



KWALITEITSAGENDA 2024-2027

Grafisch Lyceum Utrecht

INLEIDING

We leiden de vakmensen van de toekomst op

Hierbij bieden wij de kwaliteitsagenda 2024-2027 aan. Dit document is de opbrengst van de sessies met samenwerkingspartners die gehouden werden voor de opstelling van de kwaliteitsagenda voor 2024-2027, in het voorjaar van 2023.

Kansengelijkheid: we laten studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past

De GLU-breed ingezette strategische koers van flexibilisering van het onderwijs, onder de naam Horizon, krijgt verder vorm komende jaren. We gaan voor een stevige set aan basisvaardigheden voor de student. En de studenten krijgen meer keuzes wát en hoé ze willen leren. Ze krijgen meer op maat de begeleiding- en leeromgeving die bij hen het beste past.

De ene student wéét al precies waar hij goed in is en wát hij wil leren. De andere student staat nog aan het begin van zijn zoektocht. De ene student heeft, al dan niet door het corona tijdperk, nu wat extra's nodig om tot leren te komen. De andere student heeft juist wat minder tijd nodig. We kijken bij iedere student wát heeft hij nu echt nodig om tot leren te komen. En gaan minder uit van een norm. Door als school te flexibiliseren en minder normatief te werk te gaan, werken we aan optimale kansen voor alle studenten.

Daarnaast gaan we aan de gang met de gemeente Utrecht en de drie andere MBO's met het MBO-uitvoeringsplan 2023-2026 dat nastreeft om de MBO studenten gelijke kansen te bieden als de HBO studenten. En dat nastreeft om al onze studenten een passende stageplek te bieden zonder dat er sprake is van stagediscriminatie.

De studenten geven ons terug dat ze op onze school "zichzelf kunnen zijn". Hoe mooi is dat. We gaan door met de flexibilisering van ons onderwijs, onze begeleiding en de gezamenlijke inspanningen met onze partners in het kader van het MBO-uitvoeringsplan. In deel drie is meer te lezen over de ambities van het GLU op het thema van kansengelijkheid.

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is continu een thema bij het GLU als vakschool. De laatste tijd nóg meer dan anders door de versnellende digitale transitie waar we als maatschappij middenin zitten. Met de opleidingen Mediavormgeven en Creative Software Development helpen we mee aan deze digitale transitie. Kijkend naar bijvoorbeeld Artificial Intelligence (AI) en Virtual Reality (VR) merken we dat digitale techniek enorme gevolgen heeft voor ons onderwijs én de arbeidsmarkt van mediavormgevers en softwaredevelopers.

Virtual Reality opent letterlijk nieuwe werelden: in beleving door media-gebruikers, in verbeelding door makers. Met alle maatschappelijke effecten van dien. Technologie vormt hulpmiddelen die de creatieve mogelijkheden van studenten op het GLU vergroot en onze studenten in staat stelt efficiënter en effectiever te werken.

Daarnaast roepen nieuwe technologieën ook ethische vraagstukken op. Voor het media-bedrijfsleven is de wereld van VR en AI deels onbekend terrein. We zoeken naar samenwerking in de ontginning. Voor onze studenten betekent dit dat ze vanaf het begin te maken krijgen met de samenwerking met het bedrijfsleven, waar wij ze als school zo optimaal mogelijk bij begeleiden. De studenten geven ons terug dat ze voor het GLU kiezen "vanwege onze aandacht voor de praktijk". Die focus gaan we verstevigen. In deel vier is te lezen aan welke ambities we werken als het gaat om aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

Kwaliteit, innovatie en onderzoek

Voor ons als vakschool met veel techniek in de opleidingen is professionalisering belangrijker dan ooit om de kwaliteit hoog te houden. Het GLU wil meer opereren in een sterke gemeenschap van creatieve bedrijven en instellingen, alumni en collega-vak scholen. Waarbij we met partners aan het werk willen gaan om onderzoek, innovatie en digitalisering nog meer in te bedden in onze instelling. De studenten geven ons terug dat zij "veel leren van onze hybride en betrokken docenten". Die belofte blijven we uiteraard waarmaken. In deel vijf is te lezen aan welke ambities we werken als het gaat om kwaliteit, onderzoek en innovatie

Instemming

De GLU kwaliteitsagenda 2024-2027 heeft de instemming van de ondernemingsraad en de studentenraad. We zijn trots op dit product maar vooral ook op het proces van de totstandkoming van deze agenda. Een proces dat we met z'n allen hebben doorlopen met een resultaat wat ons de komende jaren houvast en richting gaat geven.

College van bestuur Grafisch Lyceum Utrecht

Sandra Beentjes (voorzitter)
Peter de Vries (lid)



LIJST MET GEBRUIKTE AFKORTINGEN

| Afkorting | Definitie |
|------------------|--|
| AAV | Animatie en Audiovisuele Vormgeving |
| AI | Artificiële intelligentie |
| AR | Augmented reality |
| AVO | Algemeen Vormend Onderwijs (Nederlands, Engels, rekenen) |
| BAVO | Beroepsgericht algemeen vormend onderwijs |
| BBC | Bureau bedrijfscontacten |
| BBL | Beroepsbegeleidende leerweg |
| BOL | Beroepsopleidende leerweg |
| BPV | Beroepspraktijkvorming |
| BPVO | Beroepspraktijkvormingsovereenkomst |
| CAO | Collectieve arbeidsovereenkomst |
| CBS | Centraal Bureau voor de Statistiek |
| CE | Centraal Examen |
| CJP | Cultureel Jongeren Paspoort |
| CRM | Customer Relationship Management |
| CSD | Creative Software Development |
| CvB | College van Bestuur |
| DTP | DeskTop Publisher |
| ECIO | Expertisecentrum Inclusief onderwijs |
| GLU | Grafisch Lyceum Utrecht |
| GSA | Gender and sexuality alliance |
| HAVO | Hoger algemeen voortgezet onderwijs |
| HBO | Hoger beroepsonderwijs |
| HKU | Hogeschool voor de Kunsten Utrecht |
| HO | Hoger onderwijs |
| HR | Human Resources |
| HU | Hogeschool Utrecht |
| HvA | Hogeschool van Amsterdam |
| IC | Instellingsexamen |
| JIKP | Jongeren in kwetsbare positie |
| JOB | Jongerenorganisatie beroepsonderwijs |
| KA | Kwaliteitsagenda |
| KBA | Onderzoeksbureau Nijmegen |
| KVGO | Koninklijk Verbond van Grafische Opleidingen |
| LIO | Leraar In Opleiding |
| LLO | Leven Lang Ontwikkelen |
| LOB | Loopbaan oriëntatie en -begeleiding |
| MBO | Middelbaar beroepsonderwijs |
| MV | Mediavormgeving |

| | |
|--------------|--|
| NPO | Nationaal Programma Onderwijs |
| O&O | Onderwijsontwikkeling & -ondersteuning |
| OBP | Ondersteunend- en beheerspersoneel |
| OCW | Onderwijs Cultuur & Wetenschap |
| OER | Onderwijs- en Examenregeling |
| OP | Onderwijzend personeel |
| OR | Ondernemingsraad |
| P&O | Personeel & Organisatie |
| PDG | Pedagogisch didactisch getuigschrift |
| PTLU | Pas-toe-leg-uit |
| R.S.V.H. | Referendum Sanctum Hollandicus Vereniging |
| RiF aanvraag | Regionaal investeringsfonds |
| RMC | Regionaal Meld- en Coördinatiefunctie |
| RMT | Regionale MobiliteitsTeams |
| ROC | Regionaal opleidingscentrum |
| ROC MN | Regionaal opleidingscentrum Midden Nederland |
| RTG | Real Time Graphic |
| SAC | Studieadviescoaches |
| SBB | Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven |
| SIS | Student Informatie Systeem |
| SLB'er | Studieloopbaan begeleider |
| SR | Studentenraad |
| STO | Sterk techniek onderwijs |
| T&O | Taak & ontwikkelgesprek |
| TAVO | Theoretisch algemeen vormend onderwijs |
| UCC | Utrechtse Creatieve Community |
| UU | Universiteit Utrecht |
| VMBO | Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs |
| VO | Voortgezet onderwijs |
| VR | Virtual reality |
| VSV-er | Voortijdig schoolverlaters |
| VWO | Vorbereidend wetenschappelijk onderwijs |
| WO | Wetenschappelijk onderwijs |
| WUR | Wageningen University & Research |

INHOUDSOPGAVE

- Deel 1:** Kenmerken GLU, SWOT-analyse, Afbakening werkgebied
- Deel 2:** Draagvlak, samenwerking en duurzaamheid
- Deel 3:** Kansengelijkheid: Analyse, ambities en maatregelen
- Deel 4:** Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt: Analyse, ambities en maatregelen
- Deel 5:** Kwaliteit, Onderzoek en Innovatie: Analyse, ambities en maatregelen
- Deel 6:** Begroting op hoofdlijnen conform regeling

DEEL 1

DEEL 1

KENMERKEN GLU, SWOT EN WERKGEBIED

Kenmerken Grafisch Lyceum Utrecht (GLU)

Een kleinschalige school met betrokken studenten, medewerkers en het beroepenveld. Dat is het Grafisch Lyceum Utrecht. In onze zeven opleidingsteams voelen studenten zich gezien door hun docenten. De menselijke maat staat voorop.

Het Grafisch Lyceum Utrecht is een zelfstandige en kleinschalige vakschool. Professionaliteit, kwaliteit, actualiteit en ondernemerschap: dat kenmerkt de manier van onderwijs. Studenten, het beroepenveld en de medewerkers voelen zich nauw betrokken bij de school. Ook is de school sterk verbonden met de bedrijfstakken waarvoor GLU opleidt.

Studenten volgen opleidingen in de vakgebieden mediavormgeving en -techniek en communicatie. GLU kent zes beroepsopleidingen.

Kerncijfers

| | |
|----------------------------------|--|
| Aantal studenten | 2248 (2022-2023) Uit de regio Utrecht en daarbuiten |
| Aantal diploma's | 537 Op niveau 2, 3 en 4 |
| Aantal locaties | 2 Het hoofdgebouw op de Vondellaan en de locatie Koningin Wilhelminalaan |
| Aantal teams | 7 Met gemiddeld 25 docenten en 300 studenten |
| Aantal medewerkers | 240 |
| Aantal beroepsopleidingen | 6 (op niveau 2, 3 en 4) <ul style="list-style-type: none">• Mediavormgeving• Software development• Mediamaken• Marketing en Communicatie (-specialist)• Mediamanagement• Printmedia |

Missie

Het Grafisch Lyceum Utrecht is dé creatieve, ondernemende en technische vakschool die studenten voorbereidt op hun volgende stap met actueel en innovatief onderwijs door bevlogen docenten.

SWOT Analyse

Hieronder is de Swot analyse opgenomen. Hierin worden de sterktes en zwaktes van de organisatie en de kansen en bedreigingen in de markt weergegeven. In onderstaande tabel is de SWOT verbonden aan de maatregelen.

| Sterkte | Maatregelen | Zwakte | Maatregelen |
|----------------------------------|--------------------|---|--------------------|
| Bewezen en gedragen koers | | Aansluiting arbeidsmarkt voor bepaalde doelgroep | |
| - Flexibilisering onderwijs | Diverse | - Aansluiting BPV studenten met beperking | 1.3 |
| - Kansengelijkheid | 1.1 | - Begeleiding en voorbereiding op de arbeidsmarkt | 2.2 |
| - Samenwerking met bedrijfsleven | Diverse | Up to date houden ivm snelle ontwikkelingen | |
| - Technologische innovatie | 3.4 | Werving personeel | |
| Marktreputatie | | - Tekort 'technische' docenten | 3.3 |
| - Alumni- en relatienetwerk | 2.3 | | |
| Infrastructuur | | | |

| | | | |
|---|--------------------|---|--------------------|
| - Professionele begeleidingsstructuur en faciliteiten | 1.2/1.3 | | |
| - Gevarieerd en actueel aanbod van opleidingsprofielen | 1.4/2.1 | | |
| Kansen | Maatregelen | Bedreigingen | Maatregelen |
| Innovatie | | Personeel | |
| - Digitale mediatechnieken en transformatie (VR, XR,..AI) | 2.3/3.4 | - Personeelstekort, werkdruk | 3.3 |
| - Regionale en internationale samenwerking | 1.1 2.1/2.3 | Arbeidsmarkt | |
| Verminderen van stagediscriminatie | 2.2 | - Technologische ontwikkelingen vragen om doorlopende professionaliserings-activiteiten voor docenten en vernieuwing curricula. | 3.3 |
| | | - Niveau NE/RE/Burgerschap | 3.1/3.2 |
| | | Toenemende concurrentie | |

Werkgebied Grafisch Lyceum Utrecht

De sectorale afbakening van het werkgebied van het GLU: de creatieve industrie

Het Grafisch Lyceum Utrecht leidt op voor beroepen in de creatieve industrie. De creatieve industrie is 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 sector bestaat uit ondernemers in:

- De creatieve zakelijke dienstverlening: productontwerpers, architecten, modeontwerpers, digital designers, grafisch vormgevers, 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. Verschillende creatieve bureaus zoals game designers 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, vevat in taal centraal staat. Bij informatie-en communicatietechnologie, oftewel de ICT-sector gaat het om bedrijven en instellingen die zich toelagen op het distribueren en faciliteren van (elektronische) informatie en communicatie.

Economische ontwikkelingen en werkgelegenheid in de Creatieve industrie in Nederland

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 duizend of 708 duizend creatieve professionals, respectievelijk vijf of 7,9 procent 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.

Kenmerkend aan de creatieve industrie is de kleinschaligheid. De gemiddelde bedrijfsomvang is 1,7 baan, ongeveer een derde van de gemiddelde bedrijfsomvang van 4,9 banen in Nederland. Dat komt onder meer door het grote aandeel ZZP'ers. Dat was in 2020 49% tegen 32% in 2010.

De creatieve industrie is onverminderd een belangrijke banenmotor voor Nederland. Het aantal banen in de creatieve industrie is tussen 2010 tot 2020 jaarlijks met 2,4 procent gegroeid. Dat is drie keer zoveel als de gemiddelde banengroei in die periode. De hardst groeiende deelsectoren binnen de creatieve industrie zijn kunsten en erfgoed en creatieve zakelijke dienstverlening. 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 twaalf procent. De creatieve industrie is in maart 2020 goed voor 4,1 procent van de banen in Nederland.

Creatieve industrie en ICT is vooral in grote steden gesitueerd met veel kleine bedrijven en ZZP'ers. De eerste zes steden in de top 10 van steden met de meeste banen in creatieve industrie en ICT zijn de steden met de meeste inwoners. Amsterdam is nog steeds het grootste creatieve cluster in 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 procent in Amsterdam wordt recent overtroffen door Rotterdam (5 procent), Utrecht (4,2 procent) en Den Haag (3,6 procent).

Net als in de creatieve industrie groeit het aantal bedrijven in ICT fors, tussen 2010 en 2020 met 28 duizend, naar bijna 82 duizend. Het ICT-aandeel op het totaal van Nederlandse bedrijven is 4,6 procent. Met gemiddeld 4,1 banen is de ICT-sector iets kleinschaliger dan het gemiddelde van alle bedrijven in Nederland, maar lang niet zo kleinschalig als de creatieve industrie. De ICT-sector is, in tegenstelling tot de creatieve industrie relatief sterk gespreid over de grote steden in

Nederland. De jaarlijkse groei in banen in ICT van 4,3 procent in Amsterdam is groter in Rotterdam (8,1 procent) en Utrecht (6,2 procent).

De coronacrisis heeft er in de creatieve industrie flink ingehakt. De sector heeft echter nog veel zwaarder geleden dan de rest van de economie. De creatieve industrie leverde in 2020 een kwart van de toegevoegde waarde in. Dat komt neer op € 4,7 miljard. Dit komt mede door het grote aantal ZZP-ers met karige regelingen. Bovendien leveren veel creatieve bedrijven aan andere creatieve ondernemingen. Omzetverlies van de een heeft dus ook een negatief effect op de ander. (Bron: Monitor creatieve industrie 2021, Mediaperspectives, 2022).

Zoals uit een Ernst & Young rapport (2021) in opdracht van de creatieve sector bleek, vormen de visual arts qua omzet en werkgelegenheid de grootste sector in Europa. Beeld is overal in de samenleving, in tal van vormen, soorten en maten. Beeldmakers vormen samen de meest diverse sector in de creatieve industrie. Van trouwfotograaf tot conceptueel kunstenaar, van kinderboekenillustrator tot ruimtelijk vormgever. In februari 2023 is een meer specifiek onderzoek naar de Nederlandse situatie gepubliceerd. Er is onderzoek gedaan naar de economische waarde van Beeld in Nederland.

De toegevoegde waarde van de beeldsector is het afgelopen decennium sterker gegroeid (3,2 procent) dan de toegevoegde waarde van de gehele creatieve industrie (1 procent). Dat is het gevolg van de relatief snelle toename van de werkgelegenheid in de beeldsector. Toch is het verdienvermogen van de beeldsector lager dan op basis van de werkgelegenheid verwacht mag worden. Dit is terug te voeren op het grote aantal actieve beeldmakers op de markt. Zij concurreren met elkaar, wat de onderhandelingspositie ten opzichte van hun opdrachtgevers niet ten goede komt. Makers nemen genoegen met een bescheiden vergoeding. Ook digitale exploitatie van beeld, onder andere door de grote content platforms, verbetert de economische positie van veel beeldmakers niet. Beeld wordt hier veelal gebruikt zonder financiële compensatie voor de maker.

Enkele onderzoeksgegevens:

De beeldsector is verantwoordelijk voor een groot aandeel in zowel werkgelegenheid als de toegevoegde waarde van de creatieve sector. De communicatie- en grafische ontwerp, fotografie en beeldende kunst zorgen samen voor 66% van de werkgelegenheid in de beeldsector.

Beeldmakers zijn niet alleen werkzaam binnen de beeldsector, maar in meerdere sectoren erbuiten en zijn daarmee stevig ingebed in de Nederlandse economie.

De sterkste groei van werkgelegenheid (34,6%) is bij de communicatie- en grafisch ontwerp. De teruggang in werkgelegenheid bij drukkerijen wordt ruim gecompenseerd door de banen die ontstaan door digitalisering.

De gemiddelde bedrijfsgrootte in de beeldsector (1,3 werkzame personen per vestiging) is kleiner dan de gemiddelde bedrijfsgrootte (1,7 personen per vestiging) van de gehele culturele en creatieve sector.

Het verdienvermogen hapert. De Beeldsector heeft moeite om de waarde die ze levert te verzilveren. De grote hoeveelheid ZZP-ers (kleinschaligheid) in de beeldsector en in het digitale domein zijn mogelijke oorzaken voor het achterblijvend verdienvermogen.

Het geografisch werkgebied van het Grafisch Lyceum Utrecht

Het geografisch verzorgingsgebied van het GLU is heel Nederland. Studenten van het GLU komen uit alle provincies van Nederland. De studenten zijn niet gelijk verdeeld over de verschillende provincies. Bijna de helft van de studenten is woonachtig in de provincie Utrecht (46,2% in 2022-2023). De provincie Utrecht is de belangrijkste toeleverancier van studenten. Utrecht wordt gevolgd door Zuid-Holland (17,6%), Gelderland (16,9%) en Noord-Holland (8,6%). De overige 241 studenten (10,7%) zijn woonachtig en verspreid over de overige provincies van Nederland. (bron: DUO)

Stagebedrijven zijn gevestigd in heel Nederland. De meeste stagebedrijven zijn gevestigd in de Randstad. In Nederland is er een aantal collega-vakscholen en ROC's die vergelijkbare opleidingen bieden als het GLU.

Het GLU is landelijk marktleider van de kwalificatie mediavormgever. Deze kwalificatie wordt naast het GLU aangeboden door 32 andere MBO-instellingen aan 9583 studenten (in 2022-2023). Het GLU biedt mediavormgeving aan 1561 studenten (=16,3% van de markt). (bron: DUO)

Geografisch is er qua stageplaatsen en herkomst van studenten een overlap met ROC's en vakscholen, maar dit leidt (nog) niet tot problemen.

DEEL 2

DEEL 2

DRAAGVLAK, SAMENWERKING EN DUURZAAMHEID

Draagvlak: Het proces van totstandkoming KA

In december 2022 zijn we begonnen met de voorbereidingen voor de herijking van de strategische ambities (SA) van het GLU 2024-2027, tegelijkertijd met de opstelling van de kwaliteitsagenda 2024-2027 (KA) en de herijking van de onderwijsvisie. Er is gekozen voor één proces van sessies met samenwerkingspartners. Met als uitkomst in juni/juli 2023 drie producten (zie de tabel hieronder)

| Product | Publicatie | Wanneer |
|----------------------------|--|---------------------------------|
| Strategische ambitiekaart | Intranet Publicatie voor Medewerkers | augustus 2023 september 2023 |
| Kwaliteitsagenda 2024-2027 | Intranet | september 2023 |
| Onderwijsvisie herijking | Intranet/Studentenintranet/ Website GLU | september 2023 |

Tabel met strategische producten

Met stakeholders zijn de volgende sessies georganiseerd in het kader van het opstellen van de kwaliteitsagenda (zie tabel hieronder)

| Datum | Stakeholders | Activiteit |
|----------------------|--|--|
| 10-1 | Medewerkers | Uitwerking opbrengsten sessies lunches medewerkers & CvB |
| 21-2 | RvT | Raadpleegsessie met Rvt Verkenning -Speerpunten |
| 14-3 | MT | Raadpleegsessie 1 Managementteam (MT) zie deelnemerslijst |
| 28-3 | Medewerkers | Raadpleegsessies op Studiedag voor alle medewerkers |
| 28-3 | Samenwerkingspartners | Raadpleegsessies voor genodigden uit bedrijfsleven |
| 30-3 | MT | Raadpleegsessie 2 MT |
| 30-3 | OR | Raadpleegsessie met OR |
| 4-4 | Beleidsmedewerkers | Destilleren uit (nieuwe) opleidingsgidsen alle teams de onderwijsvisies |
| 11-4 | Studenten | Raadpleegsessie met studenten |
| 13-4 | Studenten | Raadpleegsessie met studentenraad en studentenpanel |
| 17-4 | MT | Raadpleegsessie 3 MT |
| Mei | Samenwerkingspartners | Raadpleegsessies Schoolwerkt, MBO uitvoeringspartners, overige partners |
| 30-5 | CvB + Medewerkers | Raadpleegsessie vertaling naar praatplaat |
| 14-6 | CvB + Docenten | Raadpleegsessie om praatplaat af te poetsen |
| 15-6 | Communicatie + O&O Content sessie | Laden teksten onderwijsvisies teams Onderwijsvisie tekst klaar voor redigeren i.v.m. website/ brochure |
| 28-6 | MT | Presentatie MT van opbrengst (ambities + praatplaat) |
| Juni/juli | Medewerkers + Samenwerkingspartners | Diverse sessies (KA redigeren) apart met SAC-docenten, CvB, O&O, vz vakgroepen, 4 MBO's + gemeente, Schoolwerkt-partners, U-tech, XR-Lab |
| 06-07 | Controller | Sessie i.v.m. opstelling begroting |
| 10-07 | Contactpersonen KA | Sessie i.v.m. opstellen borgingsproces |
| Zomervakantie | | |
| 22-8 | Medewerkers | Presentatie aan alle medewerkers GLU SA |
| 7/14/21 -9 | OR/SR | Sessies CvB met OR/SR + verwerken aanvullingen |
| 28-9 | Uploaden KA | Inspanningen teams/docenten i.v.m. doorvertaling SA/KA teamplan |

Tabel met sessies stakeholders i.v.m. opstellen SA/KA

Betrokkenheid (externe) stakeholders bij voortgang kwaliteitsagenda

GLU is op vele manieren in gesprek met de externe samenwerkingspartners (zie tabel hieronder). In de lopende overleggen en projecten met samenwerkingspartners is de kwaliteitsagenda aan de orde gekomen. In de overleggen zijn naast de lopende ambities en thema's ook de thema's uit de nieuwe kwaliteitsagenda besproken. Bij ieder samenwerkingsverband/project worden in de tabel ook de interne samenwerkingspartners benoemd vanuit het GLU. Bovenaan iedere doelstelling in deel 3,4 en 5 staat beschreven welke partners betrokken zijn bij welke doelstellingen.

| Externe Samenwerkingspartner KA | Wat houdt de samenwerking in | Interne samenwerkingspartner |
|---|--|------------------------------|
| Alumni | Ontmoetingen met teams | Alumni + Teams |
| Beroepenveldcommissies | 3x per jaar, sessies per opleiding | Teamleiders |
| Beroepsonderwijs Utrecht (MBO) | Overleg met samenwerkingsverband Utrecht-Leert (PO/VO/MBO) | CvB, P&O en O&O – prof. |
| Burenoverleg/veiligheid | Overleg met MBO Utrecht en gemeente/politie, Bureau Halt, Politie, Netwerk Integrale Veiligheid | Hoofd facilitair ICT |
| Bestuurlijk overleg met wethouder | Overleg besturen MBO's + wethouder Utrecht | CvB |
| Cibap-Sint Lucas-GLU | Overleg Internationalisering | BBC+O&O |
| CJP MBO Cultuurkaart | Jaarlijks overleg, inzet van de kaart | O&O – CJP |
| Creatieve vakscholen | Bestuurlijk overleg en docentensamenwerking | CvB – docenten |
| Expertisecentrum VSV - Studentwelzijn | Utrechtse MBO scholen, gemeente | O&O |
| Hogescholen overleg | HKU, HU, HvA, Willem de Koning Academie | CvB, O&O |
| KVGO-overleg | Jaarlijks overleg met branchevereniging BBL | CvB - betrokken teamleider |
| Nederlandse Vereniging Vakscholen | Bestuurlijk overleg op regelmatige basis | CvB |
| OCW | 3x per jaar overleg | Hoofd O&O - CvB |
| Ouders | Wanneer van toepassing (zie doelstellingen) | Teamleiders/Ouders |
| Passend onderwijs in de regio | Samenwerkingsverband Passen Onderwijs SterkVO, Kenniskring passend onderwijs (MBO-raad), Werkgroep de Overstap | O&O |
| Platform 'MaakJeStap' | Bestuurlijk overleg 'Human Capital Agenda Utrecht' LLO | CvB – O&O |
| Praktijkbegeleiders vanuit stagebedrijven | Overleg op regelmatige basis | BBC en teams |
| Raad van Advies GLU | Op regelmatige basis | CvB |
| ROC MN, ROC Utrecht, Nimeto, Gemeente | Overleg MBO Uitvoeringsplan (gelijke kansen + stagediscriminatie) | O&O + Communicatie |
| Schoolpsychologen | Twee externe bureaus | O&O + SAC-team |
| Schoolwerkt – Terugdringen VSV | VO, MBO, leerplicht en RMC | O&O |
| Sovee | Maatschappelijke werkers, Sociaalteams Gemeenten, Kentalis, Yellinek | O&O + SAC-team |
| Studenten/klassenvertegenwoordigers-overleg per opleiding | Klassenvertegenwoordigers | Studenten |
| Studentenpanel | Studenten die zich hebben opgegeven denken mee met beleid | Studenten |
| SR030 studentenraad Utrecht MBO | Overleg SR030 – gemeente – Kerngroep MBO Actieplan | Studenten |
| U-tech | Overleg ICT werk-onderwijsaansluiting LLO | CvB – teamleider CSD |
| UCC | Utrecht Creatieve Community Talentprogramma Ondernemen (Kunstenbond, HKU, Nimeto, GLU) | CvB |

| | | |
|--|--|--|
| Universiteiten | UU, Wageningen Universiteit | O&O |
| Utrecht Leert | 4-jaarlijksoverleg | P&O en alle hoofden P&O van de scholen in de regio |
| Vidius (Studentenvereniging Utrecht MBO) | Student GLU heeft zitting in Studentvereniging | Studenten |
| VO-X11 en andere partners VO | Overleg Sterk Beroeps Onderwijs (STO), Trivium College | O&O + Communicatie |
| XR-lab, Metaverse Werkplaats, Media Perspektives | Overleg op regelmatige basis | CvB - betrokken teamleiders |

Borging en duurzaamheid

Verankering

De interne samenwerkingspartners zijn de eigenaren die zorgen voor de verankering van de maatregelen binnen GLU maar ook buiten GLU in verband met de samenwerkingsverbanden met onze stakeholders. Per doelstelling staan de eigenaren (interne samenwerkingspartners) nog uitgebreider genoemd bovenaan de hoofdstukken in de delen 3,4 en 5. De totale monitoring op de voortgang ligt bij de beleidsmedewerker kwaliteit van GLU.

Uitvoering door de onderwijsteams

De regie op de uitvoering in de lijn, ligt bij de teams. Onderwijsteams binnen het GLU nemen de uitvoering ter hand waar nodig samen met ondersteunende diensten. Met de hoofden van diensten (O&O, P&O, BBC (stagebureau)) is afgesproken dat de doelstellingen een plek krijgen in de teamplannen van de afdeling. Met de teamleiders is in juli 2023 afgesproken dat er een doorvertaling van de GLU-brede ambities plaatsvindt naar de plannen van de onderwijsteams. Het CvB neemt in de managementgesprekken met de teamleiders als onderwerp mee: de voortgang van de realisatie van de strategische ambities en waar van toepassing de voortgang van de realisatie van de ambities en maatregelen van de kwaliteitsagenda die zijn doorvertaald in de teamplannen.

Een van de eigenaren is benoemd tot contactpersoon KA

Eén van de eigenaren genoemd bij iedere doelstelling is benoemd tot “contactpersoon KA” in verband met de borging. Met deze contactpersonen is afgesproken dat zij zorgen voor verdere planvoering, uitvoering, en eventuele aanpassingen van de maatregelen omschreven bij de ambities. De contactpersonen KA hebben korte lijntjes met de onderwijsteams. De Check en bewaking van resultaten wordt gedaan door samenwerkingspartners CvB-OR-SR en de data-analyste. Concreet is met de eigenaren van de doelstellingen afgesproken dat zij het volgende gaan doen:

- Plan (PDCA), agendering van maatregelen om de genoemde ambities te halen i.s.m. interne en -externe samenwerkingspartner(s) bij de diverse overleggen en projecten + fasering van de maatregelen over de komende 4 Kijkjaar in de overleggen en projecten.
- Do (PDCA), voortgang bewaken van de uitvoering van de maatregelen in de samenwerkingsverbanden projectverslagen en notulen van overleggen. Leggen van verbindingen tussen de diverse doelstellingen
- Act (PDCA), zorgen voor aanpassingen van de maatregelen en aanvulling van de maatregelen voortkomend uit de Check.

De Check

- Bij de check en de bewaking van de resultaten is het CvB en de OR-SR betrokken. De Check (PDCA) bestaat uit: monitoren van de voortgang van de maatregelen en daarbij analyses uitvoeren of plan/uitvoering gewenste richting op gaan. Bij de check wordt, waar van toepassing, de data-analyste gevraagd om de juiste informatie aan te leveren.

Verankering in bestaand beleid

Naast de PDCA op de te behalen doelstelling zal de contactpersoon KA voorstellen voorbereiden voor verankering van maatregelen in bestaande PDCA's en bestaand of nieuw beleid. Inbreng van deze voorstellen komen in het CvB-Onderwijs ter besluitvorming.

Analyses

Beleidsmedewerker bestuurlijke zaken (tevens data-analyste), buigt zich over de analyses. Zij onderhoudt met de contactpersonen KA korte lijntjes en helpt hen zo veel mogelijk data-driven te werk te gaan. Zij voert de analyses uit die we hebben geformuleerd bij de ambities om zo veel mogelijk SMART te werk te gaan.

Overleg contactpersonen KA en CvB in verband met voortgang en evaluatie

Met de contactpersonen KA en de OR, SR en RvT is afgesproken dat er ieder half jaar een evaluatie-overleg KA plaatsvindt onder leiding van de regiovoerder op de KA. Tijdens deze overleggen in januari en juni wordt onder andere gesproken over de voortgang van de realisatie van de KA, de evaluatie op het proces van afgelopen half jaar, eventuele bijstellingen en de verbindingen die gelegd zijn, of kunnen worden, wat betreft maatregelen en/of ambities. De overleggen worden geïnitieerd, voorbereid en voorgezeten door de beleidsmedewerker kwaliteit. De opbrengst van de evaluatie in februari wordt gepubliceerd in het jaardocument van het GLU. De volgende contactpersonen KA zijn benoemd per doelstelling (zie tabel)

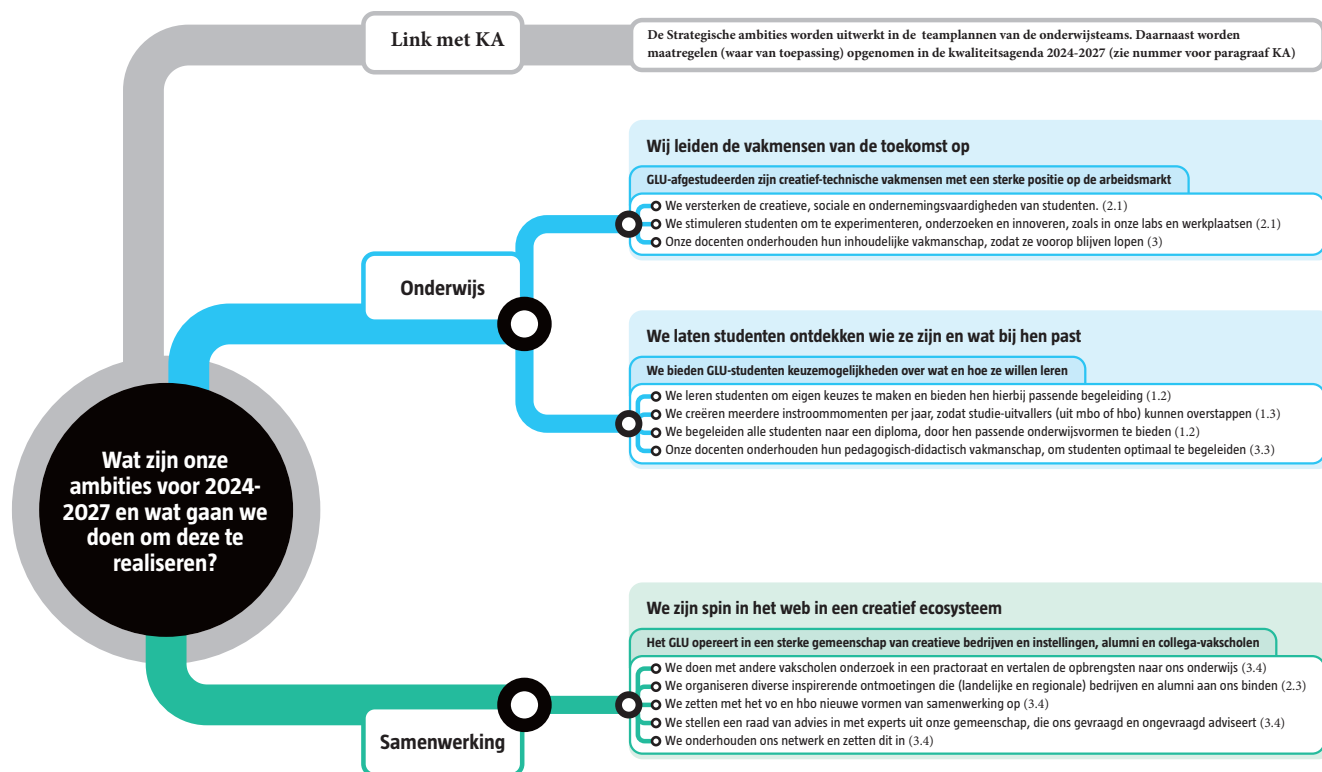
| Doelstelling | Contactpersoon KA | Programmaliijn |
|--------------|-------------------|-----------------------------------|
| 1.1 t/m 1.4 | O&O | Kansengelijkheid |
| 2.1 | O&O | Horizon & LOB |
| 2.2 | Hoofd BBC | Stage |
| 2.3 | CvB | BBL&LLO |
| 3.1 t/m 3.2 | Teamleiders | Basisvaardigheden en Burgerschap |
| 3.3 t/m 3.4 | CvB | Carrièreperspectief en Practoraat |

Contactpersonen KA per doelstelling

Relatie Strategische ambities en Kwaliteitsagenda

De strategische koers en ambities hangen als het ware boven de kwaliteitsagenda. In de tabel op de volgende pagina staat per strategische ambitie aangegeven wat de link is met de doelstellingen vanuit de kwaliteitsagenda. Het nummer achter de ambitie verwijst naar het nummer van de doelstelling. Bij de ambities in de kwaliteitsagenda zijn ook de strategische ambities genoemd. Deze strategische ambities staan ter volledigheid in de kwaliteits-agenda, maar vallen buiten de verantwoording van de kwaliteitsagenda.

Ambitiekaart Grafisch Lyceum Utrecht 2024-2027



Monitoring Kwaliteitsagenda (KA)

Om de strategische doelen te monitoren en te beheren en om de prestaties van de instelling te verbeteren willen we onderstaande tabel gebruiken. De tabel helpt om een holistisch beeld te verkrijgen van missie, visie, strategische doelen en KA van het GLU. De tabel krijgt nog een visuele vertaling om een multidimensionale monitoring mogelijk te maken binnen het GLU. We willen prestaties van het GLU in beeld brengen aan de hand van verschillende perspectieven: de student, personeel, groei van ecosysteem (en financiën). De eerste drie perspectieven komen overeen met de hoofdambities van de strategisch ambitiekaart.

Het GLU is een platte organisatie en kent een democratische cultuur. Externe partners, docenten, studenten, OBP denken mee en beslissen mee. Daarom is gekozen om zo veel mogelijk te werken volgens de principes van Lean Management. Door lean principes toe te passen, stimuleren we een dynamische benadering waarbij de tabel regelmatig wordt herzien en aangepast op basis van feedback en nieuwe inzichten. Dit zorgt voor een voortdurende optimalisatie van de strategie en prestaties van het GLU.

- Een extern organisatiebureau gaat het GLU op 3 management dagen per jaar begeleiden bij het programmamanagement
- Voor de vier perspectieven met maatregelen die zijn geformuleerd, ofwel initiatieven, worden projectborden ingericht. De borden krijgen een prominente plek bij t GLU, en de projecten zullen ook voor externe stakeholders te volgen zijn.
- Er is een GLU- team samengesteld met twee programmamanagers (in opleiding voor black-belt)
- Bij de monitorgesprekken worden zo veel mogelijk ook externe stakeholders uitgenodigd. Per doelstelling staan de externe stakeholders benoemd bovenaan de pagina's in de hoofdstukken 3,4 en 5. De programmamanagers bekijken per doelstelling welke externe stakeholders een uitnodiging krijgen voor de overleggen in het kader van de voortgang van de KA.

Oplegger/Tabel

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|--|-------------------------|---|---|
| 1.1.1 | Positiever beeld van het mbo | Vorbereiding campagne | Campagne mbo straat | Campagne 3x mbo straat |
| 1.1.2 | MBO-Studentenvereniging | Opgericht (2022) | Nulmeting 'op de hoogte bestaan | 50% is op de hoogte |
| 1.1.3 | Kortingsmogelijkheden zoals in HBO en WO | Kortingen zijn ongelijk | Eerste afspraken met partners in de regio | Gelijke kortingen mbo-hbo en wo studenten |
| 1.1.4 | Stagebeleid | Zie 2.2 | Zie 2.2 | Zie 2.2 |
| 1.1.5 | Gelijkwaardigheid studenten binnen het GLU (Onderwijsscan) | 3,2 (2022) | 3,4 (2024) | 3,6 (2026) |

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

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|---|----------------------------------|--------------------|
| 1.2.1 | Eigen keuzes programma en passende begeleiding | Start onderzoek curriculum | Start aanpassingen | Voldoende keuze |
| 1.2.2 | Passende onderwijsvormen | Start onderzoek uitbreiding onderwijsvormen | Uitbreiding passende begeleiding | Lessen sluiten aan |
| 1.2.3 | Slechte mentale gezondheid (UU) | 26% (in 2023) | 24% | 22% |
| 1.2.4 | Gevoel van veiligheid (JOB) | 87% | 88% | 90% |
| 1.2.5 | Predicaat gezonde school | Inventarisatie wat te doen | Start uitrol | Predicaat |
| 1.2.6 | Aanpassing onderwijs voor studenten met beperking | Zie 1.2.2 | Zie 1.2.2 | Zie 1.2.2 |

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.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|---|--|---|
| 1.3.1 | Overstap naar GLU door uitvallers havo, mbo en hbo | Mogelijkheden februari-instream | Uitbreiding februari instream | Februari instream is mogelijk bij het GLU |
| 1.3.2 | Verhogen doorstroom 2/3 naar 4 | 33% | 33%-40% | 40% |
| 1.3.3 | Verlagen VSV percentage | 2020-2021 Niveau 2: 5% Niveau 3: 5% Niveau 4: 4% | 2023-2024 Niveau 2: <5% Niveau 3: <5% Niveau 4: <4% | 2026-2027 Niveau 2: 4% Niveau 3: 4% Niveau 4: 3% |
| 1.3.4 | Positief oordeel student begeleiding bij overstap | Zie 2.2.7 | Zie 2.2.7 | Zie 2.2.7 |
| 1.3.5 | Inzichtelijk maken studenten zonder werk of opleiding (ABF) | In beeld | Doelstelling formuleren | Nog nader te bepalen |

1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van het de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|--|------------------------------------|---|
| 1.4.1 | Behoud en verbeteren startersresultaat (DUO/MBO benchmark) | Mediavormgeving 79% Software Development 75% | MV 80% SD 80% | Behoud startersresultaat opleidingen, MV en SD tenminste 82% |
| 1.4.2 | Behoud en verbeteren eerstejaarssucces hbo (DUO/MBO benchmark) | Media Management 79% (Marketing en communicatie) (78%) | MM 80% (MARCOM) 80% | Behoud eerstejaarssucces opleidingen, MM MV en SD MARCOM naar 80% |
| 1.4.3 | Voorproefje hbo voor studenten. Een bezoek aan het hbo tijdens laatste fase mbo-opleiding (jaarlijks) | Organisatie | Realisatie 1 ^e bezoeken | Evaluatie en besluit doorgang |

1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's Niet van toepassing

2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep, passend bij interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het MBO zijn transparant.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|---|-------------------------|------------------|
| 2.1.1 | Versterken vaardigheden (Onderwijsscan) | Onderzoek curricula | Verbeteren curricula | Borging |
| 2.1.2 | Stimuleren experimenteren, onderzoeken en innoveren door verhogen studenten in labs en werkplaatsen | Inventarisatie Begeleide Onderwijs Tijd (BOT) | Formuleren doelstelling | Nader te bepalen |
| 2.1.3 | Domein overstijgend oriëntatieprogramma in de regio Utrecht | Onderzoek | Start uitrol | Programma |
| 2.1.4 | Goede voorlichting beroepsbeeld en baankansen (Onderwijsscan, schaal 1-5) | 2,9 | 2,9/3,3 | 3,3 |

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.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|--|------------|------------|-----------|
| 2.2.1 | Tevredenheid begeleiding stage (zie vraag JOB) | 31% | 34% | 36% |

| | | | | |
|--------|--|------------------------|--|--|
| 2.2.2 | Geen stagetekorten (zie rapportages SBB-ABF-BBC) | geen | geen | geen |
| 2.2.3 | Aandacht stagediscriminatie / weten waar te melden (zie vraag JOB) | 50% | 50%-70% | 80% |
| 2.2.4 | Samenwerking inclusieve beroepscoalitie | Plan lerend netwerk | Uitvoering plan | Goed functionerend lerend netwerk |
| 2.2.5 | Moeilijkheden bij het vinden van een stage (ABF/JOB) | 19% | 17% | 15% |
| 2.2.6 | Een passende stagevergoeding | Onderzoek | 50% van de stage-overeenkomsten kent passende vergoeding | Iedere student krijgt een passende stagevergoeding |
| 2.2.7 | Studententevredenheid over de begeleiding op school aangaande de keuze voor werk of verder leren (JOB) | 32% | 35% | 40% |
| 2.2.8 | Helderheid stagebeleid alle betrokkenen | Inventarisatie | Verbeteracties stagebeleid | Helder stagebeleid |
| 2.2.9 | Geprofessionaliseerde stagebegeleiders | 1x verplichte training | Intensiveren trainingen | Borging opleidingsstructuur |
| 2.2.10 | Goede voorlichting voor bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom BPV | Zie 2.2.3 | Zie 2.2.3 | Zie 2.2.3 |

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

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|----------------------------------|-------------------------------|-----------------------|
| 2.3.1 | Sterkere binding van landelijke en regionale bedrijven en alumni aan ons | Onderzoek | Verbeteringsplan verbinding | Optimalisatie binding |
| 2.3.2 | Alumnibeleid met daardoor hogere contactbereidheid (percentage gediplomeerden) (Alumni-onderzoek) | 30% | 30%-50% | 50% |
| 2.3.3 | Versterken banden met brancheverenigingen | Inventarisatie netwerk/contacten | Intensiveren van de contacten | Consolideren |
| 2.3.4 | Participatie in het platform MaakjeStap | | | |
| 2.3.5 | Nauwere banden met partners omtrent LLO | | | |

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

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|--|------------------------------------|------------------------------------|---|
| 3.1.1 | Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap | Afspraken over professionalisering | Uitvoering programma | Borgen programma |
| 3.1.2 | De examenresultaten voor Nederlands/rekenen zijn GLU-breed in beeld | In beeld | Doelstelling, acties en monitoring | In beeld en doelstelling gehaald |
| 3.1.3 | Examen op het moment dat student klaar is | Start pilot 1 team | Uitrollen meerdere teams | Alle studenten kunnen flexibel examineren |
| 3.1.4 | Studenten geven aan meer positief te zijn over de lessen Nederlands en rekenen (JOB) | 43% (Ned.) 40% (rek.) | 45% (Ned.) 42% (rek.) | 47% (Ned.) 44% (rek.) |

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|--|---------------------------------|---------------------------------|------------------------------|
| 3.2.1 | Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap | Zelfevaluatie stand burgerschap | Ontwikkeling competentieprofiel | Competentieprofiel is gereed |

| | | | | |
|-------|--|------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------|
| 3.2.2 | Een samenhangend en doelgericht programma burgerschap | OER inventariseren | OER aanpassingen | OER borging |
| 3.2.3 | Eigen invulling door student van thema's, gemeten aan de hand van tevredenheidsscores burgerschapslessen JOB | Normstelling obv job enquête | Doelstelling formuleren (job) | Doelstelling nader te bepalen (job) |
| 3.2.4 | Passende resultaatverplichting voor de studenten bij Burgerschap | OER inventariseren | OER aanpassingen | OER borging |

3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het MBO, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|--|--|--|
| 3.3.1 | Onze docenten onderhouden hun pedagogisch-didactisch vakmanschap | Zie 3.1.1 | Zie 3.1.1 | Zie 3.1.1 |
| 3.3.2 | Professionalisering op het gebied van het leren/lesgeven met ICT | 23% experimenteert 10% professionaliseert | 23%-30% experimenteert 10%-25% professionaliseert | >30% experimenteert >25% professionaliseert |
| 3.3.3 | Inschaling van het onderwijzend personeel blijft de komende jaren tenminste behouden (Functiemix0 | LB, 22,5% LC, 72,5% LD, 5% (2021) | LB, 22,5% LC, 72,5% LD, 5% | LB, 22,5% LC, 72,5% LD, 5% |
| 3.3.4 | Verminderen werkdruk (MTO (veel) te hoog) | 48% (2023) | 46% | 44% |
| 3.3.5 | HR en innovatie zijn sterker met elkaar verbonden | HR beleid formuleren | HR beleid formuleren | HR beleid dat innovatie bevordert |

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

| Nr | Ambitie 2027 | Stand 2024 | Stand 2025 | Doel 2027 |
|-------|---|---------------------------------------|--|---------------------------------------|
| 3.3.1 | Aansluiting practoraat XR-lab Hilversum | Onderzoek | Faciliteren docenten | Aangesloten |
| 3.3.2 | Verstevigen netwerk | Inventarisatie netwerk/contacten | Intensiveren van de contacten | Consolideren |
| 3.3.3 | Raad van advies | Geïnstalleerd | Doorontwikkeling | Borging |
| 3.3.4 | Excellentieprogramma met meer studenten | 25 studenten hebben interesse getoond | 25-50 studenten hebben interesse getoond | 50 studenten hebben interesse getoond |

DEEL 3

DEEL 3

KANSENGELIJKHEID: ANALYSE, AMBITIES EN MAATREGELEN

Doelstelling 1.1.

Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Externe Samenwerkingspartners: Ouders, de andere drie Utrechtse MBO scholen (Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland), Gemeente Utrecht, CJP, Knaek, MBO Card en Olympos, schoolmaatschappelijk werker, klachtencommissie, praktijkbegeleiders, R.S.V.H., SR030, Vidius (belangenbehartiger van studenten en studentorganisaties), nader te bepalen sportverenigingen

Interne Samenwerkingspartners: Studenten, O&O, SAC-team, vertrouwenspersonen, klachtencommissie, BBC, stagebegeleiders,

Analyse intern en extern

- Tussen 2020-2022 werkte het GLU samen met de gemeente Utrecht en de andere drie Utrechtse MBO scholen (Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland) aan 'het op een podium zetten van het MBO en het bevorderen van het positieve imago van het MBO'. Deze inzet heeft de volgende resultaten gehad:
 - De campagne 'Mede mogelijk gemaakt door de Utrechtse MBO'ers', met als resultaat in 2021 "de eerste MBO straat" in Nederland. Louise Babel, student van het GLU en landelijk ambassadeur MBO 2021 opende in juni de Voorstraat in Utrecht, die een week lang omgedoopt werd tot een "MBO-straat" om alle bezoekers te laten zien dat het MBO van belang is voor de maatschappij. In verschillende steden is dit voorbeeld gevolgd.
 - In de zomer van 2020 is de overkoepelende MBO-studentenraad MBO-sr030 opgericht, een Utrechtse MBO-studentenraad met vertegenwoordigers van de (centrale) studentenraden van alle vier de Utrechtse MBO-instellingen.
 - Bij de aanvang van schooljaar 2022-2023 bood Utrecht als eerste stad in Nederland als proef 200 MBO studenten de mogelijkheid deel te nemen aan de introductieweek Utrecht, de Utrechtse Introductie Tijd, de UIT-week.
 - Een start van een pilot van twee jaar waarbij MBO studenten zich konden opgeven voor de Utrechtse studentensport bij Olympos onder dezelfde voorwaarden als studenten van het hbo en wo.
- Het plan 2020-2022 heeft geresulteerd in een vervolg, het MBO uitvoeringsplan 2023-2026¹. Dit plan sluit aan bij 'doelstelling 1.1 Gelijkaardige behandeling van alle studenten in Nederland' en heeft 2 ambities. Beide ambities zijn in dit uitvoeringsplan geconcretiseerd in:
 1. Een gelijkwaardig positie
 - De samenleving waardeert vakmanschap en heeft een positief beeld van het MBO.
 - MBO-, HBO- en WO studenten hebben een gelijkwaardige positie in het Utrechtse studentenleven.
 2. Verbinding van jongeren, onderwijs, arbeidsmarkt en gemeente
 - Er is waardering en interesse bij leerlingen, ouders en docenten voor vakopleidingen en -beroepen
 - Elke MBO student heeft een waardevolle stageplek
 - Er is nauwe samenwerking in de driehoek van het onderwijs, de gemeente en de arbeidsmarkt
- Studenten van Nimeto en GLU hebben het initiatief genomen tot de oprichting van een eigen studentenvereniging. De vereniging heeft vanuit de traditie van verenigingen een Latijnse naam gekregen, Referendum Sanctum Hollandicus Vereniging (R.S.H.V.). De studentenvereniging gaat niet mee in de traditie van de ontgroening. Ze starten met een welkomstfeest. De R.S.V.H. heeft vanaf 2022 een jaarplanning met maandelijks een activiteit.
- Er is binnen het uitvoeringsplan gewerkt aan het gelijkstellen van MBO studenten. Daarbij zijn verschillende kortingen voor onze MBO studenten gerealiseerd. Dat betreft de al eerdergenoemde studentenkorting bij de sportvereniging Olympos onder dezelfde voorwaarden als studenten van het HBO en WO. Dit betrof een pilot van 2 jaar. GLU heeft daarnaast
 - Het Cultureel Jongeren Paspoort voor studenten en docenten,
 - KNAEK,
 - En neemt deel aan de pilot MBO Card (2022-2024)

¹ MBO-uitvoeringsplan 2023-2026 utrecht.nl

- Internationalisering was de afgelopen jaren een speerpunt in het strategisch beleidsplan. Het aanbod voor studenten op het gebied van internationalisering bestaat voornamelijk uit deelname aan buitenlandse stages en deelname aan buitenlands reizen. Het GLU heeft een groot netwerk van bedrijven in het buitenland. Het Erasmus+ programma van de EU biedt financiële ondersteuning aan de studenten met een stageplaats in de EU-landen. Het Bureau Buitenland ondersteunt studenten bij het regelwerk. GLU werkt samen met Sint Lucas en Cibap doorlopend aan de uitvoering van internationaliseringsbeleid van de instelling.

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 bijgedragen aan een gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland. Dit komt tot uiting door:

- Het GLU levert een bijdrage aan een positiever beeld van het MBO door samen met haar partners de campagne "Utrechts Vakmanschap" uit te voeren. En de jaarlijkse MBO-straat te organiseren
- Het GLU faciliteert, samen met zijn partners, de mogelijkheden om de reeds opgerichte studentenverenigingen tot bloei te laten komen. In 2027 is 50% van de studenten op de hoogte van het bestaan van de studentenvereniging.
- Realisatie van dezelfde kortingsmogelijkheden onder dezelfde voorwaarden voor MBO, HBO en WO studenten.
- Ambities t.b.v. van stages zie doelstelling 2.2.
- We streven naar gelijkwaardigheid. We gebruiken in 2027 in onze uitingen geen waarderende terminologie meer. We promoten van 2024-2027 deelname aan de UIT-week en promoten sportfaciliteiten.
- Studenten GLU hebben in 2027 dezelfde kortingsmogelijkheden onder gelijke voorwaarden

Maatregelen

1.1.1 Gelijkwaardig positioneren van het MBO en de MBO student:

- Het starten van een campagne voor Utrechts vakmanschap samen met de andere drie scholen en de gemeente
- Extra inzetten op beeldvorming bij ouders en aspirant studenten tijdens de (ouder-)voorlichtingen op t GLU.
- Waarderende terminologie gebruiken laten we los (hoog tegen laag opgeleid, vervolgonderwijs of MBO, hbo wo in plaats van MBO en hoger onderwijs en stimuleren van partners om zich hierbij aan te sluiten. Dat betekent in beleidsstukken en voorlichtingsmateriaal van t GLU waarderende terminologie waar nodig vervangen.
- Bewaken van de gelijkwaardigheid studenten binnen het GLU (niveau 2-3-4). In gesprek met studenten, luisteren naar de studenten bij overleggen als: GSA, studentenpanels, studentenraad, mee laten denken van studenten bij communicatieve uitingen en beleidsstukken. Niveau 2-3 zelfde buitenlandse reizen aanbieden als niveau 4.

1.1.2 Deelname aan het studentenleven realiseren (introductieweek, studentensport) door promotie van de UIT-week. Het bevorderen van het verenigingsleven en daardoor bewustwording en bekendheid gericht stimuleren (onder studenten in HBO, WO, MBO en VO). Door campagne over het studentleven binnen t GLU op te zetten (posters in de gangen, informatie op studenten-intranet, verhalen van MBO studenten die meedoen met studentleven op studentenintranet plaatsen en op social media.

1.1.3 Fysieke Studentenkaart introduceren is niet van toepassing maar we gaan wel de toegang tot het studentenleven regelen door aan te sluiten bij de initiatieven via digitale technieken om MBO studenten dezelfde toegang te geven tot faciliteiten als HBO studenten die kennen. Zoals de digitale toegang (via app) tot de UIT-week en sportfaciliteiten.

1.1.4 Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen (samen met de andere drie MBO scholen waarmee we samenwerken aan het MBO uitvoeringsplan) Lobby en agendering in landelijke gesprekken (financieringsstromen/ bestuursjaar en andere verenigingsactiviteiten/ kortingen, voordelen en voorzieningen/ opleiding als discriminatiegrond).

Doelstelling 1.2.

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

Externe samenwerkingspartners: Ouders, Bureau Halt, Politie, Universiteit Utrecht, Youngworks, YOUth got Talent (Universiteit Utrecht) VO en MBO scholen regio Utrecht, Netwerk integrale veiligheid (MBO Raad), ouders en leerbedrijven, Sovee, Sociaalteams van Gemeenten, schoolpsycholoog, Kentalis, Yellinek, Rea ITvitae, Studio4, praktijkbegeleiders

Interne Samenwerkingspartners: Studenten, medewerkers, O&O, OR, SR, Het nieuwe expertteam studieadviescoaches (SAC), GLU-Academy, stagebegeleiders, docenten LOB

Analyse intern en extern

- In 2022 gaf 21% van de MBO studenten aan hun eigen mentale gezondheid als slecht of zeer slecht te zien. In 2023 is landelijk het percentage met -4% gedaald naar 17%. Voor het GLU liggen deze percentages met 28% in 2022 en 26% in 2023 hoger (-2%).²
- Het GLU krijgt veel signalen vanuit de teams over problemen rondom welzijn bij onze studenten. Er zijn niet zo zeer meer studenten die kampen met hun eigen welzijn. De problematiek is wel zwaarder.³
- Het welzijn van studenten en werknemers is sinds 2022 regelmatig onderwerp van gesprek bij de studentenraad (SR) en ondernemingsraad en (OR). De SR heeft in 2022 welzijn als belangrijk aandachtspunt en gespreksonderwerp benoemd.
- De SR is binnen het GLU goed bekend. Op de vraag in de JOB-enquête 2022 'is er een studentenraad op jouw school' antwoordde 85% van de GLU studenten met een ja. Landelijk is dit 50%. De bereidheid om mee te praten is binnen het GLU iets hoger (19%) dan landelijk (15%). (Bron: Job monitor 2022)
- Ouders of verzorgenden kunnen waar zinvol en veilig, meer betrokken worden bij de verbetering van het welzijn van onze studenten.
- We hebben Youngworks gevraagd twee lezingen te verzorgen. 'Generatie Z & Mentale Gezondheid' en 'Motivatie binnenstebuiten'. Deze zijn in maart 2023 gehouden en waren gericht op docenten.
- We hebben afspraken gemaakt hoe collega's en studenten extra ondersteund kunnen worden (bijvoorbeeld de budgetcoach bij financiële zorgen inzetten en de blijvende inzet van de interne en externe vertrouwenspersonen).
- Aspirant studenten kunnen zelf een leerbehoeftecheck aanvragen. Wij screenen als school de Digitaal Doorstroom Dossiers van studenten die zich aanmelden. Op deze manier kan er ook een verzoek vanuit school komen voor een deelname aan een leerbehoeftecheck. Tijdens een opvolgend gesprek wordt de ondersteuningsbehoefte van de student besproken en wordt besproken of het GLU deze ondersteuning kan bieden. De ondersteuningsbehoefte wordt vastgelegd in het ondersteuningsplan⁴.
- In 2022 werden 30 onderwijsprogramma's aangepast voor 30 studenten met een verminderde belastbaarheid en een belastbaarheidsverklaring.
- Maatschappelijk werk heeft tijdens de evaluatie aangegeven dat verwijzingen van studenten eerder zouden moeten plaatsvinden. En dat de meerderheid van de aanmeldingen als reden heeft: een zorgelijke thuissituatie.
- Het welzijn van Utrechtse MBO studenten is van 2019 tot 2022 onderzocht door de Universiteit van Utrecht.⁵ De resultaten van dit 'YOUth Got Talent onderzoek' hebben bij het GLU geleid tot een centrale positionering van het studieadviescentrum (SAC). In plaats van 19 experts passend onderwijs met een aanstelling van tussen de 0,1 – 0,3 fte stappen we over op 6 experts met grotere aanstellingen met centrale aansturing vanuit O&O. De 6 experts gaan

² link: studentpeiling NP Onderwijs 2023 -instellingsrapportage OC&W

³ Bron: evaluatie 2022- 2023 met Maatschappelijk werk Sovee en evaluatie 2022-2023 met schoolpsychologen

⁴ Bron: GLU aanmeld-intake beleid

⁵ Universiteit Utrecht 2022, G.W.J.M.Stevens@uu.nl, Youth got talent onderzoek

zitting nemen in 'teamkamers' en in de klassen. Zij dragen zorg voor de uitvoering van het GLU-beleid. Het nieuwe expert-team passend onderwijs vertaalt dit beleid in de teams, door o.a. de Studie Loopbaan Begeleiders (SLB-ers) binnen de teams goed te begeleiden.

- Voor studenten is er aandacht besteed aan gezondheid bij lessen burgerschap, is het schoolplein rookvrij gemaakt en is er aandacht geweest voor de gezonde kantine. Het GLU heeft hiermee het predicaat gezonde school gekregen. Dit predicaat is verlopen.
- Uit de JOB-enquête 2022 blijkt dat de GLU studenten zich relatief veilig voelen op school. 87% van de respondenten antwoordde "ja" op de vraag "voel je je veilig op school." ⁶
- Het percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf is niet bekend. Indicator is nog niet beschikbaar.
- Het GLU is onderdeel van het overleg School & Veiligheid. De Utrechtse VO en MBO scholen werken hierin naar tevredenheid samen met politie en bureau HALT.
- Het GLU neemt deel aan het netwerk integrale veiligheid van de MBO Raad.
- Binnen het GLU zijn verschillende regelingen en protocollen om aandacht te geven aan thema's die veiligheid en welzijn raken. Zo is er een verzuimprotocol, een pestprotocol en een klachtenregeling. Van een integraal sociaal veiligheidsplan is nog geen sprake.
- Het GLU heeft zich begin 2023 aangemeld voor deelname aan de landelijke monitor integrale veiligheid (in opdracht van OC&W door ReserchNed, KBA en Praktikon).
- Het gesprek over veiligheid is nog geen onderdeel van het sollicitatiegesprek of eindgesprek tijdens de BPV-periode.
- Het GLU besteedt aandacht aan de vier actielijnen van de verbeteragenda passend onderwijs MBO:
 - Actielijn 1: de intake van de aspirant studenten en betrokkenheid van hun ouders.
 - In 2022 is het intake programma aangepast met als doel om student beter te laten ervaren wat een opleiding inhoudt. Aspirant studenten geven aan dat ze het beste een beeld kregen van de opleiding door een "digitale les" les te volgen.
 - Actielijn 2: de kwaliteit van ondersteuning door het onderwijsteam
 - De SR geeft aan dat de expert passend onderwijs (SAC-docent) in het team niet altijd bekend is bij studenten.⁷
 - Professionaliseringsactiviteiten van de experts voor passend onderwijs, als bijeenkomsten en intervisie, worden niet voldoende bezocht bij het GLU.
 - De bereikbaarheid van de experts is o.a. door de kleinere aanstellingen die zij hebben, onvoldoende voor de expertrol. In 2022 is een pilot gedraaid bij team Gaming met een fulltime expert passend onderwijs. De uitkomst was positief.
 - Actielijn 3: De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg
 - Uit de jaarlijkse evaluatie met Maatschappelijk werk en Schoolpsychologen blijkt dat de samenwerking met GLU goed is. Wel valt hen op dat we studenten laat doorsturen voor hulp. Het beleid rondom zorg is aangepast in 2022.
 - Actielijn 4: De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt
 - Uit de vraag 'wat vind je van hoe je school je heeft begeleid tijdens stage/BPV' blijkt dat 36% van de MBO bol studenten (landelijk) positief is over de begeleiding vanuit school bij stages. Bij het GLU ligt dit percentage op 31%.⁸

⁶ bronnen: Job monitor + DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10

⁷ bron: verslag SR 8 juni 2023

⁸ bron: Job enquête 2022

- Het GLU heeft meegedaan aan het mentoring-project vanuit het MBO-uitvoeringsplan gemeente Utrecht. Dit programma hield in dat studenten die hun eerste stappen wilden zetten op de arbeidsmarkt, een mentor konden krijgen. Deze mentor was afkomstig uit het bedrijfsleven de branche waarvoor de student was opgeleid. Uit de evaluatie bleek dat studenten hier geen gebruik van maakten.

Ambitie 2027

Het GLU is in 2027 een veilige, (mentaal) gezonde en inclusieve school.

Dit komt tot uiting in:

- Studenten maken meer eigen keuzes waar het gaat om inhoud van het onderwijsprogramma, tempo van de opleiding en soort begeleiding. We bieden hun hierbij passende begeleiding (Strategische ambitie).
- Passende onderwijsvormen voor al onze studenten (Strategische ambitie). De lessen zijn toegankelijk voor alle doelgroepen, ook voor studenten die andere begeleiding nodig hebben. In 2027 sluiten de lessen aan op alle doelgroepen.
- Een verlaging van het percentage GLU studenten dat aangeeft hun mentale gezondheid als (zeer) slecht te beschouwen (in 2023, 26%) naar 22%.
- Een verhoging van het percentage studenten naar ten minste 90%, dat aangeeft zich veilig te voelen op school.
- Het inzichtelijk maken van het aandeel studenten dat aangeeft zich veilig te voelen op leerbedrijf en indien nodig dit percentage te verhogen.
- Het GLU heeft in 2027 het predicaat gezonde school. In 2024 volgt eerst een inventarisatie van de mogelijkheden.
- De aanpassing van onderwijsprogramma's voor studenten met een beperking of verminderde belastbaarheid.

Maatregelen

1.2.1 In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken

- We agenderen de thema's 'veiligheid' en 'welzijn' (in de klas, de SR, de OR, bij studentenpanels en -arena's en leerbedrijven).
- Studenten van het GLU hebben in de persoon van een SAC-docent, *alle dagen* een expert voor passend onderwijs tot hun beschikking.
- De studieadviescoaches gaan individuele en groeps gesprekken in de klas over mentaal welzijn en veiligheid voeren. Ouders/ verzorgenden worden waar nodig betrokken.
- Het GLU sluit aan bij ECIO (Expertisecentrum inclusief onderwijs).
- Extra aandacht besteden aan het welzijn binnen de stageomgeving door het goede gesprek met stagecoördinatoren en stagedocenten te voeren hierover.

1.2.2 Uitbreiding sociaal veiligheidsplan

- Deelname aan monitor integrale veiligheid.
- De thema's 'veiligheid en welzijn' gaan onderdeel uitmaken van de interne BPV-enquête onder studenten, praktijkopleiders in het leerbedrijf en de stagedocenten op school t.b.v. het gesprek tussen de 3 samenwerkingspartners.
- Verbetering monitoring veiligheid en welzijn.
- Het is voor de studenten duidelijk waar ze terecht kunnen, wanneer zij zich niet veilig voelen op school of leerbedrijf (vergroten zichtbaarheid en bekendheid van het klachtenmeldpunt en de interne en externe vertrouwenspersonen op de diverse communicatiekanalen).
- Het GLU zal op basis van bestaande protocollen en regelingen en in overleg met OR en SR, komen tot volwaardig sociaal veiligheidsplan dat bij student en medewerker bekend is.

1.2.3 Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten

- Professionalisering van de studieadviescoaches (op maat en individueel). Zij herkennen psychosociale problematiek (depressie, suïcidale gedachten, gevoelens van onveiligheid of niet welbevinden). Zij zijn in staat gesprekken te voeren over welzijn en veiligheid met de student en in de klas.
- Trainen van studieloopbaanbegeleiders en docenten in het signaleren van studenten met depressieve klachten of suïcidale gedachten.
- Het GLU gaat eerder doorverwijzen naar maatschappelijk werk bij thuisproblematiek, SAC-docenten gaan hierop toezien.

- Via het aanbod van de GLU-Academy wordt voor iedere medewerker de mogelijkheid geboden meer inzicht te krijgen in het signaleren van studenten waar het om welke reden dan ook, minder goed meegaat.

1.2.4 Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school

- Het GLU gaat zich inzetten om het predicaat Gezonde School opnieuw te behalen en gaat hulpmiddelen inzetten zoals het programma Welbevinden op School van TriMBOs instituut.

1.2.5 Het GLU besteedt aandacht aan de vier actielijnen van de verbeteragenda passend onderwijs MBO:

- Intake: De leerbehoeftecheck wordt onder alle studenten afgenomen door getrainde SAC-docenten. De SAC-docenten kennen een herpositionering en gaan met z'n zessen een stevig team vormen. We maken digitale lessen voor alle opleidingen bij het GLU. Aspirant studenten krijgen, door middel van het volgen van een digitale les, een goed beeld van hun opleiding.
- De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteam:
 - De SAC-docenten gaan zich voorstellen in de klassen aan het begin van het schooljaar. En werken op andere manieren aan meer zichtbaarheid voor studenten.
 - Het SAC-team zet komende jaren in op eigen professionalisering.
 - Het GLU biedt een overzicht van passende onderwijsvormen aan voor alle studenten
- De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg: De evaluaties met schoolmaatschappelijk werk en schoolpsychologen intensiveren en uitkomsten terugkoppelen naar het SAC-team. Het SAC-team agendeert dit onderwerp in het overleg met onderwijsteams.
- Begeleiding stages en eerste stappen arbeidsmarkt. Met name studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, die in hun laatste jaar aangeven dat ze graag de arbeidsmarkt opgaan, krijgen vanuit school ondersteuning bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt vanuit het loopbaanprogramma.

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.

Externe Samenwerkingspartners: Ouders, 27 partners uit het voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en gemeenten uit de RMC-regio Utrecht, SchoolWerkt, decanen VO, eerste werkgevers. Alumni, leerplichtambtenaar, Samenwerkingsverband Passend onderwijs Sterk VO, Kenniskring passend onderwijs (van de MBO-raad), Werkgroep de Overstap.

Interne Samenwerkingspartners: Student, SAC-team, docenten-LOB, GLU-Academy, O&O.

Analyse intern en extern

- Het GLU biedt geen entree opleidingen. Op niveau 2 zijn er jaarlijks rond de 90 studenten op niveau 2. Dit zijn hoofdzakelijk studenten Mediamaken (DTP BOL). Jaarlijks ontvangen circa 30 studenten van het GLU een diploma niveau 2. Het GLU heeft circa 10 studenten BBL (Printmedia) op niveau 2.
- 46% van de MBO studenten is positief over het onderwijs en begeleiding (cluster). Bij het GLU ligt dit percentage op 52%. Op de specifieke vraag 'wat studenten vinden over de begeleiding tijdens de opleiding' beantwoordde de helft van de MBO studenten positief. Onder GLU studenten is dit iets hoger (58%).⁹

Tevredenheid studenten onderwijs en begeleiding naar niveau, GLU

| Clusterscore naar niveau | Niveau 2 | Niveau 3 | Niveau 4 | GLU totaal |
|--------------------------|----------|----------|----------|------------|
| 2020 | 3,4 | 3,4 | 3,4 | 3,4 |
| 2022 | 3,7 | 3,4 | 3,5 | 3,5 |

Bron: JOB 2022 Clusterscore naar niveau

- Binnen het GLU scoren de niveau 2 studenten hoger op het cluster onderwijs en begeleiding dan niveau 3 en 4 studenten. Onder niveau 2 studenten is de score over de tevredenheid over het cluster onderwijs en de begeleiding gestegen met 0,3 ten opzichte van 2020.

Voortijdig schoolverlaten per instelling leerweg en niveau, 2017/'18 - 2021/'22* (GLU)

| Niveau | 2017/'18 | 2018/'19 | 2019/'20 | 2020/'21 | 2021/'22* |
|--------|----------|----------|----------|----------|-----------|
| 2 | . | . | . | . | . |
| 3 | 6 | . | . | . | . |
| 4 | 55 | 67 | 41 | 65 | 76 |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 5

- Het aantal VSV-ers op niveau 2 is bij het GLU laag (<5 studenten) en niet opgenomen in het DUO bestand kwaliteitsafspraken. Het GLU kan daarom op niveau 2 nauwelijks bijdragen aan de streefcijfers voor 2026. Op niveau 4 kan het GLU wel een bijdrage leveren. Om toch een vergelijk te maken op opleidingsniveau zijn daarom interne gegevens gebruikt. Let op: op niveau 2 zijn de aantallen kleiner dan 5.

VSV percentage 2017-2018 tot en met 2021-2022 naar niveau GLU en landelijk

| Jaar | Niveau 2 | | Niveau 3 | | Niveau 4 | |
|---------|----------|-------|----------|------|----------|------|
| | GLU | NL | GLU | NL | GLU | NL |
| '17-'18 | 4,1% | 9,5% | 8,7% | 3,9% | 3,2% | 3,3% |
| '18-'19 | 3,7% | 10,1% | 1,2% | 4,2% | 3,6% | 3,5% |
| '19-'20 | 3,7% | 8,6% | 4,7% | 3,7% | 2,2% | 2,9% |
| '20-'21 | 2,6% | 9,0% | 3,7% | 4,2% | 3,4% | 3,3% |
| '21-'22 | 5,1% | 11% | 5,0% | 5,4% | 4,1% | 4,5% |

Bron: Dashboard VSV/DUO + voor niveau 2 Mediamaken en niveau 3 interne cijfers (dashboard opleidingen in cijfers);

⁹ Bronnen: Grafisch Lyceum Utrecht - JOB-monitor Resultatentool (jobmonitorresultaten.nl) + DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultatentool Job 2022

De niet afgeronde cijfers niveau 4 in deze tabel, komen overeen met de afgeronde cijfers in tabel 5, kwaliteitsafspraken 2024-2027. De vernieuwde data van 28 augustus jongstleden hebben geen invloed op deze data omdat we nauwelijks BBL studenten onderwijs aanbieden.

Het aandeel uitstromers (gediplomeerd en ongediplomeerd) vanuit entree en niveau 2, dat een jaar na afstuderen meer dan 12 uur per week werkt als werknemer 2019/2020

| Beroepsopleiding | Leerweg | Niveau | Uitstromers * | Werknemer 12 uur of meer per week * | Aandeel (%) * |
|------------------|---------|--------|---------------|-------------------------------------|---------------|
| ntp | Bol | 2 | 10 | 10 | n.v.t. |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 8

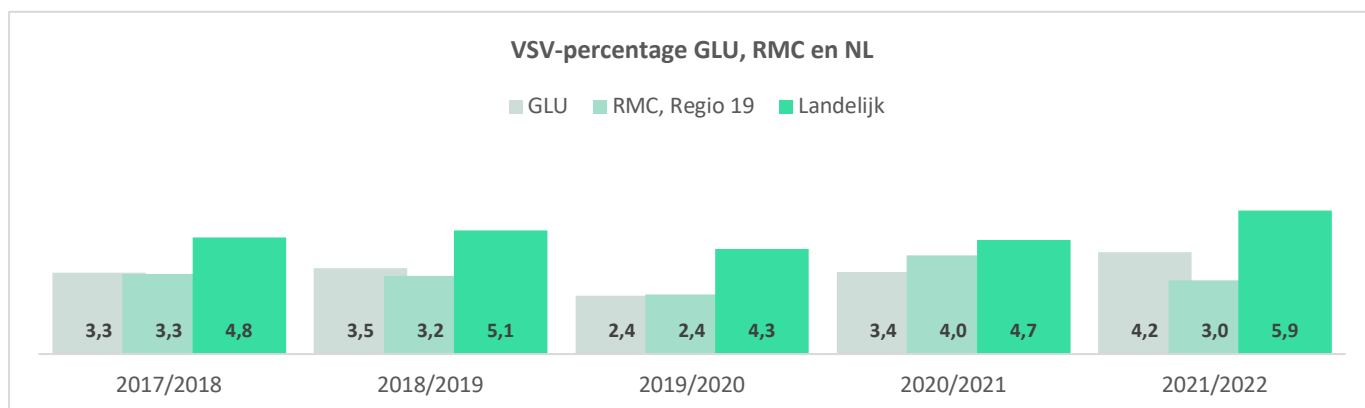
- Het aandeel uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft is, is voor het GLU klein. Afgerond 10. Het is daarmee niet zinvol het aandeel te berekenen.

Arbeidsmarktpositie en perspectieven

| | Doorstroom in onderwijs | Werk > 12 uur Na 1 jaar | Werk op niveau | Vacatures | Kans op werk |
|---------------------|-------------------------|-------------------------|----------------|-----------|--------------|
| Mediamaken niveau 2 | 77% | 46% | Geen score | 70 | Gering |
| Mediamaken Niveau 3 | 45% | 62% | Geen score | 100 | Matig |

Bron: Arbeidsmarktpositie en perspectieven cohort 2018-2019, landelijk [Dashboards | SBB \(s-bb.nl\)](#) S-BB heeft nog geen update gedaan van de reeds beschikbare cijfers bij het CBS voor 2019-2020.

- 46% Van de studenten op niveau 2 heeft een jaar na diplomering werk (> 12 uur). Dit percentage ligt voor niveau 3 op 62%. Meer dan driekwart (77%) van de studenten Mediamaken niveau 2 blijft in eerste instantie in het onderwijs.
- Al vele jaren wordt in de RMC-regio Utrecht (RMC-regio 19) via de ‘SchoolWerkt agenda’ door partners uit het voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en alle gemeenten uit de regio Utrecht met succes samengewerkt om voortijdig schoolverlaten (vsv) te verminderen.



VSV percentage GLU, RMC-regio 19 en Nederland Bron: Dashboards vsv en jikp (rijkscloud.nl)

- RMC-regio Utrecht heeft de afgelopen 5 jaren een VSV-percentage dat lager is dan het landelijk percentage. Het GLU houdt min of meer gelijke tred met de percentages van het RMC. In 2021-2022 was het VSV % van het GLU helaas hoger dan in de RMC-regio en toch opvallend lager dan het landelijke VSV %.
- De maatregelen uit SchoolWerkt worden ook ingediend voor de regeling regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024, die als doel heeft het voorkomen en bestrijden van uitval onder jongeren tussen de 12 en 23 jaar. De regeling kent een viertal subdoelstellingen: 1) Het verlagen van het regionaal aantal jaarlijks nieuwe voortijdig schoolverlaters tussen de 12-23 jaar; 2) Het vergroten van het percentage voortijdige uitvallers dat een jaar later terug naar school gaat. 3) Het vergroten van het percentage voortijdige uitvallers dat een jaar later aan het werk is; 4) Het monitoren en ondersteunen van jongeren in een kwetsbare positie.
- Het aandeel kwetsbare studenten (zie definitie NPO) is bij het GLU lager dan landelijk. In 2023 behoort landelijk 22% van de studenten tot de groep kwetsbare studenten (in 2022 was dit 23%). Bij het GLU ligt dit percentage in 2023 op 13% (in 2022, 16%).¹⁰

¹⁰ Bron: studentpeiling NP Onderwijs 2023 -instellingsrapportage OC&W.

- Het GLU houdt verzuim, een indicator voor mogelijk toekomstig schoolverlaten, van studenten goed in te gaten en acteert hierop.
- Het GLU biedt op allerlei manieren informatie over haar opleidingen ten behoeve van het maken van een juiste studiekeuze om zo het voortijdig school verlaten wegens een foute studiekeuze te beperken (opleidingsfolders, website, studie in cijfers, de mogelijkheid een studiekeuzecheck te doen, deel te nemen aan open dagen en proeflessen).
- In de regio Utrecht is de regeling aanpak voortijdig schoolverlaten, uitgewerkt in een vierjarig programma (2020-2024). Doel van het huidige programma is dat steeds meer jongeren een startkwalificatie behalen (een HAVO-, VWO- of MBO-diploma niveau 2/3/4) of succesvol worden begeleid naar werk.
- Studenten met een negatief bindend studieadvies krijgen een alternatief geboden binnen het onderwijs. Dit alternatief bestaat vooral uit het actief doorverwijzen naar andere MBO scholen.
- Een op de drie studenten (33%) antwoordde bij de JOB-enquête 2022 positief op de vraag ‘verder leren of gaan werken: Hoe helpt de school je bij deze keuze?’ positief. Bij het GLU is dit vergelijkbaar (32%).
Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultaatentool Job 2022
- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding op school bij de keuze verder leren of werken ligt iets onder het landelijk niveau (zie analyse 2.2)
- Schoolwerkmonitor juni 2023 laat zien dat in regio Utrecht:
 - Het aantal doorstroom havisten stijgt, maar die groep heeft ook weer een grote kans om de havo niet te halen,
 - VSV-ers stijgen fors,
 - Van de VSV-ers heeft 74% werk (55% heeft inkomen boven het minimumloon).
- Wetgeving is in de maak om schoolverlaters MBO een jaar lang te monitoren en te ondersteunen.

Ambitie 2027

- Studie-uitvallers (vanuit HAVO, MBO of HBO) kunnen overstappen naar het GLU (Strategische ambitie), door een februari instroom te onderzoeken in 2024. In februari 2027 hebben we de mogelijkheid studenten in februari te laten instromen..
- Het verhogen van de doorstroom van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4. In 2027 stroomt 40% van de studenten Mediamaken door naar niveau 4.
- Het GLU verlaagt het VSV percentage van de studenten (let op welk niveau?)de komende 3 jaar naar 3,5% door de inzet van verschillende activiteiten (zie maatregelen)
- Het verhogen van het aantal studenten dat positief is over de begeleiding van school naar vervolgopleiding of werk en over het onderwijs en de begeleiding in het algemeen.
- Het meer inzichtelijk maken van het aandeel studenten zonder werk of opleiding, 1,5 jaar na slagen en deze studenten extra te ondersteunen.

Maatregelen 1.3.1 t/m 1.3.4

1.3.1 Extra inzet op niveau 2.

Het GLU zet in op kleinere klassen.

Niveau 2 en 3 Mediamaken krijgen samen les in een klas om aansluiting met niveau 3 te verbeteren en de kans op doorstroom te verhogen.

De overstap van Mediamaken niveau 2 en 3 naar een niveau 4 opleiding Mediavormgeving wordt door aanpassing van onderwijsprogramma's vereenvoudigd.

1.3.2 Het GLU versterkt de inzet op extra begeleiding op school/stage voor studenten

- Het GLU zorgt dat studiekeuzers (samen met hun ouders) op tijd en weloverwogen een goede studiekeuze kunnen maken om de kans op uitval tijdens de studie te minimaliseren (studiekeuzecheck, open dagen, proeflessen, film, opleidingsfolders, website en studie in cijfers).

- Het beperken van het negatief bindend studieadvies door middel van het sluitende vangnet van zorg en begeleiding door SAC-team.
- Voor studenten met een negatief bindend studieadvies wordt gezocht naar een alternatieve opleiding binnen of buiten het GLU of bij andere MBO scholen via het oriëntatietraject loopbaanprogramma.

1.3.3 Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt

- Uitbreiden van de informatie over het aandeel studenten met vervolgopleiding en het aandeel werkenden over meerdere jaren (½, 1 ½, 2½, 3½, 4 en 5½ jaar na slagen) en het aandeel studenten zonder werk of opleiding 1½ jaar na slagen). Vervolgens inspanningen verrichten om deze groep gediplomeerden te ondersteunen naar werk of vervolgopleiding.
- Uitbreiding van de loopbaanlessen met als thema De Arbeidsmarkt. Gastcolleges vanuit werkveld organiseren voor studenten.
- Meer inzet op de competentie Netwerken van studenten. Binnen het onderwijsprogramma deze competentie meer aandacht geven (zie ambities geformuleerd in Horizon-onderwijsontwikkelingen)
- Meer uren in de curricula voor hybride leeromgevingen (zoals Het Bureau en XR-lab) waar de studenten de contacten met werkgevers hebben (zie ambities geformuleerd in Horizon-onderwijsontwikkelingen).

1.3.4 Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school

- We creëren meerdere instroommomenten gedurende het schooljaar zodat jongeren vanuit andere instellingen meer kans krijgen om een creatieve vakopleiding te gaan volgen.
- We gaan eerst onderzoeken en waar mogelijk samenwerking met Nimeto intensiveren wat betreft mogelijkheden van het oriëntatieprogramma van Nimeto. Het programma blijkt een aantrekkingskracht te hebben op jongeren die gestopt zijn met hun opleiding elders.
- Studenten, die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten, worden direct gebeld en uitgenodigd voor een gesprek met het doel terugkeer naar onderwijs (in combinatie met werk en/of extra ondersteuning).
- we gaan mogelijkheden met andere scholen onderzoeken wat betreft samenwerking op oriëntatieprogramma voor schoolverlaters en waar mogelijk krachten bundelen.

1.3.5 Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben

Vanuit onze samenwerkingsverbanden het contact intensiveren met voortijdige schoolverlaters met een aanbod van een programma om terug te keren naar het onderwijs en/ of ondersteuning bij het zoeken naar werk.

1.3.6 Voortzetten en uitbreiden van de bestaande VSV-aanpak.

Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.

1.3.7 We starten met een instroommoment januari om de uitval van havisten, MBO-ers en HBO-ers-ers te bedienen.

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 het de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Externe samenwerkingspartners: Ouders, studiekeizers en VO-scholen in de regio Utrecht, X11, Sterk VO, Hoger Onderwijs (HKU en Willem de Koning Academie in Rotterdam), het Trivium College (VMBO) in Amersfoort en de Mediaschool in Hilversum (VMBO basis en kader, leerjaar 3 en 4), HU, HvA, STO, Gemeente Utrecht,

Interne samenwerkingspartners: Studenten, docenten LOB, O&O, Communicatie,

Analyse intern en extern

- Het GLU organiseert verschillende events voor studiekeizers om hen in aanraking te laten komen met het beroepsonderwijs. Dat zijn de open dagen (ook online), open avonden en het programma ‘GLUren bij het GLU’. Bij ‘GLUren bij het GLU’ krijgen studiekeizers een voorproefje van alle opleidingen door middel van workshops.
- Het GLU streeft ernaar dat onze studenten voor diplomering een voorproefje kunnen nemen bij verwant hoger onderwijs (HKU en Willem de Koning Academie).
- Het GLU neemt deel aan het samenwerkingsverband Sterk Techniek Onderwijs (STO). In 2019 hebben 6 VMBO scholen, samen met 4 MBO scholen, waaronder het GLU, 2 stichtingen voor primair onderwijs, verschillende samenwerkingspartners uit het bedrijfsleven en de Gemeente Utrecht gewerkt aan een plan om leerlingen en studenten op een inspirerende manier tijdens hun schoolloopbaan in aanraking te laten komen met techniek en ICT. Dit gebeurt bijvoorbeeld door festivals, workshops, seminars, speeddates, exposities of een hoorcollege. Een van de hoofdlijnen van het programma is de betere aansluiting tussen LOB bij het voortgezet onderwijs en het MBO en werkveld en het verbeteren en verduurzamen van techniek onderwijs in de bovenbouw.
- De indicator startersresultaat is specifiek gericht op het studiesucces in het eerste jaar binnen het MBO. Startersresultaat wordt uitgedrukt in het percentage nieuwe instromers dat een jaar later nog studeert bij de instelling of de instelling heeft verlaten met een diploma. Het is daarmee de tegenhanger van ongediplomeerde uitval in het eerste jaar. Het startersresultaat van het GLU voldoet de laatste 5 jaren aan de norm van de inspectie (80%). Het bevindt zich rond het gemiddelde van het MBO. Bij een aantal opleidingen signaleren we een dalende trend van het startersresultaat. Om deze trend te keren zetten we acties in, om de uitstroom in het eerste jaar zoveel mogelijk te voorkomen. Door goede oriëntatie op studie en beroep én door een invoering van een vier-ogen-principe bij gesprekken met studenten die voornemens zijn te stoppen met de opleiding.
- De aanvraag voor de regeling doorstroom wordt niet aangevraagd.

Startersresultaat GLU en MBO Totaal naar beroepsopleiding

| Startersresultaat MBO | '17-'18 | | '18-'19 | | '19-'20 | | '20-'21 | | 21-'22 | |
|----------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|------------|--------------|
| | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO |
| Mediamaken, 2 | 89,4% | 85,0% | 90,0% | 87,3% | 89,7% | 90,8% | 89,7% | 85,8% | 88% | 87% |
| Mediamaken, 3 | 68,8% | 78,8% | 96,7% | 86,5% | 79,3% | 83,9% | 63,6% | 84,1% | 86% | 80% |
| Mediamanagement, 4 | 87,5% | 84,8% | 89,5% | 82,5% | 98,6% | 87,0% | 83,9% | 86,8% | 86% | 80% |
| Mediavormgeving, 4 | 83,0% | 83,8% | 87,2% | 84,8% | 84,6% | 87,3% | 85,0% | 84,0% | 79% | 82% |
| Printmedia, 2 | 80,0% | 92,9% | 100,0% | 91,7% | 80,0% | 83,3% | 100,0% | 100,0% | 90% | 90% |
| Software development, 4 | 78,2% | 84,0% | 74,7% | 81,9% | 89,7% | 82,8% | 82,3% | 83,0% | 75% | 80% |
| Marketing /communicatie, 4 | 69,2% | 82,7% | 86,4% | 82,0% | 91,3% | 82,4% | 93,8% | 84,0% | 85% | 79% |
| GLU / MBO Totaal | 82,4% | 84,0% | 86,4% | 83,6% | 87,0% | 85,1% | 84,1% | 84,7% | 80% | 81,4% |

Bron: MBO Benchmark Rapportage studiesucces en indicatoren en indicatoren naar beroepsopleiding + duo kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 9 (groen=hoger % dan landelijk)

Studiesucces in het hbo van MBO-doorstromers, MBO-diplomajaar 2014/'15-2020/'21*

| Eerstejaarssucces HBO | '16-'17 | | '17-'18 | | '18-'19 | | '19-'20 | | '20-'21 | |
|--------------------------|---------|-----|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO | GLU | MBO |
| Beroepsopleiding, niveau | | | | | | | | | | |
| Mediamanagement, 4 | 86% | 79% | 85% | 85% | 82% | 87% | 93% | 88% | 79% | 77% |
| Mediavormgeving, 4 | 82% | 83% | 80% | 83% | 93% | 91% | 92% | 91% | 84% | 84% |
| Software develop. 4 | 70% | 84% | 62% | 83% | 85% | 88% | 91% | 87% | 88% | 82% |
| Business Services, 4 | 89% | 82% | | 81% | | 88% | | 86% | 78% | 79% |
| GLU /MBO Totaal | | | 78,0 | 80,0 | 89,0 | 86,0 | 91,0 | 85,0 | 83,0 | 81,0 |
| | | | % | % | % | % | % | % | % | % |

Bron: DUO, kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 6 (groen=hoger % dan landelijk)

Ambitie 2027

- Het behouden van het startersresultaat van Mediamaken, Mediamanagement en Marketing en Communicatie op het niveau van 2021-2022 en het startersresultaat verhogen bij Mediavormgeving en Softwaredevelopment naar tenminste 82%, 2 % boven de norm.
- Het eerstejaarssucces HBO voor alle opleidingen stijgt naar tenminste 80%. De opleidingen waarvan het eerstejaarssucces al boven de 80% ligt, houden tenminste het percentage in 2021-2022 vast.
- Mogelijkheden bieden om een voorproefje te nemen op hogescholen met verwante opleidingen en waar mogelijk doorstroomroutes MBO-HBO realiseren door dit op te nemen in het curriculum van twee opleidingen. In 2027 staat het in alle curricula.

Maatregelen

1.4.1 Maken van een opleidingsanalyse met partners in VO en HO

Het GLU maakt samen met de VMBO scholen met een uitstroomprofiel Media, vormgeving en ICT (X11 in Utrecht, De Mediaschool in Hilversum en het Trivium College in Amersfoort) en het Hoger Onderwijs (waaronder HKU en Willem de Koning Academie) een opleidingsanalyse en onderzoekt daarbij de mogelijkheden van de afstemming van de inhoud en inrichting van het onderwijsprogramma.

1.4.2 Met partners in het onderwijs zorgen we ervoor dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs:

- Alle leerlingen op het VMBO oriënteren zich op beroepen en vervolgonderwijs via het loopbaanprogramma. We gaan als participant in het samenwerkingsverband Sterk Techniek Onderwijs meer inzetten op een beter loopbaanprogramma voor VMBO-ers. Wij zorgen daarmee dat leerlingen beter voorbereid zijn op de keuzes die ze moeten maken in hun onderwijsloopbaan.
- Het organiseren van events voor de studiekeizer binnen het voortgezet onderwijs om meer in aanraking te komen met beroepsonderwijs. We gaan onze school meer openstellen voor leerlingen die zich oriënteren (buiten de open dagen op).

1.4.3 Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (VO-MBO-HO) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijs:

- Het organiseren van de mogelijkheid vóór diplomering een voorproefje te nemen op hogescholen met aanverwante opleidingen. Contacten verbreden met hogescholen (zie ook ambities in deel 5).
- Het keuzedeel gericht op de doorstroom naar één van de hogescholen om de aansluiting met het HBO verder te verbeteren.
- Vanuit de opleidingsanalyse afstemming inhoud/inrichting onderwijs VO en HBO doorvoeren.

Doelstelling 1.5

Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Verminderen van laaggeletterdheid

Externe samenwerkingspartners:

Interne samenwerkingspartners:

Analyse intern en extern

Landelijk is circa 12% van de bevolking laaggeletterd. Ook in de arbeidsmarktregio Utrecht is er sprake van laaggeletterdheid. Dit is met 5% opvallend lager. ([Geletterdheidinzicht - Home](#).) Er is een 'Regionaal Programma Educatie 2021-2024 - Meerjarenprogramma Aanpak laaggeletterdheid arbeidsmarktregio Utrecht Midden'. In Utrecht werken meerdere organisaties aan het terugdringen van laaggeletterdheid. Het is een mix van formeel (met mogelijkheid van het behalen van een examen) en informeel aanbod met inzet van professionals en vrijwilligers.

Het GLU heeft geen aanbod en specifieke ervaring in de strijd tegen de laaggeletterdheid. Wel werken we aan de verhoging van het aandeel studenten dat het getoetste examen Nederlands en rekenen behaalt (meer info over taal- en rekenambities voor achterblijvers zie deel 5) en werken we aan de verhoging van de digitale vaardigheden.

Ambitie

- Geen

Maatregelen

- Geen

DEEL 4

DEEL 4

AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT: ANALYSE, AMBITIES EN MAATREGELEN

Doelstelling 2.1

Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep, passend bij interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het MBO zijn transparant.

Externe samenwerkingspartners: Ouders, HKU, Sterk Techniek Onderwijs, XR-lab, U-tech, Media Perspektives en Instituut voor Beeld- en Geluid, OCW

Interne samenwerkingspartners: Studenten, O&O-prof, docenten LOB, Het Bureau, SAC-team

Analyse intern en extern

- De cultuur en mediasector vormt de schakel naar een AI-ready samenleving (zie paper “kunst van AI voor iedereen”. Mede-opgesteld door onze samenwerkingspartners Media Perspektives en Instituut voor Beeld- en Geluid. In deze paper worden de grote vraagstukken op het gebied van AI, cultuur en media voor de komende jaren geadresseerd.)¹¹ Creatieve industrie en media-industrie zijn in hoge mate techniek-driven.
- De regionale ICT-sector heeft een groot tekort aan gekwalificeerd personeel. Bedrijven en organisaties in de regio hebben dringend behoefte aan goed opgeleide ICT'ers.¹² Om uitdagingen o.a. op het gebied van digitalisering aan te pakken.
- Uit analyse blijkt dat momenteel te zien is dat met name in de techniek, ICT en zorg structureel de meeste vacatures openstaan¹³.
- Studenten GLU stromen t.o.v. MBO studenten landelijk, meer door naar HBO waardoor hun kansen op de arbeidsmarkt vergroot worden. Het studiesucces in het eerste jaar binnen het HBO van GLU studenten is hoger dan landelijk (zie: DUO tabel 6 in analyse paragraaf 1.4).
- Vanaf 2023-2024 start GLU met de nieuwe opleiding Creative Software Development (voorheen waren dit twee aparte opleidingen web- en gamedeveloper). Deze nieuwe opleiding is gestart om studenten een bredere basis programmeren te bieden, om zo aan de vraag aan gekwalificeerd personeel vanuit de regionale ICT-sector te voldoen. Deze opleiding is opgezet op verzoek van onderwijs en bedrijfsleven om aan te sluiten bij wat de arbeidsmarkt nodig heeft.¹⁴
- Vanaf 2024-2025 start GLU met de nieuwe opleiding Creative Media Design (voorheen waren dit drie aparte opleidingen Grafische vormgeving, Crossmedia en Webdesign). In 2025-2026 start GLU met een nieuwe opleiding onder de werktitel MV2 (een samenvoeging van de opleidingen AAV, RTG, en Game-Artist). De nieuwe opleidingen voor Mediavormgeving bevatten meer technieken als AR/VR/AI en bieden aan onze studenten een bredere basis en een uitgestelde keuze wat betreft een profiel dat het beste bij hen past. Deze onderwijsontwikkelingen vinden plaats onder de naam: Horizon.
- Uit de gesprekken met onze samenwerkingspartners over de inhoud van de onderwijsontwikkelingen Horizon blijkt dat werkgevers ondernemende en sociale vaardigheden als zeer belangrijke competenties zien van hun toekomstige werknemers.

¹¹ <https://nlaic.com/wp-content/uploads/2022/02/De-Kunst-van-AI-voor-Iedereen.pdf>

¹² Bron: U-tech, De U-TECH community richt zich op het oplossen van arbeidsmarkt- en digitale transformatie- vraagstukken.

¹³ <https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2023/20/krapte-op-de-arbeidsmarkt-blijft-op-zelfde-niveau-in-eerste-kwartaal#:~:text=De%20vacaturegraad%2C%20het%20aantal%20openstaande,21%20vacatures%20per%20duizend%20bane>

¹⁴

¹⁴ Bron: SBB dashboard kans op werk in de ICT- en creatieve industrie

- Uit de gesprekken met onze samenwerkingspartners en onze studenten en docenten blijkt dat er meer behoefte is aan werken in werkplaatsen en labs waar studenten kunnen innoveren, onderzoeken en experimenteren.
- Het aantal studenten dat kiest voor een opleiding MV of CSD is het afgelopen jaar gestegen met respectievelijk 36 studenten (9%) en 18 studenten (23%).

Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 en 2022/'23

| Beroepsopleidingsnaam | Instromers | | Verschil | |
|----------------------------|------------|-----------|----------|------|
| | 2021/'22 | 2022/'23* | abs | % |
| Mediamaken | 49 | 40 | -9 | -18% |
| Mediamanagement | 33 | 48 | 15 | 45% |
| Mediavormgeving (MV) | 394 | 430 | 36 | 9% |
| Printmedia | 6 | . | nvt | nvt |
| Software development (CSD) | 79 | 97 | 18 | 23% |
| Business Services | 13 | 10 | -3 | -23% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 2

Aantal gediplomeerde studenten in beroepsopleidingen naar instelling en niveau, 2020/'21 - 2021/'22

| Beroepsopleidingsnaam | Niveau | 2020/2021 | 2021/2022 |
|----------------------------|--------|-----------|-----------|
| Mediamaken | 2/3 | 67 | 60 |
| Mediamanagement | 4 | 67 | 59 |
| Mediavormgeving (MV) | 4 | 345 | 333 |
| Printmedia | 2 | . | . |
| Software development (CSD) | 4 | 62 | 62 |
| Business Services | 4 | 17 | 20 |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 1

- Het aantal gediplomeerden bij de opleiding MV is iets gedaald, bij CSD is het aantal gelijk gebleven.
- Kans op stage voor de softwaredevelopers en de mediavormgevers is momenteel voldoende-ruim voldoende.¹⁵
- Alumni-onderzoek wijst het volgende uit:
 - o Gemiddeld geven alumni het cijfer 6,2 als antwoord op de vraag of hun genoten opleiding aansluit op werk (benchmark = 7,2).
 - o Gemiddeld geven alumni het cijfer 6,9 als antwoord op de vraag of hun genoten opleiding aansluit op vervolgopleiding (benchmark=6,2).
 - o Alumni geven GLU de volgende punten mee waarop ze positief terugkijken en waar ze verbetermogelijkheden zien.

Aansluiting opleiding en werk (12u) van MBO-gediplomeerden (2019/'20) naar instelling, domein en beroepsopleiding, 2021

| Domein | Beroepsopleiding | Verwante richting |
|---------------------------------------|------------------------|-------------------|
| Media en vormgeving | Dtp (mediamaken) | 23% |
| Media en vormgeving | Mediamanagement | 28% |
| Media en vormgeving | Mediavormgeving | 50% |
| Informatie en communicatietechnologie | Applicatieontwikkeling | 69% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 7

- Van de 28 instellingen, die de beroepsopleiding Mediavormgeving aanbieden, staat het Grafisch Lyceum Utrecht op de 6de plek wanneer het gaat om het percentage studenten dat na hun opleiding. Mediavormgeving werk vindt dat verwant is aan deze opleiding.¹⁶

¹⁵ Bron: SBB- Dashboard BPV 2 mei 2023

¹⁶ Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 7 gefilterd op beroepsopleiding en gesorteerd hoog-laag

- Van de 35 instellingen die de beroepsopleiding Applicatieontwikkeling aanbieden staat het Grafisch Lyceum Utrecht op dit item bovenaan.¹³

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt

- We versterken de creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden van studenten om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk te maken (Strategische ambitiekaart). We onderzoeken of de genoemde vaardigheden voldoende zijn geborgd in de curricula 2024. Daar waar het onvoldoende geborgd is worden de curricula 2025-2027 aangepast.
- We stimuleren studenten om te experimenteren, onderzoeken en innoveren, zoals in onze labs en werkplaatsen (Strategische ambitiekaart). We brengen de begeleide onderwijstijd van leren (BOT) in werkplaatsen inzichtelijk in ons ontwerpdocument in 2024. We stellen op basis hiervan een concreet doel voor het aantal uren in 2027.
- In de regio Utrecht hebben we een domein overstijgend oriëntatieprogramma dat zal blijken uit een in gezamenlijkheid ontstaan aanbod. In 2024 wordt er onderzoek gedaan en formuleren we met partners de ambities die we in 2027 willen hebben uitgevoerd.
- Meer studenten geven aan, na het eerste half jaar van hun opleiding, goed voorgelicht te zijn op thema's als beroepsbeeld, toekomstige kansen en "weet waarvoor hij wordt opgeleid". In de onderwijsscan zien we een verhoging van 2,9 naar 3,3 in 2027.

Maatregelen GLU

2.1.1 Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB

- Inzet op doorontwikkeling van het LOB-programma GLU breed.
- Meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken voor studenten in de oriënterende fase van de opleidingen.
- Meer en beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting maakt deel uit van de training voor docenten en SLB-ers in kader van Horizon onderwijsontwikkelingen.
- LOB-bijscholingscursus of -training voor docenten, loopbaanbegeleiders maakt deel uit van de training voor docenten en SLB-ers in kader van GLU-brede Horizon onderwijsontwikkelingen.

2.1.2 Onderzoeken in 2024 hoe we het experimenterend en onderzoekend leren in labs en werkplaatsen kunnen intensiveren. Investeren in doorontwikkeling van labs en hybride leeromgevingen

2.1.3 Afspraken met toekomstige werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting

Zoals oriënterende bedrijfsbezoeken in de eerste helft van de opleiding en tijdens het werken in de hybride leeromgevingen als Het Bureau en XR-lab.

2.1.4 Regionale afstemming tussen VO, MBO en HBO op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat

Willem de Koning Academie en HKU contacten intensiveren op gebied van LOB. LOB VO inspanningen intensiveren via het netwerk van Sterk Techniek Onderwijs waar het GLU in participeert.¹⁷

2.1.5 Oriëntatieprogramma voor studenten door ontwikkelen

Door bijvoorbeeld deel te gaan nemen aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatie-programma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt. Dit programma is nu in ontwikkeling en wordt nog door OCW gelanceerd.¹⁸ We gaan onderzoeken of en hoe we hier onze krachten kunnen bundelen in de regio o.a. met ROC Midden Nederland. Dit kan een opstap vormen naar het experiment domein overstijgend oriëntatieprogramma van OCW.

2.1.6 Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau met samenwerkingspartners zoals U-tech.

2.1.7 Interne en externe ondersteuning bieden bij de volgende fase (fijn-curriculum) van Horizon, de GLU-brede onderwijsvernieuwing.

¹⁷ STO <https://www.sto-utrecht.nl/home>

¹⁸ Bron: OCW – contactpersoon Wytske Boomsma

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.

Externe samenwerkingspartners: Ouders, Gemeente Utrecht, praktijkbegeleiders, MBO scholen Utrecht, SBB

Interne samenwerkingspartners: Studenten, docenten LOB, stagebegeleiders, SAC, BBC, StudioS2B, klachtencommissie, GLU-Academy, Teamleiders en O&O

Analyse intern en extern

- Voor studenten met een extra hulpbehoefte zijn afgelopen jaren meer stageplaatsen gecreëerd bij het interne stagebedrijf S2B (onder de naam van Crossminds) Deze inzet heeft tot 1 mei 2023 de volgende resultaten gehad:
 - o Het aantal stageplekken voor studenten met hulpbehoefte werd afgestemd op aantal studenten dat deze hulp nodig had.
 - o Studenten met een extra hulpbehoefte zijn tevreden over hun stage bij Crossminds, in het bijzonder over de ingezette specialistische begeleiding.¹⁹
- Er is tot en met 2022 extra formatie van 0,2 fte ingezet bij afdeling Bureau Bedrijfs-Contacten (BBC) om meer geschikte stageplaatsen te zoeken voor studenten. Deze inzet heeft geleid tot:
 - o Een aanbod van stageplaatsen afgelopen jaren dat overeenkomt met de vraag naar stageplaatsen.
- Bij iedere stage van circa 20 weken vinden er twee fysieke stagebezoeken plaats. Bij deze stagebezoeken zijn altijd zowel de stagebegeleider als de praktijkbegeleider aanwezig. Bij het stelselonderzoek in 2023 kwam naar voren²⁰:
 - o Studenten die te maken krijgen met ongewenste situaties op hun stage brengen dit niet ter sprake bij een stagebezoek, maar juist achteraf. Om redenen als: bang voor mogelijke consequenties als moeten stoppen met de stage of vertraging van de studie.
 - o Studenten die meededen aan het stelselonderzoek gaven aan dat zij graag hun verhaal kwijt wilden bij iemand van school die ze niet kennen. De door de Inspectie geïnterviewde studenten gaven aan dat zij niet altijd op de hoogte waren van de mogelijkheid een vertrouwenspersoon te benaderen.
- Relatie met stagebedrijven is goed: stagebedrijven weten ons te vinden, we zijn goed bereikbaar voor de bedrijven en bedrijven zijn tevreden over onze studenten.²¹
- Binnen het GLU hebben we een procedure stagematching. Het Bureau Bedrijfscontacten (BBC) matcht samen met de stagecoördinator uit het opleidingsteam, een student aan een erkend leerbedrijf. Bedrijven komen uit eigen CRM (bedrijvenbestand). Bij dit proces houdt GLU zoveel mogelijk rekening met reisafstand, specifieke (leer)wensen van de student en die van het stagebedrijf.
- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage ligt onder het landelijk niveau.

| Vraag | BOL-studenten: Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/BPV? (% positief) |
|-----------|--|
| Landelijk | 36% |
| GLU | 31,1% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultaatentool Job 2022

- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf is 63,4%, bijna gelijk aan het landelijk gemiddelde.

| Vraag | BOL-studenten: Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/BPV? (% positief) |
|-----------|---|
| Landelijk | 64% |

¹⁹ Tevredenheidsonderzoek onder studenten Crossminds april 2023 interview Jillian & studenten Crossminds

²⁰ Terugkoppelingsgesprek Inspectie nav Stelselonderzoek Inspectie Stagediscriminatie maart 2023 Grafisch Lyceum Utrecht

²¹ Laatste BPV tevredenheidsonderzoek

| | |
|-----|-------|
| GLU | 63,2% |
|-----|-------|

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultatentool Job 2022

- Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding op school bij de keuze verder leren of werken ligt onder het landelijk niveau

| Vraag | Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze? (% positief) |
|-----------|--|
| Landelijk | 33% |
| GLU | 32,0% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultatentool Job 2022

| Was het moeilijk een BPV-plek te vinden? | Ja | Nee | n.v.t. |
|--|-----|-----|--------|
| GLU | 19% | 24% | 57% |
| Landelijk | 25% | 54% | 21% |

Bron: Resultatentool JOB 2022

- 19% van de studenten bij het GLU geeft aan het moeilijk te hebben gevonden een stageplaats te vinden.
- In opdracht van de gemeente Utrecht en de Utrechtse MBO-instellingen heeft het Verweij-Jonker Instituut een onderzoek gedaan naar stagediscriminatie.²² Het rapport van Verweij-Jonker geeft aanleiding om meer te doen aan de veiligheid en positie van onze jongeren. De praktijktests wijzen uit dat:
 - o Vrouwelijke studenten meer kans hebben op een positieve reactie van een stagebedrijf dan mannelijke studenten.
 - o Studenten met een migratieachtergrond minder kans hebben op een positieve reactie dan studenten zonder migratieachtergrond, ook al hebben ze verder dezelfde kenmerken.
 - o Ongeveer een kwart van de MBO studenten (150 van de 614 respondenten) ervaart tijdens het zoeken van een stage bij een of meerdere situaties discriminatie (óf twijfelen hierover).
 - o Er bleek sprake van discriminatie HBO/MBO.
 - o En tot slot is stagediscriminatie in een aantal sectoren aangetoond bij studenten bij wie uit het CV blijkt dat zij moslim zijn.
- Er is een coalitieakkoord van gemeente Utrecht waarbij is afgesproken dat Utrecht een inclusieve stad wil zijn én blijven. En daarom doorgaat komende jaren met diversiteitsbeleid, bevorderen inclusie (en dus ook inclusieve stagemarkt) en hard optreden tegen discriminatie, (institutioneel) racisme en etnisch profileren. Er wordt in 2023 een pact inclusie gesloten waar GLU aan mee gaat doen (motie 143). Vier MBO-instellingen, waaronder GLU, hebben de handen ineengeslagen door e.e.a. uit het coalitieakkoord te vertalen in een plan voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt.²³
- SBB kreeg landelijk 65 meldingen van scholen over stagediscriminatie²⁴, 15 hiervan konden worden onderzocht, 6 hiervan zijn deels gegrond verklaard en 2 erkenningen zijn ingetrokken. GLU heeft een intern algemeen (klachten)meldpunt ingesteld voor studenten waar alle meldingen/klachten binnenkomen.
- Bij het interne klachtenmeldpunt zijn enkele klachten over stagediscriminatie bekend.

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt:

²² Onderzoek Jonker en Verweij, ongelijke kansen op de stagemarkt, gepubliceerd 2021. Het onderzoek van Verweij-Jonker is uitgevoerd in een beperkt aantal sectoren (niet de creatieve industrie).

²³ Aanpak Inclusieve Utrechtse stagemarkt, gepubliceerd november 2022

²⁴ 65 van de 534 klachten totaal van studenten/scholen bij 125.000 leerbedrijven (gegevens 2021-2022, SBB in gesprek april 2023 met lerend netwerk Aanpak Inclusieve Stage)

- Het aantal studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de stage vanuit de school stijgt de komende jaren binnen het GLU van 31,1% naar 34%. In 2027 is het 36%. Het percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding vanuit het leerbedrijf houden we tenminste stabiel op 64%.
- Er is geen sprake van stagetekorten in 2027; het aanbod van stageplaatsen is overeenkomstig de vraag naar stageplaatsen (indicator cijfers BBC).
- In 2027 weet 80% van onze GLU studenten waar je een melding kan maken van stagediscriminatie en stagemisbruik
- In 2024 formuleren we een doelstelling op basis van de JOB-resultaten 2023 voor het percentage studenten van het GLU dat zich veilig voelt op de stageplek.
- Gemeente en MBO scholen Utrecht werken samen in een inclusieve beroepsonderwijscoalitie: een lerend netwerk waar kennis en ervaringen rondom inclusief MBO-stagebeleid en werkgeverschap worden uitgewisseld. Dat doen we op inhoud, maar nog veel belangrijker ook door het samenbrengen van studenten, onderwijsprofessionals en werkgevers van leerbedrijven (indicatoren zie plan Aanpak Inclusieve Utrechtse stagemarkt). We formeren een werkgroep en komen 1x in de 6 weken bij elkaar.
- Het percentage studenten dat het moeilijk vindt om een stage-/BPV-plaats te vinden is gedaald van 19% naar tenminste 15% (indicator Job-monitor).
- Elke student krijgt een passende vergoeding voor de stage. Die bestaat minimaal uit een vergoeding die alle onkosten omvat. Dit blijkt uit de teksten van de stage-overeenkomsten.
- Studententevredenheid over de begeleiding op school aangaande de keuze voor werk of verder leren is in 2027 verhoogd van 32% in 2022 naar 40% (indicator Job monitor).
- Het geprofessionaliseerd stagebeleid is voor alle stage-betrokkenen helder (meten we door enquête tijdens bijeenkomst met alle stagebetrokkenen). In 2024 is er een inventarisatie.
- Er is sprake van geprofessionaliseerde stagebegeleiders die kunnen helpen om stagediscriminatie tegen te gaan. Het GLU zorgt voor een professionaliseringsaanbod voor stagebegeleiders. In 2027 hebben alle stagebegeleiders een opleiding gevolgd.
- We zorgen voor goede voorlichting voor bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom beroepspraktijkvorming (BPV) en over hoe meldingen van oneigenlijk gebruik van stagiairs en stagediscriminatie kunnen worden gemeld. Daardoor zijn de rechten en plichten ook voor studenten helder. Het BPV-protocol en afspraken zoals die zijn vastgelegd in de BPVO zijn daarbij het uitgangspunt. E.e.a. wordt gemeten in de BPV-enquête.

Maatregelen GLU

2.2.1 Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages

- Begeleiding op maat aan studenten met een extra ondersteuningsbehoefte (bij interne stagebedrijf en/of inzet bij externe stagebedrijven).
- LOB lesstof t.b.v. stagevoorbereiding en arbeidsmarktvoorbereidingen uitbreiden. Oog voor lesstof voor studenten hoe ze gesprek aangaan met stagebedrijven die uit de stagematching komen.
- LOB lesstof t.b.v. keuze tussen werk en doorleren verbeteren. Meer lesstof behandelen voor ontwikkeling competentie werkexploratie.²⁵
- Stagebegeleiders van school volgen verplichte training.
- In het team van het Studie Advies Centrum wordt een specialist aangesteld op het gebied van stagebegeleiding studenten met extra ondersteuningsbehoefte waardoor warme overdracht tussen student en leerbedrijf verbetert.

2.2.2 Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten)

- Stagebegeleiders worden geprofessionaliseerd over het onderwerp door training en inbouwen intervisiemoment voor stagebegeleiders (stakeholder BBC).

²⁵ Er zijn vijf loopbaancompetenties LOB (kwaliteitenreflectie, motieven reflectie, werkexploratie, loopbaanzelfsturing en netwerken) welke jongeren in kunnen zetten bij het vormgeven van hun loopbaan.

- Als werkgever én leerbedrijf zélf als school ook stagiaires een werkplek bieden met een ondersteuningsbehoefte (samenwerkingspartners lerarenopleidingen, universiteiten).

2.2.3 Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met in ondersteuning voor student

- Binnen de school de zichtbaarheid van de vertrouwenspersonen verhogen door voorlichting via notificaties Osiris en Studenten-Intranet en tevens de zichtbaarheid van het huidige klachtenmeldpunt verhogen.
- De vertrouwenspersonen gaan op bezoek bij klassen om zich voor te stellen en om uitleg te geven aan studenten over omgang met stagediscriminatie, waar studenten terecht kunnen en hoe het meldpunt werkt.

2.2.4 Een regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

- Met de instellingsvertegenwoordigers van vier MBO scholen en de gemeente en SBB een lerend netwerk vormen wat betreft inclusieve stagemarkt. Deelname aan de zes-wekelijkse bijeenkomsten van lerend netwerk inclusieve stagemarkt waarbij onderwerpen als opvolgen van meldingen en aanpak stagediscriminatie vaste agendapunten zijn.
- Vanuit het lerend netwerk de kennis verder de school inbrengen (interne stakeholder het BBC en stagedocenten).
- In gezamenlijkheid met de vier MBO scholen en SBB de opvolging van meldingen vormgeven en aanpak van stagediscriminatie conform het plan: Aanpak Inclusieve Stagemarkt 2023-2027 (interne samenwerkingspartners vertrouwenspersoenen en BBC).

2.2.5 Meldingen van stagediscriminatie doorgegeven aan SBB

- Met hoofd BBC en klachtencoördinator afstemmen dat de meldingen over stagediscriminatie via de school doorgegeven worden aan SBB. SBB verwijst bij een melding van een student de student terug naar school. De student krijgt vanuit school hulp bij het melden van de ongewenste situatie bij het interne (klachten)meldpunt.

2.2.6 Stagematching bij de stages van studenten GLU voortzetten

- Binnen het GLU wordt het proces van stagematching gecontinueerd en geoptimaliseerd waar nodig. Daarbij wordt gebruik gemaakt van nieuwe software van Onstage en Osiris.
- Wanneer een student na 3x solliciteren niet aangenomen wordt bij een bedrijf (na matching), meldt het BBC dit bij de stagecoördinator. Deze organiseert een begeleidingsgesprek met de student om te bepalen waar er extra begeleidingsbehoefte nodig is voor de student.

2.2.7 Drie contactmomenten organiseren met student en het bedrijf gedurende 20 weken stage

- Twee Contactmomenten met stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf
- Minimaal 1, indien nodig meerdere, contactmomenten tussen stagebegeleider school en student

2.2.8 Inzetten op professionalisering stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan

- Docenten die een rol vervullen bij de stage in de voorbereiding (LOB) en/of tijdens de stage (stagebegeleiders) worden geprofessionaliseerd over het onderwerp stagediscriminatie door een training op dit gebied (zie maatregel Aanpak Inclusieve Utrechtse stagemarkt).

2.2.9 Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden

- Zichtbaarheid van het (klachten)meldpunt voor studenten verhogen waarbij ook duidelijker wordt aangegeven:
 - Wanneer de student een beroep kan doen op het meldpunt.
 - Dat de student ondersteuning krijgt bij het indienen van een klacht of melding.
- Studentenraad actief betrekken (zowel bij bedenken en uitvoeren van acties).
- Brede participatie: alle studenten krijgen de kans om hun stem te laten horen op een nader te bepalen laagdrempelige manier (interne samenwerkingspartners teamleiders en O&O).

2.2.10 Belang van een passende stagevergoeding uiten onder onze stagebedrijven, zodat ook bedrijven die niet onder een CAO vallen, zich geroepen voelen een vergoeding te bieden aan hun studenten (interne stakeholder BBC en stagebedrijven).

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

Externe samenwerkingspartners: U-tech, KVGGO, MaakJeStap, UCC, HKU, Nimeto, RMT

Interne samenwerkingspartners: Student, Alumni-netwerk, teamleider Printmedia, CvB

Analyse intern en extern

- De afgelopen jaren is ingezet op goed alumni-onderzoek. Dit onderzoek heeft waardevolle resultaten opgeleverd op het gebied van wat alumni willen, hoe ze ons kunnen helpen en hoe wij hen kunnen gaan helpen.²⁶ Er is op student niveau inzicht wat GLU kan gaan betekenen voor alumni. We doen diverse alumni activiteiten op teamniveau.
- In de regio Utrecht trekken HO, MBO en het bedrijfsleven samen op binnen publiek-private samenwerkingen (U-tech). De projecten van U-tech gaan over de grote regionale transitievraagstukken waarbij ook LLO een belangrijke rol inneemt. CvB heeft verkennend gesprek met U-tech directeur in juni 2023 gevoerd. Doel verkenning was om te kijken of we verder kunnen participeren in U-tech. Naast het project waar we al aan meedoen: de MBO-werkplaats (project van U-tech).
- We participeren in het platform MaakJeStap met de BBL-opleiding. MaakJeStap is één plek waar de Utrechenaar een helder overzicht en passende begeleiding op het gebied van leven lang ontwikkelen vindt. Het platform helpt en begeleidt doelgroepen bij het ontdekken van de LLO mogelijkheden. Ook biedt MaakJeStap een helpende hand bij het opstellen van een persoonlijk stappenplan, zodat men klaar is voor de volgende stap. MaakJeStap zet vijf structurele tekort- en groeisectoren op een rij die belangrijk zijn voor de regio Utrecht.²⁷
- GLU kent 1 BBL opleiding, basisedewerker printmedia. Daar bieden we maatwerk op aan. GLU kent een samenwerking met KVGGO. KVGGO vertegenwoordigt, versterkt, vernieuwt en verbindt ruim 600 bedrijven in de grafische sector. KVGGO kent een tekort aan arbeidskrachten. Te weinig studenten kiezen voor een BBL-opleiding printmedia.
- GLU heeft afgelopen jaren geparticipeerd in het samenwerkingsverband Utrechtse Creatieve Community. UCC is een initiatief van drie onderwijsinstellingen HKU (Hogeschool voor de Kunsten Utrecht), Nimeto en GLU (Grafisch Lyceum Utrecht). Het doel is het tot stand brengen van een duurzame samenwerking tussen het beroepsonderwijs, werkveld en overheden om professionalisering te organiseren van de creatieve sector in de regio Utrecht (via LLO-aanpak). Onlangs is onze participatie in UCC beperkt. Het is niet het goede netwerk gebleken (geen media/design, veel cultuur, muziek)
- Er zijn geen aanvragen vanuit RMT (regionaal mobiliteitsteam) binnengekomen bij het GLU.
- We zijn terughoudend met een eigen cursusaanbod LLO gezien eerdere ervaringen met de avondschoon en gezien de fragmentatie van de sector.

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt:

- Sterkere binding van landelijke en regionale bedrijven en alumni aan ons (Strategische ambitie).
- GLU zal tot 2027 een volledig alumni beleid ontwikkelen om daarmee de binding van onze alumni aan het GLU te vergroten. De resultaten van een goed alumni beleid blijken uit een stijgende contactbereidheid uit het aspirant-alumni onderzoek van bijna afgestudeerden. (nu circa 157, vervanging SchoolEx door aspirant alumni onderzoek).
- We versterken de banden met branchevereniging als KVGGO en gaan op vraag zo veel mogelijk maatwerk opleidingen aanbieden. Onder andere door meer bijeenkomsten met hen te organiseren.

²⁶ Bron: alumni onderzoek, presentatie in 2023

²⁷ Bron: website maakjestap.nl

- We blijven participeren in het platform MaakjeStap met de BBL-opleiding en we blijven maatwerk aanbieden voor deze opleidingen.
- GLU levert een aandeel aan LLO vraagstukken in de regio via partners als bijvoorbeeld U-tech. Dit blijkt uit nauwere banden met deze partners.

Maatregelen GLU

2.3.1 Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleiding Print Media.

Door samenwerking met KVGGO te versterken. Door meerdere bijeenkomsten van de KVGGO binnen het GLU te organiseren en met hen mogelijkheid tot maatwerk opleidingen te onderzoeken.

2.3.2 BBL-opleiding meer afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.

Met de KVGGO de opleiding printmedia flexibeler maken als het gaat om inhoud van aangeboden leerstof.

2.3.3 BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.

Meer publiciteit genereren, gebruik makend van communicatiekanalen waarmee zij-instromers bereikt worden.

2.3.4 Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen in de regio door ons aandeel te leveren aan LLO via partners als U-tech.

2.3.5 Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven (bijvoorbeeld U-tech) gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en - aanbod goed op elkaar aan te sluiten.

2.3.6 Vanuit de analyse blijkt dat we geen inspanningen (gaan) leveren aan de RMT.

2.3.7 Opvolging geven aan uitkomsten van het Alumni-onderzoek.

Verstevigen van Regionaal (alumni)netwerk, om te komen tot onderlinge dialoog over heden (netwerken, versterken zzp'ers) en toekomst (samen nieuwe kennis vergaren, lezingen en participatie binnen GLU-kennispositie). Het organiseren van diverse ontmoetingen om alumni en bedrijfsleven aan ons te binden, zelf of samen met UCC.

DEEL 5

DEEL 5

KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE: ANALYSE, AMBITIES EN MAATREGELEN

Doelstelling 3.1

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

Externe samenwerkingspartners: Bureau ICE, Coöperatie rekenen MBO

Interne samenwerkingspartners: Docenten NL en REK, O&O, examenbureau, teamleiders, curriculumhouders, GLU-Academy

Analyse intern en extern

- De Inspectie van het Onderwijs maakt zich nog steeds zorgen over de beheersing van de basisvaardigheden (taal, rekenen-wiskunde, burgerschap).²⁸ De gestelde referentieniveaus zijn de ondergrens van wat de leerlingen en studenten nodig hebben om mee te komen in het MBO en hbo en voor deelname aan de maatschappij en arbeidsmarkt. Deze niveaus worden nog te vaak niet gehaald. Wat werkt om de basisvaardigheden te verbeteren is: het stellen van ambitieuze doelen, monitoring, evaluatie en bijstellen en een professionele kwaliteitscultuur.

Resultaten:

Aandeel gediplomeerde studenten getoetste examenniveau rekenen 2019/'20 - 2021/'22

| Opleidingsniveau | Examenniveau | 2019/'20 | 2020/'21 | 2021/'22* |
|------------------|--------------|----------|----------|-----------|
| 2 | 2f | 24% | 27% | 23% |
| 3 | 2f | 53% | 47% | 40% |
| 4 | 3er | 46% | 26% | 22% |
| | 3f | 46% | 50% | 40% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 3a

| Vraag | Wat vind je van de lessen rekenen? (% positief) |
|-----------|---|
| Landelijk | 44% |
| GLU | 40,2% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultaatentool Job 2022

GLU studenten zijn iets minder positief over de lessen rekenen. Studenten geven aan dat ze flexibel willen examineren.

Aandeel gediplomeerde studenten¹⁾ Nederlands (IE en CE), 2019/'20 - 2021/'22

| Opleidingsniveau | Examenniveau (2f/3f) | 2019/'20 | | 2020/'21 | | 2021/'22* | |
|------------------|----------------------|----------|-----|----------|-----|-----------|-----|
| | | IE | CE | IE | CE | IE | CE |
| 4 | 3f | 96% | 82% | 99% | 77% | 98% | 78% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 3b en 3c

Op niveau 2 en 3 zijn geen gegevens beschikbaar

- Het hoge aandeel studenten dat slaagt voor Nederlands bij het instellingsexamen (IC) én behoorlijk lager aandeel bij het Centraal Examen (CE) is geen wenselijk beeld maar blijkt geen afwijkend beeld als je kijkt naar de resultaatentabel

²⁸ De staat van het onderwijs 2023

Nederlands van alle MBO scholen.²⁹ Bij de vergelijking van de resultaten van rekenen met het landelijk beeld scoren wij als instelling onder het gemiddelde.

- De tevredenheidsscore voor de lessen Nederlands is een 3,3 op een schaal van 5 (landelijke gemiddelde 3,4). De tevredenheidsscore voor de lessen rekenen is een 3,2 op een schaal van 5 (landelijk gemiddelde 3,3). De laatste jaren zijn deze cijfers voor het GLU stabiel.³⁰ Studenten geven aan dat ze flexibel willen examineren.

| Vraag | Wat vind je van de lessen Nederlands? (% positief) |
|-----------|--|
| Landelijk | 47% |
| GLU | 43,2% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 10 en landelijke cijfers resultatentool Job 2022

- GLU studenten zijn iets minder positief over de lessen Nederlands.
- Het idee dat het niveau van studenten Nederlands lager wordt, zien we niet terug in de eindexamenresultaten van de afgelopen jaren. Het resultaat is al meerdere jaren op vrijwel hetzelfde niveau als we uitgaan van de AVO-examenresultaten.³¹ De resultaten zijn opvallend stabiel. Terwijl we beduidend lagere resultaten hadden verwacht vanwege lesaanpassingen in de Corona-periode. Er was geen aanleiding voor diepgaandere (variantie)analyses.
- Analyse van onderzoek uitgevoerd door OCW laat zien dat onze studenten zélf aangeven geen achterstand te ervaren door Corona.³²
- Er is een gebrek aan goede (GLU-brede) niveaumetingen Nederlands/rekenen. Hierdoor is een vergelijking van *instroomniveau* NE/Rek van studenten over de afgelopen jaren niet te maken.
- Onderzoek tevredenheid aansluiting arbeidsmarkt per sector wijst het volgende uit voor sector ICT/Creatieve industrie (SBB-2022 zie hieronder tabel 7). Volgens werkgevers vraagt rekenen aandacht.

Tabel 7. Beoordeling mbo'er vierde meting (2022), gewogen naar sectorkamer

| Beoordeling mbo'er | (Zeer) slecht | Niet goed/niet slecht | Goed | Zeer goed |
|---|---------------|-----------------------|-------|-----------|
| 1. Vakkennis | 5,6% | 21,2% | 65,4% | 7,8% |
| 2. Beroepsvaardigheden | 3,9% | 22,4% | 64,1% | 9,7% |
| 3. Beroepshouding | 3,1% | 15,3% | 61,7% | 19,9% |
| 4a. Taalvaardigheden | 4,7% | 23,4% | 62,1% | 9,8% |
| 4b. Rekenvaardigheden | 5,9% | 31,7% | 56,6% | 5,8% |
| 5. Omgang met collega's en leidinggevende(n) | 1,9% | 8,3% | 63,8% | 26,0% |
| 6. Bereidheid zich in te zetten voor het bedrijf | 2,7% | 10,8% | 55,2% | 31,4% |
| 7. Vermogen om zich in het vak te ontwikkelen en bij te leren | 3,2% | 12,4% | 59,2% | 25,1% |
| 8a. ICT-basisvaardigheden | 4,3% | 28,8% | 59,3% | 7,6% |
| 8b. Informatievaardigheden | 4,8% | 32,9% | 55,3% | 7,1% |

Visie van de instelling

- In 2022-2023 is in het document Ontwerpprincipes GLU opgenomen, dat er voor Nederlands en rekenen een beroepsspecifiek gedeelte Nederlands en waar van toepassing ook rekenen in het curriculum voor

²⁹ .Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 3c

Bron: de staat van het onderwijs 2023

³⁰ Bron: Job 2022

³¹ Analyse eindexamenresultaten Ned/rek maart 2023 EB aangeleverd aan DUO

³² NPO meting OCW

studenten komt in 2023-2024. Ontworpen door de taal- en rekendocenten (waar van toepassing). Het beroepsgerichte gedeelte wordt ontworpen in nauwe samenwerking met de docenten van de beroepsgerichte vakken. Het document Ontwerpprincipes is de basis van de curricula van de onderwijsteams en is een doorvertaling van de GLU-visie op AVO onderwijs^{33,35}. Dit document wordt ieder jaar met CvB en de teamleiders opnieuw vastgesteld.

- ⊖ Daarnaast is er voor de studenten een examengericht programma voor Nederlands en rekenen. ~~Onder de noemer Theoretisch Algemeen Vormend Onderwijs (TAVO).~~
- Afgelopen jaar is begonnen met wat ervaring opdoen in flexibel examineren. De resultaten zijn geëvalueerd en de vervolgstappen zijn in kaart gebracht om verdere flexibilisering in examinering aan te bieden aan onze studenten.³⁴

- **Profiel van docenten Nederlands en rekenen**

De docenten Nederlands en rekenen zijn allen bevoegd om het vak te geven. Of de achtergrond van de docenten “passend” is, weten we nog niet. Landelijk onderzoek naar de achtergrond van AVO docenten is onlangs gepubliceerd. GLU heeft meegedaan hieraan. Binnenkort ontvangen we ook op instellingsniveau de resultaten.³⁵

- **Behoeftte aan extra ondersteuning in de les voor bepaalde studenten**

Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben bij rekenen en Nederlands wordt e.e.a. teambreed georganiseerd.

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt

- Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap, zodat ze voorop blijven lopen (Strategische ambitie). Alle docenten Nederlands volgen de opleidingen van de Taalacademie. Alle taaldocenten volgen de taalassessoren opleiding periodiek. En alle taaldocenten volgen de verplichte kalibratiesessies.
- De examenresultaten voor Nederlands/rekenen zijn in 2024 GLU-breed in beeld. Waarna docenten gerichte verbeteracties kunnen formuleren voor 2025-2027
- Het aantal studenten dat de mogelijkheid krijgt om examen te doen wanneer de student er klaar voor is, wordt vanaf 2024 ieder jaar verhoogd.
- Studenten geven aan meer positief te zijn over de lessen Nederlands en rekenen en cijfers stijgen tenminste voor Nederlands van 43% naar 45% en rekenen van 40 naar 42%.
- De moeilijkheidsgraad van het Instellingsexamen wordt onder de loep genomen en waar nodig verhoogd.

Maatregelen GLU

3.1.1 Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het VO

De niveaumetingen op GLU-breed niveau uitvoeren, met hetzelfde instrument. Zodat vergelijkingen op instroomniveau mogelijk zijn.

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

AVO-docenten MV1 en MV2 trekken met elkaar hierin op. Samen met het Kwaliteitsnetwerk wordt een proeftuin gestart komende jaren om de basisvaardigheden bij studenten te verstevigen.

3.1.3 Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen worden versterkt

De docenten AVO gaan in samenwerking werken aan doelen – monitoring – evalueren en bijstellen (PDCA). Zij gaan dit doen in een proeftuinopstelling van het kwaliteitsnetwerk. Aanvang 19 september 2023.

3.1.4 Maatregelen worden getroffen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen

Belemmeringen die er zijn worden zo veel als mogelijk weggenomen. Het GLU faciliteert waar mogelijk. Met de docenten rekenen worden er afspraken gemaakt over eventuele benodigde professionalisering (teamleider). Het *eindrapport onderzoek naar docenten basisvaardigheden in het MBO op instellingsniveau* komt met een resultaten-

³³ Zie document Ontwerpprincipes

³⁴ Rapport Evaluatie AVO 2.0 flexibel examineren

³⁵ Eindrapport onderzoek professionele achtergrond van MBO-docenten

overzicht. Dit overzicht zal worden gebruikt om samen met teamleiders en de docenten ambities voor komende 4 jaar te formuleren op het gebied van professionalisering. Maar ook ambities op andere terreinen zullen worden geformuleerd. Zoals verhouding les/overige taken en samenwerking AVO-docenten. Vanuit de samen opgestelde ambities zullen er acties geformuleerd worden. Optie voor rekenen is deelname aan het project Lerend Netwerk rekenen in MBO. Een project waaraan 32 onderwijsteams in 4 regio's deel kunnen nemen en worden bijgestaan door rekenexperts. En/of eventuele deelname aan een leergang speciaal voor rekendocenten zoals deze door verschillende Hogescholen wordt aangeboden. O.a. de Hogeschool Utrecht waaraan het Lectoraat gecijferdheid is verbonden.³⁶

³⁶ Bron: Rapport zicht op basisvaardigheden in het MBO 2020-2022, MBO-Raad

Doelstelling 3.2

De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter

Externe samenwerkingspartners: Expertisepunt Burgerschap MBO-raad

Interne samenwerkingspartners: Hoofd O&O, Het Bureau, GLU-Academy, burgerschapsdocenten, Studentenraad, Studentenpanels, Klassenvertegenwoordigers-gesprekken, Studentenarena, ouders

Analyse intern en extern

- Tevredenheidsscores over Burgerschapsonderwijs op opleidingsniveau zijn nog niet beschikbaar. Het streven is om de vragen over burgerschapsonderwijs op te laten nemen in de JOB-enquête.
- Burgerschapsontwikkeling van studenten:
 - o Studenten volgen burgerschapsonderwijs gedurende hun totale opleiding. In 1 of 2 jaar van hun curriculum zijn er lessen burgerschap geprogrammeerd. De rest van hun curriculum krijgen studenten in diverse projecten te maken met maatschappelijk relevante thema's waardoor zij werken aan hun burgerschapscompetenties. Deze projecten vinden veelal plaats in de ontwikkelweken. Daarnaast werken studenten minimaal een half jaar in Het Bureau. Daar werken ze aan leeropdrachten voor echte opdrachtgevers, veelal instanties die zich inzetten voor maatschappelijke- en sociale doelen.
 - o Bij het GLU wordt veel aandacht besteed aan kritisch denken en werken en leven in een democratische rechtstaat. Studenten worden op allerlei manieren betrokken bij inspraak en medezeggenschap (eigen SR, SR-030, LHBTIQ+ studenten denken mee met de ontwikkelingen van hun opleiding (klassengesprekken) en worden betrokken bij beleidsvorming (studentenpanels).
 - o Bij het GLU gaan we werken met het meetinstrument van MBO Kennispunt Burgerschap. De uitkomsten laten ons zien waar we komende jaren aandacht aan moeten besteden met Burgerschap.
- Profiel van docenten die worden ingezet voor de lessen burgerschap:
 - o Docenten burgerschap hebben een lesbevoegdheid maatschappijleer of een lesbevoegdheid voor een ander aan burgerschap gerelateerd vakgebied.
 - o Iedere docent burgerschap wordt jaarlijks gefaciliteerd voor bijscholing. In T&O gesprekken met teamleiders wordt de dialoog gevoerd over zijn bijscholingsactiviteiten.
 - o Er is een verschil in behoefte bij docenten burgerschap als het gaat om onderling samenwerken en afstemmen GLU-breed, al dan niet gevoerd door een verschil in inzicht wat betreft de invulling van het onderwijs. Deze verschillen mogen bestaan, de docent Burgerschap pakt hierin zijn professionele ruimte. Docenten zoeken elkaar wél op wanneer nodig.
 - o Burgerschapsdocenten hebben een aanspreekpunt in de lijn voor de gezamenlijke inspanningen GLU-breed, bijvoorbeeld de aanpassingen onderwijs ivm nieuwe landelijke ontwikkelingen burgerschap (teamleiders met de rol portefeuillehouder burgerschap).
- Visie van instelling en/of onderwijs-teams op burgerschapsonderwijs
 - o Er ligt een visie op Burgerschap die wordt herijkt. Hierin worden vooral uitspraken gedaan over de inhoud van het burgerschapsonderwijs. De inrichting wordt per team bepaald. Examinering wordt per team uitgevoerd. In sommige teams bepaalt de docent de inhoud, in andere teams is er meer behoefte aan vakintegratie en meedenken en meebeslissen over het burgerschapsonderwijs (BAVO).
- De manier waarop de studievoortgang van studenten op het gebied van burgerschap wordt gemonitord:
 - o In het Student Informatie Systeem is er voor studenten een summatieve toetsstructuur ingericht met Examen portfolio-opdrachten die studenten uitvoeren in het kader van afsluiting Burgerschap. Er is sprake van een instellingsexamen Burgerschap GLU-breed. De afsluiting, verwerken van resultaten (Osiris) en verantwoording en borging van het examen-portfolio Burgerschap (OER) is GLU-breed.
- GLU heeft onlangs meegedaan met het landelijk onderzoek naar de professionele achtergrond van Burgerschapsdocenten. Het eindrapport geeft inzichten welke thema's belangrijk zijn om de kwaliteit van burgerschapsonderwijs te verhogen. Binnenkort verwachten wij dit rapport ook op instellingsniveau (moet nog binnenkomen).

Ambitie 2027

- Docenten Burgerschap professionaliseren en GLU faciliteert (zie monitor Burgerschapsnetwerk). (Strategische ambitie). Het GLU faciliteert docenten Burgerschap om zich verder te professionaliseren door uren in de jaartaak van 2024 – 2027 te verstrekken voor intervisie en professionalisering.
Docenten Burgerschap bieden een samenhangend en doelgericht programma burgerschap aan op het Grafisch Lyceum Utrecht dat vastgelegd wordt in de OER per kwalificatie. Een programma dat de burgerschapsvorming voor studenten bevordert bij elke opleiding door alle leerjaren heen.³⁷
- Docenten Burgerschap differentiëren in de klas. Op zo'n manier dat studenten werkvormen en thema's kunnen kiezen die aansluiten bij de interesses en belevingswereld van de student. De job-enquête uitslag van 2024 zal als norm worden gesteld (eerste meting). Doelstelling van 2025-2027 wordt geformuleerd aan de hand van de resultaten job 2024.
- Docenten Burgerschap bieden een rijk en gevarieerd lesaanbod burgerschap met veel activiteiten buiten het klaslokaal, en zorgen voor een grote betrokkenheid van studenten bij de burgerschapslessen. Het burgerschapsonderwijs richt zich veel op "doen, ontmoeten en ervaren".
- Docenten burgerschap zorgen voor een passende resultaatverplichting voor de studenten"

Maatregelen GLU

3.2.1 Nieuwe docenten Burgerschap aanstellen bij vacatures op basis van het bekwaamheidsprofiel Burgerschap en de dialoog aangaan over de meest passende achtergrond van onze burgerschapsdocenten voor ons onderwijs.

3.2.2 Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en intern thema's bespreken uit het eindrapport professionele achtergrond docenten

Opvolging geven aan de thema's die daarin worden besproken en die voor ons meest relevant zijn. Dit zullen teamleiders oppakken samen met de docenten burgerschap.

3.2.3 Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap

In het T&O gesprek met docenten burgerschap wordt het competentieprofiel docenten burgerschap doorgenomen en professionaliseringsafspraken met docenten worden gemaakt op basis van genoemd eindrapport en op basis van de informatie uit het rapport van Oberon: "Stappen in LOB en burgerschap Professionalisering en kwaliteitsverbetering LOB en burgerschapsonderwijs MBO".

3.2.4 Pilot CJP Cultuurkaart monitoren en aanmoedigen binnen het GLU om de activiteiten buiten het klaslokaal te faciliteren.

³⁷ Uit visiedocument Burgerschap

Doelstelling 3.3

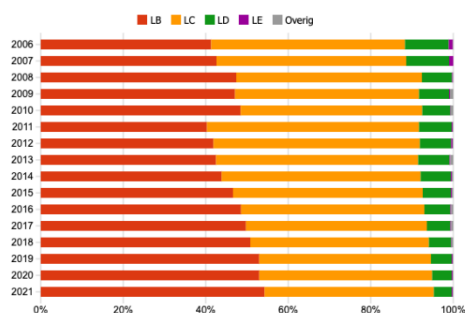
Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het MBO, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Externe samenwerkingspartners: Utrecht Leert, vakscholen, XR-lab

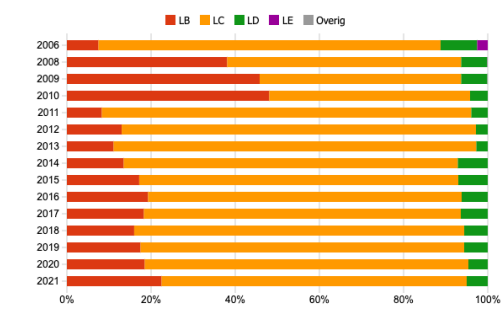
Interne samenwerkingspartners: P&O, O&O-prof, CvB, OR, Medewerkers

Analyse intern en extern

- Het MBO-onderwijs in Utrecht heeft een mix van bevoegde docenten, hybride docenten en zij-instromers nodig om in de behoefte aan schaarstevakken te voorzien én om actueel en relevant beroepsonderwijs te kunnen verzorgen passend bij de grootstedelijke context en opgaven.
- GLU heeft alle vacatures kunnen vervullen afgelopen jaren. Er komen minder reacties op vacatures dan voorgaande jaren. Opvallend is dat vijf vacatures voor technische docenten voor de zomervakantie van 2023 opgevuld zijn door mensen uit het bedrijfsleven met goede kwaliteiten. Deze zijinstromers kiezen voor het hybride docentschap en starten met hun PDG.
- De landelijke doelstellingen met betrekking tot inschaling van docenten zijn ruimschoots gehaald (zie de afbeelding hieronder en de tabel onder de analyse).



Landelijke functiemix bron: functiemix.nl



GLU functiemix bron: functiemix.nl

- De uitval onder de startende docenten is zeer beperkt. Alle startende docenten krijgen begeleiding van een coach en kunnen gebruik maken van het brede professionaliseringsaanbod van de GLU-Academy.
- Analyse van het programma voor de startende docent heeft plaatsgevonden (GLU-wise).
- Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel bestaat uit taken van docenten (werkverdeling in team zelf), perspectief voor onderwijspersoneel om ook andere taken op te pakken op beleidsafdeling, perspectief doorgroeien naar taak van coördinator, perspectief om taken te doen op gebied van onderwijsontwikkelingen GLU-breed, of juist op gebied van studentbegeleiding.
- Medewerkers zijn tevreden over hun ontwikkelingsmogelijkheden (OBP/OP gem. 7,0 en leidinggevendenden 7,9).³⁸ De indicator aantrekkelijk werken in het onderwijs voor onderwijsgevend personeel met een dienstverband minder dan 2 jaar is ook een 7,0 en daarmee in de top 15 van alle MBO-instellingen. (Bron: DUO; kwaliteitsafspraken tabel 12)
- Het huidige aandeel respondenten OP dat de werkdruk te hoog of veel te hoog vindt bedraagt 48% resp. 8%.³⁹ Voor het onderwijsgevend personeel met een dienstverband minder dan 2 jaar staat het GLU helaas ook in de top 15. (Bron: DUO; kwaliteitsafspraken tabel 12).

³⁸ Bron: MTO 2023

³⁹ Bron: MTO 2023

- De groep respondenten met een dienstverband van minder dan 2 jaar geeft aan met een rapportcijfer 8 dat ze bij ons willen blijven werken. (Bron: DUO; kwaliteitsafspraken tabel 12)
- Inschaling Onderwijzend personeel 2021-2022 naar functies (FTE)

| Onderwijsfuncties | FTE 2021 | FTE 2022 |
|---------------------------|--------------|--------------|
| Docent LB | 27,2 | 27,7 |
| Docent LC | 84,4 | 82,5 |
| Docent LD | 6 | 6,3 |
| Instructeurs | 6,8 | 5,0 |
| Onderwijsassistent | 5 | 3,2 |
| Leraar in opleiding (LIO) | 0,5 | 1,1 |
| Totaal | 129,9 | 125,7 |

- Deze inschaling is de uitkomst van bewust beleid, en is mogelijk gemaakt door de aanvullende bekostiging, Regeling Salarismix. Uit de MBO-benchmark blijkt dat het GLU een hoog percentage docenten in de hogere salarisschalen heeft. Onze ambitie is om deze koppositie in MBO-land te behouden. Het GLU-beleid is erop gericht om iedere docent, mits zij voldoen aan de voorwaarden, de mogelijkheid te bieden om in LC ingeschaald te worden. Het opheffen van de Regeling Salarismix en deze onder te brengen bij de Kwaliteitsafspraken heeft een negatief financieel effect voor de komende jaren. Ook zal een eventuele daling van het aantal studenten het behoud van deze functiemix onder druk kunnen zetten.
- Uit de analyse van de professionaliseringsactiviteiten blijkt dat er wisselend gebruik gemaakt wordt van het aanbod van GLU-Academy, PIT-PRO lezingen. De PRO lezingen worden niet goed bezocht.
- Uit de resultaten van de monitor Leren en Lesgeven met ICT (2023- Ixperium) blijkt:
 - o 90% van de docenten geven aan dat ze zichzelf gevorderd of zeer gevorderd voelen als het gaat om ICT-geletterdheid (zie Monitor Ixperium).
 - o 23% van de docenten van het GLU geeft aan te experimenteren en te innoveren met ICT. Dit is gelijk aan de Benchmark (MBO-instellingen).
 - o 10% van docenten GLU doet mee met professionaliseringsactiviteiten afgelopen 3 jaar.
- De (zij-)instromers die in Corona-tijd bij ons zijn gestart, willen graag in het onderwijs blijven werken.⁴⁰ In de toekomst zal het MBO in Utrecht te maken krijgen met personeelstekorten is de verwachting.⁴¹

Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor L-schalen
LB LC en LD schalen 2020 en 2021

| Leeftijdsklasse | LB 2020 | LB 2021 | LC 2020 | LC 2021 | LD 2020 | LD 2021 |
|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|-------------|-------------|
| 1 | 66,7% | 68,3% | 33,3% | 31,7% | | |
| 2 | 35,1% | 27,1% | 61,8% | 69,9% | 3,1% | 3,0% |
| 3 | 16,5% | 23,2% | 75,8% | 67,7% | 7,7% | 9,1% |
| 4 | | 13,2% | 97,1% | 84,1% | 2,9% | 2,8% |
| 5 | 14,2% | 8,6% | 80,3% | 86,0% | 5,5% | 5,4% |
| Totaal GLU | 18,5% | 22,5% | 76,9% | 72,5% | 4,6% | 5,0% |
| Totaal landelijk | 52,9% | 54,3% | 41,9% | 41,0% | 4,7% | 4,3% |

Bron: DUO-IP. Kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 4a + database functiemix voor landelijk vergelijk.

⁴⁰ Bron: Utrecht Leert 2023

⁴¹ Bron: Utrecht Leert 2023

Totale cijfers per instelling en de uitsplitsing naar leeftijdsklasse voor MBO-instructeurs: het aandeel van de MBO-instructeurs in de totale formatie, per instelling en leeftijdsklasse. (PCT07 en PCT08 in 2020 en 2021)

| Leeftijdsklasse | PCT07 2020 | PCT07 2021 | PCT08 2020 | PCT08 2021 |
|-----------------|------------|------------|------------|------------|
| 1 | | 58,3% | | 41,7% |
| 2 | | | 100,0% | 100,0% |
| 3 | | | 100,0% | 100,0% |
| 4 | | | 100,0% | 100,0% |
| Totaal | | 23,3% | 100,0% | 76,7% |

Bron: DUO kwaliteitsafspraken 2024-2027, tabel 4a

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt:

- Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap, zodat ze voorop blijven lopen (Strategische ambitie) en onze docenten onderhouden hun pedagogisch-didactisch vakmanschap, om studenten optimaal te begeleiden (Strategische ambities).
- Professionalisering op het gebied van het leren/lesgeven met ICT wordt aangemoedigd en gefaciliteerd. De monitor leren/lesgeven met ICT laat over 3 jaar zien dat
 - *meer dan 30% van de docenten experimenteert en innoveert met ICT.
 - *meer dan 25% van de docenten mee doet met professionaliseringsactiviteiten
- De huidige verhouding van de inschaling van het onderwijzend personeel blijft de komende jaren tenminste behouden. We zijn al een aantal jaren koploper binnen het MBO als het gaat om inschaling van docenten in LC. Inschaling in LC is binnen het GLU de norm (zie ook de afspraken in het werkdrukplan) tenzij de docent in kwestie niet voldoet aan de interne richtlijnen om in LC ingeschaald te worden. Wij geloven erin dat een docent met inschaling in LC, met de daarbij behorende competenties, de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt.
- Het percentage medewerkers dat aangeeft een hoge werkdruk te ervaren wordt verminderd met 25% ten opzichte van het MTO van 2023.
- HR en innovatie zijn sterker met elkaar verbonden dan nu. Er is HR-beleid dat talent motiveert en een cultuur creëert die innovatie bevordert en innovatieve prestaties belooft.

Maatregelen GLU

3.3.1 Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's:

- Bestuur en OR gaan in de komende jaren in gesprek over begeleiding van startend onderwijspersoneel; Vanuit de uitkomst van analyse GLU-wise, nieuwe wensen formuleren van de startende docenten, en deze wensen doorvoeren in het programma GLU-wise. Beleid met betrekking tot begeleiding van startend onderwijspersoneel bij het GLU verrijken met nieuwe inzichten die opgedaan worden vanuit het samenwerkingsverband Utrecht Leert. Waarbij we voor aankomende en zittende leraren perspectief bieden op een brede persoonlijke, pedagogische en (vak)didactische ontwikkeling.
- Bestuur en OR gaan in de komende jaren in gesprek over
 - o Thema: Professionalisering van het onderwijspersoneel. Waarbij extra aandacht is voor de inhoud van de professionalisering via externe scholing (P&O), GLU-Academy en andere scholingsactiviteiten van het GLU als scholingsdagen, intervisie, peer-review andere (vak)scholen, XR-lab. Aandacht voor de relatie met de functioneringsgesprekken. Deze relatie wordt verwacht, aangemoedigd en zichtbaar gemaakt (in ons personeelssysteem).
 - o Aandacht voor het wegnemen van barrières. Professionalisering faciliteren door in te zetten op wat werkt (inzet I-coaches verhogen).
 - o Thema: Professionaliseringsmogelijkheden docenten AVO en docenten Burgerschap om de kwaliteit van onderwijs Nederlands/Rekenen/Burgerschap te verbeteren (zie punten 3.1 en 3.2 van deze kwaliteitsagenda).
 - o Thema: Loopbaanperspectief voor docenten.
 - o Thema: Ontwikkelingsmogelijkheden docenten.
- Bestuur en OR gaan in de komende jaren in gesprek over de werkdruk onderwijspersoneel. Wat is nodig om de werkdruk van onderwijspersoneel te verlagen, hoe zorgt GLU ervoor dat de werkdruk vermindert t.o.v. 2023?

- Bestuur en OR gaan in de komende jaren in gesprek over inschaling/functiemix. Over wat de optimale duurzame functiemix is gezien de wijzigingen in het opleidingsportfolio en de eventuele te verwachten krimp in de studentenaantallen in een aantal opleidingsdomeinen.

3.3.2 Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgeevenden/personeelsbestand in de instelling

3.3.3 Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid conform de plannen die GLU heeft opgesteld samen met de andere MBO scholen in het kader van "Utrecht Leert".⁴²

Plannen die ervoor moeten zorgen dat de instroom van nieuw onderwijspersoneel verhoogt wordt i.s.m. bedrijfsleven om personeelstekorten (die in de toekomst ervaren zullen worden) te verminderen. Twee voorbeelden uit deze plannen zijn:

1. Alumni aan ons binden door te investeren in hun pedagogische skills om daarmee een kweekvijver voor hybride docenten op te bouwen.
2. Stagiaires van de lerarenopleiding, zowel LIO-ers als eerdere jaars (docenten in opleiding), aan ons binden en hen begeleiden.

⁴² Zie Plan Utrecht Leert 2023

Doelstelling 3.4

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

Externe samenwerkingspartners: Media Perspectives, HKU, HU, WUR, UU, practoraten, XR-lab, Nimeto, U-tech, XR-lab, Raad van Advies, Metaverse Werkplaats

Interne samenwerkingspartners: O&O, medewerkers GLU, GLU-Academy, CvB, Teamleider CSD en Projectleider MV2

Analyse intern en extern

- Geen systematisch beleid op onderzoek, we hanteren geen onderzoeksagenda.
- Positie van onderzoek en innovatie is gefragmenteerd. Veelal de docenten met een behaalde master zijn actief betrokken bij (wetenschappelijk) onderzoek en maken deel uit van kennisnetwerken.
- Beleidsafdeling O&O kent samenwerking met twee universiteiten in kader van onderzoek naar staat van de student (UU) en het beroep van docent (WUR). In hoeverre de inspanningen op gebied van onderzoek en innovatie een vertaling vinden in onderwijs is niet onderzocht bij het GLU.
- Momenteel loopt er een verkenning met andere creatieve vakscholen naar mogelijkheden om de positie van onderzoek en innovatie te verstevigen. We werken aan een kansrijke RiF aanvraag.
- Er zijn bestuurlijke en docentcontacten met Media Perspectives, stichting die kansen en ontwikkelingen in de media signaleert en dit vertaalt naar concrete projecten en initiatieven. Zij verbinden mediaorganisaties, kennisinstellingen en overheden met elkaar en creëren hiermee duurzame samenwerkingen. Met als doel: stimuleren van innovatie en bijdragen aan de toekomst van de mediasector.
- Er is individuele participatie van docenten bij de HKU (Hogeschool voor de Kunsten) en HU in kenniscentra, opleiding beeldende vorming. Aantal jaren geleden gestart met overleg 'GLU-link' van LD-docenten die eigen onderzoeksthema's uitdiepten. Dat is op laag pitje beland doordat de aanpak te kleinschalig, individueel en vrijblijvend was.
- We hebben een team samengesteld voor het N-puls traject (GLU-digitaal). Inmiddels heeft een 0-meting plaatsgevonden bij het GLU wat betreft de inzet digitale didactiek. Er is een start gemaakt met de inzet van I-coaches binnen het GLU.
- Er is geen aansluiting bij een practoraat, er is wel een samenwerking met het practoraat van Mediacollege Amsterdam dat de drijvende kracht is achter XR-lab in Hilversum.
- Er is een excellentieprogramma voor studenten onder de naam GLU-talent. Dit programma wordt ieder jaar geëvalueerd. Uit de evaluatie blijkt dat het aantal inschrijvingen van studenten voor dit programma overeenkomt met het landelijk gemiddelde bij MBO's die deelnemen. De opkomst bij het GLU-talent programma is helaas slecht en ligt onder de 50%. Dit komt doordat de workshops van het talentprogramma laat in de middag waren geprogrammeerd. En doordat er een aanbod-gericht programma was opgesteld.
- Er is het kader van GLU-brede onderwijsvernieuwingproject Horizon een onderzoek gestart naar de veranderende rol van de docent in het MBO.

Ambitie 2027

Het GLU heeft in 2027 de volgende doelen bereikt:

- Het GLU is in 2027 aangesloten bij een practoraat en realiseert hiermee een bredere vertaling van uitkomsten van (wetenschappelijk)-onderzoek naar onderwijspraktijk (Strategische ambitie).
- Het Glu heeft in 2027 haar netwerk verstevigd (Strategische ambitie) door de samenwerkingsactiviteiten en participatie verder uit te breiden of te intensiveren met :
 1. Partners Voortgezet Onderwijs (voor de verbetering aansluiting met het MBO)
 2. De Hogescholen (voor de verbetering van de aansluiting MBO-HBO)
 3. Het XR-lab in Hilversum (Intensiveren van de samenwerking tussen betrokken partners)
 4. Het Bureau (Intensiveren van contacten met bedrijven)
 5. U-tech (Participatie bij LLO-initiatieven)
 6. Collega vakscholen (Intensiveren van o.a. de samenwerking bij het oriëntatieprogramma en maatschappelijke stages.
- Het GLU heeft in 2027 een goedlopende Raad van advies met experts uit onze gemeenschap, die ons gevraagd en ongevraagd adviseert (Strategische ambitie).
- Het GLU heeft in 2027 een excellentieprogramma waar 50 studenten interesse in hebben getoond. Dat is een verdubbeling ten opzichte van 2022-2023⁴³

Maatregelen GLU

3.4.1 Een verkenning uitvoeren naar aansluiting bij een bestaand practoraat maar ook een verkenning naar het opzetten van een gezamenlijk practoraat rond generatieve AI met de vakscholen

Uiterlijk 2025 zal aansluiting en/of nieuwe practoraat een feit zijn. Het ligt in de lijn der verwachting om aan te sluiten bij het practoraat van Mediacollege Amsterdam omdat we al een samenwerkingsverband hebben met Mediacollege (XR-Lab). E.e.a. gebeurt vanuit het samenwerkingsverband van de creatieve vakscholen met het bedrijfsleven in Hilversum (Metaverse Werkplaats)

In de Metaverse Werkplaats worden nieuwe immersieve toepassingen ontwikkeld, die toegepast kunnen worden in verschillende sectoren, zoals gezondheidszorg, stedelijke ontwikkeling, onderwijs en uiteraard de media. Het is een creatieve broedplaats waar medewerkers van mediaorganisaties samen met studenten en docenten, gaan experimenteren met nieuwe technologieën. Een plek waar studenten, docenten en medewerkers van mediabedrijven opgeleid worden voor de volgende evolutie van het internet: web3 en de Metaverse.

3.4.2 Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden voor onze studenten

Voor 2023-2024 is er de intentie om een excellentieprogramma te draaien op gebied van ondernemersvaardigheden in samenwerking met Nimeto. Voor de jaren erop komt er een nieuwe opzet van het excellentieprogramma voor GLU-studenten opgezet in samenwerking met studenten en UCC.

3.4.3 Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling

Onderzoeken hoe we docenten beter kunnen faciliteren in hun onderzoekende rol en hoe we eea beter kunnen organiseren binnen onze instelling. Vervolgens uitvoering geven aan de vergrote rol van onderzoek en innovatie Oa: Deelname als onderzoeksomgeving aan het wetenschappelijke onderzoek van Universiteit Wageningen naar de veranderende rol van de docent in het MBO.⁴⁴

3.4.4 Onderhouden van ons netwerk en dit inzetten voor o.a. onderwijs aan onze studenten, innovatie en professionalisering

Onze stagecontacten en hybride leeromgevingen als Het Bureau en XR-lab als vertrekpunt zien om ons netwerk verder uit te breiden en vooral meer te gebruiken voor professionalisering docenten.

⁴³ Bron: evaluatie GLU-Talent programma 2023

⁴⁴ WUR-NRO Onderzoek naar Implicaties van talentgericht onderwijs voor de professionalisering behoeften van onderwijsprofessionals, Piety Runhaar 2023

3.4.5 Raad van advies aanstellen met experts uit onze gemeenschap, vooral het bedrijfsleven, die ons gevraagd en ongevraagd adviseert komende jaren

Vervolgens uiteraard opvolging geven aan de adviezen waarmee de Raad ons gaat helpen.

DEEL 6

DEEL 6

BEGROTING OP HOOFDLIJNEN CONFORM REGELING

Totaal

| Kosten soort | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|-----------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Inhuur | 380.000 | 380.000 | 380.000 | 380.000 |
| Materieel | 350.000 | 350.000 | 350.000 | 350.000 |
| Personeel | 2.850.000 | 2.850.000 | 2.850.000 | 2.850.000 |
| Totaal kwaliteitsafspraken | 3.580.000 | 3.580.000 | 3.580.000 | 3.580.000 |

| | | | | |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Subsidie kwaliteitsafspraken* | 3.675.000 | 3.400.000 | 3.400.000 | 3.400.000 |
|--------------------------------------|------------------|------------------|------------------|------------------|

* De daling van de baten in 2025 wordt m.n. veroorzaakt door verschuiving van de Niveau 2 gelden naar de lumpsum.

Verplichte onderdelen begroting kwaliteitsafspraken

| Doelstelling Kosten soort | 2024 | 2025 | 2026 | 2027 |
|--|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding. | | | | |
| Inhuur | 20.000 | 20.000 | 20.000 | 20.000 |
| Materieel | - | - | - | - |
| Personeel | 300.000 | 300.000 | 300.000 | 300.000 |
| Subtotaal | 320.000 | 320.000 | 320.000 | 320.000 |

| | | | | |
|---|------------------|------------------|------------------|------------------|
| 3.3 Werken in het MBO is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. | | | | |
| Inhuur | 150.000 | 150.000 | 150.000 | 150.000 |
| Materieel | - | - | - | - |
| Personeel | 1.000.000 | 1.000.000 | 1.000.000 | 1.000.000 |
| Subtotaal | 1.150.000 | 1.150.000 | 1.150.000 | 1.150.000 |

| | | | | |
|---|----------------|----------------|----------------|----------------|
| 3.4 Het MBO wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. | | | | |
| Inhuur | 100.000 | 100.000 | 100.000 | 100.000 |
| Materieel | - | - | - | - |
| Personeel | 290.000 | 290.000 | 290.000 | 290.000 |
| Subtotaal | 390.000 | 390.000 | 390.000 | 390.000 |

| | | | | |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|
| Totaal | 1.860.000 | 1.860.000 | 1.860.000 | 1.860.000 |
|---------------|------------------|------------------|------------------|------------------|

- In de bestedingen zit ook een groot deel van de LOB-subsidie. Deze zijn met name opgenomen in de doelstellingen 2.1, 2.2 en 3.3.
- Het GLU heeft de subsidie nazorg niet aangevraagd. Veranderende wetgeving op het gebied van nazorg is nu gaande. Als collectief hebben de MBO's uit Utrecht meegewerkt aan de consultatie betreffende deze wet. Zo gauw deze wet van kracht is, worden ook middelen hiervoor verstrekt in de lumpsum.

- Het GLU heeft de subsidie doorstroom beroepskolom niet aangevraagd. Met de HBO scholen zijn sessies georganiseerd waarin mogelijkheden voor doorstroom beroepskolom zijn verkend. De uitkomst van deze sessies is dat we intensiever gaan samenwerken met enkele HBO's en daarbij geen gebruik maken van subsidie doorstroom beroepskolom.
- Met de gemeente en de andere MBO scholen in Utrecht zijn afspraken gemaakt over de bestedingen van de subsidie MBO Uitvoeringsplan (penvoerder ROC MN). De scholen financieren vanuit de KA studentensport en de Uitweek.