

GLR

KWALITEITSAGENDA 2024-2027



GRAFISCH
LYCEUM



ROTTERDAM

INLEIDING

‘Media en technologie omringen ons. Beeld is overal en dat neemt alleen maar toe. Het Grafisch Lyceum Rotterdam móét voorlopen op deze ontwikkelingen, zodat wij studenten adequaat en professioneel kunnen opleiden voor een loopbaan in de digitale wereld van media, entertainment en technologie.’

Met deze nieuwjaarsboodschap is het GLR in januari 2023 de nieuwe strategische beleidsperiode ingegaan. In een fraaie publicatie zijn de missie en ambities voor de komende vier jaar vastgelegd. Fraai, vanwege de inhoud, en zeker ook fraai omdat zoveel medewerkers, bedrijven en studenten hebben bijgedragen aan de totstandkoming van het plan. Een jaar aan voorbereiding ging eraan vooraf. Via een groot aantal denksessies, inspiratiesessies en inloopsessies, hebben we input voor het plan opgehaald, de opbrengsten geanalyseerd en met onze stakeholders de acties op hoofdlijnen geformuleerd. Het resultaat; een strategisch plan dat herkend en erkend wordt door alle partijen waarmee wij samenwerken.

Nu is het tijd voor de volgende stap; de invulling van de nieuwe kwaliteitsagenda. Veel ambities en actiepunten uit ons strategisch beleidsplan sluiten goed aan op de speerpunten van de minister.

Onze school leidt op voor banen in de creatieve industrie. Deze creatieve industrie is een van de snelst groeiende en impactrijke sectoren van Nederland. Het is de aanjager van innovatie en oplossingen voor maatschappelijke uitdagingen. Niet voor niets is de creatieve sector benoemd tot een van de topsectoren in onze economie.

Door de digitale transitie van de samenleving zien we de toegevoegde maatschappelijke waarde van onze creatieve en technologische vakschool steeds verder toenemen. Het is onze verantwoordelijkheid dat onze studenten en leerlingen zich moeiteloos door deze digitale wereld heen bewegen en als toekomstig professional een bijdrage leveren aan de verdere ontwikkeling ervan. Hierbij leren de studenten en leerlingen om, naast de technische en esthetische aspecten, ook aandacht te hebben voor de maatschappelijke waarde van de producten en diensten waaraan zij werken. Hun kennis en vaardigheden zijn immers niet alleen toepasbaar binnen de commerciële zakelijke dienstverlening, maar ook binnen sectoren als de gezondheidszorg, het onderwijs, het openbaar bestuur en veiligheid.

‘Waardevolle samenwerking’ is een van de vijf speerpunten binnen onze ambities. Vanuit onze opgaven, werken we veel samen met interne en externe partijen. In de ontwikkeling van deze kwaliteitsagenda is de samenwerking met de mbo-collega’s in de regio en de gemeente geïntensiveerd. We trekken bij een aantal doelstellingen samen op. Daarnaast hebben we de samenwerking met de collega-vakscholen versterkt.

De ondernemingsraad en de centrale studentenraad bedanken we voor hun actieve betrokkenheid bij de totstandkoming van het strategisch beleidsplan en de input die zij leverden voor de kwaliteitsagenda. Dat geldt ook voor de medewerkers en bedrijven die op uiteenlopende wijze onze ideeën, doelstellingen en ambities mede hebben vormgegeven.

Met het strategisch beleidsplan en de invulling van de kwaliteitsagenda zijn we overtuigd de komende vier jaar ons onderwijs en onze organisatie duurzaam verder te professionaliseren. Daarbij is volop aandacht voor een aantrekkelijke en veilige omgeving om samen te leren, te experimenteren en grenzen te verleggen. We streven daarbij naar tevreden medewerkers, studenten, bedrijven en overige stakeholders die zo een positieve bijdrage kunnen leveren aan de maatschappelijke opgaves waar we allen voor staan.

Namens het College van Bestuur,

Rob Hoogstraaten en Hans Maas
Januari 2024

LEESWIJZER

Deze kwaliteitsagenda bestaat uit acht hoofdstukken.

Het **eerste hoofdstuk** is een toelichting op het strategisch beleidsplan 2023-2026 die het GLR begin 2023 heeft gepresenteerd. Dit plan is ons koersdocument dat na een intensief traject met in- en externe stakeholders tot stand is gekomen; dit is dan ook ons vertrekpunt. Deze kwaliteitsagenda is onze vertaling en uitwerking van landelijke prioriteiten en doelen uit de werkagenda mbo. In dit eerste hoofdstuk beschrijven we daarom hoe deze kwaliteitsagenda zich verhoudt tot ons strategisch beleidsplan.

In het **tweede en derde hoofdstuk** gaan we respectievelijk in op de externe en interne trends en factoren die relevant zijn voor onze kwaliteitsagenda. Bij de regionale analyse hebben we samengewerkt met de Rotterdamse collega's: de twee grote roc's Albeda en Zadkine en collega-vakscholen STC en HMC. Hierbij zijn de kansen en uitdagingen binnen het werkgebied opgenomen. Vanwege onze positie als gespecialiseerde vakschool hebben we steeds, naast de regionale analyse, een sectorale analyse gemaakt waarbij we ingaan op de belangrijke ontwikkelingen van de creatieve industrie.

In **hoofdstuk vier** maken we de SWOT voor het GLR. In **hoofdstuk vijf** vertalen we deze naar ambities, meerwaarde en acties per prioriteit. In **hoofdstuk zes** beschrijven we hoe we de kwaliteit, planning & control in de uitvoering gaan bewaken. Tot slot staat in **hoofdstuk zeven** de uitgewerkte indicatieve begroting.

Vanwege de leesbaarheid zijn met name in het tweede en derde hoofdstuk de hoofdlijnen weergegeven. De overige verdiepende analyses op de prioriteiten, de uitgebreide regio-analyses en specifieke aanvullende gegevens van het GLR treft u aan in **hoofdstuk acht** als bijlage.

Tot slot is er in de bijlage ook een tabel opgenomen met daarin per prioriteit de belangrijkste indicatoren, de nulmeting en ambitie. Hiermee wordt gedurende de beleidsperiode de voortgang gemonitord.

INHOUDSOPGAVE

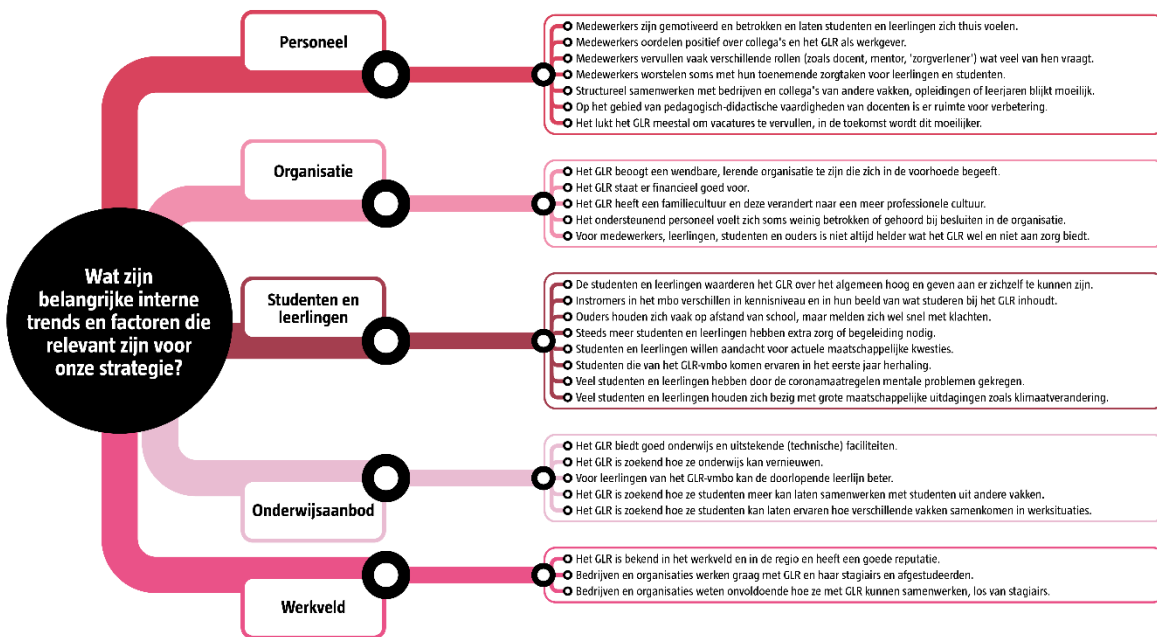
INLEIDING.....	2
LEESWIJZER.....	3
INHOUDSOPGAVE.....	4
1. STRATEGIE 2023-2026.....	5
MATCHING KWALITEITSAGENDA 2024-2027 EN GLR STRATEGISCH BELEIDSPAN 2023-2026	9
2. EXTERNE TRENDS EN FACTOREN	10
2.1 REGIONALE AFBAKENING VAN HET MBO WERKGEBIED.....	10
2.2 DEMOGRAFIE EN ANDERE MAATSCHAPPELIJKE FACTOREN IN HET RIJNMONDGEBIED	10
2.3 DE SECTORALE AFBAKENING VAN HET WERKGEBIED VAN HET GLR: DE CREATIEVE INDUSTRIE	11
2.4 BEDIENINGSGBIED GLR.....	12
2.5 PARTNERSCHAP.....	13
3. INTERNE TRENDS EN FACTOREN.....	16
3.1 GLR ORGANISATIE	16
3.2 ONDERWIJSAANBOD	18
3.3 HOOGWAARDIGE INNOVATIEVE FACILITEITEN.....	18
3.4 ONDERWIJSMODEL.....	19
3.5 STUDENTENPOPULATIE.....	19
3.6 ONDERSTEUNING, WELZIJN EN WEERBAARHEID	20
4. SWOT: STAAT VAN HET ONDERWIJS@GLR	21
5. AMBITIES, MEERWAARDE EN ACTIES GLR PER PRIORITEIT	22
5.1 PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID.....	22
5.2 PRIORITEIT 2: VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT	30
5.3 PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST; KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE.....	36
6. DUURZAME VERBETERSLAG	43
6.1 REGIONALE SAMENWERKING VOOR DE KWALITEITSAGENDA.....	43
6.2 GLR PLANNING & CONTROL	44
6.3 GLR KWALITEITSZORG.....	45
6.4 STAKEHOLDERS PER PRIORITEIT	47
7. INDICATIEVE BEGROTING KWALITEITSAGENDA 2024-2027	48
8. BIJLAGES.....	49
8.1 BIJLAGE ACHTERGRONDEN 'GLR EN DE REGIO' PER PRIORITEIT	49
8.2 BIJLAGES REGIO-ANALYSE	74
8.3 BIJLAGE OVERZICHT INDICATOREN	86
8.4 BIJLAGE DRAAGVLAK SAMENWERKING MET INTERNE EN EXTERNE STAKEHOLDERS	88

1. STRATEGIE 2023-2026

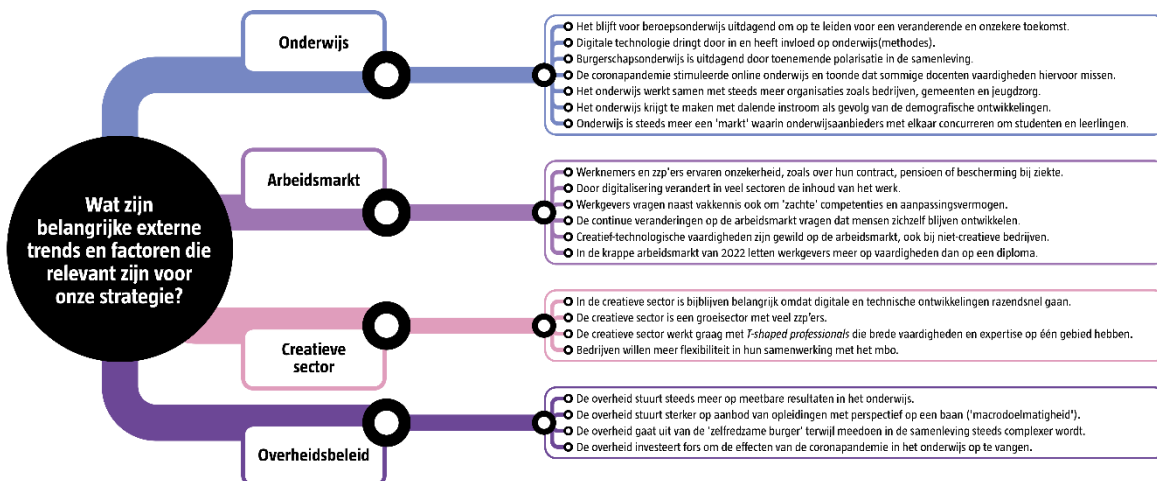
Het jaar 2022 stond in het teken van de ontwikkeling van een nieuw **STRATEGISCH BELEIDSPLAN** van het GLR voor de periode 2023-2026. Om tot deze nieuwe strategie te komen, hebben we met al onze stakeholders, medewerkers, studenten en bedrijven de volgende denkroute doorlopen: analyseren, koers bepalen, concretiseren. Deze denkstappen hebben geleid tot zogenaamde 'kaarten'.

Analyseren: wat zijn de belangrijke ontwikkelingen om mee te nemen in de strategie?

De analyse is samengevat in een kaart met 'interne trends en factoren'. Daarbij is er aandacht voor personeel, organisatie, studenten/leerlingen, onderwijsaanbod en werkveld:



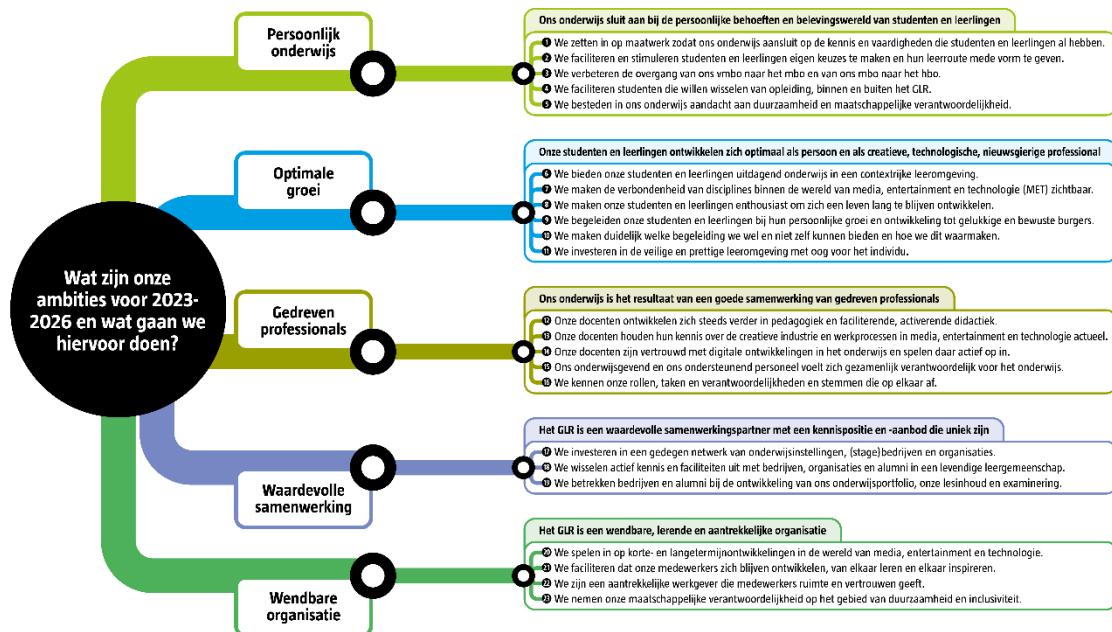
Op de kaart met 'externe trends en factoren' is er aandacht voor onderwijs, arbeidsmarkt, creatieve sector en overheidsbeleid:



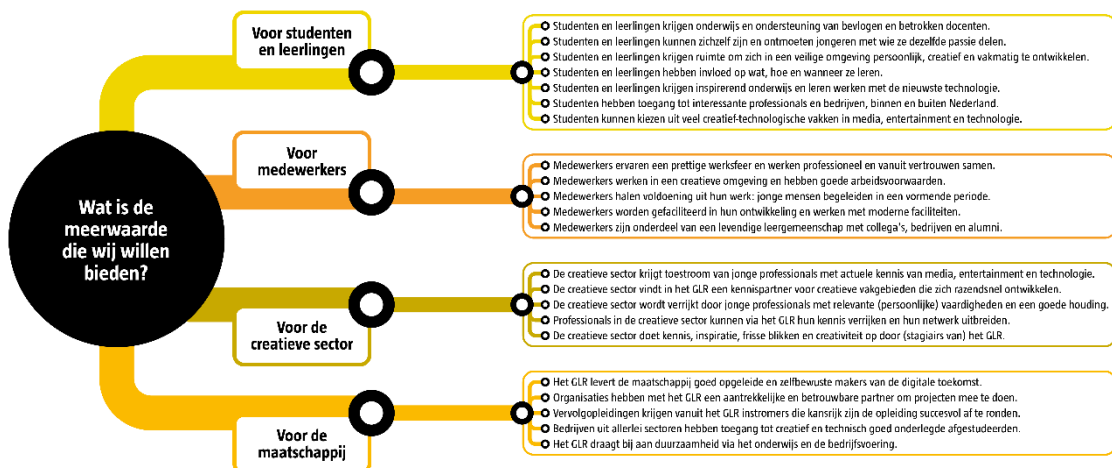
Koers bepalen: wat zijn onze ambities de komende jaren?

De missie van het GLR luidt: 'Het GLR is dé plek waar studenten zich professioneel en persoonlijk ontwikkelen voor een loopbaan in de digitale wereld van media, entertainment en technologie. Ons innovatieve onderwijs, op het snijvlak van technologie en creativiteit, is actueel, sluit aan bij relevante (internationale) ontwikkelingen en geven we vorm in co-creatie met studenten, bedrijven en alumni.'

Om deze missie te waarborgen de komende jaren, hebben we **vijf ambities** geformuleerd voor de periode 2023-2026:



Deze vijf ambities zijn uitgewerkt in actiekaarten per ambitie. Samen vormen ze de route die we willen afleggen, die leidt tot de **meerwaarde** die we als GLR willen bieden aan onze studenten, medewerkers, creatieve sector en de maatschappij:



Vier jaar is best een lange tijd waarin veel kan veranderen. De route die we nu voorzien lijkt logisch en te overzien. Gaandeweg de looptijd van het strategisch plan zal blijken of we nog op koers liggen. Daarbij nemen we de geschetste toekomstperspectieven en de drie genoemde stelselperspectieven uit het kernrapport 'Vandaag is het 2040' over de toekomstverkenning voor o.a. het middelbaar beroepsonderwijs in ogenschouw. Ons belangrijkste meetinstrument zijn de metingen naar student- en medewerkerstevredenheid (JOB en MTO) en de bevindingen van alumni, werkveld en overheid (inspectie). Daarnaast is er veel detailinformatie beschikbaar voor de kwaliteitsagenda (zie analyses in de bijlage). Hierover blijven we continu in gesprek met elkaar en waar nodig passen we de acties aan en/of stellen we ambities bij.

Samenwerking met stakeholders bij de totstandkoming van het strategisch beleidsplan (SBP)

Voor de totstandkoming van het strategische beleidsplan 2023-2026 is een jaar voorbereidingstijd uitgetrokken. We hebben bewust zoveel mogelijk stakeholders bij het proces betrokken. De Argumentenfabriek heeft het kernteam SPB bij het proces ondersteund. Docenten van vmbo en mbo, stafleden, ondersteuners/management, studenten, alumni en relaties uit bedrijven en collega-instellingen deden in verschillende samenstellingen mee. Deelnemers waren enthousiast en hebben structureel meegedacht en input geleverd.

Bureauonderzoek en inspiratiesessies

Het proces begon in januari 2022 met een analyse van de huidige interne situatie in de school en de externe situatie van het werkgebied van de school. We hebben bureauonderzoek gedaan en vijf interactieve inspiratiesessies georganiseerd voor medewerkers, alumni en bedrijven. De sessies hebben we ontwikkeld en gegeven in samenwerking met externe partners, zoals Hogeschool Rotterdam, het practoraat van SintLucas, Youngworks en een groot aantal innovatieve bedrijven uit de regio. De sessies waren zowel fysiek als via een livestream te volgen en gingen onder andere over de (economische) ontwikkelingen in de creatieve industrie, onderwijstrends, de huidige jongerencultuur, de vakschool als kenniscentrum en technologische innovatie in ons vakgebied; de wereld van media, entertainment en technologie (MET).

Denksessies analyse en koersbepaling

De eerste uitkomsten van het bureauonderzoek en de inspiratiesessies hebben we vervolgens voorgelegd aan medewerkers, de centrale studentenraad (CSR), de ondernemingsraad (OR) en bedrijven. Tijdens deze denksessies discussieerden we over trends (die bewegen door de tijd, zoals de mate van arbeidsmarktcrapte) en factoren (die vaststaan, zoals het feit dat het mbo opleidt voor de toekomst zonder te weten hoe die er precies uitziet). In de buitenwereld gaat het over de gebieden onderwijs, arbeidsmarkt, de creatieve sector en overheidsbeleid. In de binnenwereld keken we naar personeel, de organisatie, studenten/leerlingen, het onderwijsaanbod en het werkveld.

Rondetafelgesprek met bedrijven en inloopessies

Uit dit eerste deel kwamen de conceptkaarten van het strategisch beleid voort. Deze heeft het College van Bestuur tijdens een rondetafelgesprek besproken met bedrijven. Ook zijn de kaarten op het vmbo en het mbo aan het voltallige personeel ter bespreking en aanvulling aangeboden. Bovendien heeft het gehele managementteam en de Raad van Toezicht zich over de concepten gebogen. Het kernteam heeft de opbrengsten van de inloopessies in de kaarten verwerkt.

Denksessies concretisering

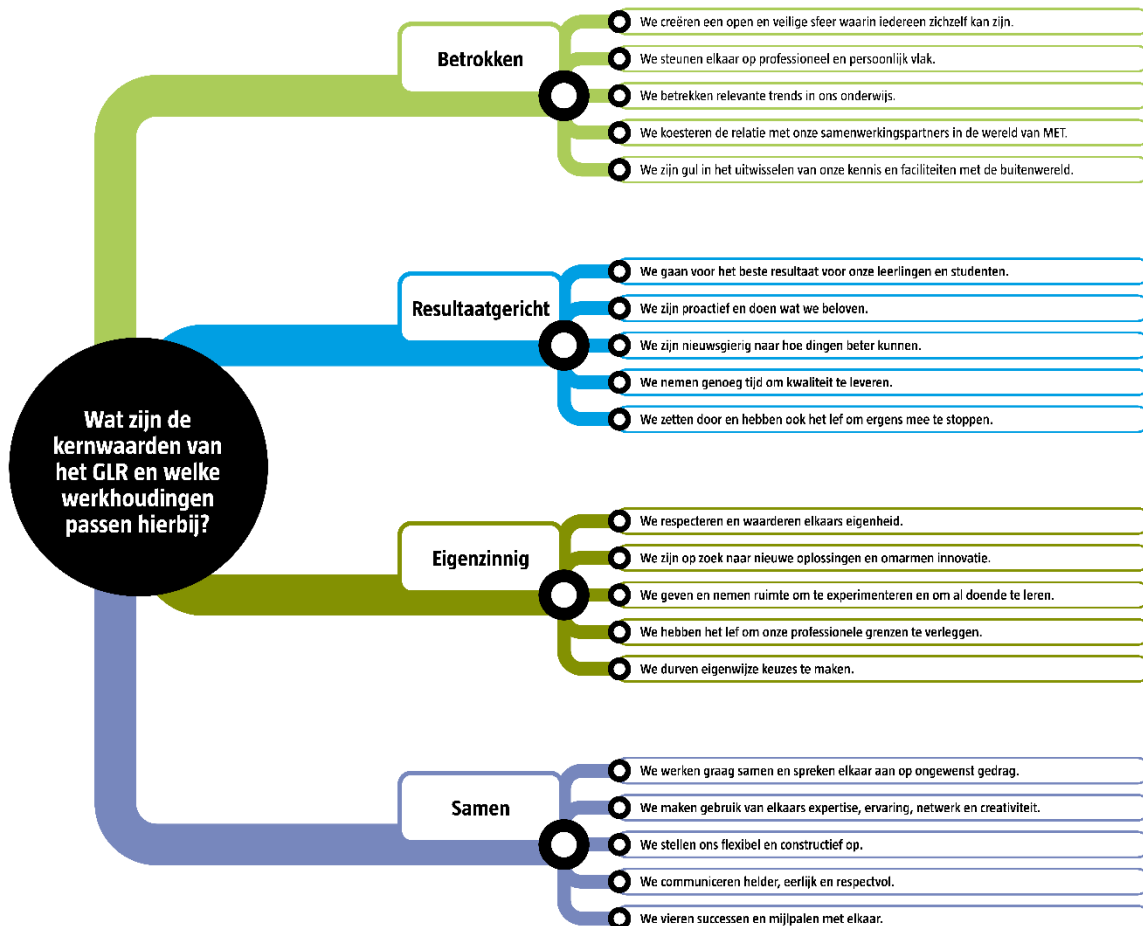
Vervolgens hebben we denksessies georganiseerd met het management en in- en externe stakeholders, waaronder OR en CSR. Met elkaar hebben we de ambities vertaald in sub-ambities en concrete acties. De opbrengsten zijn verwerkt en – na positief advies van OR en CSR – vormgegeven in de publicatie van het strategische plan.



**KLIK OM
TE LEZEN**

Organisatiecultuur

Tijdens het nieuwjaarsontbijt op 9 januari 2023 is het nieuwe strategisch beleidsplan 2023-2026 gepresenteerd aan alle medewerkers. In de maanden januari en februari bezocht het College van Bestuur alle teams om het plan toe te lichten en een cultuurdiscussie op gang te brengen. Centrale vraag hierbij was: welk gedrag is er van de GLR-medewerkers nodig om de ambities uit het plan te laten slagen? De opbrengsten zijn verzameld en vertaald naar een concept-cultuurkaart. Deze is in een laatste denksessie in maart 2023 besproken en vastgesteld. Resultaat is dat we vier kernwaarden van het GLR hebben geformuleerd: Betrokken, Resultaatgericht, Eigenzinnig en Samen (BRES). De kernwaarden zijn op gedragsniveau verder uitgewerkt. Tijdens de opening van het schooljaar in augustus 2023 is de **cultuurkaart met de kernwaarden** gepresenteerd:



Koppeling strategische beleidsplan en de kwaliteitsagenda

Zoals hierboven te lezen is, hebben we veel tijd en aandacht besteed aan het betrekken van interne en externe stakeholders bij het opstellen van het strategisch beleidsplan. Het is geen toeval dat de prioriteiten die het GLR komende jaren zichzelf stelt, samenvallen met de prioriteiten uit de kwaliteitsagenda. De uitgebreide interne en externe analyse geeft daar alle aanleiding toe. In deze kwaliteitsagenda 2024-2027 van het GLR is een schematisch overzicht opgenomen met de doelstellingen, indicatoren en maatregelen uit de werkagenda mbo. Ook hebben we voor elke doelstelling een koppeling gemaakt met de ambities en acties uit het strategisch beleidsplan 2023-2026.

MATCHING KWALITEITSAGENDA 2024-2027 EN GLR STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2023-2026

Werkagenda Doel	Werkagenda Prioriteit		Acties GLR				Ambities GLR	Missie GLR
1. Bevorderen Kansengelijkheid	1.1 Gelijkwaardige behandeling van de studenten in NL	1.2 Verbeteren studentenwelzijn en het MBO inclusiever maken	11 Investeren in veilige, inclusieve en prettige leeromgeving (individuele) student	2 Faciliteren en stimuleren student eigen keuze en leerroute	10 Duidelijk maken welke & hoe begeleiding aan studenten wordt geboden	23 Nemen van maatschappelijke verantwoordelijkheid op gebied van duurzaamheid en inclusiviteit	Persoonlijk onderwijs (1- 5)	<p>Het GLR is dé plek waar studenten zich professioneel en persoonlijk ontwikkelen voor een loopbaan in de digitale wereld van media, entertainment en technologie (MET).</p> <p>Ons innovatieve onderwijs, op het snijvlak van technologie en creativiteit, is actueel, sluit aan bij relevante (internationale) ontwikkelingen en geven we vorm in co-creatie met studenten, bedrijven en alumni.</p>
	3.1 Beheersing van Nederlandse Taal en Rekenen verbetert en kwaliteit docent neemt toe	3.2 De kwaliteit van het burgerschaps-onderwijs wordt beter	15 Mdns Onderwijs en Ondersteuning zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor onderwijs	9 Begeleiden studenten bij pers.lijke groei & ontwikkeling tot gelukkige en bewuste burger	5 Aandacht in onderwijs voor duurzaamheid & Maatschappelijk verantwoordelijkheid			
2. versterken aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt	1.3 Versterking begeleiding in onderwijs en bij stap school naar werk/vervolgop.	1.4 Versterken van beroepsgerichte route	1 Bieden student Maatwerk aansluitend op kennis en vaardigheden student	3 Verbeteren overgang VO-MBO en MBO-HBO	4 Faciliteren studenten die wisselen van opleiding binnen en buiten GLR	8 Maken studenten enthousiast om zich een Leven Lang te blijven Ontwikkelen	Gedreven professionals (12 – 16)	
	3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk	1.5 Vermindering laaggeletterdheid via scholingprogramma	22 Zijn aantrekkelijke werkgever die ruimte en vertrouwen geeft	12 Docenten ontwikkelen zich verder in Pedagogiek & facilit. & activer, Didactiek	14 Docenten zijn vertrouwd met digitale ontw. in het onderwijs en spelen er op in	16 Kennen van onze rollen & taken en stemmen die op elkaar af	Wendbare Organisatie (17 – 19)	
3. onderwijs van de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	2.1 Keuze student voor kansrijk beroep passend bij talent, interesse en capaciteit	2.2 Student krijgt kwalitatief goede stageplek die aansluit bij opleiding en ontw. behoefte	6 Bieden student uitdagend en inspirerend onderwijs in contextrijke leeromgeving	7 Maken verbondenheid disciplines in vakgebied MET zichtbaar.	13 Docenten houden kennis creatieve ind. & werkprocessen MET actueel	21 Faciliteren medewerkers om zich blijvend te ontwikkelen, inspireren en leren van elkaar	Waardevolle samenwerking (20 – 23)	
	3.4 Onderzoek en Innovatie MBO gelijke partner in onderzoek en kennisnetwerken	2.3 Sterk aanbod om/bij-scholing; op maat, modulair, BBL en gericht op maatsch. opgave	17 Investeren in gedegen netwerk onderwijsinst., (stage)bedrijven en organisaties	18 Uitwisseling kennis en facilit. met bedrijven, org. en alumni in levendige leergemeenschap	20 Inspelen op korte en lange termijn ontwikkelingen in vakgebied MET	19 Betrekken bedrijven/alumni bij ontwikkeling onderw. portfolio lesinhoud en examinering		

In hoofdlijnen komt het erop neer op dat de eerste twee prioriteiten uit de kwaliteitsagenda – ‘Bevordering van kansengelijkheid’ en ‘Versterking van de aansluiting op de arbeidsmarkt’ – tot uitdrukking komen in onze GLR-ambitie ‘Persoonlijke onderwijs: Ons onderwijs sluit aan bij de persoonlijke behoeften en belevingswereld van studenten en leerlingen’. Ook de GLR-ambitie ‘Optimale groei: Onze studenten en leerlingen ontwikkelen zich optimaal als persoon en als creatieve, technologische, nieuwsgierige professional’ sluit goed aan op deze twee prioriteiten uit de kwaliteitsagenda.

De derde prioriteit uit de kwaliteitsagenda – ‘Onderwijs voor de toekomst; kwaliteit, onderzoek en innovatie’– komt tot uitdrukking in de GLR-ambitie ‘Waardevolle samenwerking: Het GLR is een waardevolle samenwerkingspartner met een kennispositie en -aanbod die uniek zijn’ en in de GLR-ambitie ‘Wendbare organisatie: Het GLR is een wendbare, lerende en aantrekkelijke organisatie’.

Vanzelfsprekend zijn er onderdelen in de kwaliteitsagenda die minder expliciet benoemd worden in ons strategisch beleidsplan. Dit document wordt echter geschreven vanuit het oogpunt van de kwaliteitsagenda. De achtergrondgegevens die daarvoor relevant zijn, worden in dit document weergegeven.

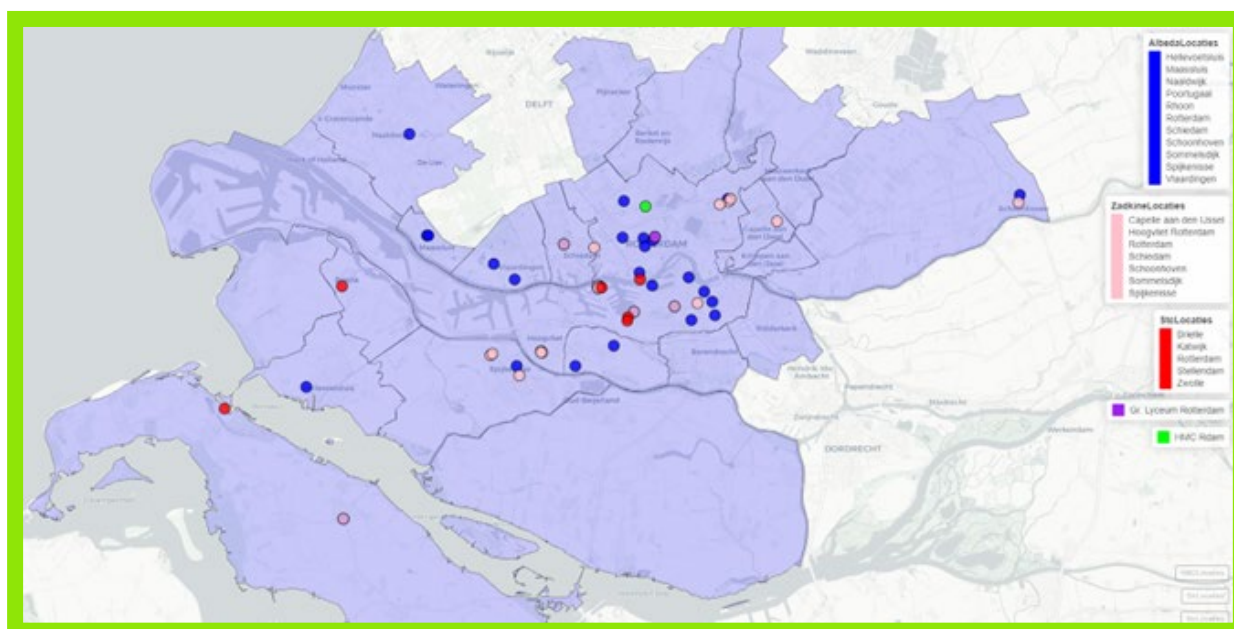
Het bestuur van het GLR kijkt met voldoening terug op het coöperatieve proces van de totstandkoming van het strategisch beleidsplan. Door dit intensieve proces heeft er al veel voorbereidend werk en afstemming met uiteenlopende stakeholders plaatsgevonden. In aansluiting daarop zijn er aanvullende sessies met management, CSR, OR en bedrijfsleven en collega-instellingen geweest om dit te vertalen naar de kwaliteitsagenda.

2. EXTERNE TRENDS EN FACTOREN

In de afbakening van het werkgebied van het GLR, geven we eerst de regionale afbakening van het werkgebied aan. Hierbij hebben we samengewerkt met de roc's Albeda en Zadkine en de collega-vakscholen Scheepvaart- en Transportcollege (STC) en het Hout- en Meubilerings College (HMC). Daarna gaan we in op de sectorale afbakening van ons werkgebied; de creatieve industrie.

2.1 REGIONALE 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 beide grootstedelijke roc's met een primair regionale verdeling. STC, HMC en GLR zijn vakscholen die zich in het verzorgingsgebied en daarbuiten richten op hun eigen sector; dit is dus een bredere kijk op de regio. 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.



In de regio Rijnmond speelt het middelbaar beroepsonderwijs 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 (LLO), innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie.

2.2 DEMOGRAFIE EN ANDERE MAATSCHAPPELIJKE FACTOREN IN HET RIJNMONDGEBIED

In de gezamenlijke regioanalyse wordt nader ingegaan op de economische-, arbeidsmarkt-, sociaal-culturele, en demografische ontwikkelingen. Deze (regionale) ontwikkelingen hebben een aantal gevolgen voor het onderwijs. Zo zien de vijf onderwijsinstellingen dat Rotterdam als hart van het werkgebied licht groeit als we kijken naar de aantallen 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 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, en met het aantrekken van jongere generaties om de lokale economie te ondersteunen.

Het totaal aantal inschrijvingen in het mbo neemt af. Dit komt niet alleen door de demografische ontwikkelingen, maar ook door de opwaartse druk 'hoger is beter' en het bijbehorende imago van het mbo. Het aantal inschrijvingen blijft naar verwachting afnemen. Dit 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 tien jaar groeit, terwijl de verwachte vraag naar niveau 2-3 afneemt. Naar verwachting wordt de samenstelling van de studentenpopulatie wel meer gedifferentieerd. Hierdoor nemen de verschillen in normen en waarden en de contrasterende beelden en opvattingen toe. Ook neemt het aantal studenten met financiële problemen toe. De psychosociale problematiek bij jongeren is, mede door covid, enorm toegenomen. Dit heeft gevolgen voor de ondersteuning die studenten nodig hebben en de pedagogische kwaliteiten van docenten en mentoren.

De regioanalyse laat zien dat er een mismatch is tussen onderwijs en arbeidsmarkt: de vraag naar mbo-gekwalificeerd personeel neemt toe. 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. Dat heeft geresulteerd in een gemeenschappelijke focus op vier opleidingsdomeinen:

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

Binnen het domein 'Informatie en Communicatie Technologie' vallen de GLR-opleidingen IT Systems and Devices en Software Developer. In overleg met de collega-instellingen voegt het GLR de opleidingen AV-productie en Mediavormgever toe aan dit domein. We zijn ervan overtuigd dat deze opleidingen nodig zijn voor de maatschappelijke opgaven in de regio en in het bijzonder voor de digitale transitie. Dit wordt ondersteund door rapporten van de gemeente Rotterdam en de Monitor Creatieve Industrie. 'Content', 'Beeld' en 'Geluid' zijn belangrijke factoren in de digitale wereld, denk aan 2D, 3D, Video, VR, Emerging Media etc. Het GLR is als vakinstelling gespecialiseerd om de makers daarvoor, in samenhang en in de context van de creatieve industrie, op te leiden.

2.3 DE SECTORALE AFBAKENING VAN HET WERKGEBIED VAN HET GLR: DE CREATIEVE INDUSTRIE

Het GLR leidt op voor beroepen in de creatieve industrie, een van de snelst groeiende en meest impactrijke sectoren van Nederland. De kracht van de creatieve industrie zit in het vermogen om te innoveren en waarde te creëren: sociaal, cultureel en economisch. De creatieve industrie heeft flexibele denkkraft, is gewend om over domeinen heen samen te werken en denkt buiten gebaande paden. Creatieve bedrijven ontwikkelen vernieuwende ideeën, producten, diensten, systemen, strategieën en werkwijzen. Creatieve professionals zijn in staat om complexe vraagstukken en maatschappelijke uitdagingen op nieuwe manieren te bekijken, waardoor hoogwaardige innovaties worden ontwikkeld binnen en buiten de creatieve sector.

De creatieve industrie bestaat uit ondernemers in:

- De creatieve zakelijke dienstverlening: productontwerpers, architecten, modeontwerpers, digital designers, grafisch vormgevers, AV-producenten, fotografen, servicedesigners, design researchers, user experience designers, communicatiespecialisten, app developers, etc.
- Media en entertainment: uitgevers, gameontwikkelaars, film-, televisie- en radiomakers, dj's, vj's, etc.
- Kunsten en cultureel erfgoed: podiumkunsten, scheppende kunsten, cultureel erfgoed, etc.

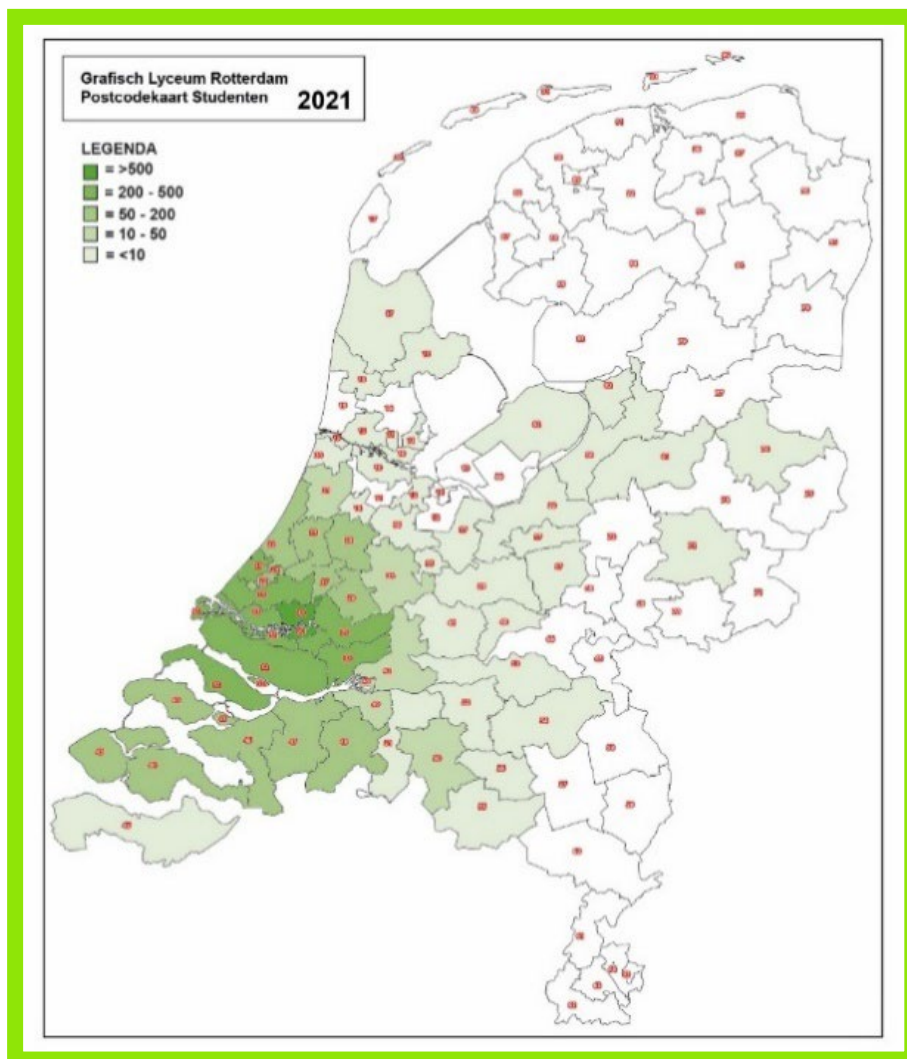
Door de digitalisering gaat de creatieve industrie meer en meer digitaal te werk. Er ontstaat een sterke vervlechting tussen de ICT-sector en de creatieve industrie. Verschillende creatieve bureaus – zoals bedrijven gericht op game design – staan daardoor als ICT-dienstverlening geregistreerd. Er is daarbij wel een verschil te duiden, maar in de praktijk vervagen de grenzen tussen deze sectoren. Bij de sector creatieve industrie gaat het om organisaties of bedrijven waarbij het creëren, produceren en exploiteren van

betekenis en inhoud, vervat in taal, beeld en geluid centraal staat. Bij informatie-en communicatietechnologie, oftewel de ICT-sector gaat het om bedrijven en instellingen die zich toeleggen op het distribueren en faciliteren van (elektronische) informatie en communicatie.

Inmiddels zijn technologie, content en creatie dermate met elkaar versmolten dat in sommige gevallen sprake is van een volledige synthese. Om die reden is het verstandig om in verhandelingen over de creatieve industrie de ICT-sector niet uit het oog te verliezen. Op het breukvlak van creatieve industrie en ICT ontstaat namelijk veel innovatie en worden de kiemen gelegd voor nieuwe vormen van bedrijvigheid, zoals de digital design agencies. Zij opereren vooral, maar niet uitsluitend, in het waardenetwerk van de reclamesector. Ze zijn voor een deel afkomstig uit de designwereld, een andere deel kent een technologiebasis. Ze werken vaak nauw samen met reclamebureaus. Digital agencies ontwerpen en ontwikkelen de tools voor merken om de relatie met het publiek, de gebruikers en de klanten te leggen en te managen. In de officiële statistieken staan de meeste van deze agencies geregistreerd als softwarebedrijf. Dat doet niet helemaal recht aan de designintensiteit van hun activiteiten. Rotterdam is een populaire vestigingsplaats voor deze bureaus.

2.4 BEDIENINGSGBIED GLR

Het bedieningsgebied van het GLR is vrijwel heel Nederland, maar de hoogste concentratie van de verblijfplaatsen van onze studenten en stagebedrijven is in de regio Rijnmond, Zuid-Holland en Zeeland. In Nederland zijn er een aantal collega-vakscholen en roc's die vergelijkbare opleidingen bieden als het GLR. Het GLR is qua omvang en het aantal opleidingen het grootst van deze mbo's. Geografisch is er een overlap qua stageplaatsen en herkomst van studenten, maar dit leidt niet tot problemen.



2.5 PARTNERSCHAP

Opleiden doe je niet alleen. Voor studenten en medewerkers is de wisselwerking met de omgeving en de beroepspraktijk een essentiële en belangrijke bron van inspiratie. Het GLR is ook een belangrijke en graag geziene partner zowel in het vakgebied, de regio als in de onderwijssector.

2.5.1 SAMENWERKEN IN HET VAKGEBIED

Bedrijvennetwerk

De creatieve sector wordt gekenmerkt door een veelheid aan zzp'ers en kleine bedrijven. Daarbij zijn de grenzen tussen de oorspronkelijke sectoren binnen de creatieve industrie – zoals de grafimedia – door de technologische ontwikkelingen steeds meer fluïde. Er zijn geen overkoepelende brancheorganisaties waarmee het GLR zich als samenwerkingspartner kan verbinden. Er wordt door opleidingsteams en op individueel niveau van docenten en stagecoördinatoren wel veel contacten met bedrijven onderhouden. Jaarlijks nodigen we bedrijven uit om medewerking te verlenen aan projecten of input en feedback te geven op ons onderwijs. De enthousiaste reacties en het aantal aanmeldingen van de bedrijven zijn hartverwarmend.

Een aantal voorbeelden:

- Een jaarlijkse bedrijvenarena per opleiding. Tijdens een bedrijvenarena gaan bedrijven met elkaar in gesprek en zijn docenten, stagecoördinatoren en opleidingsdirectie toehoorders. Daarna vindt er een discussie plaats die wordt geleid door een gespreksleider. Uit de bedrijvenarena's komen actiepunten naar voren waar de opleidingsteams mee aan het werk gaan. Bij specifieke planvorming, zoals bij strategisch beleidsplan en dit kwaliteitsplan, zetten we deze methode GLR-breed in.
- Betrokkenheid bij de examinering en het geven van feedback op examenproducten, zoals bij de opleiding AV-productie.
- Betrokkenheid bij de totstandkoming van keuzedelen, zoals bij de opleiding Mediavormgever.
- Enquêtes met vragen over de onderwijsinhoud, zoals bij de herijking van de opleiding Mediavormgever.
- Inzet en inhuur van consultants/deskundigen uit het bedrijfsleven bij het herijken van opleidingen en het doen van onderzoek naar de ontwikkelingen in het vakgebied, zoals bij de innovatieafdeling en de opleiding Software Developer.
- Het geven van presentaties, gastlessen en portfolioreviews, zoals bij de opleiding Fotografie.
- Rol van opdrachtgever in fictieve en realistische beroepsopdrachten, zoals bij het project Oud Roze van Humanitas.
- Samenwerkingspartner bij internationale projecten, scholen en bedrijven, zoals bij DOCE en Parrot.
- Meet & Match: online en fysieke bijeenkomsten waar studenten en stagebedrijven elkaar ontmoeten, zoals bij de opleidingen Mediavormgever en de opleidingen op het gebied van Mediatechnologie.
- Deelname aan nationale onderzoeken, zoals het onderzoek naar horizontale samenwerking door het SEO.

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het marktsegment

Beroepsonderwijs en georganiseerd bedrijfsleven maken binnen SBB afspraken over de aansluiting van het beroepsonderwijs op de arbeidsmarkt. Dat gebeurt in sectorkamers, marktsegmenten en thema-adviescommissies. Het GLR is vertegenwoordigd en actief op alle niveaus in de sectorkamer 'ICT en Creatieve Industrie'.

Alumni

De afgelopen drie jaar hebben we extra ingezet op de versterking van het netwerk met onze alumni. Deze oud-studenten zijn uitstekende ambassadeurs en een informatiebron over de aansluiting van onze opleidingen op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. Zij leveren een belangrijke bijdrage aan het verbeteren van het onderwijs, onder andere door het geven gastlessen en het vertellen over hun ervaringen in de beroepspraktijk en vervolgonderwijs. Om het netwerk te versterken is er een alumnicoördinator aangesteld en een alumninetwerk opgericht. Dit netwerk telt nu 750 leden. Alumni worden via tweemaandelijks nieuwsbrieven uitgenodigd voor speciale events, zoals de Rotterdam Tech Week, de GLR TechJam en de GLR AlumniBattle.

2.5.3 SAMENWERKEN MET DE REGIO

Overlegstructuur gemeente Rotterdam

De gemeente Rotterdam is in 2016 gestart met een sectorkamer mbo. In deze sectorkamer overleggen de bestuurders van de Rotterdamse mbo-instellingen met de wethouder voor onderwijs over de uitvoering van het gemeentelijk onderwijsbeleid zoals verwoord in 'Leren loont'. Ook worden hier samenwerkingen vastgelegd, zoals het convenant veiligheid. Het College van Bestuur vertegenwoordigt het GLR in deze sectorkamer mbo.

Regionaal overleg voortijdig schoolverlaten, doorstroom vo-mbo en verzuim

Om in een breder verband te kunnen handelen, participeren diverse collega's in overlegstructuren rond de (regionale) aanpak van het voortijdig schoolverlaten, zoals de Regiegroep VSV, de werkgroep Doorstroom vo-mbo, de werkgroep Verzuim en RMC en de werkgroep Zorg. Zij vertegenwoordigen in deze bijeenkomsten de school en er is samenwerking met andere participanten uit de regio Rijnmond om vroegtijdig schoolverlaten in de regio terug te dringen. Het GLR levert conform afspraak de evaluaties van de inzet van plusmiddelen in bij de werkgroep Evaluatie en borging van de Regiegroep Regio Rijnmond en neemt deel aan de evaluatiegesprekken. Samen met HMC, STC en Lentiz zijn er studiedagen rond thema's als autisme en criminaliteit. De overleggen en samenwerking met deze partijen vinden op regelmatige basis plaats. De prioriteiten van de werkagenda mbo staan op de agenda van deze overleggen en er zijn aparte bijeenkomsten speciaal voor het gezamenlijke deel van de invulling van de kwaliteitsagenda. De wijze van evalueren wordt opgenomen in dit proces.

2.5.4 SAMENWERKEN MET HET ONDERWIJS

Stedelijk Hoboken-overleg

Door het ondertekenen van het 'Onderwijsconvenant van Hoboken' verklaren de mbo-instellingen in de regio Rijnmond-Drechtsteden, samen te werken aan een macrodoelmatig onderwijsaanbod op mbo-niveau in de regio. Gezamenlijk werken we aan een sluitend aanbod, dat aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt van morgen. De vijf betrokken partijen – Albeda, HMC, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC en Zadkine – willen met dit convenant zorgen dat structurele thema's die te maken hebben met het bestaande of toekomstige palet aan opleidingen, in kaart worden gebracht en dat hierover afspraken worden gemaakt. De voorzitter van het College van Bestuur van het GLR neemt deel aan dit Hoboken-overleg. Vanuit het Hoboken-overleg is er samenwerking op de uitwerking van de werkagenda mbo op het gebied van gemeenschappelijke maatregelen in de regio Rijnmond. Deze uitwerking is in de bijlage van de kwaliteitsagenda opgenomen.

Landelijk overleg

Vanzelfsprekend is het GLR aangesloten en actief lid van de mbo-brancheorganisatie de MBO Raad en diverse expertgroepen die daaronder opereren. In aansluiting op de MBO Raad is er overleg met collega's van de vakscholen verenigd in de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV). We werken landelijk allemaal voor onze branches met opleidingen die zich kenmerken door veel praktijk, vakmanschap en specialisme. De vereniging is het aanspreekpunt voor collega's, bestuurders en politici voor beleid dat specifiek het vakonderwijs raakt.

Het GLR werkt specifiek samen met het consortium van de collega media-vakinstellingen die een voorlopersrol vervullen op het gebied van media, entertainment & technologie, en gezamenlijk met de andere partners in het veld (landelijk industrietafel Creatieve Industrie) onder andere een gezamenlijke RiF en CIIC groeifonds aanvraag aan het voorbereiden zijn. Het doel hiervan is vooral om als kennisinstellingen samen met het bedrijfsleven een vakinhoudelijk innovatief en inspirerend kennisnetwerk op te bouwen. Bijvoorbeeld op het gebied van talentontwikkeling, Leven Lang Ontwikkelen (LLO) en vakinnovatie. Zo hebben we als GLR aangegeven om samen met collega-vakschool SintLucas onze practoraten nauw met elkaar te willen laten samenwerken, gezamenlijke (professionaliserings)activiteiten te willen ontwikkelen en samen te werken aan een professional community op het vakgebied van MET.

Overleg met hoger onderwijs

Het GLR onderhoudt contact met diverse (internationale) hbo-instellingen over de afstemming van het onderwijs met vervolgopleidingen. Zo hebben we jaarlijks contact met het kunstvakonderwijs (o.a. Willem de Kooning Academie, Sint Joost, School of Design Newcastle en de Hogeschool Rotterdam) over de doorstroom naar de media- en ICT-gerelateerde opleidingen.

Topsport-onderwijsplatform

In Rotterdam is het onderwijs vertegenwoordigd in het Topsport-Onderwijsplatform Rotterdam. In dit platform hebben vertegenwoordigers zitting van het voorgezet tot en met het wetenschappelijk onderwijs. De deelnemende instellingen, waaronder het Grafisch Lyceum Rotterdam, stellen zich in het kader van de missie tot doel één doorlopende leerweg te creëren van voortgezet onderwijs tot en met wetenschappelijk onderwijs waarin een optimale combinatie van onderwijs en topsport mogelijk is.

Internationaal georiënteerd netwerken

Onder de naam 'De Rotterdamse Internationaliseerders' is er een overleg met de coördinatoren internationalisering van Albeda, Zadkine, HMC, STC en het GLR. Daarnaast is er regelmatig overleg met de internationaliseerders van CIBAP, GLU, SintLucas en het GLR. Ook vindt er overleg plaats tussen de internationaliseerders van het Graafschap college, Alfa College en het GLR. Al deze overleggen versterken de internationale ambities van deze scholen door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten.

3. INTERNE TRENDS EN FACTOREN

Uit diverse rapporten en onderzoeken blijkt dat het Grafisch Lyceum Rotterdam er goed voor staat. De studenten zijn tevreden (cijfer 7,4 JOB-monitor 2022), de medewerkers zijn tevreden (MTO 2022) en de inspectie is tevreden (rapport 4JO 2023).

Daarnaast blijkt uit de instellingsrapportage en jaarverslag dat er sprake is van:

- stabiele instroom;
- een financieel gezonde school;
- goede opleidingsrendementen;
- vsv die beter kan, maar niet tot grote zorgen leidt;
- tevreden bedrijvennetwerk/voldoende stageplaatsen.

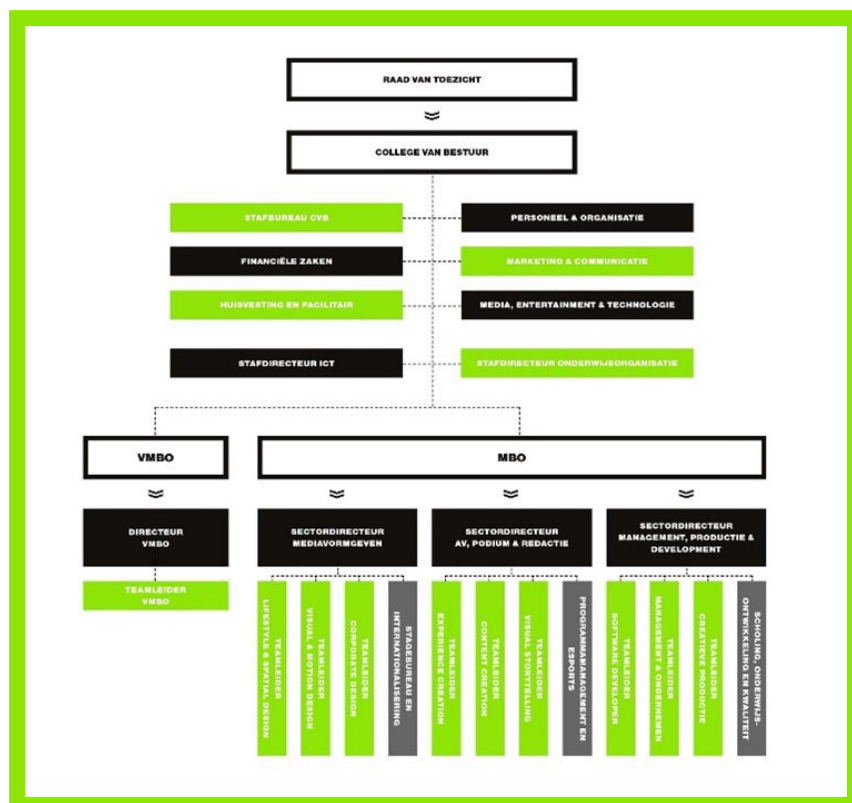
3.1 GLR ORGANISATIE

Structuur

Om de wendbaarheid van onze organisatie te vergroten, hebben we in augustus 2021 de organisatiestructuur aangepast. Zeven onderwijsafdelingen zijn omgevormd naar drie onderwijssectoren. Bij de samenstelling van een onderwijssector hebben we gekeken naar de samenhang tussen opleidingen, het aantal kwalificatiedossiers en het aantal studenten. Een sector bestaat uit een sectordirecteur, drie teamleiders en een secretariaat.

- Sector 1: Mediavormgeven (1.400 studenten)
- Sector 2: Audiovisuele Media, IT Systems & Devices, Podium- en Evenemententechniek en Redactiemedewerker (1.100 studenten)
- Sector 3: Creatieve Productie, Mediamanagement, Software Developer en GLRXTRA (1.100 studenten)

Het GLR heeft een Stagebureau waar de medewerkers intensief contacten onderhouden met stagiairs en bedrijven, stageplaatsen zoeken en stagiairs begeleiden. Naast de onderwijsstructuur zijn de diverse ondersteunende diensten gestroomlijnd en gepositioneerd in relatie tot het onderwijs. Dit levert het volgende organogram op:

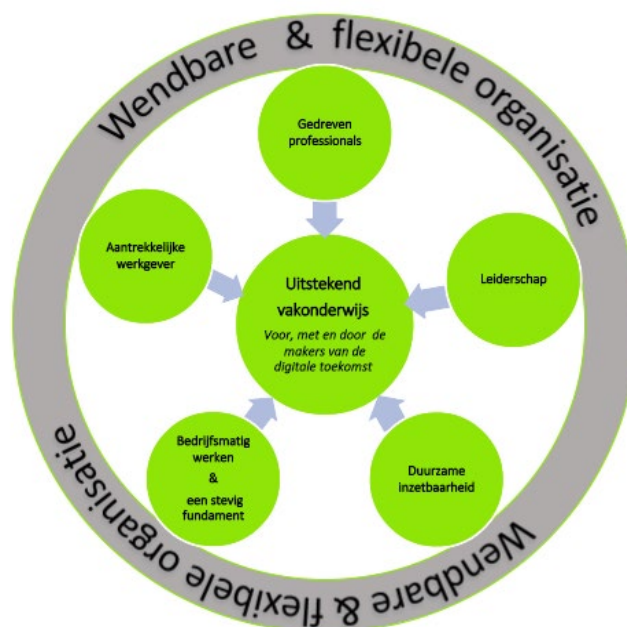


Medezeggenschap

De medezeggenschap op het GLR is in formele zin georganiseerd met een ondernemingsraad en een studentenraad mbo. De ondernemingsraad kent negen leden met een evenredige vertegenwoordiging van onderwijsgevend- en ondersteunend personeel uit zowel het mbo als het vmbo. De medezeggenschap van de studenten is dicht bij de onderwijsafdelingen georganiseerd. De studenten gaan via de gekozen klassenvertegenwoordigers en deelraad, direct in gesprek met de teamleider over roosters, lesuitval, excursies, examens en dergelijke. Vanuit de deelraden wordt een vertegenwoordiger naar de centrale studentenraad (CSR) afgevaardigd om op instellingsniveau mee te praten. De studentenraad en de ondernemingsraad overleggen tenminste éénmaal per jaar gezamenlijk over algemene aangelegenheden in de school en het onderwijs.

Professionalisering

Verandering is geen uitzondering, maar de regel. Zoals genoemd betekent dat voor de organisatie dat wendbaarheid belangrijk is. Voor de werknemer betekent dit dat een leven lang ontwikkelen noodzakelijk is. Om arbeidsmarktfit te blijven, faciliteren en ondersteunen wij onze medewerkers in het blijven leren en ontwikkelen. Wij besteden bewust aandacht aan duurzame inzetbaarheid en weten wat voor onze (toekomstige) medewerkers belangrijk is om geboeid en daarmee gebonden te blijven. Kortom: wij zijn een aantrekkelijke werkgever met het leiderschap dat daarbij past. En we zijn een professionele organisatie die zich kenmerkt door gedreven professionals en bedrijfsmatig werken.



Onze werknemers zijn gedreven professionals nu én in de toekomst. Wij gaan voor uitstekend vakonderwijs voor én door de makers van de toekomst. Uitstekend vakonderwijs betekent excellentie. Daarbij hanteren wij het uitgangspunt van een leven lang leren, waarbij de medewerker zelf verantwoordelijk is. De medewerker is daarmee eigenaar van zijn eigen leerproces en performance en daarmee zijn duurzame inzetbaarheid. Wij als werkgever nemen onze verantwoordelijkheid door het leren en ontwikkelen *Richting, Ruimte en Ruggensteun* te geven:

- *Richting*: informeren en stimuleren.
- *Ruimte*: faciliteren en handelingsperspectief bieden. Naast tijd en geld beschikbaar te stellen voor de ontwikkeling van medewerkers met een uitgebreid scholingsprogramma, organiseren wij het werk ook zodanig dat medewerkers daadwerkelijk eigen keuzes kunnen maken en ruimte hebben om te leren.
- *Ruggensteun*: o.a. vertrouwen geven, ontwikkel- en functioneringsgesprekken, open communicatie en een veilige werkomgeving te creëren die bijdragen in het streven naar een lerende organisatie.

Professionalisering hoort bij organisatieontwikkeling, teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van onze medewerkers. De duurzame inzetbaarheid van medewerkers verliezen we daarbij niet uit het oog. Hierbij gaat het om vitaliteit van medewerkers, werkplezier en employability, het vermogen om de functie ook in de toekomst te kunnen blijven vervullen, en de duidelijkheid in verschillende carrièremogelijkheden.

Met de geschetste opzet van de organisatie willen we als werkgever waarmaken dat we:

- een aantrekkelijke werkgever zijn die medewerkers ruimte en vertrouwen geeft;
- onze medewerkers faciliteren om zich blijvend te ontwikkelen, van elkaar te leren en elkaar te inspireren;
- inspelen in op korte- en langetermijnontwikkelingen in de wereld van MET;
- onze maatschappelijke verantwoordelijkheid nemen op het gebied van duurzaamheid en inclusiviteit.

3.2 ONDERWIJSAANBOD

Het GLR kiest voor **optimale groei** van onze studenten die zich daarmee ontwikkelen als persoon en als creatieve, technologische, nieuwsgierige professional. We bieden opleidingen aan voor huidige en toekomstige beroepen in de wereld van media, entertainment en technologie (MET). Dit is een breed beroepenveld en daarmee ook een breed opleidingsgebied. Daarin maken we scherpe keuzes. We kiezen voor opleidingen die zich bevinden op het snijvlak van technologie en creativiteit. Elke opleiding is gericht op het voortbrengen van mediacontent, een beleving of dienst. Het betreft het ontwerp, de productie of de distributie ervan. De gemene deler is dat er altijd digitale techniek aan te pas komt. Het aanleren van professionele digitale vaardigheden neemt in al onze opleidingen een belangrijke plaats in. Studenten leren omgaan met de constante ontwikkeling waaraan digitale technieken onderhevig zijn. Daarnaast wordt in al onze opleidingen een beroep gedaan op het creatieve en probleemoplossend vermogen. De media (gerelateerde) producten en diensten waaraan onze studenten werken, zijn doorgaans onderdeel van een groter geheel. Daarbij zijn de grenzen van disciplines in de wereld van MET fluïde. We leren onze studenten de samenhang tussen de verschillende mediaproducten, -diensten en -productieprocessen. Een open nieuwsgierige houding en multidisciplinaire samenwerking zijn hierbij sleutelwoorden. Naast vaktechnische kennis en vaardigheden, krijgen onze studenten ook algemene vorming waarbij er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en welbevinden en, zo gewenst, het doorstromen naar vervolgonderwijs.

Bij de concretisering van de omvang van de opleidingen houden we rekening met interne en externe factoren, zoals beschreven in het strategische beleidsplan 2023-2026. Hieronder vallen onder andere:

- Arbeidsmarktperspectief en beschikbare stageplaatsen;
- Belangstelling van aspirant-studenten en demografische ontwikkelingen;
- Studententevredenheid en studentenresultaat;
- Macrodoelmatigheidsoverwegingen / kansrijk opleiden;
- Haalbare niveau van de werkzaamheden qua complexiteit, abstractie- of theoretisch niveau: kortom is het te vertalen in mbo-onderwijs;
- Omvang benodigde faciliteiten voor een opleiding, inclusief beschikbaarheid vakkennis.

Naast de contextrijkheid en eigenheid van het creatief technische vakgebied hebben we de ambitie om met **persoonlijk onderwijs** aan te sluiten bij de persoonlijke behoefte en leefwereld van onze studenten. We zetten hierop in om het studiesucces, de doorstroom vo-mbo, doorstroom mbo-hbo en arbeidsmarkt, te verhogen en uitval te verminderen. Voor de periode 2023-2026 leggen we in eerste instantie de focus op flexibiliteit/maatwerkroutes en extra aanbod in het curriculum binnen de huidige opleidingen. Er zijn vooralsnog geen concrete voornemens om opleidingen te stoppen, te starten of significant uit te breiden.

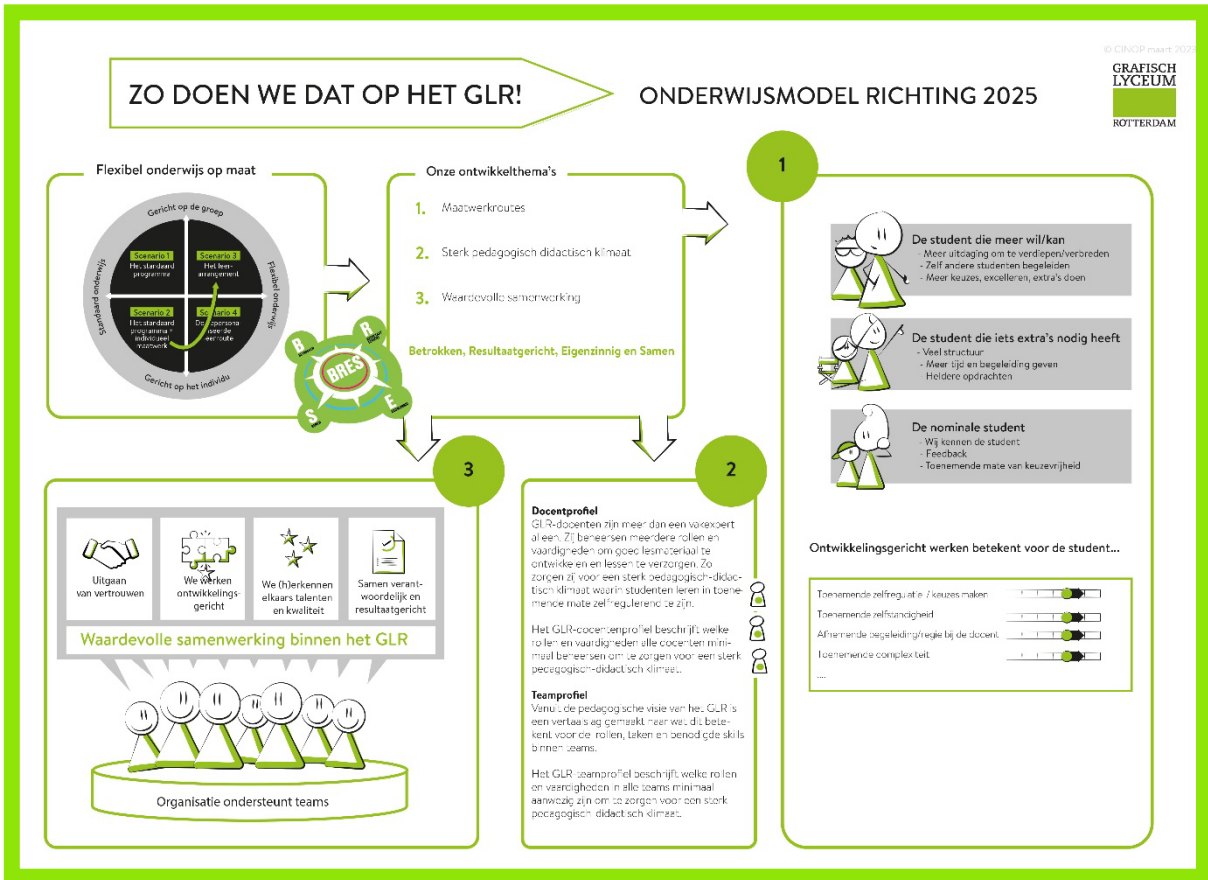
3.3 HOOGWAARDIGE INNOVATIEVE FACILITEITEN

Het GLR wil dat de studenten optimaal kunnen groeien in een uitdagende en contextrijke omgeving waarbij ze beschikken over state-of-the-art faciliteiten. Dit past bij het innovatieve karakter van de school. We investeren veel in deze faciliteiten en de daarbij behorende aanbestedingstrajecten en realisatie. Implementatie en scholing van de medewerkers is een intensief en continu proces. Daarbij komt dat de ICT-ontwikkelingen snel gaan: het is uitdagend om op te leiden voor een veranderende en onzekere toekomst. Medewerkers moeten steeds opnieuw bereid zijn bij te leren en het onderwijs en de faciliteiten keer op keer af te stemmen op de vraag uit het bedrijfsleven.

Om de technologische innovatiekracht van het GLR te versterken, hebben we in 2019 een eigen innovatiecentrum opgericht, waarbij de rol van technologische innovator wordt ontwikkeld. Met de komst van ons innovatiecentrum borgen we de aandacht voor de technologische ontwikkelingen in ons vakgebied voor de middellange- en lange termijn.

3.4 ONDERWIJSMODEL

Naar aanleiding van het nieuwe strategische plan en de bijbehorende visie op onderwijs, hebben we in 2023 – met de ambitie om de buitenwereld meer de school in te halen – ons onderwijsmodel geactualiseerd. Er zijn diverse studiedagen aan de herijking van dit model gewijd.



3.5 STUDENTENPOPULATIE

Het GLR biedt opleidingen voor beroepen die bij veel jonge mensen tot de verbeelding spreken. De instroom is tot op heden constant. Voor al onze opleidingen geldt een numerus fixus. Deze staan per opleiding op de website vermeld. Een aantal opleidingen is bijzonder populair en vaak is al in het vroege voorjaar het vastgestelde aantal studenten voor deze opleidingen behaald. Het is dan niet meer mogelijk om voor deze opleidingen in te schrijven en er ontstaan wachtlijsten.

De dalende instroom, waar bij veel scholen in het land sprake van is, is bij het GLR nog niet aan de orde. Wel zien we een kleine kentering en hebben we nog slechts beperkt wachtlijsten. In de populariteit van de school zit ook een risico, namelijk dat studenten voor het imago van de school kiezen en niet voor het onderwijsconcept of de inhoud van een opleiding. De verantwoordelijkheid van de school voor een goede inhoudelijke voorlichting, een realistische weergave van de lespraktijk en een zorgvuldig studieadvies, is daarom groot.

Het GLR is een instelling in de grote stad die veel van de stadse problematiek kent, maar ook de kenmerken heeft van een vakinstelling met een groot bereik in het land. Specifiek valt daarbij op dat bij de creatief technische studenten gender non-conformiteit (je niet gedragen zoals dat van je gender verwacht wordt) en homoseksualiteit belangrijke onderwerpen zijn.

De studenten van het GLR komen uit een groot deel van West-Nederland. Ook de stagebedrijven waarmee de school samenwerkt, gaan over de grenzen van de regio Rijnmond heen. In 2022 staan 3.549 studenten ingeschreven, 98% van de studenten is jonger dan 23 jaar. Slechts 20% van de instroom heeft een diploma lager dan vmbo-kader of geen diploma. 21% van de studenten heeft

een niet-westerse migratieachtergrond (vakscholen gemiddeld 13%, alle mbo-scholen 24%). 32% van onze studenten woont in en apcg gebied¹.

Qua niveaus heeft het GLR vooral niveau 4 studenten (89,2%) ingeschreven staan; niveau 2 en 3 zijn met resp. 6% en 4,8% een beduidend kleinere groep. Veel, 61% van de niveau 2 en 3 studenten stroomt (uiteindelijk) door naar niveau 4.

3.6 ONDERSTEUNING, WELZIJN EN WEERBAARHEID

Naast onze vaktechnische insteek vinden we het belangrijk om studenten ook te begeleiden bij hun persoonlijke groei en ontwikkeling tot gelukkige en bewuste burgers. Elke student heeft gedurende de gehele studie zowel een mentor als een zogenaamde profielcoach. Voor de student, ouders/verzorgers en de school blijft de mentor het eerste aanspreekpunt. De mentor heeft als primaire taak de student sociaal-emotioneel te begeleiden en te ondersteunen tijdens de opleiding. Daarnaast volgt de mentor de studieresultaten, onderhoudt hij contact met de docenten van de student, de studentencoördinator en de teamleiding. Bij mentorgesprekken stuurt de mentor op studieresultaten en betreft daarbij de sociaal-emotionele en professionele ontwikkeling van de student.

De profielcoach is onderdeel van het LOB-programma. Bij profielgesprekken staan niet de studieresultaten centraal, maar de persoonlijke ontwikkeling en de ontwikkeling van loopbaancompetenties. Het gaat bij deze gesprekken om de kwaliteiten, motieven en ambities van de student. Bij coaching staan vooral de belangrijke ervaringen van de student centraal. De mentor en profielcoach hebben een gezamenlijk doel waarbij onderlinge communicatie van belang is, maar Mijn Profiel en het mentoruur zijn wel duidelijk twee aparte begeleidingslijnen.

We zien de laatste jaren dat de complexiteit van persoonlijke problemen van studenten toeneemt op alle niveaus (2, 3 en 4). We hebben het hier met name over psychosociale problematiek. We maken als school duidelijk welke begeleiding we wel en niet kunnen bieden en hoe we dit waarmaken. Het bereiken van en het plaatsen van studenten bij zorg- en hulpverleningsinstanties kost veel tijd en inspanning. De wachttijden zijn lang. Het GLR is – in overleg met mbo-instellingen, samenwerkingsverbanden vo en de gemeentes regio Rijnmond – gestart met een nieuw convenant, waarin de inzet van plusmiddelen per mbo-instelling is bepaald.

Daar waar het wel binnen de mogelijkheden van het GLR ligt, variëren de begeleiding en ondersteuning in een stevige zorgstructuur met een team van schoolmaatschappelijk werk, schooldecaan, schoolpsycholoog (uit plusmiddelen), vertrouwenspersonen en een budgetcoach. Ook in het reguliere programma is aandacht en specifieke ruimte voor het welzijn van de student. Zo volgt elke student tijdens zijn opleiding een aantal FIT-modulen naar keuze. Waar dit eerst modulen waren gericht op fysieke gezondheid, bieden we nu ook trainingen aan op het gebied van mentaal welzijn en weerbaarheid. Denk hierbij aan trainingen 'meditatie' en 'stress de baas'.

Studenten die extra ondersteuning nodig hebben op het gebied van taal en rekenen, kunnen terecht in de digitale werkplaats. Hier zijn ook werkplekken beschikbaar voor studenten die thuis geen geschikte plaats hebben om hun (digitale) huiswerk te maken of online lessen te volgen.

Er is niet alleen aandacht voor de 'kwetsbare' student, maar ook voor de student die juist meer aan kan dan het basisprogramma. Hiervoor heeft het GLR een groot aanbod van extra curriculaire onderwijs. Een deel daarvan valt onder het excellentieonderwijs en een deel is gericht op meer sociale doelstellingen. Zo kunnen studenten bovendien een internationale ervaring opdoen (Summerschool, Bridging Course of internationale stage) of hun Cambridge-certificaat halen.

¹ Apcg gebied = Het kenmerk armoedeprobleemcumulatiegebied (apcg) is bepaald op basis van de vier cijfers van de postcode van het adres waar de leerling woont. De apcg-toekenning is afkomstig van het CBS en ontleend aan het jaarlijkse Regionaal Inkomensonderzoek (RIO) van het CBS.

4. SWOT: STAAT VAN HET ONDERWIJS@GLR

Op basis van de voorgaande analyse (en de uitgebreide input zoals in de bijlage meegenomen) zijn we tot de volgende SWOT-analyse gekomen. Deze sluit aan op zowel de kwaliteitsagenda als ons strategisch beleidsplan. In de periode 2024-2027 zetten we vooral in op het benutten van de gesignaleerde kansen en het versterken van zwaktes; per item is hier zoveel als mogelijk aangegeven met welke prioriteit van het kwaliteitsplan (PRIO) cq actie GLR beleidsplan (ACTIE) dit verbonden is.

STERKTES	ZWAKTES
<p>Student is tevreden, wordt goed begeleid en voelt zich veilig op school en stage (Prio 1.1 & 1.2 Actie 11, 10, 23)</p> <p>Er is een goede en stabiele instroom waarbij het startsucces bij instroom vanuit vmbo goed is evenals de doorstroom naar hbo en de arbeidsmarkt (Prio 1.4 Actie 3)</p> <p>Het GLR heeft een aantrekkelijk imago en gedreven team en de medewerkers zijn tevreden (Prio 3.3 Actie 22)</p> <p>GLR is sterk in haar vakgebied: veel innovatie mede door goede en innovatieve faciliteiten, inclusief eigen afdeling voor (technische) innovatie op terrein van MET en een goede verbinding en tevreden bedrijevnetwerk (Prio 3.4)</p> <p>Goede opleidingsrendementen/kwaliteitszorg op orde; tevreden inspectie (4JO 2023 voldoende)</p> <p>Financieel gezonde school</p>	<p>In omvang een kleine mbo-school met een extra kwetsbare doelgroep (meer dan gemiddeld mentale gezondheidsproblematiek, meer gendergerelateerde uitdagingen) en met name op niveau 3 en 4 relatief hoog VSV (Prio 1.2 & 1.3, Actie 10)</p> <p>AVO vakken zijn onderbelicht (Prio 3.1 & 3.2)</p> <p>Creatieve industrie is een jonge sector en het vakgebied bestaat uit een grote variëteit aan specialismen. Er is lage organisatiegraad van bedrijven met relatief een hoog percentage ZZP en veel kleine bedrijven die relatief kwetsbaar zijn. Er is beperkt senioriteit in het vak en begeleiding op de werkplek (stage) kan lastig zijn terwijl de verwachte behoefte aan instroom in deze, relatief nieuwe, beroepen groot is (Prio 2.1 & 2.2 Actie 17/18)</p>
KANSEN	UITDAGINGEN
<p>Verdere digitalisering van de samenleving levert een enorme behoefte aan 'makers' om de digitale toekomst met creatief vermogen vorm te geven/te realiseren. Mede met de juiste begeleiding heeft de student een sterke uitgangspositie op de arbeidsmarkt (Prio 1.3, 2.1 & 2.2 Acties 9/10)</p> <p>Verdere goede aansluiting op behoeftes student door aandacht voor meer persoonlijk onderwijs & optimale groei student met aandacht voor veiligheid & inclusie (Prio 1.1 & 1.2 Acties 11/23), faciliteren persoonlijke leerroutes/maatwerk (Prio 2.1 Actie 1 & 2) en aandacht voor maatschappelijke verantwoordelijkheid (Prio 2.1 Actie 5)</p> <p>Gedreven professionals en wendbare organisatie: aantrekkelijke werkgever die vertrouwen en ruimte geeft (Prio 3.3 Actie 22), aandacht heeft voor professionalisering (Prio 3.3 Acties 12/14/16/13/21)</p> <p>Waardevolle samenwerking: gedegen bedrijevnetwerk (Prio 3.4 Actie 17) en een levendige leergemeenschap met veel aandacht voor innovatie, kennisuitwisseling en samenwerking (Prio 3.4 Acties 18/19/20). Met het huidige expertisecentrum is er een vliegende start voor een practoraat (Prio 3.4)</p>	<p>Mentale gesteldheid studenten, gevolgen van Corona en toenemende vraag naar passend onderwijs, begeleiding en bijbehorende faciliteiten. Toename van studenten die kiezen voor sfeer en begeleiding in plaats van in eerste plaats 'het vak' (dit als keerzijde van de goede naam 'waar je mag zijn wie je bent' en die aandacht heeft voor individu) (Prio 1.2 & 1.3 Actie 10/11)</p> <p>Krapte op onderwijs arbeidsmarkt/docententekort door enerzijds vergrijzing en behoefte aan specifieke kennis die schaars is (concurrentie andere sectoren/ vakgebieden) en anderzijds door hoge werkdruk (Prio 3.3 Actie 12/13/14/15/16)</p> <p>Steeds sneller opvolging van nieuwe maatschappelijke ontwikkelingen en technische innovaties; uitdaging om curriculum actueel te houden en voor medewerkers om op zowel inhoudelijk als didactisch/pedagogisch bij te blijven (Prio 3.4 Actie 17/18/19/20)</p>

5. AMBITIES, MEERWAARDE EN ACTIES GLR PER PRIORITEIT

5.1 PRIORITEIT 1: BEVORDEREN VAN KANSENGELIJKHEID

5.1.1 DOELSTELLING 1.1: GELIJKWAARDIGE BEHANDELING VAN ALLE STUDENTEN IN ROTTERDAM

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Rotterdam.

Rotterdam is een grote studentenstad met ruim 31.000 studenten in het wo, 47.000 in het hbo en bijna 50.000 in het mbo (cijfers DUO 2022). In samenwerking met de onderwijspartners en de gemeente wordt er hard gewerkt om de alle studenten een gelijkwaardige studententijd te bieden.

Meerwaarde en ambitie GLR

De GLR ambitie is dat studenten zichzelf kunnen zijn, andere jongeren ontmoeten, dat ze toegang hebben tot interessante professionals en bedrijven (binnen en buiten Nederland) en zich in een veilige omgeving persoonlijk, creatief en vakmatig kunnen ontwikkelen.

Ambitie Rotterdamse Regio

Streven is dat in 2027 de bijdrage van het beroepsonderwijs aan vitale sectoren in de regio erkend wordt, wat tot uiting komt in waardering en voorzieningen voor studenten. Specifiek is hier voor het mbo-onderwijs een extra inspanning te leveren. Het GLR werkt hierbij nauw samen met de mbo-collega's. Met elkaar hebben we een regiovisie en de daarbij horende maatregelen en acties geformuleerd. Periodiek komen de bestuurders van deze mbo's in het Hoboken-overleg bij elkaar. Daar bespreken zij de voortgang van de gezamenlijke acties en het behalen van de gestelde ambities. Er is ook periodiek afstemmingsoverleg met de gemeente over het Rotterdams onderwijsbeleid en hoe de punten van de kwaliteitsagenda op het gebied van studentengelijkwaardigheid en voortijdig schoolverlaten in dit beleid verwerkt kunnen worden. De regionale acties en ambities worden in samenwerking met de gemeente opgepakt en geëvalueerd tijdens de periodieke (subgroep) overleggen, zoals de sectorkamer mbo en het vsv-overleg.

Monitoring

- JOB-monitor
- Diverse overlegarena's; in studentenarena's vooral vragen naar ervaring en wensen over Rotterdam als studentenstad
- Onderwijsdata van het GLR: internationaliserings items

Indicator	Nulmeting	2027
Student is tevreden op het GLR	7,4	7,5
Elke student heeft (een vorm van) internationale ervaring	50%	80%
Alle (eerstejaars) studenten kunnen deelnemen aan een Rotterdam Introductiedag	0%	100%

Acties

Maatregel	Actie
1.1.1 Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten	<p>In samenwerking met de regiopartners: jaarlijks een gezamenlijk introductiefilmpje waarin nieuwe mbo-studenten welkom worden geheten door de burgemeester die het belang van mbo'ers voor de regio en Nederland onderstreept. Daarnaast wordt gewerkt aan een gemeenschappelijke infrastructuur (zie 1.1.2) en op termijn ook aan gemeenschappelijke (introductie)activiteiten (zie 1.1.4).</p> <p>Specifiek als GLR willen wij stimuleren dat studenten, net als wo- en hbo-studenten, tijdens hun studie (een vorm van) internationale ervaring kunnen opdoen:</p> <ul style="list-style-type: none">• Intensivering van voorlichting over de mogelijkheden op het gebied van internationalisering (mogelijkheden Erasmus+ beurzen).

	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoeken hoe internationalisering@home meer ingezet kan worden voor alle niveaus. • Iedere niveau 3 en 4 student heeft de gelegenheid om tenminste één internationale ervaring 'abroad' op te doen. Na onderzoek kijken we of dit ook gerealiseerd kan worden voor niveau 2. • Contactennetwerk, buitenlandse scholen en stageplaatsen, verder ontwikkelen.
1.1.2 Creëren van een infrastructuur om studenten-initiatieven zoals studieverenigingen te ondersteunen en begeleiden	<p>De mbo-onderwijsinstellingen uit de regio willen eerst inzetten op samenwerking tussen de studentenraden van mbo (stap 1).</p> <p>Vanaf 2025 volgt samenwerking met studentenraden hbo en wo (stap 2).</p> <p>Omdat er sprake is van relatief jonge studenten en (snelle) doorstroom van leden, faciliteren en begeleiden we studenteninitiatieven zoals een studievereniging wanneer daar aantoonbaar behoefte aan is; in 2024 wordt het behoeftenonderzoek uitgevoerd en indien wenselijk een pilot gefaciliteerd met een studievereniging (die door studenten zelf wordt opgericht en levend wordt gehouden).</p> <p>Daarnaast zijn er de afgelopen jaren al diverse kleinere studentinitiatieven opgestart die tot een (succesvol) extra curriculaire aanbod heeft geleid. Dit extra curriculaire aanbod, met bijvoorbeeld sociale interessegroepen en extra keuzedelen in de avonden, wordt begeleid door deskundigen en de komende jaren versterkt en uitgebreid.</p>
1.1.3 Een fysieke studentenkaart introduceren	<p>Iedere student heeft een fysieke mbo-kaart waarmee korting kan worden verkregen; Er bestaat al een MBO Card. Deze is vooral gericht op culturele activiteiten. In de regio lobbyen zodat de al bestaande MBO Card meer functionaliteiten krijgt.</p> <p>Daarnaast heeft het GLR een eigen studentenkaart waar nu ook al extern gebruik van kan worden gemaakt. We onderzoeken de bereidheid van bijvoorbeeld sportbedrijven waar het GLR een contract heeft, studenten op vertoon van hun mbo-studentenkaart met korting te laten sporten of naast korting in winkels voor creatieve materialen ook korting te krijgen in winkels voor bijvoorbeeld gezonde voeding. Tevens onderzoek of voordeel van GLR-student uit te breiden is naar alle mbo-studenten.</p>
1.1.4 Afspraken over participatie in studentenleven, introductie en studentensport	<p>Onderzoek naar mogelijkheden voor een introductiedag en centrale communicatiecampagne voor mbo-studenten in de stad Rotterdam; jaarlijks activeert de gemeente Rotterdamse ondernemingen, organisaties, sportclubs en andersoortige verenigingen om zich te presenteren op de introductiedag(en) voor nieuwe mbo-studenten. Zowel medewerkers als studenten(raad) van het GLR nemen hieraan deel en worden gefaciliteerd.</p>

5.1.2 DOELSTELLING 1.2: STUDENTENWELZIJN & VEILIGHEID

Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.

Meerwaarde en ambitie GLR

Studenten op het GLR kunnen zichzelf zijn en hebben de ruimte om zich in een veilige omgeving persoonlijk, creatief en vakmatig te ontwikkelen. Het GLR streeft naar 'Persoonlijk Onderwijs' en 'Optimale groei' van de studenten, en investeert daarom in een veilige, inclusieve en prettige leeromgeving waar studenten eigen keuzes kunnen maken. We zijn duidelijk in hoe en welke begeleiding we de studenten bieden. We trainen en faciliteren zowel onderwijs- als ondersteunend personeel om dit mogelijk te maken. In 2027 blijft minimaal 85% van de studenten zich veilig voelen op het GLR (JOB, instellingsniveau) en voelt minimaal 85% van de studenten zich veilig op het leerbedrijf (nieuwe indicator/acties verder uitgewerkt in prioriteit 2.2).

We zetten ons in voor de mentale en fysieke gezondheid van onze studenten. Een realistische doelstelling is in dit kader dat in 2027 maximaal 15% van de studenten een slechte/zeer slechte mentale en fysieke gezondheid ervaren. Alle onderwijsafdelingen leveren, passend bij het opleidingsniveau, gelijkwaardige en kwalitatief goede zorg en begeleiding, dit ten opzichte van de huidige 19%.

Ambitie Rotterdamse Regio

Omdat welzijn en veiligheid niet bij de poort van de school ophoudt, willen de mbo-instellingen samen met de Autoriteit Persoonsgegevens, de MBO Raad en de gemeente Rotterdam bewerkstelligen dat regionale informatie over de hele keten en

meer adequate informatie op een juiste manier wordt gedeeld in het belang van Rotterdamse jongeren. In het licht van een veiligere regio kunnen er namelijk zwaarwegende motieven zijn om gevoelige informatie over gedragingen of voornemens van mensen te delen. Voor deze afweging is een protocol opgesteld. Gezamenlijke aanpak op terrein van vsv zoals al bestaan, worden doorgezet.

Monitoring

- JOB-monitor (instellingsniveau): percentages 'veiligheid op school' en 'tevredenheid begeleiding'
- NPO studentenpeiling aandeel 'studenten met een slechte of zeer slechte mentale gezondheid'
- Nieuwe indicator ministerie OCW: 'veiligheid op leerbedrijf'
- Diverse overlegarena's: met name cursus-evaluaties/aanbod FIT
- Onderwijsdata: o.a. 'aantal begeleidingsvragen' en 'aantal klachten'

Indicator	Nulmeting	2027
Student voelt zich veilig op GLR	85%	85%
Student voelt zich veilig op leerbedrijf (nieuwe indicator)	x	85%
Afname studenten met (zeer)slechte mentale en fysieke gezondheid	19%	≤15%

Acties

Maatregel	Actie
1.2.1 In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken	Scholing medewerkers <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek samenstelling docententeam (kwaliteiten, type docent) per opleiding ten behoeve van de scholingsvraag omtrent bewustwording. • Scholing van onderwijsgevend- en ondersteunend personeel op het gebied van sociaal-emotionele begeleiding van groepen studenten en de individuele student. • Integrale mentortraining, met specifieke aandacht voor dit onderwerp, voor alle mentoren. • De organisatie van een studiedag voor medewerkers met als thema 'Mentaal welzijn en veiligheid'. • Opening van het schooljaar (of vergelijkbaar event) met een lezing over inclusiviteit voor alle medewerkers.
	Uitbreiden van de ondersteuningscapaciteit <ul style="list-style-type: none"> • Vergroten interventiemogelijkheden om studenten te ondersteunen en te adviseren. • Uitbreiding student coördinator. • Opnieuw initiëren en zo nodig uitbreiden van gespreks-peergroups. Onderzoek naar de behoefte/onderwerpen onder studenten en de organisatie bijeenkomsten en activiteiten. • Evaluatie van het FIT aanbod, bijstellen en uitbreiden waar wenselijk.
	Maatschappelijke thema's tijdens burgerschap- en mentorlessen komen aan bod <ul style="list-style-type: none"> • Traject mediawijsheid ontwikkelen. • Maatschappelijke thema's bespreken in lessen burgerschap. • Evaluatie van het FIT aanbod, bijstellen en uitbreiden waar wenselijk. • Projecten rondom maatschappelijke thema's ontwikkelen en uitwerken en uitvoeren.
	Ter voorlichting en bewustwording van de veiligheid buiten de schoolmuren sluiten de onderwijsinstellingen i.s.m. Gemeente Rotterdam aan bij de 'Week van de veiligheid': jaarlijks in oktober met thema's en campagnes gericht die bijdragen op veiligheid buiten de school.
1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan	Onderzoek naar het huidige sociaal veiligheidsplan: <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar de verschillen in de beleving van veiligheid tussen opleidingen, alle studiejaar en niveaus (dus inclusief stageperiode). Formuleren van acties om het gevoel van veiligheid verder te verhogen en op het juiste peil te houden. • Veiligheid als onderdeel 'Mijn Profiel' verder uitwerken. • Onderwerp op de agenda bij werkgroep 'Gelijke Kansen'.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sociaal veiligheidsplan waaronder verbod wapens en drugs en de controle daarop; voorkomen en afhandelen incidenten; aangifte bij politie; VOG medewerkersduidelijker positioneren, evalueren en onderzoeken. • Ontwikkeling campagne informatievoorziening voor veiligheid en ondersteuning in student-documenten en medewerkers. • Screening stagebedrijven. • Gesprekken met centrale studentenraad over de onderwerpen, aanpak en bereiken van onze studenten. • Onderzoek naar mogelijkheden voor ambassadeur inclusie/diversiteit/veiligheid. • Deelname aan het onderzoek van het ministerie van OCW naar integrale veiligheid op de school. • Uitbreiden van de werkgroep Gelijke Kansen met een afvaardiging van de Ondernemingsraad.
1.2.3 Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten	<p>Scholing medewerkers:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek samenstelling docententeam (kwaliteiten, Type docent) per opleiding (zie ook 1.2.1). • Scholing om dreigende depressieve- of suïcidale gedachten te herkennen en juiste aanpak binnen de school doorzetten naar SMW. In de scholing worden ook de stagecoördinatoren betrokken. • Onderzoek naar best practices om vsv te voorkomen. Werkwijze niveau 2 en 3 uitbreiden naar niveau 4 (zie ook 1.3). • Scholing op het voorkomen van vroegtijdig schoolverlaten. • Acties om vroegtijdig schoolverlaten te voorkomen (zie ook de bestaande regionale aanpak). <p>Uitbreiden van de ondersteuningscapaciteit mede met externe expertise;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vergroten interventiemogelijkheden om studenten te ondersteunen en te adviseren bij depressieve en suïcidale gedachten. • Onderzoek naar de behoefte/onderwerpen onder studenten en de organisatie. • Bijeenkomsten en activiteiten voor studenten met depressieve en suïcidale gedachten initiëren. • Onderzoek naar de extra professionele mogelijkheden voor de ondersteuning en begeleiding van deze groep studenten binnen de kaders van de schoolbegeleiding die we bieden. • Onderzoek naar de rol van onderwijsassistenten bij de zorg aan studenten.
1.2.4a Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak <i>Gezonde School</i> en programma's	<p>Binnen het GLR is er veel succes met de uitbreiding van het sportprogramma naar een FIT-programma, waar niet alleen fysieke maar ook mentale modules zijn opgenomen. Dit programma wordt komende jaren verder aangevuld en uitgebreid, zodat we meer studenten bereiken (curriculair en extra curriculair). In de kantine is er aandacht voor (betaalbaar) aanbod gezonde voeding.</p>
1.2.4b Welbevinden op school en Helder op school	<ul style="list-style-type: none"> • Schoolbreed project rondom verslavende middelen ontwikkelen en realiseren: inzet gezondheidscoach voor beleid en advies inzake omgaan met middelen, deskundigheidsbevordering docenten, zorgteam en studenten. • Samenwerking met Youz en de inzet van een gezondheidscoach.
1.2.4c Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs pdf (overheid.nl)	<p>Verbetering van de intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders;</p> <ul style="list-style-type: none"> • De intake/kennismakings-activiteiten beter laten aansluiten op de onderwijspraktijk om een duidelijker beeld te scheppen; tijd, ruimte en capaciteit op school hiervoor inruimen. • Meiden in de IT: voorlichting en betere aansluiting bij de behoefte van meiden die een IT-opleiding (gaan) volgen. • Onderzoek of de capaciteit uitbreiding van het project 'Cam on Wheels' mogelijk is • Onderzoek naar het betrekken van ouders bij de opleidingen van hun kind. <p>Verbetering van de kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar de ondersteuningsbehoeften van studenten in het kader van passend onderwijs. • Verbetering van de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij het onderwijs in de klas. • Elk onderwijsteam krijgt een eigen onderwijskundig medewerker. • Elke onderwijssector krijgt een eigen auditteam.

	<ul style="list-style-type: none"> • Organiseren van dyslexie coaches.
	Verbetering van de samenwerking tussen mbo, jeugdhulp en volwassenenzorg Geen prioriteit op extra inzet maar wel delen informatie. Zie ook toelichting in de analyse.
	Verbetering van de begeleiding, met specifieke/gespecialiseerde stagebegeleidingscapaciteit, van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij stages en hun eerste stappen op de arbeidsmarkt: <ul style="list-style-type: none"> • Verbetering van de begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte bij stages. • Onderzoeken mogelijkheden om met geselecteerde groep bedrijven afspraken te maken over meer 'sociale stageplekken' voor studenten die dat nodig hebben. • Het volgen van niveau 2 en niveau 3 studenten in het eerste jaar dat zij de arbeidsmarkt betreden.

5.1.3 DOELSTELLING 1.3: BEGELEIDING ONDERWIJS NIVEAU 2 EN VSV

- 1) Versterken van de begeleiding in het onderwijs (met name voor studenten niveau 2).
- 2) Versterken van de begeleiding bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2).
- 3) Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

Meerwaarde en ambitie GLR

Het GLR biedt onderwijs en ondersteuning van bevlogen en betrokken docenten waarbij elke student ruimte krijgt om zich in een veilige omgeving persoonlijk, creatief en vakmatig te ontwikkelen. Met 'Persoonlijk onderwijs' zetten we in op maatwerk (invulling/volgorde/tempo) dat aansluit op de kennis en vaardigheden van een student. Om VSV te voorkomen verbeteren we de overgang van vo naar mbo en faciliteren we studenten die, binnen of buiten GLR, wisselen van studie. Met onze 'gedreven professionals' kunnen we de studenten de begeleiding bieden die nodig is. Omdat de populatie bij het GLR voor bijna 90% niveau 4 betreft, worden de maatregelen vooral daar ingezet.

In 2027 is de tevredenheid van studenten over de begeleiding tijdens de opleiding minimaal 55% (instellingscijfer is nu 53%). Het aantal uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft, is dan gestegen naar meer dan 60% (is nu 58%).

Ambitie Rotterdamse Regio

Streven is om er in 2027 landelijk in geslaagd te zijn om de actuele 24.000 vsv'ers om te buigen naar 18.000 in 2026, dit zou een afname zijn van 25%. Het GLR heeft een vsv van 5,1% vergeleken met een landelijke gemiddelde van 6,4%. Het GLR streeft naar een vsv van 4,5% dat daarmee onder het landelijke gemiddelde ligt.

Monitoring

- JOB-monitor (instellingsniveau): o.a. percentages 'tevredenheid begeleiding'
- Diverse overlegarena's.
- Onderwijsdata/DUO/CBS: o.a. vsv-cijfers, uitstroomcijfers/arbeidsmarkt.

Indicator	Nulmeting	2027
VSV cijfer (minder vsv'ers)	5,1%	≤ 4,5%
	niveau 2	5,0%
	niveau 3	7,0%
	niveau 4	5,0%
Student is tevreden over begeleiding tijdens opleiding	53% positief	>55%
	niveau 2	61%
	niveau 3	67%
	niveau 4	51%
Percentage niveau 2 student dat jaar na afstuderen werk heeft is gestegen	58%	>60%

NB Het GLR heeft slechts 6% niveau 2- en 5% niveau 3-studenten; statistisch gezien kunnen er bij deze doelgroep dus grote fluctuaties mogelijk zijn terwijl het in absolute aantallen niet veel varieert.

Acties

Maatregel	Actie
1.3.1 Extra inzet op niveau 2	Voor niveau 2 zijn er al veel extra activiteiten ontwikkeld waar we de komende jaren zeker mee doorgaan. Op basis van de analyse en de ruim voldoende resultaten, is het niet nodig om nog meer aanvullende maatregelen te nemen, dan nu al wordt genomen. Wanneer er vanuit de regio nieuwe initiatieven ontstaan, beoordelen we hoe deze in onze eigen maatregelen passen.
1.3.2 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	Ondersteunen van studenten bij terugkeer op school op basis van evaluatie huidige 'Time out traject'; bij positieve inzichten verder invoeren (speelt nu vooral bij gender issues).
1.3.3 Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	Niveau 2 studenten worden door de stagebegeleider na het behalen van hun diploma een jaar lang gevolgd (zie ook 1.2.4)
1.3.4 Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak.	De komende jaren wordt de bestaande VSV aanpak voortgezet met nieuwe impulsen, waarbij we met extra inzet aansluiten bij aanvalsplan OCW dat is gericht op vijf structurele oorzaken. Extra inzet wordt vormgegeven door aan elke opleiding een eigen SMW te verbinden. De (goede) ervaring van de VSV aanpak op niveau 2 vertalen we naar onze, veel grotere doelgroep op niveau 4.

5.1.4 DOELSTELLING 1.4: BEROEPSGERICHTE ROUTE, IN- EN DOORSTROOM

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.

Meerwaarde en ambitie GLR

De creatieve sector, die een cruciale rol speelt in de digitale transitie van onze samenleving, heeft de professionals nodig die – opgeleid door het GLR – kiezen voor een loopbaan in de digitale wereld van media, entertainment en technologie (MET). Het onderwijs dat het GLR daartoe aanbiedt, sluit met maatwerk aan bij de kennis en vaardigheden die studenten al hebben. Zo is er een optimale overgang van vo naar mbo, of bij een studiewissel de overgang vanuit een andere mbo-opleiding.

De GLR-ambitie is dat het starterssucces na het eerste jaar hbo van de doorstromers van de opleidingen Mediavormgever, AV-productie, IT Systems and Devices en Software Developer, minimaal 85% is.

Daarnaast is de GLR-ambitie van het starterssucces na het eerste jaar mbo van de vmbo-instroom minimaal 82%; dit is gelijk aan de landelijke norm.

In de eindfase van de opleiding of na afronding ervan, willen we de studenten optimaal begeleiden naar een hoger niveau of (hbo-)vervolgopleiding of een goede startpositie op de arbeidsmarkt.

Ambitie Rotterdamse Regio

Kijkend naar de startersresultaten in het mbo, dan concluderen wij dat dit voor een aantal beroepsopleidingen in de regio onder de norm van de onderwijsinspectie ligt. De ambitie is dat mbo-instellingen in de regio ernaar streven dat het startersresultaat van alle geselecteerde beroepsopleidingen voldoende is, in ieder geval hoger dan 80% (alle niveaus tezamen, kleinere opleidingen kunnen hiervan afwijken) in 2027. Zoals vermeld steekt het GLR met 82% dus iets hoger in dan de collega's in de regio.

Het studiesucces in het hbo is niet voor alle (gekozen) opleidingen gelijk. Het streven is om het studiesucces in de regio in het hbo over de hele linie, voor elke beroepsopleiding minimaal 80% te laten zijn in 2027, met 85% steekt het GLR hier dus ook hoger in dan de collega's in de regio.

Monitoring

- Bedrijvenarena's met de hoofdvraag of onderwijs aansluit op praktijk.
- Studentenarena's om de (warme) overstap van vo naar mbo te bespreken.
- Onderwijsdata/DUO/CBS: o.a. starterssucces en uitstroomcijfers/arbeidsmarkt.
- Monitor Creatieve industrie.

Indicator	Nulmeting	2027
Vmbo>mbo starterssucces, na eerste jaar mbo	79%	82%
Mbo>hbo starterssucces, na eerste jaar hbo (van de 4 geselecteerde opleidingen: IT Sytems & Devices, Software Developer, AV-productie en Mediavormgeven)	83%	85%

Acties

Maatregel	Actie
1.4.1 Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho	<ul style="list-style-type: none"> • Vaste contactpersonen vo en hbo. • Kennismakingsbijeenkomsten docenten vo-mbo-hbo, aanhalen contact hbo en vo's, onderzoek aansluiting/doorstroom. • Onderzoek naar het intakeproces om ruimte te creëren voor havisten die zich laat aanmelden.
1.4.2 Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs	<p>In aansluiting op het bestaande wervingsprogramma van het GLR is rekening gehouden met extra kennismakingsactiviteiten op het GLR</p> <ul style="list-style-type: none"> • Warme doorstroom eigen vmbo met optie onderwijs volgen op het GLR, tevens extra activiteiten andere vmbo's dan eigen vmbo. • 'Meiden in de IT'. • Verkennen mogelijkheden Meet & Match-dagen met potentiële stagebedrijven zodat er zicht ontstaat waartoe je wordt opgeleid. <p>Proeven aan het hbo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hbo-markt wordt Toekomstmarkt. • Voorlichting op het juiste moment in de opleiding toepassen met behulp van keuzemodule (zie ook 1.4.3). <p>Overstappen en persoonlijke keuzes</p> <ul style="list-style-type: none"> • Faciliteren overstappen naar een andere opleiding • Persoonlijke keuzes in leerroute faciliteren waar mogelijk > capaciteit, onderwijsmateriaal maken, onderzoek etc. (zie ook zie 1.4.3)
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	<p>Aansluiting mbo-hbo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Overleg tussen docenten van AV-productie, Mediavormgever, Software Developer en IT Systems and Devices met aanverwante hbo-opleidingen in kunstvakonderwijs en 'Creative Technologie' (met name CMD, CMGT, IT, Crossmediale Communicatie). • Alumni van deze vier opleidingen betrekken. • Gezamenlijke projecten vo-mbo-hbo met deze vier opleidingen. <p>Initiatief van Hogeschool Rotterdam, Albeda, BOOR, TCR en GLR hebben de handen ineengeslagen om meer met elkaar te gaan samenwerken op het gebied van (digitale) techniek en daarmee aansluiting in de Beroepskolom te versterken. Dit initiatief getiteld "We gaan het samen maken" heeft als doel het onderwijsaanbod beter op elkaar aan te laten sluiten door laagdrempelige, kleine pilots te organiseren waarbij de instellingen elkaar en elkaars onderwijs</p>

studenten drempels ervaren	<p>beter leren kennen en samen komen tot nieuwe vormen die aansluiten op het reguliere onderwijs.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek door de decaan naar knelpunten bij de doorstroom naar het hbo voor alle niveau 4 opleidingen van het GLR. • Onderzoek/opzet samenwerking HR met keuzedeel 'doorstroom'. • In overleg met de collega-instellingen zijn er ook samenwerkingstrajecten voorzien, waarbij met name de samenwerking in de Rotterdam Academy (Associate Degrees van Hogeschool Rotterdam en Rotterdamse mbo-partners) het vermelden waard is. We gaan kijken of er nieuwe Associate Degree-opleidingen mogelijk zijn, en onderzoeken ook de mogelijkheid tot dubbel kwalificeren mbo/ad en/of snellere routes mbo-ad.
----------------------------	---

5.1.5 DOELSTELLING 1.5: VERMINDERING VAN LAAGGELETTERDHEID

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's.

Meerwaarde en ambitie GLR

De populatie op het GLR bestaat vooral uit niveau 4-studenten en hier is minder sprake van laaggeletterdheid. Dat neemt niet weg dat we alert zijn en ons steentje willen bijdragen. Zo neemt het GLR actief deel aan 'Heel Rotterdam Leest' en maakt het gebruik van de kennis en inzichten van het Albeda en Zadkine op gebied van taalonderwijs (zie ook ondersteuning Doelstelling 3.1 m.b.t. taal- en rekenonderwijs).

Ambitie Rotterdamse Regio

De regio bevindt zich in de hoogste categorie laaggeletterdheid: "categorie hoger". Het streven is om 2027 in de "categorie enigszins hoger" te zitten. Dit komt neer op een afname van de huidige laaggeletterdheid van 16% naar 14%, waarmee onze regio op eenzelfde percentage komt als Groot Amsterdam in 2023 (bron: geletterdheidinzicht.nl/dashboard).

De mbo-vakinstellingen in Rotterdam maken goed gebruik van faciliteiten en hoogwaardige kennis van Albeda en Zadkine waar het gaat om (extra) taalonderwijs voor taalzwakke studenten, op een manier die recht doet aan optimale talentontwikkeling, uitvoerbaarheid en ontwikkeling van vakmanschap.

Monitoring

- Onderwijsdata: met name taaltoets en regio/landelijke cijfers 'Geletterdheid in zicht'.

Indicator

De populatie van het GLR bestaat voor 89% uit niveau 4 studenten. Deze studenten zijn per definitie niet 'laaggeletterd' vanwege de toelatingsvereisten. Het GLR zet op deze prioriteit dus niet specifiek in, maar doet wel mee met regiorapportage.

Acties

Maatregel	Actie
<p>1.5. Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief</p> <p>Eigen regiomaatregel Actieve deelname aan 'Heel Rotterdam Leest'</p>	<p>Naar aanleiding van de opbrengsten van de pilots in Twente en zuidoost Brabant kan er een uitbreiding van het scholingsaanbod in de regio plaatsvinden om laaggeletterdheid te verminderen.</p> <p>Voortzetting en borging van de lopende activiteiten, met als doel om laag geletterdheid in de regio tegen te gaan. (Zie ook 2.3.4)</p>

5.2 PRIORITEIT 2: VERSTERKING VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

5.2.1 DOELSTELLING 2.1: KEUZE VOOR KANSRIJK BEROEP

Studenten maken een 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.

Meerwaarde en ambitie GLR

Met de ambitie voor 'Persoonlijk onderwijs' bieden we onze studenten onderwijs dat aansluit bij hun interesse, kennis en vaardigheden. Daarbij zorgen wij dat de student bewust is over zijn rol in actuele en maatschappelijke thema's en dat ze de invloed van de MET-sector daarop inzien. Het GLR heeft dit sinds 2023 vormgegeven in het nieuwe LOB-traject 'Mijn Profiel'. De docenten werken met elkaar om hieraan verder invulling te geven. Hierbij is er in het bijzonder aandacht voor de professionalisering van de profielcoaches. Met de interne stakeholders (docenten, mentoren, stagecoördinatoren, ondersteuningsteam) wordt in het project 'Gelijke kansen' samengewerkt aan de veiligheid op school en het uitbannen van (stage)discriminatie.

In 2027 is meer dan 35% van de studenten positief over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken. Specifiek is de instroom van de studenten bij Software Developer, IT Systems and Devices, AV-productie en Mediavormgever stabiel, waarbij we duurzaam perspectief op de arbeidsmarkt bieden en kansrijk opleiden voor een baan in de digitale toekomst.

Ambitie Rotterdamse regio

Er is en blijft regionale afstemming tussen de Rotterdamse onderwijspartijen, waarbij de loopbaan van de student centraal staat. Streven is om in gezamenlijkheid een regiovisie op te stellen en de daarbij horende maatregelen en acties te formuleren om de instroom in beroepen die bijdragen aan de maatschappelijke uitdagingen te vergroten.

Monitoring

- JOB-monitor (instellingsniveau): o.a. tevredenheid begeleiding bij profielkeuze
- Interne LOB evaluatie 'Mijn profiel'/docentevaluaties
- Bedrijvenarena's; specifiek aandacht voor tevredenheid instroom op arbeidsmarkt en ook onderwerp als stage-discriminatie
- Studentenarena alumni: specifiek aandacht voor tevredenheid aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Indicator	Nulmeting	2027
Student positief over hulp van school bij keuze verder leren of werken	29%	>35%

Acties

Maatregel	Actie
2.1.1 (verplicht) Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven.	<p>We investeren in extra capaciteit voor 'Mijn Profiel' (LOB- programma GLR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting. • Scholing medewerkers in gesprekstraining en LOB-activiteiten, zodat zij beter toegerust zijn bij het bieden van ondersteuning/begeleiding studenten. • Onderzoek en uitvoering van de juiste timing van LOB-activiteiten. • Creatieve Industrie/MET-vakgebied meer tonen door middel van gastlessen door o.a. alumni en activiteiten en communicatie daarover via platform 'Meet & Match bijeenkomsten'. <p>Profilering</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versterking persoonlijke profilering van studenten door middel van extra curriculaire aanbod aan trainingen, zoals 'solliciteren', 'gesprekstechnieken', 'telefoontraining', 'kernkwaliteiten', 'sociale media/LinkedIn'. • Programma in kaart brengen (in- en extra curriculaire)

	<p>Ondernemerschap</p> <ul style="list-style-type: none"> • Keuzedeel ondernemerschap onderzoeken en extra curriculaire aanbieden. • Onderzoek naar ondernemersvaardigheden voor alle niveau 4-studenten. • Excellentie/ondersteuningsprogramma opzetten.
<p>2.1.2 Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven</p>	<p>Oriëntatie</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bedrijfsbezoeken docenten en mentoren. • Bedrijfs- en beursbezoeken studenten. • Organiseren van bedrijvenarena's per opleiding. • Samenwerking met alumni. • Extra inzet op docentenstages. <p>Samen met Hogeschool Rotterdam, de gemeente Rotterdam en het regionale bedrijfsleven uitbouwen van relatie met VR-days Foundation, welke vanuit de creatieve industrie (de 'XR Community') jaarlijks in de Rotterdamse Doelen de Immersive Tech Week organiseert: 'a unique festival where creativity, innovation, business, research and art meet to explore the impact of immersive technologies on our planet, culture, and society'.</p> <p>In de regio is er verder nog geen specifieke gecoördineerde aanpak op beroepen met een maatschappelijke opgave. Er zijn wel meerdere regionale samenwerkingsverbanden waarbij al afspraken zijn gemaakt over gezamenlijke inzet. Dit willen we de komende jaren intensiveren voor geselecteerde beroepen.</p> <p>De mbo-scholen geven transparante en eerlijke voorlichting over:</p> <ul style="list-style-type: none"> • baankansen; • bol/bbl doorstroommogelijkheden en lonen (van startsalaris tot vijf jaar na het behalen van het diploma). <p>De mbo-scholen maken gebruik van aansprekende campagnes, loopbaanoriëntatie en incentives voor studenten vanuit het bedrijfsleven.</p>
<p>2.1.3 Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.</p>	<p>Het GLR streeft naar deelname aan initiatieven die op dit onderwerp in de regio aanwezig zijn of worden ontwikkeld. Waarbij er onder andere een stevige verankering van samenwerking op LOB in Nationaal programma Rotterdam-Zuid, waarbij loopbaan en doorstroom centraal staan. De instellingen willen deze succesvolle samenwerking voortzetten voor een evenwichtige arbeidsmarkt.</p>
<p>2.1.4 Deelname aan het experiment van een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.</p>	<p>Wij denken mee met de studenten die willen wisselen van opleiding en hoe dit verantwoord kan. We bieden studenten waar mogelijk invloed op invulling, volgorde en tempo van hun onderwijs.</p> <p>Op deze maatregel zetten we als GLR geen acties in. Het GLR is een vakschool en onderscheidt zich door gespecialiseerde opleidingen en kan een breed oriëntatieprogramma niet aanbieden, zoals een roc dat kan.</p>
<p>2.1.5 Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau</p>	<p>Met het opleveren van de kwaliteitsagenda komt er binnen het Hoboken focus op de geselecteerde domeinen en de ontwikkelingen hierin. De komende jaren blijft dit hoog op de agenda staan, waarbij gezamenlijk gestreefd wordt naar betere aansluiting op de arbeidsmarkt voor alle studenten in de regio. Tevens blijft er via het Hoboken-convenant afstemming over het aanbod en omvang van opleidingen.</p>

Zo heeft het GLR er ook voor gekozen om deel te nemen in de IT Campus: IT Campus Rotterdam ontwikkelt met betrokken partijen (Rotterdamse onderwijspartners Hogeschool Rotterdam, mbo's, vo en bedrijfsleven) initiatieven, programma's en projecten op korte en (middel)lange termijn voor meer en beter IT-talent voor Rotterdam.

5.2.2 DOELSTELLING 2.2: STAGEPACT

Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.

Meerwaarde en ambitie GLR

Als vakschool heeft het GLR stevige wortels in de creatieve industrie. Wij investeren in een gedegen netwerk van (stage)bedrijven, waardoor wij kunnen zorgen voor passende stageplekken voor elke student, ook de moeilijk plaatsbare. Wij begeleiden zowel de stagiairs als de praktijkbegeleiders en hebben per stage regelmatig gesprekken met elkaar (minimaal 3).

Studenten ervaren daarbij geen drempels in het kader van stagediscriminatie. Medewerkers zijn zich bewust van het fenomeen stagediscriminatie en zijn toegerust om hierover het gesprek aan te gaan met zowel studenten als (stage-)bedrijven en ervaren ook daadwerkelijk dat het gesprek hierover wordt aangegaan.

In 2027 vindt meer dan 45% van de GLR bol-studenten de begeleiding tijdens de stage door het GLR 'goed' of 'heel goed' (nulmeting 38,2%). Begeleiding vanuit het leerbedrijf vindt meer dan 65% 'goed' of 'heel goed' (nulmeting 61,6%).

Vrijwel iedere student ontvangt een passende stagevergoeding (situatie is in 2023 nog niet in beeld, vanaf 2024 is deze in de algemene voorwaarden opgenomen).

De mogelijkheid om klachten te melden wordt blijvend onder de aandacht gebracht en (eventuele) meldingen over stagediscriminatie worden naar tevredenheid van de student en stagecoördinator afgehandeld.

Ambitie Rotterdamse regio

In de regio is afgesproken om periodiek kennis te delen op het gebied van stagediscriminatie en misstanden.

Monitoring

- JOB-monitor (instellingsniveau): met name 'tevredenheid begeleiding op school en op het leerbedrijf'
- MTO: o.a. vragen of medewerkers handelingsbekwaam zijn in herkennen en gesprek voeren m.b.t. stagediscriminatie
- Diverse overlegarena's. Met name studenten- en bedrijvenarena's met aandacht voor stagediscriminatie en vergoeding
- Data: o.a. klachtenregistratiecijfers kwantitatieve gegevens

Indicator	Nulmeting	2027
Student is tevreden over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage of leerbaan.	38%	≥ 45%
Student is tevreden over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.	62%	≥ 65%
Iedere student ontvangt passende stagevergoeding.	-	95%

Acties

Maatregel	Actie
2.2.1 Goede link tussen LOB/ arbeidsmarkt- voorbereiding en stages	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek verwachtingen met de studentenraad. • Verbetering voorlichting stageperiode. • Aanbod extra trainingen. • Lespakket Radar. • Implementatie Profielgesprekken door stagebegeleiders tijdens BPV periode.

	<ul style="list-style-type: none"> • Stagecoördinatoren speciaal voor studenten die moeilijk een stageplaats vinden.
<p>2.2.2</p> <p>Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Manifest 'Iedereen gelijkwaardig' met studentenraad aanscherpen. • Doorlopende communicatie rondom het manifest.
<p>2.2.3</p> <p>Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekendheid meldpunt onder studenten vergroten. • Opvolging van klachten verbeteren.
<p>2.2.4</p> <p>Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.</p>	<p>Verkenning van mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen, te professionaliseren op het gebied van stagediscriminatie en misstanden. Dit houdt in dat de betrokken partners – zoals onderwijsinstellingen, bedrijven en overheidsinstanties – samenwerken om kennis en expertise te delen en gezamenlijk maatregelen te treffen om stagediscriminatie en misstanden tegen te gaan.</p> <p>Periodiek wordt in het Hoboken-platform kennis en informatie over stagediscriminatie en misstanden gedeeld. De onderwijsinstellingen reflecteren op de informatie en treffen indien noodzakelijk gezamenlijk maatregelen en stemmen waar nodig af met bedrijven en overheidsinstanties.</p> <p>Meldingen van stagediscriminatie worden doorgegeven aan SBB.</p>
<p>2.2.5</p> <p>Stagematching bij eerste stage van bol-studenten in jaar 1.</p>	<p>N.v.t.</p> <p>Bij het GLR is de stageperiode in het laatste jaar van de opleiding georganiseerd, dus in jaar 1 is er geen stage.</p>
<p>2.2.6</p> <p>Drie contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.</p>	<p>Is al ingeregeld en zetten we door. Geen aanvullende actie; zie analyse.</p>
<p>2.2.7</p> <p>Verplicht: Professionaliseren stagebeleid en stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bewustwording en scholing van het personeel aangaande (stage)discriminatie/microagressie. • Scholing stagecoördinatoren voor de rol profielcoach. • Informatievoorziening en voorlichting stagebedrijven/praktijkopleiders. • Passende vergoeding voor stagiairs opnemen in de algemene voorwaarden van de stageovereenkomst.
<p>2.2.8</p> <p>Verplicht: studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Bekendheid meldpunt onder studenten vergroten tijdens de stagevoorbereiding en de bpv-periode. • Opvolging van klachten verbeteren.

5.2.3 DOELSTELLING 2.3: OM- EN BIJSCHOLING, BBL EN LLO

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.

Meerwaarde & Ambitie GLR

Als vakschool heeft het GLR een specifieke positie op het gebied van leven lang ontwikkelen (LLO). We zijn gericht op een specialistische doelgroep die niet regionaal gebonden is. Samen met onze collega-vakinstellingen hebben we de ambitie om een levendig kennisnetwerk te onderhouden. Het GLR wisselt actief kennis uit met dit netwerk van kennisinstellingen, alumni en bedrijven. Het GLR stelt daartoe zijn innovatieve faciliteiten en een bijbehorend expertisecentrum open. Daar waar behoefte is, kijken we samen met het werkveld of daar een specifiek LLO-aanbod kan worden ontwikkeld. Streven is dat we in 2027 in ieder geval voor onze alumni een modulair aanbod op basis van microcredentials hebben gerealiseerd. Daarnaast ondersteunt het GLR de ontwikkeling en het aanbod van bbl-opleidingen zoals dat met name door de roc's wordt vormgegeven. Gezien de aard en omvang van het GLR steken we zelf in op de bbl-opleidingen die inhoudelijk gerelateerd zijn aan het MET-vakgebied en waar ook behoefte aan is.

Ambitie Rotterdamse Regio

Met het motto 'Geen Rotterdammert langs de kant' streven de gezamenlijk onderwijspartners in Rotterdam naar:

- 1) meer aanbod van niet-bekostigd onderwijs en maatwerk bbl-programma's creëren;
- 2) competentie-ontwikkeling publiek-private samenwerking, versterking bpv en curriculum ontwikkeling initieel onderwijs.

De grote roc's in de regio – DaVinci, MBO Rijnland, ROC Mondriaan, Albeda en Zadkine – vormen de kopgroep voor wat betreft LLO infrastructuur; de regionale mbo-vakinstellingen zijn uitgenodigd om mee te denken. Er is een intentieverklaring van de roc's, er is een kwartiermaker, business case en een interne scenario-analyse. Extern wordt er een overzicht opgesteld van bestaande samenwerkingsverbanden met het private onderwijs, UWV en sociale diensten. Het GLR zit dus niet in kopgroep maar ontwikkelt in aanvulling op dit 'centrale' LLO-aanbod een vakspecifiek modulair aanbod indien daar behoefte aan blijkt te zijn (vooralnog geen indicator voor te benoemen).

Monitoring

- Diverse overlegarena's: o.a. met bedrijven en de samenwerkingspartners mbo-opleidingen.
- Alumni-onderzoek: uitvraag naar scholingsbehoefte.
- Onderwijsdata: aanbod aan bbl-opleidingen op het GLR en het aantal deelnemers per opleiding.

Acties

Maatregel	Actie
2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name de opleidingen die zich richten op de maatschappelijke opgaven	Bepikt GLR acties. Regionaal is er een kopgroep gevormd door de 'grote roc's'. De afspraken met de (kleinere) vakscholen zijn gemaakt om daar waar passend bij het vakgebied aanbod te ontwikkelen. Hier wordt met name onder onze alumni wel jaarlijks een uitvraag gedaan.
2.3.2 Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen	Doorontwikkeling van de al aanwezige opleidingen en onderzoeken/opzetten van nieuwe bbl-trajecten op niveau 3 en niveau 4.
2.3.3 Bbl-aanbod expliciet bekendmaken in de regio	In aansluiting op regio plannen; met name met betrekking tot 'eigen' bbl-opleidingen.

	<p>Verder nemen we geen specifieke maatregelen om het aanbod en de bekendheid van de bbl-opleidingen verder te vergroten. Wanneer er een toenemende behoefte blijkt uit het aantal aanmeldingen en vanuit werkgevers, passen we onze capaciteit voor bbl-opleidingen binnen onze sector MET daarop aan.</p>
<p>2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Onderzoek naar certificering /microcredentials/edubadges en later ontwikkeling en uitvoering. • Onderzoek naar excellentiemogelijkheden die met een certificaat worden afgesloten. • Meer verbinden met buiten en externe arrangementen, samenwerking vakscholen waaronder initiatieven op sectoraal niveau met de vakscholen om netwerk te ontwikkelen en regionaal af te stemmen (o.a. TCC The Creative Connection) en ontwikkelen/faciliteren van het regionaal LLO programma.
<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>Afstemming met ons specifieke bedrijfsleven in de digitalisering als specifieke maatschappelijk opgave zien wij als basis voor ons als vakschool en hebben we niet met aparte maatregelen en begroting benoemd.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Deelname aan relevante initiatieven die op dit onderwerp in de regio aanwezig zijn of worden ontwikkeld, waaronder de IT-campus • Onderzoek naar meer alternatieve combinaties/werken en leren • We onderzoeken welke behoefte onze alumni hebben op het gebied van het LLO, marktfit blijven en gebruik willen maken van de kennis en faciliteiten die wij als onderwijsinstelling in huis hebben • Regio is als vakschool ook meer sectoraal dus in verbinding met andere vakscholen (overlap met 2.3.4)

5.3 PRIORITEIT 3: ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST; KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

5.3.1 DOELSTELLING 3.1 NEDERLANDS & REKENEN

De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Meerwaarde en ambitie GLR

Met 'Persoonlijk onderwijs' zetten we in op maatwerk (invulling/volgorde/tempo), dat aansluit op de kennis en vaardigheden van een student. Met onze 'gedreven professionals' kunnen we de studenten de begeleiding bieden die nodig is. Wij blijven investeren in het wegwerken van corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo; succesvolle activiteiten die op basis van de NPO-middelen zijn gestart worden zoveel als mogelijk doorgezet en verder ontwikkeld. Zowel het niveau van Nederlands als rekenen wordt bij instroom van de student direct getoetst en het onderwijs wordt op basis daarvan gedifferentieerd aangeboden. Nederlands en rekenen worden zoveel als mogelijk passend bij de beroepscontext aangeboden mede omdat uit ervaring is gebleken dat dit bijdraagt aan de motivatie en tevredenheid van de student.

Daarnaast is bij Nederlands aandacht voor de grote discrepantie op niveau 4 tussen IE en CE resultaten; het streven is om dit verschil kleiner te maken (van 19% naar minder dan 10% op instellingsniveau).

Er wordt een schoolbrede visie op taal- en rekenbeleid geformuleerd. In het professionaliseringsaanbod worden mogelijkheden gecreëerd om specifiek de vaardigheden van docenten op het gebied van taal- en rekenonderwijs te versterken.

Monitoring

- JOB-monitor (instellingsniveau): percentages 'tevredenheid Taalonderwijs' en 'tevredenheid Rekenonderwijs'
- DUO Onderwijsdata: resultaatcijfers Taal en Rekenen

Indicator	Nul-meting	2027
Student is tevreden over lessen NL bij het GLR.	44%	50%
Student is tevreden over Rekenonderwijs bij het GLR.	41%	45%
Vershil tussen IE- en CE-geslaagden Nederlands wordt verkleind	19%	<10%
	<i>niveau 2</i>	9%
	<i>niveau 3</i>	6%
	<i>niveau 4</i>	19%

Acties

Maatregel	Actie
3.1.1 Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo	<ul style="list-style-type: none"> • Nulmeting RNT/TNT met analyse en gerichte acties • Open werkplaats met begeleiding • Aanbod (individuele) bijspijkerlessen • Onderzoek naar alternatieve ondersteuning
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	<ul style="list-style-type: none"> • Taal- en rekenbeleid wordt geëvalueerd en opnieuw vastgesteld • Koppeling toekomstig vakgebied om de relevantie te verhogen • Extra inzet didactische advies en ondersteuning

<p>3.1.3 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Open werkplaats met begeleiding/(individuele) bijspijkerlessen • Inzet van dyslexiecoaches • Bijspijkerlessen • Onderzoek naar alternatieve ondersteuning • Inzet MyXedule voor planningsmogelijkheden op individueel niveau
<p>3.1.4 Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen (staat in de werkagenda mbo onder 3.3)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • De scholingsbehoefte op het gebied van taal- en rekendocenten wordt onderzocht (zie ook 3.3) • Onderzoek naar 'toepasbaarheid adviezen 'Zicht op basisvaardigheden in het mbo' van de MBO Raad

5.3.2 DOELSTELLING 3.2: BURGERSCHAPSONDERWIJS

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

Meerwaarde en ambitie GLR

Met 'Persoonlijk onderwijs' zetten we in op onderwijs dat aandacht besteed aan duurzaamheid en maatschappelijke betrokkenheid en we zorgen dat studenten bewustzijn ontwikkelen over hun (toekomstige) rol in actuele maatschappelijk thema's. Met onze 'gedreven professionals' kunnen we de studenten de begeleiding bieden die nodig is.

Monitoring

- Studentenarena's

Indicator

Hier wordt, op initiatief van OCW, na de planvorming een nieuwe indicator opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.

Acties

Maatregel	Actie
3.2.1 Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.	Evaluatie van het beleid rondom het onderwijs op het gebied van burgerschap. Passend binnen onze gebruikelijke werkwijze. In samenspraak met docenten een scholingsprogramma opstellen om aan het bekwaamheidsprofiel te (blijven) voldoen.
3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad	Specifiek voor burgerschap zal het bekwaamheidsprofiel waar nodig geactualiseerd worden, in samenspraak met de OR.
3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3)	Scholing en/ondersteuning van docenten (breder dan alleen burgerschapsdocenten) op onderwerpen: <ul style="list-style-type: none">• Maatschappelijke taboes• Duurzaamheid in de wereld van MET• Invloed van MET op maatschappelijke thema's• SDG doelen• Mediawijsheid

5.3.3 DOELSTELLING 3.3: WERKEN IN HET MBO IS EN BLIJFT AANTREKKELIJK

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

Meerwaarde en ambitie GLR

Het GLR is een wendbare, lerende en aantrekkelijke organisatie. Ons onderwijs is het resultaat van een goede samenwerking van gedreven professionals. We staan voor een cultuur waarin blijvend wordt geleerd om arbeidsmarktfit te blijven. Dit omvat meer dan alleen het aanbieden van scholing en opleiding. Met 'leren en ontwikkelen' zetten we in op een breder perspectief; het omvat alle activiteiten die erop gericht zijn om medewerkers te laten leren en zich te ontwikkelen in relatie tot de doelen van de organisatie. Wij faciliteren en ondersteunen onze medewerkers om te blijven leren en ontwikkelen. We besteden bewust aandacht aan duurzame inzetbaarheid: daarbij staat de vitaliteit van onze medewerkers centraal, met aandacht voor de werkdruk en de werk-privé balans. Dit wordt vastgelegd in het scholingsplan.

Het GLR houdt zich gericht bezig met de loopbanen van medewerkers en heeft sinds 2015 – mede ondersteund door de 'randstadgelden' – in overleg met de OR als uitgangspunt genomen dat er een salarismix wordt gehanteerd van: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Met de OR is ook de procedure afgestemd hoe de doorstroming van LB naar LC en LD wordt gerealiseerd. Naast duidelijke interne loopbaanmogelijkheden krijgt de zij-instroom voor ons personeelsbestand en de inzet van hybride docenten de komende jaren nadrukkelijk aandacht. In het scholingsbeleid is hiervoor extra ruimte. Ook voor deze doelgroep wordt een 'on boarding-programma' ontwikkeld.

Het GLR heeft vanaf 2023, in aansluiting op het strategisch beleidsplan, een (strategisch) personeelsplan. Dit plan is afgestemd met de OR.

Het GLR streeft ernaar dat in 2027 de tevredenheid van ons personeel over ontwikkelingsmogelijkheden minimaal 70% (instellingsniveau MTO) is en dat de ervaren werkdruk van medewerkers net als in de voorgaande periode met 10% daalt (van 44% naar maximaal 35%). De inschaling onderwijspersoneel is conform de afspraken LB= 25%; LC=65%; LD= 10%. Het percentage waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken is 85% (instellingsniveau MTO).

Monitoring

- MTO
- Functionerings- en exitgesprekken
- Gesprekken met de OR
- Rondetafelgesprekken, zoals 100 dagen lunch, en evaluatie na 2 dienstjaren
- Inschaling onderwijspersoneel

Indicator	Nulmeting	2027
Medewerkerstevredenheid GLR is vergelijkbaar gebleven of stijgen	76%	≥ 80%
Onderwijspersoneel is tevreden over ontwikkelmogelijkheden	67%	≥ 70%
Onderwijspersoneel ervaart minder werkdruk	44%	35%
Inschaling conform afspraken docenten en instructeurs	LB 25%	25%
	LC 65%	65%
	LD 10%	10%
Tevredenheid onderwijspersoneel met dienstverband tussen 0 en 2 jaar wil graag bij GLR werken	85%	≥ 85%

Acties

Maatregel	Actie
<p>3.3.1 Verplicht: Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen</p>	<p><i>a. Plannen en doelstellingen op het gebied van inschaling onderwijspersoneel</i> Dit is al staand beleid op het GLR op basis van Randstadgelden, zie ook 3.3.2 (vastgelegd en besproken met OR)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beleid arbeidsmarkttoelage mogelijkheden onderzoeken. • Specifieke kennis krijgt een tijdelijke toelage. <p><i>b. Plannen en doelstellingen op het gebied van professionalisering onderwijspersoneel</i> Op basis van de uitgangspunten in het strategisch personeelsplan maken we een jaarlijks scholing- en ontwikkelingsplan (in overleg met OR). Ook is scholing en ontwikkeling een vast onderdeel van de ontwikkelgesprekken met individuele medewerkers.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Scholing: individueel / team/ school onderwijs didactiek en / vakinhoud; media / loopbaan / zorg & begeleiding / nice to have (binding) • Pedagogisch/ didactische aanpak van de lessen (maatwerk), vervoltraject herijken onderwijsmodel (maatwerk, pedagogisch/didactisch, samenwerking) - Er zijn voldoende ontwikkelingsmogelijkheden (scholing, coaching, intervisie) - We zetten in op autonomie en professionele ruimte van medewerkers - Leergang burgerschap voor onderwijsgevend personeel <p><i>c. Plannen en doelstellingen op gebied Werkdruk onderwijspersoneel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Werkdrukplan en duurzame inzetbaarheid; meer flexibele inzet van personeel. Het werkdrukplan is opgenomen in het (strategisch) personeelsbeleid en komt terug in de reguliere PDCA-cyclus. • Kortlopende cursussen en trainingen geven door externen • Verrijking van taakdifferentiatie en rouleringsysteem • Er wordt een plan gemaakt om duurzame inzetbaarheid van het personeel te verbeteren • We bieden meer/aanvullend mentale en fysieke mogelijkheden op het gebied van welbevinden (Mentaal FIT-programma voor medewerkers) <p><i>d. Plannen en doelstellingen op gebied van de begeleiding van startend onderwijspersoneel</i> Doorontwikkeling on boardingsprogramma: begeleiding van startende docenten verder uitbreiden en evalueren. Streven is om een goed tweejarig onboardingtraject voor alle nieuwe docenten te faciliteren, waarbij de nieuwe collega in de eerste twee jaar recht heeft op een interne buddy of coach.</p>
<p>3.3.2 Verplicht: Kwaliteitscriteria doorstroom onderwijsgevend</p>	<p><i>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 onderwijsgevend/personeelsbestand in de instelling.</i></p> <p>Kwaliteitscriteria zijn sinds 2015 vastgesteld/vastgelegd e.e.a. in afstemming met OR. Komende beleidsperiode kijken of actualisering/flexibilisering nodig is naar aanleiding van de huidige ontwikkelingen in de arbeidsmarkt.</p>
<p>3.3.3 Verplicht: Intensivering zij-instroom</p>	<p>We bieden een maatwerk scholingstraject aan voor zij-instromers.</p>

5.3.4 DOELSTELLING 3.4: ONDERZOEK EN INNOVATIE

Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Meerwaarde en ambitie GLR

Als GLR willen we dat onze studenten en leerlingen zich optimaal ontwikkelen als creatieve, technologische, nieuwsgierige professional. Dat doen wij doordat ons onderwijs het resultaat is van een goede samenwerking van gedreven professionals en dat wij een waardevolle samenwerkingspartner zijn met een unieke kennispositie en -aanbod.

De ambities daarbij zijn dat we de 'verbondenheid van disciplines binnen de wereld van media, entertainment en technologie zichtbaar maken', dat onze 'docenten actuele kennis over de creatieve industrie en werkprocessen in MET hebben' en dat we 'een gedegen netwerk van alumni, onderwijsinstellingen, (stage)bedrijven en organisaties hebben en daar ook in investeren'.

In de uitwerking zijn er een paar mijlpalen geformuleerd die uiterlijk in 2027 gerealiseerd zijn. In 2027:

- is er een integrale visie op de ontwikkelingen in MET/CI en de vertaling daarvan naar het onderwijs (onze 'Innovatieagenda').
- vindt er gedifferentieerd professionalisering van docenten plaats op basis van actuele en innovatieve kennis van het vakgebied; van basiskennis tot specialist.
- staat er een volwaardig practoraat met onderzoek, kennisontwikkeling en innovatieve projecten, op het gebied van (een deel van) media, entertainment en technologie. Er is daarmee een actieve kenniscommunity ontstaan tussen GLR, kennispartners en werkveld en er zijn structurele innovatieve samenwerkingsverbanden met het relevante bedrijfsleven.

Ambitie Rotterdamse Regio

Streven is de realisatie van een regionaal netwerk practoraten om samenwerking en kennisdeling te bevorderen en ook de groei van het aantal practoraten in de regio, in overeenstemming met de noodzaak gegeven de maatschappelijke uitdagingen.

De samenwerking binnen het regionale netwerk op het gebied van onderzoek mondt uit in een jaarlijks verslag van de activiteiten en de onderzoeken, te beginnen in 2025 over 2024.

Regionaal netwerk is gerealiseerd met:

- Onderzoeksagenda voor de regio
- Gezamenlijk doen van onderzoeken
- Uitwisseling onderzoeksmethodieken
- Inclusief deelname van lectoraten

Monitoring

- Overleg consortium vakscholen en mbo- en hbo-scholen in de regio
- Gegevens DUO over practoraten

Indicator	Nulmeting	2027
Aantal lopende practoraten	0	1
Aantal practoraten in oprichting	0	1

Acties

Maatregel	Actie
<p>3.4.1 verplicht: Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Aansluiten bij de regionale maatregelen. • Verbinding met kenniscentrum 'Creating 010', met daarin de relevante lectoraten in de creatieve industrie van Hogeschool Rotterdam. • Onderzoek naar de relevante onderwerpsgebieden voor practoraat en hoe practoraat op te zetten. • Oprichten van een of meer practoraten in het MET-vakgebied; indienen bij stichting practoraat en aanstellen practor. • Met consortium media-vakscholen de sectorale samenwerking verder onderzoeken/uitwerken; in geval van vakscholen is samenwerken, afstemming met collega's en werkveld in sector in netwerk van 'vak'practoraten en gezamenlijke subsidieaanvragen noodzakelijk.
<p>3.4.2 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Huidige excellentie-aanbod beter communiceren/zichtbaar maken. • Onderzoek naar behoefte aan excellentieonderwijs. • Onderwijs afdelingoverstijgende/schoolbrede projecten organiseren. Iedere student heeft de gelegenheid om tijdens de studie eenmaal aan een afdelingsoverstijgend project deel te nemen. • Bekendheid en zichtbaarheid afdelingsoverstijgende projecten vergroten.
<p>3.4.3 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Zichtbaarheid van de kennisdeling van innovatieafdeling vergroten. • Programmamaker voor de verbinding onderzoek en onderwijs. • Docenten (per team) die zich bezighouden met onderzoek en innovatie en daarvoor ruimte krijgen op planning. • Onderzoek en kennisdeling, te beginnen met als thema AI in samenwerking met mbo-vakschool Sint Lucas. Daarna vergelijkbare events. • Professionalisering docenten/masters.

6. DUURZAME VERBETERSLAG

6.1 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.

Borging in regionale samenwerking

De onderwijsinstellingen in het Hoboken-overleg borgen activiteiten en resultaten via hun eigen controlsystemen. Ze werken datagedreven en maken de (strategische) doelstellingen meetbaar en inzichtelijk. Het Hoboken-overleg speelt een centrale rol in de borging van gemeenschappelijke activiteiten.

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

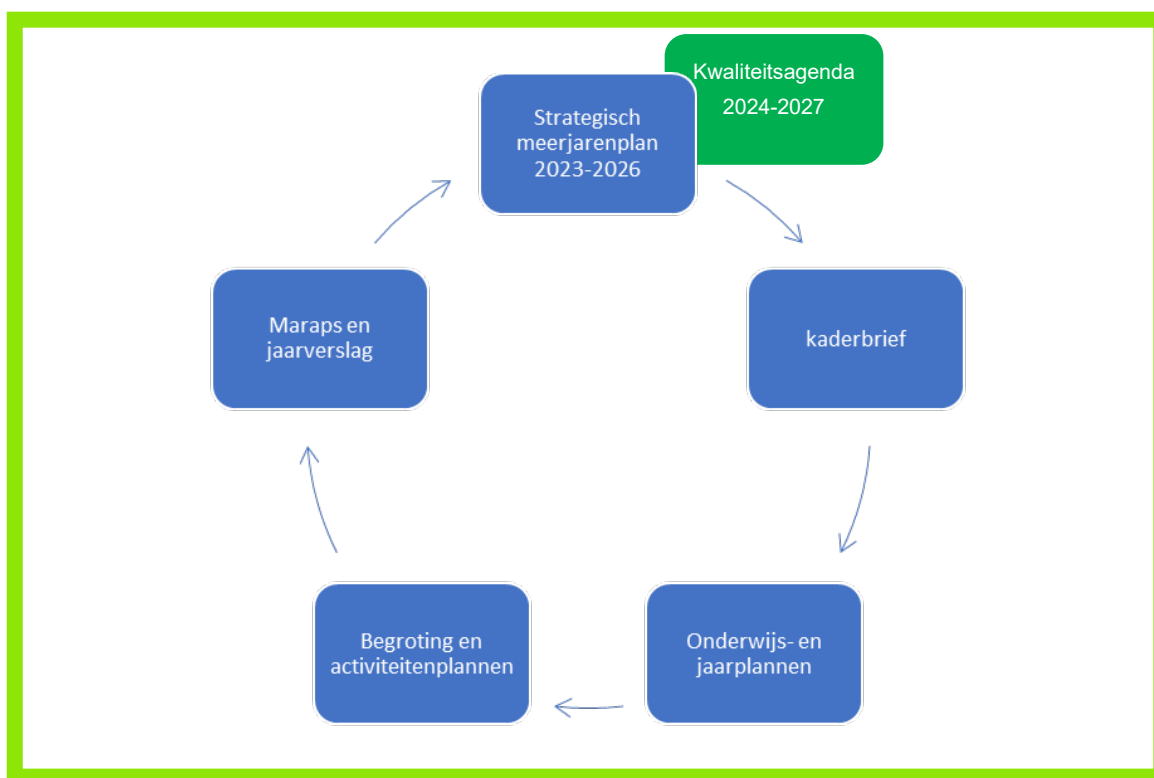
- wat de voortgang is van de realisatie van de ambities en maatregelen uit de kwaliteitsagenda, gerelateerd aan de beoogde eindresultaten eind 2027 en met gebruikmaking van de indicatoren;
- hoe de samenwerking met de samenwerkingspartners verloopt;
- wat de uitkomst is van de jaarlijkse evaluatie;
-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

6.2 GLR PLANNING & CONTROL

Met de recente wijziging van de organisatiestructuur binnen het GLR is de slag gemaakt naar het meer bedrijfsmatig werken, meer 'in control' zijn en onze blik meer op de – snel veranderende – toekomst te richten. Vanuit de basis van het meerjarig strategisch beleidsplan worden jaarplannen opgesteld per sector/team. Daar gebruiken we de Jaarplan/A3-methode voor. In de jaarlijkse planning & control-cyclus geeft het College van Bestuur in de kaderbrief de (strategische) kaders mee die zowel voor de begroting als de jaarplannen de input is. De leidinggevenden vertalen deze strategische kaders vervolgens naar de sector-/ teamdoelen met daarbij ook het plan van aanpak hoe deze doelen te behalen, inclusief de tijdplanning. Dit plan wordt verder doorontwikkeld, waarbij leidinggevenden de vertaling maken naar de benodigde (financiële) middelen en personele aangelegenheden. Het strategisch beleidsplan 2023-2026 is voor de organisatie daarmee de belangrijkste leidraad; de kwaliteitsagenda sluit daar goed op aan. In de kaderbrief wordt dit als specifieke accenten meegenomen: dit komt bijvoorbeeld tot uiting in de budgettering en de rapportage.

In structurele bilaterale overleggen monitoren we de voortgang en sturen we bij waar nodig. Per kwartaal is er een meer formele managementrapportage aan het College van Bestuur, waarin de overkoepelende thema's en projecten bij elkaar worden gebracht en waar zo nodig kan worden bijgestuurd.

Overzicht jaarlijkse P&C-cyclus:



Verantwoordelijkheden lager in de lijn

Wij geloven erin dat ons management over voldoende expertise beschikt om het GLR te laten groeien en bloeien. Wij staan dan ook voor het lager leggen van verantwoordelijkheden en daarmee het eigenaarschap. Dit draagt bij aan een hogere motivatie en betrokkenheid, meer flexibiliteit in de uitvoering van het werk en uiteindelijk betere resultaten. Dit vertrouwen geldt ook voor onze medewerkers die géén leidinggevende positie vervullen.

Wij doen dat onder andere door ruimte te geven om te experimenteren en al doende te leren. We stellen ons constructief en transparant op. We gaan met elkaar het gesprek aan en geven feedback. Maar naast deze cultuurkenmerken, zorgen we er ook voor dat de processen, systemen en instrumenten op deze visie aansluiten. Hierbij gaan we meer gebruikmaken van data en rapportages, om te analyseren en (bij) te sturen, maar ook om de voortgang te monitoren. Daarom is één van de speerpunten voor 2024 om een weloverwogen B&I-tooling en dashboard in te richten die hieraan bijdragen.

6.3 GLR KWALITEITZORG

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitsborging is onderzoek en evaluatie, zoals dit bij de 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus gebruikelijk is. Belangrijk is het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. In januari 2023 vond weer een onderzoek plaats en de inspectie is tevreden over het GLR.

Op het GLR voeren we systematisch en regelmatig (onderwijsgerelateerde) evaluaties uit. Daarbij maken we gebruik van verschillende instrumenten, waaronder de ROC/Onderwijs Spiegel, de mbo-scan, Job Monitor, het MTO, de BPV monitor, schoolverlatersonderzoek, docentenevaluaties, interne onderzoeken naar examinering, keuzedelen, onderwijsinhoud etc. Sinds 2021 hebben we een interne auditpool die gericht is op de kwaliteitsborging van ons onderwijs en onze organisatie.

De studenten en stagebedrijven bevragen we regelmatig via enquêtes en zogenaamde doelgroepenarena's. Panels bestaande uit studenten (vergelijkbaar met panels voor docenten en bedrijven) geven feedback op de uitvoering van de school- en afdelingsjaarplannen. Dit vormt meteen de input voor de verbeteracties die we op basis van de GLRKRACHT-methodiek² organisatiebreed inzetten. Daarnaast leggen leidinggevenden – mede in het kader van de ontwikkelgesprekken met docenten – lesbezoeken af en worden lessen op moduleniveau met studenten geëvalueerd.

In de samenwerking met het bedrijfsleven houden we regelmatig bedrijvenarena's. Dit werkt goed en is zeer informatief voor feedback op het huidige onderwijsaanbod, inhoud en niveau van onze studenten. Voor onze strategische en innovatiedoelstellingen is dit echter te beperkt. De creatieve industrie kent een relatief lage organisatiegraad en veel jonge/kleine bedrijven en zzp'ers die zelf voor hun innovatieve nieuwe technieken juist op zoek zijn naar nieuw talent en input vanuit een vakschool als het GLR. Een goed (inter)nationaal netwerk en contact met een aantal grotere nationale partners zijn voor het GLR, en de collega (media-)vakscholen, daarom van groot belang. We zijn afhankelijk van actuele onderzoeksresultaten, 'white papers', trendstudies en monitorrapportages zoals de 'Monitor Creatieve Industrie'. Om onze specifieke kwaliteit als vakscholen te kunnen waarmaken, is goede collegiale samenwerking met de andere (media-)vakscholen noodzakelijk; de practoraten zijn daarvoor een belangrijk middel. Daarnaast huren we enkele consultants in die, naast hun werk in het bedrijfsleven, enkele dagen per maand hun strategisch innovatieve kennis delen met het onderwijs.

Auditagenda

Onderzoek	Uitvoerder	Onderzoeksgroep	Frequentie
MTO	Effectory	Personeel GLR	4-jaarlijks
Alumni, het echte studiesucces	Customeyes	Schoolverlaters	Jaarlijks
JOB-monitor	JOB	Studenten	2-jaarlijks
Middelenmonitor CvB	Kantar	Studenten	2-jaarlijks
BPV-monitor	S-BB	Praktijkopleiders	Jaarlijks
BPV-monitor	S-BB	Studenten	Jaarlijks
Tevredenheid bedrijven GLR	GLR	Selectie bedrijven	Jaarlijks
Docenten-evaluatie mbo	ROC spiegel	Docenten GLR	Doorlopend
Monitor leren en lesgeven met ICT	Xperium	Docenten GLR	2-jaarlijks
Beroepsexamens	GLR	Studenten	Jaarlijks
Audit examen	GLR	Alle stakeholders	Cyclus
MBO scan	ROC spiegel	Team opleiding	Cyclus
Studentenarena's	GLR	Studenten	2 x per jaar per opleiding
Bedrijvenarena's	GLR	Bedrijvennetwerk	2 x per jaar per opleiding
Monitor integrale veiligheid mbo	KBA Nijmegen,	MBO	Jaarlijks

Een aantal van de onderzoeken die opgenomen zijn in de auditagenda, worden verzorgd door externe partijen. Dit is vanwege de betrouwbaarheid en onafhankelijkheid ook van groot belang, maar het komt voor dat zij onderzoeksmethodiek en/of vraagstelling in

² GLRkracht is een methodiek op basis van de leerKRACHT-methodiek om als team, management en medewerkers samen, een cultuur van 'elke dag een beetje beter' te creëren in je organisatie.

de loop van de tijd aanpassen. Mocht het dan niet meer passen binnen de verantwoording, dan wordt er gezocht naar alternatieven.

6.4 STAKEHOLDERS PER PRIORITEIT

Om alle doelstellingen die horen bij de drie prioriteiten te bereiken, zijn zowel landelijk als regionaal verschillende stakeholders nodig. Hieronder een overzicht van de samenwerkingspartners en -onderwerpen per prioriteit. Vanzelfsprekend geldt voor alle onderwerpen dat er medewerkers van het GLR bij betrokken zijn.

Prioriteit	Stakeholders, samenwerkingspartners	Samenwerkingsonderwerp
Prioriteit 1: Bevorderen kansengelijkheid		
1.1	Gemeente, Hoboken, studentenraden Studentenraad GLR, internationale partnerscholen	Infrastructuur creëren voor deelname studentactiviteiten. Warm welkom, MBO-card+ Internationalisering @Home & Abroad
1.2	Gemeente, Hoboken, politie(wijkagenten), Jeugdzorg- en Welzijnsinstellingen netwerken integrale veiligheid (MBO Raad) Studentenraad, Ouders	Kennisdeling, gegevensuitwisseling, visieontwikkeling, integrale aanpak in bestaande structuren (vier pijlers) betrokkenheid
1.3	VSV-groep, Regionale Meld- en Coördinatiepunten (RMC-regio's),	Regionale vsv-afspraken
1.4	Vo-scholen en hbo-scholen (HR – inclusief Rac en WdKA – en BUAS)	Regionale doorstroom afspraken
1.5	Gemeente Rotterdam, Heel Rotterdam Leest	Voortzetten van 'Heel Rotterdam Leest' en kennisdeling op het gebied laaggeletterdheid
Prioriteit 2: Versterking aansluiting onderwijs arbeidsmarkt		
2.0	Topsector Creatieve Industrie/ MET Industrietafel, alumni, Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam (STOR). NPRZ, IT-Campus, Human Capital Agenda Zuid-Hollandse Delta, Gemeente Rotterdam	Human Capital Agenda, Sectorale/Regionale keuze beroepsopleidingen met maatschappelijke opgave
2.1	Idem 2.0	Gezamenlijke voorlichting met de sectorale/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	MET Industrietafel/Creatieve Industrie, Consortium Media-vakscholen Leerwerkloket, RMT (Regionaal Mobiliteits Team), Rijnmond Werkt Door	Ontwikkeling en afstemmen mogelijkheden LLO-aanbod 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	MBO partners/expertisepunten	Expertise/Professionalisering
3.2	MBO partners/expertisepunten	Expertise/Professionalisering
3.3	Opleidingspartners	Expertise/Professionalisering
3.4	Creatieve Industrie, MET industrietafel (regionaal en landelijk), Hogeschool Rotterdam (lectoraat Creating 010), consortium media-vakscholen, mbo-scholen in de regio, stichting Practoraten Bestaande en in ontwikkeling zijn de practoraten, verbonden lectoraten en het bedrijfsleven, stichting 'Ieder mbo een practoraat' Centrale studentenraad	Ontwikkelen 'Labs' en verbonden/ondersteunende practoraten, afstemming innovatieopgave en gezamenlijke fondsenwerving Gezamenlijk optrekken in practoraten met als doel om regionale databank op te zetten en afstemmen toekomstige onderzoeksagenda. Zichtbaar maken excellentieonderwijs.

7. INDICATIEVE BEGROTING KWALITEITSAGENDA 2024-2027

		Inzet 2024		Inzet 2025		Inzet 2026		Inzet 2027		
Verwachte kosten (x € 1.000)		%	bedrag	%	bedrag	%	bedrag	%	bedrag	Totaal
Prioriteit 1 - Kansengelijkheid		24%	1.419	22%	1.202	23%	1.241	23%	1.277	5.139
1.1	We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van studenten	11%	155	7%	87	7%	86	7%	86	414
1.2	We verbeteren het studentenwelzijn en versterken de integrale veiligheid op onze scholen en leerbedrijven, we bevorderen inclusiviteit en toegankelijkheid voor studenten en hulpbehoefte	56%	796	52%	623	52%	645	50%	645	2.708
1.3	We versterken de begeleiding (met name voor niveau 2-studenten) en verminderen vsv	4%	62	5%	62	5%	62	5%	62	250
1.4	We versterken de beroepsroute vmbo-mbo-hbo, en positioneren het beroepsonderwijs als een positieve keuze	29%	406	36%	429	36%	448	38%	484	1.767
1.5	We bevorderen de geletterdheid in de regio; we verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's	0%	-	0%	-	0%	-	0%	-	-
Subtotaal Prioriteit 1 - Kansengelijkheid vergroten		100%	1.419	100%	1.202	100%	1.241	100%	1.277	5.139
Prioriteit 2 - Aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt		19%	1.098	20%	1.069	20%	1.078	20%	1.078	4.323
2.1	We zorgen dat studenten weloverwogen kunnen kiezen voor een opleiding naar een kansrijk beroep	46%	508	47%	508	47%	508	47%	508	2.031
2.2	We zorgen ervoor dat studenten goede stageplekken en leerbanen krijgen; we optimaliseren kansengelijkheid in de leerbedrijven (we bannen stagediscriminatie uit), en we bevorderen passende stagevergoedingen	23%	251	23%	251	23%	251	23%	251	1.004
2.3	We stimuleren op-, om en bijscholing van de beroepsbevolking (werkende en werkzoekende), met specifieke aandacht voor maatschappelijke opgaven	31%	339	29%	311	30%	319	30%	319	1.288
Subtotaal Prioriteit 2 - Aansluiting onderwijs- arbeidsmarkt		100%	1.098	100%	1.069	100%	1.078	100%	1.078	4.323
Prioriteit 3 - Kennis, kwaliteit en innovatie		57%	3.383	58%	3.135	57%	3.091	57%	3.121	12.730
3.1	We verbeteren de beheersing van Nederlands en Rekenen onder studenten, en versterken de kwaliteit van docenten die Nederlands, rekenen en Burgerschap geven	9%	308	9%	293	9%	293	9%	293	1.187
3.2	We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs	2%	69	2%	69	2%	69	2%	69	276
3.3	We zorgen dat werken in het MBO aantrekkelijk blijft door de werkdruk onder de medewerkers te verlagen, het carrièreperspectief van medewerkers te verbeteren, nieuw talent te behouden (de uitval van startend onderwijspersoneel verlagen), en de mogelijkheden voor ontwikkeling en professionalisering van medewerkers te optimaliseren	57%	1.927	55%	1.725	55%	1.704	53%	1.656	7.012
3.4	We zorgen dat het MBO in onderzoeks- en kennisnetwerken een gelijkwaardige partner wordt	32%	1.079	33%	1.048	33%	1.025	35%	1.103	4.255
Subtotaal Prioriteit 3 - Kennis, kwaliteit en innovatie		100%	3.383	100%	3.135	100%	3.091	100%	3.121	12.730
Totaal werkagenda		100%	5.900	100%	5.406	100%	5.410	100%	5.476	22.192

8. BIJLAGES

8.1 BIJLAGE ACHTERGRONDEN 'GLR EN DE REGIO' PER PRIORITEIT

Verdiepende analyse op de prioriteiten, uitgebreide regio-analyse aangevuld specifieke gegevens GLR

8.1.1 PRIORITEIT 1: GELIJKE KANSEN

Doelstelling 1.1 - We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland

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

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren, waar één universiteit, twee hogescholen en vijf mbo-instellingen zijn gevestigd. De Erasmus Universiteit Rotterdam (EUR) organiseert de Eurekaweek; een van de grootste introductieweken van Nederland. Zij krijgt daarvoor subsidie van de gemeente. De hogescholen organiseren ieder 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 sportcampus 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. Deze introductie-activiteiten zijn gericht op kennismaken met de medestudenten en de opleiding/het instituut en in een enkel geval ook de stad Rotterdam. Er vindt doorgaans geen grote georganiseerde rondgang plaats langs uiteenlopende sportverenigingen, uitgaansgelegenheden en studentenverenigingen in de stad.

Alle eerstejaars studenten van het GLR krijgen een introductieweek waarin er wordt kennis gemaakt met de school en met elkaar. Dit is een initiatief van het GLR en wordt autonoom ontwikkeld en uitgevoerd. Het GLR heeft geen formele studievereniging maar wel een zeer actieve studentenraad (onderverdeeld in centrale raad en deelraden) die ook meer algemene studentinitiatieven oppakt en onder de aandacht brengt. Zo zijn er op het GLR diverse 'social interest groups' waar studenten op vrijwillige basis en onder begeleiding van een deskundige bij elkaar komen, zoals de boekenclub, textielclub, kartoonclub, sportclub.

Studenten van de opleidingen IT Systems and Devices en Software Developer doen mee met hackatons waarbij ook andere mbo- en hbo-scholen betrokken zijn. Daarnaast organiseren we bijeenkomsten voor studenten met een psychosociale behoefte, zoals een groep voor studenten die kampen met eenzaamheid en een groep voor rouwverwerking.

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 is 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 niet. 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. Bovendien wisselt de groep binnen het GLR snel, studenten zijn slechts twee jaar 'in school' en – in de meeste gevallen – in het volledige derde jaar op stage. Om de samenhang zoveel mogelijk te stimuleren organiseren we excursieweken en meerdere opleidingsoverstijgende evenementen, waarbij samenwerking centraal staat. In schooljaar 2022-2023 waren dat bijvoorbeeld de Winter Games, het MBO Debat 010 en de Surfweek. Daarnaast is er jaarlijks een groot studentenfeest.

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

De stad investeert in haar positie als studentenstad o.a. met campagnes als 'Rotterdam staat om jou te springen'. De gemeente wil meer initiatieven ontplooiën voor mbo-studenten. Voorbeelden daarvan zijn het pilotprogramma MBO-Talent en Gezond-010.

Daarnaast worden studenten in de regio met het Convenant Topsport 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. De minister heeft in een brief aan alle mbo-studenten benadrukt zich in te zetten voor de gelijkwaardige positie. Ook heeft hij een website geopend waar mbo-studenten alle informatie

kunnen vinden over de rechten en plichten die ze als student hebben. We zijn doorlopend in gesprek met JOB MBO over hoe we hier gezamenlijk stappen in kunnen zetten.

Gemaakte afspraken in de regio over de gelijkwaardige behandeling van studenten in relatie tot 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 wordt zo de mogelijkheid geboden hier samen in op te trekken.

Het beschikbare internationaliseringsaanbod voor studenten

Albeda, GLR, STC, HMC en Zadkine hebben elk hun eigen internationaliseringsaanbod. Zij nemen allen deel aan het netwerk 'De Rotterdamse Internationaliseerders'. Net als wo- en hbo-studenten, kunnen mbo-studenten gebruikmaken van de Erasmus+ subsidie, die het mogelijk maakt om kosten van internationale activiteiten, waaronder stages, te dekken. Op het GLR is een International Officer aangesteld die diverse internationale activiteiten en projecten initieert in samenwerking met andere scholen in het buitenland. Daarnaast is er een stagecoördinator aangesteld voor de organisatie van internationale stages. Vrijwel alle tweedejaars niveau 4 bol-studenten krijgen de gelegenheid om via een studiereis of een internationale uitwisseling, een internationale ervaring op te doen.

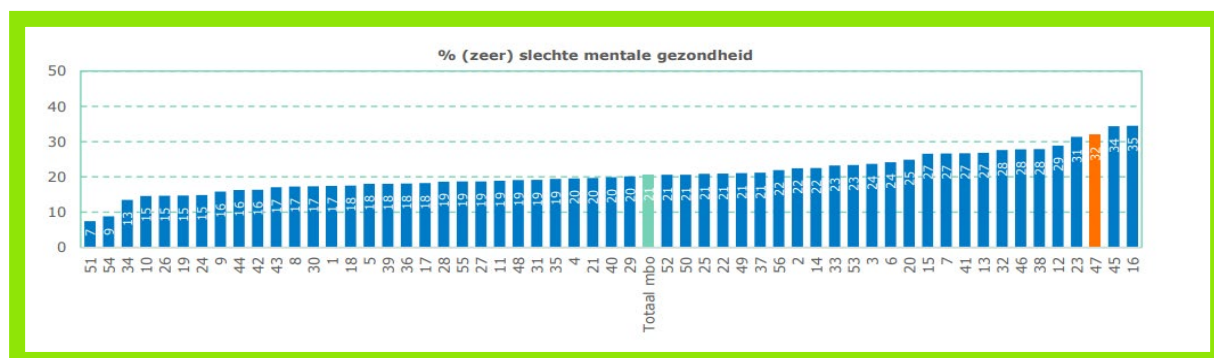
Doelstelling 1.2 - Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken.

Welzijn en integrale veiligheid van studenten in de regio

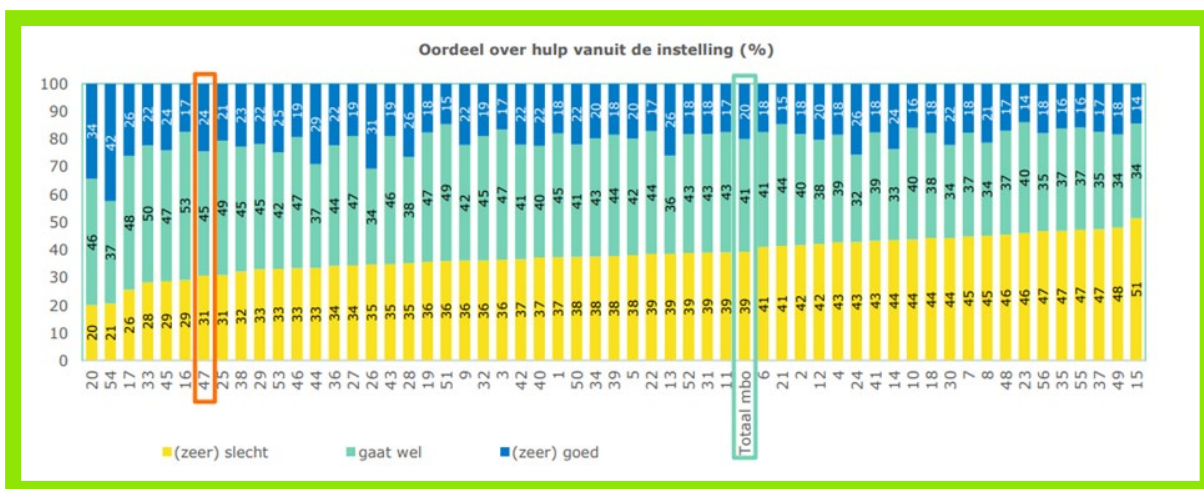
Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit leggen de basis voor een gezonde en veilige leeromgeving waarin studenten zich kunnen ontwikkelen en ontplooien. De mbo-instellingen in de regio streven naar een veilige school. Elke instelling levert inspanningen om dit te bereiken, door middel van schoolveiligheidsplannen, vertrouwenspersonen, preventieplannen en incidentregistraties. Buiten de veilige en vertrouwde schoolomgeving staan onze studenten bloot 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 kanselijkheid te verbeteren. De grote uitdaging voor de instellingen in de regio is hoe wij jongeren ook buiten de schoolmuren een veilige omgeving kunnen bieden.

Aandeel studenten met een slechte/zeer slechte mentale gezondheid op het GLR

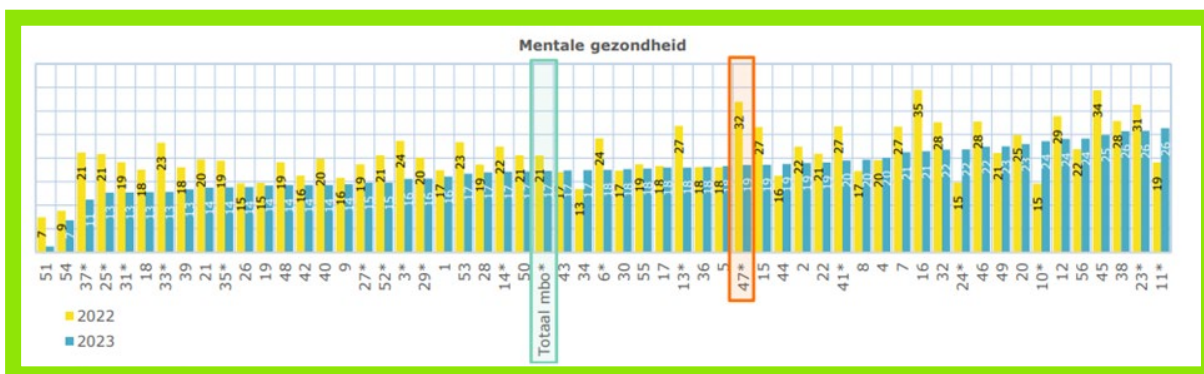
Uit de studentenpeiling NPOnderwijs blijkt dat de mentale gezondheid van onze studenten slecht is. In 2022 gaf 32% van onze studenten aan een (zeer) slechte mentale gezondheid te hebben waar het landelijk gemiddelde 21% was. Daarmee hebben we de op twee na hoogste score in deze peiling.



Daar stond tegenover dat de begeleiding die het GLR biedt, positief werd beoordeeld en dat de te verwachten studievertraging relatief beperkt was. Dit heeft vanzelfsprekend veel inspanning van de organisatie gevraagd en hier zal ook nog het nodige op geïnvesteerd moeten worden.



De eerste resultaten die in 2023 zijn geboekt zijn positief; 19% ervaart nog een slechte mentale gezondheid; slechter dan het landelijke gemiddelde van 17%), maar de afstand is significant verkleind.



De studievertraging die onze studenten verwachten te hebben, was in 2022 al beperkt maar is in 2023 nog verder afgenomen. 12% van onze studenten verwacht in 2023 studievertraging ten opzichte van 19% voor het hele mbo. 61% procent van onze studenten geeft aan hulp gehad te hebben vanuit de instelling om op schema te blijven of te komen. Zij zijn over de geboden hulp ook bovengemiddeld tevreden.

Percentage studenten dat zich veilig voelt op het GLR

Uit de JOB-monitor blijkt dat onze studenten zich in een ruime meerderheid veilig voelen in de school. 85% van de studenten geeft 'ja' of 'jazeker' als antwoord op de vraag 'voel je je veilig op school?'. Over de verschillende opleidingen zijn kleine verschillen zichtbaar, maar ook bij de opleiding met de laagste score geeft 79% aan zich veilig te voelen. Uit een nadere evaluatie met de studenten (via studentenarena's) blijkt dat studenten zich binnen de school veilig voelen en ze geven expliciet aan dat je op het GLR 'kunt zijn wie je bent'. De studenten ervaren buiten de school bij hun Rotterdamse leeftijdgenoten vaker een negatieve houding ten opzichte van gender non-conformiteit en homoseksualiteit dan de rest van hun leeftijdgenoten in Nederland (Rotterdam en de regio scoren zo'n 5% lager dan landelijk).

De rol die medezeggenschap (waaronder studentenraad) heeft bij beleid voor welzijn en integrale veiligheid

GLR-studenten hebben zitting in JOB MBO en zijn daarom goed op de hoogte van de relevante onderwerpen. De studentenraad voert regelmatig formele en informele gesprekken met de bestuurder over belangrijke onderwerpen in de school, onder meer rond het thema veiligheid en de versterking van de rechtspositie van mbo-studenten. De centrale studentenraad neemt deel aan de werkgroep Gelijke Kansen; een van de onderwerpen daarbij is hoe de veiligheid tijdens stage verhoogd kan worden.

Percentage GLR-studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf (instellingsniveau)

Er zijn geen kwantitatieve gegevens beschikbaar over de mate waarin GLR-studenten zich veilig voelen op hun stagebedrijf. In de voorbereiding op stage besteden we aandacht aan de normen en waarden waar een student op stage van uit mag gaan en hoe de student kan aangeven als er dingen niet goed voelen, er sprake is van ongewenst gedrag. De stagiairs hebben regelmatig contact met hun mentor en stagebegeleider, die ook op bezoek gaat bij het bedrijf. Studenten hebben de mogelijkheid om lastige situaties te bespreken. Er zijn geen (formeel) klachten bekend.

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

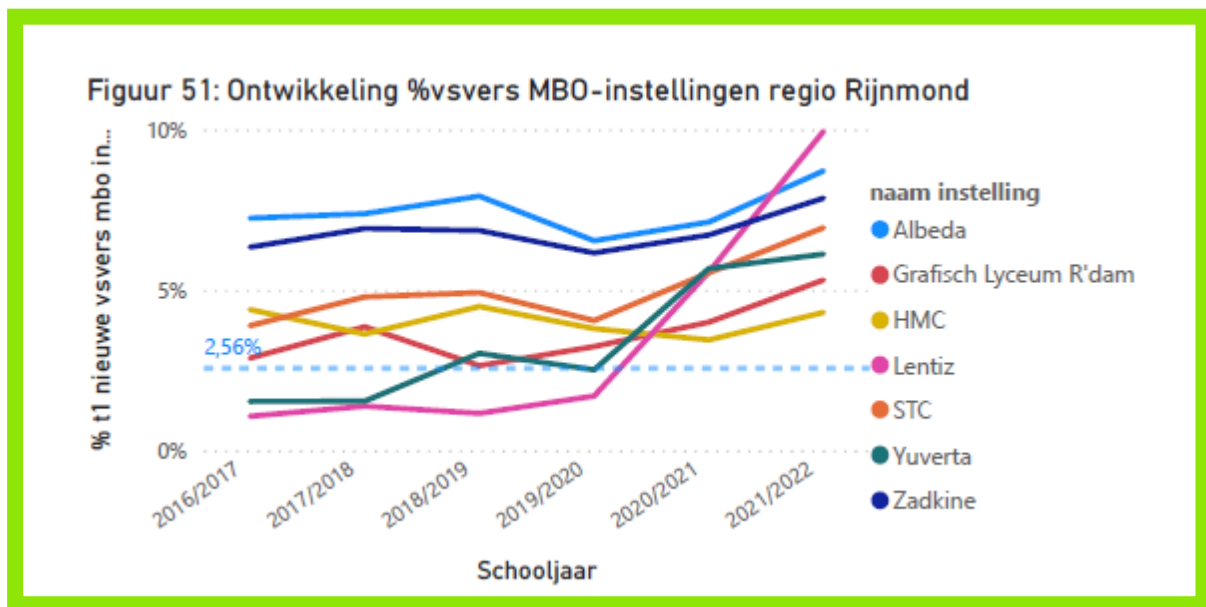
De gemeente Rotterdam ontwikkelt een convenant met scholen en instellingen om de veiligheid binnen de scholen, en ook juist buiten de scholen, te verbeteren. Het plan 'Veiligheid in en om het onderwijs' van de gemeente benadrukt de meerwaarde van een convenant. In dit plan ontbreekt nog het onderdeel '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, vindt in de regio al een aantal jaar de landelijke week van de veiligheid plaats in de maand oktober. 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 de thema's. Verder wordt in de regio nauw samengewerkt met de diverse externe functionarissen in de school.

In opdracht van het ministerie van OCW voert het GLR momenteel de Integrale Veiligheidsmonitor Mbo uit. Het doel is om een beeld te krijgen van de ervaren veiligheid in het mbo, zowel landelijk als per instelling. Hiertoe analyseert het ministerie onder andere informatie uit vragenlijstonderzoek over bijvoorbeeld incidenten en ervaringen. Om een verdiepend beeld te krijgen van de thema's die spelen in het mbo, gaat het ministerie ook in gesprek met studenten en medewerkers. Daardoor worden focusgroepen georganiseerd; één bijeenkomst met medewerkers, en één of twee bijeenkomsten met studenten waarin er verdiepende gesprekken worden gevoerd. In deze focusgroepen staat de integrale veiligheid (fysieke en sociale veiligheid) van het GLR centraal.

Doelstelling 1.3 - Versterken van de 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.

In het afgelopen schooljaar hebben circa 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 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.



Als regio geven wij de hoogste prioriteit aan de kwetsbare jongeren: een doelgroep met zware multi-problematiek die het lastig maakt om onderwijsfit 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, schoolmaatschappelijk werk, jeugdgezondheidszorg, 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' principe. 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' in iedere mbo-instelling als ondersteuningsaanbod terugkomt. Deze aanpak blijkt succesvol 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 doorontwikkeld naar één kennisdelingsplatform vsv voor een brede vsv-aanpak. De vele inspanningen in de afgelopen jaren hebben echter 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 Werk & Inkomen partner wordt voor de nazorg en overdracht vanuit het mbo voor gediplomeerde schoolverlaters.
- Er komt een herijking van de vsv-middelen. Het is onbekend wat dit betekent voor de financiën van het vsv-programma in de regio.
- OCW heeft een aanvalsplan aangekondigd dat 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.

Tevredenheid studenten niveau 2 met onderwijs en begeleiding op het GLR

Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding is op het GLR gemiddeld 53%. De niveau 2 studenten scoren hoger, namelijk 64%. De gevraagde analyse/uitsplitsing naar wel of geen ondersteuningsbehoefte kunnen we niet geven, omdat deze vraag niet in de JOB-monitor wordt gesteld.

Wat vind je van de begeleiding tijdens je opleiding?	Percentage goed en heel goed
GLR overall	53%
GLR niveau 2	61%

De groep van niveau 2 studenten is kwetsbaar en kan vaak een extra steuntje in de rug gebruiken. Onder de titel 'Werkplaats in de klas' en 'het team als Werkplaats' is er op de afdeling extra pedagogische ondersteuning aanwezig in de vorm van schoolmaatschappelijk werk en een aanwezigheidscoördinator. Zij zien hoe de studenten van niveau 2 binnen de school en de les functioneren. Door hun directe aanwezigheid en betrokkenheid bij de afdeling, wordt de problematiek snel gesignaleerd en adequaat opgepakt. Ook zijn er twee leercoaches op de onderwijsafdeling die studenten extra steunen bij het leren.

Aansluiting van het onderwijs op niveau 2 op de arbeidsmarkt; Het aandeel uitstromers vanuit entree en niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft

In de tabel arbeidsmarktrendement 2019-2020 worden drie bol-opleidingen op niveau 2 genoemd: Mediatechniek (DTP), Ruimtelijk vormgeven (Ruimtelijke vormgeving) en Ruimtelijk vormgeven (Signmaking). Het totaal aandeel GLR-uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werkt, is 58%. Het gaat om relatief kleine aantallen studenten en omdat het CBS afrondt naar tientallen, beïnvloedt dit de waarde Uitsplitsen naar opleidingen evenmin. Veel van onze niveau 2 studenten stromen door naar niveau 3. We hebben geen entree-opleiding.

Aantal voortijdig schoolverlaters op niveau 2 en hoe dat zich verhoudt tot de landelijke streefcijfers (minder dan 18.000 nieuwe voortijdig schoolverlaters in 2026)

Het GLR heeft in het schooljaar 2021-2022 twee opleidingen op niveau 2: Mediamaker en Medewerker Sign. Er is een beperkte instroom, waarbij voor Mediamaker het aantal aanmeldingen het aantal plekken overstijgt. In het kader van de afstemming op de werkgelegenheid groeit deze opleiding vooralsnog niet. De opleidingen hebben een vsv van 5%. Beide opleidingen hebben een hele kleine bbl-variant die niet significant afwijkt ten opzichte van de bol-variant. Gegevens hierover zijn niet in de aangeleverde tabel opgenomen.

De aantallen nieuwe voortijdig schoolverlaters per jaar (instellingsniveau en uitgesplitst naar opleidingsniveau en het landelijk gemiddelde)

2021-2022	Vsv-aantallen	Percentage	Landelijk gemiddelde
Niveau 2 bol	10	5,0 %	11,2%
Niveau 3 bol	11	7,0%	5,4%
Niveau 4 bol	168	5,0%	4,5%
GLR totaal	189	5,1%	6,4%

Doelstelling 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.

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. Het GLR neemt deel aan deze sectorkamers.

Vo-mbo

Een hoog en toenemend aantal vsv'ers in de regio, in combinatie met een relatief laag startersresultaat (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 perspectiefvolle 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. 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 in de regio samen aan diverse initiatieven, zoals de regionale aanpak vsv, en Sterk Techniek Onderwijs.

Het GLR heeft een eigen vmbo waarvan een grote groep leerlingen doorstroomt naar het eigen mbo: 85 van de 125 eindexamenkandidaten. Buiten ons eigen vmbo heeft het GLR instroom van een grote diversiteit aan vo-scholen in de regio. De afgelopen vijf jaar hebben we met 668 aanleverende scholen/schoollocaties te maken; met per school steeds een beperkt aantal leerlingen. Een goede analyse van de aanleverende scholen is noodzakelijk om te kijken in welke mate het mogelijk is om meer afspraken te maken over betere aansluiting. Naadloze aansluiting is daarbij een nog verder liggend doel.

Succes in eerste jaar mbo (startersresultaat)

Het startersresultaat van het GLR is in het jaar 2021-2022 78,4%: waar het normaliter rond het landelijk gemiddelde (81,7% benchmark mbo) is geweest, betekent dat nu dus een daling. We gaan ervan uit dat dit een tijdelijke teruggang is geweest, in de nasleep van de coronapandemie, waardoor we hier minder aandacht aan hebben kunnen besteden.

Succes in het eerste jaar hbo van studenten die doorstromen vanuit het mbo wat betreft de vier geselecteerde opleidingen

Op het GLR stroomt een bovengemiddeld aantal studenten door naar het hbo. In 2022 was dit 39%, terwijl dit in het mbo gemiddeld 30% is (benchmark mbo). Wel fluctueert de doorstroom naar het hbo per opleiding. Voor onze studenten organiseren we onze eigen hbo-markt waar verwante hbo-instellingen zich presenteren aan onze studenten.

Een klein deel van onze studenten stroomt door naar de Ad-opleidingen van de Rotterdam Academie. De Rotterdam Academy (RAC) is in 2011 ontstaan op initiatief van Albeda, Zadkine en de Hogeschool Rotterdam. 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 kanselijkheid 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 in achttien Ad-opleidingen aan de RAC. Het aanbod sluit goed aan op de focusdomeinen van de regio. Er is in dit kader meer vraag ontstaan om specifieke Ad-opleidingen in het domein van de creatieve industrie op te zetten. Hierbij is de samenwerking met het GLR gezocht. Dit is ook een aandachtspunt in de vernieuwing van de samenwerking. Daarnaast is er aandacht voor de positionering van de RAC en versterking van de gezamenlijke aanpak (warme overdracht, keuzedeel voorbereiding hbo, doorlopende taal- en andere leerlijnen). De verwachting is dat in het vernieuwde convenant over de RAC ambities worden geformuleerd met betrekking tot dubbel kwalificeren, versnelde studieroutes, een gemeenschappelijk oriëntatiejaar en de ontwikkeling van (vier) nieuwe opleidingen die kunnen rekenen op een groot draagvlak bij het werkveld en een substantiële instroom vanuit het mbo. Het afgelopen jaar zijn de (directe) banden met de verwante instituten van Hogeschool Rotterdam nauwer aangehaald om een betere aansluiting tussen onze opleidingen en de bachelor en Ad-opleidingen te bewerkstelligen. Het betreft vooral de Willem de Kooning Academie (kunstopleidingen), CMI (Communicatie, Media en IT-opleidingen) en het daaraan verbonden kenniscentrum Creating 010 (meerdere lectoraten). Het studiesucces van onze studenten in het hbo is over de afgelopen jaren gemiddeld 81%. Dit komt overeen met het landelijk gemiddelde. Het gewogen gemiddelde van de 4 onderstaande opleidingen is met 83% iets hoger.

Succes doorstromers eerstejaars mbo-hbo 2020-2021

BC code	Opleiding	Instroom mbo 2021-2022	Aandeel mbo instromers met studiesucces 2021-2022	Aantal mbo gediplomeerden 2020-2021	Instroom hbo 2020-2021	Succes na eerste jaar hbo 2020-2021	Aandeel succes na eerste jaar hbo 2020-2021
BC 303	IT Systems and Devices	50	0,74	20	10	10	0,90
Bc 425	Software Developer	150	0,83	97	50	40	0,70
Bc 031	AV-productie	219	0,70	138	30	20	0,58
Bc 323	Mediavormgever	450	0,83	414	150	130	0,89

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 bepalen de samenwerkende scholen gezamenlijk 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.

Doelstelling 1.5 - 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%. 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.

De populatie op het GLR bestaat voor 89% uit niveau 4 studenten. Bij deze groep is er minder sprake van laaggeletterdheid, we hebben daarom voor laaggeletterdheid geen speciaal aanbod. Dat neemt niet weg dat we ons steentje willen bijdragen. Studenten die moeite hebben met de basisvaardigheden kunnen voor extra ondersteuning terecht in de open werkplaats waar deskundige medewerkers aanwezig zijn om studenten te helpen. Verder neemt het GLR actief deel aan 'Heel Rotterdam Leest'³ en, evenals de collega-vakinstellingen in Rotterdam, maken we goed gebruik van faciliteiten en hoogwaardige kennis van Albeda en Zadkine waar het gaat om (extra) taalonderwijs voor taalzwakke studenten, op een manier die recht doet aan optimale talentontwikkeling, uitvoerbaarheid en ontwikkeling van vakmanschap. Albeda en Zadkine hebben ook een uitgebreid regionaal programma 'Samen verder in der regio Rijnmond' (samen met Gemeenten arbeidsmarktregio Rijnmond (WEB)) waarbij de volgende prioritaire doelgroepen onderscheiden: Laaggeletterden die in Nederland geboren zijn (NT1'ers), ex-inburgeraars, schoolverlaters zonder kwalificatie en met een laag niveau van basisvaardigheden (die 18 jaar en ouder zijn) en inwoners met een migratieachtergrond met een laag niveau van basisvaardigheden.

³ Het leesproject "Heel Rotterdam Leest" is ontstaan en gegroeid in samenwerking met verschillende organisaties van voorschoolse opvang tot universiteit en diverse educatieve instellingen. Vanuit het project Heel Rotterdam Leest worden docenten als leesambassadeur getraind om het leesplezier bij studenten te vergroten.

Prioriteit 2: Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt

Selectie beroepsopleidingen

Zoals in de GLR kwaliteitsagenda al is genoemd, hebben de instellingen in de regio met elkaar bepaald waar de regionale maatschappelijke opgave het grootst is. Dat heeft geresulteerd in een gemeenschappelijke focus op vier opleidingsdomeinen:

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

Binnen het domein Informatie en Communicatie Technologie vallen de GLR opleidingen IT Systems and Devices en Software Developer. In overleg met de collega-instellingen voegt het GLR als vakinstelling de opleidingen AV-productie en Mediavormgever toe aan dit domein.

Doelstelling 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.

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 instellingen in de regio 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 de techniek en procesindustrie groeit hard. De groei in de instroom in deze opleidingen gaat nog niet gelijk op met de vraag. Bovendien moeten de aansluiting opleiding-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. Het GLR kijkt zoals aangeven breder naar de opleidingen die relevant zijn voor de grote maatschappelijke opgave voor de regio en in het bijzonder de digitale transitie. In april 2022 verscheen de positionpaper van lector Paul Rutten over de bijdrage van de creatieve sector aan de maatschappelijke opgaven. Er is hierbij een sterke vervlechting tussen de sector ICT en de sector creatieve industrie aangegeven. In essentie zijn de producten en diensten van de creatieve industrie immers immaterieel en kunnen ze via communicatienetwerken worden verspreid. Innovatie en ontwikkeling in ICT en creatieve industrie zijn daardoor nauw met elkaar verbonden. Dat is historisch het geval en is momenteel meer waar dan ooit. Inmiddels zijn technologie, content en creatie dermate met elkaar versmolten dat in sommige gevallen sprake is van een volledige synthese. Om die reden is het verstandig om in verhandelingen over creatieve industrie de ICT-sector niet uit het oog te verliezen.

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 domeinen Zorg en Welzijn en Techniek en 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 sector ICT is ook matig. Leggen we hier dan de arbeidsmarktrendementen naast dan zien we ook een behoorlijke spreiding binnen de domeinen met enkele hoge en lage uitschieters. Techniek en Procesindustrie scoort hoog (83%), zo ook Transport, Scheepvaart en Logistiek (81%). Zorg en Welzijn heeft een rendement van 78%. ICT blijft ook hier achter met 69%.

Doorstroomrelevantie

Uit onderzoek (Rutten e.a. 2018) blijkt dat vanuit de creatieve mbo-opleidingen er een bovengemiddeld aantal studenten doorstroomt naar het hbo. Dit geldt ook zeker voor het GLR: 39% versus 30% landelijk (benchmark mbo 2023). De kans dat deze studenten hun creatieve vervolgopleiding afronden, is hoog, blijkt uit ditzelfde onderzoek. De creatieve mbo-opleiding is een belangrijke opstap naar het hbo, en de mbo-studenten komen via deze tussenstap alsnog in de creatieve industrie terecht. De doorstroomrelevantie is daarmee een uitgestelde arbeidsmarktrelevantie.

Aantal benodigde gediplomeerde studenten

De prognose van het aantal benodigde diploma's toont aan dat Zorg en Welzijn veruit de grootste vraag heeft en blijft houden (meer dan de helft van de totale vraag). De Techniek en Procesindustrie laat een gemiddelde jaarlijkse groei zien van 10% en wordt zo belangrijker in de totale vraag. 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 opleidingen. Met de vraag bedoelen we steeds de uitbreidingsvraag en vervangingsvraag samen. Het spreekt vanzelf dat we de prognoses jaarlijks bijstellen in verband met nieuwe economische omstandigheden die zich aandienen.

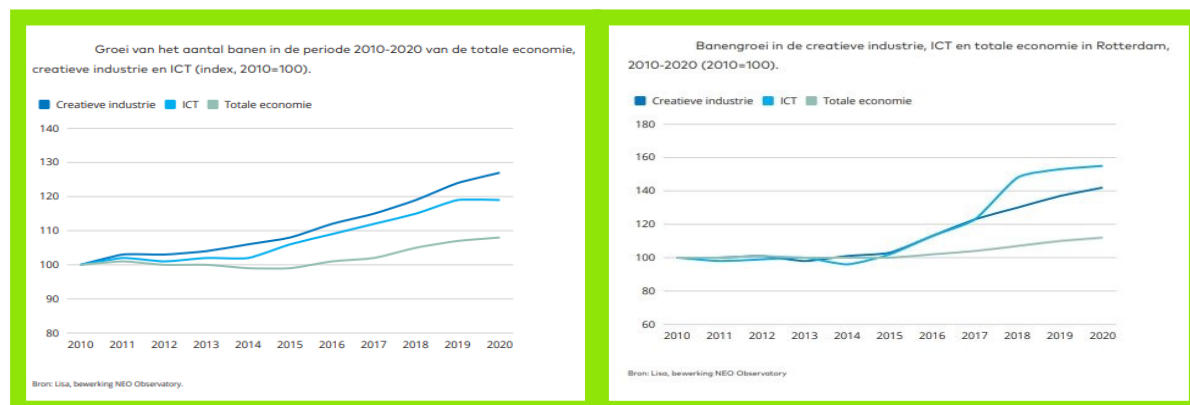
De jaarlijkse groei van de vraag naar gekwalificeerd personeel van 4% vormt de grote uitdaging in de regio. Samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven is geboden om hier zo goed mogelijk op in te springen en de spanning op de arbeidsmarkt te beperken. Hier liggen uitdagingen voor werkgevers om het 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.

Specifieke ontwikkelingen en werkgelegenheid in de creatieve industrie in Nederland

Het belang van creativiteit neemt steeds meer toe en de creatieve industrie stuwt de banengroei in Nederland onverminderd. Het aantal banen in de creatieve industrie is in de periode 2010 tot april 2020 jaarlijks met 2,4% gegroeid. De gemiddelde banengroei in Nederland is in die periode 0,8%. Vanaf 2010 tot april 2020 komen er in de creatieve industrie ruim 78.000 banen bij, resulterend in een totaal van 368.000. De hardst groeiende deelsectoren binnen de creatieve industrie zijn kunsten en erfgoed en creatieve zakelijke dienstverlening. De media- en entertainmentindustrie groeit minder hard, maar overtreft het landelijk gemiddelde wel. De snelst groeiende bedrijfstak is design, met een groeipercentage per jaar van meer dan 12%. De creatieve industrie is in maart 2020 goed voor 4,1% van de banen in Nederland.

De creatieve industrie is extreem kleinschalig. De gemiddelde bedrijfsomvang is 1,8 baan, ongeveer een derde van de gemiddelde bedrijfsomvang van vijf banen in Nederland. Dat komt onder meer door het grote aandeel zzp'ers: 49% in 2020 tegen 32% in 2010. Het aantal creatieve professionals in de Nederlandse economie neemt toe. Daarbij gaat het om alle werknemers en zelfstandigen die een creatief beroep uitoefenen, zowel in een creatieve industrie bedrijf of in een organisatie daarbuiten. Afhankelijk van de gehanteerde definitie gaat het om 450.000 of 708.000 creatieve professionals, respectievelijk 5 of 7,9% van de beroepsbevolking. In 2018 waren die percentages 4,8 en 7,4. Van hen is een belangrijk aantal ingebed buiten de creatieve industrie, bijvoorbeeld in industrie, onderwijs of detailhandel. Het belang van creatieve professionals, met kennis en vaardigheden afkomstig uit de creatieve industrie, neemt de laatste jaren toe. De economie wordt steeds creatiever. (Bron: Monitor creatieve industrie 2021, Mediaperspectives, 2022).

Amsterdam is nog steeds het grootste creatieve cluster met ruim 114.000 banen in de creatieve industrie en ICT samen in 2020. Maar de stad verliest wel momentum. Vanaf 2017 heeft Amsterdam niet meer het hoogste percentage banengroei. De jaarlijkse banengroei van 3,4% in Amsterdam wordt recent overtroffen door Rotterdam (5%), Utrecht (4,2%) en Den Haag (3,6%).



De stijging van het aantal banen in de creatieve sector overtreft sinds 2014 de gemiddelde banengroei van de Rotterdamse economie verre. De creatieve industrie en ICT-sector zijn de stuwende krachten van de economische groei van de stad. De groei die beide sectoren laten zien overtreft zowel het landelijke groeicijfer als dat in de Metropoolregio Rotterdam Den Haag vanaf 2015. De sterkste groei vindt plaats binnen de creatief zakelijke dienstverlening, ICT-diensten en de kunsten. Ruim een op de vier nieuwe banen in Rotterdam is afkomstig uit de creatieve sector. De presentie van de creatieve industrie is anno 2017 meer dan landelijk gemiddeld. Dat was in het verleden niet zo. Het groeiend belang van de creatieve sector illustreert de ontwikkeling van Rotterdam van een voornamelijk op de haven gebaseerde economie, naar een economie die naast het logistieke cluster vaart op consumenten- en kennisintensieve diensten. (Bron: Rotterdam Monitor Creatieve Industrie 2018, Hogeschool Rotterdam, 2019).

In het eerste kwartaal van 2023 werkten er ruim 552.000 ICT-professionals in Nederland. Dat is 39% meer dan vóór de coronapandemie. Steeds meer sectoren worden door de digitalisering afhankelijk van ICT-personeel, en dat maakt de ICT de sterkst groeiende beroepsgroep. Naar verwachting blijft dat de komende jaren ook zo. Het aantal ww'ers met een ICT-beroep nam in 2023 flink af. Tussen 2018 en 2023 daalde dit aantal met 64%. Tegelijkertijd houdt de grote vraag naar ICT-personeel aan. Vooral vacatures op hoger niveau zijn moeilijk te vervullen. Dat komt omdat er zowel een kwantitatieve als kwalitatieve mismatch tussen vraag en aanbod is. Werkgevers zoeken werknemers met up-to-date ICT-vaardigheden. Vaak is dit relevanter dan een diploma. Recente omscholing biedt dus veel kansen binnen de ICT, ook voor mbo'ers.

ICT'ers werken in verschillende sectoren. In het eerste kwartaal van 2023 waren er gemiddeld 552.000 werkzame ICT'ers in Nederland, zowel in loondienst (85%) als als zelfstandige (15%). Dit is ruim 6% van het totale aantal werkzame personen in Nederland. 4 op de 10 ICT'ers werken binnen de sector informatie en communicatie. De meeste ICT'ers werken dus in andere sectoren (62%), zoals in de zakelijke of financiële dienstverlening of bij het openbaar bestuur.

Werkenden in verschillende ICT-beroepen

De meeste ICT'ers werken in een beroep op hbo of wetenschappelijk niveau. Banen op middelbaar niveau komen minder voor, waarbij mbo-3 de ondergrens is. Op middelbaar beroepsniveau gaat het bijvoorbeeld om servicedeskmedewerkers en werkplekbeheerders. Het aantal werkenden in dit beroep is tussen 2018 en 2022 met 20% gestegen tot inmiddels ruim 30.000 werkenden. Een verklaring voor deze groei is de introductie van het hybride werken, die tijdens de coronapandemie een enorme vlucht heeft genomen. Om dit in goede banen te leiden is de vraag naar servicedeskmedewerkers toegenomen. Daarnaast is een groot deel van de ICT'ers werkzaam als systeemanalist, ontwerper of adviseur (150.000) of als softwareontwikkelaar (129.000). Andere functies op het gebied van softwareontwikkeling zijn bijvoorbeeld testers (19.000 werkzame personen) en programmeurs (12.000). Ten opzichte van 2018 zijn de meeste ICT-beroepen sterk in omvang toegenomen. Een uitzondering is de groep programmeurs, hier zijn het aantal werkzame ICT'ers voor afgenomen. Een reden hiervoor is de ontwikkeling van AI, waardoor het programmeren een eenvoudiger/geautomatiseerd proces is geworden. De vraag naar developers is daardoor meer verschoven naar full-stack developers. Deze houden zich bezig met alle facetten van een applicatie, zoals het ontwerpen en het bouwen, maar ook het testen en het monitoren van een applicatie.

In de tabel hieronder staat een overzicht van het aantal werkzame personen van 10 grote ICT-beroepen genoemd met de veranderingen in omvang ten opzichte van vóór de coronapandemie. (Bron: [Factsheet ICT van het UWV](#) – augustus 2023).

Beroep	Beroepsniveau	Aantal werkenden 2021/2022	Mutatie tussen het gemiddelde van 2018/2019 en 2021/2022
Gebruikersondersteuners: servicedesk en werkplekbeheer	middelbaar	30.000	+
Website-, applicatie- en functioneel beheerders	middel/hoger	63.000	+++
Web en multimediaontwikkelaars	middel/hoger	28.000	++
Testers	middel/hoger	19.000	+++
Netwerk- en systeembeheerders	middel/hoger	15.000	+
Programmeurs/developers diverse scripttalen	middel/hoger	12.000	--
Ict adviseurs/ en -onderzoekers, systeemanalisten, en -ontwerpers	hoger	150.000	++
Softwareontwikkelaars	hoger	129.000	+++
Securityspecialisten, adviseurs ict beveiliging	hoger	13.000	++++
Ontwerpers en beheerders databases, adviseur erp-systemen (oracle, SQL, BI)	hoger	9.000	++

Bron: CBS op verzoek van UWV
 -- 50% tot 25% afname ; - 25% tot 1% afname ; + 1% tot 25% groei ; ++ 25% tot 50% groei ;
 +++ 50% tot 100% groei ; ++++ meer dan 100% groei in aantal werkenden

De groei aan werkgelegenheid in de creatieve industrie is niet het enige economische belang dat de sector heeft. Er komen steeds meer samenwerkingsverbanden tussen de creatieve industrie en partners in andere sectoren tot stand. Deze kunnen leiden tot innovatie op basis van de introductie van nieuwe concepten en andersoortige creatieve input vanuit de creatieve industrie: cross-overs. Ook blijkt dat de aanwezigheid van cultuurvoorzieningen en creatieve bedrijven in steden zorgt voor welvaart, onder meer doordat innovatieve en creatieve geesten zich in de creative cities met een rijk cultureel klimaat vestigen en daar medeverantwoordelijk zijn voor positieve economische dynamiek. Recent is het belang van creatieve beroepen en professionals beklemtoond. Creatieve professionals werken vaak buiten de creatieve industrie maar hebben, net als creatieve bedrijven, een mogelijk stimulerend effect op innovatie door hun creatieve inbreng. De creatieve hefboom reikt daarmee verder dan de creatieve bedrijven: embedded creativity. (Rutten, Koops & Visser 2019, 101-117).

Instroom geselecteerde beroepsopleidingen

Een belangrijke ontwikkeling in de regio voor de instroom is dat er de afgelopen jaren overall 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 arbeidsmarktkansen.

Het GLR biedt opleidingen voor beroepen die bij veel jonge mensen tot de verbeelding spreken. De instroom is vergeleken met de partners in de regio tot op heden constant. Een aantal opleidingen is bijzonder populair en kent veel belangstelling, maar er geldt een numerus fixus en er bestaat het fenomeen van wachtlijsten. Bij de bepaling van de hoogte van de numerus fixus zijn voor het GLR de beschikbare stageplaatsen een belangrijke graadmeter evenals de ontwikkelingen die wij voorzien op het gebied van creativiteit en digitale technologie.

Opvallende uitkomst uit de regionale analyse 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. Ook bij het GLR, bij de vier aangemerkte opleidingen, blijkt een relatief grote groep switchers. Met name bij de opleiding Mediavormgever is het absolute aantal hoog. We hebben het toelatingsonderzoek voor deze opleiding het afgelopen jaar aangepast en willen zo een nog beter beeld geven van de dagelijkse praktijk van de opleidingen en het beroepsbeeld. We zullen meer onderzoek doen naar de redenen van het switchen en onze voorlichting daarop verder aanpassen.

Aantal instromers en switchers 2022-2023

BC code	Beroepsopleiding	Instroom 2022-2023	Switch 2022-2023
BC 303	IT systems and Devices (ICT en Mediabeheer)	55	5
Bc 425	Software Development (applicatieontwikkeling)	135	18
Bc 031	AV productie (niveau 4)	207	34
Bc 323	Mediavomgeving	409	85

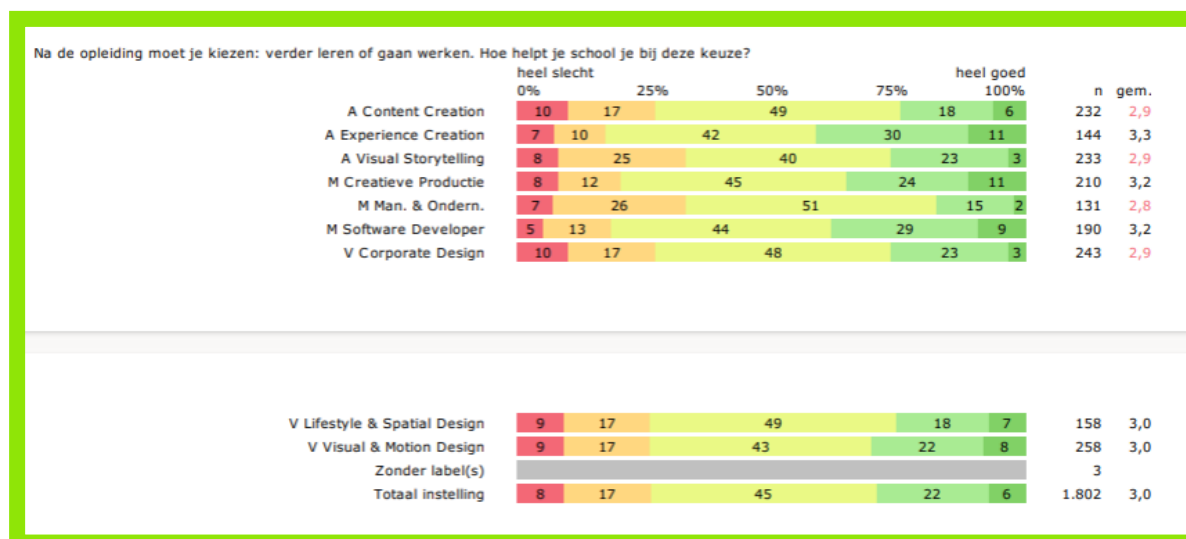
De kwaliteit van LOB, met specifieke aandacht voor kansrijke opleidingen

Het GLR heeft als vakschool een eigen LOB-programma onder de naam 'Mijn Profiel', waarbij we geen onderscheid maken tussen de vier geselecteerde opleidingen en de overige opleidingen van het GLR. De LOB-ers noemen we profielcoach. In 2023 hebben we een begin gemaakt met de scholing van de profielcoaches, de ontwikkeling van het lesmateriaal en de inbedding van 'Mijn Profiel' in de onderwijsprogramma's.

De ambities van 'Mijn Profiel' zijn dat:

- de student, naast de beroepsmatige ontwikkeling, zich aan de hand van praktische opgedane ervaringen ook bewust persoonlijk ontwikkelt;
- de student op het gebied van persoonlijke ontwikkeling een goede persoonlijke begeleiding ervaart door de nieuwsgierigheid en betrokkenheid van zijn profielcoach;
- de student d.m.v. vraaggerichte gesprekken eigenaarschap over zijn leren ervaart, zich bewust wordt van zijn eigen persoonlijke talenten en van daaruit leert keuzes te maken en stuurt;
- de student actief in dialoog is met zijn omgeving, de arbeidsmarkt, contact maakt en kan netwerken;
- de student goed is voorbereid op het leven na het GLR, zowel beroepsmatig als persoonlijk.

Het aandeel (huidige) studenten dat positief is over de hulp van school bij de keuze over verder leren of werken



Gemiddeld is 29% van onze studenten positief (goed/heel goed) over de begeleiding bij het maken van de keuze om verder te leren of te gaan werken.

Inzet op het experiment oriëntatieprogramma's aansluitend op instroom/uitvallers

Het GLR ziet vooralsnog een beperkte rol voor zichzelf weggelegd in de brede markt voor om-, her- bijscholing en oriëntatieprogramma's. Gezien onze beperkte omvang en specifieke arbeidsmarkt willen we vooral een school zijn voor initieel onderwijs aan jongeren. Voor studenten die bij ons een opleiding volgen maar vastlopen in de studie, stellen we leertrajecten op maat samen, waarbij we een heroriëntatie op het aanbod van opleidingen op het GLR aanbieden. De decaan helpt de student met het vinden van een opleiding buiten het GLR of de creatieve sector als daar behoefte aan is.

Doelstelling 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.

Regionaal hebben we als scholen, 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 buiten de school 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.

GLR analyse

De beroepspraktijkvorming (BPV) is binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam goed georganiseerd, al sinds 1990 houdt een afdeling zich bezig met professioneel relatie- en accountmanagement. Studenten die aan de stageperiode in hun opleiding toe zijn, worden gekoppeld aan een stagecoördinator van hun afdeling met contacten in hun regio. Samen met de stagecoördinator zoekt de student een passende stageplek. De student en de stagecoördinator kunnen daarbij gebruikmaken van de database van stagebedrijven waarmee al meerdere jaren goede ervaringen zijn. De bedrijven zijn of worden geaccrediteerd door SBB.

In een recent onderzoek (2023) van SBB beoordelen de praktijkopleiders de BPV-periode van de student met een 8,8. Landelijk is dit een 7,5. Drie van onze opleidingen zijn het afgelopen jaar onderworpen aan de MBO-scan. Praktijkopleiders zijn daarbij ook bevraagd. Zij beoordelen in deze scan de aansluiting van het onderwijs op de stage en de organisatie van de stages eveneens ruim voldoende.

De stagecoördinator heeft gemiddeld vijf gesprekken met de student gedurende het schooljaar. Bij drie van deze gesprekken is de praktijkopleider aanwezig. Het streven is om minimaal twee gesprekken te voeren op de fysieke locatie van het bedrijf. Dit lukt in de praktijk goed. Er is goed zicht op de kwaliteit van de stageplek, de leermogelijkheden, de begeleiding en de sfeer in het bedrijf. Daarnaast zijn er terugkomdagen op school. Op die dagen gaat de student langs bij zijn mentor en de stagecoördinator, zodat er ook gelegenheid is om over de stage te spreken zonder de aanwezigheid van de praktijkopleider.

- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de school: 38,2% van onze studenten beantwoordt deze vraag met 'goed' en 'heel goed'.
- Het percentage bol-studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf: 61,6% van onze studenten beantwoordt deze vraag met 'goed' en 'heel goed'. Over de bbl heeft DUO geen gegevens versterkt.

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

Het GLR heeft een gedragscode die ook van toepassing is voor de stagebedrijven, waaronder het verbod op discriminatie. Studenten krijgen tijdens de BPV-voorbereiding informatie over ongepaste vragen tijdens een sollicitatiegesprek. Op initiatief van het Stagebureau is de werkgroep 'Gelijke kansen' opgericht. Daaruit is onder andere het manifest 'Iedereen gelijkwaardig' en een animatie voortgekomen. Tijdens de profielgesprekken (LOB) met studenten wordt dit manifest besproken. Het manifest gaat in op inclusiviteit, gelijkwaardigheid en veiligheid. Studenten krijgen de opdracht om het document te lezen en de vraag te beantwoorden of ze weleens te maken hebben gehad met deze problematiek, om zo het gesprek op gang te brengen. Ook voeren we gesprekken met de centrale studentenraad over dit onderwerp. Daarbij is vooral ook aandacht voor het vergroten van de bereidheid van het melden van discriminatie door studenten zelf.

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

In 2020 vond er een studiedag voor en trainingen van stagecoördinatoren rondom stagediscriminatie plaats. Het onderwerp is lastig te tackelen en door de coronaperiode was de aandacht voor dit onderwerp enigszins verwaterd. Het Stagebureau heeft inmiddels

een werkgroep 'Gelijke kansen' opgericht, waarin diverse stakeholders uit de hele organisatie (zoals studenten, docenten en management) participeren.

Mogelijkheden tot melden van stagediscriminatie

We gaan ervan uit dat studenten die een klacht hebben, deze bespreken met de stagebegeleider of mentor. Zo kan er het snelst actie worden ondernomen. Wanneer dit niet kan of wenselijk is, kan de student zich wenden tot de vertrouwenspersoon. Op de website van het GLR is een klachtenmeldpunt, ook specifiek voor klachten in relatie tot ongewenst gedrag, waartoe (stage)discriminatie wordt gerekend. Wanneer de student niet precies weet bij wie hij een klacht kan indienen, helpt de klachtencoördinator de student verder. De procedures staan beschreven in de klachtenregeling ongewenst gedrag. Deze is op de website van de school te vinden.

Opvolging van meldingen stagediscriminatie en ondersteuningssystematiek voor studenten die stagediscriminatie melden

Wanneer er discriminatie wordt gemeld, wordt de klacht behandeld door de klachtencoördinator. Hij onderzoekt de klacht en belegt deze waar deze thuishoort in de organisatie. De insteek is dat de klacht zo snel mogelijk, en waar het kan in de minne wordt geschikt, zodat deze op een juiste wijze als afgehandeld kan worden beschouwd. De student kan de klacht ook voorleggen aan een interne klachtencommissie. De procedure is beschreven in een klachtenregeling ongewenst gedrag. Een ingediende klacht wordt vastgelegd in het incidentenregistratiesysteem Topdesk en een overzicht wordt opgenomen in het jaarverslag van de school.

Het aantal meldingen over stagediscriminatie

In 2022 zijn er geen meldingen van stagediscriminatie in Topdesk gedaan. Dit betekent niet dat er geen stagediscriminatie heeft plaatsgevonden.

Doelstelling 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.

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 onder andere 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, een 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 trainingen. 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.

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 de regio Rijnmond 120.000 mensen tot het onbenut arbeidspotentieel, 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. Het lijkt nu nog niet goed op gang te zijn. Daarom zijn de instellingen in de regio Rijnmond, Drechtsteden en Haaglanden een samenwerking aangegaan om een aanbod op maat, modulair en via de bbl te realiseren. Hierbij is specifieke aandacht voor de regionale maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Hiervoor wordt samengewerkt in het meerjarig programma LLO-katalysator en gebruikgemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren.

Regionale samenwerking voor aansluiting opleidingsaanbod (inclusief modulair en diplomagericht aanbod)

Er zijn kwantitatieve en kwalitatieve tekorten in vrijwel alle publieke en private sectoren. 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.

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 beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen, zowel landelijk als in de regio's);
- In de provincie Zuid-Holland is er sinds 2018 een provinciale arbeidsmarktagenda ondertekend door 66 organisaties, die sinds kort 'Human Capital-agenda' wordt genoemd. Hierin is het thema 'Leven Lang Ontwikkelen' 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 in Dordrecht, mboRijnland in Leiden, ROC Mondriaan in Den Haag, en Albeda en Zadkine in Rotterdam – dat ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving vragen om een extra inspanning op het terrein van LLO. De instellingen hebben een intentieverklaring ondertekend om met elkaar samen te werken aan verbetering van de aansluiting van het onderwijsaanbod op de regionale vraag.

Positie GLR

Als vakschool heeft het GLR een specifieke positie op het gebied van 'Leven Lang Ontwikkelen'. We zijn gericht op een specialistische doelgroep die niet regionaal gebonden is. Samen met onze collega vak-instellingen hebben we de ambitie om een levendig kennisnetwerk te onderhouden. Het GLR wisselt actief kennis uit met dit netwerk van kennisinstellingen en bedrijven. Het GLR stelt daartoe zijn innovatieve faciliteiten en een bijbehorend expertisecentrum open. Daar waar behoefte is, kijken we samen met het werkveld of daar een specifiek LLO-aanbod kan worden ontwikkeld.

We onderzoeken welke behoefte onze alumni hebben op het gebied van LLO, marktfit blijven en of zij gebruik willen maken van de kennis en faciliteiten die wij als onderwijsinstelling in huis hebben. Streven is om in 2027 in ieder geval voor onze alumni een modulair aanbod op basis van microcredentials te hebben.

Het GLR ondersteunt waar mogelijk ook de regionale LLO-ontwikkelingen en het aanbod van bbl-opleidingen. Zelf steekt het GLR in op de bbl-opleidingen die inhoudelijk gerelateerd zijn aan het MET-vakgebied.

Op periodieke basis vindt het Hoboken-overleg plaats tussen de besturen van de mbo-instellingen in Rotterdam. Hier wordt het opleidingsaanbod in de stad Rotterdam besproken en op elkaar afgestemd.

Inzet van modulair en diplomagericht onderwijs (bbl, certificaten, praktijkverklaringen)

In 2018 vond er een onderzoek plaats naar de behoefte aan bbl. Onze (18 fulltime) stagecoördinatoren hebben de stagebedrijven bevestigd of zij interesse hadden in een dergelijke leerweg. Vanaf schooljaar 2018-2019 zijn we weer begonnen met een klein groepje bbl-studenten. Dat heeft uiteindelijk geresulteerd in een groei van 3 tot 26 leerlingen in 2020. Corona zorgde voor een dip maar nu stijgt het aantal weer naar 20. Reden genoeg om voorlopig door te zetten, maar de vraag uit het bedrijfsleven blijkt beperkt. Recent is het aanbod uitgebreid met bbl voor de podium- en evenementenbranche. We hebben deelgenomen aan de landelijke Podiumtechniekdag die goed werd bezocht. Op dit moment is een (onverwachte) groei aan inschrijvingen voor de bbl podiumtechniek ontstaan. Op zich zien wij de bbl als een interessante leerweg, maar een behoefte bij de bedrijven is wel een noodzakelijke voorwaarde. Voor de vier aangewezen opleidingen die zich specifiek richten op de maatschappelijke opgave, ziet het GLR geen behoefte in een bbl-variant.

Certificaten

Studenten die ingeschreven staan bij het GLR kunnen een aantal erkende certificaten behalen, zoals het Cambridge-certificaat, het BMT-certificaat (Bediening Mechanische Trekkenwand) en het VCA-certificaat (Veiligheid, Gezondheid en Milieu).

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

Doelstelling 3.1 – De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Kwaliteit van het geboden onderwijs in Nederlands en rekenen

Tijdens de start van schooljaar nemen we bij de nieuwe studenten een instaptoets af om het instroomniveau voor Nederlands en rekenen vast te stellen. Een steeds groter aantal studenten behaalt het verwachte niveau 2F voor Nederlands of zit daar dichtbij. De resultaten voor rekenen zijn beduidend slechter; het aantal studenten dat onder de maat scoort, neemt bovendien sinds jaren weer toe. De resultaten van de instaptoets rekenen blijven daarmee aanleiding tot zorg over de haalbaarheid van de referentieniveaus voor deze groep studenten. De studenten die deelnemen aan de examens Nederlands scoren goed, al valt er op het onderdeel 'leesvaardigheid' nog wat te verbeteren; onze doelstelling is om de discrepantie op niveau 4 tussen CE en IE te verkleinen.

Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau heeft gehaald (cijfer 5,5 of hoger) voor Nederlands (CE en IE) en rekenen (eindcijfer) (uitgesplitst naar opleidingsniveau en examenniveau)

		Nederlands				Rekenen		
	Aantal studenten	CE > 5,5	CE < 5,5	IE > 5,5	IE < 5,5	Eindcijfer > 5,5	Eindcijfer < 5,5	
Niveau 2	2020	76	68	8	76	0	13	63
	2021	78	75	4	78	0	15	63
	2022	76	69	7	76	0	14	64
		Nederlands				Rekenen		
	Aantal studenten	CE > 5,5	CE < 5,5	IE > 5,5	IE < 5,5	Eindcijfer > 5,5	Eindcijfer < 5,5	
Niveau 3	2020	64	61	3	63	1	44	20
	2021	55	50	5	55	0	39	16
	2022	54	51	3	54	0	29	25
		Nederlands				Rekenen		
	Aantal studenten	CE > 5,5	CE < 5,5	IE > 5,5	IE < 5,5	Eindcijfer > 5,5	Eindcijfer < 5,5	
Niveau 4	2020	872	646	226	810	62	396	476
	2021	912	686	226	858	54	402	510
	2022	860	653	207	820	40	330	530

Aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands

Schoolbreed is 44% van de studenten positief over de lessen Nederlands ('goed' of 'heel goed', JOB-monitor). Er zijn wel grote verschillen tussen de teams en docenten. Het GLR heeft al lange tijd het beleid dat docenten Nederlands specifiek een bevoegdheid Nederlands moeten hebben of aan het halen zijn om les te mogen geven in dit vak.

Aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen

Schoolbreed is 41% van de studenten positief over de lessen rekenen ('goed' of 'heel goed', JOB-monitor). Wel zijn er flinke verschillen tussen de teams en de docenten. Het GLR heeft al lange tijd het beleid dat docenten rekenen specifiek een bevoegdheid wiskunde moeten hebben of aan het halen zijn om les te mogen geven in dit vak.

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

Diagnose: in de eerste schoolweken zorgt de school ervoor dat iedere eerstejaarsstudent een RNT/TNT toets maakt om een concrete diagnose te hebben. Het GLR faciliteert structureel een open werkplaats voor studenten waar extra hulp en begeleiding

geboden wordt op de AVO-vakken.

Doelstelling 3.2 – De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Visie van instelling en/of onderwijsteams op burgerschapsonderwijs

We willen op het GLR dat burgerschap aansluit bij de actuele thema's in de maatschappij. We willen studenten een verantwoordelijke, open en kritische houding als burger aanleren, zodat zij goed uitgerust zijn om in de toekomst op een respectvolle, open en kritische manier mee te kunnen doen aan de samenleving, wat een bijdrage levert aan de sociale veiligheid. We doen dit door een afwisselende mix te bieden van kennisoverdracht, groepsdiscussies (kritisch denken/visievormen/waardenoverdracht) en excursies, waarbij we recht doen aan de verschillende doelgroepen en diversiteit van studenten. De vier dimensies: politiek-juridisch, economisch, sociaal-maatschappelijk en vitaal burgerschap zijn hierbij leidend.

Ons burgerschapsonderwijs is het afgelopen jaar geëvalueerd en doorontwikkeld. Er is een duidelijke visie op burgerschapsonderwijs en bestaat op het GLR bij alle opleidingen uit meerdere elementen: naast het 'vak' burgerschap vallen ook de FIT (keuze-)modules en het LOB programma 'Mijn Profiel' hieronder.

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

Al het onderwijs dat we tot burgerschap rekenen, wordt gegeven of begeleid door professionele hbo-gechoolde medewerkers. Het vak burgerschap wordt gegeven door docenten met een afgeronde hbo-lerarenopleiding maatschappijleer of een PDG in deze richting. Dit betekent onder meer dat een docent een geschiktheidsverklaring heeft in combinatie met het getuigschrift pedagogisch-didactische scholing WEB (pdg). Daarnaast moet de docent beschikken over voldoende vakkennis en kennis van de sector waarvoor hij studenten opleidt. De docent moet de historie van de ontwikkelingen in de sector (nationaal en internationaal) kennen en erover kunnen lesgeven, zodat hij de studenten breder en toekomstbestendig naar het toekomstig beroep kan laten kijken. De docenten burgerschap volgen regelmatig nascholing en nemen deel aan interne en externe netwerken voor burgerschap. De FIT-modules worden gegeven door een hbo-gechoolde sportdocent en een hbo-gechoolde schoolmaatschappelijk werker. Voor 'Mijn Profiel' worden docenten specifiek als profielcoach getraind om deze gesprekken te kunnen voeren.

De manier waarop we de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap monitoren

Het burgerschapsonderwijs wordt afgesloten door een combinatie van toets/portfolio/aanwezigheid. Om het burgerschapsonderwijs te evalueren en te verbeteren, maken we gebruik van feedback van studenten.

Doelstelling 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.

Ondanks een aanzienlijke instroom van onderwijzend personeel is er regionaal een personeelstekort. Vacatures krijgen minder reacties en blijven langdurig openstaan. Een andere trend in onderwijs is de groei van het aantal zzp'ers: 13% van de beroepsbevolking werkt als zzp'er en deze groep is groeiende.

Instroom van nieuw onderwijspersoneel bij GLR

In de periode van 1 januari 2021 tot 1 mei 2023 zijn in totaal 116 medewerkers ingestroomd, waaronder 51 docenten en instructeurs (onderwijspersoneel). Alle vacatures zijn ingevuld gedurende deze periode. Het lukt het GLR voorsnog om aan geschikt personeel te komen. Hoewel het merkbaar lastiger is om gekwalificeerd personeel aan te trekken, is er geen sprake van personeelstekorten binnen het onderwijspersoneel van het GLR. Toch gaat het GLR een aantal nieuwe instrumenten inzetten. In mei 2023 is een nieuwe campagne gestart. Daarbij hebben we ingezet op employer branding met de slogan 'Werken bij het GLR, de baan die je bent'. Daarnaast hebben we een voorlichtingsbijeenkomst georganiseerd voor mensen die interesse hebben voor het werken in het onderwijs en specifiek bij het GLR (Werken bij-event). De bijeenkomst werd met ruim 130 geïnteresseerden goed bezocht.

Uitval onder startend onderwijspersoneel

Van de 116 nieuwe medewerkers tussen 1 januari 2021 tot 1 mei 2023 zijn inmiddels 22 medewerkers uitgestroomd (19,0%). Van de 51 nieuwe docenten en instructeurs zijn inmiddels 9 medewerkers uitgestroomd (17,6%). Een aantal van deze medewerkers was tijdelijk in dienst, in het kader van NPO-gelden.

Mate waarin onderwijspersoneel met een dienstverband van 0-2 jaar in de komende jaren graag bij de instelling blijft werken (instellingsniveau).

Uit het tussentijds MTO-light dat wij in het najaar van 2022 hebben uitgevoerd, waren er 27 OP'ers korter dan 2 jaar in dienst. 23 (85%) daarvan geven aan graag de komende jaren bij het GLR te blijven werken.

Begeleiding aan startend onderwijspersoneel

We hebben een inwerkprogramma voor onderwijspersoneel geformuleerd, waarin de begeleiding van nieuwe collega's is beschreven. Het doel van de begeleiding van nieuwe (startende) collega's op het GLR is om hen een positieve start in het onderwijs en/of op onze school te geven, wat inhoudt dat ze zich welkom, gezien en gehoord voelen. Zo kunnen zij zich met vertrouwen blijven ontwikkelen binnen de school en het onderwijs. Hiermee willen we bereiken dat zij zich (eventueel) voor langere tijd aan het GLR willen verbinden en dat zij aansluiting vinden bij de visie en kernwaarden van de school. Belangrijke onderdelen van het inwerkprogramma zijn de introductiedag, intervisie en de '100 dagen lunch'. Tijdens deze lunch vragen we aan de nieuwe medewerkers hoe zij het introductieprogramma hebben ervaren en wat we in de toekomst kunnen verbeteren.

Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel

Op het GLR wordt onderwijs gegeven door instructeurs en docenten. Zij worden daarbij ondersteund door onderwijsassistenten. Instructeurs die dat willen, mogen een de lerarenopleidingen volgen.

Voor docenten hanteren we de salarismix (zie hieronder). Zij kunnen hun werkzaamheden verrijken met onderzoeksprojecten, onderwijsprojecten en taakdifferentiatie zoals zitting nemen in de examencommissie, leertrajectvoorzitter, vertrouwenspersoon, studentcoördinator. Daarbij is er volop ruimte voor passende scholing.

Inschaling van onderwijspersoneel (docenten en instructeurs) en beleid voor doorgroeimogelijkheden voor de klas

Sinds 2015 kennen wij een specifieke salarisschaalsystematiek (mede ondersteund door de 'randstadgelden'). Het uitgangspunt hierbij is dat voor docerend personeel een salarismix wordt gehanteerd: 25% LB, 65% LC en 10% LD. Voor zowel het vmbo als het mbo zijn deze streefcijfers van toepassing. Omdat er rond de zomer veel verschuivingen zijn in het personeelsbestand, kijken we rond de peildatum 1 oktober hoe het er met de cijfers voorstaat en of er – met terugwerkende kracht van 1 augustus – alsnog een aantal bevorderingen moeten worden gedaan om de afspraak na te komen (dit verklaart de kleine verschillen met onderstaande tabel welke gebaseerd is op peildatum 21 juni 2023). Om voor een promotie in aanmerking te komen zijn er in overleg met de OR

procedures opgesteld. Hierin opgenomen zijn de voorwaarden om te kunnen promoveren; benodigde bevoegdheid, positieve beoordeling op het uitgebreide competentieprofiel en geschiktheid (aantoonbaar dat de bijbehorende werkzaamheden uitgevoerd kunnen worden). Deze voorwaarden worden conform de regeling onafhankelijk van beschikbare ruimte getoetst.

Totale cijfers GLR en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen (DUO open data 21 juni 2023)

Leeftijdsklasse	LB 2020	LB 2021	LB 2022	LC 2020	LC 2021	LC 2022	LD 2020	LD 2021	LD 2022
1	94,7 %	82,7 %	89,9%	5,3 %	17,3%	10,1 %			
2	38,3 %	31,9%	45,4%	61,7%	68,1 %	54,6%			
3	26,1%	31,9%	33,9%	71,0%	66,6%	64,6%	2,9%	1,5%	1,5%
4	16,1%	15,6%	24,7%	64,2%	61,7%	57,7%	19,6%	21,4%	16,2 %
5	4,2%	4,5%	5,9%	72,4%	67,0%	66,8%	23,5%	28,5%	27,3%
Totaal	27,7%	26,9%	32,4%	62,4%	62,1%	58,3%	9,9%	10,6 %	8,8%

NB het GLR hanteert de actuele aantallen in haar eigen personeelssysteem en heeft afspraken met OR om op basis van deze AFAS-cijfers te sturen.

Ervaren werkdruk onderwijspersoneel

In het najaar van 2022 is er een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) gedaan. Met een deelname van 73% van de medewerkers kunnen we constateren dat er, net als bij de laatste MTO in 2020, een hoge respons is waardoor de betrouwbaarheid van de uitkomsten hoog is. Overall is het beeld positief met vrijwel alleen scores op of boven het gemiddelde van de schaal (hoger dan 3 op een 5 puntsschaal). Het is goed te zien dat over het algemeen de medewerkers (zeer) tevreden zijn over hun werk met hoge scores voor de inhoud van het werk, de duidelijkheid over de rol, de resultaten, de (veilige) arbeidsomstandigheden en de ruimte die ze hebben om invulling te geven aan hun werk. Naar aanleiding van de aanpassingen in de organisatiestructuur in 2021-2022 was het bovendien goed om te zien dat men in hoge mate tevreden is met de direct leidinggevende en dat dit ook substantieel gegroeid is ten opzichte van 2020.

Voor het punt van de hoge werkdruk bij het onderwijspersoneel (OP) blijft aandacht vragen. Met 45% respondenten die de werkdruk te hoog of veel te hoog ervaren, zien we weliswaar een daling van 10% ten opzichte van 2020, maar het is nog steeds een fors percentage. We kunnen dit overigens niet los zien van een flinke stijging van het (langdurig) ziekteverzuim in 2022/sinds de pandemie. De andere 55% geeft de werkdruk aan als te laag (3%) of goed (52%). In 2017 hebben we in overleg met de OR een actieplan – ‘Werkdrukplan – opgesteld dat tot en met 2024 loopt en jaarlijks bijgesteld wordt. Het huidige plan wordt doorgezet en voor zomer 2023 kijken we of we aanvullende maatregelen moeten nemen (evaluatie werkdrukplan) en in welke mate we in de jaarplannen voor komende jaren extra stappen kunnen zetten.

Professionaliseringsbeleid van de instelling

Voor de kwaliteit van het onderwijs en de wendbaarheid van de organisatie is scholing op het GLR van groot belang. Docenten krijgen in hun jaartaak daar bovengemiddeld tijd en middelen voor. Er is veel ruimte voor scholing in de vorm van cursussen en het bezoeken van beurzen en symposia, maken van studiereizen etc. Naast een aantal basisuren die elke docent krijgt, kan de docent bij de teamleider verzoeken de scholingstijd te verhogen. Wanneer van deze mogelijkheid geen gebruik wordt gemaakt, wordt de docent geacht andere werkzaamheden in deze uren te doen. Het GLR volgt het professionaliseringsstatuut van de mbo.

Tevredenheid van onderwijspersoneel over ontwikkelingsmogelijkheden

Van de 143 medewerkers die de vraag over de ontwikkelingsmogelijkheden in de school in het meest recente MTO light hebben beantwoord, geven 96 personen aan voldoende mogelijkheden te hebben om zich verder te ontwikkelen (67%). Uit de gesprekken naar aanleiding van het MTO is wel gebleken dat docenten het lastig vinden om de tijd ervoor te nemen, ondanks dat het in hun jaartaak is opgenomen. Het onderwijs aan studenten loopt immers gewoon door en de (incidentele en gefragmenteerde) opvang van lessen moet veelal intern plaatsvinden.

Doelstelling 3.4 – Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken

Op het gebied van onderzoek en innovatie werken we in de regio aan de positionering van volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. De landelijke overheid stimuleert dit met verschillende subsidieregelingen (RIF, 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	Lopend
Albeda	Betekenisvol werken & leren in Hospitality	Lopend
Albeda	Gelijke kansen	Lopend
Albeda/Zadkine/TCR	Kunst en Cultuuronderwijs	Oriëntatie
Albeda/Zadkine/ROC Mondriaan	Social work	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.

De huidige positie van mbo-onderzoek is nog niet volwaardig. 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 platform 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.

Positie van onderzoek en innovatie op het GLR

Om de technologische innovatiekracht van het GLR te versterken, hebben we in 2019 een eigen expertisecentrum opgericht, waarbij de rol van technologische innovator is ontwikkeld. Met de komst van ons expertisecentrum hebben we de aandacht voor de technologische ontwikkelingen in ons vakgebied media, entertainment en technologie voor de middellange- en lange termijn geborgd. Dit heeft inmiddels al geleid tot aanvulling en aanpassingen in de faciliteiten en het onderwijs op het GLR. In de volgende planperiode wordt het expertisecentrum uitgebreid tot een volwaardig practoraat; er is inmiddels een programmamanager aangesteld om dit te realiseren. Deze programmamanager gaat de innovatie, onderwijs en technologie nog meer met elkaar verbinden en, samen met een practor, het als practoraat verder uitbouwen tot een herkenbare entiteit met structurele samenwerkingsverbanden en actieve kenniscommunity met het bedrijfsleven en kennispartners voor onderzoek, kennisontwikkeling en innovatieve projecten in de wereld van MET.

Mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen (denk hierbij aan het RIF, deelname aan onderzoeken, betrokkenheid bij Centres of Vocational Excellence of aan de mate waarin digitalisering benut wordt in het onderwijs).

In samenwerking met een groep van internationaal samenwerkende scholen zetten we onderzoekprojecten op, bijvoorbeeld het project DOCE. Dit project gaat over hoe je lessen met betrekking tot creativiteit online kunt aanbieden.

Het GLR is betrokken bij de RIF aanvraag OASIS (vervolg op de Metaverse Werkplaats in Hilversum) en onderzoekt hoe onze school hier kan samenwerken met andere aangesloten vakscholen en bedrijven. Er is inmiddels een netwerk gerealiseerd van meer dan twintig (media)bedrijven en meer dan vijf netwerkpartijen (ClickNL, Media Perspectives, Dutch Game Garden, DutchXR, Lerend Netwerk UTA, Beeld & Geluid, Media Park Enterprise) die gezamenlijk grote meerwaarde zien in een samenwerking met het consortium van vakscholen.

- Er leeft een gezamenlijke ambitie (why): Het gezamenlijk opleiden van voldoende technisch-creatief talent voor de media- en game-industrie van de toekomst;
- Ze zien een gezamenlijke aanpak (how) voor: Instroom talent, Leven Lang Ontwikkelen en Vak-innovatie;
- En er leven ideeën over gezamenlijke activiteiten (what): leren door met elkaar te experimenteren en te maken; en het delen van kennis en faciliteiten (Academy, Business & Community).

Bestaande practoraten en kansen voor nieuwe practoraten

Op het GLR hebben we vooralsnog geen practoraten die voldoen aan de beschrijving practoraat zoals bedoeld in deze werkagenda. Maar met het huidige expertisecentrum is er een goede basis om in 2024 een eerste practoraat op te zetten, in te schrijven bij de stichting voor MBO practoraten en een practor aan te stellen. Dit betreft een practoraat dat past bij onze sector en het MET-vakgebied. Voor een meer onderwijskundig en op didactiek gericht practoraat zien wij ook mogelijkheden, maar dat stemmen we graag af met onze partnerscholen in de regio, zoals beschreven hierboven in de regio-analyse.

We doen onderzoek naar hoe de samenwerking met SintLucas op het gebied van het onderwijsaanbod, het curriculum en de innovatiekracht kan plaatsvinden. De onderwijsinstellingen liggen in elkaars verlengde, en geografisch voldoende van elkaar verwijderd om niet in elkaars vaarwater te zitten. Deze samenwerking vindt plaats onder de noemer The Creative Connection.

Beschrijving van de excellentiemogelijkheden voor studenten

Het excellentieonderwijs op het GLR kent veel variaties. Het gaat bijvoorbeeld om internationale projecten, de Summerschool, de Masterclass, Bridging Course, de deelname aan wedstrijden en certificeringen. Extra veel waarde hechten we aan opleidingsoverstijgende excellentieprojecten, waarbij studenten van verschillende opleidingen met elkaar samenwerken binnen een beroepsgerichte opdracht of project. Naast het excellentieonderwijs heeft het GLR diverse groepen en (sociale) clubjes voor studenten die met een bepaald onderwerp aan de slag willen, zoals de textielclub, de debatclub, de boekenclub en de cartoonclub.

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

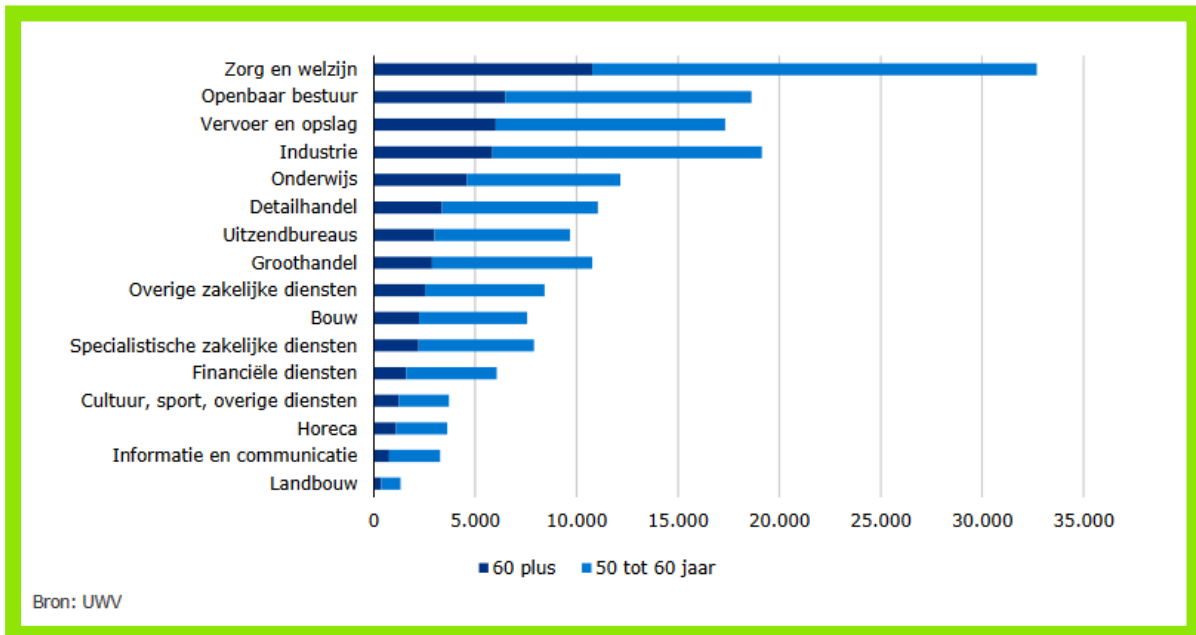
Het aanbod aan extra cursussen, clubjes en excellentieprojecten is in 2022 samengevat in een speciale publicatie – het GLR+ aanbod – om zo voor de studenten meer overzicht te creëren. Het totaal aantal studenten dat deelneemt aan een excellentieprogramma houden we niet bij, maar om een indruk te geven:

- 35 studenten van Podium- en Evenemententechniek en Creatieve Productie namen deel aan de VCA-training en hebben deelgenomen aan het examen hiervan.
- 127 studenten hebben deelgenomen aan diverse certificeringen op onder andere Adobe-pakketten en Bedieningsvakman Mechanische Trekkenwand.
- 51 tweedejaars bol- studenten hebben hun Cambridge C1 of C2 training succesvol afgesloten met een internationaal erkend certificaat. In het najaar van 2022 zijn er weer 31 studenten van start gegaan met de examentraining C1 of C2.
- 244 studenten hebben deelgenomen aan overige excellentieprogramma's, zoals de Masterclass, Summerschool en Parrot. Deze staan hieronder beschreven. Daarnaast zijn er vier grote opleidingsoverstijgende projecten georganiseerd.

8.2 BIJLAGES REGIO-ANALYSE

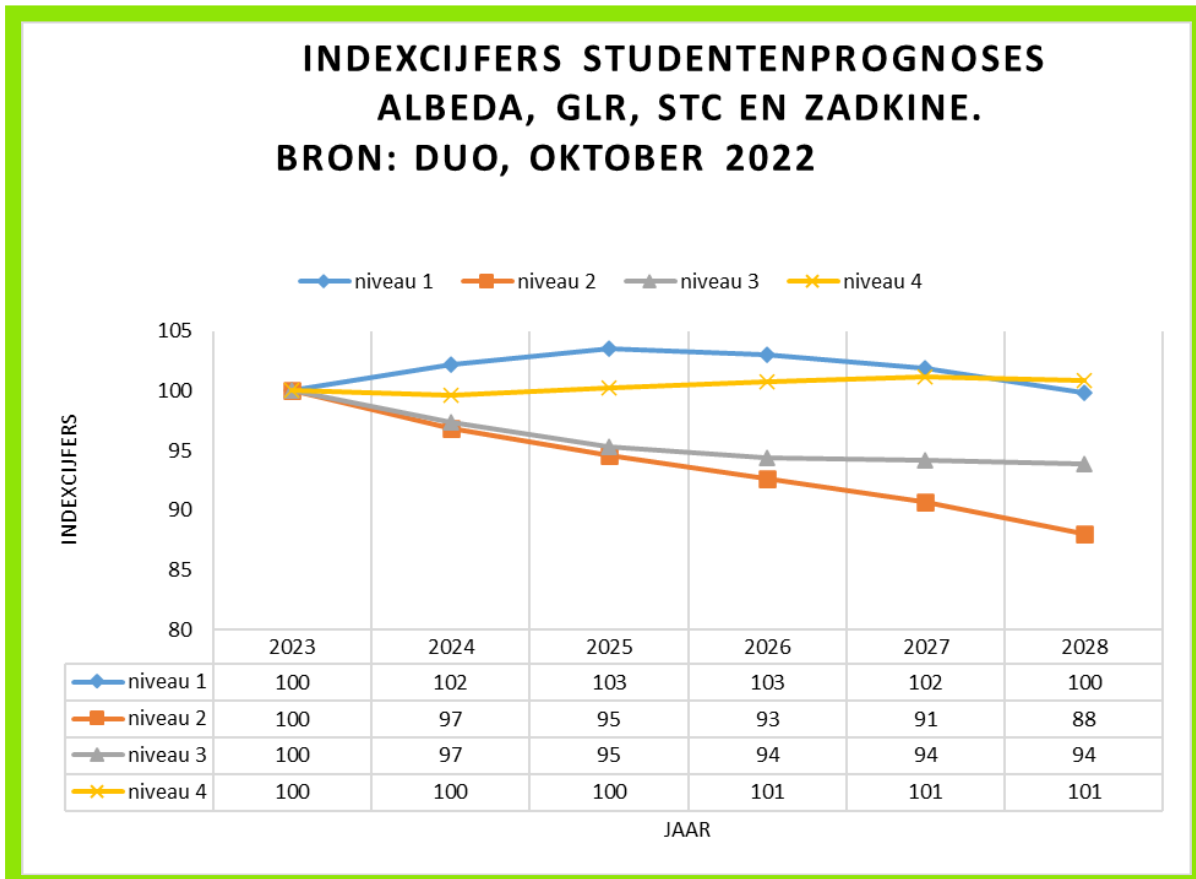
8.2.1 VERGRIJZING BEROEPSBEVOLKING

Figuur: Vergrijzing beroepsbevolking naar sector



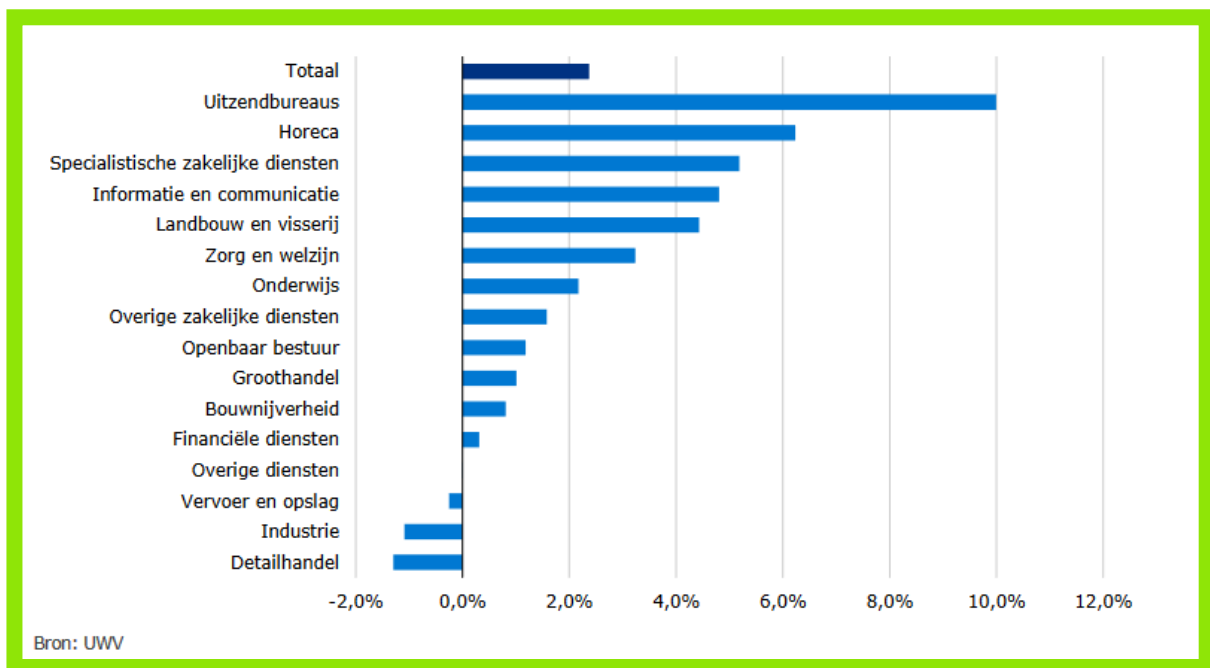
8.2.2 INDEXCIJFERS STUDENTENPROGNOSES PER NIVEAU

Figuur: studentenprognoses per niveau



8.2.4 ONTWIKKELING WERKNEMERSBANEN

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



8.2.5 TABELLEN VERSTERKEN VAN DE AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

Tabel 2.1: Aansluiting opleiding en werk (12u) van mbo-*gediplomeerden* (2019/20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021. In de tabel staat het percentage gediplomeerden 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.

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	% aansluiting		
			schatting	ondergrens	bovengrens
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
	Techniek en procesindustrie	Zadkine	Infratechniek	76	63
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

Opmerking: in het bronmateriaal van DUO wordt applicatieontwikkeling ook software development genoemd en Ict en mediabeheer wordt IT-systems and devices genoemd.

Domein	Instellingsnaam	Beroepsopleiding	% aansluiting		
			Schatting	ondergrens	bovengrens
Transport,	STC	Binnenvaart	73	60	85
scheepvaart en	STC	Goederenvervoer	48	32	64
logistiek	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	.	.	.
Zorg en 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: Bron: CBS/OCW, SVO 2021

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).

In de kolom schatting staat het percentage gediplomeerden 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.

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.

Do	Beroepsopleiding	Uitstro dip+o	Werk > 12u p	AM regio
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
	procestechniek	40	30	75
	service- en onderhoudstechniek	110	80	73
	werktuigkundige installaties	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
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

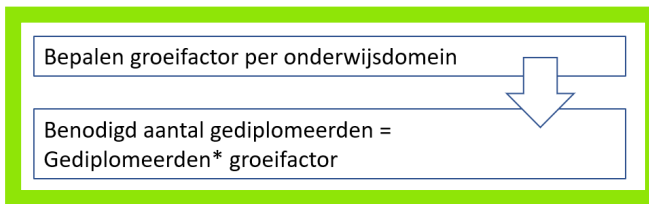
AM-regio= Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer in 2019/2020. Het aandeel betreft een percentage: $\text{werk/uitstroom} \times 100$, Bewerking Albeda. Aandachtspunt is de meetperiode van 3 jaar geleden en de invloed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

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.							

8.2.6 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.



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.

Afleiding van de groeifactoren voor de opleidingsdomeinen

Onderwijsdomein	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%	<i>Drie bronnen:</i> 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 arbeidsmarktvaart 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 tental. Deze aanpak is in lijn met de methodologie die het Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS) hanteert.

<i>Instream studenten in de geselecteerde opleidingen, totalen en uitgesplitst tussen nieuwe inschrijvingen en switches vanuit andere opleidingen.</i>				
	Instream		Switchers (inkomend)	
	2021/2022	2022/2023*	2021/2022	2022/2023*
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
Procestechniek	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

8.2.7 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.

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.

8.2.9 BRONNENLIJST

Bronnenlijst GLR

- A&O Fonds Grafmediabranche, *economische ontwikkelingen*, 2021
- Cinop, *Toekomstscenario's voor het beroepsonderwijs*, 2020
- Convenant *HOBOKEN*, 2023
- Gemeente Rotterdam, *Beleidsvisie creatieve industrie*, 2019
- Gemeente Rotterdam, *De Film- en Mediavisie 2019-2022*, 2019
- Gemeente Rotterdam, *Economische verkenning Rotterdam*, 2021
- GLR *Strategisch personeelsplan GLR, 2023 - 2026*, 2023
- GLR, *Alumnibeleid 2019-2022*, 2019
- GLR, *Beleid Beroepsstages en gastdocentschap*, 2018
- GLR, *Beleid topsport*, 2023
- GLR, *Cultuurkaart*, 2023
- GLR, *Herijking onderwijsmodel*, 2023
- GLR, *Jaarverslag 2022*
- GLR, *Manifest Iedereen gelijkwaardig*, 2019
- GLR, *Protocol ongewenst gedrag*, 2018
- GLR, *Strategisch beleidsplan, 2023-2026*
- GLR, *Roadmap Innovatiebureau Tomorrow, Today*, 2019
- GLR, *Visie en ambitie Burgerschap*, 2022
- GLR, *Visie op LOB*, 2021
- GLR, *Visie op rekenen*, 2021
- GLR, *Visie, uitgangspunten & examinering*, 2023
- GLR, *Werkdrukplan*, 2021
- Inspectie van het Onderwijs, *Vierjaarlijks onderzoek*, 2023; en overige onderzoeken o.a. JOB mbo, BPV, schoolverlatersonderzoek, MBO scan, MTO light
- KBA-consortium, Elmers, T., e.a., *Vandaag is het 2040, deel 1*, 2023
- Kenniscentrum Creating 010, Gijsbertse, D. e.a.(red), Hogeschool Rotterdam, *Hoger Beroepsonderwijs in 2030*, 2020
- Kenniscentrum Creating 010 Hogeschool Rotterdam, P. Rutten, e.a., *Rotterdam Monitor Creatieve Industrie*, 2018
- Kennisnet, *Meerjarenkoers 2019-2020*
- Kennisnet, *Technologiekompas 2019-2020*
- MBO Raad, praatplaat *Strategisch meerjaren perspectief*, 2023
- MBOin2023, Amersfoort, W. van, e.a., *eindrapportage fase 2 voor een toekomstperspectief op het beroepsonderwijs in 2030*, 2021
- Mediaperspectives, *Monitor Creatieve industrie*, 2019
- NL AI Coalitie, *De kunst van AI voor iedereen*, 2021
- NRO, *Kennisagenda voor het onderwijs*, 2022
- OCW kernrapport 'Vandaag is het 2040'
- Rutten, P., *Creatieve hefboom voor samenleving en economie: de potentie van de creatieve en culturele sector*, 2022
- Rutten, P., *Waarde van beeld, beeld van waarde: de economische waarde van beeld in Nederland*, 2023
- SEOR, *Toekomst van Werk*, 2019
- Sterk beroepsonderwijs, *Samen op weg - naar een naadloze aansluiting vmbo-mbo*, 2021
- TNO, *Skills gevraagd*, 2021
- UWV, *ICT in beeld*, factsheet augustus 2023
- WWR, *Het betere werk. De nieuwe maatschappelijk opdracht*, 2020

Bronnenlijst Regioanalyse

- <https://geletterdheidinzicht.nl/dashboard>.
- "Regio in beeld Rijnmond", november 2022.
- Aanvalsplan schoolverlaters

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

8.3 BIJLAGE OVERZICHT INDICATOREN

Overzicht indicatoren	0-meting	Ambitie 2027	Afhankelijkheden
Prioriteit 1: Bevorderen van kansengelijkheid			
1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Rotterdam			
Student is tevreden op het GLR	7,4	7,5	
Elke student heeft (een vorm van) internationale ervaring	50%	80%	Is afhankelijk van belangstelling van student; 0-meting is schatting, 2024 vindt definitie op basis van Nuffic uitgangspunt plaats zodat het jaarlijks vergelijkbaar vastgesteld kan worden.
Alle (eerstejaars) studenten kunnen deelnemen aan een Rotterdam Introductiedag	0%	100%	Collega scholen, Gemeente en bedrijfsleven
1.2 Verbeteren studentenwelzijn			
Student voelt zich veilig op GLR	85%	85%	Aandeel respondenten dat 'ja' of 'ja, zeker' antwoordt op de vraag 'Voel je je veilig op school?'
Student voelt zich veilig op leerbedrijf	x	85%	Nieuwe indicator ministerie/JOB
Afname studenten met (zeer)slechte mentale en fysieke gezondheid	19%	<15%	Nieuwe indicator ministerie/JOB (0-meting nav NPO evaluatie)
1.3: Begeleiding onderwijs Niveau 2 en VSV			
VSV cijfer; minder vsv'ers (DUO) instellingsniveau	5,1%	≤ 4,5%	eenduidige inventarisatie en beschikbaarheid gegevens en sterk afhankelijk van landelijke tendens
Niveau 2	5,0%	≤ 4,5%	Omdat niv2 en niv3 slechts een beperkte doelgroep is kan 1 vsv'er meer of minder direct grote percentuele gevolgen hebben.
Niveau 3	7,0%	≤ 4,5%	
Niveau 4	5,0%	≤ 4,5%	
Student is tevreden over begeleiding tijdens opleiding (JOB) instellingsniveau	53% positief	>55%	
begeleiding niveau 2	61%	65%	Omdat niv2 en niv3 slechts een beperkte doelgroep is kunnen percentages met enkele deelnemers grote percentuele gevolgen hebben.
begeleiding niveau 3	67%	70%	
begeleiding niveau 4	51%	55%	
Percentage niveau 2 student dat jaar na afstuderen werk heeft is gestegen	58%	>60%	GLR heeft zeer kleine aantallen niveau2 studenten, rapportage alleen bij >20 studenten
1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Voor opleidingen relevant ihkv maatschappelijk opgaven,.			
VMBO>MBO Startersucces, na eerste jaar MBO	79%	82%	gewogen gemiddelde van de opleidingen Mediavormgeven, AV-productie, IT-systems & Devices en Software Development vanuit VMBO
MBO>HBO Startersucces, na eerste jaar HBO	83%	85%	gewogen gemiddelde van vanuit GLR -opleidingen Mediavormgeven, AV-productie, IT-systems & Devices en Software Development
1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's			
Laaggeletterdheid in de regio	-	-	GLR heeft met haar niveau 4 studenten een veel lager percentage en zet hier niet specifiek op in, doet wel mee met regiorapportage.
Prioriteit 2: Versterking van aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt			
2.1 Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid.			

Student positief over hulp van school bij keuze verder leren of werken	29%	≥35%	
2.2 Kwalitatief goede stageplek en uitbannen stagediscriminatie			
Student is tevreden over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage of leerbaan.	38%	≥ 45%	
Student is over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.	62%	≥ 65%	
Iedere student ontvangt passende stagevergoeding.	-	95%	Er bestaat nog geen nulmeting; ambitie is 100% maar student houdt vrije keuze (mits aan eisen voldoet) en er zijn zorgstudenten waarvoor vergoeding niet reëel is.
Prioriteit 3: Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie			
3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter			
Student is tevreden over lessen NL bij het GLR.	44%	50%	
Student is tevreden over Rekenonderwijs bij het GLR.	41%	45%	
Verschil tussen IE- en CE-geslaagden Nederlands wordt verkleind	19%	<10%	Afhankelijkheid van instapniveau (vooropleiding)
niveau 2	9%	<8%	
niveau 3	6%	<5%	
niveau 4	19%	<10%	
3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter			
Student is tevreden over Burgerschapsonderwijs bij het GLR	X		<i>Hier wordt, op initiatief van OCW, na de planvorming een nieuwe indicator opgenomen in een bestaand of nieuw meetinstrument. Instellingen hoeven deze indicator pas mee te nemen in de jaarverslagen zodra deze indicator beschikbaar is.</i>
3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk (aandacht voor werkdruk en carrièreperspectief)			
Medewerkerstevredenheid GLR is vergelijkbaar gebleven of stijgen	76%	≥ 80%	
Onderwijspersoneel is tevreden over ontwikkelmogelijkheden.	67%	≥ 70%	
Onderwijspersoneel ervaart minder werkdruk	44%	35%	
Inschaling conform afspraken docenten en instructeurs			
	LB	25%	25%
	LC	65%	65%
	LD	10%	10%
Tevredenheid onderwijspersoneel met dienstverband tussen 0 en 2 jaar wil graag bij GLR werken	85%	≥ 85%	<i>Conform afspraken wordt gekeken op 1 oktober van het jaar, bij afwijking wordt correctie gemaakt.</i>
3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken			
Aantal lopende practoraten	0	1	Bereidheid en medewerking bedrijfsnetwerk en kennispartners
Aantal practoraten in oprichting	0	1	

8.4 BIJLAGE DRAAGVLAK SAMENWERKING MET INTERNE EN EXTERNE STAKEHOLDERS

Datum	Activiteit
13 november 2021	Voorstel aan het managementteam voor het proces strategisch beleidsplan 2023-2026
30 november 2021	Informereren van de OR over het proces strategisch beleidsplan 2023-2026
8/15 november 2021	Informereren van de RVT over het proces strategisch beleidsplan 2023-2026
18 januari 2022	Denksessie 1 met een afvaardiging OR, CSR, Medewerkers, bedrijven Onderwerp: Wat zijn relevante trends en factoren voor het GLR bij het nadenken over strategie?
7, 8, 14 en 16 februari 2022	Vier 'Inspire me' sessies voor medewerkers, alumni en bedrijven over de ontwikkelingen in de creatieve industrie, jongerencultuur, de arbeidsmarkt van morgen, maatschappelijk trends en toekomstscenario's.
11 februari 2022	Denksessie 2 met een afvaardiging OR, CSR, medewerkers, bedrijven, Managementteam, CvB onderwerp: Reacties op de input van denksessie 1: Trends, factoren en meerwaarde GLR. Nadenken over de ambities op de thema's.
22 februari 2022	Denksessie 3: Aanscherpen opbrengst denksessie 1 en 2 door managementteam, teamleiders, sleuteldocenten afvaardiging OR en CSR
24 februari 2022	Inspiratiesessie d.m.v. een TechJam; een interactief online event geheel gericht op innovatieve digitale mediaconcepten, producten, trends en ontwikkelingen met m.m.v. innovatieve bedrijven. Voor studenten, alumni, medewerkers, en bedrijven
15 maart 2022	Denksessie 4: uitwerking strategische ambities; trends en factoren, meerwaarde met het Managementteam en het CvB.
22 maart	Inlooppizza sessie voor alle medewerkers om feedback op de concepten te geven (locatie vmbo)
23 maart 2022	Inlooppizza sessie voor alle medewerkers om feedback op de concepten te geven (locatie mbo)
31 maart 2022	Rondetafelgesprekken van CvB en MT met bedrijven en alumni
4 april 2022	Denksessie 5: Koerskaart met de 5 ambities bespreken met CvB en kernteam SBP
11 april 2022	Heidag SBP met MT/CvB; concretiseringsactie
13 april 2022	Overleg Albeda, Zadkine, STC en GLR over regio ambities kwaliteitsagenda
17 april 2022	Overleg Albeda, Zadkine, STC en GLR over regio ambities kwaliteitsagenda
25 april 2022	Eerste vertaling SBP naar A3 2023-2024
8 mei 2022	Overleg Albeda, Zadkine, STC en GLR over regio ambities kwaliteitsagenda
12 mei 2022	Overleg Albeda, Zadkine, STC en GLR over regio ambities kwaliteitsagenda
16 mei 2022	Thema overleg over de kwaliteit van het onderwijs MT/CvB
23 mei 2022	Vervolg vertaling SBP naar A3 2023-2024
30 mei 2022	Overleg Albeda, Zadkine, STC en GLR over regio ambities kwaliteitsagenda
1 juni 2022	Afstemmingsoverleg gemeente
21 juni 2022	Informereren / update/ feedback ondernemingsraad SBP
27 juni 2022	CSR wordt voorgelicht over het strategisch beleidsplan en krijgt procesupdate

29 juni 2022	Informereren / update/ feedback RVT SBP
5 september 2022	Denksessie 6: Denksessie met afdelingshoofden en teamleiders onderwerpen: invulling en uitwerking 22 actiepunten
8 september 2022	Rondetafelgesprek met alumni/ bedrijven
12 september 2022	Denksessie 7: docenten mbo en vmbo onderwerpen: invulling en uitwerking 22 actiepunten
29 november 2022	De OR adviseert positief over het Strategisch beleidsplan 2023-2026
22 december 2022	Goedkeuring en implementatie strategisch beleidsplan RVT
9 januari 2023	Presentatie strategisch beleidsplan aan medewerkers GLR
Januari-februari -maart 2023	CvB gaat alle onderwijs- en stafafdelingen langs om input op te halen voor de cultuurkaart
27 maart 2023	Denksessie over cultuur met medewerkers, afvaardiging OR, CSR, teamleiders, MT, afdelingshoofden
19 april 2023	Informereren RvT over de werkagenda en stagepact
8 mei 2023	Informereren CSR over de werk- en kwaliteitsagenda
9 mei 2023	Informereren OR over de werk- en kwaliteitsagenda
8 juni 2023	Bespreken en input maatregelen en acties kwaliteitsagenda met alle teamleiders
19 juni 2023	Informatie over de werk/kwaliteitsagenda en cultuurkaart verzoek om input van de CSR
20 juni 2023	Informatie over de werk/kwaliteitsagenda en cultuurkaart verzoek om input van de OR
28 juni 2023	Bespreking cultuurkaart RvT
16 augustus	Bespreking acties Kwaliteitsagenda MT
19 augustus 2023	Presentatie cultuurkaart aan medewerkers van het GLR
12 september 2023	Toelichting Kwaliteitsagenda OR en CSR
13 september 2023	Informereren RvT over voorgenomen besluit CvB, horende OR en CSR
19 september 2023	Instemming OR en CSR
25 september 2023	Vaststellingsbesluit CvB