het vmbo heeft naast de leerlingenraad ook nog een formele ouderraad. Een maal per jaar vergaderen de centrale studentenraad en de ondernemingsraad gezamenlijk. De Raad van Toezicht heeft tweemaal per jaar formeel overleg met een afvaardiging van de CSR en de OR gezamenlijk.

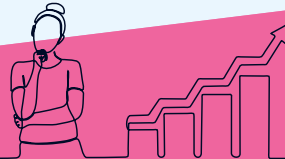
Onderwijsvisie

In 2023 hebben we onze onderwijsvisie uit 2019 aangescherpt. We hebben daarin meer focus aangebracht door 7 leidende principes terug te brengen naar 4 pijlers die het onderwijs van STC typeren.

Onze onderwijsvisie is bovenliggend ten aanzien van andere beleidsstukken, zoals bijvoorbeeld onze visie op burgerschapsonderwijs.

ONDERWIJSVISIE 2023/2027

STC GROUP



Wij maken onze leerlingen en studenten zelfstandig en verantwoordelijk

Ons onderwijs bereidt onze leerlingen en studenten niet alleen voor op het maken van een studiekeuze en deelname aan de arbeidsmarkt, maar ook op de participatie in de maatschappij. Wij stimuleren hen tot het ontwikkelen van kennis, vaardigheden en houdingen om zelfredzaam te zijn in nieuwe (leer)situaties.

Dit doen wij door het stimuleren van **zelfstandigheid**, **zelfregulatie** en **zelfvertrouwen**. Door te **reflecteren op ons handelen** wordt helder welke invloed we uitoefenen op het leerproces van de leerlingen en studenten. Hierdoor zijn wij in staat om onze leerlingen en studenten **eigenaar van het eigen leerproces** te maken en verschuift de focus **van lesgeven naar leren**.



Ons onderwijs differentieert om iedereen de kans te geven te slagen

Geen enkele leerling/student is hetzelfde dus vormen persoonlijke aandacht en nauwe betrokkenheid van alle docenten en medewerkers het uitgangspunt van de begeleiding en ondersteuning van onze leerlingen en studenten. Onze leerlingen en studenten voelen zich gezien en gehoord en zijn trots dat zij onderwijs volgen op het STC.

Dit doen wij door goed **in kaart** te hebben waar leerlingen en studenten staan in het leerproces om zo passende **ondersteuning** en **begeleiding** te bieden en te kunnen **differentiëren** op zowel **cognitieve** als **sociaal-emotionele behoeften**. Op die manier proberen wij iedereen **gelijke kansen** te bieden en te **motivieren** om het beste uit zichzelf te halen.



Ons onderwijs is in beweging en klaar voor de toekomst

Ons onderwijs beweegt mee op (internationale) ontwikkelingen op het gebied van duurzaamheid, energie-transitie, innovaties en digitalisering. Dit stimuleert onze leerlingen en studenten om een leven lang te leren en ontwikkelen.

Dit doen wij door **van en met elkaar te leren** in **interne** en **externe gemeenschappen**. Daarnaast stimuleren wij **professionalisering** en **deskundigheidsbevordering** om zo ons onderwijs **wendbaar** en **innovatief** in te richten.



Wij leren in de context van het beroep

Je leert het beste door te leren in een contextrijke omgeving. Ook buiten de stage richten wij ons onderwijs zoveel mogelijk in de beroepscontext.

Dit doen wij door het creëren van **contextrijke en inspirerende leeromgevingen**. Tevens werken wij **nauw samen** met het (internationale) bedrijfsleven om ons onderwijs **zo goed mogelijk aan te laten sluiten** op de **context** van het beroep.

STC.NL

Studentenpopulatie STC

De ontwikkelingen omtrent Generatie Z, die als een netwerkgeneratie wordt beschouwd, zijn onmiskenbaar ook binnen het STC zichtbaar. Deze generatie, die zingeving uitermate belangrijk vindt en volledig is opgegroeid in een digitaal en mobiel tijdperk, stelt nieuwe eisen aan het onderwijs en de manier waarop we met hen communiceren. De adaptatie van onze onderwijsmethoden en communicatiestrategieën om aan deze behoeften te voldoen, reflecteert de digitale vloedlijn en de waarde die zij hechten aan persoonlijke ontwikkeling en maatschappelijke betrokkenheid.



Bij het STC zien we deze generatiekenmerken terug in de manier waarop onze studenten leren, interacteren en hun toekomstvisie vormgeven. Zij zoeken naar opleidingen en carrières die niet alleen professionele voldoening bieden, maar ook bijdragen aan hun persoonlijke groei en een positieve impact hebben op de samenleving. Dit sluit aan bij de kernwaarden van STC (vakmanschap, nieuwsgierigheid, respect) waarbij we streven naar een onderwijsaanbod dat niet alleen vakinhoudelijk sterk is, maar ook bijdraagt aan de ontwikkeling van sociale en digitale vaardigheden.

Hoewel we stappen zetten in het aantrekken van een generatie die diversiteit en inclusie hoog in het vaandel draagt, is er op het gebied van diversiteit binnen onze instelling nog ruimte voor verbetering. Ons vmbo trekt voornamelijk leerlingen aan uit de directe fysieke omgeving van onze schoolgebouwen. Hierbij komt dat 30% van onze leerlingen een LWOO-indicatie heeft en dat we binnen de APCG-score in de hoogste categorie vallen. Dit toont aan dat onze leerlingenpopulatie een directe weerspiegeling is van de bewoners van Rotterdam Zuid en Rotterdam Delfshaven, wat zowel een kracht als een uitdaging vormt.

De diversiteit onder onze studenten varieert sterk per college. Bij de colleges Maritieme Techniek en Proces en Maintenance zien we overwegend autochtone studenten, terwijl de colleges Logistiek en Vervoer en Havens een diverse populatie laten zien.

Bovendien weerspiegelen de sectoren waarvoor het STC opleidt, een traditioneel masculien beeld, wat resulteert in een lager aantal vrouwelijke leerlingen en studenten (11%), vooral in de technische en maritieme opleidingen. Dit contrast wordt enigszins verzacht bij de opleidingen die zich richten op meer kantoorgebonden beroepen, waar we een hoger percentage vrouwelijke studenten zien. In 2020 hebben we specifiek onderzoek uitgevoerd naar genderinclusiviteit binnen onze instelling, wat heeft geleid tot de ontwikkeling van een infographic die nog steeds actueel is en onze doelstellingen op dit gebied onderbouwd ([zie volgende pagina](#)).

Resultaten onderzoek* naar genderinclusiviteit** bij STC Group, voorjaar 2020

Deelnemers onderzoek

- 44** Studenten (59%)
- 5** Docenten (6%)
- 11** Onderwijs Ondersteunend Personeel (15%)
- 7** Leidinggevenden (13%)
- 2** College van Bestuur (3%)
- 6** Externen uit technische sector (8%)

Genderinclusiviteit is een thema bij STC Group **60%** van de respondenten vindt genderinclusiviteit een belangrijk onderwerp

Vind je het leuk dat vrouwelijke studenten dezelfde opleiding volgen als jij?



- Ik vind het tof, zodat we kunnen laten zien dat het niet alleen een mannelijke sector is, maar dat wij er ook wat van kunnen. (vrouw, 21 jaar)
- Heel goed, het is een opleiding met een hoop kansen en begeleiding. Ook zijn vrouwen goed voor de groep, omdat ze deze afmaken en er voor zorgen dat er een evenwichtige indeling komt. (man, 19 jaar)

Wat vinden studenten?

66% vindt aantal meiden belangrijk
Het moet normaal worden dat vrouwen ook in de technische sector werkzaam zijn. (vrouw, 19 jaar)

57% van de studenten ziet graag meer meiden in de klas of op de opleiding
Dat zou een vooruitgang zijn. De professionele houding van de meeste mannen in de klas zou dan een stuk verbeteren. (man, 22 jaar)

73% voelt zich thuis op de opleiding
 79% (vrouw) 72% (man)

70% zou melden uit hun omgeving aanraden om bij STC een opleiding te volgen

68% vindt vrouwelijke docenten belangrijk
Ze geven soms andere inzichten dan mannen. (man, 19 jaar)

82% is enthousiast over vrouwelijke medestudenten

Hoe scoort het STC op vrouwvriendelijkheid? **7.3**

De meeste vrouwelijke en genderneutrale studenten en professionals lopen niet of zelden tegen problemen aan. Toch wordt STC Group door hen ervaren als een te masculiene omgeving.

- Ik ben trots op STC. Het is inmiddels vrouwelijker. (docent)
- Je ziet de genderverdeling terug in de organisatie. Het is nog heel traditioneel. (leidinggevende)

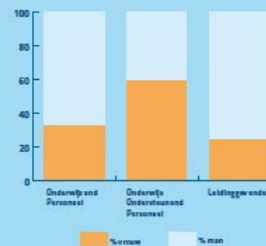
70% van de vrouwelijke respondenten herkent drempels, zoals:

- | | |
|---|--|
| Studenten: <ul style="list-style-type: none"> - vrouwvriendelijk gedrag - moeilijk een stageplek kunnen vinden - niet-passende veiligheidskleding | Professionals: <ul style="list-style-type: none"> - masculiene cultuur - ongelijke arbeidsvoorwaarden - minder doorgroei mogelijkheden |
|---|--|

Ik vind de no-nonsense cultuur leuk, maar ik ben altijd de enige vrouw aan tafel. Ik voel me wel welkom, maar dat heeft te maken met de tijd. (dozent)

Vrouwen in de organisatie

46% van de professionals vindt dat er meer vrouwen in de organisatie werkzaam mogen zijn, met name in de managementteams, directie en in hogere functies.



Er werken wel fifty-fifty mannen en vrouwen, maar de verdeling is scheef. Hoe hoger de functie, hoe meer mannen. (leidinggevende)

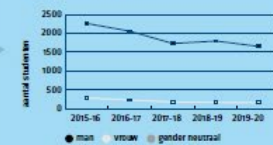
Studentenadviezen om meer vrouwelijke studenten aan te trekken

- Benadruk de 'zachtere' kant van techniek
Het vak niet zo hard laten lijken. Tijdens dit jaar heb ik verhalen van docenten gehoord dat dat (in de praktijk) al erg vaak voorkomt. (man, 16 jaar)
- Laat maar inhoudelijk zien wat de opleiding en het vak inhoudt
Het is vooral belangrijk dat meer meiden weten wat deze opleiding inhoudt. Dak moet er duidelijk worden dat het ook leuk is voor meiden. (vrouw, 18 jaar)
- Neem meer vrouwelijke docenten aan met een technische achtergrond
Zet vrouwen vooraan, laat studenten ook spreken met vrouwelijke monteurs en openstaar. (vrouw, 17 jaar)
- Bewoerd de sociale veiligheid op school, zodat alle studenten zich op school veilig voelen.

Deelnemers onderzoek

Steedsproefomvang n = totaal	Online interview	Online enquête	Vrouw	Man	Neutraal
n=75	n=37 (49%)	n=38 (51%)	n=41 (55%)	n=33 (44%)	n=1 (1%)

Instroom mannelijke/vrouwelijke studenten STC mbo*



Tips

Maak van genderinclusiviteit een strategisch thema en zorg voor bewustwording van de voordelen van gender inclusiviteit.

Formuleer (gender)diversiteitsbeleid.

'Representation matters' Zet vrouwelijke rolmodellen in en zorg voor meer genderdiversiteit in hogere, leidinggevende functies.

Speel in op de interesses, affiniteit en dankwijzen van meiden, gericht op duurzaamheid en innovaties en op de human factor.

We moeten zelf het goede voorbeeld geven en een meer vrouwelijk profiel geven aan het CVB en directieuren. (leidinggevende)

Go meitsjes motiveren. Inspireren met verhalen uit de praktijk van vrouwen die het ver geschicht hebben. Het is niet allemaal onmogelijk. (oud-student, vrouw, 22 jaar)

* Onderzoeksverzoek: welke kansen zien STC mbo-studenten en professionals van binnen en buiten de organisatie om van STC Group een genderinclusievere organisatie te maken en een aantrekkelijker opleider te worden voor vrouwelijke (aankomende) studenten?

** Genderinclusiviteit = een inclusief werkklimaat waarbij iedereen, ongeacht gender, er als vanzelfsprekend bij hoort, zich thuis voelt en zichzelf kan zijn.

Faciliteiten

Het STC heeft in haar onderwijsvisie 'opleiden in de context van het beroep' hoog in het vaandel staan. De locaties van haar gebouwen heeft zij bewust gekozen midden in het havengebied (Waalhaven), dicht bij de procesindustrie (Brielle) en met de kades voor onze opleidingsschepen voor de deur (Lloydstraat). Om voordat de student op stage gaat de praktijk zo dicht mogelijk te benaderen maken we bij alle opleidingen gebruik van simulaties of bouwen de praktijk zo goed mogelijk na.

STC biedt een kapitaalintensief onderwijsaanbod, verrijkt door hoogwaardige praktijkfaciliteiten die kleinschalig, praktijkgericht leren mogelijk maken. Deze focus op "leren door te doen" verzekert een diepgaande onderwijservaring maar brengt ook de uitdaging van hoge kosten per student met zich mee. Deze financiële druk wordt versterkt door dalende studentenaantallen, wat de duurzaamheid van onze onderwijsmodellen risicovol maakt. Het balanceren tussen kwalitatief hoogstaand onderwijs en financiële haalbaarheid blijft een voortdurende uitdaging. Maar de faciliteiten blijven indrukwekkend.

Op de locatie Lloydstraat bevindt zich een simulatorenplein waar zowel de binnenvaart (radar en full mission brugsimulatoren) als de zeevaart (brug (4 locaties), Dynamic Position simulator, machinekamer, lading, marcom) met al haar uitstroomrichtingen verschillende scenario's kan trainen. Op de Waalhaven hebben we de ketensimulator voor de (haven)logistieke opleidingen, de railsimulator voor de machinist Rail en vrachtwagensimulator voor Transport. In Brielle faciliteren we een digital twin van onze oefenfabriek, en diverse simulaties uit de proces- en onderhoudspraktijk.

Wat betreft nagebouwde praktijk hebben we de al eerder genoemde oefenfabriek, het warehouse, praktijk wegtransport, de praktijk machinekamer, lassimulatoren, het haventrainingscentrum, een divers pallet aan veiligheidstrainingmogelijkheden op de locatie van STC Next op de Heijplaat (free fall lifeboat, Fire Safety Training Centre, oefenzwembad, helideck, windmolen), het logistiek centrum, het nautische lab, hoogspanning, meerdere practica elektrotechniek / meet- en regeltechniek en lassen/ bankwerken. Voor de soft skills hebben we middels samenwerking met het bedrijfsleven de praktijk zo goed mogelijk nagebootst door realistische scenario's te trainen in het soft skills lab, een ruimte waar de frontoffice en de backoffice van een logistiek bedrijf zijn nagebouwd.



Voor de varende beroepen hebben we eigen opleidingsschepen: de Ijsbreker in Zwolle, de Ab Initio voor de binnenvaart, de Stormmeeuw voor de zeevaart en daarnaast de Eendracht als authentiek zeilschip. De Ab Initio is naast onze varende opleidingslocatie ook een schip dat vaart op zelfopgewekte elektriciteit uit zonnepanelen of in de nabije toekomst uit waterstofcellen. Het leren onderhouden van een schip en varen met dit type voortstuwing is één op één toekomstproof. In de Coolhaven hebben we pontons met daarbij lifeboats (zeevaart) en sloepen (binnenvaart). Ook in de Waalhaven is een ponton met sloepen voor de binnenvaart.

Strategisch HRM

In het strategisch HR-plan van 2020 tot en met 2024 hebben we thema's waar we ons op richten wat betreft onze afdeling HRM en onze medewerkers vastgesteld. De thema's waar we ons op focussen om te komen tot excellent vakonderwijs zijn:

- ▶ Aantrekkelijk werkgeverschap
- ▶ Verbindend leiderschap
- ▶ Betrouwbare data, processen en regelingen
- ▶ Bekwame/gekwalificeerde medewerkers
- ▶ Vitale medewerkers
- ▶ Wendbare organisatie

Dit plan loopt nog door tot einde 2024. Dat betekent dat we dit jaar benutten om voor de volgende jaren ons strategisch HRM plan te herijken. De continu krimpende organisatie, de reorganisatie en de aankomende verdere reductie hebben natuurlijk veel invloed op de keuzes en thema's die in dit nieuwe plan terecht zullen komen.



SWOT-analyse geeft richting aan maatregelen

Zoals eerder aangegeven, hebben wij ter voorbereiding op de nieuwe strategie Slim en Duurzaam hebben wij in 2021 samen met vele stakeholders een uitgebreide interne en externe analyse uitgevoerd. Deze analyse is in 2022 geactualiseerd en vormgegeven als SWOT-analyse. De SWOT-analyse is afgestemd met de centrale studentenraad, de Ondernemingsraad, de directie van STC en de Raad van Toezicht. Zowel voorgaande externe en interne verdiepende analyses als de geconcretiseerde analyses die volgen onder elk van de strategische speerpunten in de SKA, resulteren in onderstaand SWOT-model, die als basis dient voor de maatregelen die we in deze Strategische Kwaliteitsagenda gaan treffen.

Sterktes van STC	Zwaktes van STC
✓ Beroepscollege met unieke opleidingen in de scheepvaart, logistiek, havens en procesindustrie	✗ Onderwijs moeilijk schaalbaar vanwege specialistische opleidingen
✓ Sterk praktijkonderwijs; vakmanschap staat centraal	✗ Hoge kosten door meerdere kleinschalige locaties
✓ Doorlopende leerlijn vmbo-mbo-hbo- ✓ master-volwassenenonderwijs mogelijk	✗ 30% van onze opleidingen heeft onvoldoende studiesucces
✓ STC Next biedt doorleren na je diploma	✗ Lage switch/doorstroom naar andere opleidingen binnen STC (horizontaal en verticaal)
✓ STC midden in het werkveld (fysieke positionering en met zeer betrokken bedrijven in en om de haven)	✗ Geen hoge studenttevredenheid
✓ Internationaal georiënteerd	✗ We bereiken bepaalde doelgroepen onvoldoende
✓ Indrukwekkende faciliteiten, simulatoren, schepen, oefenfabrieken	✗ (Digitale) kennis verouderd snel in vergelijking met de innoverende haven
✓ Stimulering van innovatie o.a. d.m.v. practoraten en projecten met partners	✗ Weinig diversiteit in studentenpopulatie
✓ Kleinschalig, hechte gemeenschappen; persoonlijke aanpak	✗ Lage doorstroom vanuit eigen vmbo
✓ Professionele studentbegeleiding goed geborgd in de organisatie	

Kansen voor STC	Bedreigingen voor STC
✓ Nieuw opleidingsaanbod door de ontwikkeling van de slimme en duurzame haven.	✗ Dalende studentaantallen bedreigen de continuïteit
✓ Enorme arbeidsmarktrelevantie	✗ Toenemende multiproblematiek onder jongeren
✓ Hoge bereidheid tot samenwerking van het bedrijfsleven	✗ 'Groenpluk' door het bedrijfsleven
✓ Stimulans van duurzaamheid/energietransitie biedt purpose voor de nieuwe generatie	✗ Imago van werken in de haven is nog steeds slecht
✓ Flexibel en modulair curriculum faciliteert LLO voor iedereen	✗ Bedrijfsscholen
✓ Nieuwe doelgroepen bieden kansen voor groei en diversiteit	✗ Toenemende concurrentie van Albeda, Lentiz en Zadkine
✓ Veel potentieel in samenwerking met partnerinstellingen op het gebied van begeleiding	

In dit uitvoeringsplan is per ambitie een verdere analyse opgenomen als verdiepende informatie.

Uitvoeringsplan gebaseerd op breed gedragen strategie

Zoals hiervoor al is toegelicht zijn intern docenten, practoren, andere medewerkers en studenten volop betrokken geweest bij de input die gebruikt is voor dit uitvoeringsplan. Velen hebben meegewerkt aan de formulering van de strategie en/of de benodigde maatregelen. Ook met de OR, SR en het directieteam is de inhoud afgestemd. Extern is deze strategie getoetst in een stakeholderstafel en met onze Bedrijfstakcommissies besproken. Verder hebben we ook gekeken naar de vorige SKA 2018-2022. Ook hieruit hebben we, zoals in een vorig hoofdstuk besproken, lering getrokken en willen we voortbouwen op de fundamenten die daar zijn gelegd.

Basisdocumenten voor dit uitvoeringsplan zijn:

- ▶ Strategieplaat STC Slim en Duurzaam 2027, definitieve versie 2023;
- ▶ Verandervisie Strategie 2027 d.d. 24 oktober 2022;
- ▶ Strategische Kwaliteitsagenda STC 2018-2022.



Mbo-werkagenda 2023 – 2027 verwerkt in uitvoeringsplan

In de periode waarin dit uitvoeringsplan werd voorbereid, vroeg ook de mbo-werkagenda 2023 – 2027 ('Samen werken aan Talent', uitgebracht in februari 2023) de aandacht. De drie speerpunten: 'Het bevorderen van kansengelijkheid', 'Versterking van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' en 'Onderwijs voor toekomst, kwaliteit, onderzoek en innovatie' en onderliggende doelstellingen zien we ook terug in de strategie en ambities van STC. Dat is ook de reden waarom STC, als lid van de MBO Raad, haar handtekening onder dit akkoord heeft gezet. Een groot aantal maatregelen in dit uitvoeringsplan dient tegelijkertijd als uitwerking van de doelstellingen uit de werkagenda. De overheid stelt met de regeling Kwaliteitsafspraken en het Coalitieakkoord middelen beschikbaar voor het uitvoeren van de maatregelen. STC zet deze middelen volledig in voor het uitvoeringsplan, zie [bijlage 1](#) voor de indicatieve begroting – overzicht middelen Kwaliteitsafspraken (KA) en Coalitieakkoord (CA).

Leeswijzer

In de nu volgende drie hoofdstukken staat steeds één van de drie geprioriteerde ambities uit onze Slim en Duurzaam strategie centraal. Hierbij omschrijven we eerst onze ambitie in een krachtig statement, met daaronder de doelstellingen die behoren bij deze ambitie. Vervolgens beschrijven wij:

- ▶ hoe wij de huidige situatie zien in en om onze organisatie;
- ▶ welke resultaten we in 2027 bereikt willen hebben en waar we halverwege, in 2025 willen staan. Door deze tussentijdse resultaten te formuleren, creëren we maximale duidelijkheid voor de uitvoeringsacties.
- ▶ welke maatregelen we 2027 genomen willen hebben (maatregelen specifiek STC en regionaal afgesproken maatregelen);

Na de drie hoofdstukken met de drie ambities volgt het hoofdstuk over versterking van ons fundament. Ook hier gaat een situationele analyse vooraf aan de maatregelen die we willen treffen om het fundament van goed onderwijs op STC te versterken, inclusief maatregelen op het gebied van het verbeteren van digitale geletterdheid en digitalisering.

In hoofdstuk 5 komt het uitvoeringsproces aan de orde. Op welke manier gaan we aan de slag? Hoe sturen we? En hoe faciliteren we het proces, zodat iedereen met plezier blijft werken aan onze nieuwe strategie? Kern van de uitvoering is het betrekken van docenten en andere STC-professionals bij de uitvoering en het bieden van ruimte voor eigen invulling. Tegelijkertijd blijft het directieteam (STC MT) aanspreekbaar op de voortgang en kwaliteit van de uitvoering. Duo's uit het directieteam worden elk verantwoordelijk voor een aantal van de te nemen maatregelen en zullen de aansturing van het uitvoeringsproces verzorgen.

Bij dit document behoren vijf bijlagen. In [bijlage 1](#) is de indicatieve begroting opgenomen. In [bijlage 2](#) leggen we de relatie tussen de maatregelen uit het uitvoeringsplan en de doelen uit de mbo-werkagenda 2023 – 2027, zodat inzichtelijk wordt met welke maatregelen wij werken aan welke doelen uit de mbo-werkagenda. In [bijlage 3](#) geven we een indicatie wanneer we verwachten met de maatregelen aan de slag te gaan en de doorlooptijd geordend naar de speerpunten en doelstellingen van de mbo-werkagenda. [Bijlage 4](#) bevat een overzicht van de ontwikkelingen van de studenten-aantallen en tot slot hebben we in [bijlage 5](#) de complete tekst van de regionale analyse opgenomen die is ontwikkeld in samenwerking tussen Albeda, GLR, HMC, STC en Zadkine.



Wendbaarder worden is essentieel om STC aantrekkelijker te maken voor jongeren en om ons te onderscheiden in innovatie. Ons leeraanbod en manier van werken sluiten continu aan op ontwikkelingen in onze internationale omgeving. Door onderzoek, innovatie en durven te experimenteren, verzilveren we kansen om ons in goede kwaliteit te onderscheiden.

In deze uitvoeringsagenda leggen we de nadruk op het bereiken van de volgende doelstellingen:

WENDBAARHEID

1. We ontwikkelen nieuw leeraanbod en opleidingsprogramma's die aansluiten bij de veranderende behoeften van de studenten, de sector en de maatschappij.
2. We bieden meer instroommomenten.
3. We ondersteunen en faciliteren practoren en docent-onderzoekers om de onderzoekende houding van student en medewerker te ontwikkelen.
4. We bevorderen de participatie van studenten en medewerkers in de besluitvorming van de instelling, zodat iedereen zich betrokken voelt bij de veranderingsprocessen.
5. We creëren een cultuur van continu verbeteren en innovatie. We moedigen iedereen aan om nieuwe ideeën en methoden te ontwikkelen en te implementeren en we bevorderen reflectie op en evaluatie van het eigen handelen.

1.1. Analyse huidige situatie

Kansrijk opleiden

Zoals uit de eerder opgenomen bovenstaande externe analyse blijkt, leidt STC op voor kansrijke beroepen. Gediplomeerden kunnen rekenen op een relevante en kansrijke baan of vervolgopleiding, de sector staat te springen om goed opgeleid personeel. Het aantal baanopeningen voor beroepen in transport en logistiek bedraagt in de periode 2021-2026 landelijk gezien 284.800, en stijgt

nog jaarlijks (zie ook de SB-monitor KiesMBO). De beroepen waar STC voor opleidt kennen ook een hoog startsalaris. De opleiding AOT zelfs het hoogste in het mbo.

We kennen geen stagetekorten en het bedrijfsleven is in hoge mate zichtbaar voor de student via projecten, bedrijfsbezoeken, stagemarkten, gastlessen enzovoorts. STC werkt nauw samen met het werkveld en sluit aan bij de ontwikkelingen in het werkveld.

Toch heeft STC al jaren op rij te maken met een daling van het aantal studenten. Ook landelijk daalt het aantal studenten dat kiest voor een opleiding in de logistiek (met 11%), maar dat maakt het aandachtspunt voor STC niet kleiner.

Een van de oorzaken van de teruglopende studentenaantallen, specifiek relevant voor STC, is het imago van het werken in de haven. Veel mensen denken dat werken in de haven nog steeds zwaar is, vuil en onderbetaald. Maar het gaat om hoogtechnologisch werk en Rotterdam is het 'Silicon Valley' van de scheepvaartsector. Voor STC is het belangrijk dat de sector een beter imago krijgt; door veranderingen in de sector en door betere communicatie en voorlichting. Het STC kan het imago niet alleen veranderen, daarom is samenwerking met bedrijven, gemeente, overheid, scholen en andere instellingen essentieel. Dit blijven we dan ook doorzetten (Regionale maatregel 2).

Bij het toeleverend onderwijs is de keuze voor de kansrijke beroepen waarvoor STC opleidt minder bekend of is beeldvorming over werken in de haven niet conform de realiteit. Hier ligt dan ook de uitdaging tot samenwerking in de regio. Het STC doet mee aan of is initiatiefnemer van verschillende initiatieven die hierop gericht zijn. Denk aan initiatieven als Human Capital Coalitie Energietransitie, Sterk Techniek Onderwijs en NPRZ met de 'aan de bak garanties', werving door het verenigde maritieme onderwijs (Regionale maatregel 2). Dit doen we in nauwe samenwerking met het onderwijs, bedrijfsleven en overheid. Daarnaast verzorgen we als STC voorlichting zoals een goede

beroepenoriëntatie van onze toekomstige studenten tijdens open- en mee-loopdagen, waar uitgebreid voorlichting gegeven wordt door alumni en deelnemende bedrijven. Onze vmbo- en mbo-opleidingen werken samen om het techniekonderwijs bekender te maken in samenwerking met vier Sterk Techniek Onderwijs-regio's. Dit start al bij het primair onderwijs. Een ander initiatief waar wij een van de founding fathers zijn is het Educatief Informatie Centrum (EIC). Hier wordt voorlichting gegeven aan basisscholieren uit het hele land over de mogelijke beroepen en opleidingen in en om de haven. Een prachtig nieuw futuristisch gebouw wordt dit jaar geopend op de Maasvlakte.

Zoals we ook in de externe analyse stellen, leiden onze dalende studenten-aantallen en de toenemende vacatures in de beroepen waar wij voor opleiden tot een enorme krapte op de arbeidsmarkt. Onze opleidingen zijn dan ook te duiden als kansrijk. We intensiveren en bestendigen de samenwerking met het bedrijfsleven om de krapte op de arbeidsmarkt waar het STC voor opleidt op te lossen. Dat betekent dat we gezamenlijk blijven optrekken in het positief neerzetten van werken in en om de haven om meer mensen voor deze sector te laten kiezen (Regionale maatregel 2).

Deze intensivering heeft niet alleen een kwantitatief maar ook een kwalitatief karakter. We willen ons opleidingsaanbod goed laten aansluiten bij de veranderende behoefte van het bedrijfsleven, maar zeker hier ook de veranderende studiekeizer (Generatie Z) mee aanspreken (maatregel 1).

Kansrijk opleiden niveau 2

Ook de opleidingen op niveau 2 die het STC aanbiedt sluiten goed aan op de arbeidsmarkt. 81% stroomt uit naar werk, 10% stroomt door naar een vervolgopleiding. Gezien deze hoge score trekken we het succesvolle programma nazorg door. De tevredenheid van de studenten over de begeleiding en het onderwijs is 61%. Hier zijn we niet tevreden over maar zoals we verderop in dit document stellen willen we middels een eigen enquête en studentarena's meer inzicht krijgen waar we hier kunnen verbeteren. Het percentage VSV is 12% bij de BBL en

14% bij de BOL. Dat willen we in 4 jaar tijd verlagen naar 9,2. Hiervoor trekken we de maatregelen door van de oude SKA (o.a. KAW), maar passen we ook andere maatregelen toe als die in onze regio succesvol blijken te zijn. Dit in nauwe samenwerking met het RMC en de gemeenten. Zie hiervoor de regionale analyse.

Instroommomenten

Analyse van de uitval zonder diploma over de jaren 2021-2022 en 2022-2023 heeft geleid tot verschillende initiatieven om deze uitval te verminderen. Een eerste gaat over een tweede instroommoment. Voor de opleidingen Matroos binnenvaart, Medewerker havenoperaties en Logistiek supervisor is naast het startmoment in augustus een tweede startmoment in februari beschikbaar. We zien hiervan een positief effect. Studenten die het eerste halfjaar nog niet tot voldoende studievoortgang zijn gekomen, uitvallen, en een aantal maanden thuis komen te zitten voordat in augustus een nieuw instroommoment daar is, kunnen we nu sneller een alternatief bieden. Maar ook studenten die tot de conclusie zijn gekomen dat ze een andere opleiding ambiëren, stromen hier in. We blijken ook havisten die een praktischere opleiding aantrekkelijk vinden, te bereiken. Naast de drie bovengenoemde opleidingen gaan we daarom ook een tweede instroommoment mogelijk maken bij andere opleidingen (maatregel 2).

Internationalisering

Zoals ook in de interne analyse aan het begin van dit document is aangegeven, heeft STC op het gebied van internationalisering veel te bieden. De uitvoering van de internationale stages en studiereizen voor docenten, instructeurs en medewerkers zijn hier onderdeel van. STC kent een uitgebreid Europees en internationaal netwerk. Dit internationale netwerk blijven we onderhouden en benadrukken als aantrekkelijk voor studiekeizers, maar we nemen geen extra maatregel hiervoor op.

Het mbo als partner in onderzoeks- en kennisnetwerken

Aandacht voor onderzoek en innovatie heeft ook in de STC-kwaliteitsagenda van 2018-2022 al een vooraanstaande plaats ingenomen, met bijvoorbeeld

jaarlijkse innovatieconferenties en regionale en internationale projecten samen met andere organisaties. Deze projecten stimuleren de onderzoekende houding van studenten met speciale activiteiten, zoals student challenges waarbij bedrijven problemen en uitdagingen neerleggen bij studenten die vervolgens op zoek gaan naar (creatieve) oplossingen. Een ander voorbeeld is het Share-house, waarin in samenwerking met o.a. TNO onderzoek gedaan wordt naar het warehouse van de toekomst. Ook het starten van practoraten is in deze vorige kwaliteitsagenda opgenomen. STC heeft momenteel twee actieve practoraten: Energietransitie & Smart Industries en Digital Port Logistics. Eén practoraat is in oprichting: Immersive Technologies. Daarnaast is STC aan het voorsorteren om het practoraat Smart Shipping op te starten. Dit in het kader van een RIF-project Maritiem Tech Platform. Voortbordurend op de SKA van 2018-2022 zijn bij STC dan vier practoraten actief, die zich in hun onderzoek richten op veranderende en innoverende aspecten van beroepen waarvoor STC opleidt. Er zijn bij het eerste STC-practoraat Energietransitie & Smart Industries al substantiële resultaten te noemen, zoals aanpassing van onderwijsaanbod, diverse conferenties en consortiumvorming bij diverse innovatieprojecten. Er is echter ook winst te behalen. De practoraten zijn nog niet allemaal 'volwassen'. Ook hebben en kennen practoren geen duidelijke positie of positionering in de opleidingen. Niet altijd is de directe toegevoegde waarde voor docenten en studenten helder. Bovendien valt er nog winst te behalen in de interne kennisdeling, en het daadwerkelijk kapitaliseren op de resultaten die de practoren (ambiëren te) halen.

De onderwerpen waarmee de STC-practoraten zich bezighouden, zijn sterk verbonden met de volgende lectoraten van de Hogeschool Rotterdam:

- ▶ lectoraat Logistiek en AI;
- ▶ lectoraat Havens;
- ▶ lectoraat Maritime Innovation;
- ▶ lectoraat Havens en Stadslogistiek;
- ▶ lectoraat Maritime Human Factors.

In 2022 is een verkenning uitgevoerd voor verdere samenwerking tussen de practoren en lectoren. Deze moet in de komende vier jaar een structureel karakter krijgen.

Bovenstaand samenvattend: wat betreft onderzoek en innovatie trekken we de maatregelen uit de vorige SKA door en zetten we in op het versterken van de positie van de practoraten, de samenwerking met de lectoren (ook regionaal) en breiden we uit naar een derde en een vierde practoraat (maatregel 3, 4 en 5, regionale maatregel 1).

De wendbare STC'er of hoe blijft STC een aantrekkelijke werkgever

STC beschikt over een HR-visie voor de jaren 2020-2024. Aangezien we een nieuwe vierjarige periode van strategische oriëntatie ingaan, zullen we deze evalueren en herijken. Een goede HR-visie moet immers in lijn zijn met en dienend zijn aan de strategie van de organisatie.

Instream van nieuw onderwijspersoneel bij STC is relatief laag. Dit komt met name door dalende studentenaantallen over de jaren heen, waardoor we het aantal medewerkers hebben moeten terugbrengen (120 fte in de afgelopen twee jaar; in de aankomende drie jaar nog eens 60 fte).

Voor enkele specifieke (beroep technische) vakken is het moeilijk docenten te werven. Anticiperend op aankomende pensionering van deze docenten nemen we al mensen aan zodat aanwezige kennis nog overgedragen kan worden. Gezien onze nog steeds aanwezige opgave om de formatie te reduceren, zetten we geen aparte maatregelen in op zijinstroom of op werving van hybride docenten.

STC is aangesloten bij de Opleidingsschool Rotterdam (OSR.nu), een samenwerkingsverband van ruim 110 schoollocaties van elf scholengroepen in de regio

Rotterdam en drie lerarenopleidingen. Hierin werken we nauw samen om studenten voor een belangrijk deel op de werkplek op te leiden tot startbekwaam docent in het voortgezet en middelbaar beroepsonderwijs.

Het aantal startende onderwijspersoneelsleden dat uitvalt is momenteel relatief laag (gecorrigeerd voor degenen wiens contract in verband met de reductieopgaven niet verlengd wordt op initiatief van het STC). Dit komt mede door de (al genoemde) krimp in ons personeelsbestand die wordt veroorzaakt door dalende studentenaantallen. Er starten simpelweg minder nieuwe docenten. Het beleid dat we hebben voor startende docenten (zie oude SKA) krijgt wederom een plek in ons te herijken HR-beleid (maatregel 8). We continueren dit dus, en nemen nu nog geen nieuwe maatregelen.

Als ontwikkelingsinstrumentarium hanteren we o.a. de GROW-gesprekscyclus, de vlootschouw, het functiemixbeleid en de STC Academy. Tijdens de GROW-gesprekken met medewerkers worden persoonlijke en professionele doelstellingen én mogelijkheden besproken. Financiële barrières voor het volgen van bij- en nascholing worden niet ervaren. Wel wordt mentale ruimte of tijdgebrek gezien als obstakel om een studie of leergang te volgen (uit het laatste MO). We willen dit doorbreken door de teams gezamenlijk te laten formuleren wat hun ontwikkelbehoefte als collectief is (maatregel 6). Dit kan dan leiden tot een collectief opleidingstraject, of een optelsom van individuele opleidingstrajecten of beiden. We acteren hiermee op de ontwikkelbehoefte, potentie en loopbaanperspectieven van de teams én de medewerkers. Doel is dat iedereen zich blijvend professionaliseert.

Het functiemix-beleid van STC (geldend sinds 2020) heeft als uitgangspunt dat het STC stuurt op de landelijke functiemix-norm. Hiermee wil STC een evenwichtige verdeling bij vakgebieden, onderwijsteams etc. binnen de opleidingen stimuleren. Doorstroomperspectief wordt vanuit een aantal spelregels geboden, in samenhang met andere personeelsinstrumenten in een jaarlijkse cyclus. Mede door de reductie op onderwijspersoneel is de functiemix bij STC af gaan wijken

van ons streven. In de te herijken visie op HRM (2025-2030) zetten we maatregelen in om de functiemix in lijn met onze norm te krijgen (maatregel 8 en 9), waarbij we streven naar een grotere omvang van het aandeel LC-ers en het aandeel LD-ers.

College*	Docent LB	Docent LC	Docent LD	Totaal
Havens	32%	55%	13%	100%
L&V	29%	65%	5%	100%
M&T	21%	63%	16%	100%
P&M	36%	37%	27%	100%
Vmbo	32%	47%	21%	100%
Eindtotaal	29%	54%	17%	100%
Norm	25%	65%	10%	100%

* Formatie en inzet 31-12-2023

In 2022 heeft STC een medewerkersonderzoek uitgevoerd. Dit onderzoek omvatte de volgende thema's, waarvoor o.a. de volgende rapportcijfers zijn gegeven:

- ▶ Sociale veiligheid 7,4 (benchmark mbo 7,2)
- ▶ Werkgeverschap 5,6
- ▶ Teamleiderschap 7,0
- ▶ Eigenaarschap 7,7

In het onderzoek kwam ook het onderwerp werkdruk aan de orde. 55% van de medewerkers beoordeelde de werkdruk als 'goed' (benchmark mbo 57%), 38% als 'te hoog' (benchmark mbo 35%), en 5% beoordeelde de werkdruk als 'veel te hoog' (benchmark mbo 6%). Doordat er inmiddels meerdere malen personeelsreducties zijn doorgevoerd, is de algehele beleving momenteel dat hetzelfde werk moet worden verricht met minder mensen. We verwachten dat daarmee de werkdrukbeleving op werkdruk in het volgende medewerkersonderzoek hoger zal scoren, maar gaan er natuurlijk alles aan doen om dit te voorkomen.

Uit het medewerkersonderzoek kwam ook naar voren dat we feedback en dialoog meer kunnen stimuleren. Gericht op samenhang en verbinding, maar zeker ook gericht op het te bereiken resultaat en een gedeeld normenkader. We willen dit aanpakken met een programma (transformatieve school). Als opmaat naar meer samenhang en verbinding organiseren we jaarlijks een personeelsdag, waarbij bijzondere prestaties van collega's en teams worden gedeeld (maatregel 7).

Sinds 2020 heeft STC de werkgroep 'Van Werkdruk naar Werkgeluk' (met participatie van de OR en een vertegenwoordiging van alle lagen van het STC) ingericht. Deze werkgroep rolt een actieplan uit met interventies om werkdruk bespreekbaar te maken en zowel op team- als op college- en afdelingsniveau werkdruk aan te pakken. Ook richt deze werkgroep zich op een gezonde leefstijl. De werkgroep continueren we. Hun plan en werkwijze willen we evalueren, waarbij we nu de verwachting hebben dat we naar een meer strategische set van maatregelen moeten toewerken (maatregel 10).

Met de vorige SKA 2018-2022 hebben we sterk ingezet op Eigen Vakmanschap (professionalisering) met het faciliteren van docentstages, de oprichting van de STC Academy en een methodiek (en handboek) om beginnende docenten te coachen en te begeleiden. In het herijkte HRM beleid zal na evaluatie bepaald worden of en hoe hier extra in geïnvesteerd moet worden (maatregel 8)

1.2. Te bereiken resultaten

De volgende indicatoren hebben we opgenomen met betrekking tot onze opleidingen die leiden tot kansrijke beroepen.

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Aantal gediplomeerden studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgave in de regio zoals geselecteerd bij de analyse onderdelen (uitgesplitst naar beroepsopleiding) Prognose is tot stand gekomen via de Rijmond werkt door Monitor 2023 en ROA. Voor de transport en logistieke beroepen geeft ROA een voorspelde stijging aan van de werkgelegenheid van 0.6% tot 2028. Dit is gebruikt voor de prognose.	DUO	bc047	Goederenvervoer	totaal	59	59	60
		bc048	Personenvervoer	totaal	.	.	.
		bc075	Havenlogistiek	totaal	219	220	222
		bc108	Railvervoer	totaal	50	50	51
		bc124	Industrieel onderhoud	totaal	14	14	14
		bc155	Operationele techniek	totaal	136	137	138
		bc186	Koopvaardij SMBW	totaal	26	26	26
		bc202	Zeevisvaart SW6	totaal	6	6	6
		bc293	Havenoperaties	totaal	85	86	86
		bc365	Entree	totaal	30	30	30
		bc416	Logistiek	totaal	152	153	154
		bc418	Bootmannen	totaal	21	21	21
		bc419	Binnenvaart	totaal	109	110	110
		bc450	Maritieme techniek	totaal	33	33	33
		bc477	Maritiem officier	totaal	126	127	128
		bc490	Management transport en logistiek	totaal	135	136	137
		bc500	Luchtvracht	totaal	10	10	10
	bc501	Operationele processen op de luchthaven	totaal	11	11	11	
	totaal	totaal	totaal	1.224	1.231	1.239	

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
% gediplomeerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding van beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio	CBS		STC		60%	65%	70%
			Goederenvervoer		47,80%	53%	58%
			Personenvervoer		35,10%	40%	45%
			Havenlogistiek		63,20%	68%	73%
			Dienstverlening in de luchtvaart		42,20%	47%	52%
			Railvervoer		.	80%	85%
			Industrieel onderhoud		65,10%	70%	75%
			Operationele techniek		82,80%	88%	90%
			Maritieme techniek		69,60%	75%	80%
			Koopvaardij smbvw		.	80%	85%
			Zeevisvaart sw6		.	80%	85%
			Visserij officieren		.	80%	85%
			Middenkader transport en logistiek		61,30%	66%	71%
			Havenoperaties		42,50%	48%	53%
			Entree		15,70%	20%	25%
			Koopvaardij		70,60%	75%	80%
			Logistiek		50,50%	55%	60%
			Supervisors logistiek		61,30%	66%	72%
		Bootmannen		.	80%	85%	
		Binnenvaart		73,30%	78%	83%	
		Maritieme waterbouw		.	80%	85%	

Dienstverlening in de luchtvaart biedt het STC niet meer aan, maar is uitgeruild met Albeda.

De percentages zijn lager dan je verwacht bij kansrijke opleidingen. Oorzaken liggen bij doorstroming naar hogere niveau's, of de overstap naar een andere sector.

Overzicht opleidingen met meerdere startmomenten en/of versnellingsmogelijkheden

Opleiding	Leerweg	Startmoment	Versneld mogelijk (ja/nee)		Ambitie bbl	Ambitie Februari instroom
> Air cargo specialist	bol	Augustus/ februari			ja	
> Allround medewerker maritieme techniek	bbl	Augustus				ja
> Allround operationeel technicus	bol	Augustus	ja	starten in leerjaar 2 voor havisten of andere technische diploma's		Studenten kunnen vanaf januari 2024 instromen op Operationeel Technicus en bij goed resultaat daarna opstromen naar Allround operationeel technicus
> Assistent logistiek	bbl/bol	Augustus				doorlopend
> Aviation operations specialist	bol	Augustus/ februari				
> Bootman	bbl	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Chauffeur wegvervoer	bbl	Augustus	ja			
> Coördinator internationale havenlogistiek	bbl/bol	Augustus				
> Coördinator havenoperaties	bbl	Augustus				
> Engineer maritieme techniek	bol	Augustus	ja	via OVO (3e leerweg)		Ja, OVO
> Gevorderd medewerker Havenoperaties	bbl	Augustus				
> Kapitein binnenvaart	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Logistiek medewerker	bbl/bol	Augustus/ februari	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Logistiek supervisor	bbl/bol	Augustus/ februari	ja	bbl-versneld		
> Logistiek teamleider	bbl/bol	Augustus/ februari				
> Machinist railvervoer	bbl/bol	Augustus				
> Specialist internationale havenlogistiek	bol	Augustus	ja		ja	
> Marine technicus	bol	Augustus	nee			
> Maritiem officier alle schepen nautisch, koopvaardij	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Maritiem officier kleine schepen nautisch, koopvaardij	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Maritiem officier kleine schepen nautisch, visserij	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Matroos binnenvaart	bbl	Augustus /februari	nee			

Opleiding	Leerweg	Startmoment	Versneld mogelijk (ja/nee)		Ambitie bbl	Ambitie Februari instroom
> Medewerker internationale havenlogistiek	bbl/bol	Augustus				
> Medewerker havenoperaties	bbl	Augustus/ februari				
> Medewerker Maritieme Techniek NIV2 (voornemen)	bol	Augustus/februari	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Medewerker operationele techniek	bol	Augustus	ja	succesklas in 12 weken.		Mogelijk met M&T samen op de lloydstraat
> Operationeel technicus	bbl/bol	Augustus	bol: nee bbl: ja	bol zijn we aan het opzetten, bbl is het al versneld in 2 jaar	Net gestart	Ja vanaf januari 2024; Voorlopig alleen in Brielle.
> Schipper binnenvaart	bbl/bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		ja, i.c.m. Matroos
> Schipper-machinist beperkt werkgebied	bbl/bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Specialist transport en logistiek	bbl/bol	Augustus/ februari				
> Stuurman-scheepswerktuigkundi-ge vissersschepen SW5	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Stuurman-werktuigkundige kleine schepen	bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		
> Stuurman-werktuigkundige zeevisvaart SW6	bbl/bol	Augustus	ja	afhankelijk vooropleiding		

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren en werken (instellingsniveau / opleidingsniveau)	JOB				STC: 36%	STC: 37%	STC: 40%
					Niv1: 85%	Niv1: 85%	Niv1: 85%
					Niv2: 44%	Niv2: 45%	Niv2: 46%
					Niv3: 31%	Niv3: 33%	Niv3: 37%
					Niv4: 34%	Niv4: 35%	Niv4: 40%

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Instroom studenten in beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio	DUO	bc047	Goederenvervoer		58	58	58
		bc075	Havenlogistiek		91	91	91
		bc108	Railvervoer		32	32	32
		bc124	Industrieel onderhoud		18	18	18
		bc155	Operationele techniek		86	86	86
		bc186	Koopvaardij SMBW		32	32	32
		bc202	Zeevisvaart SW6		11	11	11
		bc293	Havenoperaties		115	115	115
		bc365	Entree		43	43	43
		bc416	Logistiek		74	74	74
		bc418	Bootmannen		19	19	19
		bc419	Binnenvaart		86	86	86
		bc450	Maritieme techniek		37	37	37
		bc477	Maritiem officier		113	113	113
		bc490	Management transport en logistiek		84	84	84
		bc500	Luchtvracht		6	6	6
		bc501	Operationele processen op de luchthaven		19	19	19
		totaal	totaal		924	924	924

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Switchers	DUO	bc047	Goederenvervoer		36	32	28
		bc075	Havenlogistiek		37	33	29
		bc108	Railvervoer		10	9	8
		bc124	Industrieel onderhoud		10	9	8
		bc155	Operationele techniek		32	29	26
		bc186	Koopvaardij SMBW		6	5	4
		bc202	Zeevisvaart SW6		.		
		bc293	Havenoperaties		39	35	31
		bc365	Entree		.		
		bc416	Logistiek		65	58	51
		bc418	Bootmannen		6	5	4
		bc419	Binnenvaart		20	18	16
		bc450	Maritieme techniek		8	7	6
		bc477	Maritiem officier		16	14	12
		bc490	Management transport en logistiek		41	37	33
		bc500	Luchtvracht		5	4	3
bc501	Operationele processen op de luchthaven		5	4	3		
		totaal	totaal		339	299	262

*) instroomdata sluit aan bij meerjarenraming begroting 2023

Indicator	Bron	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Aantal practoratoren, lopend en in oprichting (op instellingsniveau)	Practoraten.nl	2	3	4

Indicator	Bron	Begin-situatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Tevredenheid onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden (instellingsniveau)	MO mbo	6,5	6,6	6,7
Ervaren werkdruk van onderwijspersoneel (instellingsniveau)	MO mbo	50%	49%	48%
Inschaling onderwijspersoneel (instellingsniveau). De inschaling van DUO is uit 2021. In 2022 en 2023 heeft een reorganisatie en reductie plaatsgevonden binnen STC. De cijfers van DUO zijn daarom niet gebruikt voor de beginsituatie.	DUO	LB: 29%	LB: 22%	LB: 15%
		LC: 54%	LC: 57%	LC: 60%
		LD: 17%	LD: 21%	LD: 25%
		LE: 0%	LE: 0%	LE: 0%
Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband 0-2 jr in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau)	MO mbo	7,7	7,8	7,9

1.3. Maatregelen

Om deze resultaten te bereiken en op die manier het STC wendbaarder te maken, nemen we de volgende maatregelen. Hoe deze STC maatregelen de doelstellingen en maatregelen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo dienen, hebben we opgenomen in [bijlage 2](#): Relatie uitvoeringsplan en werk-agenda mbo 2023-2027

1. We herijken ons totale opleidingsportfolio en breiden het uit, aansluitend bij de veranderende behoefte van het bedrijfsleven en de studiekeuzers.
2. Bij alle opleidingen met een substantiële omvang creëren we een tweede startmoment in het jaar, met een beoogde instroom van minimaal 10% van het totaal aantal nieuw ingeschreven studenten.
3. We lanceren ons derde en vierde practoraat.
4. De positie van practoren binnen het gehele STC wordt verduidelijkt en versterkt.

5. We bevorderen actief de samenwerking tussen HR-lectoren en STC-practoren door jaarlijks twee bijeenkomsten te organiseren. Kennis delen en samenwerken staan hierin centraal.
6. We acteren op de ontwikkelbehoefte, potentie en loopbaanperspectieven van de teams en de medewerkers in relatie tot de organisatiedoelstellingen. Dit komt tot uiting in de teamplannen van de opleidingsteams en stafdiensten.
7. We verhogen de medewerkersbetrokkenheid door:
 - a Het stimuleren van leren door feedback en dialoog. We starten hiervoor een programma.
 - b Het organiseren van een jaarlijks evenement, waarbij bijzondere prestaties van docenten, teams of andere collega's worden geëtaleerd en erkend en waar de samenhang en verbinding worden versterkt.
8. We herijken de visie van STC op HRM. Onderdeel hiervan is ook het herijken van de visie op ontwikkeling en professionalisering, met aparte aandacht voor startende medewerkers. De nieuwe visie stellen we op met input en ideeën van medewerkers.
9. We brengen de functiemix in lijn met de herijkte visie op HRM.
10. We continueren het project en de werkgroep Van Werkdruk naar Werkgeluk en doen onderzoek naar effectievere maatregelen.

Maatregel regionaal

1. verstevigen van de regionale verbinding tussen practoraten en lectoraten, daar waar dit relevant is vanwege inhoudelijke raakvlakken.
2. blijvend invulling geven aan bestaande samenwerkingsverbanden om de studenten te inspireren te kiezen voor kansrijke beroepen: Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Human Capital Coalitie Energietransitie, IT campus.



Met Leven Lang Ontwikkelen (LLO) faciliteren we voor onze leerlingen en studenten een passende en naadloze doorstroom. Voor professionals hebben we een leeraanbod dat aansluit bij de ontwikkelingen in onze sectoren en dat hen in staat stelt zich te blijven ontwikkelen. Iedereen die verbonden is met het STC blijft zich bij ons ontwikkelen en wordt 'STC'er For Life', overal ter wereld.

De onderliggende doelstellingen zijn bij het vormgeven van LLO en de daaruit voortvloeiende maatregelen leidend:

LEVEN LANG ONTWIKKELEN

1. We maken en organiseren het onderwijs flexibel voor leerlingen, studenten en professionals en maken ze daarmee ook geschikt voor om- en bijscholing.
2. We verlagen gezamenlijk alle drempels voor de doorstroom van studenten.
3. We intensiveren en bestendigen de samenwerking met het bedrijfsleven om de uitdagingen op de arbeidsmarkt aan te gaan.
4. We onderhouden contact met alumni, vergroten ons (internationale) netwerk en investeren in het faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar STC.

2.1. Analyse huidige situatie

Doorlopende leerlijn

Als het gaat om een doorlopende leerlijn (onderdeel van LLO), is samenwerking tussen onze eigen opleidingen op de niveaus vmbo, mbo, hbo, hbo-master en volwassenenonderwijs essentieel, en niet minder de samenwerking met andere onderwijsinstellingen, bedrijven en overige stakeholders.

Middels de samenwerking in vier Sterk techniekonderwijs-regio's werken we aan projecten om instroom in ons eigen vmbo en doorstroom vanuit ons eigen vmbo en andere vmbo's naar onze mbo-opleidingen te vergroten. Het gaat om diverse activiteiten, waar de volgende de meeste impact hebben op het vergroten van de doorstroom:

- ▶ Proeflessen
- ▶ LOB lessen op de basisschool zelf
- ▶ Doorlopende leerlijnen vmbo-mbo

De derde activiteit willen we binnen onze regio uitbreiden naar meerdere geïntegreerde leerwegen vmbo-mbo. Dat wil zeggen: leerjaar 3 en 4 van leerlingen in het vmbo in onze regio worden gecombineerd met leerjaar 1 en 2 van ons mbo (maatregel 15). Dit doen we zonder gebruik te maken van de doorstroomregeling.

Om de doorstroom van mbo naar hbo te bevorderen hebben we het keuzedeel 'Voorbereiding hbo' ingericht. Op deze manier kunnen mbo-studenten kennis maken met het hbo en de mogelijkheid krijgen om door te stromen. Deze samenwerking draagt bij aan een betere aansluiting tussen de verschillende onderwijsniveaus. De samenwerking met het hbo is verder geïntensiveerd, zoals zichtbaar is bij de uitwisseling van kennis en samenwerking bij wiskundelessen. Vanuit het mbo is tevens het keuzedeel 'voorbereiding hbo-wiskunde' ontwikkeld. Verder gaan we door met collegiale consultatie mbo-hbo met als doel dat mbo-studenten vakinhoudelijk beter worden voorbereid op de doorstroom naar het hbo.

Het verlenen van collectieve vrijstelling of korting op de opleiding door het aanbieden van een doorlopende leerlijn mbo-hbo stuit op wettelijke onmogelijkheden. De HR is hier zeer strikt in. Wij onderzoeken nu of het mogelijk is om al delen van de propedeuse af te ronden in het mbo-gedeelte en daarmee individuele vrijstellingen te behalen (maatregel 14).

Bij alle mbo-opleidingen worden excursies en gastcolleges ingezet als middel om studenten een beter beeld te geven van het beroep en de mogelijkheden binnen de beroepskolom. Door bedrijfsbezoeken en excursies te organiseren, kunnen studenten de praktijk ervaren en in contact komen met professionals uit het werkveld. Voor het vinden van een goede (stage)werkplek hebben we meet & greet bijeenkomsten. De maritime talent days zijn hier een mooi voorbeeld van voor de maritieme opleidingen. Al deze activiteiten zijn gericht op het vergroten van de motivatie van onze studenten en hen te helpen een weloverwogen keuze te maken voor een vervolgopleiding en carrière binnen de beroepskolom. Gezien de enorme relevantie van de beroepen waar wij voor opleiden zullen we deze activiteiten uitbreiden (maatregel 16). De noodzaak hiervoor blijkt wel uit onze dalende studentenaantallen en de dalende doorstroom vanuit ons eigen vmbo naar het mbo.

Want ondanks de veelheid aan activiteiten gericht op doorstroom zien we dat de doorstroom van ons eigen voortgezet onderwijs naar de mbo-opleidingen laag is: 37%. Bovendien zien we dat het eerstejaarssucces van deze studenten niet beter is dan dat van leerlingen van andere vmbo's. Dat is wel ons streven. Het bevorderen van doorstroom levert een sterkere positie op op de arbeidsmarkt. Daar staat tegenover dat uitstroom naar werk in deze arbeidsmarkt ook veel toevoegt aan het verkleinen van de krapte en de gediplomeerde in staat stelt om zich al werkend te ontwikkelen. We vinden het dan ook vanzelfsprekend om in ons LOB hier nauw aan te sluiten op de wensen en competenties van de studenten. Uit studentenquêtes en tevredenheidsonderzoeken blijkt dat we hier nog in kunnen winnen (maatregel 18).

Van onze gediplomeerde mbo 4 studenten in schooljaar 2021- 2022 stroomde 19% door naar het hbo. Van deze studenten koos 24% voor de RMI (ons eigen hbo), 64% voor een andere opleiding binnen de Hogeschool Rotterdam en 12% voor een van de andere hogescholen in Nederland. En we weten dat 78% van deze doorstroomstudenten na een jaar hun propedeuse heeft gehaald.

De doorstroom binnen ons mbo ziet er als volgt uit:

niveau	Doorstroom met diploma	Switchers*
1	41%	0%
2	10%	2%
3	2%	1%
4	19%	4%

Switchers binnen opleidingen STC.

Loopbaan oriëntatie en begeleiding (LOB)

De tevredenheid van studenten is niet hoog (3,1 op een 5-puntsschaal) over de ondersteuning of informatie die STC biedt over vervolgstappen na de opleidingen voor de niveau 2 t/m 4 opleidingen. STC scoort laag op het aandeel studenten dat positief is over de hulp die we bieden bij de keuze om verder te leren of werken (m.u.v. niveau 1). Wij gaan daarom onze LOB-docenten verder professionaliseren, door training en het vormen van een STC-brede vakgroep. Doel is dat iedere student inzicht krijgt in de vervolgstappen die hij/zij kan nemen die voor hem/haar passend zijn (maatregel 18). Ook in het hoofdstuk stevig fundament nemen we maatregelen op om dit te verbeteren.

Om- en bijscholing professionals

We hebben een sterk aanbod op het gebied van volwassenenonderwijs, om-, her- en bijscholing via STC Next. De om- en bijscholingsmogelijkheden die STC biedt via STC Next zijn bij partners bekend. Met een jaarlijkse omzet van ca. EUR 15 mln. bieden we professionals werkzaam in en om de haven ruime mogelijkheden. Met gemeenten en UWV hebben we raamcontracten voor bij- en omscholing van werkzoekenden. Specifiek voor de bedrijven in het Haven Industrieel Complex (HIC), werkenden, werkzoekenden en uitkeringsgerechtigden hebben we samen met TCR en de Rijnmondgemeenten Havenleerwerkplaatst.nl opgericht. Hier worden nieuwe werknemers zoveel mogelijk vanuit bestaand werk bijgeschoold, zodat zij door kunnen groeien in het HIC.

Het aandeel BBL-studenten is al geruime tijd licht stijgend (huidige percentage is 33%) maar in absolute getallen stabiel. Het aantal vacatures is echter enorm in het werkveld waar wij voor opleiden. Samen met het bedrijfsleven zetten we dan ook vol in op meer BBL-trajecten. Dit zetten we door, zonder extra aanvullende maatregel. Overigens ondervinden we hier ook weerstand van ROC's, nu van Firda en NOVA die het starten van BBL-opleidingen in de varende beroepen die wij nu slechts in de BOL aanbieden tegenhouden.

Het bedrijfsleven vraagt nadrukkelijk om snel inzetbare mensen, waarbij een sneller traject dan een BBL-traject gevraagd wordt. Er liggen voor STC kansen om onze opleidingen flexibeler in te richten en in de markt te zetten. Bedrijven (én studiekeizers) geven aan dat kleinere eenheden, die gestapeld kunnen worden tot een opleiding gewenst zijn. Ook trajecten die geduid kunnen worden/ingevuld kunnen worden als zogenaamde derde leerweg worden genoemd. Bij de BBL-opleidingen die wij verzorgen stemmen we het programma al af op wat de instromende deelnemers al kennen en kunnen. Hier zien we geen winst te behalen.

Verder dienen we scherp te blijven op de continue vernieuwing van het opleidingsaanbod met een veranderend en innoverend werkveld. In de silo van de opleiding zelf worden wel regelmatig aanpassingen gedaan en worden Kwalificatiedossiers aangepast, maar opleiding overstijgend denken over het totaal-aanbod van STC levert mogelijk nieuwe inzichten op, of zelfs volledig nieuwe opleidingen.

Zo willen we een breed basisjaar Logistiek ontwikkelen, met versnellingsmogelijkheden voor vmbo-leerlingen die bepaalde competenties al behaald hebben. Na het basisjaar is dan uitstroom richting werk mogelijk (met een startkwalificatie niveau 2), maar ook doorstroom richting warehousing, havenlogistiek, of luchtvaart. We creëren met dit brede basisjaar logistiek de mogelijkheid tot versnelling, oriëntatie en flexibiliteit in één (maatregel 17).

We doen overigens niet mee met het domein overstijgende oriëntatie programma. Dat heeft alles te maken met het feit dat onze opleidingen zich in slechts twee sectoren bevinden (MTLM en TGO).

Daarnaast vraagt de flexibilisering aandacht via modulair onderwijs en meerdere startmomenten; zie hiervoor ook hoofdstuk Wendbaarheid van dit uitvoeringsplan. Een aantal van onze keuzedelen (Waterstof, Renewable Energy) - ontwikkeld in samenwerking met het practoraat - wordt al aangeboden aan professionals. Dit biedt ook kansen voor andere modules. Daarom ontwikkelen we samen met de bedrijven minimaal vier modules die relevant zijn voor de sectoren waar we voor opleiden. Het gaat hierbij om thema's die aanvullend zijn op het reguliere aanbod, die veelal nieuw zijn voor de sector en die geschikt gemaakt kunnen worden voor extra aanvullende programma's in het regulier onderwijs (maatregel 12 en 13).

Maar we willen veel verder gaan en nemen vier jaar de tijd om elke opleiding om te vormen naar een modulaire opleiding tenzij die door externe eisen (aan de orde bij de nautische beroepen) niet mogelijk is (maatregel 11).

Bij het ophalen van de vraag die het bedrijfsleven heeft ten aanzien van ons aanbod, doen we onder de paraplu van het samenwerkingsverband HCCE mee aan het aanvragen van een subsidie in het kader van de LLO-katalysator regeling. De vier Randstad-ROC's (Mondriaan, Albeda, Zadkine, DaVinci) die met ViaDelta een LLO-programma willen ontwikkelen, hebben ons gevraagd om pas nadat hun aanvraag is gehonoreerd, de aanvraag van HCCE in te dienen.

2.2. Te bereiken resultaten

Om te kunnen nagaan of we de doelstellingen bereiken, zijn de volgende indicatoren relevant. Onderstaande indicator geven een indicatie over de doorstroom.

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat) en in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit mbo. (Op instellingsniveau en uitgesplitst naar beroepsopleidingen die nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio irt prio 2.)	MBO raad en DUO	bc047	Goederenvervoer	2	77,6%	78%	79%
		bc075	Havenlogistiek	2	80,0%	80%	80%
		bc075	Havenlogistiek	3	72,7%	77%	82%
		bc075	Havenlogistiek	4	70,1%	76%	82%
		bc108	Railvervoer	3	68,9%	77%	82%
		bc124	Industrieel onderhoud	2	93,8%	94%	94%
		bc155	Operationele techniek	3	78,8%	80%	82%
		bc155	Operationele techniek	4	85,9%	86%	87%
		bc186	Koopvaardij SMBW	2	87,5%	88%	88%
		bc202	Zeevisvaart SW6	2	83,3%	84%	84%
		bc287	Middenkader transport en logistiek	4	76,4%	79%	82%
		bc293	Havenoperaties	2	78,4%	79%	80%
		bc293	Havenoperaties	3	76,2%	79%	82%
		bc293	Havenoperaties	4	72,7%	78%	82%
		bc416	Logistiek	2	72,1%	79%	80%
		bc416	Logistiek	3	48,8%	66%	82%
		bc417	Supervisors logistiek	4	76,7%	78%	82%
		bc418	Bootmannen	3	92,9%	93%	93%
		bc419	Binnenvaart	2	86,4%	87%	88%
		bc419	Binnenvaart	3	72,4%	77%	82%
	bc419	Binnenvaart	4	86,4%	86%	87%	

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
	MBO raad en DUO	bc450	Maritieme techniek	3	91,7%	92%	92%
		bc450	Maritieme techniek	4	73,1%	78%	82%
		bc477	Maritiem officier	3	--	77%	82%
		bc477	Maritiem officier	4	79,5%	81%	82%
		Totaal	Totaal	Totaal	76,3%	77%	80%
		Totaal	Totaal	2	78,3%	79%	80%
		Totaal	Totaal	3	72,1%	77%	82%
		Totaal	Totaal	4	77,2%	78%	82%

Indicator	Bron	BC-code	Beroepsopleiding	niveau	2020/'21	Midterm 2025	Ambitie 2027
Studiesucces 1e jaars hbo	MBO raad en DUO	bc155	Operationele techniek	4	77%	80%	82%
		bc075	Havenlogistiek	4	71%	80%	82%
		bc419	Binnenvaart	4	.		
		bc450	Maritieme techniek	4	85%	85%	86%
		bc477	Maritiem officier	4	86%	86%	87%
		bc490	Management transport en logistiek	4	78%	80%	82%
		bc500	Luchtvracht	4	83%	83%	84%
		bc501	Operationele processen op de luchthaven	4	79%	80%	82%
		Totaal	Totaal	4	78%	80%	82%

Onderstaande tabel geeft een indicatie over de aanbodkant in maatwerk

Indicator	Bron	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
<p>Beschrijving van het aanbod aan maat-werkopleidingen (kwalitatieve indicator):</p> <ul style="list-style-type: none"> > Binnen welke opleidingsdomeinen en leerwegen er maatwerk-opleidingen beschikbaar zijn > Voor welke doelgroepen maatwerkopleidingen beschikbaar zijn > Op welke vlakken wordt maatwerk geboden, zoals onderwijsduur-verkorting, meerdere startmomenten, leren op bedrijfslocaties etc. 	Gegevens te verzamelen door de instelling	Zie aanbod STC Next	<p>Het eerste en tweede leerjaar van elke opleiding modulair (maatregel 11)</p> <p>2 innovatieve keuzedeelmodulen (maatregel 12)</p>	<p>Het derde en vierde leerjaar van elke opleiding modulair (maatregel 11)</p> <p>Geïntegreerde leerweg vo-mbo (maatregel 15)</p> <p>4 innovatieve keuzedeelmodulen (maatregel 12)</p> <p>Breed basisjaar Logistiek (maatregel 17)</p> <p>Doorstroomprogramma mbo-hbo Logistiek (maatregel 14)</p>



2.3. Maatregelen

Om deze resultaten te bereiken en op die manier het STC het Leven lang Ontwikkelen te versterken, nemen we de volgende maatregelen. Hoe deze STC maatregelen de doelstellingen en maatregelen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo dienen, hebben we opgenomen in [bijlage 2](#): Relatie uitvoeringsplan en werkagenda mbo 2023-2027.

11. Elke opleiding wordt omgevormd naar een modulaire opleiding, tenzij dit door externe eisen niet mogelijk is. Wij benutten 2024 voor het omvormen van het eerste jaar, 2025 voor het tweede jaar, 2026 voor het derde jaar en 2027 voor het vierde jaar.
12. We ontwikkelen samen met bedrijven minimaal vier modules rondom thema's die relevant zijn voor de sectoren waarvoor we opleiden. Het gaat hierbij om thema's die aanvullend zijn op het reguliere aanbod, die veelal nieuw zijn voor de sector en die geschikt gemaakt kunnen worden voor extra aanvullende programma's in het regulier onderwijs.
13. Relevante ontwikkelde modules (gericht op innovaties) zetten we actief in de markt via STC Next.
14. Voor onze niveau 4-opleidingen Logistiek ontwikkelen we een doorstroomprogramma mbo-hbo; om deze programma's te kunnen ontwikkelen voeren we de benodigde opleidingsanalyses uit.
15. We creëren een geïntegreerde leerweg vo-mbo. Dat wil zeggen: leerjaar 3 en 4 van leerlingen in het vo in onze regio worden gecombineerd met leerjaar 1 en 2 van ons mbo.
16. We breiden de activiteiten uit die studiekeziers in staat stellen kennis te maken met het vakgebied. Vanuit het voortgezet onderwijs naar het mbo en vanuit het mbo naar het hbo. We positioneren de beroepen waarvoor wij opleiden als de goedbetaalde en duurzame arbeidsplaatsen van Nederland.

17. We creëren een breed basisjaar logistiek, waarbij we met vmbo-scholen (in elk geval ons eigen vmbo) preferred supplier-afspraken maken over het realiseren van versnelling daar waar dat mogelijk is.
18. We professionaliseren onze LOB-docenten, door training en het vormen van een vakgroep. Iedere student krijgt gedurende zijn/haar opleiding inzicht in de vervolgstappen die hij/zij kan nemen. Alle opleidingen geven hier actief invulling aan.

Maatregel regionaal

3. voortzetten van de diverse initiatieven en gremia, waarin de instellingen zowel op bestuurlijk niveau als op tactisch/operationeel niveau samenwerken: Het Rotterdamse Onderwijsbeleid, de mbo-agenda, sectorkamers vo, mbo, en hbo, het bestuurlijk platform vo-mbo "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" met daarbinnen:
 - ▶ Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente);
 - ▶ Regionale aanpak VSV;
 - ▶ Drie STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs).

3 AMBITIE verbinding versterken



Bij STC krijgt iedereen een gelijke kans zich te ontplooiën en iedereen kan zichzelf zijn. We kennen de belevingswereld van onze leerlingen, studenten en mensen die werken in onze sectoren in al hun diversiteit. Het welzijn van onze leerlingen, studenten en medewerkers staat voorop.

In deze uitvoeringsagenda leggen we de nadruk op het bereiken van de volgende doelstellingen:

VERBINDING VERSTERKEN

1. Op school en bij onze leerbedrijven creëren we een klimaat waarbij studenten en leerlingen zich veilig en gezien voelen. We voeren daarbij een sociaal veiligheidsplan uit, dat gemaakt is door studenten en personeel.
2. We zorgen ervoor dat het onderwijs continu aansluit bij verschillende leefwerelden, behoeftes en veranderingen.
3. We zorgen ervoor dat studenten zich thuis voelen en we verminderen ons voortijdig schoolverlaten.
4. We versterken de begeleiding van studenten bij stages en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. We accepteren geen stagediscriminatie en nemen maatregelen ter voorkoming hiervan.

3.1. Analyse huidige situatie

Inclusiviteit en gelijkwaardig behandelen

Het STC is een inclusieve school. Iedereen die wil werken in het haven-industrieel complex is welkom. Gelijke behandeling dus voor iedereen, ongeacht seksuele oriëntatie, geslacht, fysieke gesteldheid, afkomst, achtergrond of huidskleur. Als je bij het STC komt, kun je erop vertrouwen dat je in een veilige omgeving een degelijke opleiding met een uitstekend loopbaanperspectief krijgt, met de begeleiding die daarvoor nodig is. Voor studenten met een ondersteuningsbehoefte wordt tijdens de intakeprocedure vastgesteld welke begeleiding er nodig is en hoe het onderwijs voor hen passender gemaakt kan worden. Afspraken hierover worden vastgelegd.

Als verticaal beroepscollege heeft het STC opleidingen in huis van vmbo tot master. En al onze studenten zijn ons even waardevol. Een mooi voorbeeld hoe dit in de praktijk werkt is de studentenroeivereniging waar studenten van het mbo en het hbo gezamenlijk roeien. Dit voorbeeld nodigt uit tot navolging. Dat kunnen we niet alleen bereiken, maar pakken we op vanuit het Hoboken overleg. Hier werken we gezamenlijk met de gemeente Rotterdam aan:

- ▶ Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten
- ▶ Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven zoals studieverenigingen te ondersteunen en begeleiden
- ▶ Afspraken over participatie in studentenleven, met aandacht voor introductie en studentensport.

Iedere student heeft een fysieke STC-studentenkaart. En er bestaat al een MBO-card, waarmee elke MBO-student de kans heeft gratis of met korting naar kunst en cultuur te gaan. Het STC gaat zich in samenwerking met het Hobokenoverleg en de gemeenten hard maken om de kortingen die met deze kaarten verkregen kunnen worden te vergroten. (regionale maatregel).

Welzijn en veiligheid

De laatste jaren zien we dat steeds meer studenten met een ondersteuningsbehoefte zich melden voor extra begeleiding. Dit kan bij de start van de opleiding zijn, maar even zo vaak gaandeweg. Waar in 2018-2019 nog 10,7% van de studenten zich meldde voor begeleiding, is dit in 2021-2022 17,8%. De toegenomen vraag naar begeleiding en het zoeken naar nieuwe manieren om de verbinding en relatie te krijgen en te behouden met de studenten is een vraagstuk waar structureel aandacht voor nodig blijft. Studenten worden nu nog aangemeld door hun SLB'er. In de eindevaluatie Jongeren in kwetsbare positie is naar voren gekomen dat studenten zich ook graag rechtstreeks wilden kunnen aanmelden voor begeleiding; daaraan wordt nu uitvoering gegeven.

STC heeft het aanbod van begeleiding op de probleemgebieden School, Thuis en Ontwikkeling en aanleg gecontinueerd door inzet van specifieke begeleiders zoals schoolmaatschappelijk werk en Begeleiders passend onderwijs. Dit was een van de maatregelen die voort is gekomen uit het onderzoek Jongeren in kwetsbare posities. We hebben de infrastructuur om de begeleiding te kunnen bieden goed op orde met heldere processen voor eerstelijnsbegeleiding door de SLB'er en docent, tweedelijnsbegeleiding door gespecialiseerde begeleiders en derdelijns begeleiding door externe professionals. Deze actoren werken over heel STC goed samen. Een van de maatregelen uit de vorige strategische kwaliteitsagenda van STC was om een vaste begeleider van de tweede lijn te koppelen aan de SLB'ers. Deze tweedelijnsbegeleider zorgt voor het gezamenlijk bespreken van klassen, het bijtijds signaleren van problematiek en het coachen van de SLB'er bij het ondersteunen van de student (naar het model van de Klas als Werkplaats). Op dit moment worden alle SLB'ers van de eerstejaarsklassen gekoppeld aan een vaste begeleider. Op het gebied van vroegtijdige signalering is de eerstelijnsbegeleiding nog niet altijd adequaat toegerust en wordt nog te vaak een beroep gedaan op de expertise van de tweedelijnsbegeleiders. Ook het handelingsperspectief na signalering is niet bij iedereen even helder. Dit pakken we aan door te investeren in professionalisering en facilitering (maatregel 20).

Meerdere keren per jaar verzorgen we een training suïcidepreventie (voor onderwijzend personeel) en sinds 2022 zetten we een schoolpsycholoog in. In samenwerking met Youz implementeren we het programma Helder op School en zetten we gezondheidscoaches in. STC is aangesloten bij De Gezonde School. Er worden regelmatig gastlessen en workshops voor studenten georganiseerd rondom veiligheid en studentenwelzijn, zoveel mogelijk binnen de context van hun toekomstige beroep. Het STC organiseert voor studenten een financieel spreekuur en verzorgt op dit gebied ook advisering. De Verbeteragenda Passend Onderwijs voeren we uit en hebben we niet als aparte maatregel opgenomen in deze agenda.

Wet- en regelgeving omtrent veiligheid en welzijn is vastgelegd in intern beleid waarbij de Ondernemingsraad en de studentenraad intensief bij zijn betrokken. Volgens de laatste JOB en interne studentenenquête voelt 79% van de studenten zich veilig. Daarnaast is veiligheid en welzijn onderwerpen die in mentorlessen, studentarena's en studentenraden worden besproken. Dit willen we met specifieke maatregelen verder intensiveren dan wel borgen (maatregel 20 en 21).

STC heeft zich samen met andere Rotterdamse scholen aangesloten bij het convenant veiligheid. Dit convenant voeren we voor zover we dat nog niet deden uit. Zo organiseerde wij al jaarlijks voor een aantal opleidingen een 'week van de veiligheid' om studenten voor te bereiden op veilig werken. Deze STC-veiligheid-week gaan we laten samenvallen met de Rotterdamse week (regionale maatregel 5).

Er is toenemende maatschappelijke aandacht voor ondermijnende criminaliteit. Binnen STC zijn we bewust van de kwetsbaarheid van onze studenten in het werkveld waar wij voor opleiden en we zetten hier preventieve maatregelen op in. Een voorbeeld hiervan is de samenwerking met de wijkagent en met de douane (Dealen met Drugs). Ook is er een goede samenwerking met andere Rotterdamse scholen inzake de thema's veiligheid, studentenwelzijn en inclusie en worden er gezamenlijke studiedagen georganiseerd over thema's als: 'Financiële gezondheid' en 'Wat als jeugdcriminaliteit de school in komt'. Ter voorbereiding op de stage in de haven krijgen studenten weerbaarheids-trainingen.

Middels het centraal melden en registreren van calamiteiten (iedere opleiding dient periodiek een incidentenrapportage bij Bureau Veiligheid in) houden we zicht op de ontwikkelingen. We zien hier geen stijgende trend.

Uit de JOB-enquête blijkt dat 79% van de studenten zich veilig voelt bij het STC. Over het veilig voelen bij het leerbedrijf hebben we geen gegevens. Middels de NP peiling weten we dat 11% van onze studenten zichzelf een

slechte mentale gezondheid toedicht. We willen hier meer van weten én er nu al verandering in brengen. Middels het organiseren van studentenarena's specifiek rondom de thema's Welzijn, Veiligheid en Inclusie gaan we leren van onze studenten. Door de inzet van dit instrument (studentarena's) vergroten we tegelijk het bewustzijn bij studenten en collega's. Met de uitkomsten en aanbevelingen van de studentarena's wordt het (sociaal)veiligheidsbeleid aangepast (maatregel 20 en 21).

Voortijdig schoolverlaten

Ook bij het STC is het voortijdig schoolverlaten (vsv) gestegen, net als bijna overal elders in het land. Dit blijkt uit de nieuwe vsv-cijfers (2021-2022). De nasleep van corona en de krappe arbeidsmarkt die veel studenten verleidde om werk boven studie te verkiezen, zijn de hoofdoorzaken van deze stijging. Daarnaast vielen veel jongeren uit door sociaal-emotionele problemen, financiële problemen of verkeerde studiekeuze.

Bij het STC zien we met name op niveau 3 en niveau 4 een stijging. Op niveau 1 is juist een sterkte daling te zien en de stijging op niveau 2 is minimaal. Wanneer we de landelijke en regionale stijging van het vsv vergelijken met onze cijfers en de ambitie uit de vorige Strategische Kwaliteitsagenda om het vsv op niveau 1 en 2 te laten dalen, dan is de voorzichtige conclusie dat we op dit punt voortgang hebben geboekt.

Het STC heeft samen met de regionale mbo-instellingen, vier Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's) en de samenwerkingsverbanden in het voorgezet onderwijs afspraken gemaakt om het vsv in de regio te laten dalen. Het streven is om in de regio Rijnmond het vsv te stabiliseren, de ambitie is een lichte reductie. De uitdaging is groot. Dit vraagt om goed afgestemde interventies.

Vrijwel alle instellingen, ook het STC, kiezen voor aanvullende interventies die de eerste lijn versterken. Bij het STC doen we dit onder andere door Klas als

Werkplaats (KAW) in te zetten op de plekken waar ons vsv-percentages de laatste jaren het hoogst was, namelijk op niveau 1 en niveau 2, vooral in de opleidingen Logistiek en Vervoer en Havens. Nu dit een succesvolle aanpak lijkt te zijn, is het zaak om de maatregel goed te verankeren. We breiden deze aanpak dan ook uit naar niveau 3 en 4 (maatregel 23).

De afgelopen jaren heeft onze inzet om de vsv-cijfers goed inzichtelijk te krijgen een positief effect gehad. Het bewustzijn van docenten en SLB'ers is verhoogd, zij hebben hun vaardigheden om in gesprek te gaan met de studenten doorontwikkeld, er is een dashboard dat de uitval van studenten inzichtelijk maakt en vsv is een vast onderdeel van de tertaalgesprekken met het College van Bestuur.

Studenten die een verkeerde studiekeuze hebben gemaakt of om andere redenen willen stoppen met de opleiding worden niet zomaar uitgeschreven, maar door een team van begeleiders met expertise op dit gebied begeleid naar een andere opleiding die beter aansluit bij hun wensen en behoeften, zodat ook hier vsv wordt voorkomen. STC is diverse trajecten gestart om studenten te motiveren alsnog een kwalificatie binnen STC te halen. Denk aan initiatieven als de tweede instroom, een doorstroomklas of herstartklas.

Vanuit het programma Nazorg bieden wij begeleiding naar een vervolgopleiding of werk. Het programma is er voor onze studenten op niveau 2 die dat nodig hebben. Nazorg start in het laatste jaar van de opleiding en loopt door tot na hun diplomering. In 2024 continueren we dit programma (maatregel 2024).

Vsv wordt wel eens een veelkoppig monster genoemd; er bestaat geen tovermiddel om alle vsv te voorkomen. Daarom continueren we kennisdelings-bijeenkomsten waarin de best practices gedeeld worden. Met deze stappen en de doorontwikkeling van onze kennis en dashboards borgen wij de inzet op vsv. De opleidingen sturen actief op deze cijfers en werken aan verdere verbetering samen met onze regiopartners (regionale maatregel 6).

Stageplaatsen en stagediscriminatie

In het eerdere hoofdstuk over LLO hebben we diverse maatregelen benoemd om studenten een goed beeld te geven over hun stage- en doorstroommogelijkheden. Hier richten we ons op het onderwerp stageplaatsing en stagediscriminatie.

Mbo-studenten van STC vinden over het algemeen gemakkelijk een stage, dit vanwege de grote vraag naar arbeidskrachten in de sectoren waar STC voor opleidt. Door het intensief koppelen van leerbehoeften van studenten aan bedrijven worden de studenten zo objectief mogelijk geplaatst. Een goede samenwerking tussen school, stagebedrijf en SBB is hierbij de basis. Afhankelijk van het niveau van de opleiding, maar ook van de ontwikkelfase van de student, krijgen studenten meer verantwoordelijkheid om eerst zelf een stageplek te vinden. Niveau 2 studenten worden hierin altijd intensief begeleid. Studenten met een ondersteuningsbehoefte begeleiden we specifiek in het vinden van een passende plek, waarbij met het bedrijf afspraken gemaakt worden om de stageplek adequaat in te richten.

Er is bij STC een klachtenprocedure en een meldpunt voor ongewenst gedrag. In de afgelopen jaren zijn daar geen meldingen binnen gekomen die gaan over stagediscriminatie. Daar trekken we echter niet de conclusie uit dat alles goed gaat. We willen dat iedere student zich veilig weet binnen het muren van de school én binnen de BPV. Omdat we er ons terdege van bewust zijn dat dit niet op te lossen is met alleen een meldpunt, pakken we dit breder aan: We gaan al onze medewerkers trainen op het gebied van welzijn, sociale veiligheid en weerbaarheid. Specifiek onze BPV-begeleiders gaan we gezamenlijk met de stagebegeleiders van onze stagebedrijven opleiden in deze thema's. Zodat zij stagediscriminatie en ander ongewenst gedrag herkennen, voorkomen en aanpakken (maatregel 25 en 26) en de studenten hierin goed kunnen begeleiden.

Onze studenten krijgen als voorbereiding op hun stage onderwijs dat gericht is op het vergroten van hun handelingsperspectief bij ongewenst gedrag. Hier hoort ook bij het onder de aandacht brengen van de STC-klachtenprocedure, het meldpunt en het meldpunt stagediscriminatie bij het SBB. Het STC wil het belang van dit landelijke centrale meldpunt benadrukken, omdat dit past bij de verantwoordelijkheid die SBB heeft voor erkenning van leerbedrijven (maatregel 27).

De gemeente Rotterdam doet momenteel eveneens onderzoek naar stagediscriminatie; op basis hiervan zal een aanpak worden voorgesteld. STC neemt deel aan het onderzoek en zal zich aansluiten bij de aanpak.

Onze (BOL) studenten geven aan weinig tevreden te zijn over de begeleiding door STC tijdens de stage. Maar wel over de stagebegeleider van het bedrijf zelf. Hier liggen mogelijkheden ter verbetering. De opleidingen waar dit aan de orde is hebben hierop ook al verbetermaatregelen geformuleerd, waarbij het BPV-stageprotocol hierbij de leidraad is geweest. In dit protocol staat ook het aantal contactmomenten voorgeschreven met de student en de stagebegeleider van school en van het stagebedrijf. Het opvolgen van deze verbetermaatregelen wordt intern middels de eigen PDCA-cyclus gemonitord. We formuleren hierop geen extra maatregelen in deze kwaliteitsagenda, maar nemen de tevredenheid van studenten wel op als belangrijke indicator.

Voor de volledigheid willen we nog vermelden dat het bezoeken van de student tijdens de BPV periode bij de zeevaart niet fysiek mogelijk. De student bevindt zich dan namelijk op zee. Hiervoor worden dan andere vormen van contact gevonden.

Medezeggenschap/Studentenraad

De medezeggenschap van de studenten is in formele zin georganiseerd met een centrale studentenraad. De mbo-opleidingen zijn binnen het STC geclusterd over 4 colleges. Elk college heeft een eigen studentenraad. Daarmee is de

medezeggenschap van de studenten geregeld dicht bij het onderwijs zelf. Waarbij afgevaardigden van de decentrale raden de centrale raad vormen. Over de jaren heen zien we dat de motivatie van studenten om deel te nemen aan de studentenraad varieert, maar dat we altijd een stabiele vaste kern hebben. De studentenraad wordt ondersteund door een beleidsmedewerker. Ze nemen actief deel aan JOB-bijeenkomsten en scholing en laten zich ook horen als de wethouder hen uitnodigt. In het Hoboken-overleg hebben we als mbo-instellingen ons gezamenlijk uitgesproken om samenwerking tussen onze studentenraden te organiseren (Regionale maatregel 4). Om vooral uit de mond van onze studenten zelf te horen hoe we gelijkwaardige behandeling van MBO studenten in onze regio kunnen bevorderen.

Tevredenheidsmeting

In de JOB wordt uitgevraagd of studenten tevreden zijn over de begeleiding. Bij bespreking van de uitkomsten hebben we gemerkt dat studenten deze vraag zeer divers interpreteren. De één geeft een oordeel over de begeleiding van een individuele docent, de ander geeft een oordeel over het hele team, weer een andere geeft een oordeel over de studieloopbaanbegeleider en weer een ander een oordeel over de kwaliteit van de afdeling begeleiding. In de tweejaarlijkse STC tevredenheidsenquête gaan we dit op een eenduidiger manier uitvragen. Ook overigens halen we met de al eerdergenoemde studentarena's op veel frequentere basis meer kwalitatieve informatie op.

3.2. Te bereiken resultaten

Om te kunnen nagaan of we de doelstellingen bereiken, zijn de volgende indicatoren relevant.

Indicator	Bron	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
% studenten dat zich veilig voelt op de instelling (instellingsniveau)	JOB	79%	81%	85%
% studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)	Nieuw	Geen	Nulmeting	ntb na nulmeting
% studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid (instellingsniveau)	Studentenpeiling NP	11%	11%	10%

Indicator	Bron	Beginsituatie		Midterm 2025	Ambitie 2027	
De aantallen nieuwe vsv per jaar instellingen/ opleidingsniveau/ leerweg	DUO	STC mbo:		6,07%	5,80%	5,50%
		niv.1 bbl:		16,13%	<16,13%	<16,13%
		niv.1 bol:		16,13%	<16,13%	<16,13%
		niv.2 bbl:		12%	10,50%	9,20%
		niv.2 bol:		14%	10,50%	9,20%
		niv.3 bbl:		7%	6,50%	5,70%
		niv.3 bol:		6%	5,90%	5,70%
		niv.4 bbl:		12%	7,00%	3,00%
		niv.4 bol:		4%	3,50%	3,00%

* Op MBO-1 zitten wij met een beginsituatie van 16,13% onder de OCW-streefnorm (2024-2025) welke 22% is. Onze ambitie is om te blijven verbeteren op MBO-1. Op MBO-3 hebben wij een andere (realistischere) ambitie dan de OCW streefnorm, namelijk de ambitie om de cijfers terug op het niveau te krijgen van 2018-2019 (Pre -Corona). Op MBO-4 BBL zijn we ambitieus maar verwachten wij dat dit haalbaar is gezien de relatief kleine populatie.

Indicator	Bron	Beginsituatie		Midterm 2025	Ambitie 2027
		Beroepsopleiding		Aandeel	Aandeel
				Aandeel	Aandeel
Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft (instelling/ opleidingsniveau)	CBS via DUO	Entree niv 1	--	--	--
		Industrieel onderhoud niv 2	--	--	--
		Goederenvervoer niv 2	89%	89%	89%
		Personenvervoer niv 2	90%	90%	90%
		Havenlogistiek niv 2	--	--	--
		Koopvaardij SMBW niv 2	82%	82%	82%
		Zeevisvaart SW6 niv 2	--	--	--
		Havenoperaties niv 2	82%	82%	82%
		Logistiek niv 2	79%	79%	79%
		Binnenvaart niv 2	82%	82%	82%
		Totaal niv.2	81%	81%	81%
Het aandeel studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en naar wel/ geen ondersteuningsbehoefte.	JOB	STC	46%	58%	70%
		Niveau 1 totaal	92%	92%	92%
		Niveau 1 zonder ondersteuning behoefte	100%	100%	100%
		Niveau 1 met ondersteunings behoefte	86%	88%	90%
		Niveau 2 totaal	61%	68%	75%
		Niveau 2 zonder ondersteuning behoefte	65%	70%	75%
		Niveau 2 met ondersteunings behoefte	62%	69%	75%
		Niveau 3 totaal	40%	50%	60%
		Niveau 3 zonder ondersteuning behoefte	40%	50%	60%
		Niveau 3 met ondersteunings behoefte	40%	50%	60%
		Niveau 4 totaal	44%	55%	65%
		Niveau 4 zonder ondersteuning behoefte	42%	52%	61%
Niveau 4 met ondersteunings behoefte	50%	60%	69%		

* studenten hebben een zeer diverse invulling van het begrip begeleiding. Dat maakt dat de uitkomst van deze vraag in de job-enquête geen goed beeld geeft. In onze eigen twee jaarlijkse studenttevredenheid enquête gaan we dit eenduidig uitvragen.

3.3. Maatregelen

Om deze resultaten te bereiken en op die manier het STC de verbinding te kunnen versterken, nemen we de volgende maatregelen. Hoe deze STC maatregelen de doelstellingen en maatregelen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo dienen, hebben we opgenomen in [bijlage 2](#): Relatie uitvoeringsplan en werkagenda mbo 2023-2027

19. We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering.
20. We organiseren acht studentarena's specifiek rondom de thema's Welzijn, Veiligheid en Inclusie om te leren van onze studenten en het bewustzijn bij studenten en collega's te vergroten. De ambitie hierin is dat elke STC-student twee keer een gesprek voert en hierin reflectie en input geeft over dit thema aan de instelling.
21. Met de uitkomsten en aanbevelingen van de studentarena's wordt het beleid en de instrumenten structureel aangepast.
22. Om de gelijkwaardigheid en het gevoel van saamhorigheid met het STC te benadrukken organiseren we jaarlijks een (sociaal) evenement voor alle studenten van het STC.
23. Klas Als Werkplaats wordt methodisch verder ontwikkeld en we breiden dit uit naar niveau 3 en niveau 4, om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.
24. We continueren het programma Nazorg.
25. Al onze medewerkers worden getraind op het gebied van welzijn, sociale veiligheid en weerbaarheid.
26. We stellen voor alle opleidingen dedicated BPV-begeleiders aan die we jaarlijks gezamenlijk met de stagebegeleiders van onze werkveldpartners opleiden. Dit doen we door bijscholing op een actueel onderwerp of vaardigheid en een sociaal (netwerk) evenement.
27. We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.

Maatregel regionaal

4. alle Rotterdamse mbo's stimuleren een samenwerking tussen de centrale studentenraden van de instellingen.
5. voorlichting en bewustwording veiligheid buiten de schoolmuren, in het kader van het plan onderwijsinstellingen 'Veiligheid in en om het onderwijs van de gemeente Rotterdam'; organisatie Week van de Veiligheid.
6. in de regio worden de bestaande vsv-aanpak en samenwerking daarop voortgezet.



We kennen onze visie op onderwijs en handelen hiernaar. Alle opleidingen bij het STC voldoen tenminste aan de basiskwaliteit van de Inspectie. We zorgen ook voor een stevig fundament voor de vakken LOB, Burgerschap, Nederlands en Rekenen.

De komende jaren willen we ons fundament verder versterken. Onderdeel daarvan is verdere ontwikkeling van de basisvaardigheden van leerlingen en studenten. We willen hen daarbij ook bewust maken van de mogelijkheden en risico's van online en digitaal leren en werken.

4.1. Analyse huidige situatie

Beheersing Nederlands en rekenen

Conform onze onderwijsvisie vullen we de vakken Nederlands en rekenen zoveel mogelijk beroepsgericht in. Zo passen we casuïstiek uit het toekomstige werkveld toe of integreren we Nederlands en rekenen met andere vakken. Dit stimuleert de motivatie van de student en maakt het voor de student zinvol om zich verder te bekwamen in deze vakken. In plaats van een algemene basis willen we als STC juist verder inzetten op het beroepsgerichte aspect van de vakken Nederlands en rekenen.

De wijze waarop deze vakken worden verzorgd, wordt per opleiding bepaald. Iedere opleiding houdt zich aan de gestelde norm en de huidige inrichting van de KD's. Kennisdeling binnen de opleidingen is op orde, maar door de krimp in formatie zijn de teams klein geworden en is er vaak sprake van eenpitters wat betreft rekenen en taal. Daarom zetten we in op kennisdelen en professionalisering middels centrale vakgroepen (maatregel 30). Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen. Als resultaat van deze maatregelen willen we een hogere tevredenheid van de studenten over de lessen Nederlands en Rekenen bereiken, terwijl we ook bereiken dat wat betreft Nederlands ook op

niveau 4 80% slaagt, en dat voor rekenen op elk niveau minimaal 70% slaagt. STC biedt extra ondersteuning aan studenten met dyslexie en dyscalculie, maar ook bij andere diagnoses als AD(H)D, autisme, e.d.

Studieachterstanden worden bij STC tot nu toe altijd in reguliere schooltijd geadresseerd. In principe is het streven om middels differentiatie (zie onze visie op onderwijs) vroegtijdig achterstanden te ontdekken en in de gewone lessen aan te sluiten bij hetgeen de student nodig heeft. Maar een extra onderwijsperiode, waarin (toekomstige) studenten zich kunnen richten op het wegwerken van achterstanden – en dan niet alleen in Nederlands en/of rekenen – of kunnen werken aan verbreding, verdieping of versnelling, biedt kansen. STC zal in 2024 voorsorteren op het aanbieden van een extra onderwijsperiode, genaamd 'STC Summer' (maatregel 32)

Laaggeletterdheid (inclusief digitaal)

In onze regio doen Albeda en Zadkine mee aan het LLO-collectief gericht op de laaggeletterden. De beroepscolleges binnen het Rijnmondse verwijzen dan ook naar hen. Studenten die laaggeletterd zijn kunnen naar het Albeda of het Zadkine om daar een A1-opleiding te volgen om vervolgens terug te keren bij het STC. Ook na terugkeer vanuit het Albeda of Zadkine of zonder doorverwijzing naar de ROC's houden wij studenten die moeite hebben met de Nederlandse taal of rekenen (niet veroorzaakt door dyscalculie of dyslexie). Onze aanpak is ook hier weer om middels gedifferentieerd onderwijs (pijler 2 van onze Onderwijsvisie) de studenten de aandacht en ondersteuning te geven die ze nodig hebben. STC hanteert NT2-beleid op het gebied van examinering. Studenten die korter dan zes jaar Nederlands onderwijs hebben gevolgd, krijgen ondersteuning bij toetsen en examens.

Gezien de landelijk afnemende prestaties op taal en rekenen zet ook het STC in op taal en rekenen (zie de hierboven genoemde maatregel 30), maar ook op digitale vaardigheden. Dit laatste doen we door middel van de keuzedelen digitale vaardigheden basis en gevorderd. Deze keuzedelen worden momenteel

aangeboden bij negen opleidingen verspreid over de verschillende locaties en zijn op maat gemaakt voor wat het toekomstige beroep van de studenten vraagt. (maatregel 28). Waarbij we specifiek in het keuzedeel hbo-doorstroom aandacht besteden aan digitale vaardigheden die nodig zijn in het hbo. Dit keuzedeel wordt aangeboden in alle BOL niveau 4-opleidingen.

Vanuit het Practoraat Digital Port Logistics wordt onderzoek gedaan naar de invloed die digitalisering heeft op de beroepen en werkzaamheden van de (beginnende) beroepsbeoefenaar in de internationale logistieke dienstverlening de komende 10 jaar. Ook onderzoeken ze de wijze waarop het onderwijs hierop moet aansluiten. Uit dit overleg is naar voren gekomen dat de professionals in de havenlogistiek naast beroepskennis, behoefte hebben aan aanvullende skills en competenties. Onderwijs gebaseerd op 21st century skills, vertaald naar de supply chain, is een antwoord op deze veranderingen. Het gaat dan om:

- ▶ het vermogen om kritisch en creatief te denken;
- ▶ probleemoplossend vermogen en computational thinking;
- ▶ informatie- en ICT-vaardigheden;
- ▶ mediawijsheid (digitale geletterdheid).

Samen met IT Campus Rotterdam zijn we bezig met de ontwikkeling van trainingen om ook de digitale vaardigheden van de docent te vergroten. De docent kan deze kennis doorgeven aan de studenten en hen kennis laten maken met digitale systemen en applicaties die in de sector worden gebruikt (maatregel 29).

Tot slot noemen wij nog ons burgerschapskader, gericht op zelfredzaamheid en weerbaarheid, ook als het gaat om digitale vaardigheden en risico's.

Versnellen, verdiepen of verbreden

In onze onderwijsvisie staat de tweede pijler voor het aansluiten bij de leerbehoeften en -fase van de student. In het aanbod van elke opleiding zitten

mogelijkheden om te verdiepen of te verbreden. Bijvoorbeeld middels een internationale stage, keuzevak of excursies en studiereizen. Het STC kiest niet voor een apart excellentietraject, maar wil blijven inzetten op de tweede pijler van haar onderwijsvisie zodat elke student passend en uitdagend onderwijs geniet. Wat betreft het aanbod gaan we dat wel verbreden door middel van een extra onderwijsperiode in de zomer, en de door co creatie (werkveld met STC) te ontwikkelen nieuwe modules.

Burgerschapsonderwijs

Begin 2023 heeft het STC een Visie op burgerschap vastgesteld. Dit geeft het kader aan waaraan het burgerschapsonderwijs per opleiding moet voldoen. Jaarlijks worden STC-brede evenementen georganiseerd, zoals het Gesprek over de Vrijheid en het Mbo-jongerendebat. De opleidingen hebben eigen initiatieven op het gebied van burgerschapsonderwijs aanvullend op de centrale activiteiten. Elke opleiding borgt het programma burgerschap in verantwoordingsdocumenten en documenteert in Magister. De burgerschapsdocent houdt de voortgang tijdens de lessen burgerschap bij. Omdat de visie in 2023 is vastgesteld zijn we nu nog bezig met de implementatie en het borgen van het kader. De belangrijkste maatregelen zijn:

- ▶ Elk onderwijsteam vertaalt de burgerschapsvisie met bijbehorende uitgangspunten naar een gezamenlijke aanpak passend bij het team. Dit nemen de onderwijsteams op in teamplannen en professionaliseringsplannen. De burgerschapsvisie en het burgerschapsonderwijs maken deel uit van de PDCA-cyclus van een onderwijsteam.
- ▶ Elk onderwijsteam neemt zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid in het werkveld van de student. Onderwijsteams ondernemen concrete acties die bijdragen aan de rol van burgerschap in het werkveld.
- ▶ Alle medewerkers van het STC hebben een voorbeeldfunctie op gebied van burgerschap (in de vorm van kennis, vaardigheden en houding), passend bij hun eigen rol. De STC-visie op burgerschap maakt deel uit van de informatievoorziening voor nieuwe medewerkers.

Ondersteuning aan docenten burgerschap bieden we door:

- ▶ het ontwikkelen van een STC-docent/bekwaamheidsprofiel burgerschap. Dit bekwaamheidsprofiel wordt ontwikkeld in samenwerking met burgerschapsdocenten en afgestemd met medezeggenschap;
- ▶ het ontwikkelen van een platform waar docenten burgerschap maatschappelijke activiteiten, kennis, actualiteiten, werkvormen, toetsvormen en lesideeën kunnen vinden en delen. Dit platform wordt ontwikkeld in samenwerking met burgerschapsdocenten.
- ▶ het aanbieden van trainingen voor burgerschapsdocenten vanuit de STC-Academy;
- ▶ het aanbieden van professionaliseringsbijeenkomsten.

Wij denken winst te kunnen boeken door het instellen van een centrale vakgroep. We verwachten dat met het instellen van een dergelijke vakgroep een impuls wordt gegeven aan de realisatie van onze visie op burgerschap en de verbetering van de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs binnen STC. Het is dan ook gemakkelijker om aan te sluiten bij landelijke kennisnetwerken (maatregel 32 en 33).



4.2. Te bereiken resultaten

Om te kunnen nagaan of we de doelstellingen bereiken, zijn de volgende indicatoren relevant.

Indicator	Bron	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands/rekenen (instellingsniveau)	JOB	NL: 46%	47%	50%
		RE: 40%	42%	45%
Aandeel gediplomeerden studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (uitgesplitst naar opleiding en examenniveau)	DUO	Niv.2 NL.IE 2F: 94%	94%	94%
		Niv.2 NL.CE 2F: 92%	92%	92%
		Niv.3 NL.IE 2F: ---	95%	95%
		Niv.3 NL.CE 2F: 95%	95%	95%
		Niv.4 NL.IE 3F: 99%	99%	99%
		Niv.4 NL.CE 3F: 76%	78%	80%
		Niv.2 RE: 39%	54%	70%
		Niv.3 RE: 69%	70%	70%
		Niv.4 RE: 49%	59%	70%

Indicator	Bron	Beginsituatie	Midterm 2025	Ambitie 2027
Aantal studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau)	Nieuwe indicator	geen	nulteting	ntb.

4.3. Maatregelen

Om deze resultaten te bereiken en op die manier het STC het stevig fundament verder te versterken, nemen we de volgende maatregelen. Hoe deze STC maatregelen de doelstellingen en maatregelen uit de Regeling Kwaliteitsafspraken mbo dienen, hebben we opgenomen in [bijlage 2](#): Relatie uitvoeringsplan en werkagenda mbo 2023-2027

- 28.** Onderdeel van elke opleiding is de ontwikkeling van de digitale vaardigheden die het huidige en toekomstige beroep van de studenten en leerlingen vraagt.
- 29.** We investeringen in de digitale vaardigheden van medewerkers door trainingen, conferenties, best practices en andere events.
- 30.** We stellen opleiding overstijgende vakgroepen in voor de vakken Nederlands en Rekenen, ten behoeve van kennisdeling en professionalisering. Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen.
- 31.** We ontwikkelen een vijfde onderwijsperiode van een aantal weken waarin studenten achterstanden kunnen wegwerken of extra onderwijs (verbreding/verdieping) kunnen volgen.
- 32.** De maatregelen om het Burgerschapsonderwijs naar een hoger niveau te tillen, hebben we al opgenomen in onze in 2022 vastgestelde visie (zie de analyse vooraan in dit hoofdstuk). Deze maatregelen voeren we in de komende tijd uit.
- 33.** We stellen een vakgroep Burgerschap in.

Implementatie en Verantwoording

In dit uitvoeringsplan hebben we in totaal 39 maatregelen (inclusief 6 regionale maatregelen) gedefinieerd, wat met recht ambitieus genoemd kan worden. Om deze reden is de inzet van iedereen binnen onze organisatie noodzakelijk. Het werken aan deze vernieuwingen zal niet alleen ten goede komen aan onze leerlingen en studenten, maar ook aan al onze medewerkers.

We streven ernaar de uitvoering van de strategische maatregelen direct na het begin van het nieuwe studiejaar 2023-2024 te starten, gezien de urgentie om verbeteringen door te voeren. Dit plan wordt ondersteund door onze Verandervisie Strategie 2027, waarin de 4-R-aanpak centraal staat: Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap.

De Richting die we op willen, staat nu beschreven in dit uitvoeringsplan, inclusief de concrete maatregelen. Het bieden van Ruimte aan medewerkers is de tweede pijler. Ruimte in tijd, in middelen, maar ook in de vrijheid om eigen inbreng te realiseren. We zorgen ervoor dat medewerkers ruimte krijgen om hun eigen ideeën en initiatieven te ontwikkelen en een plaats te geven in de uitvoering. We zorgen er ook voor dat medewerkers kunnen beschikken over de faciliteiten die nodig zijn om dit te kunnen doen. Behaalde successen en mijlpalen zoals de tussenresultaten in 2025 maar ook aantrekkelijke best practices kunnen rekenen op STC-brede aandacht en verspreiding. Een adequate communicatiestrategie hoort daarbij. We vieren onze successen en delen onze kennis via bijvoorbeeld studie-/inspiratiedagen. Op die manier willen we ervoor zorgen dat werken aan het uitvoeringsplan iets is dat energie genereert bij al onze medewerkers.

De laatste twee R'en, Resultaten en Rekenschap, vertalen we in een aantal governance-principes.

- ▶ **Eindverantwoordelijkheid College van Bestuur:** Het CvB draagt de eindverantwoordelijkheid voor zowel de strategie als de uitvoering van de maatregelen in de SKA.
- ▶ **Verantwoordelijkheid realisatie STC MT:** Het Managementteam van STC, inclusief de RMI en STC Next, is collectief verantwoordelijk voor de implementatie en realisatie van de SKA, waarbij een coherente en efficiënte uitvoering van onze strategie gewaarborgd wordt.
- ▶ **Managementcontracten:** We verankeren de veranderopgaves in de organisatie door te werken met opdrachtbrieven/managementcontracten, dat wil zeggen afspraken tussen bestuur en college- en dienstdirecteuren.
- ▶ **Rol van Maatregelregisseurs:** Elk van de SKA-maatregelen wordt geleid door twee regisseurs, zijnde collegedirecteuren, stafdirecteuren of de directeur van Next, die verantwoordelijk zijn voor het realiseren van de specifieke maatregel.
- ▶ **Maatregelplannen:** De concrete realisatie van elke maatregel wordt vastgelegd in een bondig maatregelplan, inclusief activiteiten, betrokken uitvoerders, planning en, indien relevant, een begroting. De bundeling van maatregelplannen en de voortgangsrapportage biedt een geconsolideerd overzicht, waardoor direct inzicht in de voortgang mogelijk is en zowel verantwoording als bijsturing efficiënt kunnen plaatsvinden.

- ▶ **Projectmanager Monitoring en Evaluatie:** Een belangrijke toevoeging is de aanstelling van een Projectmanager M&E, die verantwoordelijk is voor het ontwerpen en faciliteren van een robuust systeem voor monitoring en evaluatie van de SKA, fungerend als een cruciale schakel tussen het directieteam, het CvB en de operationele teams. De maatregelplannen vormen hierin de basis. Ook draagt deze functionaris bij aan het verantwoordingsproces door het faciliteren van transparante en accurate M&E-rapportages, gebaseerd op de in de strategische kwaliteitsagenda opgenomen indicatoren.
- ▶ **Jaarlijkse evaluatie met interne stakeholders:** Elk jaar evalueren wij met de Ondernemingsraad en Studentenraad de voortgang en eventuele benodigde bijstellingen van ons uitvoeringsplan. Ook wordt voortgang gemonitord in onze vaste PDCA-cyclus met betrekking tot teamplannen, collegeplannen en afdelingsplannen en in de jaarkalender van de Raad van Toezicht. Daarnaast bespreken we de voortgang collectief met alle collega's tijdens jaarlijkse studiedagen.
- ▶ **Jaarlijkse evaluatie met externe stakeholders:** De Strategische Kwaliteitsagenda van STC wordt jaarlijks besproken in onze bedrijfstakcommissies. Elke bedrijfstakcommissie levert bovendien een voorzitter voor de Raad van Advies, waarmee jaarlijks een conferentie over een van onze strategische thema's wordt georganiseerd. Deze conferentie biedt inspiratie, vaak door een externe spreker/deskundige, en mondt uit in concrete adviezen voor STC over de implementatie van de SKA. In het Hoboken overleg worden regionaal afgesproken maatregelen periodiek gemonitord en bijgestuurd indien nodig.

Door Richting, Ruimte, Resultaat en Rekenschap slim te combineren, kunnen we ervoor zorgen dat dit uitvoeringsplan een succes wordt waar we met zijn allen graag aan bijdragen.

Met dit uitvoeringsplan zetten wij belangrijke stappen op weg naar een gezonde toekomst voor STC. Met elkaar maken we er een mooi verandertraject van.

Indicatieve begroting middelen Kwaliteitsafspraken en Coalitieakkoord

Jaar	2024	2025	2026	2027	2024 - 2027
<i>(bedragen x 1.000)</i>					
> KA-middelen					
> Regulier investeringsbudget	3.178	3.175	3.175	3.184	12.712
> Practoraten	214	213	213	214	854
> Carrieperspectief	1.457	1.457	1.457	1.457	5.829
> Niveau 2 (vanaf 2025 in lumpsum)	1.340				1.340
Totaal KA-middelen	6.189	4.846	4.846	4.855	20.736
Lumpsum					
> Niveau 2 (vanaf 2025)		1.280	1.280	1.280	3.840
> Nazorg (vanaf 2025)		97	97	97	290
> Begeleiding laatste jaar	132	132	132	132	527
> Schoolkosten 18 - basisvaardigheden	88	88	88	88	352
> Oriëntatieprogramma's	123	123	123	123	492
> Professionaliseringsruimte mbo-docenten	264	264	264	264	1.055
Totaal Lumpsum	607	1.983	1.983	1.983	6.556
Regeling G1 (geen aparte aanvraag nodig, toekenning adhv ratio lumpsum)					
Loopbaanoriëntatie en -begeleiding	281	281	281	281	1.125
Totaal regeling G1	281	281	281	281	1.125
TOTAAL KA en CA middelen	7.077	7.110	7.110	7.119	28.417

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024 -2027 via MBO Raad. Alle bedragen zijn gebaseerd op ongecontroleerde teldatum 1 oktober 2022 (TBG 16 januari 2023) en structureel doorgetrokken. Bedragen zullen daarom in werkelijkheid verschillen.

VERWACHTE KOSTEN (bedragen x 1.000)	DOELSTELLING	2024	2025	2026	2027	Toelichting
VERPLICHTE THEMA'S IN DE BEGROTING						
Extra ondersteuning voor studenten in niveau 2	1.3 Versterken begeleiding, verminderen aantal vroegtijdige schoolverlaters	890	927	927	927	STC zet ook in op extra ondersteuning studenten niveau 2 bij het versterken studieloopbaanbegeleiding (doelstelling 1.2). De beschikbaar gestelde gelden voor extra ondersteuning niv 2 (ca. € 1,3 mln) wordt hiervoor deels aangewend (te weten ca. € 0,4 mln.). Deze kosten staan bij doelstelling 1.2 en niet bij doelstelling 1.3
Carrieperspectief	3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk	1.457	1.457	1.457	1.457	
Practoraten	3.4 Het mbo is een gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	214	213	213	214	
VERDERE BEGROTING						
Prioriteit 1 - Kansengelijkheid	1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten	75	75	75	75	
	1.2 Verbeteren studentenwelzijn en veiligheid	714	664	639	639	
	1.3 Versterken begeleiding, verminderen aantal vroegtijdige schoolverlaters	890	927	927	927	
	1.4 Versterken beroepsgerichte route, verbeteren doorstroming	255	255	255	255	
	1.5 Verminderen laaggeletterdheid		100	150	150	
% Prioriteit 1		27%	28%	29%	29%	
Prioriteit 2 - Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	2.1 Zorgen voor een duurzame plek op de arbeidsmarkt.	881	881	881	881	
	2.2 Creëren van goede stageplekken, voorkomen stagediscriminatie	705	705	779	789	
	2.3 Bijdragen aan om- en bijscholing, met speciale aandacht voor maatschappelijke opgaven	1047	1046	1047	1046	
% Prioriteit 2		37%	37%	38%	38%	
Prioriteit 3 - Kennis, kwaliteit en innovatie	3.1 Verbeteren beheersing Nederlands en rekenen	400	400	300	300	
	3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	153	100	100	100	
	3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk	1457	1457	1457	1457	
	3.4 Het mbo is een gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.	500	500	500	500	Naast practoraten zet STC ook in op ontwikkeling van modules op aanvullende thema's die nieuw zijn voor de sector
% Prioriteit 3		35%	35%	33%	33%	
TOTAAL verwachte kosten	Totaal 2024 - 2027	7.077	7.110	7.110	7.119	

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024 -2027 via MBO Raad. Alle bedragen zijn gebaseerd op ongecontroleerde teldatum 1 oktober 2022 (TBC 16 januari 2023) en structureel doorgetrokken. Bedragen zullen daarom in werkelijkheid verschillen.

Met dit uitvoeringsplan werkt STC aan de uitvoering van haar strategie en tevens aan de uitvoering van de werkagenda mbo. In onderstaande tabel is aangegeven welke maatregelen uit het uitvoeringsplan bijdragen aan welk doel in de werkagenda mbo. Uit de tabel wordt duidelijk dat STC met de maatregelen uit het uitvoeringsplan bijdraagt aan alle 12 doelen en onderliggende maatregelen die in de werkagenda mbo zijn benoemd. In de derde kolom is de koppeling met de maatregelen zoals STC deze heeft opgenomen in haar agenda te vinden, wanneer er geen STC maatregel is opgenomen dan is dit onderbouwd in de analyse.

Prioriteit 1. Bevorderen kansengelijkheid

Doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland	1.1.1 Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	In het hoofdstuk Verbinding versterken wordt toegelicht hoe we als instelling samenwerken met de mbo-instellingen en de gemeente Rotterdam. Daarnaast hebben we de volgende maatregel opgenomen: 22. Om de gelijkwaardigheid en het gevoel van saamhorigheid met het STC te benadrukken organiseren we jaarlijks een (sociaal) evenement voor alle studenten van het STC. (Verbinding versterken)
	1.1.2 Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven zoals studieverenigingen te ondersteunen en begeleiden	Naast de toelichting zoals te vinden is in het hoofdstuk Verbinding Versterken nemen we de volgende regionale maatregel op die dit ondersteund: R4. Maatregel regionaal: alle Rotterdamse mbo's stimuleren een samenwerking tussen de centrale studentenraden van de instellingen (Verbinding versterken)
	1.1.3 Een fysieke studentenkaart introduceren	In het hoofdstuk Verbinding versterken wordt verder toegelicht dat de STC studenten een STC studentenkaart hebben en dat we aansluiten bij de gezamenlijke initiatieven (i.s.m. Gemeente Rotterdam) om kortingen en voordelen voor studenten te vergroten.
	1.1.4 Afspraken over participatie in studentenleven, met aandacht voor introductie en studentensport	In het hoofdstuk Verbinding versterken wordt dit verder toegelicht. Ook verwijzen we hier naar de regionale samenwerking tussen onderwijsinstellingen en de gemeente Rotterdam.

Doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid en vergroten toegankelijkheid mbo studenten met hulpbehoefte	1.2.1 In gesprek met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid	<p>20.We organiseren acht studentenarena's specifiek rondom de thema's Welzijn, Veiligheid en Inclusie om te leren van onze studenten en het bewustzijn bij studenten en collega's te vergroten. De ambitie hierin is dat elke STC-student twee keer een gesprek voert en hierin reflectie en input geeft over dit thema aan de instelling. (Verbinding versterken)</p> <p>21. Met de uitkomsten en aanbevelingen van de studentenarena's wordt het beleid en de instrumenten structureel aangepast (Verbinding versterken)</p>
	1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	<p>Toelichting hierop is te vinden in het hoofdstuk Verbinding versterken. Daarnaast nemen we de volgende regionale maatregel op:</p> <p>R5. Maatregel regionaal: voorlichting en bewustwording veiligheid buiten de schoolmuren, in het kader van het plan onderwijsinstellingen 'Veiligheid in en om het onderwijs van de gemeente Rotterdam'; organisatie week van de veiligheid. (Verbinding versterken)</p>
	1.2.3. Aandacht kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- en of suicidale gedachten en Vsv	<p>In het hoofdstuk Verbinding versterken wordt dit nader beschreven. Ook nemen we de volgende maatregelen op:</p> <p>19. We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering. (Verbinding versterken)</p> <p>25. Al onze medewerkers worden getraind op het gebied van welzijn, sociale veiligheid en weerbaarheid (Verbinding versterken)</p>
	1.2.4. Aansluiten bij integrale aanpak gezonde school en welbevinden op school en helder op school	<p>In het hoofdstuk Verbinding versterken wordt aangegeven dat we al aansluiten bij de integrale aanpak gezonde school en welbevinden op school en helder op school. We nemen hier geen aparte maatregel voor op.</p>
	1.2.5. Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs	<p>Hoe we inzetten op de vier thema's uit de verbeteragenda wordt verder toegelicht in de analyse bij het hoofdstuk Verbinding Versterken. Onderstaande maatregelen worden ingezet om te zorgen dat onze medewerkers gefaciliteerd worden om de meest passende ondersteuning te bieden aan studenten zowel op de onderwijsinstelling als tijdens de stageperiode. Dat doen we door middel van investeren in de SLB'er, te professionaliseren en het gesprek aan te gaan met onze studenten. We zetten dus in op de verbeteragenda én onderstaande maatregelen ondersteunen de inzet op de thema's van de verbeteragenda:</p> <p>19. We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering.</p> <p>20. We organiseren acht studentenarena's specifiek rondom de thema's Welzijn, Veiligheid en Inclusie om te leren van onze studenten en het bewustzijn bij studenten en collega's te vergroten. De ambitie hierin is dat elke STC-student twee keer een gesprek voert en hierin reflectie en input geeft over dit thema aan de instelling.</p> <p>21. Met de uitkomsten en aanbevelingen van de studentenarena's wordt het beleid en de instrumenten structureel aangepast</p> <p>25. Alle medewerkers worden getraind op het gebied van welzijn, sociale veiligheid en weerbaarheid.</p> <p>26. We stellen voor alle opleidingen dedicated BPV-begeleiders aan die we jaarlijks gezamenlijk met de stagebegeleiders van onze werkveldpartners opleiden. Dit doen we door bijscholing op een actueel onderwerp of vaardigheid en een sociaal (netwerk) evenement</p>

Doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
<p>1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap naar werk of vervolgopleiding. Ombuigen en afremmen stijging VSVen toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe VSV'ers in 2026</p>	<p>1.3.1. Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Extra inzet van docenten ten behoeve van kleinere klassen - Extra begeleiding in het onderwijs/bpv - Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt - Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school - Nazorg bieden aan de studenten die dat nodig hebben - Voortzetten en uitbreiden van de bestaande VSV – aanpak 	<p>In de analyse onder het hoofdstuk Wendbaarheid benoemen we specifiek het kansrijk opleiden op niveau 2. Hierin wordt de stap van onderwijs naar werk en de maatregelen die we op het gebied nemen toegelicht. Ook onder het kopje Voortijdig schoolverlaten in het hoofdstuk verbinding versterken zijn onze stappen op het gebied van VSV beschreven en worden de maatregelen waarop we sturen beschreven.</p> <p>23. Klas Als Werkplaats wordt methodisch verder ontwikkeld en we breiden dit uit naar niveau 3 en niveau 4, om voortijdig schoolverlaten te voorkomen (Verbinding Versterken)</p> <p>24. We continueren het programma nazorg (Verbinding versterken)</p> <p>19 . We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering. (Verbinding versterken)</p>
	<p>1.3.2 Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC</p>	<p>In de regionale analyse wordt besproken hoe samenwerken met het RMC en gemeenten. Daarnaast hebben we nog de volgende regionale maatregelen opgenomen:</p> <p>R6. In de regio wordt de bestaande VSV aanpak en samenwerking daarop voortgezet</p> <p>R3. Voortzetten van de diverse initiatieven en gremia, waarin de instellingen zowel op bestuurlijk niveau als op tactisch/operationeel niveau samenwerken: Het Rotterdamse Onderwijsbeleid, de mbo-agenda, sectorkamers vo, mbo, en hbo, het bestuurlijk platform vo-mbo “De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond” met daarin:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente); > Regionale aanpak VSV; > Drie STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs).

Doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
1.4 We versterken de beroepsgerichte route, stimuleren in- en doorstroom en het positioneren van beroepsonderwijs als positieve keuze	1.4.1. Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	<p>14. Voor onze niveau 4-opleidingen Logistiek ontwikkelen we een doorstroomprogramma mbo-hbo; om deze programma's te kunnen ontwikkelen voeren we de benodigde opleidingsanalyses uit (Leven lang ontwikkelen).</p> <p>15. We creëren een geïntegreerde leerweg vo-mbo. Dat wil zeggen: leerjaar 3 en 4 van leerlingen in het vo in onze regio worden gecombineerd met leerjaar 1 en 2 van ons mbo.</p>
	1.4.2 Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	<p>16. We breiden de activiteiten uit die studiekeuzers in staat stellen kennis te maken met het vakgebied. Vanuit het voortgezet onderwijs naar het mbo en vanuit het mbo naar het hbo. We positioneren de beroepen waarvoor wij opleiden als de goedbetaalde en duurzame arbeidsplaatsen van Nederland. (Leven lang ontwikkelen)</p> <p>R3. Voortzetten van de diverse initiatieven en gremia, waarin de instellingen zowel op bestuurlijk niveau als op tactisch/operationeel niveau samenwerken: Het Rotterdamse Onderwijsbeleid, de mbo-agenda, sectorkamers vo, mbo, en hbo, het bestuurlijk platform vo-mbo "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" met daarbinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente); > Regionale aanpak VSV; > Drie STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs).
	1.4.3 Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren	<p>R3. Voortzetten van de diverse initiatieven en gremia, waarin de instellingen zowel op bestuurlijk niveau als op tactisch/operationeel niveau samenwerken: Het Rotterdamse Onderwijsbeleid, de mbo-agenda, sectorkamers vo, mbo, en hbo, het bestuurlijk platform vo-mbo "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" met daarbinnen:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente); > Regionale aanpak VSV; > Drie STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs); <p>15. We creëren een geïntegreerde leerweg vo-mbo. Dat wil zeggen: leerjaar 3 en 4 van leerlingen in het vo in onze regio worden gecombineerd met leerjaar 1 en 2 van ons mbo (Leven lang ontwikkelen)</p> <p>17. We creëren een breed basisjaar logistiek, waarbij we met vmbo-scholen (in elk geval ons eigen vmbo) preferred supplier-afspraken maken over het realiseren van versnelling daar waar dat mogelijk is. (Leven lang ontwikkelen)</p>
1.5 Verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	1.5.1 Deelname aan of medewerking verlenen aan Nationaal Groeifondsproject LLO collectief	<p>In het hoofdstuk Stevig fundament geven we aan wat we momenteel doen op het gebied van laaggeletterdheid. De beroepscolleges in de regio verwijzen hierin naar de roc's Albeda en Zadkine, die deelnemen aan het LLO collectief.</p> <p>28. Onderdeel van elke opleiding is de ontwikkeling van de digitale vaardigheden die het huidig en toekomstige beroep van de studenten en leerlingen vraagt.</p> <p>29. We investeringen in de digitale vaardigheden van medewerkers door trainingen, conferenties, best practices en andere events.</p>

Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant	2.1.1 Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB met name voor de opleidingen verbonden met maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: <ul style="list-style-type: none"> - extra fte voor LOB - meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken - meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting - LOB bijscholingscursus of -training voor docenten loopbaanbegeleiders 	<p>In het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen is een analyse te vinden over loopbaan- en oriëntatiebegeleiding. Daarnaast nemen we de volgende maatregel op:</p> <p>18. We professionaliseren onze LOB-docenten, door training en het vormen van een vakgroep. Iedere student krijgt gedurende zijn/haar opleiding inzicht in de vervolgstappen die hij/zij kan nemen. Alle opleidingen geven hier actief invulling aan.</p>
	2.1.2. Afspraken met werkgevers over gezamenlijk inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken met name in sectoren met maatschappelijke opgaven	<p>In het kader van onze samenwerking met bedrijfsleven: EIC, HCCE, maar ook in projecten als Sterk Techniekonderwijs ondernemen we al veel van deze activiteiten, en zijn deze in projectplannen al bestendigd. Wordt in de analyse uitgebreid op ingegaan.</p>
	2.1.3. Regionale afstemming (vo,m-bo,hbo) op LOB, waarbij de loopbaan van leerling/student centraal staat	<p>R2. Blijvend invulling geven aan bestaande samenwerkingsverbanden om de studenten over kansrijke beroepen te inspireren: Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Human Capital Coalitie Energietransitie, IT campus</p>
	2.1.4 Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma	<p>We geven in onze analyse in het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen aan niet te participeren aan het domein overstijgende oriëntatie programma. Dat heeft alles te maken met het feit dat onze opleidingen zich in slechts twee (specifieke) sectoren bevinden (MTLM en TGO).</p>
	2.1.5 Afspraken maken over invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau	<p>R2. Blijvend invulling geven aan bestaande samenwerkingsverbanden om de studenten over kansrijke beroepen te inspireren: Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Human Capital Coalitie Energietransitie, IT campus</p>

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
2.2 Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding (Stagepact).	2.2.1. Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages	Toelichting hierop wordt gegeven in het hoofdstuk Verbinding versterken onder het kopje stageplaatsen en stagediscriminatie.
	2.2.2 Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)	27. We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.
	2.2.3. Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student	Toelichting hierop wordt gegeven in het hoofdstuk Verbinding versterken onder het kopje stageplaatsen en stagediscriminatie.
	2.2.4 Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie	In de regio Rijnmond werken we samen met andere mbo-instellingen en de Gemeente Rotterdam om stagediscriminatie aan te pakken. Dit wordt verder toegelicht onder het kopje stageplaatsen en stagediscriminatie
	2.2.5 Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB	27. We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.
	2.2.6 Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1	Toelichting hierop wordt gegeven in het hoofdstuk Verbinding versterken onder het kopje stageplaatsen en stagediscriminatie.
	2.2.7 contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf	Toelichting hierop wordt gegeven in het hoofdstuk Verbinding versterken onder het kopje stageplaatsen en stagediscriminatie. Ten aanzien van de contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider volgen we het BPVprotocol. Uitzondering voor BPV zeevarende is dat fysiek bezoeken leerbedrijf tijdens de stageperiode niet mogelijk is. Aanvullend nemen we de volgende maatregel 26 We stellen voor alle opleidingen dedicated BPV-begeleiders aan die we jaarlijks gezamenlijk met de stagebegeleiders van onze werkveldpartners opleiden. Dit doen we door bijscholing op een actueel onderwerp of vaardigheid en een sociaal (netwerk) evenement.
	2.2.8 Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan	27. We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.
	2.2.9 studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden	27. We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
<p>2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren</p>	<p>2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven</p>	<p>2. Bij alle opleidingen met een substantiële omvang creëren we een tweede startmoment in het jaar, met een beoogde instroom van minimaal 10% van het totaal aantal nieuw ingeschreven studenten. (Wendbaarheid)</p>
	<p>2.3.2 Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen</p>	<p>In het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen wordt ingegaan hoe we afstemming vinden op wat zij-instromers al kennen en kunnen. Dit is te vinden onder het kopje om- en bijscholing van professionals.</p>
	<p>2.3.3 Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio</p>	<p>In het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen onder het kopje om- en bijscholing professionals wordt hier verder op ingegaan. Naast het modulair aanbieden van het onderwijsaanbod voor reguliere STC studenten, geven we aan ook vraaggestuurd te willen werken. De goede verbandtenis met het bedrijfsleven die we al hebben is hierin voorwaardelijk,</p>
	<p>2.3.4 Vergroten aanbod certificaat-gericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</p>	<p>11. Elke opleiding wordt omgevormd naar een modulaire opleiding, tenzij dit door externe eisen niet mogelijk is. Wij benutten 2024 voor het omvormen van het eerste jaar, 2025 voor het tweede jaar, 2026 voor het derde jaar en 2027 voor het vierde jaar. (Leven lang ontwikkelen)</p>
	<p>2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten</p>	<p>Toelichting hierop is te vinden in het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen, daarnaast zetten we hier op in met de volgende maatregel:</p> <p>13. Relevante ontwikkelde module (gericht op innovaties) zetten we actief in de markt via STC Next. (Leven lang ontwikkelen)</p>
	<p>2.3.6 Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken</p>	<p>Hoe we een bijdrage leveren aan de arbeidsmarktinfrastructuur is te vinden in onze analyses, het hoofdstuk Leven lang ontwikkelen, maar staat ook beschreven in onze regionale afspraken in de bijlage. Ook hebben we onderstaande maatregel opgenomen:</p> <p>11. Elke opleiding wordt omgevormd naar een modulaire opleiding, tenzij dit door externe eisen niet mogelijk is. Wij benutten 2024 voor het omvormen van het eerste jaar, 2025 voor het tweede jaar, 2026 voor het derde jaar en 2027 voor het vierde jaar. (Leven lang ontwikkelen)</p>

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

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt	3.1.1 Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	Gedifferentieerd lesgeven is een van de pijlers van onze onderwijsvisie. Daarnaast nemen we de volgende maatregel: 31. We ontwikkelen een vijfde onderwijsperiode van een aantal weken waarin studenten achterstanden kunnen wegwerken of extra onderwijs (verbreding/verdieping) kunnen volgen. (Stevig fundament)
	3.1.2 Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau	Opleiden in de context van het beroep en differentiatie zijn twee pijlers van onze Onderwijsvisie. Daarnaast nemen we de volgende maatregel: 30. We stellen opleidingsoverstijgende vakgroepen in voor de vakken Nederlands en Rekenen, ten behoeve van kennisdeling en professionalisering. Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen. (Stevig fundament).
	3.1.3 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen	Gedifferentieerd lesgeven is een van de pijlers van onze onderwijsvisie. Extra begeleiding wordt geboden bij dyscalculie en dyslexie. Daarnaast nemen we de volgende maatregelen: 30. We stellen opleidingsoverstijgende vakgroepen in voor de vakken Nederlands en Rekenen, ten behoeve van kennisdeling en professionalisering. Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen. (Stevig fundament) 31. We ontwikkelen een vijfde onderwijsperiode van een aantal weken waarin studenten achterstanden kunnen wegwerken of extra onderwijs (verbreding/verdieping) kunnen volgen. (Stevig fundament)
	3.1.4 Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen ¹⁵ (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)	30. We stellen opleidingsoverstijgende vakgroepen in voor de vakken Nederlands en Rekenen, ten behoeve van kennisdeling en professionalisering. Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen. (Stevig fundament)
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	3.2.1 Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig	32. De maatregelen om het Burgerschapsonderwijs naar een hoger niveau te tillen, hebben we al opgenomen in onze in 2023 vastgestelde visie (zie de analyse vooraan in dit hoofdstuk). Deze maatregelen voeren we in de komende tijd uit. (Stevig fundament)
	3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	32. De maatregelen om het Burgerschapsonderwijs naar een hoger niveau te tillen, hebben we al opgenomen in onze in 2023 vastgestelde visie (zie de analyse vooraan in dit hoofdstuk). Deze maatregelen voeren we in de komende tijd uit. (Stevig fundament)
	3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	32. De maatregelen om het Burgerschapsonderwijs naar een hoger niveau te tillen, hebben we al opgenomen in onze in 2023 vastgestelde visie (zie de analyse vooraan in dit hoofdstuk). Deze maatregelen voeren we in de komende tijd uit. (Stevig fundament) 33. We stellen een vakgroep Burgerschap in. (Stevig fundament)

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
<p>3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren</p>	<p>3.3.1 Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: Inschaling onderwijspersoneel, Professionalisering onderwijspersoneel, Werkdruk onderwijspersoneel, Begeleiding van startend onderwijspersoneel</p>	<p>In het hoofdstuk Wendbaarheid wordt de analyse gemaakt over instroom van personeel, personeelstekorten, uitval, loopbaanperspectief, inschaling, werkdruk en professionaliseringsmogelijkheden. Daarnaast hebben we de volgende maatregelen opgenomen:</p> <p>8. We herijken de visie van STC op HRM. Onderdeel hiervan is ook het herijken van de visie op ontwikkeling en professionalisering, met aparte aandacht voor startende medewerkers. De nieuwe visie stellen we op met input en ideeën van medewerkers.</p> <p>9. We brengen de functiemix in lijn met de herijkte visie op HRM.</p> <p>10. We continueren het project en de werkgroep Van Werkdruk naar Werkgeluk en doen onderzoek naar effectievere maatregelen</p> <p>6. We acteren op de ontwikkelbehoefte, potentie en loopbaanperspectieven van de teams en de medewerkers in relatie tot de organisatiedoelstellingen. Dit komt tot uiting in de teamplannen van de opleidingsteams en stafdiensten.</p> <p>7. We verhogen de medewerkersbetrokkenheid door:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Het stimuleren van leren door feedback en dialoog. We starten hiervoor een programma. > Het organiseren van een jaarlijks evenement, waarbij bijzondere prestaties van docenten, teams of andere collega's worden geëtaled en erkend en waar de samenhang en verbinding worden versterkt
	<p>3.3.2 Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling</p>	<p>8. We herijken de visie van STC op HRM. Onderdeel hiervan is ook het herijken van de visie op ontwikkeling en professionalisering, met aparte aandacht voor startende medewerkers. De nieuwe visie stellen we op met input en ideeën van medewerkers.</p> <p>9. We brengen de functiemix in lijn met de herijkte visie op HRM.</p> <p>6. We acteren op de ontwikkelbehoefte, potentie en loopbaanperspectieven van de teams en de medewerkers in relatie tot de organisatiedoelstellingen. Dit komt tot uiting in de teamplannen van de opleidingsteams en stafdiensten.</p> <p>7. We verhogen de medewerkersbetrokkenheid door:</p> <ul style="list-style-type: none"> > Het stimuleren van leren door feedback en dialoog. We starten hiervoor een programma. > Het organiseren van een jaarlijks evenement, waarbij bijzondere prestaties van docenten, teams of andere collega's worden geëtaled en erkend en waar de samenhang en verbinding worden versterkt
	<p>3.3.3 Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid</p>	<p>In het hoofdstuk Wendbaarheid wordt onze inzet op zij-instromers verder toegelicht.</p>

doelstellingen regeling kwaliteitsafspraken	Maatregel regeling kwaliteitsafspraken	Maatregelen STC
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken	3.4.1 Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten	<p>In het hoofdstuk Wendbaarheid worden onze practoraten en innovatie en onderzoeksactiviteiten verder toegelicht. Daarnaast hebben we de volgende maatregelen opgenomen:</p> <p>3. We lanceren onze derde en vierde practoraat.</p> <p>4. De positie van practoren binnen het gehele STC wordt verduidelijkt en versterkt.</p> <p>5. We bevorderen actief de samenwerking tussen lectoren van de Hogeschool Rotterdam en STC-practoren door jaarlijks twee bijeenkomsten te organiseren. Kennisdelen en samenwerken staan hierin centraal.</p>
	3.4.2 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden	<p>Wat we doen op het gebied van excellentie wordt toegelicht in hoofdstuk Stevig Fundament onder het kopje versnellen verdiepen of verbreden. Verder kunnen studenten gebruik maken van het opleidingsaanbod waar STC op gaat inzetten.</p> <p>12. We ontwikkelen samen met bedrijven minimaal vier modules rondom thema's die relevant zijn voor de sectoren waarvoor we opleiden. Het gaat hierbij om thema's die aanvullend zijn op het reguliere aanbod, die veelal nieuw zijn voor de sector en die geschikt gemaakt kunnen worden voor extra aanvullende programma's in het regulier onderwijs.</p>
	3.4.3 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling	<p>R1. Maatregel regionaal: verstevigen van de regionale verbinding tussen practoraten en lectoraten, daar waar dit relevant is vanwege inhoudelijke raakvlakken.</p> <p>5. We bevorderen actief de samenwerking tussen HR-lectoren en STC-practoren door jaarlijks twee bijeenkomsten te organiseren. Kennis delen en samenwerken staan hierin centraal.</p>

Overzicht looptijd maatregelen geordend naar doelstellingen mbo werk agenda 2023 - 2027		Doorlooptijd			
		2024	2025	2026	2027
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland					
22	Om de gelijkwaardigheid en het gevoel van saamhorigheid met het STC te benadrukken organiseren we jaarlijks een (sociaal) evenement voor alle studenten van het STC.	Start ✓	✓	✓	✓
R4	Alle Rotterdamse mbo's stimuleren een samenwerking tussen de centrale studentenraden van de instellingen		Start		✓
1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op de instelling en leerbedrijven, het vergroten van toegankelijkheid voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.					
19	We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering.	Start			✓
20	We organiseren 8 studentenarena's specifiek rondom de thema's Welzijn, Veiligheid en Inclusie om te leren van onze studenten en het bewustzijn bij studenten en collega's te vergroten. De ambitie hierin is dat elke STC student 2 keer een gesprek voert, reflectie en input geeft over dit thema aan de instelling	Start			✓
21	Met de uitkomsten en aanbevelingen van de studentarena's wordt het beleid en de instrumenten structureel aangepast.		Start		✓
25	Al onze medewerkers worden getraind op het gebied van welzijn, sociale veiligheid en weerbaarheid.		Start		✓
R5	Voorlichting en bewustwording veiligheid buiten de schoolmuren in het kader van het plan onderwijsinstellingen 'Veiligheid in en om het onderwijs' van de gemeente Rotterdam: Organisatie van de week van de veiligheid.	Start			✓
1.3 Versterken begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.					
23	Klas Als Werkplaats wordt methodisch verder ontwikkeld en we breiden dit uit naar niveau 3 en niveau 4, om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.		Start		✓
24	We continueren het programma Nazorg .	Start			✓
19	We versterken onze studieloopbaanbegeleiding door te investeren in professionalisering en facilitering.	Start			✓
R6	In de regio wordt de bestaande VSV aanpak en samenwerking daarop voortgezet.	Start			✓

Overzicht looptijd maatregelen geordend naar doelstellingen mbo werk agenda 2023 - 2027		Doorlooptijd			
		2024	2025	2026	2027
1.4	Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.				
14	Voor onze niveau 4-opleidingen Logistiek ontwikkelen we een doorstroomprogramma mbo-hbo; om deze programma's te kunnen ontwikkelen voeren we de benodigde opleidingsanalyses uit.		Start		√
15	We creëren een geïntegreerde leerweg vo-mbo. Dat wil zeggen: leerjaar 3 en 4 van leerlingen in het vo in onze regio worden gecombineerd met leerjaar 1 en 2 van ons mbo.	Start	√		
16	We breiden de activiteiten uit die studiekeizers in staat stellen kennis te maken met het vakgebied. Vanuit het voortgezet onderwijs naar het mbo en vanuit het mbo naar het hbo. We positioneren de beroepen waarvoor wij opleiden als de goedbetaalde en duurzame arbeidsplaatsen van Nederland.	Start			√
17	We creëren een breed basisjaar logistiek, waarbij we met vmbo-scholen (in elk geval ons eigen vmbo) preferred supplier-afspraken maken over het realiseren van versnelling daar waar dat mogelijk is.		Start	√	
R3	We zetten deelname aan diverse initiatieven en gremia, waarin de instellingen zowel op bestuurlijk niveau als op tactisch/ operationeel niveau samenwerken: Het Rotterdamse Onderwijsbeleid, de mbo-agenda, sectorkamers vo, mbo, en hbo, het bestuurlijk platform vo-mbo "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" met daarin: Rotterdamse Onderwijsagenda, De drieregio's Sterk Techniek Onderwijs, Regionale Aanpak VSV	Start			√
1.5	Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.				
29	We investeren in de digi-vaardigheden van medewerkers door trainingen, conferenties, best practices en andere events		Start		√
28	Onderdeel van elke opleiding is de ontwikkeling van de digitale vaardigheden die het huidig en toekomstige beroep van de studenten en leerlingen vraagt.			Start	√

Overzicht looptijd maatregelen geordend naar doelstellingen mbo werk agenda 2023 - 2027		Doorlooptijd			
		2024	2025	2026	2027
2	Het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt				
2.1	Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baanzekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.				
18	We professionaliseren onze LOB docenten, door training en het vormen van een vakgroep. Iedere student krijgt gedurende zijn/haar opleiding inzicht in de vervolgstappen die hij/zij kan nemen. Alle opleidingen geven hier actief invulling aan.	Start			√
1	We herijken ons totale opleidingsportfolio en breiden het uit, aansluitend bij de veranderende behoefte van het bedrijfsleven en de studiekeizers.		Start		√
R2	Blijvend invulling geven aan bestaande samenwerkingsverbanden om de studenten over kansrijke beroepen te inspireren: Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Human Capital Coalitie Energietransitie, IT campus.	Start			√
2.2	Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.				
26	We stellen voor alle opleidingen dedicated BPV-begeleiders aan die we jaarlijks gezamenlijk met de stagebegeleiders van onze werkveldpartners opleiden. Dit doen we door bijscholing op een actueel onderwerp of vaardigheid en een sociaal (netwerk) evenement.	Start			√
27	We breiden de stagevoorbereiding voor studenten uit met informatie en training waardoor het handelingsperspectief van de student bij stagediscriminatie wordt vergroot. Hierbij hoort ook expliciete aandacht voor het centrale meldpunt Stagediscriminatie bij SBB.		Start		√
2.3	Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor de mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling Praktijkleren.				
2	Bij alle opleidingen met een substantiële omvang creëren we een tweede startmoment met minimale een beoogde instroom van 10% van het totaal aantal nieuw ingeschreven studenten.	Start			√
11	Elke opleiding wordt omgevormd naar een modulaire opleiding, tenzij dit door externe eisen niet mogelijk is. Wij benutten 2024 voor het omvormen van het eerste jaar, 2025 voor het tweede jaar, 2026 voor het derde jaar en 2027 voor het vierde jaar.	Start			√
13	Relevante ontwikkelde modules (gericht op innovaties) zetten we actief in de markt via STC Next.		Start		√

Overzicht looptijd maatregelen geordend naar doelstellingen mbo werk agenda 2023 - 2027		Doorlooptijd			
		2024	2025	2026	2027
3.1	De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.				
30	We stellen opleidingsoverstijgende vakgroepen in voor de vakken Nederlands en Rekenen, ten behoeve van kennisdeling en professionalisering. Deze vakgroepen ontwikkelen en realiseren een professionaliseringsplan en gaan aan de slag met het optimaliseren van de leerlijnen.	Start			√
31	We ontwikkelen een vijfde onderwijsperiode van een aantal weken waarin studenten achterstanden kunnen wegwerken of extra onderwijs (verbreding/verdieping) kunnen volgen.	Start	√		
3.2	De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.				
32	De maatregelen om het Burgerschapsonderwijs naar een hoger niveau te tillen, hebben we al opgenomen in onze in 2022 vastgestelde visie (zie de analyse vooraan in dit hoofdstuk). Deze maatregelen voeren we in de komende tijd uit.	Start			√
33	We stellen een vakgroep Burgerschap in.	Start	√		
3.3	Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.				
8	We herijken de visie van STC op HRM. Onderdeel hiervan is ook het herijken van de visie op ontwikkeling en professionalisering, met aparte aandacht voor startende medewerkers. De nieuwe visie stellen we op met input en ideeën van medewerkers.	Start	√		
9	We brengen de functiemix in lijn met de herijkte visie op HRM.	Start			√
6	We acteren op de ontwikkelbehoefte, potentie en loopbaanperspectieven van de teams en de medewerkers in relatie tot de organisatiedoelstellingen. Dit komt tot uiting in de teamplannen van de opleidingsteams en stafdiensten.	Start			√
10	We continueren het project en de werkgroep: Van Werkdruk naar Werkgeluk en doen onderzoek naar effectievere maatregelen.	Start			√
7	We verhogen de medewerkersbetrokkenheid door: <ul style="list-style-type: none"> > Het stimuleren van leren door feedback en dialoog. We starten hiervoor een programma. > Het organiseren van een jaarlijks evenement, waarbij bijzondere prestaties van docenten, teams of andere collega's worden geëtaleerd en erkend en waar de samenhang en verbinding worden versterkt. 	Start			√

Overzicht looptijd maatregelen geordend naar doelstellingen mbo werk agenda 2023 - 2027		Doorlooptijd			
		2024	2025	2026	2027
3.4	Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.				
3	We lanceren ons derde en vierde practoraat.	Start ✓			
4	We verduidelijken en versterken de positie van practoren binnen het gehele STC.	Start	✓		
5	We bevorderen actief de samenwerking tussen HR lectoren en STC practoren door jaarlijks twee bijeenkomsten te organiseren. Kennisdelen en samenwerken staan hierin centraal.	Start			✓
12	We ontwikkelen samen met bedrijven minimaal vier modules rondom thema's die relevant zijn voor de sectoren waarvoor we opleiden. Het gaat hierbij om thema's die aanvullend zijn op het reguliere aanbod, die veelal nieuw zijn voor de sector en die geschikt gemaakt kunnen worden voor extra aanvullende programma's in het regulier onderwijs.		Start		✓
R1	We verstevigen van de regionale verbinding tussen practoraten en lectoraten, daar waar dit relevant is vanwege inhoudelijke raakvlakken.	Start			✓

Sector*	BC-code	Niveau	Opleiding	2019	2020	2021	2022	2023	Markt-aandeel
Logistiek	bc293	4	> Coördinator Havenoperaties	35	34	48	52	39	100%
Logistiek	bc075	3	> Coördinator internationale havenlogistiek	161	114	90	94	89	100%
Logistiek	bc293	3	> Gevorderd medewerker Havenoperaties	156	127	116	125	119	100%
Logistiek	bc075	2	> Medewerker internationale havenlogistiek	85	84	75	50	38	100%
Logistiek	bc293	2	> Medewerker Havenoperaties	199	110	113	141	134	100%
Logistiek	bc075	4	> Specialist internationale havenlogistiek	745	645	580	393	298	93,1%
Logistiek	bc108	3	> Machinist railvervoer	114	141	137	99	114	44,9%
Logistiek	bc500	4	> Air cargo specialist	49	48	38	34	21	38,2%
Logistiek	bc501	4	> Aviation operations specialist	63	77	77	75	70	34,5%
Logistiek	bc102	4	> Luchtvaartdienstverlener	55	7	2	1	0	0,0%
Logistiek	bc490	4	> Specialist transport en logistiek	291	267	222	177	164	15,4%
Logistiek	bc490	4	> Logistiek supervisor	291	328	263	209	153	11,0%
Logistiek	bc047	2	> Chauffeur wegvervoer	223	198	232	220	187	10,2%
Logistiek	bc048	2	> Chauffeur openbaar vervoer	81	29	0	0	0	0,0%
Logistiek	bc416	3	> Logistiek teamleider	171	179	183	149	134	6,7%
Logistiek	bc416	2	> Logistiek medewerker	114	182	163	97	135	5,9%
Logistiek	bc365	1	> Assistent logistiek	34	42	37	44	52	5,2%
Nautisch	bc418	3	> Bootman	77	72	65	65	70	100%
Nautisch	bc477	4	> Maritiem officier alle schepen nautisch,visserij	4	0	9	10	10	100%
Nautisch	bc477	4	> Maritiem officier alle schepen nautisch, waterbouw	61	68	39	27	15	100%
Nautisch	bc477	4	> Maritiem officier alle schepen technisch	19	12	10	6	18	80,0%
Nautisch	bc477	4	> Maritiem officier alle schepen nautisch, koopvaardij	521	507	477	452	460	72,1%
Nautisch	bc477	4	> Baggermeester	5	2	0	0	0	0,0%
Nautisch	bc419	4	> Kapitein binnenvaart	103	85	80	67	57	64,8%

Sector*	BC-code	Niveau	Opleiding	2019	2020	2021	2022	2023	Markt-aandeel
Nautisch	bc186	2	> Schipper-machinist beperkt werkgebied	81	80	83	81	85	50,6%
Nautisch	bc477	3	> Maritiem officier kleine schepen nautisch, koopvaardij	167	130	86	66	34	44,2%
Nautisch	bc477	3	> Maritiem officier kleine schepen technisch	14	9	8	4	4	39,1%
Nautisch	bc477	3	> Maritiem officier kleine schepen nautisch, visserij	9	9	16	15	9	10,3%
Nautisch	bc419	3	> Schipper binnenvaart	208	220	240	219	234	37,2%
Nautisch	bc419	2	> Matroos binnenvaart	77	53	45	52	42	30,4%
Nautisch	bc202	2	> Stuurman-werktuigkundige zeevisvaart SW6	39	33	23	28	14	23,7%
Technisch	bc124	2	> Medewerker Operationele techniek	30	36	37	42	24	77,4%
Technisch	bc155	4	> Allround operationeel technicus	466	477	393	298	259	57,7%
Technisch	bc450	4	> Engineer maritieme techniek	149	138	126	115	89	49,7%
Technisch	bc450	3	> Allround medewerker maritieme techniek	7	8	13	19	52	39,4%
Technisch	bc155	3	> Operationeel technicus	193	161	145	144	134	29,8%
MBO			Subtotaal	5.097	4.712	4.271	3.670	3.357	23,9%
VMBO**				670	636	577	503	472	
STC			Totaal	5.767	5.348	4.848	4.173	3.829	

Bron

* DUO 2019-2023 Kleine-aantallen 03 studentne per instelling, sectorkamer, type mbo opleiding niveau geslacht

** DUO 11 leerlingprognose vo 2017-2042, 2023 Magister

ALBEDA	Externe analyse	85
ZADKINE	Afbakening werkgebied	85
	Meso-analyse	86
	Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio	93
SCHEEPVAART EN TRANSPORT COLLEGE		
GRAFISCH LYCEUM ROTTERDAM		
HOUT- EN MEUBILERINGS COLLEGE		
REGIONALE TEKST 29 Augustus 2023		
	1. Bevorderen van de kansengelijkheid	94
	1.1. Gelijkwaardige behandeling van studenten	94
	1.2. Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit	95
	1.3. Voorkomen vsv, versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk	96
	1.3.1. Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo	97
	1.3.2. Verminderen van laaggeletterdheid	99
	1.4. Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	100
	1.4.1. Doelmatigheid van het aanbod	100
	1.4.2. Samenwerking met werkgevers over voorlichting voor kansrijke beroepen	101
	1.4.3. Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep	102
	1.4.4. Oriëntatieprogramma's aansluitend op de instroom en uitvallers	102
	1.4.5. Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie	102
	1.4.6. Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven	103
	1.5. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	104
	2. Samenwerking en borging	105
	2.1. Regionale samenwerking voor de Kwaliteitsagenda	105
	2.2. Borging	107
	Bijlage A Vergrijzing beroepsbevolking	108
	Bijlage B Indexcijfers studentenprognoses per niveau	108
	Bijlage C Ontwikkeling werknemersbanen	109
	Bijlage D Tabellen versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	110
	Bijlage E Regionale prognose benodigde diploma's	114
	Bijlage F Samenwerkingsverbanden aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kansrijke beroepen	116
	Bijlage G Bronnenlijst	118

Externe analyse

Ter onderbouwing van de regionale maatschappelijke opdracht is een DESTEP-analyse op meso (regio)niveau uitgevoerd aangevuld met de belangrijkste ontwikkelingen in het onderwijs.¹

De mbo-instellingen Albeda, Zadkine, Scheepvaart en Transport College (STC) en het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) nemen het voortouw in de regionale analyse en het vaststellen van de regionale opgave als regionaal kader voor de ambities en maatregelen van de kwaliteitsagenda. Het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is gedeeltematig betrokken, omdat het ook andere werkgebieden bedient, zoals de regio Amsterdam. De instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs (mbo) trekken in de kwaliteitsagenda voor de regio gezamenlijk op waar het kan en apart waar het moet.

Afbakening werkgebied

De afbakening van het werkgebied is opgesteld op regionale en sectorale gronden. De afbakening is gerelateerd aan het verzorgingsgebied van de studenten van de Rotterdamse mbo-instellingen.

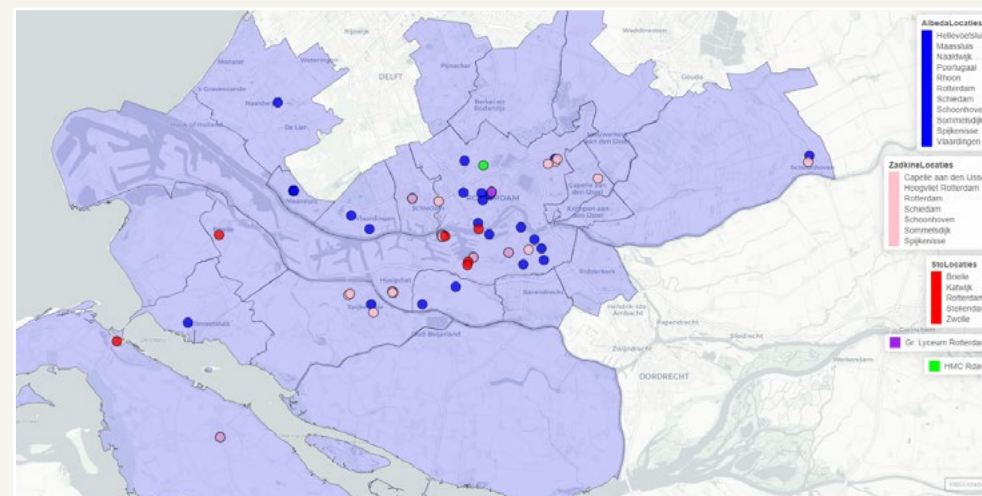
Regionaal

De regio Rijnmond, die deels overlapt met de Metropoolregio Rotterdam-Den Haag, omvat het stedelijke en havengebied van Rotterdam en de omliggende gemeenten. Dankzij de verspreide onderwijslocaties van de samenwerkende instellingen in de regio is er een breed toegankelijk aanbod dat inspeelt op de regionale maatschappelijke uitdagingen. Albeda en Zadkine zijn beide grootstedelijke ROC's met een primair

¹ Met de DESTEP-analyse ook wel DESTEP-methode genoemd, worden omgevingsfactoren waarop een organisatie geen directe invloed heeft geanalyseerd. De omgevingsfactoren beïnvloeden de organisatie indirect en zijn slechts in beperkte mate door de organisatie te beïnvloeden. Deze factoren zijn echter van zeer groot belang voor het succes van de organisatie.

regionale verdeling. Tevens werken de instellingen binnen het verzorgingsgebied sectoraal samen in de gezamenlijke instelling Techniek College Rotterdam en het volwassenonderwijs. STC, HMC en GLR zijn beide beroepscolleges die zich in het verzorgingsgebied richten op hun eigen sector. Via het platform van Hoboken stemmen de regionale mbo-instellingen af over het doelmatig aanbod van de opleidingen.

De onderwijslocaties zijn weergegeven op de kaart hieronder.



Figuur 1: Onderwijslocaties mbo-onderwijs regio Rotterdam-Rijnmond

Sectoraal

In de regio Rijnmond speelt het mbo een cruciale rol bij de ondersteuning van vitale sectoren zoals de havenindustrie, logistiek, zorg, techniek en de creatieve sector. De instellingen dragen gezamenlijk bij aan de lokale economische groei en de ontwikkeling van de arbeidsmarkt door het opleiden van vakmensen, het waarborgen van een goede aansluiting op de arbeidsmarkt, het bevorderen van Leven Lang Ontwikkelen, innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie.

Meso-analyse

In dit gedeelte van de externe analyse komen achtereenvolgens de demografische, economische, sociaal culturele, technologische, ecologische en politieke ontwikkelingen aan de orde.

Demografische ontwikkelingen

De bevolking in de regio blijft groeien door de migratie en de vergrijzing.² Jongeren tot 25 jaar beslaan 28,4% van de bevolking. Het aantal en het aandeel jongeren daalt. Door de grote migratie instroom vergrijst de regio minder dan landelijk. De demografische druk op de regio is 66,1%.³

De beroepsbevolking van de regio Rijnmond bevat in 2022, 780.000 personen (werkenden en werkzoekenden tussen de 15-75 die ten minste 1 uur werken).⁴

Voor Rijnmond raamt CBS het totaal onbenut arbeidspotentieel op zo'n 120.000 mensen (2021). Het onbenut arbeidspotentieel bestaat uit onderbenutte deeltijders, werklozen en semi-werklozen. Een deel van het onbenutte potentieel van de beroepsbevolking is een gevolg van het lage opleidingsniveau van een deel van het potentieel. Een ander deel van het potentieel bestaat uit de leeftijdsgroep die nog studeert en daardoor niet kan deelnemen aan werk.

Hoewel het aantal werkenden boven de 50 jaar blijft toenemen, zullen de komende jaren in de regio Rijnmond veel oudere werknemers de arbeidsmarkt verlaten.⁵ In de regio Rijnmond wonen momenteel meer dan 312.700 mensen tussen de 50 en 67 jaar oud. Het aantal jongeren tussen 0 en 17 jaar, die de oudere groep op de arbeidsmarkt kunnen vervangen, is 215.900. Dit betekent dat zelfs als al deze jongeren gaan werken en zij de enigen zijn die de vacatures van de vertrekkende 50-plussers invullen, er in

² Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam

³ werk.nl/imagesdxa/regio_in_beeld_2022_rijnmond_tcm95-442424.pdf, demografische druk (druk van niet werkende op werkende)

⁴ [Rijnmondinzicht.nl](http://rijnmondinzicht.nl)

⁵ [Rijnmondinzicht.nl](http://rijnmondinzicht.nl)

Rijnmond de komende jaren een tekort ontstaat. Door de uitstroom wordt een arbeidstekort van 60.900 verwacht.⁶

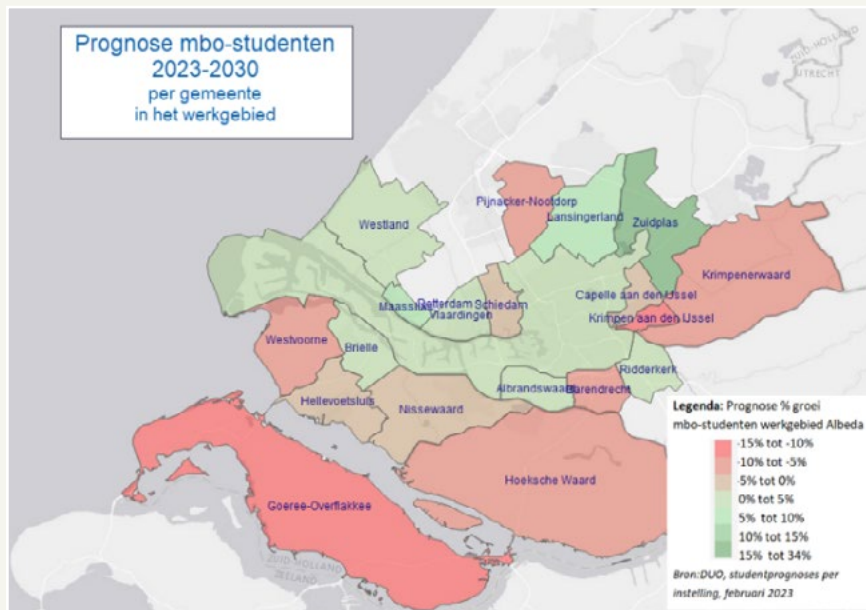
De vergrijzing in de beroepsgroepen is niet gelijkmatig verdeeld. In bepaalde sectoren, zoals horeca en detailhandel, vormen werknemers boven de 50 jaar maximaal 20% van het totale aantal werkenden. Ook werknemers via uitzendbureaus zijn jonger dan 50 jaar. Aan de andere kant is in tien sectoren meer dan een derde van het personeelsbestand ouder dan 50 jaar. Dit geldt bijvoorbeeld voor de industrie, zorg & welzijn en bouwnijverheid, waar momenteel al sprake is van een groot tekort aan arbeidskrachten. Van de 55.900 mensen boven de 60 jaar die in loondienst werken, zal een groot deel de komende zeven jaar de regionale arbeidsmarkt verlaten. Van deze groep werken ruim 10.800 mensen in de sector zorg & welzijn, wat overeenkomt met 15% van alle werknemers in die sector.

Ontwikkeling aantallen mbo studenten

Qua aantallen mbo-studenten zien we dat Rotterdam als hart van het werkgebied licht groeit, hetzelfde geldt voor de meeste gemeenten ten noorden van Rotterdam met de kleine gemeente Zuidplas als uitschieter. De gemeenten zuidelijk van Rotterdam krimpen wat betreft studentenaantallen. De krimp doet zich met name voor in de Hoeksche Waard en op Goeree Overflakkee. De groei in de stad kan leiden tot uitdagingen op het gebied van huisvesting, infrastructuur en milieu. Tegelijkertijd kunnen krimpende en vergrijzende omliggende gebieden worstelen met het behoud van essentiële diensten en voorzieningen, evenals het aantrekken van jongere generaties om de lokale economie te ondersteunen.

⁶ Zie bijlage: Vergrijzing werknemers naar leeftijdsklasse en sectoren in Rijnmond (december 2021)

De onderwijslocaties zijn weergegeven op de kaart hieronder.



Figuur 2: Prognose mbo-studenten 2023-2030 per gemeente in het werkgebied

Het totaal aantal inschrijvingen in het mbo neemt af, niet alleen door de demografische ontwikkelingen, maar ook de opwaartse druk ‘hogere is beter’ en het bijbehorende imago van het mbo. Dit aantal zal naar verwachting af blijven nemen wat wordt versterkt door de ontwikkeling van praktijkgerichte programma’s op de havo (praktijkgerichte havo, beroepshavo) en de experimenten met de drempelloze instroom vanuit het vmbo naar de havo (praktijkgericht programma vo). Binnen het mbo is de prognose dat de vraag naar niveau 4-opleidingen de komende 10 jaar groeit, terwijl de verwachte vraag naar niveau 2-3 afneemt⁷. Er is ook behoefte aan trajecten van school naar werk en van werk naar werk en er is extra vraag naar goed geschoold personeel vanwege de energietransitie.

⁷ Zie bijlage: Indexcijfers studentenprognoses

Economische en arbeidsmarkt ontwikkelingen

Voor Rijnmond, en Rotterdam in het bijzonder, was de ontwikkeling van de stedelijke economie een kenmerk van de hoogconjunctuur in de periode 2015-2019. Daarin was een centrale rol weggelegd voor allerlei zakelijke diensten en consumentendiensten, met bovengemiddelde groei in het centrum van Rotterdam en een aanzet van agglomeratie- en urbanisatievoordelen. Hoogwaardig openbaar vervoer en een toename in de aantrekkelijkheid van de stad droegen bij aan het herstel van de stedelijke economie van Rotterdam. Tegelijk viel de wereldhandel in vergelijking met de periode voor 2009 terug naar een gematigder groeipad. In combinatie met de langzaam op gang komende energietransitie nam de impuls van het omvangrijke haven-industrieel cluster voor de regionale economie af. De coronapandemie heeft deze factoren negatief beïnvloed. Juist consumentendiensten die de stedelijke economie vormen krompen door de coronamaatregelen en thuiswerken heeft de vraag naar fossiele brandstoffen tijdelijk doen afnemen. De regio is relatief minder hard geraakt door corona, maar kent ook een minder snel herstel. De bedrijfstakken die het meest zijn getroffen, zoals de culturele sector, horeca en detailhandel, zijn qua omvang niet zeer sterk in de economie van Rijnmond geconcentreerd (maar vertoonden pre-corona wel een sterke groei).⁸ Rotterdam heeft naast het sterke economische imago steeds meer moeite gestoken in het opbouwen van een sterke culturele sector zodat mensen ook voor vermaak in de stad komen en er verblijven. Ter illustratie is het concept van de do-rist ontwikkeld. Dit concept zet in op ondernemende toeristen die op een actieve manier de stad en omstreken willen beleven.⁹

Het laatste jaar zijn de vooruitzichten voor de economie en de arbeidsmarkt erg onzeker. De economische gevolgen van de oorlog in Oekraïne, hoge inflatie en dalende koopkracht, dreigende faillissementen met het wegvallen van de corona staatssteun aan ondernemers, tekorten op de arbeidsmarkt en beperkt beschikbare fysieke ruimte voor bedrijven zorgen voor toenemende onzekerheid. Dit jaar groeit het aantal banen van werknemers in de regio Rijnmond naar verwachting door met 16.100 (2,4%) en

⁸ EVR 2022

⁹ dorotterdam.com/nl-nl/

komt uit op 696.900. De belangrijkste groeisectoren in de regio zijn: uitzendbureaus, horeca, specialistische zakelijke diensten, ICT, landbouw & visserij en zorg & welzijn.¹⁰ De achterblijvende aantallen startups en zzp'ers vormen in onze regio een uitdaging omdat veel nieuwe technologische vindingen hier hun start hebben.

Corona heeft de werkbeleving van mensen blijvend veranderd. De communicatie op het werk is in combinatie met meer thuiswerken verder gedigitaliseerd. Corona heeft geleid tot een potentieel andere visie van werknemers op werk, waardoor mensen het belang van werk relativeren en andere doelen stellen in het leven.¹¹ Mede als gevolg van corona en de personeelskrapte wordt er landelijk een hoge werkdruk ervaren. Daarnaast ervaart één op de drie Nederlanders een vorm van discriminatie en blijft het voor vrouwen lastig om door te stromen naar de top.¹²

Kansrijke beroepen en een kansrijke aanpak

Door het economische herstel na de coronacrisis en groene transitie is de vraag naar personeel in alle sectoren sterk toegenomen. Deze maatschappelijke trend tot verduurzaming zorgt voor een groei en verandering in banen. Beide trends leiden tot kansrijke beroepen in de zorg (zoals verzorgenden IG en verpleegkundigen), onderwijs (zoals onderwijsassistent), techniek (zoals elektriciens, loodgieters en CNC-verspaners), ICT (zoals netwerkbeheerders, beveiligingsspecialisten en web-ontwikkelaars) en openbaar bestuur.¹³ Toch zijn er verschillen in baankansen, veroorzaakt door de technologische ontwikkelingen (langetermijnperspectief) maar ook de populariteit van bepaalde beroepen, denk aan beroepen als installateurs zonnepanelen en laadpalen.¹⁴

De arbeidsmarkt krapte verleidt organisaties om in te spelen op de kansen om goed

¹⁰ Zie bijlage: Ontwikkeling werknemersbanen naar sector (in procenten) Rijnmond 2021-2023

¹¹ eur.nl/en/upt/media/2022-03-evr2022

¹² *Werkgevers worstelen met aanpak werkstress en inclusie* | Nieuwsbericht | Sociaal en Cultureel Planbureau (scp.nl)

¹³ *Beroepskeuze*

¹⁴ [Werk.nl; RijnmondinZicht.nl](https://werk.nl/rijnmondinzicht.nl)

personeel te bemachtigen. Zo investeren ze meer in werknemers, creëren ze nieuwe banen door automatisering (zoals app-ontwerpers en dronebestuurders), geven ze meer waarde aan digitale geletterdheid en aan sociale innovatie, neemt de vraag naar laag opgeleiden toe, zetten ze meer in op arbeidsmigranten, zijn er meer zzp'ers in bepaalde sectoren en neemt platformarbeid toe.¹⁵

Sociaal culturele ontwikkelingen

De sociaal culturele context van de regio Rijnmond toont een divers beeld met een grote verscheidenheid in gezondheid, financiën, wonen, sociaal economische status, normen en waarden en achtergrond en maatschappelijke betrokkenheid. Als gevolg van corona is het welzijn van jongeren en mensen uit sociaaleconomische zwakke bevolkingsgroepen - die sociale interactie missen - onder druk komen te staan.¹⁶ De levensverwachting in goed ervaren gezondheid is volgens de GGD in het gebied Rotterdam-Rijnmond 64,6 jaar ten opzichte van een gemiddelde in Nederland van 66,9 jaar.¹⁷ Onder gezond ouder worden verstaat men dat men kan blijven meedoen, dat het mentaal welbevinden, het dagelijks functioneren, de lichaamsfuncties en de zingeving in orde zijn. De provincie Zuid-Holland en de GGD hebben hier gezamenlijk een rol in.

¹⁵ nationalevacaturebank.nl/werkgever/informatie/arbeidsmarkt-ontwikkelingen/de-8-belangrijkste-trends-op-de-arbeidsmarkt-in-2022

- *Sociale interactie: Goede interactie stimuleert de motivatie, creativiteit en het ondernemerschap van werknemers. Deze kenmerken leiden tot een stijging van de productiviteit binnen bedrijven.*
- *Meer kans voor laag opgeleiden: krapte op de arbeidsmarkt biedt kans voor laagopgeleiden. Klantenservicemedewerkers, productiemedewerkers monteurs en mensen in de agrarische sector worden minder vaak in de categorie hoog opgeleiden gevraagd.*
- *ZZP'ers in bepaalde sectoren. Deze groep zal vooral blijven bestaan in hoogwaardig arbeid zoals onderzoekers, laboranten en ingenieurs. Door onzekerheid op de arbeidsmarkt hebben anderen meer behoefte aan een vaste baan.*
- *Platformarbeid: Er is minder behoefte aan dure intermediairs. Dat maakt dat meer werk zal ontstaan voor bezorgers, chauffeurs, schoonmakers, koeriers etc. Via de platforms zijn deze mensen makkelijker te vinden, te betalen en in te zetten.*

¹⁶ EVR, 2022

¹⁷ [tweede_voortgangsrapportage_gezond_en_veilig_december_2022.pdf](#)

Zij meten de ontwikkelingen en vertalen die naar beleidskaders rondom recreatie, verbetering van de volksgezondheid zoals sport en bewegen, verslavende middelen, bevorderen van mobiliteit en sterke wijken, klimaat, openbare ruimte en wonen, jeugd en schone lucht.¹⁸

De leefbaarheid in de regio wordt door de meeste inwoners in de omliggende gemeenten, met uitzondering van Rotterdam, Vlaardingen en Schiedam, als voldoende ervaren. Ondanks inspanningen van gemeente en provincie is de tevredenheid over de woonsituatie afgenomen. Dit betreft zowel de tevredenheid over de prijs-kwaliteit van woningen, als de tevredenheid over de voorzieningen in de wijk, terwijl het aantal voorzieningen feitelijk is toegenomen.¹⁹

Ten aanzien van diversiteit hebben jongeren in Rotterdam en de regio vaker een negatieve houding ten opzichte van gender non-conformiteit (je niet gedragen zoals dat van je gender verwacht wordt) en homoseksualiteit dan de rest van hun leeftijdsgenoten in Nederland (Rotterdam en de regio scoren zo'n 5% lager dan landelijk). Er is onder meisjes in de leeftijd 18-24 jaar een hoger aantal zwangerschappen in Rotterdam en de regio (13%) dan in de rest van Nederland (8%). Er is een verschil in zwangerschappen naar opleidingsniveau. Van de laag/middelbaar opgeleide meisjes van 18-24 jaar in Rotterdam en de regiogemeenten is 20% ooit zwanger geweest vergeleken met 5% van de hoog opgeleide meisjes in deze leeftijdsgroep. Wanneer een meisje seksueel geweld heeft meegemaakt dan is de kans 2,6 keer zo groot op een ongewenste zwangerschap. Ruim een derde (39%) van deze zwangerschappen in Rotterdam en de regiogemeenten eindigt in een abortus (versus 27% landelijk).²⁰

18 www.ggdrotterdamrijnmond.nl

19 *Wijkprofielen 2022: Vertrouwen in overheid daalt, Rotterdammers willen elkáár wel meer helpen - Rijnmond*

20 *rapport-seks-onder-je-25ste-spread-versie-24-mei.pdf*

De grootste gemeente in de regio, Rotterdam, is tevens de armste gemeente van Nederland. Hier wonen het hoogste aantal arme bewoners (10,9%), bewoners die een uitkering ontvangen en het hoogst aantal bewoners met een niet-westerse migratieachtergrond.²¹ De bevolkingssamenstelling van Rotterdam is hyperdivers. Rotterdam heeft ook te maken met een groeiende armoedekloof met grote verschillen tussen de verschillende deelgemeentes.²² Om multi-problematiek het hoofd te bieden heeft de gemeente Rotterdam met ondersteuning van de GGZ en de Milieudienst het actieplan 'Kwetsbare Rotterdammers' opgezet. Met dit actieplan werkt de gemeente aan preventie om zwaardere zorg te voorkomen en in collectiviteit met andere instellingen zodat inwoners snel weer mee kunnen doen in de samenleving.²³ In Rotterdam-Zuid nemen problemen een grotere vlucht dan in de rest van de regio en is er behoefte aan verbetering van de leefomstandigheden. De gemeente investeert hier structureel via het NPRZ-programma waar de mbo-instellingen stevig aan verbonden zijn.²⁴

Mede door de Toeslagenaffaire is het vertrouwen in de overheid en ook in die van de gemeente de afgelopen jaren gedaald. Rotterdammers ervaren minder ondersteuning bij hun initiatieven van de overheid en ze vinden dat er onvoldoende plekken zijn voor bewonersactiviteiten in hun buurt.²⁵ Rotterdammers (43%) verwachten geen vooruitgang in hun stad. Bewoners kiezen er daardoor eerder voor om elkaar te helpen waardoor zelfredzaamheid van Rotterdammers toeneemt.²⁶

21 staatvanrijnmond.nl

22 wijkprofiel.rotterdam.nl/nl/2022/rotterdam

23 *Actieplan Kwetsbare Rotterdammers, 2019-2022*

24 *Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam*

25 www.rotterdampas.nl

26 www.zuid-holland.nl/actueel/nieuws/juli-2023/nieuwe-subsidieregeling-stimuleert-lokale-energie/

Technologische ontwikkelingen

Grootschalige technologieën zoals kunstmatige intelligentie hebben een fundamentele invloed op de wereld en dringen door tot alle lagen van de samenleving. Kunstmatige intelligentie verweeft zich steeds meer met handelingen uit ons dagelijks leven en wordt nu al gebruikt om voorspellingen te doen, analyses te maken en content te produceren. Trendwatcher en futuroloog Van Hooijdonk (2022) voorziet dat intelligente robots verder ontwikkeld worden. De modellen variëren afhankelijk van de toepassing van een model op twee of vier benen of met een menselijk uiterlijk. Ze kunnen on-the-job leren en of samenwerken met mensen. Binnen de medische sector zal 3Dprinting een grote vlucht nemen. Verder beschrijft Van Hooijdonk het ontstaan van bezorgdrones, ruimte toerisme, de ontwikkeling van slaap- en ontspannings-technologie, krijgen we te maken met gepersonaliseerde voeding, genbewerking en wordt blockchain mainstream.²⁷

In 2030 zullen jongere generaties zich net zo thuis voelen in de digitale wereld als in de echte wereld. En zijn zij zich bewuster van het belang van privacy en het beschermen van hun persoonlijke data. De zorgen over de wijze waarop data wordt verzameld groeit. Een tweede zorg betreft de manier waarop kinderen en jongeren in staat zullen zijn echt en nep van elkaar te onderscheiden. De grootste zorg wordt gevoeld over de manier waarop de data vervolgens wordt gebruikt om gedrag middels algoritmes te sturen.²⁸

Ook in het nationale debat over de impact van kunstmatige intelligentie wordt de roep om wet- en regelgeving sterker om controle en grip te houden op de ontwikkelingen. De technologische ontwikkeling staat op gespannen voet met sommige normen en waarden van onze maatschappij. Systemen kunnen zonder onze tussenkomst beslissingen nemen en personen interpreteren. De systemen zijn daarbij getraind door data en de bias in de data zijn nog niet genoeg zichtbaar. En vanwege het grote belang van

data en de bezorgdheid over de bescherming ervan gaat er vanuit het rijk en de regio behoorlijk wat aandacht uit naar digitale weerbaarheid van burgers en organisaties en naar cybersecurity. De gemeente Rotterdam heeft vastgesteld dat de digivaardigheden van inwoners en medewerkers van organisaties tekort schieten. En vreest dat het gevolg van achterblijvende digivaardigheden uiteindelijk zelfs voor beperkingen van de economische groei of voor economische schades kunnen zorgen.²⁹ Om kansenongelijkheid te voorkomen is het van belang dat iedereen toegang heeft tot digitale middelen. De hoeveelheid energie die nodig is voor digitalisering zet onze CO₂-reductie onder druk. Ter voorkoming van cyberaanvallen besteden organisaties en de overheid veel aandacht aan cybersecurity en de daarbij behorende inrichting van crisismanagement. Bij een aantal cyberaanvallen, zoals bij de universiteit van Maastricht, heeft de aanval economische schade veroorzaakt en was de aanval ontwrichtend voor haar studenten en medewerkers.

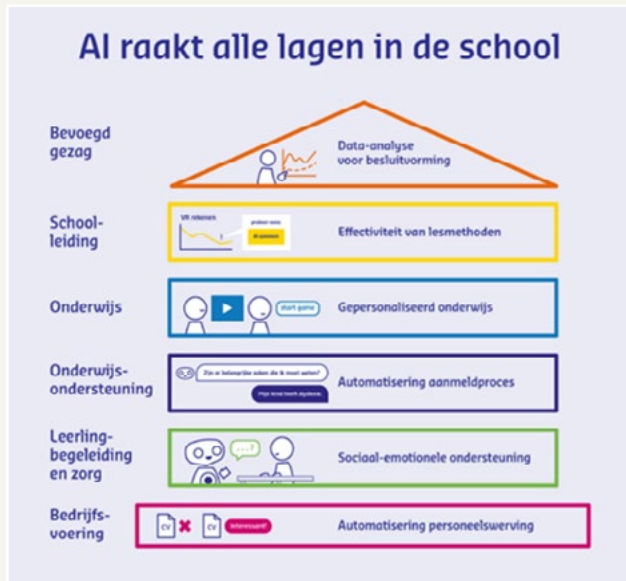
Hoe diep de vraag naar aanpassingen gaat wordt duidelijk bij het inzoomen op de impact die met name kunstmatige intelligentie heeft op het onderwijs. Uit figuur 3 blijken de ontwikkelingen rond onderwijsmiddelen, gepersonaliseerd leren, lesvoorbereiding, beoordelingssystemen, klassenmanagement, AI (artificial intelligence) in personeelswerving en automatisering op organisatieniveau. Op al dit soort gebieden worden nu de mogelijkheden van AI onderzocht en in de praktijk gebracht.

²⁷ Richard van Hooijdonk 22 trends

²⁸ Opgroeien, opvoeden en ontwikkelen in het Rijnmond van 2030, toekomstverkenning en ambities. Reframing_x_Bondgenoten_toekomstverkenning.pdf (meerrotterdamrijnmond.nl)

²⁹ Cyberbeeld Rotterdam 2022

De onderwijslocaties zijn weergegeven op de kaart hieronder.



Figuur 3: Toepassingen met kunstmatige intelligentie die impact hebben op de processen en activiteiten van een onderwijsorganisatie, Kennisnet³⁰

Ecologische ontwikkelingen

In het Rijnmondgebied wonen veel mensen en bevinden zich grote hoeveelheden bedrijven en zware industrie. Dit zorgt voor druk op het milieu in de regio. De gemeenten en de provincie Zuid-Holland willen ondanks de economische ontwikkeling van dit gebied, de leefbaarheid en de veiligheid waarborgen. De Rijnmondregio wil koploper zijn op het gebied van duurzaamheid. Deze ambitie sluit aan op de maatschappelijke trend tot verduurzaming en de groene/circulaire transitie. Dit zorgt voor een groei en verandering in banen die vervolgens leiden tot een steeds veranderende vraag aan werknemers. Hiervoor is een wendbare en weerbare beroepsbevolking nodig.

³⁰ kennisnet.nl/artificial-intelligence-dringt-door-tot-alle-lagen-van-de-samenleving

Zowel SBB als CINOP zien voor het onderwijs een rol weggelegd om een bijdrage te leveren aan de transitie naar de circulaire economie door intensief samen te werken met bedrijven zodat er een meer fluïde aanbod aan praktijkervaringen gerealiseerd wordt.³¹ Studenten en medewerkers ontwikkelen op deze plekken kennis over een circulair productiesysteem in verschillende branches. CINOP benoemt voor het onderwijs expliciet de kennisontwikkeling over de R-strategieën (refuse, rethink, reduce, reuse, repair, refurbish, remanufacture, recycle en recover) die verankerd wordt in lesmethodes, met stimulering van een onderzoekende houding, toetsing en pedagogisch-didactisch handelen. Het doel is om hiermee het bewustzijn van studenten over het eigen gedrag te triggeren zodat zij het gewenste gedrag gaan vertonen als werknemer van de toekomst.

De veranderende klimaatwetgeving zal organisaties de komende jaren dwingen tot het nemen van hun maatschappelijke verantwoordelijkheid door meer te sturen op de klimaatdoelen. In het verlengde hiervan zullen veranderingen in de beroepseisen gevolgen hebben voor de eisen aan de beroepsopleidingen. Om de voortdurende veranderende beroepsvaardigheden aan te leren en bij te stellen zal de behoefte aan Leven Lang Ontwikkelen toenemen.

In het kader van de klimaat en de energietransitie heeft het Europees Fonds voor Regionale Ontwikkeling (EFRO) voor landsdeel West 2021-2027 zogenaamd Kansen voor West III³² ingericht met als doel om de regionale economie in de Randstad een innovatieve en duurzame impuls te geven. Dit gebeurt door het verstrekken van subsidies van het bedrijfsleven, kennisinstellingen en overheden in de regio. In samenwerking met de Europese Commissie is afgesproken om middelen in te zetten op innovatie en verduurzaming van onder andere het Haven Industrieel Complex en de bebouwde omgeving.

³¹ *Inspiratierapport SBB mbt circulaire economie*

³² kvw3.kansenvoorwest.nl

Naast Kansen voor West is het Just Transition Fund (JTF) een nieuw Europees fonds dat zich specifiek op de transitie van CO₂-intensieve industriële regio's richt om van fossiel naar duurzaam over te stappen. Daarbij gaat het om fysieke transitie van de industrie en om tegengaan van (negatieve) arbeidsmarkteffecten daarvan. De doelen van het JTF beogen het vernieuwen en versterken van de regionale economie met nieuwe, duurzame en/of circulaire industriële ketens. Het versnellen van de transitie met investeringen in technologie, systemen en infrastructuur tot decarbonisatie van bestaande industriële ketens.³³

Bij de realisatie van de plannen uit de Europese fondsen is een actieve rol voor de Milieudienst Rijnmond (DCMR) weggelegd. Zij ondersteunt burgers en ondernemers door kennisontwikkeling en advisering bij het nemen van stappen richting een circulaire economie.³⁴ Zo is DCMR partner in het convenant 'verduurzaming zorg'. De zorginstellingen werken in dit convenant samen met als doel om meer te doen aan duurzame energie en om efficiënter om te gaan met grondstoffen, afval en water en de CO₂-uitstoot van zorginstellingen in de regio Rijnmond omlaag te brengen.³⁵

De gemeente Rotterdam heeft in het duurzaamheidskompas van de stad Rotterdam stevige ambities geformuleerd, die afgeleid zijn van de doelen van de Europese gemeenschap. Rotterdam richt zich in het kompas op schone energie, het havengebied, mobiliteit, de bebouwde omgeving, een circulaire economie, klimaatbestendigheid ook in relatie tot een stijgende zeespiegel en een gezonde leefomgeving. De gemeente heeft een roadmap opgesteld om via verschillende transitiepaden te komen tot nieuw onderwijs en een nieuwe samenleving en een bloeiende economie met veel kansen voor nieuw ondernemerschap.³⁶

³³ <https://www.zuid-holland.nl/actueel/nieuwsbrieven/nieuwsservice-onderwerpen/nieuwsbrieven/2023/januari/nieuwsservice-onderwerpen-27-januari-2023/>

³⁴ [dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond](https://www.dcmr.nl/over-dcmr/dcmr-milieudienst-rijnmond)

³⁵ [dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming](https://www.dcmr.nl/actueel/nieuws/zorgaanbieders-rijnmond-zetten-vaart-achter-verduurzaming)

³⁶ duurzaam010.nl/app/uploads/2020/08/GRO-duurzaamheidskompas-V18.pdf

Politieke ontwikkelingen

Sinds de val van Kabinet Rutte IV is Nederland in afwachting van nieuwe verkiezingen in november 2023. Tot die tijd zal de richting van het Onderwijsbeleid niet veranderen, aangezien het demissionair kabinet geacht wordt 'slechts' op de winkel te passen. De dossiers op het gebied van klimaat, woningbouw en stikstof zijn ook in het beleid voor het mbo merkbaar. Zo hebben milieueisen organisatorische en financiële consequenties en is het ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport via subsidies of regelgeving meer dan voor corona betrokken bij het welzijn van studenten.

Tot aan de nieuwe kabinetsperiode zullen naar verwachting de investeringen in het onderwijs niet aan grote veranderingen onderhevig zijn. Het vigerend beleid in het mbo-onderwijs is op dit moment gericht op het wegwerken van de achterstanden door corona, de aansluiting op de arbeidsmarkt vanwege de arbeidsmarktkrapte, het bevorderen van kansgelijkheid en de emancipatie van het mbo, digitalisering (Npuls, nationaal groeifonds) en lerarentekorten.

De landelijke overheid stimuleert het aanbod van arbeidsmarktrelevante beroepsopleidingen zoals de techniekhavo en kleinschalig vakonderwijs en wil mbo-opleidingen graag zo dicht mogelijk bij huis organiseren. Via de invoering van nieuwe wet- en regelgeving vraagt de overheid de instellingen om basisvaardigheden en burgerschap te versterken. En is het doel van de invoering van de 'wet verbetering rechtspositie student' de rechtspositie en de rechtsbescherming van studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) te verbeteren en de administratieve lasten voor mbo-instellingen te verminderen. Deze wet moet inschrijven, passend onderwijs en een klacht indienen voor studenten makkelijker maken.³⁷

³⁷ eerstekamer.nl/wetsvoorstel/35625_verbetering_van_de

Het ministerie van OCW wil de ROC's als regionale opleidingscentra versterken door volwassenen via Leven Lang Ontwikkelen en nieuwkomers – op basis van de nieuwe inburgeringswet – te laten leren en integreren.³⁸

De sector zelf is via de MBO-raad en diverse netwerken, net als het ministerie van OCW, gericht op het verbeteren van onderwijskwaliteit. De mbo-instellingen staan voor de opgave om verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Hiervoor is het kwaliteitsnetwerk door de scholen opgezet. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit zoals het testen en implementeren van het referentiewaardenmodel is gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet daarnaast ook in het bieden van rekschap.

Ook de gemeente Rotterdam doet veel inspanning om het onderwijs in het verzorgingsgebied nog beter te maken en participeert in netwerken, samenwerking en draagt financieel bij via de ROB-subsidies en de samenwerkingen vanuit Kansen voor West.

Maatschappelijke opgave van de onderwijsinstellingen in de regio

Vooruitlopend op de analyse in het kader van prioriteit versterking onderwijs - arbeidsmarkt zien we (later in de analyse) dat er een mismatch is tussen onderwijs en arbeidsmarkt: de vraag naar mbo- gekwalificeerd personeel neemt toe, terwijl de instroom van mbo-studenten (vooral in de sectoren met de grootste vraag naar arbeidskrachten) daalt.

De instellingen hebben met elkaar bepaald waar de regionale maatschappelijke opgave het grootst is. Daarbij is gekeken naar de meso ontwikkelingen, de regionale agenda in het werkgebied, de meerjarige prognoses van de groeifactoren van de arbeidsmarkt, opleidingen met een hoog arbeidsmarktrendement en de aansluiting met verwante beroepsopleiding en beroepen. Dat heeft geresulteerd in een gemeenschappelijke focus op de volgende opleidingsdomeinen:

- ▶ Zorg en Welzijn;
- ▶ Techniek en Procesindustrie;
- ▶ Informatie en Communicatie Technologie;
- ▶ Transport, Scheepvaart en Logistiek.

Binnen die vier domeinen is het aanbod gericht op beroepsopleidingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven én aan het terugbrengen van de huidige mismatch.

In het onderdeel versterking onderwijs - arbeidsmarkt wordt dieper ingegaan op de mate waarop onderwijs en arbeidsmarkt in deze sectoren op elkaar aansluiten.

³⁸ rijksoverheid.nl/regering/coalitieakkoord-omzien-naar-elkaar-vooruitkijken-naar-de-toekomst/4.-bestaanszekerheid-en-kansengelijkheid/onderwijs-en-ontwikkeling

1. Bevorderen van de kansengelijkheid

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren, waar één universiteit, twee hogescholen en vijf mbo-instellingen zijn gevestigd. De stad investeert in haar positie als studentenstad o.a. middels campagnes als 'Rotterdam staat om jou te springen'.

1.1. Gelijkwaardige behandeling van studenten

Bestaan van/deelname aan eigen studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen en introductieweken

De universiteit organiseert de Eurekaweek; een van de grootste introductieweken van Nederland. Zij krijgt daarvoor subsidie van de gemeente. De Hogescholen organiseren afzonderlijk een introductieweek. Rotterdam kent meerdere studentenverenigingen die gericht zijn op de universiteits- en soms ook hbo-studenten. Soms krijgen studenten korting bij winkels op vertoon van hun studentenkaart. Een deel van de hbo-studenten heeft toegang tot de sport-campus van de EUR. Voor mbo-studenten is dit niet het geval. Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen introductieprogramma, onderling is er geen afstemming. De mbo introductie-activiteiten zijn gericht op kennis-maken met de medestudenten en de opleiding/het instituut en in een enkele gevallen ook de stad Rotterdam. Er vindt doorgaans geen grote georganiseerde rondgang langs uiteenlopende sportverenigingen, uitgaansgelegenheden en studentenverenigingen in de stad.

De positie van mbo studenten in het studentenleven

Het grootste deel van de eerstejaars mbo-studenten is thuiswonend, komt rechtstreeks van het voortgezet onderwijs en zijn onder de achttien jaar. In tegenstelling tot wo en hbo hebben de mbo-instellingen ook vestigingen in de regio, ook deze studenten dienen bereikt te worden. Aansluiten bij de huidige studentenverenigingen die gericht zijn op het hbo en wo in Rotterdam gebeurt onvoldoende. Studenten hebben de neiging om zich te omringen met anderen die dezelfde normen, waarden en overtuigingen delen. Aansluiting en

acceptatie bij de bestaande groepen is niet altijd vanzelfsprekend. Vooroordelen, onbekendheid, groepsdruk en conflicterende waarden kunnen de gelijkwaardige behandeling belemmeren. Voor eerstejaars mbo-studenten kan ook de jonge leeftijd parten spelen.

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

De gemeente wil meer initiatieven ontplooiën voor mbo-studenten. Voorbeelden daarvan zijn het pilotprogramma 'MBO-Talent'³⁹ en 'Gezond-010'⁴⁰. Daarnaast worden studenten in de regio middels het Convenant Topsport⁴¹ op een gelijkwaardige manier gefaciliteerd bij het beoefenen van topsport. Landelijk is de MBO Card beschikbaar gesteld voor studenten en docenten van het mbo. Vanuit het ministerie van OCW wordt er in 2022 en 2023 geïnvesteerd in de kunst- en cultuureducatie, waardoor onze mbo-studenten kennis maken via kunst en cultuur met studenten uit het hbo en wo. De minister heeft middels een brief aan alle mbo-studenten benadrukt zich in te zetten voor gelijkwaardige positie en een website geopend waar mbo-studenten alle informatie kunnen vinden over de rechten en plichten die ze als student hebben. Voor de zomer 2023 komt er een brief naar de Kamer met daarin aandacht voor het thema gelijkwaardige behandeling. We zijn doorlopend in gesprek met JOB over hoe hier gezamenlijk stappen in te zetten.

³⁹ In februari 2023 van start gegaan en 20 studenten van verschillende mbo-instellingen. Hier ging men aan de slag met het vraagstuk: Hoe wordt Rotterdam nog meer de studentenstad voor mbo-studenten?

⁴⁰ Is een akkoord tussen de gemeente Rotterdam en studentenorganisaties om de psychische en sociale gezondheid van studenten te bevorderen en de kwaliteit van het studentenleven te verbeteren. Hierbij wordt onder andere ingezet op het creëren van een inclusieve studentencultuur.

⁴¹ Convenant van het Rotterdamse mbo, hbo en wo waarin een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk wordt gemaakt. Hierbinnen is er veel aandacht voor de 94 warme overdracht van de topsport student en zorgt ervoor dat een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk is.

Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten i.r.t. het studentenleven.

De gemeente heeft een jongerenraad Young 010 opgericht die de gemeente adviseert over het jongerenbeleid in de stad. Dit is een groep Rotterdamse jongeren tussen de 13 en 24 jaar, die zich om verschillende intrinsieke redenen willen inzetten voor jongeren in de regio. Overkoepelende activiteiten van de verschillende studentenverenigingen vanuit het mbo, hbo en wo zijn niet zichtbaar. Een overkoepelende “Rotterdamse Studentenraad” die de belangen behartigt van studenten van verschillende onderwijsinstellingen in Rotterdam, waaronder ook het mbo zou soelaas kunnen bieden. Mbo-studenten worden zo de mogelijkheid geboden hier samen in op te trekken.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten
Het Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen internationaliseringsaanbod. Zij nemen allen deel aan het netwerk ‘De Rotterdamse Internationaliseerders’⁴². Net als wo en hbo studenten, kunnen mbo studenten gebruik maken van de Erasmus+ subsidie, die het mogelijk maakt om kosten van internationale activiteiten, waaronder stages, te dekken.

1.2. Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit leggen de basis voor een gezonde en veilige leeromgeving waarin studenten zich kunnen ontwikkelen en ontplooiën. De mbo-instellingen in de regio streven naar een veilige school. Elke instelling levert inspanningen om dit te bereiken⁴³, door middel van schoolveiligheidsplannen, vertrouwenspersonen, preventieplannen en incidentregistraties. Dit gebeurt vanuit de vier pijlers van integrale veiligheidsbeleid⁴⁴. Buiten de veilige en vertrouwde schoolomgeving staan onze studenten bloot

⁴² Dit Rotterdamse netwerk heeft als doel de internationale ambities van de scholen te versterken door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten.

⁴³ Zie de instellingsspecifieke analyse

⁴⁴ Veilig leer- en werkklimaat, veiligheid in het curriculum, veiligheid bij incidenten en veilige infrastructuur van de MBO-raad

aan veel verleidingen. Rotterdam kent grote uitdagingen met jeugdwerkloosheid, mentaal welzijn van de jongeren, armoede, middelengebruik en criminaliteit. In een grootstedelijk gebied als Rotterdam Rijnmond is meer aandacht voor mentale en financiële gezondheid nodig om de kansengelijkheid te verbeteren. De grote uitdaging voor de instellingen in de regio is hoe wij jongeren ook buiten de schoolmuren een veilige omgeving kunnen bieden.

Veiligheid

In Rotterdam kunnen scholen met het certificaat Veilige School Rotterdam laten zien dat zij een aanpak hebben om studenten een veilige omgeving te bieden. Wat de scholen doen, gaat veel verder dan de landelijke norm voor een veilige school. Op een veilige school wordt op studenten gelet en weten onderwijsprofessionals hoe het met studenten gaat. Studenten voelen zich lichamelijk veilig en ze durven fouten te maken. Er is speciale aandacht voor de Rotterdamse speerpunten:

- ▶ agressie en geweld;
- ▶ drugs en alcohol;
- ▶ weten hoe het met leerlingen gaat.

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

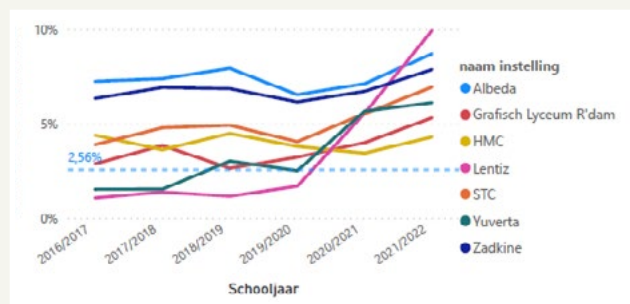
Het plan “Veiligheid in en om het onderwijs” van de gemeente Rotterdam benadrukt de meerwaarde van een convenant. In dit plan ontbreekt nog het onderdeel informatievoorziening om privacyaspecten. De mbo-instellingen zijn van mening dat het mogen en kunnen delen van informatie essentieel is in de aanpak. Pas dan kunnen ze snel en efficiënt reageren op incidenten, trends identificeren en anticiperen op potentiële problemen nog voordat ze escaleren. Waar het gaat om voorlichting en bewustwording wordt in de regio al een aantal jaren in de maand oktober de landelijke week van de veiligheid georganiseerd. In die week is er aandacht voor verschillende thema's zoals mensenhandel, seksuele uitbuiting, criminele uitbuiting, arbeidsuitbuiting en orgaandonatie.

De gemeente Rotterdam vergroot de aandacht met publiciteitscampagnes en ontwikkelt lesmateriaal voor docenten over deze thema's.

Verder wordt nauw samengewerkt met de diverse externe functionarissen in de school zoals jeugdverpleegkundigen (CJG), Youz –gezondheidcoaches, leerplicht- of RMC-medewerkers en grenzen stellend jongerenwerk (JOZ).

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

In het afgelopen schooljaar hebben ca 2.700 jongeren in onze regio het onderwijs zonder startkwalificatie verlaten (VSV). Het aandeel VSV'ers in de regio Rijnmond volgt de landelijke groeitrend, maar ligt relatief structureel hoger dan het landelijk gemiddelde. Vooral in Rotterdam, waar het opleidingsniveau van ouders relatief laag is en waar relatief veel kinderen opgroeien in kwetsbare omstandigheden. Risicofactoren die in de regio relatief vaker voorkomen zijn verslaving, schulden, armoede, huisvestingsproblemen en werkloosheid.



Figuur 4: Ontwikkeling %vsvs MBO-instellingen regio Rijnmond

Als regio geven wij de hoogste prioriteit aan de kwetsbare jongeren: een doelgroep met zware multi-problematiek die het lastig maakt om onderwijs fit te zijn. De aanpak richt zich vooral op het ondersteunen en begeleiden van deze jongeren gedurende hun hele leerproces, we vinden het cruciaal dat ze zich gezien voelen. Daarvoor zijn diverse interventies zoals loopbaanbegeleiding,

verzuimbegeleiding, TOP Academies, schoolmaatschappelijk werk, jeugd-gezondheidszorg, jeugdhulp, schuldhulp en andere vormen van hulpverlening. De instellingen werken hierin nauw samen met gemeenten, welzijns- en hulpverleningsorganisaties zodat ook deze jongeren een diploma behalen en duurzaam kunnen participeren in de maatschappij.

De instellingen werken nauw samen met de gemeente en RMC's in de aanpak van de VSV. Vanuit de "Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024" is in de regio het *Programma VSV Rijnmond 2020-2024* in uitvoering met als missie: "We creëren gelijkwaardige kansen voor jongeren, waarbij we ieders vermogen en talent her- en erkennen. Wij helpen de jongeren zich (een leven lang) te ontwikkelen, zodat zij zelfredzaam en zelfstandig zijn en een goede plek in de maatschappij bemachtigen. Hierdoor kunnen de jongeren zelf ook een maatschappelijke bijdrage leveren." Binnen het programma is voor het mbo de *actielijn VSV-ondersteuning in het mbo* geformuleerd met als uitgangspunt het ondersteunen van studenten in of buiten de klas en hiermee het ontzorgen van docenten en het versterken van de onderwijsteams, volgens het Klas Als Werkplaats principe⁴⁵. De mbo-instellingen in de regio geven ieder op hun eigen wijze invulling aan de uitgangspunten zoals hierboven benoemd. Concreet is aangegeven dat de methodiek van Klas Als Werkplaats/ Team Als Werkplaats bij iedere mbo-instelling als ondersteuningsaanbod terugkomt. Deze aanpak is succesvol gebleken op entree niveau en wordt nu ook aangeboden op niveau 2.

Een mooie ontwikkeling in de regio is de *werkgroep ondersteuning en hulp in vo en mbo*, welke is door ontwikkeld naar één kennisdelingsplatform VSV voor een brede VSV-aanpak. Een ander mooi gezamenlijk initiatief is de Talenthub op Zuid waar de instellingen met Albeda als penvoerder, gemeente, werkgevers en

⁴⁵ Loopbaanbegeleiding gedurende de gehele schoolcarrière van de student; Instroombegeleiding, doorstroming (kwetsbare) studenten binnen onderwijs; Aandacht voor aanwezigheid van de student. Het mbo vindt het cruciaal dat studenten worden "gezien".

partners in het sociaal domein samenwerken aan het weer werk-leerfit maken van uitgevallen jongeren. De vele inspanningen in de afgelopen jaren hebben echter nog niet geleid tot een positieve wending in de ontwikkeling van voortijdig schoolverlaten.

Toekomstige ontwikkelingen die invloed hebben op VSV-programma

- ▶ Er komt een nieuw wetsvoorstel van school naar werk. Dit zal van invloed zijn op het regionaal VSV programma, omdat de gemeente afdeling Werk&Inkomen partner wordt voor de nazorg en overdracht vanuit het mbo voor ongediplomeerde schoolverlaters.
- ▶ Er komt een herijking van de VSV middelen en het is onbekend wat dit betekent voor de financiën van het VSV programma in de regio.
- ▶ OCW heeft een aanvalsplan aangekondigd welke zich richt op vijf structurele oorzaken van uitval, 1) persoonlijke problemen, 2) verkeerde studiekeuze en vertraging in doorstroom, 3) gebrek aan specifieke begeleiding, 4) verleidelijkheid om ongediplomeerd aan het werk te gaan en 5) gebrek aan structurele begeleiding voor jongeren met een risico op afstand tot de arbeidsmarkt. De instellingen gaan aansluiten op dit aanvalsplan.

1.3.1. Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Binnen de regio zijn er allerlei initiatieven om doorstroom te stimuleren, te zorgen voor een betere aansluiting en het studiesucces bij doorstroom te bevorderen. Hierbij hebben de scholen overleg met de gemeente Rotterdam die gelijke kansen voor elk talent ziet als de kapstok voor het Rotterdamse onderwijsbeleid en mbo-agenda. Dit overleg met de gemeente vindt plaats in de sectorkamers vo, mbo en hbo en in overleggen van de gezamenlijke sectorkamers. Er is een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, bijvoorbeeld via Onderwijspower waarin de focus ligt op het samenbrengen van de wensen van het bedrijfsleven op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het onderwijs, en via MKB Rotterdam-Rijnmond.

Vo-mbo

Een hoog en toenemend aantal vsv'ers in combinatie met een relatief laag startersresultaat⁴⁶ (onder de 80%) in een veranderende arbeidsmarkt maken een meer (regionale) gezamenlijke aanpak van het onderwijsaanbod noodzakelijk. De schoolbesturen werken op diverse tafels thematisch al intensief samen aan het onderwijs voor jongeren. Intensivering en verdere afstemming is noodzakelijk om hen een perspectievolle toekomst te kunnen geven. Deze ambitie hebben de besturen ook onderschreven met het ondertekenen van de Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023. In deze aanpak schetsen we de ontwikkellijnen waarlangs we deze ambitie zullen vormgeven. Daarbij maken we gebruik van een aantal bestaande samenwerkingsinitiatieven en brengen deze bestuurlijk samen binnen het bestuurlijk platform VO-MBO Rotterdam, de Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond. Met dit platform geven we een vervolg aan het Convenant 'Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo' waarin het hoofddoel was het organiseren van succesvolle en kansrijke (school) loopbanen van vo-leerlingen - zowel vanuit het vmbo als havo - in het mbo. Vanuit het platform "De Lerende Regio Rotterdam-Rijnmond" werken we samen aan de volgende initiatieven:

- ▶ Rotterdamse onderwijsagenda (kinderopvang, scholen en gemeente);
- ▶ Regionale aanpak VSV;
- ▶ Twee STO-regio's (Sterk Techniek Onderwijs);
- ▶ Sterk beroepsonderwijs.

De betrokken partijen zullen 10 samenwerkingstrajecten realiseren, waarin geïntegreerde curricula worden ontwikkeld of curricula op elkaar worden afgestemd met directe opbrengst - verdiepen en verkorten - voor de schoolloopbanen van verschillende groepen leerlingen/studenten op de verschillende niveaus. Minstens drie van deze trajecten zijn gericht op de groei- en tekortsectoren. Op deze manier draagt dit bij aan de doorstroming van studenten binnen het mbo naar opleidingsrichtingen met grotere baankansen.

⁴⁶ Zie de instellingsspecifieke analyse

Bij de samenwerkingstrajecten is er expliciete aandacht voor LOB, zowel in de aansluiting vmbo-mbo als voor havisten in de doorstroom naar mbo. Maar ook op vaardigheden gericht op een succesvolle doorstroom naar het mbo en de arbeidsmarkt (21st century skills, basisvaardigheden). Door samenwerkings-trajecten te realiseren gericht op verdiepen en verkorten, faciliteren we voor verschillende doelgroepen onderwijsroutes die leiden tot een verbeterde doorstroom vo-mbo en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt.

Mbo - hbo

Ook in de keten mbo-hbo wordt in de regio al via verschillende initiatieven nauw samengewerkt:

- ▶ **Rotterdam Academy (RAc):** Albeda, Zadkine en de Hogeschool Rotterdam werken sinds 2011 samen in de Rotterdam Academy (RAc). De RAc heeft de ambitie om met een toekomstgericht en arbeidsmarktrelevant aanbod van beroepsopleidingen op niveau 5 (Associate degree, Ad) bij te dragen aan het behouden van talent en het bevorderen van de kansengelijkheid in Rotterdam, het verhogen van het opleidingsniveau en het versterken van het verdienvermogen van de regio. Met de komst van de Ad's kiezen studenten sneller voor een overstap naar het hoger onderwijs, omdat een tweejarige opleiding te overzien is. Momenteel studeren circa 3.200 studenten aan 18 Ad-opleidingen aan de RAc. Het aanbod sluit goed aan op de focusdomeinen van de regio⁴⁷. Aandachtspunten in de vernieuwing van de samenwerking zijn onder meer: de positionering van de RAc, versterking van de gezamenlijke aanpak (warme overdracht, keuzedeel voorbereiding hbo, doorlopende taal- en andere leerlijnen) en de gezamenlijke ontwikkeling van nieuwe opleidingen aansluitend op de vraag uit de markt en de bachelor-opleidingen.

⁴⁷ Binnen het aanbod zijn er varianten voor de gekozen beroepsopleidingen beschikbaar: Engineering, Data Analytics, ICT Internet of things, ICT Service Management, Information Security, Management in de Zorg, Pedagogisch Educatief Professional, Smart Technology, Social Work en Software Development.

- ▶ **Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsopleiding:** vanuit het Manifest werken Albeda, Zadkine, de Hogeschool Rotterdam en de Hogeschool Inholland samen op doorlopende leerlijnen binnen het economisch domein. Een voorbeeld is het doorstroomtraject Fast-track Legal, dit is een versneld traject van mbo naar hbo voor studenten met ambities in het juridische werkveld. Studenten kunnen tijdens hun mbo-opleiding al werken aan hun vaardigheden en motivatie voor HBO-Rechten, waarmee ze hun totale opleidingstraject met een heel jaar verkorten.
- ▶ **Onderwijsassistent:** uit onderzoek is gebleken dat de toelatingstoetsen voor de Pabo niet aansluiten bij het praktijkgericht onderwijs in het mbo en beperkt inzicht geven op wat nodig is om succesvol te kunnen zijn. De Vereniging Hogescholen, het Landelijk Overleg Lerarenopleiding Basis-onderwijs (LOBO), de MBO-Raad en het ministerie van OCW bieden een ontwikkelingsgericht portfolio als alternatief. De scholen in de regio hebben deze kans meteen gegrepen omdat het aanbod in het voordeel is van studenten in de Rotterdamse regio. De mbo-opleidingen Onderwijsassistent van Zadkine, Da Vinci College en Albeda hebben het keuzedeel Voorbereiding Pabo aangepast. Sinds dit schooljaar nemen Hogeschool Rotterdam, Hogeschool Inholland en Thomas More Hogeschool mbo-studenten aan, die dit portfolio met een voldoende hebben behaald.

De verwachting is dat in het vernieuwde convenant over de RAc ambities worden geformuleerd met betrekking tot dubbel kwalificeren, versnelde studieroutes en een gemeenschappelijk oriëntatiejaar. Vier nieuwe opleidingen worden ontwikkeld die kunnen rekenen op groot draagvlak bij het werkveld en een substantiële instroom vanuit het mbo.

Aanvraag voor de regeling doorstroom n.a.v. de regionale analyse De aanstaande subsidieregeling "Versterking aansluiting beroepskolom" die op de beschreven problematiek aansluit, heeft tot doel het regionaal bedrijfsleven beter te bedienen door minder uitval in en switch uit tekortsectoren. In de regionale afstemming rondom deze subsidieregeling zullen de samenwerkende

scholen gezamenlijk bepalen welke aanvullende maatregelen zij inzetten ten behoeve van de doorstroom, welke instelling penvoerder wordt voor welke tekortsector en welke mbo's aansluiten. De penvoerder maakt de regionale analyse en levert projectleider.

1.3.2. Verminderen van laaggeletterdheid

In onze regio worstelen veel laaggeletterde mensen met vaardigheden zoals lezen, schrijven, rekenen en het toepassen van digitale technologieën in het dagelijks leven. Hun taalcompetentie ligt onder de basiskwalificatie, dat wil zeggen, lager dan mbo-niveau 2. Binnen de arbeidsmarkt van de regio Rijnmond is ongeveer 16% van de inwoners laaggeletterd, wat hoger is dan het landelijke gemiddelde van 12% in Nederland. Echter, onder jongeren tot 30 jaar in onze regio is de laaggeletterdheid relatief laag, met slechts 9%, in tegenstelling tot het nationale gemiddelde van 11%⁴⁸. Het merendeel van de laaggeletterden in onze regio zijn migranten ouder dan 30 jaar, met name diegenen met partners (met of zonder kinderen). Van deze groep is 45% laaggeletterd, aanzienlijk hoger dan het landelijk gemiddelde van 31%. Ook zijn er aanzienlijke verschillen in percentage laaggeletterden per gemeente binnen de regio Rijnmond.

Onderwijsaanbod voor laaggeletterden in de regio

In het regionaal programma “Samen verder in de regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond, (WEB)), worden de volgende prioritaire doelgroepen onderscheiden:

- ▶ Laaggeletterden die in Nederland geboren zijn of hier van jongs af aan wonen en van wie het Nederlands de eerste taal is, NT1'ers genoemd.
- ▶ Ex-inburgeraars. Wij willen dat de doorstroom van inburgering naar de trajecten basisvaardigheden vanuit de WEB zo goed mogelijk verloopt.

- ▶ Schoolverlaters zonder kwalificatie en met een laag niveau van basisvaardigheden (die 18 jaar en ouder zijn). Ook richten wij ons op minder zelfredzame jongeren. Hiervoor werken we nauw samen met regionale RMC's;
- ▶ Inwoners met een migratieachtergrond met een laag niveau van basisvaardigheden.

De gemeente Rotterdam, koopt als penvoerder en contractgemeente, namens de arbeidsmarktregio opleidingen en trajecten in voor de doelgroep laaggeletterden. Het aanbod betreft:

- ▶ Educatie voor niet-inburgeringsplichtigen (middelen uit Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB));
- ▶ Educatie voor inburgeringsplichtigen (middelen uit Wet Inburgering (WI)). De gemeente Rotterdam financiert het programma 'Welkom in Rotterdam' met 3 trajecten: een onderwijsroute, een werkroute B1 en de zogenaamde Z-route (zelfredzaamheid A2);
- ▶ Aanbod voor individuele verzoeken (beoordeeld door het Regionaal Mobiliteitsteam (RMT));
- ▶ Taalaanbod voor bijstandsgerechtigden (middelen uit De Participatiewet en de Wet Taaleis);
- ▶ Ingekochte trajecten met een examen B1/B2 en 2F. Voor de Noordoever is ingekocht bij Albeda/Zadkine en voor de Zuidoever bij Sagènn, de non-formele educatie is ingekocht bij NL Educatie;
- ▶ Naast de regionaal ingekochte trajecten hebben de regiogemeenten nog aanvullend lokaal aanbod. In dit aanbod is er sprake van maatwerk, gericht op specifieke doelgroepen en thema's in de gemeenten en gericht op de wensen en behoeften van de eigen inwoners en lokale organisaties.

Ervaringen en best practices uit de regio

Het leesproject “Heel Rotterdam Leest” is ontstaan en gegroeid in samenwerking met verschillende organisaties. Inmiddels zijn veertig organisaties bij dit initiatief aangesloten, waaronder het hele scholenveld (van voorschoolse opvang tot universiteit) en diverse educatieve instellingen. Vanuit het project

⁴⁸ <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>

Heel Rotterdam Leest worden docenten als leesambassadeur getraind om het leesplezier bij studenten te vergroten. Binnen Zadkine en Albeda zijn op alle locaties boekenkasten met gratis leesboeken ingericht om studenten te stimuleren een boek te lezen. Daarnaast worden docenten aangemoedigd om leesmotiverende activiteiten te organiseren.

Mate waarin deze doelgroep doorstroomt naar een beroepsopleiding of de arbeidsmarkt

Binnen de regio is er vanuit de WI en het WEB een taalschakeltraject die zorgt voor een toeleiding naar de beroepsopleidingen. Hiervoor bestaat wel een sterke afhankelijkheid van de gemeente. De toeleiding vanuit een beroepsopleiding naar de arbeidsmarkt loopt daarnaast via taalschakeltrajecten die vanuit de verschillende opleidingen zelf worden aangeboden.

LLO en laaggeletterdheid

Het LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden geeft deze doelgroep een betere positie op de arbeidsmarkt door te investeren in een nieuw scholingsaanbod en regionale infrastructuur. Op dit moment zijn er twee pilots gestart in Twente en Zuidoost Brabant. Het ligt in de lijn van verwachting dat er in 2024 vanuit dit initiatief nieuwe pilots kunnen plaatsvinden. Binnen de regio hebben de onderwijsinstellingen een samenwerkingsverband opgestart voor LLO. Vanuit die samenwerking zal ook dit thema opgepakt worden en zal verkend worden of we een pilot van het LLO-collectief in onze regio kunnen opstarten.

1.4. Versterking aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Selectie beroepsopleidingen

Albeda, Zadkine, STC, HMC, het Grafisch Lyceum Rotterdam trekken, in het kader van de Kwaliteitsagenda, gezamenlijk op om de wisselwerking tussen het middelbaar beroepsonderwijs en de arbeidsmarkt te versterken. Voor de regio als geheel zijn vier opleidingsdomeinen gekozen waarin ze elkaar aanvullen of versterken. Binnen die vier domeinen is het aanbod gericht op beroeps-

opleidingen die een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven én aan het terugbrengen van de huidige mismatch. Vanuit de regio analyse en de regionale maatschappelijke opdracht is gekozen voor de beroepsopleidingen in de volgende focusdomeinen:

- ▶ Zorg en Welzijn
- ▶ Techniek en Procesindustrie
- ▶ Informatie en Communicatie Technologie
- ▶ Transport, Scheepvaart en Logistiek

Voor de afleiding van de domeinen en de prognoses van de diploma's wordt verwezen naar bijlage Regionale prognose benodigde diploma's.

1.4.1. Doelmatigheid van het aanbod

Volgens de Taskforce onder leiding van Lodewijk Asscher en de Commissie Macrodoelmatigheid MBO spreken we over 'kansrijk opleiden' in plaats van macrodoelmatigheid. Die term geeft goed aan waar we het voor doen: het opleiden van (jonge) talenten voor een kansrijke toekomst. Kansrijk opleiden begint bij het versterken van loopbaanoriëntatie en begeleiding vooraf én tijdens de studie. De regio instellingen zijn ervan overtuigd dat de samenwerking op deze vier geselecteerde domeinen leidt tot kansrijk opleiden. Het gevraagd aantal gediplomeerden groeit gestaag in de domeinen. De vraag naar zorg is en blijft groot en met name de vraag naar techniek & procesindustrie groeit hard. De groei in de instroom in deze opleidingen gaat nog niet gelijk op met de vraag. Bovendien moet de aansluiting opleiding en werken en de arbeidsrendementen vooral op het domein ICT verbeteren. Om goed te blijven inspelen op de vraag van het werkveld moeten we zorgen voor voldoende instroom en aansluiting.

Percentage dat een jaar na afstuderen werkzaam is in het beroepsdomein Er zitten grote verschillen in de aansluiting tussen de opleiding en de arbeidsmarkt. In de zorg & welzijn en techniek & procesindustrie is er een grote aansluiting. Uitzonderingen binnen die domeinen zijn de opleidingen dienstverlening, sociaal werk en metaalbewerken. Het domein transport, scheepvaart en logistiek scoort een stuk lager. De aansluiting binnen de ICT is ook matig.⁴⁹

Leggen we hier dan de arbeidsmarktrendementen naast⁵⁰ dan zien we ook een behoorlijke spreiding binnen de domeinen met enkele hoge en lage uitschieters. Techniek & procesindustrie scoort hoog (83%), maar ook transport, scheepvaart en logistiek (81%). Zorg & welzijn heeft een rendement van 78%. ICT blijft ook hier achter met 69%.

Aantal benodigde gediplomeerde studenten

De prognose van het aantal benodigde diploma's⁵¹ toont aan dat zorg & welzijn veruit de grootste vraag heeft en blijft houden (meer dan de helft van de totale vraag). De techniek & procesindustrie laat een gemiddelde jaarlijkse groei zien groei zien van 10% en wordt zo belangrijker in de totale vraag. De groei vloeit voort uit de afspraken omtrent groei die met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) zijn gemaakt. ICT en transport, scheepvaart en logistiek groeien door met ruim 5% per jaar. Overall stijgt de vraag naar gediplomeerden in deze domeinen met 4% per jaar. Om aan die vraag te voldoen is een groei nodig in de instroom op deze opleidingen waarbij we rekening moeten houden met de doorlooptijd van de opleidingen⁵². Met de vraag bedoelen we steeds de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag samen. Het spreekt vanzelf dat we de prognoses jaarlijks zullen bijstellen in verband met nieuwe economische omstandigheden die zich aandienen.

⁴⁹ Zie bijlage: tabel 2.1

⁵⁰ Zie bijlage: tabel 2.2

⁵¹ Zie bijlage: tabel 2.3

⁵² Willen we voldoen aan de vraag naar N4 gediplomeerden als verpleegkunde wat een vierjarige opleiding is, dan betekent dat dat we vier jaar daarvoor al die grotere instroom moeten realiseren

De jaarlijkse groei van de vraag naar gekwalificeerd personeel van 4% vormt de grote uitdaging in de regio. Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is geboden om hier zo goed mogelijk op in te springen en de spanning op de arbeidsmarkt op de arbeidsmarkt te beperken. Hier liggen uitdagingen voor werkgevers om het beroepsbeeld aantrekkelijker te positioneren én voor het onderwijs waar het gaat om begeleiding (LOB) en het maken van juiste keuzes bij het aanmelden voor een opleiding door studenten .

Instroom geselecteerde beroepsopleidingen

Een belangrijke ontwikkeling voor de instroom⁵³ is dat er de afgelopen jaren een lichte daling is geweest, terwijl de vraag om afgestudeerden juist hoog is. Op regionaal niveau zullen we daarom de aantrekkelijkheid van deze beroepen stimuleren. Gelet op de arbeidsmarktrendementen en de toekomstige vraag, bieden juist deze beroepen goede arbeidsmarkt kansen. Opvallend is ook het relatief hoge aantal switchers (met onderling grote verschillen tussen de opleidingen). Dit toont aan dat studenten lang niet altijd direct de juiste keuze weten te maken. Goede en duidelijke voorlichting over het beroep en de opleiding is dus van groot belang om effectieve instroom in de voor de regio belangrijke domeinen te realiseren.

1.4.2. Samenwerking met werkgevers over voorlichting voor kansrijke beroepen

Voor de geselecteerde beroepen vindt er momenteel op diverse terreinen samenwerking plaats, bijvoorbeeld in/met Nationaal Programma Rotterdam Zuid, Zorg Innovatie Academie, IT-campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijs-power, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam. In verschillende verbanden wordt samengewerkt op loopbaanoriëntatie en de werving van studenten en aankomend werknemers⁵⁴. De huidige samenwerking heeft een nieuwe

⁵³ Zie bijlage: tabel 2.4

⁵⁴ Zie bijlage, invulling samenwerkingsverbanden

impuls nodig. Om de arbeidsmarkt te voorzien van de benodigde afgestudeerden, wordt de samenwerking met werkgevers geïntensiveerd door gezamenlijke campagnes in de regio te voeren waarbij de mbo-scholen transparante en duidelijke voorlichting geven over baankansen⁵⁵, bol/bbl doorstroommogelijkheden en lonen⁵⁶:

1.4.3. Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

Onderzoek en ervaring leert dat studenten niet altijd weloverwogen keuzes maken voor een kansrijk of passend beroep. Zo is in Rotterdam-Zuid sprake van een mismatch tussen de opleidingen en de vraag van de arbeidsmarkt. Nog te veel leerlingen kiezen na het vmbo voor financiële en administratieve opleidingen, terwijl de verwachte banen in deze sectoren afnemen. Bovendien weten leerlingen vaak niet goed wat ze leuk vinden en waar ze goed in zijn. Dat is terug te zien in het switchgedrag en de uitval in het begin van de studie.

Kwaliteit LOB met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen
In de regio Rijnmond hebben mbo- en hbo-scholen een gezamenlijke visie ontwikkeld op loopbaanbegeleiding van mbo-studenten die de overstap maken naar het hbo. Een goed aansluitende loopbaanbegeleiding draagt namelijk bij aan het studiesucces van de mbo-student in het hbo.

Het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in Rotterdam-Zuid (NPRZ) is specifiek gericht op een hogere uitstroom van mbo-studenten naar werk in kansrijke beroepen in de haven, techniek en zorg. Het LOB-programma bestaat uit verschillende onderdelen waarbij de ontwikkeling van de loopbaancompetenties centraal staat. In een doorlopende leerlijn LOB van po tot mbo

worden scholen gefaciliteerd uit verschillende LOB-activiteiten te kiezen, zoals bliksemstages, activiteiten in de overstap po-vo en vo-mbo, loopbaangesprekken, kennismaken met bedrijfssectoren en proefstuderen.

1.4.4. Oriëntatieprogramma's aansluitend op de instroom en uitvallers

De onderwijsinstellingen in de regio hebben hun eigen oriëntatieprogramma's voor zowel instromers als uitvallers. In de samenwerking wordt hierover kennis uitgewisseld. Daarnaast werken ze samen in de Talenthub, het vangnet en de springplank specifiek voor jongeren die er binnen het reguliere onderwijs even niet uitkomen. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

1.4.5. Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

Regionaal hebben we als mbo-instellingen, gemeente, SBB en bedrijfsleven twee gezamenlijke doelstellingen:

- ▶ alle studenten een kwalitatief goede stageplek of leerbaan bieden die aansluit bij de opleiding en de ontwikkelbehoefte van de student
- ▶ stagediscriminatie bestrijden.

We werken via de reeds bestaande regionale netwerken nauw samen aan de realisatie van deze doelstellingen.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie en Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Stagediscriminatie kan worden gemeld bij het Meldpunt Stagediscriminatie van SBB, bij het College voor de Rechten van de Mens en bij RADAR het antidiscriminatiebureau actief in regio Rotterdam Rijnmond. Er is (nog) geen centraal regionaal meldpunt voor stagediscriminatie. Wel is in samenwerking tussen SBB, Albeda en Zadkine een handelingsprotocol opgeleverd 'Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek / BPV-plek'.

⁵⁵ Wat zijn de kansen op de arbeidsmarkt na afronding van verschillende opleidingen. Dit helpt studenten bij het kiezen van een studierichting die goed aansluit bij de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.

⁵⁶ Wat zijn de doorgroeimogelijkheden en lonen, variërend van het startsalaris tot het loon vijf jaar na het behalen van het diploma. Hiermee kunnen studenten een beter inzicht krijgen in hun potentiële carrière pad en financiële vooruitzichten.

1.4.6. Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven

Aansluiting onderwijsaanbod LLO op vraag van regionaal bedrijfsleven en regionale vraagstukken

Gezien de snelle maatschappelijke en technologische veranderingen verandert de arbeidsmarkt snel. Banen verdwijnen, nieuwe banen ontstaan en binnen functies worden nieuwe vaardigheden verwacht.

De kwalitatieve tekorten komen o.a. door technologische verschuivingen en digitalisering die leiden tot veranderingen in werkprocessen. Hierdoor is een versterking van de leercultuur op de werkvloer nodig.

Daarnaast wordt de demografische structuur van de beroepsbevolking gekenmerkt door zowel vergrijzing als migratietrends.

Een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) is een noodzakelijk onderdeel van ieders (leer)loopbaan om duurzame inzetbaarheid te realiseren. In 2020 is er, in vergelijking met 2017, significante afname in het aantal werkenden dat aangeeft dat ze technologische en organisatorische veranderingen binnen hun werk goed kunnen bijhouden.

Ondanks dat is de cursusdeelname tussen 2017 en 2020 gedaald. Bovendien varieert de mate van actieve deelname aan LLO enorm, zo bestaat er een kloof tussen praktisch en theoretisch geschoolden en tussen jongere en oudere werknemers. Juist de groepen die grotere risico's lopen op baanverlies of wiens vaardigheden achterblijven, maken aanzienlijk minder gebruik van cursussen en trainingen⁵⁷. Onder praktisch geschoolden en werkenden zonder startkwalificatie was de cursusdeelname in 2020 zelfs op het laagste niveau sinds 2004. Ook het informeel leren van taken op het werk en deelname aan zelfstudie is gedaald.

⁵⁷ <https://arbeidsmarktinzicht.nl/roa-onderzoek-leven-lang-ontwikkelen-in-nederland>

Onbenut potentieel

In Nederland komen naar schatting 1.3 miljoen personen, die zouden kunnen werken, niet aan het werk omdat ze onvoldoende geschoold zijn (of anderszins). Volgens het CBS behoren in Rijnmond 120.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel⁵⁸, ofwel 11% van de mensen tussen 15 en 75 jaar. In de regio Rotterdam zijn er veel beschikbare banen, terwijl er ook veel mensen een uitkering ontvangen: 19.000 werkzoekende Rotterdammers en 34.000 werkzoekenden in regio Rijnmond. De oorzaak is dat de kwalificaties van de mensen en de vraag van de arbeidsmarkt niet voldoende op elkaar aansluiten. Ruim 15.000 Rotterdammers hebben geen vooropleiding of startkwalificatie.

Er is in de regio dus een grote behoefte aan een goed ontwikkeld LLO-ecosysteem met een sterk aanbod om- en bijscholing. Het belang van LLO zal de komende jaren toenemen om ervoor te zorgen dat iedereen inzetbaar blijft op de arbeidsmarkt en lijkt nu nog niet goed op gang te zijn. Daarom zijn de instellingen in de regio Rijnmond, Drechtsteden en Haaglanden hiervoor een samenwerking aangegaan om een aanbod op maat, modulair en via de bbl te realiseren, met specifieke aandacht voor de regionale maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in het meerjarig programma LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

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

Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle publieke en private sectoren, en op meerdere onderdelen is de marktwerking lastig. We constateren ook dat publieke aanbestedingsprogramma's en directe marktwerking met elkaar concurreren. Ondanks het feit dat alle overheden het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' al lange tijd agenderen, blijven de resultaten achter bij de verwachtingen.

⁵⁸ *Regio in beeld Rijnmond*, november 2022.

De volgende initiatieven zijn genomen:

- ▶ Landelijk is er in 2017 een zogenoemde 'skills'-agenda geïnitieerd door de Sociaal Economische Raad en heeft het Nationaal Groeifonds in 2022 een subsidie toegekend voor een te ontwikkelen LLO-katalysator (een meerjarig programma waarmee onderwijsinstellingen vanuit middelbaar beroeps- onderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO), zowel landelijk als in de regio's);
- ▶ In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarkt-agenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd, waarin het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' is opgenomen;
- ▶ In de grote steden in Zuid-Holland zijn specifieke initiatieven genomen om te komen tot een sterke verbetering van de integratie in de arbeidsmarkt van personen uit het sociaal domein (denk aan de Leerwerkakkoorden in Rotterdam, het Nationaal Programma Rotterdam-Zuid, het Regionaal Platform Arbeidsmarktregio Haaglanden, de samenwerking Holland-Rijnland, het initiatief Geen Rotterdammert langs de kant).

Tegen deze achtergrond constateren vijf mbo-instellingen: Da Vinci College te Dordrecht, mboRijnland te Leiden, ROC Mondriaan te Den Haag en Albeda en Zadkine te Rotterdam, dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van Leven Lang Ontwikkelen. De instellingen hebben een intentieverklaring met elkaar ondertekend om met elkaar samen te gaan werken in het verbeteren van de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag.

Deelname aan RMT en begeleiding naar scholing

Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in Rijnmond (zie de logokaart hiernaast) samen aan de verbetering en versterking van de samenwerking. Eerst onder de noemer van Rijnmond Werkt Door, om een adequaat antwoord te geven op de uitdagingen naar aanleiding van de coronacrisis door middel van het Regionaal Mobiliteitsteam voor werkzoekenden en Rijnmond Werkt Door

voor werkgevers. De focus ligt op het begeleiden van werk naar werk. En als dat niet mogelijk is inzetten op zo kort mogelijk langs de kant staan. In de praktijk betekent dit dat de verschillende partners op de arbeidsmarkt elkaar sneller weten te vinden. Deze samenwerking zetten we voort.



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

De ambitie op deze prioriteit ligt vooral bij de instellingen zelf. De uitdagingen op dit vlak en de landelijke doelstelling worden gedeeld. Zo is er ondanks een aanzienlijke instroom van onderwijzend personeel toch regionaal een personeelstekort⁵⁹. Een andere trend in het onderwijs is de groei van het aantal ZZP'ers: 13% van de beroepsbevolking werkt als zzp'er en deze groep is groeiende. Instellingen voeren hun eigen beleid om hier het hoofd aan te bieden.

Op het gebied van onderzoek en innovatie werken we aan de positionering van volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. Landelijke overheid stimuleert dit met verschillende subsidieregelingen (RIF,

⁵⁹ Op iedere werkzoekende in het onderwijs is er 1,5 vacature beschikbaar.

versterking aansluiting in de beroepsonderwijskolom) en ook de Gemeente Rotterdam investeert hierin (ROB- subsidies). In de regio zijn practoraten bij de verschillende instellingen sterk in ontwikkeling. Aan de vele innovaties die noodzakelijk zijn voor de maatschappelijke opgaven gaat praktijkgericht onderzoek vooraf. Daarvoor zijn nieuwsgierige onderzoekende docenten en studenten nodig. Zowel toegepast als praktijkgericht onderzoek - binnen de mbo-instellingen komt nu in beeld. Practoraten vormen de plaats waar praktijkgericht onderzoek plaatsvindt en waar onderwijs en bedrijfsleven kennis en ervaring delen, verbinden en ontwikkelen, gericht op het verduurzamen van het curriculumaanbod binnen en buiten de mbo-instelling.

De afgelopen jaren heeft de regio een breed scala aan expertise ondergebracht in practoraten. Dit varieert in practoraten met sociale doelstellingen en veranderingen als gevolg van de energietransitie. Onderstaande tabel toont de verschillende practoraten en fase van volwassenheid in de regio.

Instelling	Practoraat	Status
Albeda	Leerwerkplaatsen Zorg	Lopend
Albeda	Betekenisvol werken & leren in Hospitality	In oprichting
Albeda	Gelijke kansen	Lopend
Albeda/Zadkine/TCR	Kunst en Cultuuronderwijs	Oriëntatie
GLR	Media en technologie	Oriëntatie
HMC	Ondernemerschap en duurzaamheid	Oriëntatie
STC	Energietransitie & Smart Industry	Lopend
STC	Digital Port Logistics	Lopend
STC	Immersive Technologies in Education	Oriëntatie
STC	Smart Shipping	Oriëntatie
TCR	Cloud Engineering	Lopend
Zadkine	Orde en Veiligheid	Oriëntatie

Hoewel er al enkele positieve initiatieven bestaan, is de samenwerking tussen practoraten en lectoraten momenteel nog beperkt en staat kennisdeling nog in de beginfase. Bovendien zijn er mogelijk andere gebieden waar gezamenlijke practoraten zouden kunnen ontstaan, met name in het kader van maatschappelijke uitdagingen.

Naast practoraten wordt er op het gebied van innovatie in de regio ook samengewerkt in de ontwikkeling van publiek private samenwerkingen zoals bij de Zorg Innovation Campus, de Food Innovation Campus, de Hospitality Innovation Campus en de Rotterdamse zorg.

De huidige positie van mbo-onderzoek is nog niet volwaardig en dit tekort is voornamelijk te wijten aan het gebrek aan samenwerking en kennisdeling op het gebied van onderzoek. In de regio is daarom overeengekomen om een netwerk op te richten om samenwerking en innovatie op het gebied van onderzoek te bevorderen. Het doel is om tegen 2027 een sterke en volwaardige positie te bereiken.

2. Samenwerking en borging

2.1. Regionale samenwerking voor de Kwaliteitsagenda

Succesvol middelbaar beroepsonderwijs is nauw verbonden met de behoeften van de regionale arbeidsmarkt. Om deze verbondenheid te bereiken, is samenwerking met bedrijven, overheden en andere onderwijsinstellingen essentieel. Alleen door samen te werken kunnen we gedegen werken aan prioriteiten, zoals het bevorderen van gelijke kansen, het versterken van de verbinding tussen onderwijs en de arbeidsmarkt en het bieden van toekomstgericht onderwijs in de regio.

In het platform van Hoboken komen de regionale mbo-instellingen periodiek samen om samen te werken aan een kansrijk onderwijsaanbod op mbo- niveau in de regio, sluitend en afgestemd op de vraag van de arbeidsmarkt van morgen. Voor bepaalde onderwerpen zijn vooraf regionale afspraken en gezamenlijke analyses gemaakt, maar elke onderwijsinstelling heeft hierin ook ruimte genomen voor een specifieke invulling of accenten. In gevallen waarin

specifieke invulling gewenst is, hebben de samenwerkende mbo-instellingen best practices, kennis en ervaringen met elkaar gedeeld. Om alle doelstellingen die horen bij de drie prioriteiten te bereiken zijn verschillende stakeholders in de regio nodig. Hieronder een overzicht van de samenwerkingspartners en -onderwerpen per prioriteit.

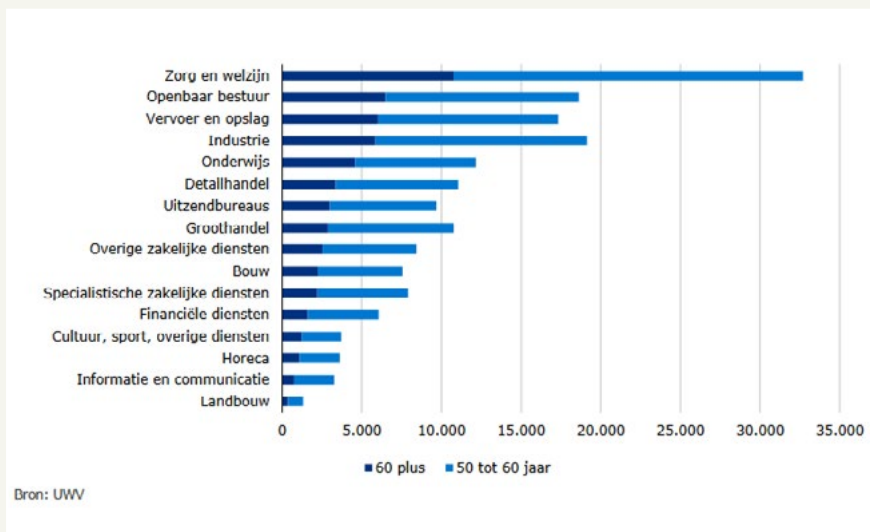
Prioriteit	Stakeholders, samenwerkingspartners	Samenwerkingsonderwerp
Prioriteit 1: Bevorderen kansgelijkheid		
1.1	Gemeente, studentenraden	Infrastructuur creëren voor deelname studentactiviteiten. Warm welkom, MBO-card+
1.2	Gemeente, Hoboken, politie(wijkagenten), netwerken integrale veiligheid (mbo-raad)	Kennisdeling, gegevensuitwisseling, visieontwikkeling, integrale aanpak in bestaande structuren (vier pijlers)
1.3	VSV-groep, Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's),	Naleven van regionale VSV afspraken
1.4	VO-scholen en HBO-scholen (incl RAc)	Naleven van regionale doorstroom afspraken
1.5	Gemeente Rotterdam, Heel Rotterdam Leest	Voortzetten van 'Heel Rotterdam Leest' en kennisdeling op gebied laaggeletterdheid
Prioriteit 2: Versterking aansluiting onderwijs arbeidsmarkt		
2.0	NPRZ, IT-Campus, Human Capital Agenda Zuid Hollandse Delta, Human Capital Coalitie Energietransitie, Onderwijspower, De Rotterdamse Zorg, Gemeente Rotterdam,	Regionale keuze gemaakt voor de beroepsopleidingen met maatschappelijke opgave
2.1	Idem 2.0	Gezamenlijke voorlichting met de regionale partners en Aanpak Kansrijk opleiden voortzetten
2.2	Gemeente Rotterdam, SBB, Inclusief 010, andere partners, vakbonden van verschillende branches	Verkennen om gezamenlijk te professionaliseren om stagediscriminatie tegen te gaan + Samen met de partners stagepact laten uitvoeren
2.3	Leerwerkloket, RMT (Regionaal Mobiliteits Team), Rijnmond Werkt Door.	Voortzetten afstemming opleidingsaanbod voor om- en bijscholing, gericht op de opleidingen met een maatschappelijke opgave.
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie		
3.1	Geen regionale afspraken.	Geen
3.2	Geen regionale afspraken.	Geen
3.3	Geen regionale afspraken.	Geen
3.4	Bestaande en in ontwikkeling zijnde practoraten, verbonden lectoraten en het bedrijfsleven, stichting 'Ieder mbo een practoraat'	Gezamenlijk optrekken in practoraten met als doel om regionale databank op te zetten en afstemmen toekomstige onderzoeksagenda.

2.2. Borging

Jaarlijkse pdca-cyclus: we werken datagedreven en maken de (strategische) doelstellingen meetbaar en inzichtelijk. Het Hoboken-overleg speelt een centrale rol in de borging van gemeenschappelijke activiteiten. In aanvulling hierop borgen en onderwijsinstellingen de activiteiten en resultaten via hun eigen controlsystemen.

BIJLAGE A

Vergrijzing beroepsbevolking

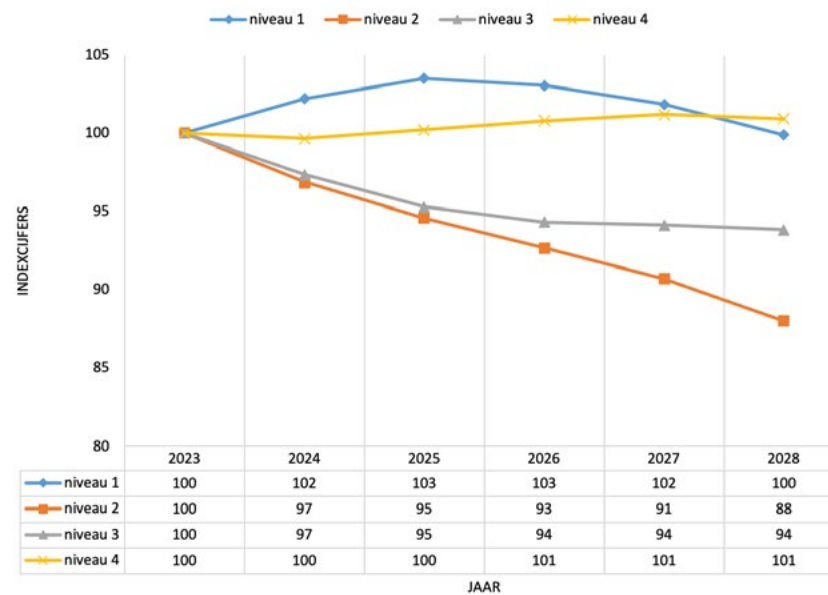


Figuur: Vergrijzing beroepsbevolking naar sector

BIJLAGE B

Indexcijfers studentenprognoses per niveau

Indexcijfers studentenprognoses Albeda, GLR, STC en Zadkine

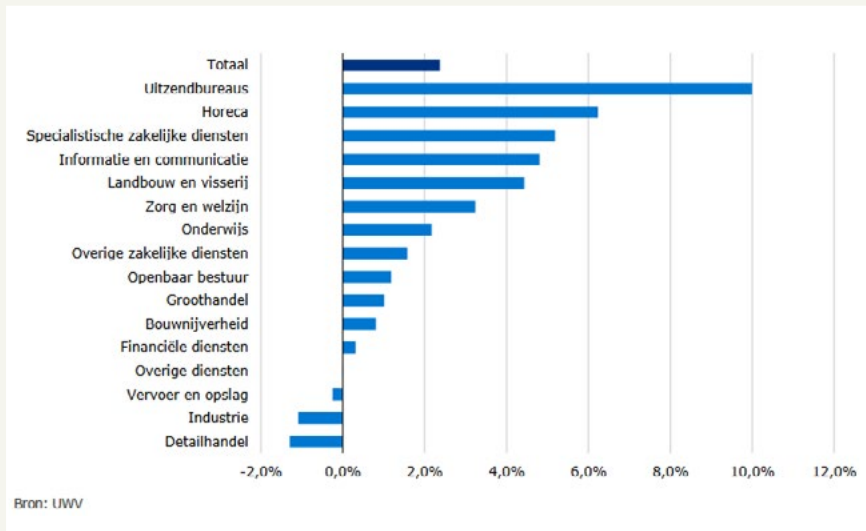


Figuur: studentenprognoses per niveau

Bron: DUO, oktober 2022, bewerking Albeda

BIJLAGE C

Ontwikkeling werknemersbanen



Figuur: Ontwikkeling van het aantal werknemersbanen Rijnmond 2023 t.o.v. 2021

BIJLAGE D

Tabellen versterken van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Tabel 2.1: Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-geïndiceerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021. In de tabel staat het percentage geïndiceerden dat een jaar na afstuderen werkzaam is in een baan in een gelijke of verwante richting als de beroepsopleiding (kolom schatting). De beroepsopleidingen in de tabel zijn de geselecteerde opleidingen nodig voor de maatschappelijke opgaven in de regio.

In de kolom schatting staat het percentage geïndiceerden dat een baan vindt die aansluit bij de opleiding. Bij die schattingen is ook een 95% betrouwbaarheidsinterval aangegeven met een onder- en bovengrens. Dat is gedaan vanwege de soms kleine deelpopulaties. Kleine deelpopulaties hebben een groter interval.

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	schatting	ondergrens	bovengrens
<i>% aansluiting</i>					
ICT	GLR	Applicatieontwikkeling	33	14	52
	Albeda	Applicatieontwikkeling	49	17	80
	Zadkine	Applicatieontwikkeling	42	20	64
	GLR	Ict- en mediabeheer	77	45	100
	Albeda	Ict- en mediabeheer	67	52	80
	Zadkine	Ict- en mediabeheer	62	49	74
	Albeda	Ict support	22	0	67
	Zadkine	Ict support	13	0	50

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	schatting	ondergrens	bovengrens
<i>% aansluiting</i>					
Techniek en procesindustrie	Zadkine	Infratechniek	76	63	86
	Zadkine	Infratechniek (kader)	86	71	96
	Zadkine	Mechatronica	88	69	100
	Albeda	Metaalbewerken	60	46	73
	Zadkine	Metaalbewerken	45	22	67
	Albeda	Middenkader engineering	74	57	88
	Zadkine	Middenkader engineering	64	50	77
	STC	Operationele techniek	83	71	92
	Zadkine	Procestechniek	77	62	89
	Albeda	Service- en onderhoudstechniek	80	66	94
	Zadkine	Service- en onderhoudstechniek	70	50	87
	Zadkine	Werktuigkundige installaties	74	60	85

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	schatting	ondergrens	bovengrens
% aansluiting					
Transport, scheepvaart en logistiek	STC	Binnenvaart	73	60	85
	STC	Goederenvervoer	48	32	64
	STC	Havenlogistiek	63	50	75
	STC	Havenoperaties	43	29	57
	Albeda	Logistiek	52	33	70
	STC	Logistiek	51	35	67
	Zadkine	Logistiek	43	28	59
	STC	Maritieme techniek	70	50	87
	STC	Railvervoer			

Opmerking:

- ▶ In het bronmateriaal van DUO wordt applicatieontwikkeling ook software development genoemd en Ict en mediabeheer wordt IT-systems and devices genoemd.
- ▶ Omdat HMC vestigingen in Rotterdam en Amsterdam heeft is HMC niet in deze tabel opgenomen.
- ▶ De data van Albeda, GLR, STC en Zadkine zijn nu niet geconsolideerd omdat in het bronmateriaal van DUO alleen de percentages werden vermeld (en die kunnen niet zomaar worden samengevoegd).

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	schatting	ondergrens	bovengrens
% aansluiting					
Zorgen welzijn	Albeda	Apothekersassistent	82	69	93
	Zadkine	Apothekersassistent	82	69	93
	Albeda	Dienstverlening	57	50	64
	Zadkine	Dienstverlening	47	33	62
	Albeda	Doktersassistent	94	84	100
	Zadkine	Doktersassistent	88	79	95
	Albeda	Instructeur mbo	67	50	82
	Albeda	Maatschappelijke zorg	86	80	90
	Zadkine	Maatschappelijke zorg	88	82	94
	Albeda	Mbo-verpleegkundige	90	85	93
	Zadkine	Mbo-verpleegkundige	85	78	91
	Albeda	Pedagogisch werk	86	81	91
	Zadkine	Pedagogisch werk	83	76	88
	Albeda	Sociaal werk	64	47	81
	Zadkine	Sociaal werk	54	30	77
	Zadkine	Tandartsassistent	68	52	82
	Albeda	Verzorgende ig	86	81	90
	Zadkine	Verzorgende ig	81	73	88

Bron: CBS/OCW, SVO 2021

In aanvulling op de eerdere analyse waar de aansluiting belangrijk is, kijken we nu naar het al dan niet hebben van een baan van gediplomeerden én ongediplomeerden. Dit wordt ook Arbeidsmarktrendement genoemd.

Tabel 2 (extra): het aandeel uitstromers (gediplomeerd én ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer, per domein en beroepsopleiding 2019/2020, In de tabel zijn de data van Albeda, GLR, STC en Zadkine samengevoegd en is de laatste kolom AM regio herberekend voor de regio.

Domein	Beroepsopleiding	Uitstroom	Werk	AM regio
		<i>dip+ongedip</i>	<i>> 12u p week</i>	<i>werk/uitstr*100%</i>
ICT		320	220	69
	applicatieontwikkeling	80	50	63
	ict- en mediabeheer	190	150	79
	ict support	50	20	40
Techniek en procesindustrie		640	530	83
	infratechniek	80	70	88
	infratechniek (kader)	40	40	100
	mechatronica	10	10	100
	metaalbewerken	80	70	88
	middenkader engineering	80	70	88
	operationele techniek	140	120	86
	procestechiek	40	30	75
	service- en onderhoudstechniek	110	80	73
	werktuigkundige installaties (montage)	60	40	67
Transport, scheepvaart en logistiek		1.110	900	81
	binnenvaart	110	90	82
	goederenvervoer	80	80	100
	havenlogistiek	230	200	87
	havenoperaties	190	170	89
	logistiek	280	180	64
	Maritiem officier	150	120	80
	Maritieme techniek	30	30	100
	railvervoer	40	30	75

Domein	Beroepsopleiding	Uitstroom	Werk	AM regio
		<i>dip+ongedip</i>	<i>> 12u p week</i>	<i>werk/uitstr*100%</i>
Zorg en welzijn		2.870	2.230	78
	apothekersassistent	80	80	100
	dienstverlening	490	320	65
	doktersassistent	100	80	80
	instructeur mbo	30	30	100
	maatschappelijke zorg	470	370	79
	mbo-verpleegkundige	450	390	87
	pedagogisch werk	480	360	75
	sociaal werk	90	60	67
	tandartsassistent	40	40	100
	verzorgende ig	640	500	78
Totaal 4 mbo-instellingen		4.940	3.880	79

Bron: Duo open data, CBS, bewerking OCW.

AM-regio= Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer in 2019/2020. Het aandeel betreft een percentage: $werk/uitstroom*100$, Bewerking Albeda. Aandachtspunt is de meetperiode van 3 jaar geleden en de invloed van de coronacrisis op deze cijfers.

Tabel 2.3: Benodigde gediplomeerden voor de arbeidsmarkt van Albeda, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC en Zadkine, uitgesplitst naar de vier geselecteerde domeinen met daarbinnen de beroepsopleidingen.

	gerealiseerde diploma's		Aantal benodigde diploma's (prognose)				
	2020/'21	2021/'22*	2022/'23	2023/'24	2024/'25	2025/'26	2026/'27
Informatie en communicatietechnologie	591	554	580	620	630	650	700
ICT-support	88	98	100	110	110	110	130
IT-systems and devices	286	270	280	300	310	320	330
Software development	217	186	200	210	210	220	240
Techniek en procesindustrie	698	625	710	760	830	930	1010
Infratechniek	96	90	100	110	120	130	150
Infratechniek (kader)	41	32	40	40	40	50	50
Koude en klimaatsystemen	8	14	20	20	20	20	20
Mechatronica	28	24	30	30	30	40	40
Metaalbewerken	99	98	110	120	130	150	160
Middenkader engineering	88	78	90	90	110	110	130
Operationele techniek	168	136	150	160	180	200	220
Procestechniek	42	33	40	40	40	50	50
Service- en onderhoudstechniek	76	76	80	100	100	120	120
Werktuigkundige installaties (montage)	52	44	50	50	60	60	70
Transport, scheepvaart en logistiek	1246	1113	1150	1240	1280	1340	1440
Binnenvaart	170	109	110	110	130	130	140
Goederenvervoer	48	59	60	70	70	70	80
Havenlogistiek	206	219	230	240	250	270	290
Havenoperaties	158	85	90	90	90	90	120
Logistiek	258	289	300	330	330	350	370
Management transport en logistiek	200	143	150	160	160	170	180
Maritiem officier	155	126	130	140	150	160	160
Maritieme techniek	24	33	30	40	40	40	40
Railvervoer	27	50	50	60	60	60	60
Zorg en welzijn	3859	4094	4220	4350	4490	4610	4750
Apothekersassistent	116	118	130	130	130	130	130
Dienstverlening	1059	1125	1160	1190	1230	1270	1310
Doktersassistent	138	119	120	120	130	140	140
Instructeur mbo	73	43	40	50	50	50	50
Maatschappelijke Zorg	540	567	590	610	630	640	660
Mbo-Verpleegkundige	374	480	490	510	520	540	560
Pedagogisch werk	717	748	770	800	820	840	860
Sociaal werk	183	251	260	260	280	280	290
Tandartsassistent	59	68	70	70	70	80	80
Verzorgende IG	600	575	590	610	630	640	670
Totaal regio	6394	6386	6660	6970	7230	7530	7900

Bron: DUO-IP.

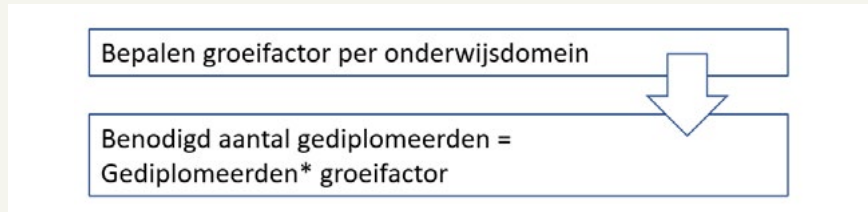
BIJLAGE E

Regionale prognose benodigde diploma's

Deze bijlage geeft een toelichting op tabel 2.3.

Voor het bepalen van de toekomstige arbeidsvraag is een aantal stappen gezet.

Schematisch:



1 Bepalen van de groeifactor

Voor het verkrijgen van een toekomstbeeld van de arbeidsvraag, is onderzoek verricht naar meerjarige prognoses voor de verschillende beroepsopleidingen. Een aantal prognoses is tot stand gekomen via de Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023). Voor beroepsopleidingen waarvoor geen meerjarige prognoses beschikbaar zijn, is aanvullend onderzoek verricht. Samen met de strategisch adviseur van Rijnmond Werkt Door is een verdieping naar beroepen en sub-sectoren gemaakt aan de hand van de ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online. Voor dit aanvullende onderzoek hebben we gekeken naar beroepsklassen en opleidingscategorieën waarvan alleen op landelijkniveau gegevens beschikbaar zijn. Van deze gegevens zijn de meerjarige groeipercentages berekend.

De groeifactoren en de gehanteerde uitgangspunten worden in onderstaande tabel weergegeven.

Tabel: afleiding van de groeifactoren voor de opleidingsdomeinen

Domein	Meerjarige prognose groeifactor	Meerjarige groeiprognoses vanuit sectoren en beroepsklassen. Deze percentages worden vertaald voor de onderwijsdomeinen
Zorg en Welzijn	3%	Zorg en welzijn: 3.2 % Onderwijs: 2,2% Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023)
Techniek en Procesindustrie	2-3% (10% afspraak)	Metaalindustrie en industrie: 2-3 % Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023), Technische beroepen: 3% Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online Naast de prognoses is er een afspraak gemaakt met het Nationaal Programma Rotterdam Zuid: 10% groei op de instroom. Bron: Uitvoeringsplan NPRZ 20203-2027. We hanteren dit percentage voor het opleidingsdomein.
Informatie en Communicatie Technologie	5%	Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023),
Transport, opslag en logistiek	5%	Drie bronnen: Vervoer en opslag: lichte daling (geen % genoemd) Bron: Rijnmond Werkt Door Monitor 2023 (april 2023), Transport en logistieke beroepen: 7% Bron: ROA en het Arbeidsmarkt Informatie Systeem Online We zien hier twee bronnen met een grote spreiding: van lichte daling naar 7%. We hanteren 5% voor het opleidingsdomein.

De meerjarige prognoses per opleidingsdomein (tweede kolom) beschouwen we als de groeifactor waarmee het aantal afgestudeerden jaarlijks zou moeten toenemen om aan de vraag van de arbeidsmarkt te voldoen. De groeicijfers hebben betrekking vervangings- en uitbreidingsvraag.

2 Selecteren van de beroepsopleidingen binnen de domeinen

Binnen elk domein zijn vervolgens de beroepsopleidingen geselecteerd. Hierbij hebben we een minimum van 30 benodigde afgestudeerden per opleiding als criterium gesteld. Een uitzondering is gemaakt voor de opleiding Koude en klimaatsystemen omdat de arbeidsmarkt vraag hier snel toeneemt.

3 Benodigd aantal gediplomeerden voor de arbeidsmarkt

We hebben het vereiste aantal diploma's voor de jaren 2024-2027 berekend en de resultaten afgerond op een tiental. Deze aanpak is in lijn met de methodologie die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert.

Tabel 2.4: Instroom studenten in de geselecteerde opleidingen, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen.

	Instroom		Switchers (inkomend)	
	2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
Informatie en communicatietechnologie	739	731	250	271
ICT-support	138	128	66	65
IT-systems and devices	286	259	103	125
Software development	315	344	81	81
Techniek en procesindustrie	698	608	183	200
Infratechniek	90	97	9	19
Infratechniek (kader)	31	32	5	6
Koude en klimaatsystemen	20	12	9	5
Mechatronica	20	24	19	22
Metaalbewerken	109	93	29	26
Middenkader engineering	140	97	25	16
Operationele techniek	106	86	18	32
Procestechiek	28	34	13	13
Service- en onderhoudstechniek	84	70	21	23
Werktuigkundige installaties (montage)	70	63	35	38
Transport, scheepvaart en logistiek	972	799	460	412
Binnenvaart	95	86	16	20
Goederenvervoer	81	58	36	36
Havenlogistiek	142	91	36	37
Havenoperaties	132	115	45	39
Logistiek	201	168	213	195
Management transport en logistiek	7125	99	62	51
Maritiem officier	132	113	24	16
Maritieme techniek	31	37	8	8
Railvervoer	33	32	20	10
Zorg en welzijn	4233	4182	2009	2047
Apothekersassistent	103	94	75	62
Dienstverlening	873	914	504	435
Doktersassistent	153	146	41	55
Instructeur mbo	48	53	0	0
Maatschappelijke Zorg	657	646	363	382
Mbo-Verpleegkundige	729	585	193	187
Pedagogisch werk	668	749	321	407
Sociaal werk	277	381	167	187
Tandartsassistent	70	65	33	41
Verzorgende IG	655	549	312	291
Totaal Regio (4 mbo's)	6642	6320	2902	2930

Bron: DUO-IP, Open onderwijsdata, *= voorlopige cijfers

Samenwerkingsverbanden aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt kansrijke beroepen

In deze bijlage worden de samenwerkingsverbanden genoemd met de partners en hun rol.

De rolverdeling is steeds dat:

- ▶ de mbo-instellingen regie voeren op de maatregelen uit de kwaliteitsagenda en deze agenderen in het
- ▶ platform van Hoboken;
- ▶ gemeenten en werkgeversorganisaties de voorgenomen maatregelen met hun achterban afstemmen.
- ▶ gemeenten neutraal zijn en waar nodig initiëren;
- ▶ bedrijven de maatregelen mogelijk maken en knelpunten oplossen;
- ▶ bedrijven een sterke betrokkenheid tonen bij het kiezen van een stageplek en richting;
- ▶ bedrijven middelen en mensen beschikbaar stellen voor campagnes;
- ▶ bedrijven netwerkorganisaties faciliteren.

Voortgang

Om te weten of we op koers liggen naar 2027 stellen we steeds vier vragen:

- ▶ wat de voortgang is van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda, gerelateerd aan de beoogde eindresultaten eind 2027 en met gebruikmaking van de indicatoren;
- ▶ hoe de samenwerking met de samenwerkingspartners verloopt;
- ▶ wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie;
- ▶ of op basis van de jaarlijkse evaluatie wordt bijgestuurd, en hoe.

De partners

Nationaal Programma Rotterdam Zuid

Het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) is een overheidsinitiatief om de sociaaleconomische situatie in Rotterdam Zuid te verbeteren. NPRZ startte in 2012 en richt zich op leefbaarheid, veiligheid en economie. Onderwijs en arbeidsmarkt zijn belangrijke onderdelen van NPRZ. Zadkine, Albeda, Techniek College Rotterdam en Scheepvaart en Transport College (STC) werken samen binnen NPRZ om meer studenten in de zorg en techniek te krijgen.

IT Campus Rotterdam

IT Campus Rotterdam is een initiatief van onderwijsinstellingen (Albeda, Zadkine, Techniek College Rotterdam en Hogeschool Rotterdam), bedrijfsleven: VNO-NCW, Rotterdam Partners, verschillende IT-bedrijven en grote Rotterdamse instellingen met een belangrijke IT-component zoals Havenbedrijf Rotterdam. Zij werken samen aan meer en beter IT-talent voor Rotterdam.

Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta

De Zuid-Hollandse Delta vereist een inspirerende Human Capital Agenda (HCA) vanwege het dringende vraagstuk op de arbeidsmarkt, namelijk het tekort aan (geschoold) personeel. De sectoren Zorg en Techniek moeten prioriteit krijgen in de HCA. De Zuid-Hollandse Delta heeft ongeveer 300.000 inwoners, duizenden bedrijven en een prachtig landschap met Mbo-voorzieningen. De Mbo-scholen STC-Group, Da Vinci, Lentiz, Zadkine en Albeda hebben uitgesproken actief te willen bijdragen aan de HCA van de Zuid-Hollandse Delta.

Human Capital Coalitie Energietransitie

Zes partijen hebben de handen ineengeslagen voor een arbeidsmarkt die zich kenmerkt door flexibiliteit, voldoende gekwalificeerd talent op alle niveaus en aantrekkelijke carrièrekansen. Deze Human Capital Coalitie Energietransitie (HCCE) heeft een duidelijke ambitie: er moeten duizenden werknemers bijkomen in de Rotterdamse haven.

Deltalinqs, Havenbedrijf Rotterdam, gemeente Rotterdam, Hogeschool Rotterdam, Techniek College Rotterdam en STC werken in deze coalitie samen aan een passend arbeids- en onderwijsaanbod voor nu én in de toekomst, om daarmee de energietransitie in het Haven en Industrieel Complex (HIC) van Rotterdam mogelijk te maken.

Onderwijspower

Onderwijspower is een netwerk bestaande uit partners uit het onderwijs, bedrijfsleven en VNO-NCW dat als focus heeft het samenbrengen van de wensen van het bedrijfsleven op de arbeidsmarkt en de mogelijkheden in het onderwijs. In algemene zin maar in het bijzonder op het gebied van ICT, Bouw, Techniek en Zorg met als overstijgend doel het terugdringen van de bovengemiddelde werkloosheid.

De Rotterdamse Zorg

Albeda, Zadkine en Hogeschool Rotterdam participeren in de Rotterdamse Zorg. De Rotterdamse Zorg is het samenwerkingsverband van 36 zorg- en onderwijsorganisaties in de regio Rotterdam Rijnmond. Ze is gericht op het creëren van een duurzame toekomst voor de zorgsector en het waarborgen van de kwaliteit en toegankelijkheid van zorg voor iedereen.

Zorg Innovatie Academie (ZIA)

ZIA werkt aan oplossingen die het wooncomfort en welzijn van ouderen bevorderen om zo lang mogelijk thuis te blijven wonen én geeft mensen perspectief op een baan in de zorg door uitdagend en flexibel onderwijs. Onderwijs, zorginstellingen, gemeenten en een zorgverzekeraar werken samen aan personeelstekorten in de zorg in de regio Maassluis, Vlaardingen en Schiedam. Er wordt gewerkt aan de hand van drie thema's:

- 1) Onderwijs & Arbeidsmarkt;
- 2) Onderzoek & Innovatie,
- 3) Wonen & Welzijn.

In de uitvoer van deze drie thema's zijn zorgprofessionals (in opleiding), jongeren en ouderen actief betrokken.

Gemeente Rotterdam

MBO Kamer Gemeente Rotterdam: De MBO Kamer is onderdeel van de gemeente Rotterdam en heeft als doel om het mbo-onderwijs in de stad te versterken. De mbo-instellingen werken samen met de MBO Kamer om ervoor te zorgen dat het onderwijs goed aansluit op de vraag vanuit de arbeidsmarkt en de maatschappij.

BIJLAGE G

bronnenlijst

- > DUO
- > UWV, Beroepskeuze (werk.nl)
- > Rijnmond in Zicht
- > Researchcentrum voor Onderwijs en Arbeidsmarkt (ROA)
- > Bron: Monitor Rijnmond Werkt door, 2023 #2)
- > (Bron: <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>).
- > Onderzoek010 - Bevolking - Rotterdam
- > Integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning inclusief leidraad ondersteuning Albeda
- > Instellingsrapportage NP Onderwijs 2023
- > Jongeren en het zorgen voor hun morgen. Een toekomst koesteren, Nationale Jeugdraad 2022
- > Mbo-werkagenda
- > Aanvalsplan schoolverlaters
- > Mentale gezondheid van onze allemaal, Rijksoverheid 2022
- > Albeda zet de Toon, samen op weg naar de toekomst
- > Realisatieplan Albeda zet de Toon
- > Extra geld voor financiële educatie op scholen | Nieuwsbericht | Rijksoverheid.nl
- > Verbeteragenda passend onderwijs
- > Programma VSV Rijnmond 2020-2024
- > Regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024
- > Veiligheid in en om het onderwijs, gemeente Rotterdam
- > Stagepact
- > Rotterdamse Onderwijs Agenda 2023
- > Convenant 118 Samen werken aan een betere aansluiting vo-mbo
- > Manifest Vrije Zones voor het economisch beroepsonderwijs
- > Bron: <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>
- > regionaal programma Samen verder in der regio Rijnmond (Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond (WEB)
- > de Staat van het onderwijs 2022
- > Strategisch project Laaggeletterdheid 2021
- > Stagepact mbo 2023-2027
- > Albeda verbeterplan BPV
- > Albeda Servicedocument BPV
- > Protocol 118 Hoe te handelen bij ongewenst gedrag op de werkplek / BPV-plek , SBB, Albeda en Zadkine
- > <https://arbeidsmarktinzicht.nl/roa-onderzoek-leven-lang-ontwikkelen-in-nederland>
- > Regio in beeld Rijnmond , november 2022.
- > DESTEP Albeda juni 2022
- > Stichting Lezen, 2020
- > Canon beroepsonderwijs, 2020
- > EVR 2022
- > Wijkprofielen 2022
- > GGD Rotterdam-Rijnmond
- > Staat van Rijnmond
- > Actieplan Kwetsbare Rotterdam
- > Richard van Hooijdonk
- > Kennisnet
- > SBB
- > DCMR
- > Rijksoverheid

STC

