

GLR

2021

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG



VOORWOORD

Ook in 2021 had de samenleving te maken met de covid-pandemie en meerdere lockdowns en tal van maatregelen als gevolg hiervan. De maatregelen hebben een enorme impact gehad op de dagelijkse gang van zaken op alle scholen. Ook wij hebben het onderwijs en de begeleiding van studenten zo goed mogelijk voortgezet, al dan niet online.

Wie had niet de stille hoop dat we ergens in 2021 weer normaal les konden geven? Helaas bleef covid ons bezighouden, zowel privé als op het werk. Vrijwel het hele kalenderjaar hebben leerlingen van het vmbo en studenten van het mbo deels online onderwijs moeten volgen. En maatregelen wisselden elkaar in hoog tempo af. Online onderwijs, school (deels) weer open, mondkapjes af, mondkapjes weer op, afstand houden, thuiswerken en vlak voor kerst... een nieuwe lockdown.

Aan docenten de uitdaging om de lessen zodanig in te richten dat leerlingen en studenten niet de dupe zouden worden van deze crisis. Een haast onmogelijke opgave. Ondanks de geweldige inzet van de onderwijsteams zien we helaas dat veel leerlingen en studenten een serieuze achterstand hebben opgelopen.

De nieuwe mbo-studenten van 2021 vormden een bijzondere groep. Zij hadden tijdens hun vooropleiding al met covid te maken gehad en kwamen na veel thuis zijn, in een nieuwe omgeving binnen. Dat hebben we gemerkt; de norming en storming fase duurde langer en er zijn meer studenten met problematiek in het sociale en psychische spectrum.

Evenementen zoals de open dagen en de diploma-uitreikingen kregen vanwege de coronamaatregelen een alternatieve invulling. Daar kwamen ook goede nieuwe ideeën uit voort, die we in de toekomst zeker zullen gebruiken. Zo bleek een diploma-uitreiking met alleen de eigen klas (in plaats van met meerdere klassen bij elkaar) persoonlijker en intiemer aan te voelen. Tradities zoals de eindexpositie, de reizen naar het buitenland,

excursies naar beurzen en musea, en klassenuitjes, hebben beperkt doorgang gevonden.

Het jaar kende gelukkig ook veel mooie momenten, zoals het succesvolle studentenproject Snooze, studenten die meewerkten bij het Eurovisie Songfestival, de opening van de Esports Space (zie omslag van dit Jaarverslag), de ingebruikname van onze innovatieve techniekwagen de Tech Xpress, en de ontmoeting van een GLR-student met koningin Máxima.

Met de aanstelling van drie sectordirecteuren, negen teamleiders en een nieuw CvB-lid, is er in 2021 ook het nodige veranderd in onze organisatiestructuur. In dit jaarverslag staan we hier uitvoerig bij stil. Een grote paragraaf is gewijd aan de voortgang van de projecten van onze Kwaliteitsagenda 2019-2022.

Met dit jaarverslag leggen wij verantwoording af aan alle stakeholders van het Grafisch Lyceum Rotterdam, met name aan het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de Inspectie van het Onderwijs, de gemeente Rotterdam, omringende scholen, medewerkers, ouders en studenten.

Het verslag is verdeeld in de hoofdstukken Organisatie, Onderwijs, Personeel en Financiën. Ook treft u integraal de Jaarrekening 2021 aan. Heeft u nog vragen of opmerkingen naar aanleiding van dit jaarverslag, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

Veel leesplezier.

Namens het college van bestuur,

Rob Hoogstraaten, Rianne van der Meij en Hans Maas

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	2
INHOUDSOPGAVE	3
BESTUURSVERSLAG	5
1. ORGANISATIE	6
INSTELLINGSGEGEVENS	6
ORGANISATIESTRUCTUUR	7
MISSIE, STRATEGIE EN VISIE	9
BESTUUR	18
TOEZICHT	20
OVERIGE ONTWIKKELINGEN	26
2. ONDERWIJS	29
ONDERWIJSPORTFOLIO 2021	29
MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S	29
KEUZEDELEN	31
BEROEPSPRAKTIJKVORMING	33
INTERNATIONALISERING	33
EXAMINERING	35
ONDERWIJSSUCCES	36
ONDERSTEUNING & ADVIES	38
VOORLICHTING EN INTAKE	39
KERNCIJFERS MBO	43
VOORTGANG KWALITEITSAGENDA 2021	44
VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA	68
3. PERSONEEL	73
ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND	73
OPLEIDING EN ONTWIKKELING	73
LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID	75
ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	75
VERZUIMBELEID	75
OVERIGE ONTWIKKELINGEN	76
PERSONEELSDOELSTELLINGEN IN 2022	76
4. FINANCIËN	77
STAAT VAN BATEN EN LASTEN	78
BALANS PER 31 DECEMBER	80
ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN	81
TREASURY MANAGEMENT	82
SEGMENTATIE VERLIES & WINST	84
CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF	84
RISICOMATRIX	86
STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN	89

BALANS	89
ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN	90
KERNCIJFERS	95
JAARREKENING	96
5. JAARREKENING 2021.....	97
BALANS PER 31 DECEMBER 2021	97
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2021	99
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2021, GESEGMENTEERD MBO/VMBO.....	100
KASSTROOMOVERZICHT	101
GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING	102
TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS	106
TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN STAAT VAN BATEN EN LASTEN	118
MODEL G.....	126
OVERIGE GEGEVENS	128
CONTROLEVERKLARING	129

BESTUURSVERSLAG



1. ORGANISATIE

Het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) biedt een scala aan opleidingen voor de wereld van media, entertainment en technologie, in de vorm van regulier dagonderwijs (vmbo en mbo). Het opleidingsaanbod is breed en gevarieerd.

In nauw contact met het werkveld signaleert het GLR nieuwe vragen en trends. Het aanbod stemmen we daar voortdurend op af. Het is onze ambitie om de branche waar wij voor opleiden op alle niveaus en in alle facetten te bedienen.

INSTELLINGSGEGEVENS

Algemeen

Naam rechtspersoon:	Grafisch Lyceum Rotterdam
Adres:	Heer Bokelweg 255, 3032 AD Rotterdam
Bestuur/brinnummer	67237/23JA
Telefoon	088-2001540
E-mail	info@glr.nl
Internet:	http://www.glr.nl
Naam contactpersoon	Dhr. C. Verdonk
E-mail direct	Verdonk@glr.nl
Accountantskantoor	Ernst & Young Accountants LLP
Contactpersoon	Dhr. drs. M. Verschoor RA
Postadres	Postbus 2295 3000 CG Rotterdam

Aan de instelling verbonden
onderwijsvormen:

BOL
BBL
VMBO

College van Bestuur

Dhr. drs. R. Hoogstraaten/ voorzitter
Mevr. A.E. van der Meij/ lid
Dhr. drs. J.A.M. Maas/ lid

Raad van Toezicht

Dhr. drs. C. van der Woude/ voorzitter
Mevr. drs. I. Wessels/ lid
Mevr. H. Stuart LLM BSc/ lid
Mevr. mr. M. Ruimers/ lid
Dhr. A. Freyssen/ lid
Dhr. E. de Prouw MSc RA/ lid

ORGANISATIESTRUCTUUR

De organisatiestructuur van het Grafisch Lyceum Rotterdam is primair gericht op het bieden van eigentijds en actueel onderwijs. Het GLR is opgebouwd uit twee organisatorische eenheden: het VMBO voor Vormgeven en Media en het MBO. Beide onderdelen leveren een bijzondere bijdrage aan de totale positie van het Grafisch Lyceum Rotterdam.

VMBO voor Vormgeven en Media

Het VMBO voor Vormgeven en Media verzorgt alle leerwegen in het vmbo, elk met een extra accent op media, vormgeven en ICT:

- › Theoretische leerweg/Gemengde leerweg
- › Kaderberoepsgerichte leerweg
- › Basisberoepsgerichte leerweg

Het vmbo is gevestigd op een eigen locatie aan het Stadhoudersplein 35 in Rotterdam.

MBO

De mbo-afdeling van het GLR verzorgt opleidingen op het gebied van mediavormgeving, audiovisuele media, mediamanagement, mediaredactie, creatieve productie, mediatechnologie, podium- en evenemententechniek en het ondernemen op basis van vakmanschap. Het onderwijs is in het leerjaar 2021-2022 verdeeld geweest in zeven onderwijsafdelingen:

- › Mediavormgeven – Graphic Design
- › Mediavormgeven – Visual Design
- › Audiovisuele Media
- › Podium- en Evenemententechniek
- › Creatieve Productie
- › Mediamanagement en Redactiemedewerker
- › Mediatechnologie en GLRXTRA (ondernemen)

Vanaf 1 augustus 2021 zijn alle opleidingen onderverdeeld in drie onderwijssectoren:

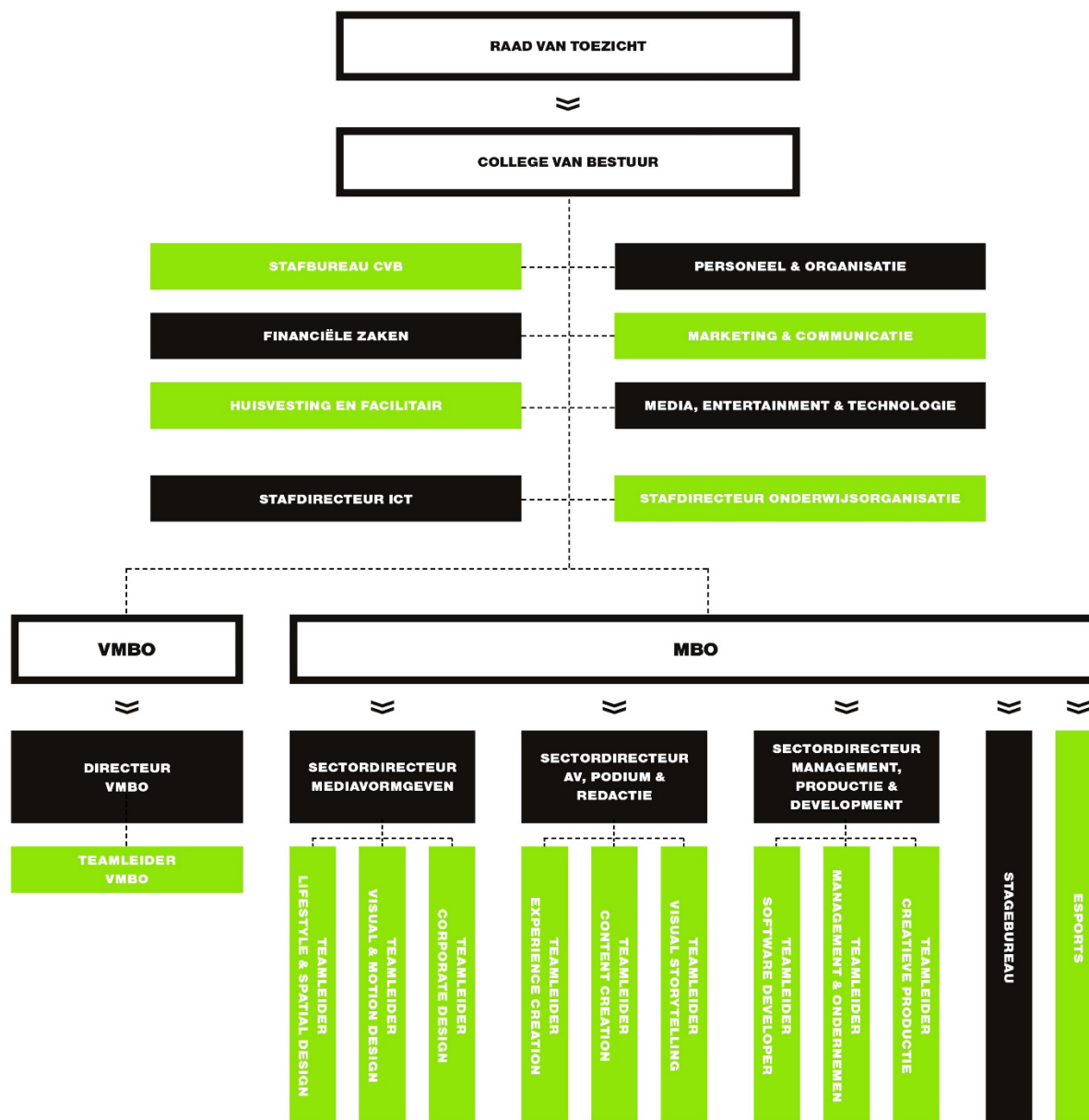
- › Sector 1: Mediavormgeven, bestaande uit Visual Design en Graphic Design (1.400 studenten)
- › Sector 2: Audiovisuele Media, IT Systems & Devices, Podium- en Evenemententechniek en Redactiemedewerker (1.100 studenten).
- › Sector 3: Creatieve Productie, Mediamanagement, Software Developer en GLRXTRA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

De samenstelling van de onderwijssectoren is o.a. bepaald aan de hand van de combinatie van samenhang tussen opleidingen, aantal kwalificatiedossiers en aantal studenten. Een sector bestaat uit een sectordirecteur, drie teamleiders en een secretariaat. De sectordirecteur geeft hiërarchisch leiding aan de medewerker(s) van het secretariaat. De teamleiders zullen in de praktijk functioneel leidinggeven aan het secretariaat.

Stafdelingen

Het onderwijs wordt ondersteund door verschillende (staf-)afdelingen zoals Financiële Zaken, P&O, Bureau Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit, ICT, Bureau Communicatie, Stafdienst Onderwijsorganisatie, Bureau Facilitair Beheer, Bureau MET (Media, Entertainment & Technologie), Bureau Scholing, Bureau Informatie & Evaluatie en het Stagebureau.

ORGANOGRAM



MISSIE, STRATEGIE EN VISIE

Het Grafisch Lyceum Rotterdam is dé vakinstelling in Nederland als het gaat om innovatief onderwijs op het gebied van media, entertainment en technologie. Op de gehele organisatie zijn de termen vernieuwend, ondernemend en enthousiasme van toepassing; dat is het Grafisch Lyceum Rotterdam. Een gespecialiseerde kennisonderneming, die een leidende rol vervult in de wereld van media en communicatie. Het GLR wordt gedreven door een voortdurende ambitie om kwalitatief en innovatief beroepsonderwijs te verzorgen. Door de jaren heen is de school uitgegroeid tot het grootste en meest innovatieve media-instituut in de Benelux. Op basis van de missie, visie en uitgangspunten wordt vorm en invulling gegeven aan onze gezamenlijke opdracht.

MISSIE

Wij zijn de belangrijkste bron van kennis en informatie voor de wereld van media, entertainment en technologie in Europa en wij leiden in de regio op voor beroepen van nu en in de toekomst op het snijvlak van creativiteit en technologie. Wij spelen snel in op relevante ontwikkelingen voor ons vakgebied en leveren met de modernste media innovatief onderwijs waarin het leren van onze studenten centraal staat. Wij streven ernaar om onszelf telkens te vernieuwen en staan nooit stil. Ons onderwijs heeft een grote toegevoegde waarde voor studenten, bedrijven en alumni en zij spelen al een belangrijke rol bij de co-creatie van ons onderwijs. Wij zijn een aantrekkelijke en veilige school om in te leren en een goede werkgever om voor te werken. Wij hechten grote waarde aan inbreng en betrokkenheid van studenten, medewerkers, bedrijven en maatschappelijke partners.

Dit is onze missie. Nog meer dan ooit zijn we bewust van de snelle ontwikkelingen in de sector waar wij voor opleiden. De visie van het GLR is dat de grafische sector ontwikkeld is tot een creatieve sector waar media, entertainment en technologie geen gescheiden werelden zijn, maar elkaar sterk beïnvloeden, aanvullen en samensmelten. Stilstaand beeld wordt in motionposters vermengd met bewegend beeld, ICT en de audiovisuele wereld vervloeien, het toepassingsgebied van de digital signage lijkt eindeloos... Het zijn slechts een aantal voorbeelden van ontwikkelingen die nu gaande zijn en in het onderwijs van het GLR verwerkt worden.

Innovatief onderwijs

Door de sterke focus en de concentratie op media, entertainment en technologie onderscheidt het GLR zich van andere scholen. Door deze focus is het mogelijk om de verwevenheid van disciplines uit de beroepspraktijk in zijn volle breedte te vertalen naar ons onderwijsportfolio, inclusief de dwarsverbanden.

Actueel hoogwaardig onderwijs aanbieden is vanzelfsprekend voor het GLR. Maar onze ambities reiken verder: we willen innovatief onderwijs. Het gaat om de wijze van lesgeven en ook om de technologie waarmee en waarover we

lesgeven. Deze ambitie is onvermijdelijk wanneer je onderwijs wilt verzorgen voor een sector waar de technologische ontwikkelingen zo snel gaan. Achterover leunen is geen optie.

Studenten op voorsprong zetten

Een voorhoedepositie is belangrijk om ons te onderscheiden van een steeds groter wordende concurrentie van andere scholen die opleidingen uit ons portfolio gaan aanbieden. Daarnaast bestaat de creatieve sector in Nederland uit heel veel kleine bedrijven die onderling niet sterk zijn georganiseerd. We kunnen voor innovatie niet aanhaken bij een brancheorganisatie en daarom zetten we zelf extra sterk in op innovatie. We hebben tal van maatregelen genomen om de continuïteit van de innovatie binnen de school te optimaliseren. Wij hopen dat onze innovatiekracht de studenten op een voorsprong zet en dat zij zelf het voortouw nemen bij het vernieuwen en innoveren zodra ze de arbeidsmarkt betreden.

Sociale innovatie

Wij leiden niet alleen op voor de huidige arbeidsmarkt maar vooral voor de arbeidsmarkt van morgen, die mede door onze afgestudeerden wordt vormgegeven. Bij innovatie gaat het niet alleen om de aanschaf en inzet van de nieuwste technologie; het gaat bovenal om de mensen. Zij moeten in staat worden gesteld om met elkaar samen te werken, van elkaar te leren en kennis te delen. Daarbij biedt de samenwerking tussen docenten en hybride werknemers die nog steeds met één been in de praktijk staan, veel potentie. Sociale innovatie is voor het GLR een belangrijk onderdeel van de verdere professionalisering van de medewerkers. We leiden op voor de creatieve beroepen van vandaag, maar ook voor de beroepen van morgen. Daarom besteden we aandacht aan generieke vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en bovenal 'leren leren'. Dat geldt voor zowel de studenten, de medewerkers als de organisatie als geheel.

We verwachten dat onze focus op de wereld van media, entertainment en technologie het toepassingsgebied voor onze studenten in de toekomst zal verbreden. De vraag naar flexibele, creatieve probleemoplossers neemt in de toekomst enkel toe en dit beperkt zich niet tot de creatieve industrie.

Gedeelde waarden

Voor onze ambitieuze missie streven we binnen de school naar een cultuur met gedeelde waarden als betrokkenheid, samenwerking, flexibiliteit, resultaatgericht, innovatief en lef. Als organisatie hechten we aan onze zelfstandigheid. We richten ons expliciet op de buitenwereld, maar maken wel onze eigen keuzes. Samenwerking met derden stellen we zeer op prijs, zolang dit onze autonomie en wendbaarheid niet beperkt. We zijn overtuigd van de meerwaarde van co-creatie en delen graag onze kennis. Echter, bij elke beslissing die we nemen, ligt de onderliggende vraag: 'Hoe wordt ons onderwijs hier beter van, welk voordeel gaat de student dit opleveren?' Want het succes van onze studenten

is ons grootste belang. Wij kiezen daarom bewust voor initieel onderwijs en proberen activiteiten die niet direct van belang zijn voor onze studenten of vanuit wettelijke eisen gesteld worden, zoveel mogelijk te beperken.

STRATEGIE

Ook in de toekomst wil het GLR een aantrekkelijke en innovatieve school voor onze studenten blijven. Om de kwaliteit van ons onderwijs op het hoogste niveau te brengen, moet het helder zijn wat we willen bereiken, hoe we dat gaan doen en wat er voor nodig is om dat te ondersteunen. In 2018 hebben we, mede door de impuls van het ontwikkelen van een nieuwe kwaliteitsagenda, het strategisch beleid herijkt en voor de periode 2019-2022 verkend. De uitwerking van die verkenning is voor een gedeelte terug te vinden in de ingediende Kwaliteitsagenda en in het strategisch kompas. Voor een belangrijke deel is deze verkenning in het voorjaar van 2019 uitgewerkt in zogenaamde 'roadmaps'. De strategie van het GLR is gericht op wendbaarheid. Niet een in beton gegoten plan of scenario's waarmee we de toekomst voorspellen, maar zorgen dat we wendbaar genoeg zijn om de soms onvoorspelbare ontwikkelingen in de markt te herkennen en te vertalen naar onderwijs.

Aangezien het huidige strategisch beleidsplan in december 2022 afloopt, hebben we in 2021 al een start gemaakt met de voorbereidingen op de ontwikkeling van een nieuw plan voor de periode 2023-2026. Onderdeel van de voorbereidingen was de evaluatie van de huidige besturingssystematiek (zie ook pagina 14) van de A3- en roadmaps. Mede aan de hand van die evaluatie hebben we bepaald om het strategisch plan met grote betrokkenheid van stakeholders te ontwikkelen. Ook willen we de ontwikkeling van de missie, visie en hoofdlijnen van de strategie 2023-2026 al in het voorjaar van 2022 afronden, waarmee we ook de planvorming voor het schooljaar 2022-2023 op tijd in gang kunnen zetten.

VISIE

In 2022...

- › leidt ons onderwijs studenten succesvol op voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt;
- › vormen de individuele ontwikkeling en omstandigheden van de student het uitgangspunt van ons onderwijs-model en begeleiding;
- › laten we al onze studenten, mede in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling, kennismaken met het internationale karakter van ons vakgebied;
- › zijn onze opleidingen actueel en innovatief;
- › vormt ons schoolgebouw de plaats waar onderwijs, ontwikkeling, begeleiding en ontmoeting plaatsvindt;
- › vormen de faciliteiten voor het onderwijs en de ondersteunende ICT een gezonde mix van nieuwe en bestaande technologie en werkwijzen;
- › bruist ons instituut van creativiteit en energie;
- › voldoen alle medewerkers aan de voor hen geldende professionele GLR standaarden;
- › is de kwalitatieve instroom, doorstroom en uitstroom, binnen de gehele keten van vmbo-mbo-hbo op orde;
- › is er sprake van een transparante organisatie die handelt op basis van betrokkenheid en eigenaarschap van onze medewerkers en betrokkenheid van de stakeholders;
- › wordt alle beschikbare kennis in en rond onze organisatie benut ten behoeve van het onderwijs.

Wendbaarheid en organisatieontwikkeling

De keuze voor de focus op technologie en creativiteit stelt eisen aan de wendbaarheid en de flexibiliteit van het GLR. Wendbaarheid is het voorbereiden op wat komen gaat, flexibiliteit is de mogelijkheid om er daadwerkelijk op te reageren. Veel van onze opleidingen hebben een sterk technologisch component en de ontwikkelingen hierin gaan razendsnel. Het GLR moet in staat zijn deze ontwikkelingen bij te houden. Of beter nog: erin voorop te lopen. Dit betekent: snel kunnen schakelen en steeds aanpassen. Dit geldt voor onze opleidingen en de onderwijsinhoud die we aanbieden. En het geldt voor alle randvoorwaarden die goed onderwijs en een goede onderwijsorganisatie vereisen, zoals het personeelsbeleid, de ICT-faciliteiten, de innovatiekracht en de organisatiecultuur op het GLR.

En een andere belangrijke randvoorwaarde is dat onze organisatie zo is opgebouwd en gestructureerd dat we adequaat op ontwikkelingen kunnen inspelen. Gelet op de behaalde successen in het verleden en de noodzaak om de algehele wendbaarheid van het GLR te vergroten zijn we in 2020 tot de volgende leidende uitgangspunten voor het ontwerp van de nieuwe (top)organisatiestructuur gekomen:

- › Het gehoord en gezien worden van medewerkers.
- › Meer aandacht voor de begeleidingsstructuur, dichter op de huid van studenten.

- › Samenwerking tussen de onderwijsafdelingen versterken en daarmee de cohesie tussen de media-disciplines vergroten.
- › Flexibiliteit en wendbaarheid die in alle haarvaten aanwezig is.
- › In nauw contact staan met onze omgeving (arbeidsmarkt, overheid, maatschappij).
- › Sterke individuele verantwoordelijkheid gericht op het organisatieperspectief.
- › Een voor alles lerende organisatie.

Voor de inrichting van de topstructuur betekent dit een kleiner MT (College van Bestuur en directeuren). Dit MT opereert vanuit een sterkere gemeenschappelijke verantwoordelijkheid. En de ondersteunende processen en het onderwijs worden beter op elkaar afgestemd door onderwijs en diensten met elkaar te verbinden. Om dit te bewerkstelligen hebben we in de onderwijsorganisatie de functietypes sectordirecteur en teamleider geïntroduceerd. Nadat de drie sectordirecteuren mbo al eind 2020 benoemd waren, zijn in het voorjaar 2021 ook de negen nieuwe teamleiders mbo benoemd. Daarmee konden we de verdere voorbereidingen treffen om de nieuwe organisatie per 1 augustus 2021 van start te laten gaan. En, sinds deze start heeft de organisatieontwikkeling zich verder ontplooid.

Ons strategisch beleidsplan 2019-2022 en de roadmaps Onderwijs, P&O, ICT, Innovatie en Cultuur bevatten impliciet al vele aanwijzingen voor de richting van een nieuwe organisatiestructuur. Waar moeten we, meer dan voorheen, in de kern naartoe streven?

- › Onderwijs: een sterke verbinding creëren binnen en tussen de onderwijsteams.
- › Innovatie van ons onderwijs: efficiënter en effectiever alle ontwikkelingen in onze wereld van media, entertainment en technologie vertalen en implementeren in ons onderwijs.
- › P&O: balans tussen individueel perspectief van de medewerker en organisatieperspectief.
- › ICT: naast het verzorgen van traditionele ICT, het mede vormgeven en onderhouden van de benodigde mediale ICT-structuur ten behoeve van het onderwijs.
- › Cultuur: uitdragen van kernwaarden gedreven vanuit gemeenschappelijke ambities.

Wij willen het onderwijs aan onze studenten indirect versterken door:

- › een sterkere gemeenschappelijke verantwoordelijkheid op MT-niveau;
- › ondersteunende processen aan het onderwijs beter op elkaar af te stemmen;
- › meer verbinding tussen onderwijs en stafdiensten te bevorderen.

De vertaling van het bovenstaande naar de gewenste structuur ziet er als volgt uit:

- › Drie onderwijsafdelingen mbo met ieder een sectordirecteur.
- › Drie teamleiders per onderwijsafdeling, de sectordirecteur geeft leiding aan de teamleiders.
- › De teamleiders geven leiding aan hun onderwijsteam.
- › De situatie op het vmbo blijft ongewijzigd.
- › Herontwikkeling van de dienst Onderwijsorganisatie, een bundeling van alle direct onderwijsondersteunende diensten. De afdelingen BOOK en BIE zijn onder de verantwoordelijkheid van de stafdirecteur Onderwijsorganisatie geplaatst. Daarmee heeft deze directeur de integrale verantwoordelijkheid voor de afstemming en verbinding van de onderliggende diensten van Bureau Onderwijsorganisatie.
- › Een MT bestaande uit College van Bestuur, drie sectordirecteuren mbo, directeur vmbo, Stafdirecteur Onderwijsorganisatie en directeur ICT.
- › Een onderwijsdirectieteam mbo bestaande uit sectordirecteuren mbo.
- › Een directieteam vmbo bestaande uit directeur vmbo en een teamleider.

De communicatie- en overlegstructuren zijn aangepast aan de nieuwe organisatiestructuur, zodanig dat dit recht doet aan de geuite wens in het medewerkerstevredenheidsonderzoek voor meer betrokkenheid en onderlinge communicatie in alle geledingen.

ROADMAPS

Als onderdeel van de strategische koers hebben we voor de eerst genoemde randvoorwaarden zogenaamde roadmaps geformuleerd. Er zijn roadmaps gemaakt voor de deelgebieden Personeel & Organisatie, ICT, Innovatie, en Cultuur. Deze roadmaps bevatten onderzoek en analyses op de genoemde deelgebieden en zijn samengesteld door medewerkers van de afdeling, MT, College van Bestuur en soms ook met hulp van externe deskundigen.

Overkoepelend is er de roadmap Onderwijsportfolio. Daarin beschrijven we de ontwikkelrichting van onze opleidingen en acties ter verbetering van de onderwijskwaliteit. De aanbevelingen, acties en plannen uit de roadmaps zijn gericht op het bereiken van de missie 2022 van het GLR. Hierbij is er regelmatig een samenloop van de plannen en acties uit de Kwaliteitsagenda 2019-2022.

Roadmap Onderwijsportfolio

Bij de samenstelling van ons onderwijsaanbod is een aantal factoren van belang. Allereerst moet de opleiding aansluiten bij de missie van het GLR als vakschool. Daarnaast gaat het om:

- › arbeidsrelevantie en doelmatigheid;
- › matching van het opleidingsniveau van de student en de complexiteit van het beroep;
- › de belangstelling vanuit de doelgroep;

- › de kritische omvang van het onderwijsteam;
- › de geleverde onderwijskwaliteit van het onderwijsteam en beschikbare kennis(verwerving);
- › innovatiekracht;
- › de (potentiële) synergie tussen opleidingen;
- › het ruimtegebruik en kosten/faciliteiten per opleiding;
- › de ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur.

Voor de periode 2019-2022 hebben we de volgende keuzes gemaakt:

- › De afdelingen Mediatechnologie en Audiovisuele Media nemen in omvang iets toe.
- › De afdelingen Podium- en Evenemententechniek, Mediaredactie en Creatieve Productie krimpen iets.

Het totaal aantal studenten blijft ten opzichte van 2018 gelijk.

In de periode 2019-2022 besteden we extra aandacht aan:

- › het technologisch doorontwikkelen van de opleidingen;
- › de pedagogisch didactische kwaliteiten van de docententeams;
- › het organiseren van meer afdelingsoverstijgende projecten;
- › de inzet van keuzedelen;
- › de rol van het vmbo als toeleverancier voor onze eigen opleidingen.

Roadmap Innovatie

In de missie 2022 geven we uiting aan onze ambitie om een bron van kennis en informatie te zijn voor de wereld van media, entertainment en technologie in Europa. Ook benadrukken we het innovatieve karakter van ons onderwijs. We spelen daarbij snel in op relevante ontwikkelingen en zorgen dat we moderne faciliteiten tot onze beschikking hebben. Dit vraagt om een innovatiekracht die alom aanwezig is binnen de onderwijsteams en met de komst van Bureau MET (Media, Entertainment en Technologie) in 2019 een extra impuls heeft gekregen. Bureau MET ondersteunt het College van Bestuur in het schetsen van een toekomstperspectief voor de lange- en middellangetermijn en bij de visievorming als het gaat om technologische innovatie. Het accent hierbij ligt op ICT en AV. Bureau MET onderhoudt daarvoor (internationale) contacten met leveranciers en experts in de wereld van media, entertainment en technologie. Bureau MET adviseert en ondersteunt ook docenten bij de ontwikkeling van het curriculum en onderwijsinhoud.

In de roadmap Innovatie staan een aantal ontwikkelingen die van belang zijn voor de toekomstige onderwijsportfolio en de onderwijsinhoud. Het gaat onder andere over Artificial Intelligence & Cloud Technology, (AV) Control Systems, (AV) Mediaworkflows, Internet of Things, Lightfield & Volumetric Technology, Interactive Signage en XR Technology. In de speciale conceptroom worden nieuwe technologieën uitgeprobeerd en tegelijkertijd gepresenteerd aan medewerkers van de school. Zo stimuleren we kennisdeling op het gebied van innovatie.

Roadmap Personeel & Organisatie

De kern van de roadmap Personeel & Organisatie draait om de wendbaarheid van de medewerkers in het primaire onderwijsproces. Dit primaire proces moet, onder invloed van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, steeds sneller worden aangepast. Dit heeft grote gevolgen voor docenten en instructeurs die veel bereidheid en energie moeten hebben (en houden) om zich steeds bij te scholen. De docent krijgt ook steeds meer een coachende rol en dit vraagt om andere vaardigheden. 'Verse' kennis komt steeds vaker de school binnen via hybride docenten en gastdocenten uit de beroepspraktijk, en via docentenstages. De nieuwe kennis moet snel in de school worden verspreid. Deze kennisdeling vraagt om nauwe samenwerking tussen collega's onderling en met bedrijven, studenten, alumni etc.

Voor een aantal onderwijsgebieden is het (in de toekomst) een uitdaging om geschikte docenten te vinden. De afdeling Personeel & Organisatie onderzoekt daarvoor de juiste vormen van personeelswerving, aannamebeleid en scholingsmogelijkheden. Voor zij-instromers is het belangrijk dat zij hun pedagogische didactische kwaliteiten snel op het juiste niveau ontwikkelen.

Personele wendbaarheid en flexibiliteit vragen om uithoudingsvermogen van de medewerkers. Door de vergrijzing van ons personeelsbestand is dit een extra uitdaging. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit krijgen daarom extra aandacht in deze roadmap.

Roadmap ICT

De ICT staat op het GLR in dienst van het goed faciliteren van het onderwijs en het onderwijs in de toekomst veiligstellen. Ter voorbereiding van de roadmap ICT heeft een extern gespecialiseerd bureau de infrastructuur en de informatievoorziening van het GLR scherp onder de loep genomen. Op basis van de aanbevelingen en onze eigen visie, is de roadmap ICT verder vormgegeven. Ook in 2021 hebben we verder invulling gegeven aan de stappen genoemd in de roadmap.

De afdeling ICT heeft de afgelopen jaren toereikend gefunctioneerd en dit is vooral te danken aan de persoonlijke betrokkenheid en inzet van medewerkers. In 2021 zijn de stappen doorgezet naar een beter gestructureerde en geprofessionaliseerde afdeling. De ambitie blijft om de afhankelijkheid van personen te verkleinen. De ICT-projecten worden hierdoor ook meer taakstellend en efficiënter uitgevoerd. Omdat we niet alle specialistische kennis in huis kunnen hebben, hebben we besloten om kennis ook op projectbasis in te huren.

Het wereldwijde probleem van chiptekorten heeft ook het GLR geraakt. Levertijden van gangbare en minder gangbare IT-apparatuur waren voorspelbaar lang. Dat heeft op punten een vertraging veroorzaakt.

Begin 2021 (februari) is er een brand in de MER geweest met de daaropvolgende crisis- en herstelwerkzaamheden.

Dit heeft korte tijd geleid tot verstoring van bepaalde gedeelten van het ICT-netwerk.

De snelle technologische ontwikkelingen en de ambitie van het GLR om met onderwijsinhoud voorop te willen lopen, zijn voor de afdeling ICT een flinke uitdaging. Hoewel de huidige medewerkers vooral toegerust zijn om de ICT-voorziening van een kantooromgeving te ondersteunen, terwijl de school steeds meer media- en entertainment gerelateerde technologie in huis krijgt, wordt er wel steeds meer kennis op dit gebied verworven.

Innovatievoorstellen van Bureau MET worden in samenwerking met Bureau MET uitgevoerd, bijvoorbeeld de realisering van de high speed storage. Vaak nog wel met behulp van een externe partij, maar met de ambitie om dit intern te kunnen borgen.

Op termijn kan het dagelijkse onderwijsproces vastlopen, omdat ICT-gerelateerde problemen niet snel opgelost kunnen worden. Daarbij zijn de kosten van services door externe partijen van deze nieuwe technologieën vaak erg hoog. Om die reden willen we graag de services intern beleggen. Naast de eerstelijns hulp hebben we een 'skilled' helpdesk ingericht. In toenemende mate zijn we alleen voor derdelijns hulp nog afhankelijk van derden. Dat vraagt om veel bij- en omscholing van de huidige medewerkers van de afdeling ICT. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien lastig om nieuwe collega's met de juiste kennis binnen te halen.

Naast deze uitdaging, staat ook security prominent in de roadmap. En, we hebben daarbij een aanvullende roadmap voor informatiebeveiliging en privacy (IBP) opgesteld. We hebben een security officer benoemd, een privacy officer ingehuurd en we zetten een externe functionaris gegevensbescherming (FG) in. Deze maken deel uit van de stuurgroep IBP, waarmee we ten doel gesteld hebben om binnen twee jaar de IBP-scores (Benchmark MBO-digitaal) aanzienlijk te verhogen. Eind 2021 is het IBP-beleidskader vastgesteld.

Roadmap Cultuur

De missie van het GLR is bondig en duidelijk omschreven. Of we deze missie van het GLR in 2022 daadwerkelijk bereiken, hangt van veel dingen af. Een belangrijke succesfactor is de cultuur op het GLR. Met cultuur wordt hier bedoeld: dat wat tot uiting komt in het gedrag dat medewerkers, de directie, de studenten naar elkaar toe vertonen.

Het gedrag waar we in 2022 naar streven, is uitgedrukt in een aantal kernwaarden. De kernwaarden zijn: betrokkenheid, samenwerken, flexibiliteit, innovatief vermogen, lef en resultaatgerichtheid. Deze waarden hebben we niet zomaar gekozen; ze sluiten goed aan op de heersende familiecultuur en hang naar innovatie binnen onze school. We willen graag een aantrekkelijke en veilige school zijn, waar het goed leren en werken is. We kennen elkaar en we leren van elkaar. De kernwaarden betrokkenheid en samenwerking ondersteunen deze uitgangspunten.

Op het GLR streven we naar innovatief onderwijs. Het gaat om de wijze van lesgeven en om de technologie waarmee en waarover we lesgeven. Bij innovatie gaat het bovenal om de mensen. Onze medewerkers komen met initiatieven, dragen nieuwe ideeën aan, onderzoeken, experimenteren en beginnen originele samenwerkingen. Zij moeten bereid zijn, steeds opnieuw, professioneel mee te bewegen met alle veranderingen. De kernwaarden flexibiliteit, innovatief vermogen en lef sluiten goed bij deze ambitie aan.

De initiatiefrijke familiecultuur op het GLR brengt ons veel, maar kent ook het risico dat medewerkers te veel eigen regels en afspraken kunnen maken. Hun persoonlijk belang prevaleert boven het schoolbelang. Dit draagt niet bij tot het behalen van onze onderwijsdoelstellingen en de missie van de school. Belangrijker nog: wij zijn een verantwoordelijke opdracht aangegaan, namelijk het verzorgen van goed onderwijs. Dat komt tot uitdrukking in uiteenlopende meetbare en waarneembare resultaten. Resultaatgerichtheid is daarom een belangrijke kernwaarde van het GLR.



BESTURINGSSYSTEMATIEK EN KWALITEITSBORGING

Planvorming

Eenmaal per vier jaar stelt het GLR een strategisch beleidsplan op. De Kwaliteitsagenda van het ministerie hangt hiermee samen. Op basis van dit strategisch beleidsplan, de politieke en maatschappelijke ontwikkelingen, onderzoeksresultaten (gevraagd en ongevraagd), gesprekken met OR, Raad van Toezicht en studenten, wordt in augustus (direct voorafgaand aan het nieuwe schooljaar) het nieuwe jaarplan

in de vorm van een kaderbrief vastgesteld. In 2015 hebben we hiervoor de **A3-methodiek** geïntroduceerd en deze methodiek passen we sindsdien jaarlijks toe en optimaliseren we waar het kan.

Het strategisch beleidsplan en het kwaliteitsplan vormen de basis van en inspiratie voor alle activiteiten van het Grafisch Lyceum Rotterdam. Als handvat voor het ontwikkelen en borgen van de beleidskaders, hanteren wij als GLR het zogenaamde INK-model met de daarbij behorende managementcyclus van Plan-Do-Check-Act. Hiermee ontstaat structureel inzicht en overzicht op welke wijze onze activiteiten samenhangen en welke keuzes wij - gelet op onze ambities - willen maken.

A3-kaderbrief

Om meer structuur en samenhang te brengen in de jaarplannen van de sectoren en teams van het gehele GLR, werken we sinds enkele jaren met de A3-methodiek. Aan het begin van het lopend schooljaar heeft het College van Bestuur - na overleg met het managementteam - de A3-kaderbrief opgesteld. Hierin staan de doelstellingen, zoals die zijn afgeleid van de strategische documenten, voor het voorliggende schooljaar.

De doelstellingen en maatregelen zoals die in de A3 zijn opgenomen, vormen een vertaling per schooljaar van de doelstellingen die in de strategische documenten zijn opgenomen. Daarnaast is er een duidelijk relatie met de risicoanalyse zoals die is opgenomen in de risicomatrix.

Het gaat om doelstellingen die in een schooljaar extra aandacht verdienen en input geven voor GLR-brede projecten. Elke onderwijsafdeling vertaalt de doelstellingen naar gewenste resultaten en bijbehorende acties voor de eigen afdeling. In het personeelsblad GLR Magazine melden we in het begin van het schooljaar aan alle medewerkers de speerpunten van het beleid en activiteiten voor het komend jaar. Het complete managementteam bespreekt de voortgang in een wekelijkse stand-up, overgenomen uit de methodiek LeerKRACHT.

Op basis van de sectorplannen vindt ook de vertaling plaats naar de begroting voor het volgende kalenderjaar. Het College van Bestuur bespreekt de A3-plannen vervolgens tweemaal per jaar met de directeuren. Zodoende ontstaat inzicht in de belangrijkste successen vanuit het jaarplan. Belemmeringen die een succesvolle uitvoering van het jaarplan beïnvloeden, worden vanzelfsprekend ook besproken. Een en ander (voortgang of specifieke onderwerpen) wordt ook regelmatig besproken met de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Studentenraad.

Kwaliteitsborging

De beschreven besturingssystematiek gebruiken we om ons onderwijs en onze organisatie verder te ontwikkelen en te verbeteren. Uit de diverse rapporten, enquêtes en onderzoeken blijkt steeds opnieuw dat het GLR zich tot de top van het Nederlands onderwijs mag rekenen. Wij zijn trots op deze prestatie en doen er alles aan om de kwaliteit van ons

onderwijs en onze instelling te blijven bevestigen. Naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek van de onderwijsinspectie naar de staat van de instelling (voorjaar 2019) waren in 2020 intensieve verbetertrajecten ingericht en doorgevoerd. De inspectie heeft in het najaar van 2020 een herbeoordeling uitgevoerd (zie pagina 24 Extern toezicht).

Een van de dingen die volgens de inspectie nog verder versterkt kan worden, zodat het bestuur effectiever veranderingen weet in te zetten, is om beschikbare gegevens meer in samenhang te analyseren. In haar sturing maakt het bestuur al gebruik van een veelheid aan gegevens en beelden, maar door een samenhangende analyse, krijgt het bestuur een nog duidelijker beeld van de dingen die beter kunnen of moeten. Dat kan bijdragen aan het duidelijker omschrijven van de doelen, zodat het bestuur beter kan beoordelen of een doel behaald is of niet.

Zo kan de organisatie winst boeken door de samenwerking tussen de onderwijsteams van het VMBO voor Vormgeven en Media en de mbo-opleidingen van het Grafisch Lyceum Rotterdam verder te versterken. Deze samenwerking vindt nu ook plaats, maar door kennis en ervaring regelmatig te delen, kunnen beide afdelingen en met name de docententeams van elkaar blijven leren. Op die manier kunnen zij met elkaar het onderwijs blijven verbeteren op het gebied van zowel de vakinhoud als de manier van lesgeven. Met dat doel voor ogen zijn we in 2021 gestart met een intern auditteam onderwijs. We bekijken in hoeverre een dergelijke auditfunctie ook breder ingezet kan worden, waarmee het bestuur én een duidelijker beeld krijgt van de dingen die beter moeten en directe winst kan boeken door de samenwerking tussen de verschillende teams.

Uit de A3-jaarplannen en de kwaliteitsagenda volgen projecten die relevant zijn voor het gehele GLR. Het eigenaarschap voor de aansturing van deze projecten is in 2021 meer op directieniveau belegd. Eind 2021 is afgesproken om deze projecten per kwartaal in het MT te monitoren. Een groot aantal projecten komt uit de kwaliteitsagenda 2019-2022, zoals 'Ken je klas', 'Makerspace', 'Toekomst keuzedelen', 'Esports' en 'Viewpoint'. Ook andere projecten zijn in 2021 aan bod gekomen.

CORONACRISIS EN NPO-GELDEN

Ook in 2021 heeft de samenleving te maken gehad met de covid-pandemie en een lockdown als gevolg hiervan. De maatregelen die in dit kader zijn genomen, hebben een enorme impact gehad op de dagelijkse gang van zaken op alle scholen. Ook het GLR heeft het onderwijs en de begeleiding van studenten wanneer dit niet meer fysiek kon, online zo goed mogelijk voortgezet. Ook een zorgvuldige examinering was daarbij een belangrijke prioriteit.

De inzet en betrokkenheid van alle collega's blijft hartverwarmend. De gevolgen op de lange termijn zijn voor een groot deel nog ongewis, maar goed en innovatief onderwijs blijft altijd van belang. Impact ontstaat er op verschillende deelgebieden, zoals in-, door- en uitstroom studenten,

ontwikkelingen arbeidsmarkt, kwaliteit onderwijs en ondersteuning, extra inhuur personeel en bijvoorbeeld ook op financiën.

Ontwikkelingen MBO

Gedurende het hele kalenderjaar hebben studenten vanwege corona deels online onderwijs moeten volgen. Door een groter aantal studenten was het nodig om een deel van de lessen gedurende het hele jaar online te laten blijven, teneinde de voorgeschreven (hygiënemaatregel) ruimte in het gebouw te creëren. Daarnaast hebben ook een hoger verzuim, isolatie en quarantaine gezorgd voor veel aanpassingen in de roosters. De prioriteit was om het kernprogramma zo goed mogelijk aan te bieden en af te ronden. Daaromheen zijn keuzes gemaakt om vakken anders aan te bieden of af te sluiten. De financiële ruimte vanuit een aantal subsidieregelingen hebben bijgedragen aan een snelle en adequate planvorming en uitvoering van tal van activiteiten om de kwaliteit van ons onderwijs op peil te houden.

Op het GLR voldoen we altijd aan de urennorm van ruim 3000 uur onderwijs in 3 jaar en 1000 uur in het eerste jaar. Ook tijdens het afgelopen covid-jaar is dat mede door de lockdown niet altijd voor alle klassen gelukt. De (praktijk)lessen die op school plaatsvonden, werden met het oog op de anderhalve meter-regel, aan halve klassen aangeboden. Dit betekende een dubbele bezetting voor de docenten. Om de leemte op te vullen werden er nieuwe docenten tijdelijk ingevlogen. Ook om studenten extra bijscholing te geven of extra pedagogisch didactische ondersteuning, hebben we nieuwe medewerkers aangetrokken. Daarbij konden we vanaf de zomer van 2021 ook gebruik maken van de NPO-gelden.

Voor de studenten Mediavormgeven waarbij de achterstand tijdens covid te hoog is opgelopen op kansrijk het volgende leerjaar te starten, is er een speciale 'vertraag'-klas opgericht. Bij deze studenten wordt extra ingezet op maatwerk.

Ter voorbereiding op de praktisch examens, mochten studenten ook tijdens de lockdown op school oefenen met de noodzakelijke apparatuur. De examinering van 2020 was ook aanleiding om te kijken wat we uit de coronaperiode als positief konden meenemen. In de examinering heeft dat geleid tot andere (betere) examens en ook meer online afname van mondelinge examens. Voor de studenten bleek het plezierig om in een rustige bekende omgeving en zonder reistijd de examens te kunnen afleggen. Voor de organisatie leidde het tot een efficiëntere examenafname met minder verzuim.

Evenementen zoals de open dagen en de diploma-uitreikingen kregen vanwege de coronamaatregelen een alternatieve invulling. Daar kwamen ook goede nieuwe ideeën uit voort, die we in de toekomst wellicht zullen gebruiken. Kleine groepen maken persoonlijke aandacht beter mogelijk, wat bij bijvoorbeeld de diploma-uitreikingen goed uitpakte. Tijdens de Surfweek 'I AM' konden studenten van de opleiding Mediavormgeven zich los van hun computers trekken en even iets anders doen dan tijdens de lessen. Ook het grote afdelingoverstijgende project Snooze kon doorgaan. Tradities - zoals de eindexpositie, de reizen naar het buitenland, excursies naar beurzen en musea, en klassenuitjes - hebben beperkt doorgang gevonden. Voor het afdelingoverstijgende project Winter Games was dit helaas niet het geval; dit werd vlak voor aanvang, vanwege de regelgeving vanuit de overheid, afgeblazen. Ook de internationale



Diploma-uitreiking 2021: per klas en studenten op anderhalve meter afstand van elkaar

Summerschool en de internationale uitwisseling met de Masterclass-studenten konden in 2021 niet doorgaan.

De nieuwe studenten van 2021 vormden een bijzondere groep. Zij hadden op hun vooropleiding al met covid te maken gehad en kwamen na veel thuis zijn, in een nieuwe omgeving binnen. Dat hebben we gemerkt; de norming en storming fase van de studenten heeft langer geduurd. Er zijn meer studenten met problematiek in het sociale en psychische spectrum. En ook de dagelijkse schoolgang met alle prikkels die dat met zich meebrengt, werd in 2021 als intensief ervaren.

Ontwikkelingen vmbo

Ook op het vmbo heeft het overgrote deel van het jaar in het teken gestaan van covid. Na de kerstvakantie 2020 mochten alleen de examenleerlingen en de leerlingen met een kwetsbare achtergrond naar school. De examenleerlingen kregen les in halve klassen. In maart 2021 waren alle leerlingen weer welkom in de school, in kleine groepen. Pas op 31 mei 2021 mochten de lessen weer op de normale manier gegeven worden. In de gangen moest wel een mondkapje gedragen worden. Om meer ruimte in de kantine te creëren, hebben we op het schoolplein een grote evenemententent geplaatst. Hierdoor konden de leerlingen wat makkelijker buiten pauzeren en was het in de aula minder druk. Gelukkig konden we hierdoor het schooljaar op een vrij normale manier afsluiten. Zelfs de feestelijke diploma-uitreiking kon op school plaatsvinden.

Het schooljaar 2021-2022 kende een normale start. Helaas moest de school in de week voor de kerstvakantie weer sluiten en werd er wederom overgegaan op digitaal onderwijs.

Zo langzamerhand is iedereen wel gewend aan het schakelen tussen digitaal en fysiek onderwijs. De Macbooks die de leerlingen hebben ontvangen, helpen hierbij flink. Ook als individuele leerlingen thuis zitten, kunnen zij namelijk goed meedoen met de lessen die op school worden gegeven.

Dit jaar moesten de examenleerlingen wel gewoon examen doen, maar hadden zij wel de mogelijkheid om het examen meer te spreiden, een extra herkansing in te zetten en een vak buiten beschouwing te laten. Daarnaast kwam het Centraal Schriftelijk en Praktisch examen (CSPE) voor het vak Media Vormgeven en ICT (MVI) te vervallen en werd het eindcijfer voor dit vak gebaseerd op basis van het schoolexamen. Mede door deze maatregelen zijn al onze leerlingen uiteindelijk geslaagd. Hierbij hebben maar enkele leerlingen gebruik gemaakt van de regeling om een vak buiten beschouwing te laten.

Het vmbo heeft in het kader van de NPO-gelden extra budget ingezet om achterstanden weg te werken. Het geld is vooral ingezet in extra schoolassistenten tijdens de lessen en mensen die leerlingen hulplessen kunnen geven. Hiermee werd het mogelijk leerlingen in kleine groepen extra te begeleiden. Naast deze ondersteuning vinden wij het belangrijk dat de sociale cohesie in de school extra aandacht krijgt. Een deel van het budget is dan ook ingezet in

activiteiten die de groepsvorming verbeteren, zoals culturele- en sportactiviteiten en werkweken. We zien daarvan al de eerste gunstige effecten op het welbevinden en ontwikkeling van onze leerlingen.

Nationaal Programma Onderwijs

Aan de hand van een instellingsplan in het kader van het NPO zetten we acties in met als doel de door corona veroorzaakte problematiek te herstellen. Dit plan bevat het gehele NPO-plan voor het mbo en voor het vo voor het schooljaar 2021-2022. Voor schooljaar 2022-2023 wordt het NPO-plan in de zomer van 2022 geactualiseerd, wederom in afstemming met onze medezeggenschapsorganen.

Binnen het mbo is het programma erop gericht om studenten en instellingen te ondersteunen bij het wegwerken van de opgedane studievertragingen en verdere vertraging te voorkomen, alsmede het welzijn van studenten te verbeteren. De rijksoverheid heeft diverse bewezen effectieve interventies geïdentificeerd en voorgesteld in een menukaart. Aan de hand van deze menukaart, de schoolscan en vier thema's dienen mbo-instellingen hun NPO-inzet te organiseren. Aan deze vier thema's hebben wij nog twee eigen thema's toegevoegd. De thema's zijn: soepele in- en doorstroom, welzijn studenten en sociale binding met de opleiding, ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages, bestrijding jeugdwerkloosheid en de eigen thema's: versterken online onderwijs en inhalen van achterstanden.

Voor het vmbo is er een schoolscan uitgevoerd. We hebben de gegevens uit het leerlingvolgsysteem vergeleken met eerdere cijfers van leerlingen, eerdere cohorten en verschillen binnen klassen. Daarnaast zijn er gesprekken gevoerd met collega's, ouders en leerlingen om een beter beeld te krijgen van eventuele achterstanden. Bovendien zijn vaksecties gevraagd hun klassen in beeld te brengen en aan te geven waar zij achterstanden zien, cognitief en sociaal emotioneel, en welke interventie zij hierin wenselijk en noodzakelijk achten, wat zij zelf kunnen doen en waar ondersteuning nodig is. Een belangrijke beperking is dat we een slecht beeld hebben van de leerlingen die per september vanuit het vo doorstromen naar het vo. De thema's voor het vmbo zijn: effectiever onderwijs en meer personeel, sociaal emotionele en executieve functies en extra coaching.

Voor elk leerjaar is één extra schoolassistent aangenomen. Deze schoolassistenten zijn in het rooster naast de vakdocent geplaatst. Zodanig dat elk klas minimaal 1 X per week bij elk vak extra ondersteuning heeft. Daarnaast begeleiden deze schoolassistenten kleine groepjes leerlingen in de thuisbasisuren en buiten het rooster om. De schoolassistenten hebben ook een zeer belangrijke rol in het begeleiden van klassen die op school digitaal lessen krijgen van een docent die thuis zit.

Door docenten en studenten worden buiten het rooster om voor de verschillende vakken extra hulplessen c.q. ondersteuning gegeven.

Er is een extra schoolassistent MVI aangenomen om voor de begeleiding van MVI lessen en keuzelessen. Daarnaast is er nu altijd bezetting in de makerspace.

Klas 1 en 4 zijn op schoolkamp geweest. Klas 2 gaat in maart 2022 en klas 3 in juni 2022.

Bij de start van het schooljaar is er voor alle leerjaren een uitgebreid kennismaking-/ introductie programma georganiseerd waarbij veel aandacht was voor de versterking van de sociale cohesie.

Mentoren en leerlingcoördinatoren hebben extra ruimte geregeld voor de begeleiding van leerlingen. Dit is hard nodig gebleken daar we bij veel leerlingen problemen zien in het sociaal emotioneel welbevinden.

Al het ingezette personeel NPO VMBO is in loondienst.

BESTUUR

Onze besturingsfilosofie en het bijbehorend organisatieontwerp bepaalt in sterke mate op welke wijze ons beleid tot stand en uitvoering komt. Feitelijk gaat het hierbij om de gewenste rolverdeling tussen Raad van Toezicht, College van Bestuur, directeuren, stafafdelingen, docenten en me-dezeggenschapsorganen.

COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur bestuurt het Grafisch Lyceum Rotterdam. Haar komen alle taken en bevoegdheden toe die tot het bestuur van een mbo- en vmbo-instelling behoren en alle taken en bevoegdheden die de wet neerlegt bij het bevoegd gezag. Het College van Bestuur is daarvoor eind-verantwoordelijk en daarop aanspreekbaar. Het College van Bestuur bestuurt op basis van het principe van collegiaal bestuur. Dit houdt in dat het College van Bestuur als collec-tief beslissingen neemt en gezamenlijk verantwoordelijk is voor de uitvoering.

Dhr. Hoogstraaten is met ingang van 1 januari 2021 tot voorzitter benoemd. De Raad van Toezicht had hier al eer-der in 2020 toe besloten, vanwege de aanstaande pensio-nering van de voormalig voorzitter dhr. Van Vliet. In de periode tot 1 september 2021 is er sprake geweest van een aangepaste verdeling van de aandachtsgebieden tussen de twee CvB-leden dhr. Hoogstraaten en mw. Van der Meij.

Dhr. drs. R. Hoogstraaten (voorzitter)

- › Huisvesting
- › Personeel en organisatie
- › Communicatie en marketing

- › Financiën
- › Innovatie
- › ICT
- › Branchecontacten
- › Internationalisering

Mevr. A.E. van der Meij (lid)

- › Onderwijs
- › Onderwijsorganisatie
- › Onderwijsontwikkeling- en kwaliteit
- › Stage
- › Informatievoorziening
- › Kwaliteitszorg
- › Bestuur van de MBO Raad

De RvT heeft begin 2021 de procedure in gang gezet voor de werving, selectie en benoeming van een nieuw CvB-lid. Een procedure met betrokkenheid vanuit de Ondernemings-raad, Centrale Studentenraad, Managementteam en Col-lege van Bestuur. Dit heeft geleid tot de benoeming van dhr. Maas per 1 september 2021 als nieuw lid CvB, waarmee het CvB weer compleet is en klaar is om de kansen en uitdagingen aan te gaan waar het GLR voor nu en komende jaren voor staat. Vanaf dat moment zijn er een aantal aandachts-gebieden verschoven en zijn de volgende zaken herver-deeld.

Dhr. drs. J.A.M. Maas (lid)

- › Personeel en organisatie
- › ICT
- › Onderwijsprojecten
- › Huisvesting en gebouwbeheer
- › Inkoop
- › Facilitaire zaken



College van Bestuur: Rianne van der Meij, Rob Hoogstraaten en Hans Maas

Relevante nevenfuncties

Mw. Van der Meij was ook in 2021 bestuurslid MBO Raad en dhr. Maas lid Raad van Toezicht van (regionale omroep) stichting Rijnmond. Dhr. Hoogstraaten is in 2021 lid (vz) Raad van Toezicht van stichting De Boetzelaer geworden.

De CvB-leden vervullen verder geen relevante nevenfuncties.

DIRECTIE EN TEAMLEIDERS

De directeuren zijn verantwoordelijk voor het vertalen van het beleid en de geformuleerde doelstellingen naar operationele activiteiten. De GLR-brede beleidskaders op het gebied van onderwijs-, personeels-, formatie-, financieel- en communicatiebeleid dienen daarbij als randvoorwaarden. Zij adviseren het bestuur aangaande strategische kwesties die nu en in de toekomst van belang kunnen zijn.

De sectordirecteuren en directeur vmbo leveren een richtinggevende bijdrage aan het strategisch (onderwijs)beleid van het GLR, vertegenwoordigt het GLR in in- en externe gremia, is medeverantwoordelijk voor de onderwijsinnovatie en geeft leiding aan de teamleiders.

De teamleider coördineert de dagelijkse gang van zaken zoals het geven van leiding aan het team, de zorg aan studenten, de uitvoering van de examinering, de afhandeling van klachten, de intakeprocedure en de opzet en beheer van de jaartaken. De teamleiders geven leiding aan hun team op basis van de binnen de sector gemaakte afspraken in het kader van de missie, visie en doelstellingen. Zij spelen situationeel in op leiderschapsvragen om het beste resultaat uit mensen en onderwijsteams te verkrijgen. Het situationeel leidinggeven vormt de kern van het dagelijks handelen van de teamleiders. Dit betekent bijsturen, aanspreken op en om verantwoording vragen aan medewerkers en afhankelijk van de omstandigheden inspirerend, instruerend, coachend, delegerend of sanctionerend optreden.

Samenstelling directie

De samenstelling van de directie tot juli 2021 is als volgt geweest:

- › Mediavormgeven Graphic Design: dhr. E.J.C. Fok
- › Mediavormgeven Visual Design: dhr. R. van As
- › Audiovisuele Media: dhr. R. van As
- › Mediatechnologie: mevr. M.E.T. Woudstra
- › GLR XTRA: mevr. M.E.T. Woudstra
- › Mediamanagement en Redactiemedewerker: dhr. D. Terlouw (A.I.)
- › Podium- en Evenemententechniek: dhr. D. Terlouw (A.I.)
- › Creatieve Productie: Mevr. H.J. van Baarsen (A.I.)
- › VMBO voor Vormgeven en Media: dhr. J.P. van den Berg
- › Onderwijsorganisatie: mevr. O. Menten
- › ICT: dhr. P. Rehm

Vanaf augustus 2021 is de samenstelling van de directie als volgt:

- › Sectordirecteur Mediavormgeven: mw. D. van der Meer
- › Sectordirecteur AV, Podium & Redactie: dhr. R. van As
- › Sectordirecteur Management, Productie & Development: mw. M.E.T. Woudstra
- › VMBO voor Vormgeven en Media: dhr. J.P. van den Berg
- › Onderwijsorganisatie: mevr. O. Menten
- › ICT: dhr. P. Rehm

TOEZICHT

RAAD VAN TOEZICHT

De Raad van Toezicht (RvT) vervult diverse taken met betrekking tot het College van Bestuur van het GLR. Deze hebben op hoofdlijnen betrekking op de werkgeversrol en de toezichtrol, zoals het evalueren van de organisatiedoelen en het bewaken van de realisatie daarvan. Ook vervult zij de klankbordfunctie voor en de adviesfunctie aan het College van Bestuur. De Raad van Toezicht streeft in haar functioneren naar een professionele en positief kritische houding ten opzichte van het College van Bestuur en andere stakeholders. Hierbij volgt de Raad van Toezicht de aanbevelingen uit de Branchecode goed bestuur mbo' (versie 2020).

Toezichtkader

Het bestuur en het daarbij behorende toezicht van het GLR in brede zin is gericht op het waarborgen van de onderlinge samenhang van de wijze van sturen, beheersen en toezicht houden van een organisatie. Dit is gericht op een efficiënte en effectieve realisatie van de doelstellingen (doelmatigheid), alsmede het daarover op een open wijze communiceren en verantwoording afleggen ten behoeve van belanghebbenden. Het dienen van de belangen van de studenten, van bedrijven en instellingen in de regio en van de maatschappij, staan hierbij centraal. Dit alles is vastgelegd in het Toezichtkader, Informatieprotocol, RvT-profiel en de Toezichtvisie. De Raad van Toezicht vervult haar taken vanuit een positief kritische houding.

Waardegemeenschap

Hierbij wordt het GLR gezien en bestuurd als 'waardegemeenschap': een instelling die waarde creëert voor onder meer student, werkgever en maatschappij. Deze waardegemeenschap functioneert in een netwerkstructuur, waarin de positie van het GLR wordt geborgd door goede relaties/samenwerkingen met en waar mogelijk concrete betrokkenheid bij lokale overheid, ministerie, sectororganisaties (zoals de MBO Raad) en verschillende marktpartijen (zoals technology partners). Dit alles beïnvloedt hoe het GLR zich bestuurlijk, operationeel en qua toezicht organiseert.

Hard en soft controls

Goed bestuur is voor een belangrijk deel niet in regels te vatten, maar in kernwaarden, cultuur, gedrag, bestuurlijk vermogen, leiderschap en professionaliteit: de zogenaamde soft controls. Het is niet altijd mogelijk, en ook niet per se wenselijk, om deze zaken in toetsbare regels, bepalingen of afspraken te vatten. Goed bestuur is voor een ander deel wel in regels te vervatten. Dan spreken we van hard controls. Soft controls en hard controls moeten met elkaar in samenhang worden gezien. Het niet goed toepassen van soft controls als waarden, normen en attitudes kan mogelijk leiden tot onregelmatigheden bij de hard controls. Bestuurders en toezichthouders van het GLR zijn zich van deze samenhang bewust. Zij richten het bestuur ook dienovereenkomstig in.

Samenstelling Raad van Toezicht

In de samenstelling van de Raad van Toezicht beoogt de RvT een evenwichtige verdeling te realiseren, waarbij het accent ligt op onderwijs- en branchekennis, aangevuld met deskundigen op verschillende functionele gebieden. De Raad van Toezicht bestaat per 31 december 2021 uit:

- › Dhr. drs. C. van der Woude (lid) benoemd tot 01-01-2024 (max. benoemingstermijn bereikt) en ook voor 2022 als voorzitter aangewezen.
- › Mevr. drs. I. Wessels (lid), benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Mevr. H. Stuart LL.M BSc (lid), benoemd tot 01-01-2024 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Mevr. mr. M. Ruimers (lid), benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Dhr. A. Freyssen (lid), benoemd tot 01-01-2023 (2 maal herkiesbaar)
- › Dhr. E. de Prouw MSc RA (lid), benoemd tot 01-01-2023 (2 maal herkiesbaar)

Commissies RvT

Binnen de Raad van Toezicht vormden in 2021 mevrouw Ruimers en de heer Van der Woude de remuneratiecommissie; de heren Van der Woude en De Prouw de auditcommissie; mevrouw Stuart en mevrouw Wessels de onderwijskwaliteitscommissie.

In 2021 heeft RvT ook besloten om een start te maken met een strategiecommissie, waar de volgende leden voor worden ingezet: mevrouw Wessels, mevrouw Stuart en de heer Freyssen. Deze commissie heeft begin 2022 gesproken met CvB-lid Maas (opdrachtgever) en De Argumentenfabriek (opdrachtnemer) over het ingezette proces om tot een nieuw strategisch beleidsplan te komen.

In het najaar 2021 zijn vanuit de RvT de heer Van der Woude en de heer De Prouw aangewezen om als delegatie (commissie) toe te zien op de governance gedurende het traject 'nieuwbouw vmbo'. Zorgvuldige besluitvorming en slagvaardigheid staan daarbij voorop. Daarbij worden zowel RvT als CvB ondersteund door Bureau M3E. Enerzijds ondersteunt dit bureau specifiek de RvT in haar toezichthoudende rol, anderzijds ondersteunt dit bureau het CvB als opdrachtgever voor het nieuwbouwtraject. De intentie voor de opdracht voor nieuwbouw is om dit onder de voorwaarden van risicodragend projectmanagement te gaan verstrekken, waarbij in 2021 de separate opdracht aan Hevo is gegeven om te komen tot een Voorlopig Ontwerp.

Aftreedrooster

Het aftreedrooster kent een benoemingstermijn van maximaal 3 x 3 jaar. Vier leden zitten in hun laatste benoemingstermijn. Eind 2023 bereiken twee leden het einde van deze laatste termijn. De RvT gaat daarom tijdig op zoek naar vervanging, waarbij uit de zelfevaluatie is gekomen dat hierbij ook naar culturele diversiteit wordt gekeken.

Informatie van het College van Bestuur

Bij de invulling van haar toezichtstaak steunt de Raad van Toezicht onder andere op informatie die het College van Bestuur beschikbaar stelt. Deze informatie omvat onder andere:

- › het strategisch beleidsplan en de voortgang van de uitvoering daarvan;
- › financiële rapportages en begrotingen;
- › personeelsinformatie;
- › resultaten van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, ouders en studenten (interne en externe stakeholders);
- › inspectierapporten van de onderwijsinspectie;
- › resultaten van sector- en arbeidsmarktonderzoeken;
- › de risicoanalyse;
- › diverse management/projectrapportages;
- › informatie over onderwijs in covid-tijd.

De Raad van Toezicht heeft kennisgenomen van de vergaderstukken en deze, tezamen met de overige agendapunten van de RvT-vergaderingen, inhoudelijk met het College van Bestuur besproken. Handelen en plannen van het College van Bestuur zijn hierbij geplaatst in de context van de doelstellingen, zoals die zijn geformuleerd in het meerjarenbeleidsplan.

Aandachtsgebieden en besluiten RvT in 2021

De Raad van Toezicht heeft net als in 2020, ook in 2021 op een aantal gebieden extra aandacht gevestigd en waar nodig het College van Bestuur voorzien van adviezen. Zo heeft de Raad aandachtig kennis genomen van de covid-maatregelen die het Grafisch Lyceum Rotterdam genoodzaakt was te nemen. Het College van Bestuur heeft daartoe tijdens vergaderingen een tussentijdse verantwoording afgelegd over het gekozen beleid. De Raad van Toezicht is van mening dat het College van Bestuur hier goed heeft ingespeeld op de ontwikkelingen, met zoveel mogelijk behoud van onderwijskwaliteit, en is tevreden dat daarin altijd de gezondheid van leerlingen, studenten en medewerkers voorop heeft gestaan.

Ook is de Raad van Toezicht in 2021 meegenomen in de bemensing en implementatie van de nieuwe organisatie-structuur en is er opiniërend en evaluatief gesproken over de verdere doorontwikkeling. De Raad van Toezicht had in 2020 als nieuwe CvB-voorzitter de heer Hoogstraaten al benoemd. Ook had de Raad van Toezicht op dat moment al het besluit genomen om een driehoofdig College van Bestuur te blijven hanteren. Om die reden is in 2021 de werking van een derde lid van het College van Bestuur gerealiseerd. Dit heeft geresulteerd in de benoeming van de heer Maas per 1 september 2021 als nieuw CvB-lid.

In 2021 heeft de Raad van Toezicht de volgende stukken besproken en goedgekeurd:

- › Jaarverslag en Jaarrekening 2020;
- › Geïntegreerd jaardocument 2020 (inclusief decharge bestuur en benoeming accountant);
- › Begroting 2022;
- › Risicoanalyse 2021
- › Treasury-statuu
- › Treasury-plan 2021-2022;
- › WNT klasse-indeling;
- › Benoeming nieuw CvB-lid;
- › Nieuwbouw vmbo, opstellen voorlopig ontwerp.

Al deze stukken zijn uitgebreid met het College van Bestuur besproken, alvorens deze zijn goedgekeurd. Waar nodig gebeurt dit in afzonderlijke commissies. Dit is een van de wijzen waarop de Raad van Toezicht invulling geeft aan de rol om het College van Bestuur te voorzien van adviezen en ondersteuning.

Vergaderingen en bijeenkomsten

De Raad van Toezicht heeft in 2021 vijf keer vergaderd met het College van Bestuur. Het betreft vijf reguliere vergaderingen. In verband met covid heeft het grootste deel van de vergaderingen in 2021 online plaatsgevonden. De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. Zie de presentielijst over 2021 hieronder.

PRESENTIELIJST RAAD VAN TOEZICHT

		17-2-2021	14-4-2021	23-6-2021	6-10-2021	15-12-2021
Naam	Beroep	regulier	regulier	regulier	regulier	regulier
C. van der Woude (vz)	Managing en Strategy Director	X	X	X	X	X
A. Freyssen	Ondernemer AV-branche	X	X	X	X	X
E. de Prouw	Accountant	X	X	X	X	X
M. Ruimers	Toezichthouder	X	X	X	-	X
H. Stuart	Consultant	X	X	X	X	X
I. Wessels	Directeur Marketing and Communications	--	X	X	X	X

Naast deze vergaderingen met de voltallige Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben diverse besprekingen plaatsgevonden met alleen de Raad van Toezicht of een afvaardiging daarvan. Zo heeft de auditcommissie diverse aanvullende gesprekken gevoerd, onder andere met hoofd Financiële zaken en de externe accountant. Ook heeft een delegatie gesproken over nieuwbouw vmbo en heeft een delegatie een gesprek gevoerd ter voorbereiding op de heidag Goed bestuur en toezicht (begin 2022). De gesprekken door de remuneratiecommissie met de leden van het College van Bestuur in het kader van de werkgeverrol zijn vanwege covid verplaatst naar begin 2022. Verder zijn bij de vergaderingen regelmatig GLR-medewerkers aanwezig geweest om informatie te verstrekken en in gesprek te gaan met de Raad van Toezicht. Zo zijn tijdens of voorafgaand aan de vergaderingen gesprekken gevoerd met alle nieuwe directeuren. En is er met het hoofd van Bureau MET gesproken over het onderwerp Innovatie.

In 2021 is er drie maal overleg geweest met de Ondernemingsraad. Bij deze gesprekken is onder andere gesproken over de organisatieontwikkelingen, online onderwijs en de benoeming(procedure) van het nieuwe CvB-lid. Ook was er in 2021 contact met de Studentenraad om van de studenten te horen wat er leeft binnen de school.

De voorzitter van de Raad van Toezicht onderhoudt regelmatig contact met de voorzitter College van Bestuur. Standaard is er overleg ter voorbereiding op een vergadering RvT met CvB. En waar nodig is er ook ad hoc contact. Zo is de voorzitter RvT geïnformeerd geweest over een brand in de MER.

Werkgeverrol Raad van Toezicht

In de werkgeverrol heeft de remuneratiecommissie nog geen gesprekken gevoerd met de individuele leden van het CvB, apart en gezamenlijk. In deze gesprekken wordt het presteren van het CvB beoordeeld in de context van de voor 2021 gemaakte plannen, rekening houdend met eventueel gewijzigde omstandigheden.

Functioneren van de Raad van Toezicht

Eind 2021 heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatie gedaan aan de hand van een online vragenlijst. De uitkomsten hiervan zijn in een separate online bijeenkomst tussen de RvT-leden onderling besproken. Hieruit zijn diverse actiepunten en afspraken geformuleerd. De belangrijkste onderwerpen worden na een afsluitende fysieke bijeenkomst (in 2022) van de RvT nog gedeeld met het CvB.

Bezoldiging

De jaarbezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt in 2021 € 6.000 exclusief btw, de voorzitter ontvangt € 8.500 exclusief btw. Medio 2021 is afgesproken dat er vanaf dat moment geen btw meer gefactureerd wordt. In 2021 heeft de RvT geëvalueerd in hoeverre de vergoedingen aanpassing behoeven. Refererend aan het gemiddelde van de van andere RvT-vergoedingen in dezelfde klasse-indeling als die van het GLR en refererend aan de

verhouding met de hoogte van de CvB-bezoldiging, is besloten om de jaarlijkse vergoeding per 1 januari 2022 te verhogen naar € 9.000 voor leden en € 12.000 voor de voorzitter.

De totale kosten van de Raad van Toezicht over 2021 bedroegen € 38.870 (2020: € 44.609). Behalve de bezoldiging van de leden wordt hiermee de ondersteuning door externe deskundigen en vergaderkosten gedekt.

Relevante nevenfuncties

- Dhr. van der Woude: Toezichthouder Het Nieuwe Instituut; Penningmeester Shoot-n-share; penningmeester Archiprix
- Dhr. de Prouw: Voorzitter toneelvereniging Durf, Penningmeester productiegezelschap De Vandalen
- Mw. Wessels: Lid Raad van Toezicht Flores Onderwijs
- Mw. Stuart: Bestuurslid Stichting Vrienden van de Pauluskerk
- Mw. Ruimers: Voorzitter Commissie Integer Handelen SVB
- Dhr. Freyssen: Geen / niet van toepassing

Conclusie

De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur voor de prettige samenwerking. Op basis van de mede specifiek voor het toezicht op de doelmatige besteding van rijksmiddelen ingezette middelen, zoals de genoemde ter beschikking gestelde informatie, beleidsdocumenten, aandachtsgedebieden, waardegemeenschap, hard en soft controls, concludeert de Raad van Toezicht dat de besteding van de middelen doelmatig en transparant is. Ook het jaar 2021 was een bijzonder jaar, waarbij covid een grote impact heeft gehad op de manier waarop het onderwijs kon worden aangeboden. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft juist in deze pandemie laten zien wendbaar te zijn en in te kunnen spelen op deze ontwikkelingen. De RvT heeft veel vertrouwen in de toekomst, waarbij het komende jaar vooral in het teken zal staan van de vorming van de nieuwe strategie en de ontwikkelingen rondom de nieuwbouw van het vmbo.

ONDERNEMINGSRAAD

Sinds 2011 is er binnen het GLR sprake van één Ondernemingsraad voor de gehele stichting. De Ondernemingsraad bestaat, in tegenstelling tot een Medezeggenschapsraad, uitsluitend uit personeel van het GLR. De medezeggenschap van studenten en de ouders van het vmbo wordt door middel van een Studentenraad mbo en Ouderraad vmbo vormgegeven. De Ondernemingsraad voert regelmatig overleg met het College van Bestuur over aangelegenheden die zij van belang acht.

Het jaar 2021 stond behalve in het teken van covid, vooral in het teken van de organisatieveranderingen van het GLR. Het advies voor deze belangrijke en grote verandering is vanuit alle leden positief geweest. De OR is benieuwd naar de tussenevaluaties over deze organisatieveranderingen.

Naast de instemmingen die de OR verleend heeft voor de vakantieregeling studenten, de vakantieregeling voor docenten en ondersteunend personeel, de grote lijnen voor de begroting van 2021 in december 2020, zijn de volgende onderwerpen aan bod gekomen in 2021:

- › Organisatieontwikkeling, waarin de functieomschrijvingen van sectordirecteur en teamleider zijn opgenomen.
- › Er zijn drie sectordirecteuren aangesteld, de functie afdelingsdirecteur is vervallen.
- › Er zijn negen vacatures voor teamleiders gekomen. Hierbij hoopt het bestuur op een invulling van zes interne en drie externe kandidaten. De functie hoofddocent is komen te vervallen.
- › De selectieprocedure voor de sectordirecteuren had in 2020 al plaatsgevonden. Een drietal (twee interne en een externe) kandidaten zijn per 1 augustus 2021 aangesteld als sectordirecteur.
- › Aan het eind van het jaar 2020 is het College van Bestuur gekomen met een voorstel i.v.m. het thuiswerken en de voornemens van de belastingdienst om de reiskostenvergoedingen te veranderen. Men zal alleen de werkelijk gemaakte reiskosten vergoed kunnen krijgen. Daarbij komt een vergoeding voor het thuiswerken. Men heeft gekeken naar het voorstel van het Nibud voor de hoogte van de vergoeding van het thuiswerken.
- › Het verplicht stellen en handhaven van het dragen van een mondkapje in de gangen.
- › OR-verkiezingen in april 2021.

Samenstelling

De samenstelling van de OR was tot 14 april 2021 als volgt:

- › Leden OP: mw. K. Hut, mw. J. Woestenberg, mw. M. Faria-Ramawadh, dhr. E. Jonkman, dhr. P. v.d. Kooij
- › Leden OOP: mw. K. Donk, mw. T. Toussaint, mw. L. Kroonsberg

Dhr. R. Marian had besloten om met ingang van 2 februari de OR te verlaten. In verband met de aankomende verkiezingen in april is er voor die tijd geen vervanging gezocht.

In april 2021 hebben er online verkiezingen plaatsgevonden. Dit heeft de OR georganiseerd in samenwerking met Online-ORverkiezingen.nl.

Bij deze verkiezingen zijn er twee nieuwe leden voor OP gekozen, te weten: dhr. P.J. v.d. Burgh en mw. R. Hutte. Mw. J. Woestenberg heeft in verband met haar nieuwe functie als Teamleider afscheid genomen van de OR.

Het dagelijks bestuur van de OR bestaat uit:

- › Voorzitter: dhr. P. v.d. Kooij
- › Secretaris: mw. L. Kroonsberg

Verleende instemmingen en onderwerpen 2021

De OR heeft na oriëntatie en verdieping ingestemd met, dan wel positief advies verleend aan:

- › Vernieuwde thuiswerkregeling en regeling woonwerkvergoeding;
- › Terugtrekken OR-lid (voor laatste maanden geen benoeming nieuw OR-lid);
- › Afspraken omtrent jaartaak lessen examenklassen vmbo;
- › Medezeggenschapsstatuut;
- › Scholingsbeleid instroom GLR;
- › Reglement ICT-faciliteiten voor medewerkers;
- › Reglement Cameratoezicht;
- › Werkdrukplan, versie juni 2021;
- › Organisatie Technische Service Balie;
- › Privacyreglement voor medewerkers;
- › Administratieve aanpassingen (n.a.v. nieuwe organisatiestructuur): Studentenstatuut mbo - Zorgplan vmbo 2019-2022 - Schoolplan vmbo 2020-2023 - Incidentenregistratie voor de leerlingen vmbo - Reglement ICT-faciliteiten voor leerlingen vmbo - Uitgangspunten incidentenregistratie - Incidentenregistratie voor misdragingen en ongevallen (voor studenten) - Incidentenregistratie voor misdragingen en ongevallen (voor behandelaren) - Incidentenregistratie voor misdragingen en ongevallen (voor medewerkers) - Reglement Commissie van Beroep voor de examens - Jaartaakregeling mbo - Jaartaakregeling vmbo - Reglement toets- en examenruimte - Reglement Ouderraad bijlage medezeggenschap;
- › Protocol Medisch handelen en medicijnverstrekking
- › Nieuwe covid-richtlijnen GLR;
- › NPO-instellingsplan en Subsidieaanvraag GLR;
- › Herziene functieomschrijving en functiewaardering directeur Stafdienst Onderwijs;
- › M.b.t. de vervolgstappen teneinde nieuwbouw voor het vmbo op het Stadhoudersplein te realiseren;
- › Vakantierooster 2022-2023;
- › Begroting 2022.

Deskundigheidsbevordering en speerpunten

Alle leden hebben in 2021 de training over de WOR, Actief en effectief in de OR gevolgd. Ook de communicatiestijltraining DISC was onderdeel van deze tweedaagse training. In deze training staan de mogelijkheden, rechten en plichten van de OR centraal. In combinatie met de communicatietraining DISC, wordt er gekeken naar de mogelijkheden om de OR actiever en assertiever neer te zetten.

De training leert dat het CvB en de OR tweemaal per jaar een overleg moeten plannen waarin de algemene gang van zaken aan bod komt. De OR heeft initiatief genomen naar de bestuurder om dit te regelen.

Ook de overleggen met de vakbonden en/of de vertegenwoordigers van de vakbonden bevorderen deskundigheid. Zo begrijpt de OR dat een tweejaarlijks medewerkerstevredenheidsonderzoek in de cao staat. Ook hierover gaat de OR met het CvB in gesprek.

De OR heeft medio 2021 gebrainstormd over haar speerpunten en acties voor de tweede helft van 2021 en verder.

Zo gaat de OR vinger aan de pols houden bij de ontwikkelingen rond het online lesgeven, waarbij het van belang is dat er evaluatie en feedback van de betrokkenen is.

De OR gaat in overleg met de secretaris CvB een jaar-agenda opstellen en de OR gaat de gevolgen van haar instemmingen volgen. Ook zal de OR twee keer per schooljaar haar acties en speerpunten evalueren in het kader van zelfevaluatie.

Vergaderingen

- › In 2021 waren er dertien vergaderingen of overleggen van de Ondernemingsraad. Vanwege de OR-verkiezingen lag dit aantal hoger dan in 2020 (tien).
- › Er waren twee overleggen van de Ondernemingsraad met de Raad van Toezicht. En er is een kort derde overleg geweest over de wervingstekst voor het nieuwe CvB-lid.
- › De Ondernemingsraad vergaderde in 2021 zes keer met het College van Bestuur.
- › De OR overlegde twee keer met de vakbonden.
- › De OR wordt op regelmatige basis uitgenodigd voor de overleggen van de Arbo en het CvB. De OR is in deze overleggen vertegenwoordigd door een afvaardiging.

STUDENTENMEDEZEGGENSCHAP

Iedere onderwijsinstelling heeft volgens de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke plicht om een medezeggenschapsstructuur te organiseren op school. Met deze wet beoogt het ministerie vooral een grotere rol van de studentenraad bij de kwaliteit van de opleidingen en het creëren van een kwaliteitscultuur. Dit geldt ook voor het Grafisch Lyceum Rotterdam. Binnen het GLR hebben studenten zeggenschap op allerlei onderwerpen en momenten op school. Er wordt invulling gegeven aan de wettelijke plicht ten aanzien van instemmingsrecht, initiatiefrecht, informatierecht en adviesrecht. Het GLR communiceert expliciet over deze rechten met studenten. Naast deze wettelijke verplichtingen, vinden we het als GLR ook wenselijk om studenten te betrekken bij het onderwijs. Studenten zijn immers de doelgroep van het onderwijs; een nauwe aansluiting bij hun belevingswereld is essentieel voor succes. Zij weten als geen ander wat goed gaat en waar het beter kan tijdens de les en binnen de school in het algemeen. Zij kunnen met hun creatieve ideeën een waardevolle bijdrage leveren aan de kwaliteit die wij als GLR willen bieden.

In samenspraak met de Centrale Studentenraad, het managementteam en het College van Bestuur, is besloten de medezeggenschap van studenten te versterken, waarbij we uitgaan van drie verschillende niveaus van medezeggenschap, te weten:

1) de studentenarena's waarin studenten bevraagd worden door docenten en teamleiders over bepaalde onderwerpen;

2) De decentrale afdelingsraden/ deelraden waarin studenten onderwerpen aandragen die zij met de teamleiders van hun onderwijsafdeling willen bespreken;

3) De Centrale Studentenraad (CSR) die de invulling geeft aan de wettelijke verplichtingen en daarbij ook een klankbord voor het College van Bestuur is.

De studenten aan niveau 1 en 2 ontvangen per activiteit een kleine attentie en wordt er een maaltijd geregeld. De leden van de Centrale Studentenraad (8 studenten ultimo 2021) ontvangen maandelijks een vergoeding. Deze vergoeding is vanaf het schooljaar 2021-2022 verhoogd naar 140 euro.

STUDENTENRAAD

Net als voorgaand jaar is er in oktober via een systeem van getrapte verkiezingen, een centrale Studentenraad (CSR) van start gegaan. Ook in 2021 was de CSR actief en heeft ze waar nodig gebruik gemaakt van haar instemmings- en adviesrecht. Overeenkomstig de planning, heeft de CSR - naast haar eigen bijeenkomsten - overleg gehad met de OR, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De CSR heeft onder meer ingestemd met:

- › Schoolkostenregeling;
- › Algemene voorwaarden onderwijsovereenkomst;
- › NPO-plan;
- › Hoofdpijnen van de begroting 2022.

Verder heeft de CSR advies gegeven over de invulling nieuw lid College van Bestuur; meegedacht bij de aanbesteding van het nieuwe studentinformatiesysteem; en het stakingsrecht onder de aandacht gebracht. In coronatijd heeft de CSR het CvB geïnformeerd over de sportmodule en de mentale gesteldheid van studenten.

In 2021 heeft de CSR proactief werk gemaakt van de opvolging van studentenraadsleden voor het nieuwe studiejaar. Daarnaast is de CSR zich actiever gaan opstellen op verschillende thema's en heeft er een professionaliseringsslag plaatsgevonden. De CSR heeft zich activistischer laten gelden rondom het thema Gender and Sexuality Alliance (GSA). Op initiatief van andere studenten heeft het GLR een GSA gekregen. Deze is aangesloten op het landelijk GSA Netwerk.

Ook is er een nieuw huishoudelijk reglement gekomen. En met de vaststelling hiervan door de CSR, hoe we dit met elkaar geregeld willen hebben, laten we dit met de nieuw samengestelde centrale studentenraad steeds meer op die manier werken. Een onderdeel hiervan was de verhoging van de maandelijkse vergoeding voor leden van de CSR naar 140 euro.

Analoog aan de wijziging van de organisatiestructuur, is er naast de institutionele centrale Studentenraad, een deelraad per onderwijsteam gekomen. Hierin worden studenten over hun opleiding bevraagd door de betreffende teamleider. In totaal zijn er negen deelraden gekomen.

EXTERN TOEZICHT

De Inspectie van het Onderwijs en de accountant zijn de belangrijkste externe toezichthouders. Voor het verslagjaar 2021 is EY benoemd als accountant van het GLR. Deze controleert de jaarrekening. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is aanwezig tijdens het afsluitende gesprek met de accountant. De accountantscontroles worden regelmatig met de Raad van Toezicht geëvalueerd.

Inspectie

In het voorjaar van 2019 heeft de onderwijsinspectie haar vierjaarlijks onderzoek naar de staat van de instelling uitgevoerd. In het jaarverslag 2020 is de samenvatting van het rapport al opgenomen geweest. Het College van Bestuur herkent de bevindingen en ten aanzien van de geconstateerde tekortkomingen, zijn intensieve verbetertrajecten ingericht. Op al deze verbeterpunten zijn in het jaar 2020 verbeteringen doorgevoerd. De inspectie heeft in het late najaar van 2020 een herbeoordeling uitgevoerd en de uitkomsten hiervan in mei 2021 aan het CvB bekend gemaakt.

De Inspectie constateert dat medewerkers hard hebben gewerkt aan de kwaliteit van het onderwijs en de examinering, ook in de moeilijke corona-omstandigheden. Veel is verbeterd. De kwaliteit van de opleiding Mediatedactiemedewerker is verbeterd. De examinering en diplomering zijn nu voldoende. Ook de kwaliteitsstructuur is nu voldoende. Het team werkt beter samen aan aantrekkelijk onderwijs. Ook de meldingen van ongeoorloofd verzuim vinden naar behoren plaats en er wordt bij het verlenen van verlof de wet juist toegepast. Het verzuimbeleid staat ook correct in de schoolgids.

GLR heeft hard gewerkt aan herstellen van de geconstateerde tekortkomingen. De Inspectie ziet nu een vernieuwd opleidingsteam dat samenwerkt in het ontwikkelen en uitvoeren van aantrekkelijk onderwijs. Ook borgt de examencommissie nu de kwaliteit van de examinering en diplomering en is het exameninstrumentarium verbeterd. Directie, docenten en ondersteunende medewerkers zorgen er tevens voor dat voldaan wordt aan de overige wettelijke eisen, onder meer door ongeoorloofd verzuim naar behoren te melden.

Zoals te verwachten zijn de onderwijsresultaten van de opleiding op dit moment nog niet zichtbaar. Meer studenten van deze opleiding moeten hun diploma gaan halen. Ook de kwaliteitszorg moet nog beter. Deze zorg heeft in 2021 nog te weinig zichtbaar effect gehad voor het verbeteren van de opleiding.

Het CvB zet het herstel van deze tekortkomingen verder door, zodat deze ook steeds meer zichtbaar en merkbaar worden binnen de aangegeven termijn en rapporteert daarover aan de Inspectie.

Pilot jaarlijks gesprek Inspectie met CvB en RvT

Begin 2020 is door de Inspectie tijdens een bijeenkomst samen met besturen en raden van toezicht in het bekostigd

mbo geconstateerd dat de dialoog zoals die gebruikelijk wordt gevoerd, niet aansluit bij ieders behoeften en wensen. Zo is het contact met raden van toezicht tot nu toe beperkt tot het vierjaarlijks onderzoek en vindt het daarnaast voornamelijk plaats als het helemaal mis is gegaan binnen de instelling. Toezichthouders en bestuurders hebben aangegeven dat niet optimaal te vinden. Ook hebben bestuurders en raden van toezicht meermaals benoemd meer inzicht te willen in hoe de inspectie kijkt naar ontwikkelingen in het stelsel en de dilemma's die uit die ontwikkelingen voortvloeien. De inspectie zoekt op haar beurt naar mogelijkheden om haar stelselbeeld en themaonderzoeken te delen en te verrijken. Bovendien is er een inspectiebrede lijn gericht op de versterking van de bestuurskracht. Daarvoor is het belangrijk dat besturen, interne en externe toezichthouders een goede professionele relatie hebben waarin vertrouwen is opgebouwd. Dat vergt meer dan een afspraak eens in de vier jaar. Van daaruit is het idee ontstaan voor een jaarlijks gesprek van inspectie, besturen en raden van toezicht. Het GLR neemt deel aan deze landelijke pilot. In 2021 heeft het jaarlijks gesprek tussen inspectie, CvB en RvT plaatsgevonden. Het GLR heeft besloten ook in 2022 aan het vervolg deel te nemen.

KLACHTEN

Het GLR doet zijn uiterste best om helder en eenduidig naar studenten te communiceren en transparant beslissingen te nemen. Toch is er weleens onduidelijkheid of ontevredenheid over bepaald gedrag, het uitblijven daarvan of een genomen besluit. Studenten kunnen dan conform de klachtenregeling, hun beklag doen of een bezwaar indienen. Het uitgangspunt is dat onvrede die bij studenten leeft, op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie te bespreken en op te lossen. Al deze regelingen kennen een drieslag; docent/mentor/examencommissie, teamleider/sectordirecteur en vervolgens een bezwaar- en beroepsprocedure. Op deze wijze blijft het aantal formele klachten dat we per jaar ontvangen, zeer beperkt. De klachten hebben doorgaans betrekking op het plaatsingsbeleid en beslissingen rondom verwijdering. In 2021 zijn er door studenten of hun vertegenwoordigers een tweetal klachten ingediend en behandeld. Eén klager is inhoudelijk in het gelijk gesteld en dat heeft ook geleid tot het weer rechtzetten hiervan. Eén klager is deels in het gelijk gesteld, vanwege de wijze van communiceren. Door middel van een aanvullend gesprek is dit opgelost.

De Centrale examencommissie heeft in het schooljaar 2020-2021 één klacht ontvangen over een vermeend onterecht ontvangen BSA. De procedure was echter niet goed doorlopen dus de klacht is conform het beleid eerst toegewezen aan de Decentrale examencommissie. Daarnaast ontving de Centrale examencommissie klachten van de Decentrale examencommissies over de afhandeling van Loopbaan en Burgerschap. Er heerste veel onvrede over de vele onvoldoendes bij sportmodules, MIJ-modules en ergonomie. Een snelle actie heeft ertoe geleid dat studenten alsnog

onvoldoendes konden inhalen zodat ze alsnog mee konden met de klas ter vaststelling.

DATALEKKEN

In 2021 zijn een drietal beveiligingsincidenten aan onze Functionaris Gegevensbescherming gemeld. Bij deze incidenten dreigden namelijk persoonsgegevens onbeschermd te zijn, dan wel was een onrechtmatige verwerking redelijkerwijs nog niet uit te sluiten. Als gevolg van tijdige signalering en interventie was er uiteindelijk geen sprake van een datalek. Aangezien het hier niet ging om persoonsgegevens van gevoelige aard of ernstige nadelige gevolgen voor de bescherming van persoonsgegevens, zijn deze incidenten niet gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

NOTITIE HELDERHEID

Volgens de 'Wet educatie en beroepsonderwijs' moeten onderwijsinstellingen verantwoording afleggen in het kader van de Notitie Helderheid uit 2003.

Thema 1: Uitbesteden

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft in het jaar 2021 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het Grafisch Lyceum Rotterdam investeert niet in private activiteiten.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

In het schooljaar 2020-2021 hebben 134 studenten vrijstellingen aangevraagd en dit heeft geleid tot de goedkeuring van in totaal 277 onderstaande vrijstellingen:

- › Nederlands 2F, 22 vrijstellingen
- › Nederlands 3F, 79 vrijstellingen
- › Engels A2-B1, 68 vrijstellingen
- › Engels B1-B1, 27 vrijstellingen
- › Engels B1-B2 6 vrijstellingen
- › Loopbaan en burgerschap, 29 vrijstellingen
- › Koppelverzoek keuzedelen, 28 vrijstellingen
- › Sportmodules, 18 deels

De verzoeken kwamen van studenten die kozen voor doorstroom naar de eenjarige specialistenopleiding of voor doorstroom naar een opleiding op een hoger niveau (66). Ook kwamen er verzoeken van studenten die een afgerond havo-diploma (62) konden aantonen of vanuit het vwo (3) instromen. En 18 vrijstellingen zijn verleend op grond van een medische verklaring. De verkregen vrijstellingen zijn herkenbaar op de cijferlijst behorend bij het diploma.

Vier aanvragen zijn niet gehonoreerd, waarvan één aanvraag onnodig bleek (doublure kandidaat). Aanvragen op basis van Anglica-examens en Cambridge-examens zijn niet gehonoreerd, één aanvraag is niet in behandeling genomen vanwege verouderde resultaten en drie sportaanvragen zijn niet gehonoreerd.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het Grafisch Lyceum Rotterdam beschikt niet over een eigen fonds voor les- en cursusgelden. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft in 2021 geen les- en/of cursusgeld betaald aan deelnemers.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Voor in- en outputbesteding wordt de deelnemer voor één opleiding aangemerkt. Er zijn geen deelnemers die meer dan één opleiding tegelijk volgen. Het is geen beleid om direct na 1 oktober of 1 februari deelnemers uit te schrijven.

Er vindt interne controle plaats op de uitvoering van dit beleid.

Van 1 oktober tot en met 31 december 2021 zijn er geen studenten gewisseld van crebonummer. Van 1 oktober tot en met 31 december 2021 zijn er 45 studenten ongediplomeerd uitgestroomd. De redenen liggen veelal op het gebied van verhuizing, gezondheidsredenen, verkeerde keuze van opleiding etc. Er zijn geen gecombineerde trajecten Educatie/Beroepsonderwijs.

Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam zijn geen deelnemers die een andere opleiding volgen dan waarvoor ze zijn ingeschreven. Bij wijziging van crebonummer wordt de onderwijsovereenkomst aangepast.

Thema 7: Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam vinden geen maatwerktrajecten plaats.

Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

Covid heeft de internationale stages nagenoeg tot stilstand gebracht. In 2020 moesten hierdoor nog internationale stagiairs teruggeroepen worden uit het buitenland. Toch waren er in 2021 vijf studenten die hun internationale stage hebben afgerond en zijn er negentien studenten die een internationale stage zijn begonnen. Van deze negentien hebben er elf een internationale stage gevonden in Europa en acht buiten Europa waarvan zes naar de Nederlandse Antillen. Deze negentien stages worden afgerond in de eerste helft van 2022.

CODE GOED BESTUUR MBO

De MBO Raad heeft in het voorjaar 2021 de 'Code goed bestuur' gepubliceerd. Deze code is vastgesteld door alle colleges van bestuur van de mbo-scholen, de raden van toezicht ondersteunen de afspraken die erin zijn gemaakt. De code is waardegedreven en geeft richting en houvast aan de belangenafwegingen die een college van bestuur maakt om positie te bepalen en keuzes te maken bij het realiseren van de publieke taak. De code is bedoeld om de governance van scholen intern, in relatie tot elkaar en tot hun belanghebbenden te helpen vormgeven. Het gaat daarbij verder dan de formele structuren met een raad van toezicht en ondernemingsraad.

Het College van Bestuur werkte al in lijn met de code uit 2019 en is in 2021 in navolging van de vernieuwde code gestart om het goede gesprek en de samenwerking met, en de in- en tegeninspraak en de participatie van de OR en de studentenraad verder te verbeteren. Het CvB en de RvT zijn met elkaar in gesprek over hoe de code – mede in relatie tot andere ontwikkelingen - verder ingevuld kan worden.

Kernwaarden binnen het GLR zijn al langere tijd samenwerking, lef, betrokkenheid, resultaatgerichtheid, flexibiliteit en

innovatievermogen en is inmiddels ook meer gemeengoed geworden in onze houding en gedrag. Deze waarden lagen in 2021 al grotendeels in lijn met de waarden uit de code (samenwerking, lef, verantwoordelijkheid, openheid en integriteit). Daarmee voldoet het Grafisch Lyceum Rotterdam in 2021 grotendeels al aan de vernieuwde Code goed bestuur en past deze toe voor zowel het mbo als het vmbo.

HUISVESTING

MBO - VvE Technikon

Het mbo van het GLR is gehuisvest in het Technikon-complex in het Zomerhofkwartier te Rotterdam. Dit complex is gezamenlijk eigendom van het GLR (50%) en Zadkine (50%). Een prominent onderdeel van het complex is het theater dat wordt verhuurd aan het Jeugdtheater Hofplein. Bij de renovatie van het complex is getracht om de technische installaties zoveel als mogelijk in de afzonderlijke appartementsdelen onder te brengen. Het technisch en administratieve beheer van de overgebleven installaties en de gezamenlijk ruimtes in het complex, waaronder het Jeugdtheater Hofplein, is ondergebracht bij de VvE Technikon. CvB-leden van Zadkine en het GLR vormen het bestuur van de VvE en dit bestuur komt enkele malen per jaar bijeen. De administratie en het secretariaat van de VvE worden gevoerd door het GLR. Meer informatie over de historie van het complex is te vinden via [deze link](#).

Als onderdeel van het Technikon-complex heeft het GLR in 2021 2,08 miljoen Kwh stroom en ruim 14,9 GJ stadsverwarming (waarvan 1.615 GJ door het theater) verbruikt. Aangezien dit boven de norm ligt van 50.000 kWh of 25.000 m³ zijn de eigenaren op grond van het Activiteitenbesluit milieubeheer verplicht om energiebesparende maatregelen te nemen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder. Naast deze energiebesparingsplicht geldt er ook een informatieplicht energiebesparing. Dit betekent dat het GLR in het kader van de Wet Milieubeheerinrichting moet rapporteren welke energiebesparende maatregelen zijn uitgevoerd. Eind 2020 heeft een controle van de DCMR plaatsgevonden. Aan de hand van de geconstateerde overtredingen zijn acties ingezet om dit te verbeteren.

VMBO

Het gebouw voor het vmbo op het Stadhoudersplein is sterk verouderd en het wordt steeds lastiger om de economische en technische levensduur volwaardig op te rekken. Ook biedt grootschalige renovatie onvoldoende soelaas om te komen tot een duurzame oplossing die ook aan bijdraagt om de (kop)positie van het GLR op het gebied van media, entertainment en technologie-onderwijs als zodanig te versterken. Het mbo en vmbo zijn binnen het GLR namelijk stevig en onlosmakelijk aan elkaar verbonden. Alleen een investering in nieuwbouw voor het vmbo, in navolging van de eerdere grootschalige renovatie van het mbo, kan deze (kop)positie van het GLR gaan versterken.

Om deze nieuwbouw voor het vmbo op het Stadhoudersplein te realiseren, is in het voorjaar 2021 gestart met het

herijken van het programma van eisen en met de procedure om de diverse adviseurs zoals architect, installateur en constructeur ten behoeve van het eigen ontwerpteam te selecteren en te contracteren. In het najaar 2021 is besloten de fase van het Voorlopig Ontwerp in te gaan. In verband met het afwentelen van (financiële) risico's en de zekerstelling van het verkrijgen van het, op basis van het PvE, gewenste schoolgebouw en dat binnen de kaders van budget, kwaliteit en planning, wordt het risicodragend projectmanagement (RPM) als uitgangspunt in het bouwproces gehanteerd. De juridische status van RPM in relatie tot aanbestedingswetgeving is onderzocht. De conclusie is dat RPM zoals beschreven in de (concept)offerte van Hevo voldoet aan de vigerende wet- en regelgeving. In verband met de controlevoorschriften van de accountant op het gebied van aanbestedingen is op voorhand aan EY gevraagd schriftelijke akkoord te geven om nieuwbouw vmbo middels RPM te realiseren. EY stelt, dat de offerte van Hevo voldoet aan de gestelde voorwaarden.

Belangrijke mijlpaal wordt het al dan niet of niet tijdig kunnen realiseren van tijdelijke huisvesting. Om die reden willen wij per fase, in ieder geval voor de voorlopig-ontwerpfase, contracteren. Na iedere fase is er, mede afhankelijk van het

voorzicht op dan wel realisatie van tijdelijke huisvesting, de mogelijkheid om de overeenkomst te ontbinden. Dit wordt dan ook zodanig in de RPM-overeenkomst vastgelegd.

Bouwmanagementgroep M3E is om een second opinion gevraagd inzake de offerte van Hevo. En, M3E is gevraagd het CvB als opdrachtgever en de RvT als toezichthouder gedurende het bouwproces te adviseren.

De financiële huishouding van het GLR is toereikend en verantwoord om deze investering te doen.

GEVOERD BELEID GERICHT OP BEHEERSING VAN UITGAVEN IN- ZAKE UITKERINGEN NA ONTSLAG

Op dit gebied is het beleid met betrekking tot de beperking van kosten ten aanzien van Bovenwettelijke WW, dat de P&O-adviseur de werknemer begeleidt ten aanzien van gevolgen ontslag voor de medewerker. Dit is een keuze met als onderliggend argument dat de instroom in de ww zeer beperkt is.

2. ONDERWIJS

Het Grafisch Lyceum Rotterdam verzorgt opleidingen op vmbo- en mbo-niveau voor de wereld van de media, entertainment en technologie. Voor het vmbo gebeurt dit op grond van de Wet op het Voortgezet Onderwijs en voor het mbo binnen het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

ONDERWIJSPORTFOLIO 2021

Het GLR heeft een meervoudige onderwijsopgave: opleiden voor de arbeidsmarkt, doorstromen naar hoger onderwijs en de deelname aan de maatschappij (goed burgerschap). Dit doen wij in een steeds veranderende, complexe omgeving. We houden daarbij rekening met de belangen van verschillende stakeholders zoals de leerlingen, studenten, ouders, medewerkers, alumni, bedrijfsleven en de onderwijsinspectie.

Om deze drievoudige opgave zo goed mogelijk te volbrengen, stelt het College van Bestuur om de vier jaar onze missie en visie bij. In 2019 is de missie voor de planperiode 2019-2022 geformuleerd. Daarbij hebben we vier roadmaps (Personeel & Organisatie, ICT, Innovatie, en Cultuur) geformuleerd. Deze roadmaps worden bij het hoofdstuk Organisatie besproken. Overkoepelend is er de roadmap Onderwijsportfolio 2019-2022.

In de periode 2019-2022 hebben wij ervoor gekozen om de opleiding Netwerk- en Mediabeheer (nu: IT Systems & Devices) te laten groeien. De opleiding had een focus op de overlap tussen IT en AV (broadcast/live en een stukje systeemintegratie). In 2020 is besloten om binnen de opleiding naast Media System Engineer (MSE) een tweede differentiatie te starten. In deze differentiatie eXperience Integration (XI) komt engineering van audiovisuele systemen centraal te staan, zoals lichttechnologie, audiotecnologie, videotecnologie en controlesystemen. Vanaf januari 2021 zijn de betrokken collega's wekelijks in overleg en aan het trainen om de opleiding vorm te geven. In de zomer van 2021 zijn we gestart met de bouw van een nieuw lokaal voor deze differentiatie, zodat deze in het voorjaar van 2022 in gebruik kan worden genomen.

In 2020 hebben we besloten we te stoppen met de opleiding Medewerker Productpresentatie (niveau 2). Het GLR legt het accent op opleidingen die zich bevinden op het snijvlak van creativiteit en technologie (ICT). In de beroepspraktijk sluit deze opleiding hierop onvoldoende aan. Ook zijn we gestopt met de opleiding Basisedewerker Printmedia (niveau 2) en de opleidingen Allround Signmaker (niveau 3) en Signspecialist (niveau 4). De arbeidsrelevantie is te beperkt om deze opleidingen door te zetten. Het is wel mogelijk op deze opleidingen te volgen in een BBL-variant (werken en leren). De afdeling Creatieve Productie neemt door deze wijzigingen de komende jaren iets af in omvang.

In 2021 is bij de aanmeldingen geen interesse gebleken voor de BBL-opleidingen Printmedia (niveau 2) en Podium- en Evenemententechniek (niveau 3).

In 2021 speelde covid in ons onderwijs weer een prominente rol. De impact van de pandemie op het onderwijs is al in de paragraaf 'Coronacrisis en NPO-gelden' in het hoofdstuk Organisatie beschreven.

MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S

De strategische agenda en de roadmaps vallen deels samen met de kwaliteitsafspraken die het GLR met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) heeft gemaakt voor de periode 2019-2022. In het jaarverslag van 2020 hebben we uitvoerig verslag gedaan van alle lopende projecten. Wij hebben van de Commissie Kwaliteitsagenda MBO veel complimenten over onze verslaglegging mogen ontvangen en zij heeft de voortgang positief beoordeeld. Het verslag bestaat uit vier thema's. De meest prominente zaken zijn hieronder kort samengevat en worden in de paragraaf 'Kwaliteitsagenda' verder uitgewerkt.

Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst

We zetten op het GLR flink in op technologische innovatie. We hebben daarvoor ons eigen Bureau MET dat zich richt op de middellange- en langetermijn technologische ontwikkelingen op het gebied van Media, Entertainment en Technologie. In 2021 is Bureau MET druk bezig geweest met de ontwikkeling van een eigen 'high speed storage' en de doorontwikkeling van het al bestaande MSE-lokaal (lesmateriaal en faciliteiten) en de ontwikkeling van een tweede IT-lokaal dat geheel gericht is op eXperience Integration (XI). Bijzonder trots zijn we op de feestelijke opening van onze eigen Esports Space, waaraan Bureau MET in de concept- en realisatiefase een belangrijke bijdrage heeft geleverd. De Esports Space is een schitterende ruimte waar studenten uit verschillende opleidingen samenwerken aan projecten rondom esports. Natuurlijk worden er ook wedstrijden gespeeld.

In 2021 kregen onze studenten Redactiemedewerker en Mediamanagement de beschikking over mobiele geluidsstudio's om podcasts te kunnen opnemen. Ook werden voor



Artist impression van het nieuwe lokaal voor eXperience Integration (XI)

deze studenten voorbereidingen getroffen voor een eigen radiozender.

Een succesvol excellentie-samenwerkingsproject in 2021 was het Snooze-festival. Gelukkig ging nog meer excellentieonderwijs gewoon door, zoals de Masterclass en de Plusklas (tevens doorstroomproject), de cursus Cambridge Engels voor studenten en medewerkers, en Adobe-softwaretrainingen. Het grote afdelingoverstijgende project Winter Games werd vanwege de onverwachte lockdown vlak voor de kerstvakantie, op het allerlaatste moment afgelast. Ook de internationale Summerschool kon vanwege covid helaas niet doorgaan.

Het alumnibeleid en het LLO is in 2021 op de achtergrond rustig doorontwikkeld, waarbij aandacht aan de AVG-vraagstukken is geschonken. En er is op onze nieuwe website meer aandacht voor alumni. Zij kunnen nu lid worden van het GLR Alumninetwork en ontvangen als alumnus vijf maal per jaar een nieuwsbrief. We hopen dat we in 2022 meer concrete activiteiten kunnen gaan organiseren waar alumni en bedrijven uit ons netwerk aan kunnen deelnemen.

Gelijke kansen in het onderwijs

Na een periode van onderzoeken en experimenteren, hebben we in 2021 een flinke stap gemaakt in de ontwikkeling van een visie op ons LOB-onderwijs. In samenwerking met het landelijke LOB-expertisecentrum is er een nulmeting uitgevoerd. Ook verscheen er een visiestuk, een animatie en een artikel in ons personeelsblad GLR Magazine.

Om ook aandacht te schenken aan het mentaal welbevinden van studenten, hebben we – in het kader van vitaal burgerschapsonderwijs – de lesmodule Burgvit ontwikkeld. Vanaf september 2021 volgen alle studenten deze module. Naast deze module kunnen studenten zich gaan inschrijven voor trainingen als gedachtenbeheersing; meditatie en

ontspanning; beter slapen en veerkracht en weerbaarheid. Deels zijn deze vanuit de NPO-gelden gefinancierd.

Vanwege alle covid-problemen, is er in 2021 wat minder contact geweest met het hbo. De hbo-markt die we jaarlijks op het GLR organiseren, hebben we in samenwerking met het hbo vervangen voor een digitaal Doorstroommagazine. Andere initiatieven konden wel gewoon doorgaan, zoals de Masterclass, de Plusklas en de Bridging Class. Deze waren wederom zeer gewaardeerd en succesvol.

Na een aantal jaren van afwezigheid, heeft het GLR in 2018 de BBL-route geïnitieerd. Na een uitvoerig onderzoek naar de wenselijkheid, is in 2019 het eerste cohort BBL-studenten gestart. In 2021 hebben zich inmiddels 22 studenten aangemeld voor zeven opleidingen.

We hebben in 2019 een nieuwe ondersteuningsstructuur voor onze studenten geïntroduceerd, waarbij er een verschuiving is gemaakt van 'zorg' naar 'ondersteuning en advies'. Verschillende ondersteunende afdelingen zijn daarbij samengevoegd en de afdeling is uitgebreid met een extra schoolmaatschappelijk werker. In 2020 is er een pilot gestart met een studentpsycholoog. De behoefte is niet afgenomen en de pilot is verlengd. De kosten hiervan worden medegefinancierd met de NPO-gelden.

De extra zorg die studenten vragen, raakt tevens het onderstaande thema 'Jongeren in een kwetsbare positie'. In 2021 kwamen vanuit het Rijk de NPO-gelden vrij, die ook aan extra advies en ondersteuning werden besteed. Dit staat verder uitgewerkt in de paragraaf 'Coronacrisis en NPO-gelden' in het hoofdstuk Organisatie.

Jongeren in een kwetsbare positie

Door de pandemie is er een enorme stap gemaakt naar het online onderwijs. Voor een groep studenten gaf dit problemen, omdat zij niet over de juiste apparatuur (hardware en software) beschikten of dat hun thuissituatie niet geschikt

was om rustig te studeren. Hiervoor zijn in 2020 diverse adhoc-oplossingen bedacht. In 2021 zijn we op zoek gegaan naar meer structurele oplossingen. We hebben nog niet op elke vraag een antwoord, maar er zijn al goede stappen gezet. Zo is in 2021 een projectgroep online didactiek aan de slag gegaan, die een handboek voor tips en handvatten voor docenten heeft gepubliceerd. Er is een visiedocument op online onderwijs in ontwikkeling waarin de randvoorwaarden zijn opgenomen om goed online onderwijs te verzorgen. Voor studenten is er een groot leslokaal (64 werkstations) met begeleiding ingericht waar studenten die niet thuis kunnen werken, aan de slag kunnen. Een aantal studenten kon hun softwarevoucher die in 2020 niet besteed was, alsnog inleveren. Voor docenten zijn er faciliteiten voor het geven van online lessen beschikbaar gesteld. Meer corona-gerelateerde activiteiten staan vermeld bij in de paragraaf 'Coronacrisis en NPO-gelden' in het hoofdstuk Organisatie.

Een groot aantal mentoren heeft in 2019 en 2020 extra scholing gevolgd, waarbij de nadruk lag op coaching en de preventie van uitval. Ook de onderwijsassistenten volgden een training om hun pedagogische vaardigheden te versterken. 67 medewerkers volgden een training op het gebied van pedagogiek. Door covid heeft nog niet elke cursist de training kunnen afronden. We gaan ervan uit dat we in het komend jaar de trainingen weer kunnen oppakken.

In 2021 is er een Gender en Sexuality Allience-netwerk opgericht. Paarse vrijdag werd op 10 december 2021 in de school goed zichtbaar gevierd.

De wendbare organisatie

De keuze voor de focus op technologie en creativiteit stelt eisen aan de wendbaarheid en de flexibiliteit van het GLR. Wendbaarheid is het voorbereiden op wat komen gaat, flexibiliteit is de mogelijkheid om er daadwerkelijk op te reageren. In 2019 is de strategische keuze gemaakt om de structuur van de onderwijsorganisatie aan te passen. Deze organisatiewijzing wordt beschreven in het hoofdstuk Organisatie.

Wendbaar moet de school zijn als het gaat om de werving van nieuwe studenten. Ook hier heeft covid een enorme impact gehad. Het GLR is (gelukkig) zeer populair onder onze doelgroep. Dat heeft als mindere kant dat studenten heel graag naar het GLR komen maar niet altijd precies weten waar ze voor kiezen. Het is van groot belang dat wij een goede voorlichting geven over onze school om mismatches te voorkomen met alle teleurstellingen die daaruit voortkomen. Vanwege covid zijn we in 2020 gestart met de online open avond en in januari 2021 ook met een online open dag. Tal van video's zijn er gemaakt om een goed beeld te geven van elke opleiding.

Zo goed en snel als het kon, organiseerden we heel het jaar rondleidingen voor kleine groepen, aangevuld met interactieve online presentaties over de diverse opleidingen het hele jaar door.

Een ander aandachtspunt in 2021 is het onder de aandacht brengen van het werk van studenten. Net als voorgaande jaren, kunnen studenten hun artwork insturen dat vervolgens op meterhoge wanden in het GLR wordt aangebracht. In 2021 is onder andere ingezet op #GLRVibes. Dit is een initiatief om studenten meer met elkaar te verbinden door hen samen te brengen in de GLR community. Het gaat ons niet alleen om het delen van creatief beeldend werk zoals foto's en illustraties, we tonen ook graag 'the making off' en alle organisatie die bij een mediaproductie komt kijken. In oktober 2021 is bovendien WE'AR GLR gestart; een merchandiselijn (o.a. bucket hat, hoodies, sokken) waarmee we het werk van onze studenten delen met de buitenwereld.

Bureau MET heeft ten behoeve van Bureau Communicatie op de valreep van 2021 een faciliteit voor een nieuw (4K) Digital Signage-systeem gerealiseerd, met daarbij o.a. onderzoek, testen, concepting, specificeren en scholing.

KEUZEDLEN

De invoering van de herziene kwalificatiestructuur is in 2018 afgerond. Het GLR heeft gekozen om het keuzedelenstelsel in te zetten om studenten zich te laten profileren en verdiepen in hun gekozen opleiding. Dit gebeurt door het ontwikkelen en aanbieden van configuraties van samenhangende keuzedelen. Ruim 84 keuzedelen zijn in 2021 het onderwijs ingezet. Het merendeel daarvan is door onze eigen medewerkers ontwikkeld. Het is een omvangrijk, complex en intensief proces gebleken, waarbij er ook steeds vernieuwingen worden doorgevoerd. Het heeft er wel voor gezorgd dat het GLR een uniek aanbod heeft van heel eigen keuzedelen. Deze keuzedelen sluiten goed aan op de vraag in de arbeidsmarkt en bieden extra ontwikkelings- en onderscheidend vermogen aan de studenten.

Doordat we de keuzedelen, al dan niet samen met andere scholen en/of het bedrijfsleven, hebben ontwikkeld, hebben we er ook voor gezorgd dat de faciliteiten en het kennisniveau in de organisatie optimaal is voor de uitvoering van de keuzedelen. Door keuzedelen in configuraties aan te bieden, zijn we zeker van een inhoudelijke betekenisvolle samenhang van de keuzedelen. Echter, de keuzevrijheid van studenten wordt daardoor beperkt. We willen in de nabije toekomst de flexibiliteit rond het aanbod en roostering van keuzedelen vergroten. Hierdoor neemt de keuzevrijheid van de student toe. Dat is een uitdagende organisatorische opdracht. In de kwaliteitsagenda is hiervoor een activiteit ontwikkeld. In 2020 hebben de afdelingen vooronderzoek gedaan naar de mogelijkheden. Door covid en de organisatorische complexiteit, is de daadwerkelijke flexibilisering in 2021 nog niet goed op gang gekomen.

Niet-gekoppelde keuzedelen

Studenten die na afronding van een niveau 4-opleiding bij het GLR de specialistenopleiding volgen, hebben op basis van hun eerder behaalde diploma een verzoek gedaan tot

het koppelen van een niet gekoppeld keuzedeel aan hun nieuwe opleiding. Hieronder het aantal koppelverzoeken:

KOPPELVERZOEKEN		
	2019-2020	2020-2021
Aantal aanvragen koppelverzoek	26	18
Gehonoreerd door Examencommissie	20	16

Verantwoording schooleigen keuzedeel

Bij de opleidingen Mediavormgeven en Redactiemedewerker maken we van de mogelijkheid gebruik om een deel van de keuzedeelverplichting in te vullen met het schooleigen deel. Met dit schooleigen deel wordt de culturele oriëntatie op de twee opleidingen benadrukt. Dit cultureel georiënteerde schooleigen deel heeft een maximum van 240 sbu en wordt niet geëxamineerd. De kosten komen uit het reguliere onderwijsbudget. De invulling van het schooleigen deel is per opleiding verschillend. Door covid hebben in 2021 niet alle activiteiten kunnen plaatsvinden.

Mediavormgeven

Binnen Mediavormgeven organiseerden we voor alle eerste- en tweedejaars studenten diverse culturele activiteiten. Deze worden begeleid door docenten of door de educatieve medewerkers van culturele organisaties. Deze activiteiten bestaan o.a. uit:

- › een introductieprogramma met een museumbezoek of andere culturele activiteit; een dagexcursie of culturele klassenactiviteit.
- › Een meerdaagse (buitenlandse) excursie. Deze heeft door covid niet plaatsgevonden.
- › Tweedejaars studenten volgen een half jaar theoretisch onderwijs op het gebied van maatschappelijke en culturele trends en (kunst)historische stromingen.
- › Het SURF-programma 2021 bestond uit een groot aantal lezingen, workshops en andere activiteiten, waar de tweedejaars studenten uit kunnen kiezen. De onderwerpen zijn gerelateerd aan de creatieve omgeving van het beroepsperspectief.

De activiteiten zijn op vaste momenten in de week en verspreid over een aantal maanden.

Redactiemedewerker

Bij de opleiding Redactiemedewerker boden we in voorgaande jaren het schooleigen deel aan in het eerste leerjaar. Het schooleigen deel gaat in op de maatschappij in context en ontwikkelingen die plaatsvinden, en de bewustwording en begrip daarvoor bij de student. Door de werkvorm en de inhoud van dit schooleigen deel ontwikkelt de student zijn culturele identiteit, die hij zeker nodig heeft bij de uitvoering van de toekomstige werkzaamheden. De activiteiten bestaan uit verschillende onderdelen:

- › De eerstejaars studenten nemen deel aan een culturele introductieweek met een museumbezoek, architectuurwandeling of een ander cultureel component.
- › Het docententeam zorgt voor de organisatie van culturele activiteiten in groepsverband. Denk hierbij aan bezoeken van festivals, exposities, musea, theaters, film, lezingen, workshops, enz. De docenten begeleiden ook diverse dagexcursies en culturele activiteiten in groepsverband.
- › De studenten volgen een theoretische module culturele en sociale geschiedenis van Nederland in Europese en mondiale context. Hierbij verdiepen studenten zich in culturele en maatschappelijke thema's en kunnen in beeld, woord en geschrift meerdere meningen toelichten, onderbouwen en weerleggen.
- › Studenten bezoeken zelfstandig diverse culturele activiteiten in hun eigen leefomgeving.

BEROEPSPRAKTIJKVORMING

Het Stagebureau is binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam de afdeling die zich bezighoudt met coaching van studenten tijdens de stageperiode en met professioneel relatie- en accountmanagement. Studenten die aan de stageperiode in hun opleiding toe zijn, worden gekoppeld aan een stagecoördinator met bedrijfscontacten in de regio waar de student woont. Onder begeleiding van de stagecoördinator zoekt de student naar een stageplek bij een door het SBB geaccrediteerde organisatie. De studenten kunnen hierbij gebruikmaken van de lijst passende stagebedrijven, die ze van de stagecoördinator hebben gekregen tijdens de intake. Daarnaast hebben we onze eigen database met stagevacatures die recent zijn aangemeld door relaties waar we goede ervaringen en contacten mee hebben. Het afgelopen schooljaar zijn de stagegesprekken alleen online uitgevoerd. De stagecoördinator spreekt meerdere malen per stageperiode via een online gesprek met zowel de student als de praktijkopleider. Tijdens de gesprekken bespreken ze de voortgang van de opleiding en stage, maar ook bedrijfs- en brancheontwikkelingen. Hiermee signaleren we trends en ontwikkelingen in het bedrijfsleven, die we bespreken met de sectordirecteuren van de opleidingen.

Vanwege covid zijn de stageperiodes voor de studenten anders gelopen dan voorgaande jaren. Veel studenten werken niet meer hele dagen op kantoor, maar ook een deel vanuit huis, net als veel werknemers in Nederland. Vanuit school hebben we hier akkoord op gegeven als alle partijen het hiermee eens waren. Toch vinden we het belangrijk dat studenten twee of meer dagen bij het bedrijf werken, zodat ze kennismaken met collega's en werken aan de beroepshouding.

Tijdens schooljaar 2020-2021 hebben bijna 1.190 studenten stage gelopen bij 1.542 leerbedrijven. De leerbedrijven hebben in totaal 1.748 stageplaatsen geboden en de stagecoördinatoren hebben 2.770 online bezoeken afgelegd. Er is een verschil tussen aangeboden stageplaatsen en studenten die stage hebben gelopen. Een aantal opleidingen heeft twee stageperiodes in het gehele schooljaar staan en die studenten wisselen van stageplaats.

Internationale stages

Corona heeft de internationale stages nagenoeg tot stilstand gebracht. In 2020 moesten hierdoor nog internationale stagiairs teruggeroepen worden uit het buitenland. Toch waren er in 2021 vijf studenten die hun internationale stage hebben afgerond en negentien studenten die een internationale stage zijn begonnen. Van deze negentien hebben er elf een internationale stage gevonden in Europa en acht er buiten, waarvan zes op de Nederlandse Antillen. Deze negentien stages worden afgerond in de eerste helft van 2022. Opvallend is dat ook in 2021 een aantal studenten ervoor kiest om naar een land te gaan dat niet is aangesloten bij

ERASMUS+, waardoor ze een beurs mislopen.

Het Stagebureau heeft er alles aan gedaan om de informatie en afspraken met betrekking tot corona, zo goed mogelijk bij de studenten te brengen. Hierdoor zijn er toch weer kansen gevonden de internationale stages te laten doorgaan.

INTERNATIONALISERING

Internationalisering is in het onderwijs een van de middelen om de kansen van studenten te vergroten. De internationale ervaringen van studenten dragen ertoe bij dat zij makkelijker werk vinden in een internationale arbeidsmarkt. Bovendien blijkt een internationale ervaring op een belangrijke manier bij te dragen aan de ontwikkeling van de 'soft skills' of burgerschapscompetenties. Dit komt weer goed van pas bij het vinden van werk op de nationale arbeidsmarkt. Een aantal projecten met een internationaal karakter, zoals de Summerschool en de Bridging Course, maakt onderdeel uit van ons excellentieprogramma.

Corona

Corona heeft het voor iedereen moeilijk gemaakt in 2021. Onderwijs vond veel online plaats en reizen was niet of nauwelijks mogelijk. Dit maakte een deel van internationalisering moeilijk. Toch is het GLR zoveel mogelijk doorgegaan om invulling te geven aan de internationale ambities. Het contact met de internationale partners was door de constante veranderingen vanwege covid intensief. Projecten moesten immers keer op keer aangepast worden aan de ontwikkelingen.

ERASMUS+

ERASMUS+ is voor het onderwijs de belangrijkste subsidiebron waarmee internationalisering mogelijk wordt gemaakt. Alle studenten die op stage gaan binnen de aangesloten landen van ERASMUS+, ontvangen vanuit het GLR een ERASMUS-beurs. Het GLR heeft een accreditatie. Voorheen was dit een 'VET Mobility Charter'-status (een soort keurmerk van ERASMUS+), waarmee het makkelijker is om internationale stagesubsidies aan te vragen.

Covid heeft ervoor gezorgd het hele ERASMUS+ bouwwerk door elkaar werd geschut. Ontvangen subsidies konden niet volgens afspraak worden besteed, waardoor subsidiegeld moest worden teruggegeven en/of nieuwe aanvragen niet gedaan zijn. Projectbijeenkomsten werden uitgesteld of omgezet in online bijeenkomsten, wat allerlei extra werk met zich mee bracht. In 2021 hebben ERASMUS+ en het GLR flexibiliteit moeten tonen.

CS-21

Dit project wordt mede gefinancierd door ERASMUS+ KA2. Het GLR is initiatiefnemer en penvoerder van dit project. CS-21 heeft als doel om 21e eeuwse vaardigheden (21st

Century Skills) te trainen met docenten en de ervaringen zo te verzamelen dat ze meegenomen kunnen worden naar de eigen scholen en zo mogelijk andere scholen in Europa. Denk aan vaardigheden als 'probleem oplossen', 'samenwerken', 'kritisch denken' en 'communiceren'. Het project richt zich vooral op die vaardigheden waaraan de bedrijfstak behoefte heeft. Hiervoor wordt binnen het project een onderzoek gedaan bij de Europese bedrijven. Per deelnemende school zijn minimaal twee docenten en vier studenten betrokken. De bijeenkomsten zijn mede interessant door de opdrachten die de studenten krijgen en die gerelateerd zijn aan de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties. Zie ook www.cs-21.eu.

In 2021 stonden twee projectbijeenkomsten gepland, maar door covid kon er maar één plaatsvinden en wel in Madrid. De andere bijeenkomst is vooruitgeschoven naar 2022. Omdat een project voor ERASMUS+ nooit langer mag duren dan veertig maanden, betekent dit dat in 2022 drie projectbijeenkomsten zullen plaatsvinden.

DOCE

Ook het project DOCE wordt mede gefinancierd door ERASMUS+ KA2. DOCE speelt in op de onderwijsbehoeftes die zijn ontstaan door covid en gaat over het omvormen van klassikale lessen naar online lessen. Dit was voor veel docenten een grote uitdaging. Zeker het ontwikkelen van creativiteit bij studenten kan in een online les een flinke uitdaging zijn. Het GLR is als penvoerder ingesprongen op deze onderwijsbehoefte door het initiatief te nemen voor het

opzetten van een nieuw project met de titel DOCE (Digital Online Creativity Education). Dit project heeft als doel te onderzoeken hoe het ontwikkelen van creativiteit bij studenten verbeterd kan worden wanneer alleen gebruik gemaakt kan worden van digitale en/of online lessen. Zes partners van het GLR in Europa participeren in dit project. Het gaat hierbij vooral om het uitwisselen van 'good practices'. In 2021 heeft de nodige deskresearch plaatsgevonden wat nodig is om invulling te geven aan de fysieke bijeenkomst.

Na veel online overleg zou begin december de eerste fysieke bijeenkomst plaatsvinden in Verona. Vijftig docenten en medewerkers van de partnerscholen werden hier verwacht, waaronder acht van het GLR. Door de stijgende coronacijfers is deze bijeenkomst op het laatste moment uitgesteld naar 2022. De tweede bijeenkomst die zou plaatsvinden in 2022, is inmiddels omgebogen tot een online bijeenkomst.



GLR-student Zilvie den Otter in gesprek met koningin Máxima tijdens de opening van het MBO-jaar

EXAMINERING

De centrale examencommissie van het GLR is verantwoordelijk voor het borgen van de kwaliteit van de examinering en het examenproces van het GLR, en legt verantwoording af aan het College van Bestuur. Het betreft hierbij zowel de landelijke centrale examens, de kwalificerende examens als de examinering van de keuzedelen. Elk jaar levert de examencommissie een jaarverslag Centrale examinering GLR op. Hierin worden het proces, de verbeterpunten en de examenresultaten beschreven. Het jaarverslag van de centrale examencommissie wordt gepubliceerd op het intranet van onze instelling.

In 2021 hebben 117 medewerkers een training gevolgd rondom het examenproces. Het betreft dan onder andere het ontwikkelen van (keuzedeel)examens, een assessorentraining en een training voor de vaststellingscommissie.

Met ingang van augustus 2021 heeft het GLR een nieuwe onderwijsorganisatiestructuur. De inrichting van de decentrale examencommissies is hierop aangepast. Binnen elk van de drie onderwijssectoren, zijn er drie teamleiders aangesteld die operationeel leidinggeven aan de opleidings-teams. Iedere sector beschikt over een Decentrale examencommissie. Daarnaast beschikt het GLR over één Centrale examencommissie. De rollen, taken en verantwoordelijkheden van betrokkenen bij de afsluiting staan beschreven in het handboek Examinering.

De voorzitter en twee leden van de Centrale examencommissie vormen tevens het dagelijks bestuur.

Daar waar in vergaderingen belangenverstrengeling optreedt, wordt desbetreffend lid van de examencommissie buitengesloten van deelname aan het onderwerp van de vergadering.

Examinering keuzedelen

In tegenstelling tot het vorig kalenderjaar heeft de examinering van keuzedelen plaatsgevonden op de wijze zoals dit is in de diplomaplannen is aangegeven en vastgesteld. Voor slechts één keuzedeel is een addendum ontvangen met een kleine aanpassing in het examen vanwege de externe omstandigheden die van toepassing waren in dit examen.

SAMENSTELLING EXAMENCOMMISSIES

Decentrale examencommissie DEXCO	Centrale examencommissie EXCO
Voorzitter (sectordirecteur)	Voorzitter
Lid DEXCO (teamleider)	Ambtelijk secretaris
Lid DEXCO (stagecoördinator)	Lid EXCO (hoofd stagebureau)
Lid DEXCO (examencoördinator)	Lid EXCO (examencoördinator/ docent)
Lid DEXCO (docent)	Lid EXCO (teamleider)
Lid DEXCO (externe)	Lid EXCO (instellingsdecaan)
Lid DEXCO (BOOK medewerker)	Lid EXCO (externe)
	De voorzitter en twee leden van de Centrale examencommissie vormen tevens het dagelijks bestuur.

Keuze Validering exameninstrumenten

Het vertrouwen in de waarde van mbo-diploma's is voor studenten, werkgevers en de maatschappij van groot belang. Het diploma geeft mbo-studenten een vliegende start op de arbeidsmarkt en wordt door het bedrijfsleven op een hoog niveau blijvend gewaardeerd. Daarbij is het essentieel dat de ingezette exameninstrumenten van onberispelijke kwaliteit zijn. Om valide exameninstrumenten te verankeren en te borgen in de werkwijzen van mbo-instellingen zijn er 'Afspraken valide exameninstrumenten mbo' tot stand gekomen. Deze afspraken zijn van toepassing op alle exameninstrumenten voor instellingsexamens, dus uitgezonderd keuzedelen en Centrale examens.

Instellingen kunnen conform de afspraken via drie routes komen tot een valide exameninstrument. Het GLR kiest ook in 2021 voor route 2: het zelf construeren van exameninstrumenten voor de beroepsexamens, instellingsexamens Engels (en veelal keuzedelen). Hierbij wordt rekening gehouden met expertise, kosten, kwaliteit, aansluiting met het onderwijs, flexibiliteit en uitvoerbaarheid. Tevens wordt bij constructie rekening gehouden met de afspraken zoals beschreven in de publicatie 'Stappen route 2'. De collectieve afspraken worden hierbij gevolgd.

Binnen het GLR maken we gebruik van inhoudelijke expertise van professionele docenten om zelf de exameninstrumenten te construeren. Constructie van het beroepsexamens en taalexamens vindt plaats onder toezicht van een extern gecertificeerd bureau waarbij constructeurs tevens geschoold worden in constructie. In de gemaakte keuzes stemmen constructeurs opdracht en werkvorm af met experts binnen de beroepspraktijk. Wettelijke kaders, het kwalificatiedossier en standaarden zijn uitgangspunt. De onafhankelijkheid is gewaarborgd.

Voor een enkel keuzedeel kopen we een examen in. Dit is op basis van HUBO: Haalbaarheid, Uitvoerbaarheid, Betaalbaarheid en Organiseerbaarheid.

Het GLR maakt gebruik van een instellingsbrede vaststellingscommissie. De leden van de vaststellingscommissie zijn benoemd door het College van Bestuur. Alle leden zijn geschoold, handelen conform de examentaken mbo en werken met een vast format voor vaststelling. Alle examens - zowel geconstrueerd door het GLR als ingekochte examens - worden vastgesteld.

ONDERWIJSSUCCESS

Een student is succesvol wanneer hij of zij, binnen een gestelde termijn, het gewenste diploma behaalt. De opleiding moet daarvoor goed aansluiten bij de vaardigheden en mogelijkheden van de student. Het onderwijs wordt professioneel gegeven en wanneer er problemen op de leerroute van de student ontstaan, begeleiden we deze student om die goed te kunnen oplossen. Het onderwijssucces van alle studenten samen, zie je terug in het rendement: het aantal studenten dat met een diploma het GLR verlaat.

ONDERWIJSRESULTATEN

	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Jaarresultaat	72,00%	73,10%	74,40%
Diplomaresultaat	71,90%	73,30%	72,90%
Startersresultaat	84,10%	84,80%	84,90%
Voortijdig schoolverlaten	3,90%	3,80%	3,00%
Vsv niveau 2	8,10%	5,80%	3,90%
Vsv niveau 3	4,50%	2,50%	2,90%
Vsv niveau 4	3,00%	4,10%	2,10%

Toelichting

Het jaarresultaat is het aantal gediplomeerden in een jaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingverlaters in hetzelfde jaar.

Het diplomaresultaat is het aantal gediplomeerde instellingverlaters in een jaar als percentage van alle instellingverlaters in hetzelfde jaar. Het diploma moet in het opbrengstjaar of in de vijf jaar daaraan voorafgaand behaald zijn bij de instelling.

Een voortijdig schoolverlater (vsv'er) is een voor bekostiging in aanmerking komende student jonger dan 23 jaar zonder een diploma op havo-, vwo-, mbo-niveau 2, 3 of 4 of hoger de instelling uitstroomt. Vanaf het studiejaar 2019-2020 zijn alle VSV-cijfers gebaseerd op de landelijke definitie. Door deze verandering zijn de cijfers uit voorgaande jaren niet één op één te vergelijken met het studiejaar 2019-2020 en 2020-2021.

Terugdringen verzuim

De afgelopen jaren hebben we extra ingezet op verzuim, door onder andere een aanwezigheidscoach aan te stellen en een nieuw verzuimbeleid te voeren. Dit heeft effect gehad; onze ambitie om de absentie terug te dringen naar een landelijk niveau van 12% is in juli 2020 behaald. Het kalenderjaar 2021 kenmerkt zich met diverse fases van richtlijnen in het kader van covid. We startten met zo veel

mogelijk lessen online, om vervolgens weer op school les te geven en daarna weer gedeeltelijk online. Een aantal praktijklessen konden altijd school doorgaan en een aantal examens werd op school afgenomen. De aanwezigheid tijdens de (online) lessen is door docenten bijgehouden. Het gemiddelde verzuim lag op 11%. Daarbij moet worden opgemerkt dat verzuim voor de zomer relatief laag was, maar nam richting de winter enorm toe.

Verbeteren rendementen

Bij een aantal opleidingen blijft het studiesucces en het rendement achter bij de gestelde doelen. Daarom zijn er diverse acties gestart om het rendement te verbeteren. Het

gaat onder andere om het terugdringen van verzuim, extra begeleiding in de klas, ondersteuning en advies van studenten, de training van mentoren en onderwijsassistenten. De effecten van de maatregelen worden door covid beïnvloed. Het is daarom lastig om te bepalen of de extra maatregelen of de coulance die we betrachten hebben, voor betere resultaten hebben gezorgd. Het is ook mogelijk dat de coronomstandigheden de rendementen juist negatief beïnvloed hebben.

EVALUATIES VAN HET ONDERWIJS

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitsborging is de onderzoek en evaluatie, zoals dit bij de 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus gebruikelijk is. Belangrijk is het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. Zij heeft in 2019 haar vierjaarlijks onderzoek op het GLR uitgevoerd. Drie opleidingen werden daarbij aan een onderzoek onderworpen. Naast complimenten kregen we van de Inspectie ook verbeterpunten en tips. Voor de opleiding Redactiemedewerker zijn we een verbetertraject gestart. De inspectie heeft in mei 2021 een herstelonderzoek uitgevoerd en zij concludeerde dat de opleiding Redactiemedewerker is verbeterd. Door middel van zelfevaluatie hebben wij zelf ook geconstateerd dat er vooruitgang is geboekt.

Bureau Informatie & Evaluatie

Op het GLR is Bureau Informatie & Evaluatie (BIE) belast met de uitvoering van (onderwijsgerelateerde) evaluaties. Zij gebruikt daarbij verschillende instrumenten, waaronder de ROC/Onderwijs Spiegel en de mbo-scan. De uitkomsten van de onderzoeken draagt BIE over aan het management-team.

In 2021 heeft Bie de volgende externe onderzoeken begeleid en/of uitgevoerd:

- › BPV-monitor onder studenten (S-BB)
- › BPV-monitor onder praktijkopleiders (S-BB)
- › Alumni-onderzoek "Het Echte Studiesucces" 2021
- › Loopbaanonderzoek 2019-2020 (DUO-onderzoek)
- › Onderwijsscan Opleiding Software Developer (Digidoc)
- › Middelenmonitor 2021, (Kantar)

Naast de externe onderzoeken, heeft Bie in 2021 ook de volgende interne onderzoeken uitgevoerd:

- › Schoolbreed onderzoek Online Lessen leerjaar 1 en 2 (mei 2021)
- › Blended Learning: onderzoek naar uitvoering fysieke en online lessen onder studenten leerjaar 1 en 2 (nov-dec 2021);
- › Vervolg audit opleiding Redactiemedewerker door de interne auditpool onder aanvoering van een externe leadauditor (nov-dec 2021);
- › Onderzoek Digitale Lesstof onder Team docenten Mediavormgeven leerjaar 1 en 2;
- › Onderzoek onder studenten Redactiemedewerker m.b.t. de gegeven lesstof.

Onderzoeken examinering in opdracht van de Centrale Examencommissie:

- › Audit beroepsexamen Podium en Evenemententech-niek;
- › Steekproef screening examendossiers samen met de auditpool;
- › Schoolbrede enquête over het beroepsexamen onder de examenkandidaten, aangevuld met vragen over de gevolgen van de coronamaatregelen.

Interne auditpool

In 2020 heeft er een audit plaatsgevonden gericht op de Kwaliteitsborging (PDCA) informatievoorziening. Deze werd uitgevoerd door een auditcommissie van de Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO. Hieruit is het idee ontstaan om binnen het GLR een eigen interne auditpool op te richten. De interne auditpool is in 2021 gestart met het screenen van examendossiers.

Doelgroeparena's

Ook door middel van arena's, een soort panelgesprekken, halen we informatie op over ons onderwijs. De arena is een werkvorm die met de introductie van de LeerKRACHT/GLR-KRACHT-methodiek is ingevoerd. Panels bestaande uit studenten, docenten of bedrijven geven feedback op de uitvoering van de school- en afdelingsjaarplannen. Dit vormt meteen de input voor de verbeteracties die we middels de GLRKRACHT-methodiek inzetten. In het beleidsdocument 'Medezeggenschap op het GLR' hebben we een driejaren-planning met de verschillende soorten arena's en onderwerpen uitgewerkt. Daarnaast leggen leidinggevendenden, in het kader van de functioneringsgesprekken, lesbezoeken af en evalueren we op moduleniveau met de studenten. Ook in 2021 hebben er studentenarena's en bedrijvenarena's plaatsgevonden, waarvan een aantal online.

Docentenevaluaties

In navolging van ons vmbo, voeren we sinds 2019 ook op het mbo docentenevaluaties uit. Elke onderwijsgevende laat, in de aanloop naar zijn of haar functioneringsgesprek, door twee klassen een enquête invullen. Hierbij vragen we studenten om hun docent te beoordelen op zijn of haar pedagogische didactische kwaliteiten. De uitkomst dient als input voor het persoonlijk ontwikkelingsplan van de docent. De docenten krijgen daarbij de mogelijkheid om ook hun online lessen te laten evalueren door studenten. Ook in 2021 hebben de evaluaties zo goed als mogelijk, doorgang gevonden.

ONDERSTEUNING & ADVIES

We hebben in 2019 een nieuwe ondersteuningsstructuur voor onze studenten geïntroduceerd, waarbij er een verschuiving is gemaakt van 'zorg' naar 'ondersteuning en advies'. Een team van schoolmaatschappelijk werk en een schooldecaan ondersteunen additioneel de student daar waar complexe casuïstiek zich voordoet, op het gebied van beroepskeuze of schuldsanering/DUO vragen.

In 2020 is er binnen regio Rijnmond een pilot gestart met een studentpsycholoog en een aanwezigheidscoach (vanuit de Plusmiddelen). De inzet van de studentpsycholoog eindigde eind juli 2021. Vanuit de NPO-gelden heeft het GLR deze inzet alsnog doorgezet naar het schooljaar 2021-2022. Het betreft 0,8 fte en is ingekocht bij Avant Sanare.

Ondersteuningsvraag studenten

In 2021 is de samenwerking met de studentcoördinator versterkt. De studentcoördinator begeleidt de mentor bij meer ingewikkelde problemen. De mentor heeft over zijn studenten ook overleg met de teamleider.

Er is een procedure op schoolniveau opgesteld voor een time-out voor studenten met sterke persoonlijke problematiek. De samenwerking met instanties en andere mbo-instellingen in de regio Rotterdam is verstevigd. De complexiteit van persoonlijke problemen van studenten is toegenomen op alle niveaus (2, 3 en 4). We hebben het hier met name over psychosociale problematiek (309 naar 331). Het plaatsen van studenten bij zorginstanties kostte veel tijd en inspanning.

Decaan

Studenten deden in 2021 regelmatig een beroep op de decaan. 261 studenten vroegen een gesprek aan voor studieloopbaanbegeleiding. De meeste vragen daarbij gingen over verkeerde studiekeuzes. Opvallend was dat veel studenten aangaven niet op hun plek te zitten waarbij de oorzaak doorgaans tweeledig was; de voorlichting was, mede door het ontbreken van een fysieke open dag, minder goed; het online onderwijs vormde een echt obstakel. Het gemis van de stimulerende sociale cohesie van de klas ontbrak en had een negatieve invloed op de studiemotivatie.

Bijlage onderwijsovereenkomst

Bureau Ondersteuning & Advies is nauw betrokken bij het toelatingsproces van onze eerstejaars studenten. Het bureau ondersteunt bij de gespecialiseerde intakes, waarbij de ondersteuningsbehoeften van de studenten wordt vastgesteld. Het ging voor het schooljaar 2020-2021 om 97 gespecialiseerde intakes. Voor 87 studenten werd een 'book' (bijlage onderwijsovereenkomst) gemaakt waarin deze afspraken zijn vastgelegd.

	2019-2020	2020-2021	1 sept. t/m 31 dec. 2021
Gespecialiseerde intake	108	97	8
Studenten met een BOOK (bijlage onderwijsovereenkomst)	54	87	90
Additionele ondersteuningsvragen	331	344	259
Decanaat ondersteuning	285	261	95

De inzet van plusmiddelen: de klas, het team, de stage als werkplaats

In het schooljaar 2020-2021 is in de regio Rijnmond in overleg met mbo-instellingen, samenwerkingsverbanden en de gemeentes regio Rijnmond, gestart met een nieuw convenant waarin de inzet van Plusmiddelen per mbo-instelling is bepaald. Het GLR ontvangt voor de komende twee schooljaren € 106.980,00 om in fte in te zetten voor kwetsbare jongeren om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

Voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 is bepaald dat de middelen worden ingezet bij de afdeling Creatieve Productie, studenten niveau 2 en 3. Het concept 'De klas als werkplaats' (zie ook het verslag van de Kwaliteitsagenda) is uitgebreid naar 'Het team als werkplaats' naar zelfs 'de stage als werkplaats'. Middels de inzet van een schoolmaatschappelijk werker, een aanwezigheidscoach en studentcoaches worden kwetsbare studenten begeleid om hun opleiding gediplomeerd af te ronden en minimaal een startkwalificatie te behalen.

Het GLR heeft een evaluatie van de inzet van Plusmiddelen voor het schooljaar 2020-2021 ingeleverd bij de werkgroep Evaluatie en borging van de Regiegroep Regio Rijnmond. Deze werkgroep heeft deze evaluatie goed bevonden.

DEELNAME STUDENTENFONDS				
Omschrijving	Aantal studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aanvragen	Toekenning		
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	14	14	€ 4.914	€ 351
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	0	0	€ 0	€ 0
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijk vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	41	37	€ 8.890	€ 240
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	0	0	€ 0	€ 0

VOORLICHTING EN INTAKE

Het GLR besteedt veel aandacht aan de voorlichting over onze opleidingen. Door covid vervielen vele belangrijke activiteiten, zoals de scholenmarkten en studiebeurzen. Gelukkig hebben we de afgelopen twee jaar al flink ingezet op video's, social media en vlogs van onze studenten. De voorlichting is in 2020 in rap tempo nog verder gedigitaliseerd en in 2021 zijn we daarmee doorgegaan. Ook werden er interactieve online voorlichtingssessies georganiseerd die gericht waren op een specifieke opleiding. De geplande fysieke open dag in januari 2021 is geheel vervangen door een online variant, waarvoor we een speciaal platform hebben ingericht met voorlichtingsvideo's, chatmogelijkheden en livestreams. In november 2021 konden we gelukkig wel een fysieke open dag houden, met flink wat bezoekers.

GLR Student Crew

Op het GLR prijzen we ons gelukkig met een grote groep studenten die vanuit hun betrokkenheid bij het GLR ondersteuning biedt bij allerhande activiteiten. Denk hierbij aan het geven van voorlichting aan aankomende studenten, aanspreekpunt zijn op scholenmarkten en beurzen, en het maken van filmpjes over hun leven als student op het GLR. In 2019 hebben we deze studenten samengebracht onder de noemer GLR Student Crew. Deze groep bestaat in 2021 uit 67 studenten die uit alle opleidingen, jaargangen en opleidingsniveaus komen.

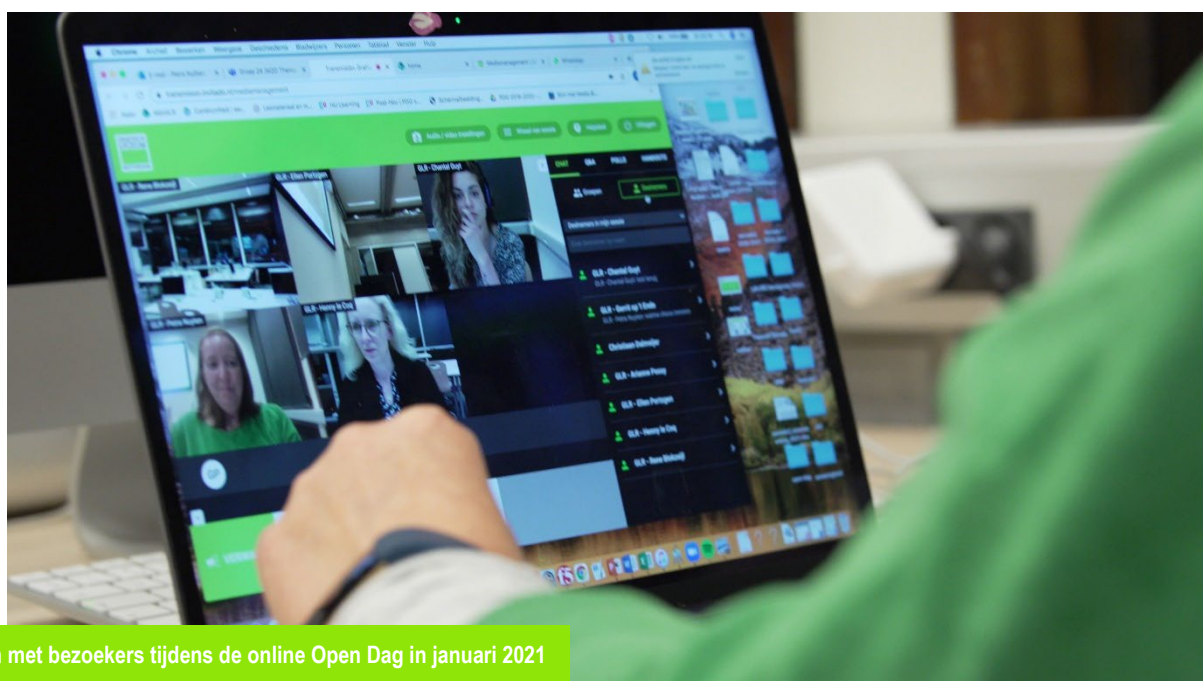
Aanpassingen voorlichting

Door covid konden we onze aspirant-studenten niet allemaal op school ontvangen voor een voorlichting en een kennisgeving met de school 'in bedrijf'. Na aanmelding, ontvingen de belangstellenden een introductiefilm van de gekozen opleiding. Hierna volgde de aspirant-student de volgende

stap in de aanmeldprocedure. In veel gevallen werden schoolopdrachten aangepast naar een thuisopdracht en de intakegesprekken vonden online plaats. Bij een aantal opleidingen konden we aspirant-studenten wel in kleine groepen op school ontvangen of de intakegesprekken op school voeren.

Voor alle opleidingen van het GLR geldt een numerus fixus. Deze staan per opleiding op de website vermeld. Een aantal opleidingen is bijzonder populair en vaak is al in het vroege voorjaar het vastgestelde aantal studenten behaald. Het is dan niet meer mogelijk om voor deze opleiding in te schrijven. Het duurde het afgelopen schooljaar iets langer voordat alle opleidingen vol waren. Of dit een tendens is of dat dit met de omstandigheden rond covid te maken had, moet het komend schooljaar uitwijzen.

Na het doorlopen van alle intakeopdrachten en eventueel aanvullende gesprekken, ontvangen de aspirant-studenten een studieadvies. Veruit de meeste studenten nemen ons advies ter harte. Enkel maken, ondanks een negatief advies, gebruik van hun toelatingsrecht. Door covid is de BSA (Bindend Studieadvies) in 2020 en 2021 versoepeld toegepast. We verwachten dat hierdoor meer studenten doorstromen naar het tweede leerjaar dan zonder covid wellicht het geval geweest zou zijn.



Chatten met bezoekers tijdens de online Open Dag in januari 2021

HORIZONTALE VERANTWOORDING

Samenwerken met bedrijven

Voor het GLR is het essentieel dat onze opleidingen en examinering goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Een goede samenwerking met die arbeidsmarkt is daarvoor evident. Dit uit zich bijvoorbeeld in de betrokkenheid van bedrijven bij de invulling van stages en hun zitting in de beroepenveldcommissies of deelname aan de bedrijvenarena's. Tijdens een bedrijvenarena gaan bedrijven met elkaar in gesprek en zijn docenten, stagecoördinatoren en opleidingsdirectie toevoorders. Daarna wordt er een discussie gehouden die wordt geleid door een gespreksleider. Uit de bedrijvenarena's komen actiepunten naar voren, waar de onderwijsafdelingen mee aan het werk gaan.

Het bedrijfsleven is op meer punten betrokken bij ons onderwijs. Deze professionals geven reflectie of verzorgen een deel van het onderwijs, geven feedback op bijvoorbeeld de examinering, of zijn betrokken bij de totstandkoming van keuzedelen. Door covid zijn in 2021 een aantal van deze activiteiten niet, of in een gewijzigde vorm doorgegaan. We geven daarom een aantal voorbeelden uit het recente verleden:

Groot aantal workshops, gastlessen en presentaties door personen uit het bedrijfsleven bij alle onderwijs afdelingen van het GLR.

- › Portfolioreview (fotografie) door beroepsfotografen.
- › Inzet van ZZP'ers als praktijkbegeleiders bij ondernemende studenten.
- › Deelname van studenten aan events en samenwerkingen met organisaties, zoals het Incubator Dutch Game Garden, IFFR, het Erasmus MC, Museum Boijmans, Hofbogen, Hogeschool Rotterdam, basisscholen (OBS de Plevier), middelbare scholen (Hugo Grotius Delft) etc.
- › Betrokkenheid van bedrijven bij validering en afname van examens.
- › Samenwerking bij (internationale) projecten met het regionale bedrijfsleven.
- › De cloudweek en SURF waarbij meerdere bedrijven ondersteuning bieden.

Gastdocenten

Voor onderwijsontwikkeling maakt het GLR ook gebruik van gastdocenten en consultants die soms voor een enkele les komen en soms voor een langere tijd bij de onderwijsontwikkeling betrokken zijn. In dit proces scholen zijn onze eigen docenten bij. Zo hebben we voor de ontwikkeling van de opleiding Video Design ondersteuning vanuit het bedrijfsleven ingehuurd voor een langere periode.

Alumnibeleid

Onze oud-studenten zijn onze beste ambassadeurs en een informatiebron over de aansluiting van onze opleidingen op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. We geloven dat alumni een belangrijke bijdrage kunnen spelen in het verbeteren van ons onderwijs. We vinden het daarom belangrijk om een goed contact met hen te onderhouden. In de Kwaliteitsagenda staat ons alumnibeleid verder uitgewerkt.

Meet & Match

Speciaal voor de stage, is er in 2021 een online stagemarkt georganiseerd omdat de reguliere 'Meet & Match-dag' vanwege covid niet fysiek kon plaatsvinden. Studenten konden via een speciaal programma een kennismakingsgesprek houden met praktijkopleiders van leerbedrijven en ook feedback krijgen op hun portfolio. Een aantal opleidingen heeft een bedrijvenarena online gehouden.

Versterking horizontale samenwerking

In 2020 en 2021 participeert het GLR in een onderzoek naar de horizontale samenwerking van het mbo met het bedrijfsleven. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het SEO van de Universiteit van Amsterdam, in samenwerking met o.a. de HAN. Wij hebben daarbij de onderzoeksvraag geformuleerd: 'Hoe kan het GLR zijn functie als kenniscentrum versterken, zodanig dat samenwerking met het werkveld op structurele basis tot stand komt, met het oog op versterking van het onderwijs?' De onderzoekers hebben vervolgens een groot aantal gesprekken gevoerd met bedrijven die op een of andere manier verbonden zijn met het GLR, met docenten en met het College van Bestuur. Daarnaast zijn. Er een aantal bijeenkomsten van de deelnemende scholen en onderzoekers geweest om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen. We verwachten de uitkomsten van het onderzoek in 2022.

Overlegstructuren

Het GLR neemt deel aan een groot aantal overleggen, zowel op internationaal, landelijk als regionaal niveau. Een aantal van deze overlegstructuren heeft het GLR zelf geïnitieerd.

Internationaal georiënteerd netwerken

Om uitvoering te geven aan de internationale ambities heeft het GLR een internationaal netwerk van partnerscholen, universiteiten en stagebedrijven waarmee veel samengewerkt wordt. Dit netwerk wordt constant uitgebreid. Het GLR is een actief deelnemer aan platforms zoals EFVET, MBO-raad Internationaal en klankbordgroep ERASMUS+. Een bijzonder netwerk is 'De Rotterdamse Internationaliseerders' dat bestaat uit de Internationaliseerders van Albeda, Zadkine, HMC, STC en het GLR. Met elkaar versterken zij de internationale ambities van deze scholen door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten. Zo is in 2021 het Webinar VET010 georganiseerd.

Landelijke netwerken

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het marktsegment

Het GLR is vertegenwoordigd in diverse landelijke besluitvormings- en adviesstructuren die vanuit het SBB worden georganiseerd. Omdat de ontwikkelingen, knelpunten en ambities veelal per sector en/of regio verschillen, worden er gerichte afspraken gemaakt op sectoraal, regionaal en landelijk niveau.

Via marktsegmenten komen belangrijke invloeden en ontwikkelingen van de sectorale achterban op de agenda van de sectorkamers. Marktsegmenten handelen onder verantwoordelijkheid van de sectorkamer en staan los van het bestuur van SBB. De vertegenwoordiger van de sectorkamer haalt informatie op uit het marktsegment en doet voorstellen in de sectorkamer. De sectorkamer 'ICT en Creatieve industrie' kent drie marktsegmenten:

- › Kunsten en entertainment
- › Communicatie, media en design
- › ICT

Sectordirecteur dhr. R. van As is lid van het marktsegment 'Communicatie, media en design'.

Overlegstructuren MBO Raad

De MBO Raad heeft acht bedrijfstakgroepen (BTG's), overeenkomstig met de acht sectorkamers binnen SBB. Deze sectorkamers (met een onderstructuur van marktsegmenten) zijn de vervangers van de kenniscentra beroepsonderwijs bedrijfsleven (KBB). Iedere BTG ontwikkelt beleid gericht op het landelijke sectorale onderwijsveld. Het hoofdoel is een optimale aansluiting van het onderwijs op het afnemende, sectorale werkveld en (vmbo- en hbo-) onderwijs. Mw. R. van der Meij (lid van ons College van Bestuur) is sinds april 2019 lid van het bestuur van de MBO Raad.

Kerntaken BTG

De BTG behartigt de sectorale belangen van het onderwijsveld in de sectorkamers. Het gaat hierbij om een doeltreffende inbreng voor de door SBB in sectorkamers belegde thema's (kwalificeren en examineren, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid), en andere thema's op basis van het sectorkamerjaarplan.

Het College van Bestuur van iedere mbo-school benoemt per sector/bedrijfstakgroep een instellingsvertegenwoordiger, mits de school opleidingen in deze sector of dit opleidingscluster aanbiedt. De instellingsvertegenwoordiger heeft mandaat om namens zijn/haar mbo-school voor de betreffende sector onderwerpen in te brengen dan wel in te stemmen met sectorale vraagstukken en voorstellen. Een bedrijfstakgroep kent een onderstructuur van één of meerdere onderwijsclusters, gegroepeerd rondom een cluster van verwante opleidingen (crebo's). Onze sectordirecteuren

dhr. R. van As en mw. M. Woudstra vertegenwoordigen het GLR in de BTG.

Platform Grafimedia

Vergelijkbaar met de BTG-overlegstructuur in het mbo kent het vmbo platforms voor de diverse opleidingsgebieden. De vmbo-afdeling van het GLR is vertegenwoordigd in het Platform Grafimedia, het overlegorgaan voor vmbo-scholen die grafimedia-onderwijs verzorgen. Het platform is betrokken bij de samenstelling van de grafimedia-examens en het ontwikkelen en bijstellen van lesmateriaal. De laatste jaren is er veel te doen rondom de sectoren. De onderwijsdirecteur van ons vmbo, dhr. J. van den Berg, heeft zitting in dit platform.

Regionale overleggen

Door het ondertekenen van het 'Onderwijsconvenant van Hoboken' verklaren de instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs in de regio Rijnmond-Drechtsteden, samen te werken aan een macrodoelmatig onderwijsaanbod op mbo-niveau in de regio. Gezamenlijk wordt gewerkt aan een sluitend aanbod, dat aansluit op de vraag van de arbeidsmarkt van morgen. De vijf betrokken partijen - Albeda, HMC, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC en Zadkine - willen met dit convenant zorgen dat structurele thema's die te maken hebben met de bestaande of toekomstige pallet aan opleidingen, in kaart worden gebracht en hierover afspraken worden gemaakt. De voorzitter van ons College van Bestuur, dhr. R. Hoogstraaten, nam in 2021 deel aan dit 'Hobokenoverleg'.

De gemeente Rotterdam is in 2016 gestart met een 'sectorkamer MBO'. In deze sectorkamer overleggen de bestuurders van de Rotterdamse mbo-instellingen met de wethouder voor onderwijs over de uitvoering van het gemeentelijk onderwijsbeleid zoals verwoord in 'Leren loont'. Onze bestuurder mw. R. van der Meij heeft zitting in deze sectorkamer.

De directeur van ons vmbo, dhr. J. van den Berg, zit namens het GLR in de sectorkamer VO van de gemeente, in de ALV van KoersVo en hij neemt deel aan de FOKOR-vergaderingen.

Regionaal overleg voortijdig schoolverlaten, doorstroom vo-mbo en verzuim

Om in een breder verband te kunnen handelen, participeren diverse collega's in overlegstructuren rond de (regionale) aanpak van het voortijdig schoolverlaten, zoals de regiegroep VSV, de werkgroep Doorstroom vo-mbo, de werkgroep Verzuim en RMC en de werkgroep Zorg. Zij vertegenwoordigen in deze bijeenkomsten de school en er is samenwerking met andere participanten uit de regio Rijnmond om vroegtijdig schoolverlaten in de regio terug te dringen. Directeur Stafdiensten mw. O. Menten vertegenwoordigt het GLR in dit overleg.

Sterk Techniek Onderwijs

De directeur van ons vmbo, dhr. J. van den Berg, is voorzitter van stuurgroep Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord. Een focusdocent nam 2021 zitting deel aan de deze stuurgroep. Deze stuurgroep heeft als doelen o.a.:

- › Het creëren van een aantrekkelijk beeld van de rol van techniek en technologie in toekomstige beroepen.
- › Een dekkend techniekaanbod voor de regio.
- › Samenwerking op elk niveau met alle betrokken partijen (vanuit de publieke en private sector) binnen de regio.

Doorstroom hbo

Met het diverse hbo-instellingen in de regio houden we contact om de doorstroom van onze studenten zo soepel mogelijk te laten verlopen. Een focusdocent heeft hier speciaal tijd voor gekregen. In 2021 hebben de gesprekken op een lager pitje gestaan dan normaal. We merken dat, nu in februari 2022, er weer meer ruimte komt om de banden aan te halen en nieuwe initiatieven te starten.

KERNCIJFERS MBO

KERNCIJFERS MBO		
CREBO	OPLEIDING	AANTAL STUDENTEN PER 1-10-2021
25165	Vakman-ondernemer 4 BOL	33
25187	Applicatie en mediaontw ikkelaar 4 BOL	104
25188	Gamedeveloper 4 BOL	3
25190	Netw erk-en mediabeheerder 4 BOL	33
25194	AV-specialist 4 BOL	467
25195	Fotograaf 4 BOL	146
25196	Medew erker fotografie 2 BOL	0
25197	Allround DTP-er 3 BOL	3
25199	Mediamanager 4 BOL	340
25200	Mediaredactie medew erker 4 BOL	241
25201	Mediavormgever 4 BOL	398
25203	Podium- en evenemententechnicus 3 BOL	19
25204	Podium-en evenemententechnicus Geluid 4 BOL	98
25205	Podium-en evenemententechnicus Licht 4 BOL	42
25213	Allround signmaker 3 BBL	5
25213	Allround signmaker 3 BOL	3
25214	Medew erker sign 2 BBL	4
25214	Medew erker sign 2 BOL	95
25215	Signspecialist 4 BOL	13
25591	Mediamaker 2 BBL	4
25591	Mediamaker 2 BOL	105
25592	Allround mediamaker 3 BOL	158
25592	Allround mediamaker 3 BBL	1
25604	Softw aredeveloper 4 BOL	280
25606	Expert ITsystems 4 BOL	91
25633	Mediavormgever 4 BOL	983
Totaal MBO		3.669

VOORTGANG KWALITEITS- AGENDA 2021

In 2019 heeft de minister de kwaliteitsagenda van het GLR goedgekeurd. In deze kwaliteitsagenda beschrijven we een groot aantal ambities die het Grafisch Lyceum Rotterdam via activiteiten en projecten wil behalen. In het jaarverslag van 2020 is er een uitvoerige midterm review opgenomen. In dit jaarverslag volstaan we met een iets bondiger voortgangsrapportage. De Commissie Kwaliteitsafspraken beoordeelt dit verslag en heeft in mei 2022 daarover een gesprek met het College van Bestuur van het GLR.

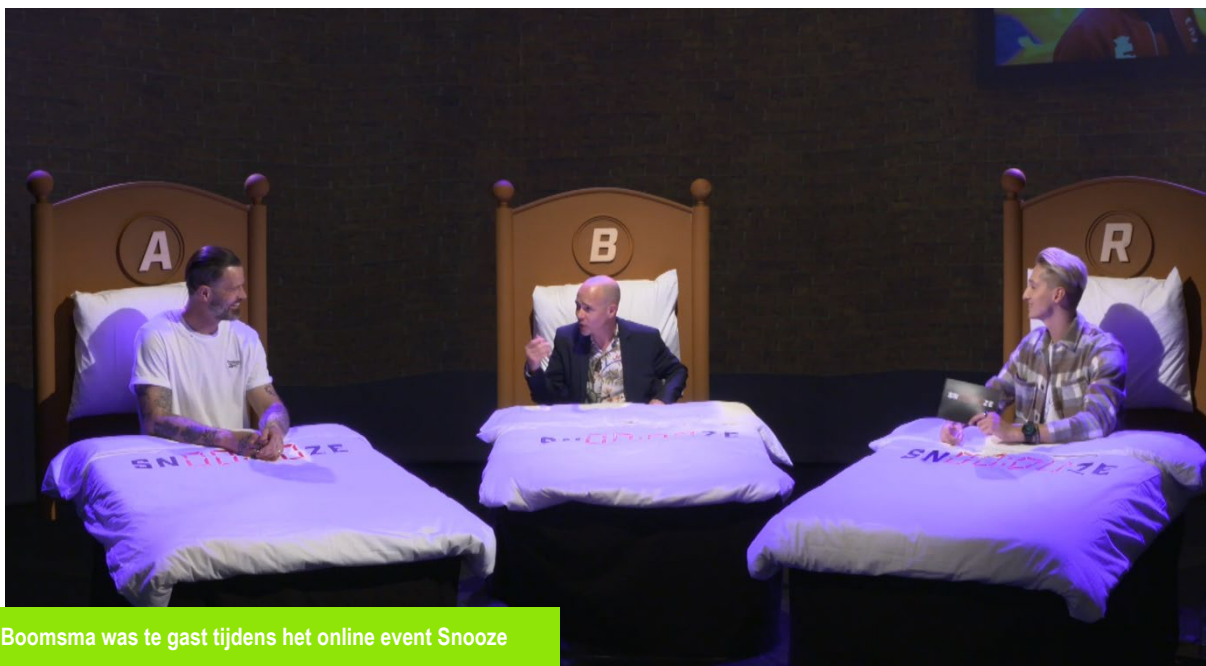
REFLECTIE VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR 2021

Sinds het opstellen van de kwaliteitsagenda in 2018 is de flexibiliteit van onze studenten, medewerkers en onderwijsorganisatie flink op de proef gesteld. In de uitvoering van de kwaliteitsagenda hebben we, onder invloed van covid, meerdere malen onze prioriteiten moeten verleggen. Na het oplossen van de technische en organisatorische uitdagingen die de omslag naar thuiswerken en online onderwijs met zich meebracht, kwamen de sociale gevolgen van het online onderwijs aan het licht. De onderlinge verbondenheid met elkaar, de verbondenheid met de opleiding en studiemotivatie stonden onder druk. In 2021 werden de NPO-gelden beschikbaar gesteld waarmee we onderwijsachterstanden proberen in te lopen en de sociale problemen het hoofd bieden. Makkelijk is het niet, omdat de lockdown het proces frustreert. Ondertussen werken we, zo goed als mogelijk, door aan de kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. Daarbij hebben we in 2021 een aantal successen behaald die we graag onder de aandacht brengen.

Zo hebben studenten van verschillende afdelingen samengewerkt en op 31 maart het afdelingoverstijgende excellentieproject Snooze gerealiseerd. Met de eerste aanzet vanuit de opleiding Podium- en Evenemententechniek, verenigden alle afdelingen (Mediamanagement, Redactie-medewerker, Audiovisuele Media, Mediatechnologie, Media-vormgeven, Creatieve Productie) zich om een anderhalf durende online liveshow voor studenten en medewerkers neer te zetten over gezondheid, voeding en het bereiken van je doelen. Studenten vroegen onder andere de Rotterdamse wethouder van Onderwijs en de minister van Onderwijs naar hun snooze-gedrag. Bekende Nederlanders Arie Boomsma, Jandino Asporaat en Froukje leverden eveneens een fijne bijdrage aan dit succesvolle excellentieproject. 1.953 personen keken mee naar de livestream.

Een tweede project dat goed op koers ligt, is het alumni-beleid. Al hebben we onze ambities nog niet behaald, er is wel een stevig fundament gelegd wat betreft de randvoorwaarden en communicatie met onze alumni. Door de pandemie zijn we nog niet gestart met het aanbieden van fysieke activiteiten. Wel worden de alumni actief uitgenodigd om online deel te nemen aan inspiratiesessies als Adobe After the Max, een terugblik op de conferentie 'Adobe Max'. Dit was een online programma, gemaakt door studenten voor studenten, docenten en alumni. De studenten van Mediamanagement legden de basis van het programma waarbij de presentator met diverse gasten in gesprek ging over de conferentie. Zij werkten samen met de studenten van de opleidingen Podium- en Evenemententechniek en Mediatechnologie (IT Systems & Devices) om het programma bij de kijker thuis (en de bezoekers in de zaal) te krijgen.

Een derde project dat naar tevredenheid verloopt, is GLR-XTRA; een pilot met de eenjarige specialistenopleiding 'Ondernemen op basis van vakmanschap'. Het aantal



Arie Boomsma was te gast tijdens het online event Snooze

studenten dat zich aanmeldt voor deze omleiding neemt gestaag toe, net zoals hun studiesucces. We hebben onze ambitie qua aantal inschrijvingen losgelaten. De pilot is geslaagd en we nemen de opleiding op in ons opleidingsportfolio. GLRXTRA is een goed voorbeeld van hoe we de kwaliteitsgelden gebruiken om ideeën en plannen uit te testen en bij succes structureel in ons onderwijs op te nemen.

Een aantal projecten uit de kwaliteitsagenda is complex en loopt vertraging op. Een voorbeeld is de high speed storage. Dit technologische hoogstandje waarbij we onze eigen 'cloud' creëren, kreeg in 2021 te kampen met tegenslag: een brand in de serverruimte, waterschade en toeleveringsproblemen van goederen. Ons ICT-personeel werd ingezet voor de ondersteuning van het primaire (online) onderwijsproces en kon minder tijd en aandacht dan gewenst opbrengen voor de high speed storage. Desondanks is het project in januari 2022 opgeleverd en is de pilotgroep bezig om het systeem te verkennen. In het vroege voorjaar van 2022 wordt de high speed storage door de eerste groep studenten en medewerkers in gebruik genomen.

Een tweede project dat langzamer verloopt dan verwacht, is de aanpak van stagediscriminatie. We proberen grip te krijgen op dit lastige onderwerp. De bewustwording van dit probleem onder onze stagebegeleiders heeft onze aandacht. Door het aanbieden van trainingen willen we studenten meer weerbaar maken en hen tevens motiveren om stagediscriminatie te melden, als hiervan sprake is. Er is helaas nog geen goede aanpak gevonden om stagediscriminatie terug te dringen. Wij zijn daarin nog zoekend, net als de overheid.

Een derde ingewikkeld proces is het flexibiliseren van keuzedelen. Het aanbod aan keuzedelen is op het GLR groot, maar doordat wij de keuzedelen voornamelijk in configuraties aanbieden, is de keuzevrijheid enigszins beperkt. Meer keuzevrijheid betekent een aanzienlijke organisatorische en roostertechnische verandering. Deze heeft tijdens de pandemie geen prioriteit gekregen.

OPZET VERANTWOORDING 2021

De projecten in het verslag zijn ingedeeld op basis van drie landelijke thema's, namelijk: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst; gelijke kansen; jongeren in kwetsbare positie. We hebben daar zelf nog een eigen thema aan toegevoegd: de wendbare organisatie. Een aantal projecten is, al dan niet onder invloed van covid, verrijkt met extra onderdelen. Deze staan tussen (haakjes). Bij elk project geven we de ambities voor 2020 en 2022 aan, de behaalde resultaten

tot en met 2020 en de voortgang in 2021. We geven aan hoe de stakeholders betrokken zijn en of er bijzonderheden bij de inzet van middelen zijn. We sluiten af met een financieel overzicht. De voortgang van alle plannen is in het onderstaande schema samengevat.

Thema 1: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst				
	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Vooruitblik 2022
1	Bits in motion/High Speed Storage	Achter op schema	Achter op schema	Bijstelling
2	Immersive Video en Experience Studio	Op schema	Op schema	Op schema
	(Inclusief leerlijn geluid in media)	Achter op schema	Achter op schema	Op schema
3	Makerspace	Op schema	Achter op schema	Op schema
4	Innovatie: Bureau MET	Op schema	Op schema	Op schema
	(Inclusief focusformatie)	Achter op schema	Achter op schema	Op schema
5	Alumni en LLO	Achter op schema	Achter op schema	Op schema
6	Excellentieonderwijs; opleidings-overstijgende samenwerking	Achter op schema	Achter op schema	Op schema
7	GLRXTRA	Achter op schema	Op schema	Bijstelling
8	Keuzedelen	Achter op schema	Achter op schema	Bijstelling
Thema 2: Gelijke kansen				
	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Vooruitblik 2022
9	Ken je klas	Op schema	Achter op schema	Op schema
10	LOB	Achter op schema	Op schema	Op schema
10.1	Stagediscriminatie	Op schema	Achter op schema	Op schema
10.2	Succesvol doorlopen stage	Op schema	Achter op schema	Op schema
10.3	Doorstroom van niveau 2 naar niveau 4	Achter op schema	Op schema	Op schema
11.1 / 11.2	Aansluiting op het hbo	Achter op schema	Achter op schema	Op schema
11.3	BBL	Op schema	Op schema	Op schema
Thema 3: Jongeren in een kwetsbare positie				
	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Vooruitblik 2022
12	Deskundigheid mentoren	Op schema	Achter op schema	Op schema
13	De klas als werkplaats	Op schema	Op schema	Op schema
14	Budgetcoach	Op schema	Op schema	Op schema
Thema 4: Wendbare organisatie				
	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Vooruitblik 2022
15	Presentatie en profilering van studenten	Achter op schema	Op schema	Op schema
16.1	Preventief medisch onderzoek	Op schema	Op schema	Op schema
16.2	Generiek functiehuis (nieuwe organisatiestructuur)	Op schema	Op schema	Op schema

THEMA 1: OPLEIDEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

1. BITS IN MOTION (HIGH SPEED STORAGE)

Het GLR ontwikkelt een eigen 'cloud' en daarmee een stabiele en toekomstbestendige infrastructuur voor tijd, plaats en device onafhankelijke opslag en raadpleging van de 'zware' audiovisuele producties. Tevens vormt deze infrastructuur de basis voor het samenwerken aan producties en het opzetten van nieuwe opleidingen.

Beoogde effecten

2020: 700 studenten maken gebruik van de nieuwe infrastructuur en workflow.

2022: Alle studenten (3800) en medewerkers kunnen gebruikmaken van de nieuwe infrastructuur.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Bureau MET heeft een onderzoek naar high speed storage uitgevoerd en het belang ervan bij betrokken afdelingen, overlegstructuren en managementlagen toegelicht.
- › De Europese aanbesteding heeft plaatsgevonden.
- › De risico's van het project zijn in kaart gebracht.
- › Er is een extra ICT'er aangesteld. Hij is de succesvolle verbindende schakel tussen de afdeling ICT en Bureau MET.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

Door covid, een brand in de serverruimte (december 2020), waterschade door vorst (februari 2021) en door leveringsproblemen aan de kant van de opslag (Elements) en aan de kant van de server (Minkels), is het project vertraagd. Tevens blijken er problemen te zijn met de benodigde elektriciteitscapaciteit. Een aantal oorzaken wat betreft de vertraging, is te wijten aan overmacht. Onze inschatting qua wachttijden in combinatie met het niet vroegtijdig plannen van werkzaamheden, heeft voor vertraging gezorgd bij interne uitbreiding op ons stroomnetwerk en onze koelvoorziening (airco) voor de MER (Main Equipment Room). Dit is een leerpunt en hierin willen we een verbetering maken bij een volgend project.

De beoogde oplevering van de eerste fase in de zomer 2021 is helaas niet behaald. In februari 2022 krijgt een pilotgroep van studenten en docenten een training om de high speed storage te testen. Vervolgens wordt de high speed storage in het voorjaar 2022 verder uitgerold. Er gaan zo'n 580 studenten en medewerkers gebruikmaken van deze digitale opslagvoorziening. Het accent ligt op de onderwijsafdeling AV Media. Vervolgens stellen we de faciliteit in fases voor steeds meer studenten en medewerkers beschikbaar. Naar verwachting is het hele project in 2023 gerealiseerd.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Voor high speed storage heeft Bureau MET nauw samengewerkt met de afdeling ICT en het gespecialiseerde media-installatiebedrijf D&MS. De ICT-collega's die de dagelijkse taak hebben het systeem te onderhouden, zijn geschoold door onze partners Arista (Netwerk) en Elements (Storage) aangaande de configuratie, het gebruik en het onderhoud aan netwerk en opslagsysteem. Daarnaast heeft Bureau MET een presentatie verzorgd voor de docenten van de pilotgroep als opstap naar de inhoudelijke training in maart 2022 over de mogelijkheden van Elements.

Inzet middelen in 2021

Door bovenstaande problematiek loopt het project uit. Dit heeft gevolgen voor de afschrijvingstermijnen in de begroting van de kwaliteitsagenda. Die is met tenminste twee jaar ingekort.

2. IMMERSIVE VIDEO EN EXPERIENCE STUDIO

Het GLR heeft in het strategisch beleid ingezet op audiovisuele opleidingen. Het aantal klassen groeit van vier eerstejaars klassen in 2018 naar acht eerstejaars klassen in 2022. Deze studenten maken tijdens hun studie kennis met de nieuwste technologie op het gebied van AV Design. Als aanvulling op onze ambitie willen we geluid, als belangrijk onderdeel van een mediaproductie, structureel opnemen in het onderwijsprogramma van een aantal mediaopleidingen op het GLR.

Beoogde effecten

2020: De nieuwe audiovisuele technologie is beschikbaar voor keuzedelen.

2022: De nieuwe audiovisuele technologie wordt ingezet in het reguliere onderwijs.

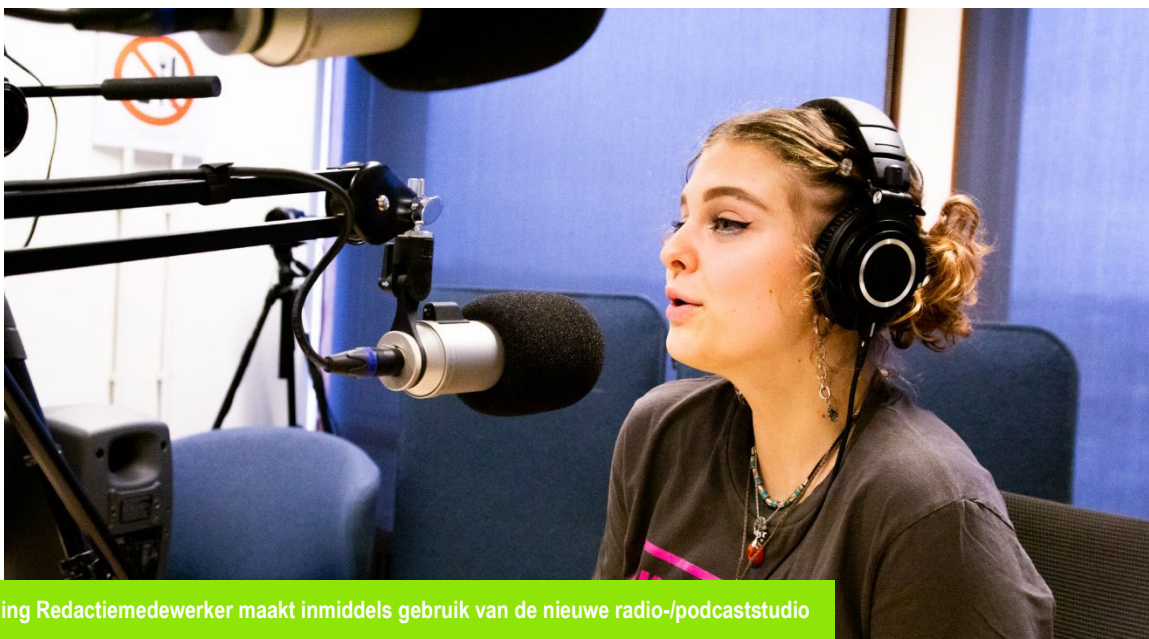
2022: Voor tenminste twee opleidingen is een leerlijn 'Audio-gebruik in media' gerealiseerd. Het cohort dat in september 2022 met de opleiding start, krijgt deze leerlijn aangeboden.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › De aanbesteding en de selectie van AV hardware en software heeft plaatsgevonden.
- › AV-lokalen zijn volgens ontwerp ingericht.
- › Docenten zijn bijgeschoold en hebben lesstof ontwikkeld voor de nieuwe apparatuur.
- › Er worden reguliere AV-lessen en AV-keuzedelen gegeven. Het aantal lessen is door covid minder dan gepland.

Toelichting op de behaalde resultaten 2021

- › In 2021 heeft er onderzoek plaatsgevonden naar het gebruik van de verschillende ruimtes. De ervaring en



De opleiding Redactiemedewerker maakt inmiddels gebruik van de nieuwe radio-/podcaststudio

dit onderzoek leert dat de techniek in de Immersive Video-ruimte erg complex en omvangrijk is. Studenten vinden het moeilijk. Er wordt gezocht naar mogelijkheden om dit eenvoudiger, overzichtelijk en meer toegankelijk te maken voor een grotere groep studenten. Komend jaar onderzoeken we of er een keuzedeel immersive video ontwikkeld kan worden of dat we dit kunnen aanbieden als een verlengde studieroute (aanvullend op 3 jaar mbo) in het toekomstige onderwijsprogramma. Voor nu is immersive video een onderdeel van het excellentieprogramma van het AV Atelier; een onderzoeks-/makerspace op het gebied van AV.

- › De Experience Studio wordt veel ingezet en is volledig geïntegreerd in het onderwijsprogramma. Het onderhoud en vernieuwing zijn aandachtspunten. Er zijn niet-synchroon lopende updates van software, dat gevolgen heeft voor de comptabiliteit met de hardware die ermee werkt. Zo blijkt de 3D-software voor onze VR-brillen binnenkort niet meer ondersteund te worden door de aanwezige computers. Er is een IT Skills-medewerker aangesteld die specifieke training krijgt om deze problematiek te verhelpen en te voorkomen. Daarnaast onderzoeken we het komende jaar welke techniek naar reguliere lessen gaat of aangeboden wordt via het AV Atelier. Ook bepalen we welke nieuwe techniek(en) er in de Experience Studio geplaatst gaan worden.
- › De Hoyle-ruimte, waarbij een bijzondere interactieve plaatsonafhankelijke digitale samenwerking mogelijk is, wordt teleurstellend weinig gebruikt. De mogelijke toepassingen zijn heel groot, maar er is maar beperkte behoefte. De kennis bij docenten en het natuurlijk gebruik van de technieken (pen en bord) ontbreken teveel in de afdeling en in school. Het team AV Storytelling is bezig met een plan om de faciliteiten beter te gaan inzetten of anders te gaan gebruiken.

- › Het belang van sound design bij audiovisuele media is niet te onderschatten. Het is een ingewikkelde en specialistische discipline die we graag in ons curriculum opnemen. Bureau MET doet hier onderzoek naar. Geluid wordt ook op een meer laagdrempelige wijze toegepast, zoals bij radio-uitzendingen en podcasts. Onze studenten van de opleiding Redactiemedewerker hebben in 2021 de beschikking gekregen over drie gebruiksvriendelijke podcastsets. Ook de studenten Mediamanagement maken er gebruik van. In de lokalen zijn drie vaste sets gestationeerd. Daarnaast zijn er drie sets zijn beschikbaar via de centrale uitleen en bedoeld voor alle afdelingen die iets met podcast willen doen binnen hun opleiding. Van de radiostudio die in 2021 werd gerealiseerd, maken voornamelijk de studenten Redactiemedewerker gebruik. Het is echter het streven en het doel om studenten van andere opleidingen ook bij het fenomeen radio te betrekken en in brede projecten in te zetten.
- › Flexibel ingerichte werkplekken met podcasts bij de opleiding Redactiemedewerker en Mediamanagement.
- › Voorbereiding en technische realisatie van het lanceren van een radiozender bij de opleiding Redactiemedewerker. Studenten worden actief betrokken bij de ontwikkeling van deze zender. Hun ervaringen bij lokale omroepen wordt hierbij volop benut.
- › De Immersive Video en Experience Studio is een vast onderdeel van het lesprogramma van AV Design.
- › Een start naar sounddesign door Bureau MET.

Betrokkenheid stakeholders (studenten, docenten en bedrijven) in 2021

- › Evaluatieonderzoek naar de ervaringen rondom de Immersive Video en Experience Studio onder docenten en studenten van de afdeling AV Design.

- › Docenten en studenten van de opleidingen Redactie-medewerker en Mediamanagement maken gebruik van de nieuwe podcastfaciliteiten.
- › Inzet middelen Immersive Video en Experience Studio in 2021.
- › Investerings radiozender en flexibele podcastsets voor Redactiemedewerker.

3. MAKERSPACE

We brengen onze studenten graag in aanraking met alternatieve en nieuwe technologieën. We ontwikkelen op het GLR daarvoor een aantal onderzoeksruimtes waar studenten aan de slag kunnen met innovatie, experimenten en persoonlijke projecten en daarbij 'leren door te doen'. Zo vergroten we het eigen innovatief en zelflerend vermogen van onze studenten.

Beoogde effecten

2020: De makerspace is beschikbaar voor gebruik tijdens geroosterd onderwijs.

2022: De makerspace is ook beschikbaar buiten het reguliere geroosterd onderwijs.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Deskresearch en veldonderzoek naar makerspaces in het onderwijs.
- › Onderzoek naar behoefte aan makerspaces onder studenten en medewerkers.
- › Ontwikkelen van een aantal makerspace faciliteiten, waaronder het LAB, AV Atelier, makerspace Creatieve Productie.
- › Gebruik van de makerspace tijdens reguliere lessen.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › Hoewel het praktijkonderwijs tijdens de lockdown door mocht gaan, hebben we er niet voor gekozen om het werk in de makerspaces te promoten. Er was weinig ruimte voor excellentieonderwijs. De activiteiten in het AV Atelier en het 3D Lab liepen door wanneer dit verantwoord was. Daarbij is het AV Atelier een specialistische omgeving geworden die alleen geschikt is voor studenten die al een basiskennis hebben op het gebied van AV. Het AV Atelier wordt daarom vooral ingezet als excellentieprogramma en is niet vrij toegankelijk voor alle studenten van de school, zoals dat wel bij de makerspace van Creatieve Productie het geval is.
- › In januari 2022 heeft de afdeling Creatieve Productie een pilot met hun makerspace gedraaid met een groep studenten. In februari 2022 zijn collega's uitgenodigd om in de makerspace zelfstandig, buiten de reguliere lessen om, te komen werken. We verwachten dat we in 2022 de ambities waarmaken.

Betrokkenheid stakeholders (studenten, docenten en bedrijven) in 2021

Studenten en docenten van verschillende opleidingen maken gebruik van de makerspaces. Aantallen worden vooralsnog niet bijgehouden.

Inzet middelen makerspace in 2021

Geen bijzonderheden.

4. INNOVATIE: BUREAU MET EN FOCUSFORMATIE

Om de technologische innovatiekracht van het GLR nog verder te versterken, is in 2019 Bureau MET (Media, Entertainment en Technologie) opgericht, waarbij de technologisch innovator wordt ondersteund door twee medewerkers (totaal 3 fte).

Innovatie is voor het GLR belangrijk en met Bureau MET borgen we de aandacht voor de middellange- en langetermijn technologische ontwikkeling.

Maar ook de meer kortetermijnontwikkelingen op het vaktechnische en onderwijskundige en pedagogische gebied, mag nimmer uit het oog worden verloren. Om dit belang te benadrukken heeft het GLR in 2020 de zogenaamde focusformatie geïntroduceerd. Docenten, en eventueel externe deskundigen, voeren vakinhoudelijke of onderwijskundige onderzoeken uit om het onderwijs blijvend te laten aansluiten op de nieuwe ontwikkelingen in het vakgebied of veranderende of aanvullende pedagogisch didactische behoeften van studenten.

Beoogde effecten

2020: Bureau MET is volledig operationeel voor de interne organisatie.

2022: Bureau MET is daarnaast ook operationeel voor externe kennisdeling.

2022: Een focusformatie van 2,5 fte.

2022: Met inzet van de focusformatie zijn tenminste vijf onderzoeken gestart of gerealiseerd.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Oprichting van Bureau MET met drie vaste medewerkers en de inhuur van consultants bij specialistische onderwerpen.
- › Er is een roadmap Innovatie opgeleverd.
- › Advisering door MET van het managementteam en Raad van Toezicht voor lange- en middellangetermijnontwikkelingen op het gebied van mediatechnologie.
- › Advisering door MET over projecten met een grote impact, o.a. high speed storage, Esports Space, Viewpoint.
- › Ontwikkeling van een conceptroom.
- › De introductie van de focusformatie (2,5 fte) in 2020.

Realisatie van een onderzoek en implementatie van de vernieuwde kwalificatie Mediavormgeven door een focusdocent.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › In 2021 heeft Bureau MET met de betrokken bedrijven en medewerkers de beoogde Esports Space opgeleverd.
- › In 2020 is besloten om binnen de opleiding IT Systems & Devices een tweede differentiatie te starten (naast MSE). In deze differentiatie (eXperience Integration) komt engineering van audiovisuele systemen centraal te staan, zoals lichttechnologie, audiotecnologie, videotecnologie en controlesystemen. Vanaf januari 2020 zijn de betrokken collega's wekelijks in overleg en aan het trainen om de opleiding vorm te geven. In de zomer van 2021 zijn we gestart met de bouw van een nieuw lokaal voor deze differentiatie, zodat deze in het voorjaar van 2022 in gebruik genomen kan worden. Bureau MET heeft hierbij een adviserende en begeleidende rol.
- › Het huidige MSE-lokaal heeft een facilitaire en onderwijskundige update gekregen. Bureau MET heeft hierin een adviserende en begeleidende rol.
- › De technische realisatie van high speed storage door Bureau MET.
- › Bureau MET is een onderzoek gestart naar (immersive) sound. Hiervoor is nieuwe gespecialiseerde consultant aangetrokken.
- › Bureau MET heeft haar kennis op het gebied van afwerkmaterialen en van licht, armaturen en aansturingscontroletechnologie vergroot. Tevens is er verdiepend onderzoek gedaan naar AV-control en management en naar sensoren en digital signage. Dit onderzoek is gedaan voor Bureau Communicatie en de digitale presentatiemogelijkheden van onze studenten.
- › In 2021 hebben medewerkers van Bureau MET deelgenomen aan o.a. de Virtual CES, SIGGRAPH, Real-Time Conference, Adobe MAX.
- › De implementatie van esports door een focusdocent.
- › Een focusdocent is actief betrokken bij de ontwikkeling van de TechXpress en Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord.
- › Een focusdocent is actief betrokken bij de aansluiting en afstemming met het hbo-vervolgonderwijs.
- › Door de nieuwe organisatiestructuur en overdracht van taken, wordt er in 2022 nog duidelijker een invulling gegeven aan de focusformatie.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

De focusdocenten betrekken docenten en studenten in hun onderzoek via actieve participatie en evaluatieonderzoeken. Daarbij is er samenwerking met internationale scholen en vmbo- en hbo-scholen in de regio.

Inzet middelen Bureau MET en focusformatie 2021

Personele kosten door de inzet van de focusformatie,

medewerkers in projectgroepen en de ondersteuning van medewerkers van het Bureau Informatie & Evaluatie bij de uitvoering van intern onderzoek.

5. ALUMNIBELEID EN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Op het GLR maken we vaak gebruik van de diensten van onze alumni. Dit gebeurt doorgaans op persoonlijke titel en initiatief van onze docenten. Daar zijn we erg blij mee. We willen graag de samenwerking met alumni verder versterken en ook onze nieuwe kennis en inzichten met hen delen, zodat zij ook op langere termijn geschikt blijven voor de arbeidsmarkt (een leven lang ontwikkelen).

Beoogde effecten

2020: Alumni worden structureel bij het onderwijs van het GLR betrokken.

2022: Er is sprake van een Professional Community waarin het GLR een belangrijke rol speelt als motor achter de ontwikkeling van creatieve beroepen.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Er is op basis van een (doelgroep)onderzoek een alumnibeleid geformuleerd.
- › Er is een medewerker Project & Events aangesteld die 0,2 fte van zijn tijd besteedt aan de uitvoering van het alumnibeleid.
- › Er is een GLR Student Crew opgericht. Wij zien deze groep als belangrijke toekomstige alumni/ambassadeurs.
- › We nemen deel aan een landelijk onderzoek van NRO naar horizontale samenwerking met bedrijven.
- › We hebben gekozen voor een nieuw schoolverlatersonderzoek met vragen over de behoeften op gebied van LLO.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › In september 2021 kregen we, na een oproep, 67 aanmeldingen voor de nieuwe GLR Student Crew. Zij zijn vooral ingezet bij de voorlichting over de school aan aspirant-studenten.
- › Er is bekendheid aan het alumnibeleid gegeven door publicaties in het personeelsblad GLR Magazine.
- › Op de nieuwe website van het GLR is er meer aandacht voor alumni.
- › Er is onderzoek gedaan naar databestanden alumni en AVG. Dit ter voorbereiding van de website, de nieuwsbrieven en het onderhoud van het alumni-netwerk.
- › We zijn begonnen met het aanleggen van een centrale database om het contact met de alumni te centraliseren. Zij ontvangen na inschrijving een nieuwsbrief (5x per jaar) en geven hun voorkeur voor de wijze voor contact op. Gastspreker, bijscholing of meedenken met ons onderwijs zijn een aantal keuzeopties.

- › Ontwikkeling van sociale mediacontent specifiek voor alumni.
- › Activiteiten voor alumni. Ondanks alle covid-perikelen is het gelukt om met studenten de conferentie Adobe After the Max te organiseren, een terugblik op de conferentie 'Adobe Max'. Dit was een online programma, gemaakt door studenten voor studenten, docenten en alumni. De studenten Mediamanagement legden de basis van het programma waarbij de presentator met diverse gasten in gesprek ging over de conferentie. Zij werkten samen met de studenten Podium- en Evenemententechniek en Mediatechnologie (IT Systems & Devices) om het programma bij de kijker thuis (en de bezoekers in de zaal) te krijgen. Dit project heeft samenloop met afdelingoverstijgende excellentieprojecten.
- › In februari 2022 zijn er live en online inspiratiesessies gehouden over de ontwikkelingen in ons vakgebied, waaronder de 'GLR TechJam' waar ook onze alumni voor uitgenodigd zijn. Het is een succesvolle pilot van activiteiten die we vaker willen organiseren.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Studenten organiseerden samen met docenten het Adobe After the Max live, waar studenten, docenten, alumni en andere geïnteresseerden zich konden aanmelden om mee te kijken met de livestream. Bij het onderzoek naar AVG is een externe deskundige betrokken.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.



In 2021 hebben we actief oud-studenten benaderd om lid te worden van het GLR Alumni-netwerk

6. EXCELLENTIEONDERWIJS: OPLEIDINGSOVERSTIJGENDE SAMENWERKING

Het excellentieonderwijs op het GLR kent veel variaties. Het gaat bijvoorbeeld om internationale projecten, Summerschool, de Masterclass, Bridging Course, de deelname aan wedstrijden en certificeringen. Extra veel waarden hechten we aan afdelingoverstijgende excellentieprojecten, waarbij studenten van verschillende onderwijsafdelingen met elkaar samenwerken binnen een beroepsgerichte opdracht of project. Zo vond in 2021 het Snooze-project plaats en vonden voorbereidingen voor de Winter Games plaats.

Beoogde effecten

2020: 10% van onze studenten heeft in opleidingsoverstijgende samenwerkingsprojecten meegedraaid.

2022: 30% van onze studenten heeft in opleidingsoverstijgende projecten meegedraaid.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Doorgang van het reguliere excellentieonderwijs, deels via afstandsonderwijs.
- › Een nieuw inschrijfsysteem voor projecten is beschikbaar.
- › Er is een medewerker Project & Events aangesteld die 0,8 fte van zijn taak zal besteden aan de coördinatie van afdelingoverstijgende projecten.
- › Er heeft een onderzoek en een ontwikkeling van een Esports Space plaatsgevonden en er is een projectleider Esports aangesteld (0,6 fte), naast de focusdocent esports.
- › Er is een start gemaakt met de ontwikkeling van een Event Space; een ruimte die bij afdelingoverstijgende projecten kan worden ingezet.
- › Er zijn diverse grote afdelingoverstijgende projecten georganiseerd, waaronder 'GLR viert vrijheid' en Summerschool.
- › 8% van onze studenten (300) heeft meegedraaid in een afdelingsoverstijgend project.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › Om de samenwerking tussen afdelingen te versterken, heeft er in 2021 een wijziging in de (onderwijs)organisatiestructuur van het mbo plaatsgevonden. Hierbij is de functie van sectordirecteur toegevoegd. Een van de taken van deze nieuwe sectordirecteuren is om de samenwerking tussen afdelingen en met de beroepspraktijk te versterken. De afdelingoverstijgende projecten zijn daarbij een belangrijk aandachtspunt. De sectordirecteuren worden in deze taak ondersteund door de medewerker Project & Events.
- › De Esports Space is in september 2021 feestelijk geopend.
- › Grote projecten zoals de Winter Games zijn door de onverwachte lockdown vlak voor kerst, op het

allerlaatste moment niet doorgegaan. Deze waren wel geheel voorbereid en studenten hebben ondanks de annulering, veel geleerd.

- › De doorontwikkeling van de Event Space is stil komen te liggen. Ondanks een aantal vergevorderde gesprekken en ontwerpvoorstellen, is er geen geschikt bureau gevonden om deze ruimte op de gewenste manier invulling te geven.
- › Een aantal losse excellentieprogramma's zijn aangeboden, zoals bedieningsvakman mechanische trekkeninstallatie, Cambridge Engels (tevens doorstroomprogramma's) en diverse Adobe-softwaretrainingen. 140 studenten maakten gebruik van dit aanbod.
- › Excellentieprogramma's zoals Masterclass, Plusklas, Bridging Course en makerspace (beperkt) zijn volgens planning aangeboden aan studenten en uitgevoerd. Een enkele activiteit, zoals de Summerschool, kon door covid niet doorgaan. Een aantal programma's wordt hieronder toegelicht:

Snooze

Toen de scholen op 1 maart 2021 weer deels open gingen, twijfelden we geen moment. Het was tijd voor iets leuks voor de studenten: Snooze! Onder andere Arie Boomsma, Jandino Asporaat en Froukje zorgden samen met studenten en docenten van verschillende opleidingen voor een spetterende show. Met de eerste aanzet vanuit de opleiding Podium- en Evenemententechniek verenigden alle afdelingen (Mediamanagement, Redactiemedewerker, Audiovisuele Media, Mediatechnologie, Mediavormgeven, Creatieve Productie) zich om een show neer te zetten over gezondheid, voeding en het bereiken van je doelen, die de studenten vanuit hun bed konden bekijken. Meer dan tachtig studenten waren bij de uitvoering van dit project betrokken.

Winter Games

Op 23 december 2021 zouden de eerste GLR Winter Games plaatsvinden: een schoolbreed evenement waaraan de opleidingen Mediamanagement, Mediavormgeven, Redactiemedewerker, AV Media, Software Development, Podium- en Evenemententechniek, Fotografie en de medewerkers van Esports hebben samengewerkt. Een event in winterse sfeer, waarbij er buiten geschaatst en geskied kon worden en binnen diverse activiteiten zouden plaatsvinden in de Esports Space en kantine. Ook was een deel van het gebouw gereserveerd voor lasergamen. Dit project had als doel om een pilot te draaien die grondig is voorbereid en waarin tijdig kenbaar is gemaakt wat het plan is, zodat opleidingen tijdig kunnen aanhaken en voorbereiden. Uiteindelijk zouden alle opleidingen in een vorm meewerken, maar door de plotselinge lockdown kon het event helaas niet doorgaan.

Cosplayers tijdens de opening van de Esports Space



Masterclass

De Masterclass is een excellentieprogramma voor 26 tweedejaars studenten Mediavormgeven. Zij zijn in 2021 gekozen uit een groep van veertig eerstejaars studenten die door hun docenten waren voorgedragen. Het innovatieve lesprogramma biedt meer uitdaging door de realistische opdrachten van externe opdrachtgevers en wedstrijden waaraan de studenten deelnemen. In 2021 waren deze afkomstig van maar liefst drie verschillende bedrijven uit Blue City (broedplaats circulaire economie). Ook ontwikkelden de studenten, samen met de welzijnsorganisatie Stichting SOL, een verrassingspakket voor eenzame ouderen in Rotterdam-Noord. Zelf brachten de studenten ook 250 pakketten rond. Studentenwedstrijden waaraan de Masterclass in 2021 deelnam zijn: Museum van de toekomst (Cobra Museum), Reflecties (opening Depot van Museum Boijmans) en Ode aan de Lino (Zaans Museum). Onze studenten zijn succesvol. Ter illustratie: er zijn zes studenten uit de Masterclass bij [de twaalf genomineerden](#).

In 2021 ging het succesvolle uitwisselings- en samenwerkingsprogramma met de Schule für Gestaltung Bern und Biel (Zwitserland) wegens de pandemie helaas niet door.

Esports

In september 2021 was de officiële opening van de Esports Space. De Esports Space is geopend door Johan van Herpen van gemeente Rotterdam, professioneel gamer Fabian "febiven" Diepstraten en onze bestuursvoorzitter Rob Hoogstraaten. Tijdens de opening waren cosplayers en professionele gamers aanwezig. Ook werden er toernooien gehouden voor alle bezoekers. Er hebben al verschillende externe partijen gebruikgemaakt van de Esports Space en er zijn nog vele anderen die er gebruik van willen maken. In 2021 hebben we de ruimte beschikbaar gesteld aan onder andere: Gemeente Rotterdam, House of Esports, AFK Esports en mCon esports. In oktober 2021 zijn we gestart met de Esports Tour langs Rotterdamse sportverenigingen i.s.m. gemeente Rotterdam, mCon esports. Na twee succesvolle edities hebben we de tour on hold moeten zetten vanwege covid. Vanaf maart 2022 gaat de tour weer verder. De medewerkers van Esports zetten zich in 2022 ook weer in voor afdelingsoverstijgende projecten.

Cambridge Certificate

Alle huidige eerstejaars BOL-studenten hebben het excellentieaanbod gekregen voor de Examentraining Cambridge Certificate C1 of C2. Samen met medewerkers van de school, kunnen studenten een cursus volgen om hun Engelse taalbeheersing te verbeteren. In 2021 hebben 118 studenten hieraan deelgenomen. Wanneer de cursus succesvol wordt afgerond, ontvangt de deelnemer een internationaal erkend certificaat.

Summerschool

De Summerschool is een excellentieproject van twee weken waarbij studenten van twee partnerscholen in Zwitserland, samen met de GLR-studenten werken aan videoprojecten, afgewisseld met culturele uitstapjes. De meerwaarde voor de GLR-docenten is dat dit project tot uitvoering komt samen met twee docenten uit Zwitserland. Alle voorbereidingen waren getroffen en de jeugdherberg was gereserveerd, maar ook dit project kon vanwege de pandemie geen doorgang krijgen.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Studenten volgen op vrijwillige basis de cursussen die het GLR aanbiedt. Hieraan zijn geen extra kosten verbonden. Bij de afdelingsoverstijgende projecten zijn studenten en docenten van verschillende opleidingen betrokken en onderwijsondersteunend personeel. Waar nodig, is extern technische kennis en faciliteiten ingehuurd.

Inzet van middelen in 2021

Een betere samenwerking tussen onderwijsafdelingen is

een van de doelstellingen van de wijziging van de organisatiestructuur van het GLR. Daar zijn veel kosten mee gemoeid, waaronder voor de werving en selectie, bijscholing, administratieve wijzigingen en coaching. Extra inzet betreft de technische oplevering van de Esports Space en personele inzet bij de excellentieprogramma's.

7. GLRXTRA

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 is onder de titel GLRXTRA een opleidingsoverstijgende eenjarige specialisatieopleiding 'Ondernemen op basis van vakmanschap' als een pilot gestart. We noemen deze opleiding GLRXTRA. Studenten worden zo in staat gesteld om zich goed voor te bereiden op het creatieve en specialistisch ondernemerschap.

Beoogde effecten

2020: 50 deelnemende studenten.

2022: 75 deelnemende studenten.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Een onderzoek naar de behoefte aan GLRXTRA onder studenten.
- › Promotie van de opleiding GLRXTRA.
- › Ontwikkeling en de start van de opleiding GLRXTRA.
- › Evaluatie en bijstelling van de opleiding GLRXTRA.
- › Een eigen ruimte voor de studenten, op enige afstand tot hun oorspronkelijke schoollocatie.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

De ambitie om in 2022 de beoogde 75 studenten voor deze opleiding in te schrijven, hebben we losgelaten. De belangstelling onder studenten blijkt hiervoor te gering en we weten niet welke invloed covid op het studiekeuzeprocess van studenten en hun ondernemingszin in het komende jaar zal hebben. Wat betreft het cursusjaar 2021: er is een duidelijke groei in het aantal inschrijvingen en het studiesucces waar te nemen. Daar zijn we heel tevreden over.

GLR XTRA aantal inschrijvingen en gediplomeerden per cohort:

GLRXTRA			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
1-10-2022	26	18	33
Gediplomeerd	20 (77%)	16 (89%)	

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Studenten, zelfstandig ondernemers die al coach fungeren, docenten.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

8. KEUZEDLEN

Op het GLR worden keuzedelen voornamelijk in configuraties aangeboden en deze zijn vooral ter verdieping van het onderwijs ingevuld. We willen graag meer keuze en meer flexibiliteit binnen de configuratie in de te volgen keuzedelen aanbrenen. Zo sluiten keuzedelen nog beter aan op de interesse van studenten en kunnen keuzedelen ter verbreding van de opleiding worden ingezet.

Beoogde effecten

2020: Binnen de configuraties is er binnen de opleiding ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel.

2022: Binnen de configuraties is er binnen de school ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Een verkennend onderzoek naar de mogelijkheden tot meer flexibiliteit is uitgevoerd.
- › Het gemiddelde keuzeaanbod per opleiding steeg van 5 naar 5,5 keuzedelen.

Toelichting op de behaalde resultaten 2021.

- › Het gemiddelde keuzeaanbod per opleiding steeg van 5,5 naar 5,8 keuzedelen.
- › Om de samenwerking tussen afdelingen te versterken, heeft er in 2021 een wijziging in de (onderwijs)organisatiestructuur van het mbo plaatsgevonden. Hierbij is de functie van sectordirecteur toegevoegd. Een van de taken van deze nieuwe sectordirecteuren is om de samenwerking tussen afdelingen en met de beroepspraktijk te versterken. We verwachten dat processen als de flexibilisering van keuzedelen hiermee meer kans maakt.
- › Bij een aantal opleidingen wordt geëxperimenteerd met meer keuzemogelijkheden tussen de verschillende keuzedelen. Zo volgt iedere student van de opleiding Mediamaker het keuzedeel Engels en kan daarnaast vrij kiezen uit een geselecteerd aanbod keuzedelen. Niet alle keuzedelen zijn dus op voorhand in een configuratie gekoppeld, wat bijvoorbeeld bij de opleiding Mediavormgeven nog wel het geval is.

AANBOD AAN KEUZEDLEN OP HET GLR				
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021
Aantal opleidingen	18	21	33* (21)	35* (21)
Aantal keuzedelen	69	71	75	84
Gemiddeld keuzedelen per opleiding	5,3	5,0	5,5	5,8
Keuzeaanbod	3-20	1-20	1-20	1-20
Aantal keuzes gerapporteerd	0	91	865	4.392
Aantal keuzes geregistreerd			2.604	2.564
Aantal resultaten behaald	0	1.474	2.457	2.408

* Met een opleiding wordt hier een combinatie van een crebo-kwalificatie en een leerweg bedoeld

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Bij de ontwikkeling van keuzedelen zijn docenten, het bedrijfsleven en het SBB betrokken. Bij de uitvoering zijn medewerkers van het GLR en studenten en soms ook bedrijven betrokken.

Inzet van middelen in 2021

Een beter samenwerking tussen onderwijsafdelingen is een van de doelstellingen van de wijziging van de organisatiestructuur van het GLR. Daar zijn veel kosten mee gemoeid, waaronder voor de werving en selectie, bijscholing, administratieve wijzigingen en coaching.

THEMA 2: GELIJKE KANSEN

9. KEN JE KLAS

Het project 'Ken je klas' richt zich op de informatievoorwaarden om maatwerk aan studenten te kunnen leveren. Het idee achter dit project is dat als je meer van een (nieuwe, eerstejaars) student weet, je sneller en beter maatwerk kunt leveren. Meer maatwerk vergroot het studiesucces van studenten.

Beoogde effecten

2020: Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor vmbo-instromers met een MVI-profiel.

2022: Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor havo-instromers.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Panelgesprekken met studenten, mentoren en mentorcoördinatoren.
- › Voorwaardenscheppend onderzoek naar de aanwezige kennis en informatiebehoefte bij mentoren en docenten over de (leer)bijzonderheden van studenten. Het onderzoek heeft vijftien aanbevelingen aan het management opgeleverd. Een groot aantal daarvan is overgenomen.
- › Schoolbrede schoolbelevingstest en de opvolging daarvan met mentoren en mentorstudenten.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

Het project 'Ken je klas' bestaat uit bureauonderzoek, diverse enquêtes en panelgesprekken. In het vroege voorjaar van 2021 zijn nogmaals de studenten uit de pilotgroep bevraagd naar hun beleving van het zich gezien en gekend voelen. Studenten geven aan dat de mentor veel belangstelling toont voor hun persoonlijk welbevinden. De betrokkenheid door vakdocenten is minder, maar zij vinden dit ook logisch. Het afstandsonderwijs zorgt wel voor een toegenomen anonimiseren en dat vinden de studenten jammer.

Het project 'Ken je klas' is in maart 2021 opgeleverd aan het MT en het CvB.

Uit onderzoek bij de pilotgroep blijkt dat het aantal gesprekken dat mentoren hebben vastgelegd in het studentinformatiesysteem ten opzichte van de vergelijkbare periode vorig jaar (september t/m januari), is gestegen. Van elke student is nu informatie in het systeem terug te vinden. Bij de vorige analyse was van 17 studenten (13% van de pilotgroep) geen informatie in het systeem terug te vinden.

Vanuit het project 'Ken je klas' is de behoefte ontstaan om studenten eerder en sneller in beeld te krijgen om ze zo goed mogelijk te kunnen begeleiden gedurende de voortgang van hun studie. Daarom zijn we in het kalenderjaar 2020 gestart met de afname van de Vragenlijst Schoolbeleving bij alle eerstejaars studenten van alle opleidingen. De Vragenlijst Schoolbeleving (VSB) van Aob Compaz geeft inzicht in probleemgebieden die bij stagnatie in de studievoortgang een belangrijke rol kunnen spelen.

De ervaringen van de afname in 2020 leidden tot nieuwe inzichten met betrekking tot afnamedatum en organisatie voor het kalenderjaar 2021. In een evaluatie met Aob Compaz zijn deze besproken en de Vragenlijst Schoolbeleving is opnieuw uitgezet in 2021, waarbij de resultaten wederom met mentor en vertegenwoordigers van Aob Compaz is besproken. Wat voor kalenderjaar 2021 opvalt, is dat niet iedere student heeft deelgenomen aan de vragenlijst; hier in coronatijd minder op is gestuurd vanuit het mentoraat; en het belang van afname niet door iedere mentor is gewaardeerd zoals wij dat verwachten.

In 2020 heeft 76% van de eerstejaars studenten de vragenlijst ingevuld. In 2021 was dit nog maar 67%. Dientengevolge hebben er in 2021 ook mindergroepsevaluaties plaatsgevonden.

In het kader van 'Ken je klas' zien we ook dat de behoefte aan voorkennis om een soepele doorstroom naar het mbo te realiseren, niet door alle docenten zo wordt ervaren. Er is ook behoefte aan een nieuwe start, ook vanuit studenten en hun ouders/verzorgers. In een evaluatie met de sectordirecteuren en teamleiders wordt besproken of de inzet van deze vragenlijst ook in 2022 zal worden gerealiseerd of dat er behoefte is aan een ander instrument dan wel een ander proces.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

De projectgroep bestaat uit een pedagogisch medewerker, een bouwcoördinator vmbo, een beleidsmedewerker en een medewerker van Bureau Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit. Bij dit project is een pilotgroep betrokken die bestaat uit de eerstejaars studenten, mentoren, docenten en de afdelingsdirecteur van de onderwijsafdeling Mediamanagement. Daarnaast zijn er ook mentorcoördinatoren van andere afdelingen en de directeur onderwijsorganisatie geraadpleegd. In 2021 zijn ook de nieuwe teamleiders betrokken bij de communicatie over en de voortgang van dit project.

Inzet van middelen in 2021

De schoolbelevingstest was in de indicatieve begroting van 2019 niet voorzien, maar is wel in 2020 en 2021 afgenomen. Hierdoor vindt er voor deze activiteit een overschrijding van het budget op de begroting plaats. De kosten hiervan in 2021 zijn gedekt door de NPO-gelden.

10. LOB

We willen op het GLR alle studenten meer aan het roer zetten van hun studie en van hun persoonlijke ontwikkeling. Het gaat om het meer bewust worden van jezelf, je eigen handelen en het maken van (loopbaan)keuzes. Via het LOB-onderwijs was hier al aandacht voor, maar er was ruimte voor verbetering.

Beoogde effecten

2020: Deelname van 1 onderwijsafdeling aan het LOB-traject.

2022: Deelname 3 onderwijsafdelingen aan het LOB-traject.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Deelname aan het LOB-traject door de onderwijsafdeling Mediavormgeven.
- › Manifest en video 'Gelijke kansen'.
- › Start projectgroep LOB.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › De projectgroep heeft, met hulp van het landelijke LOB-expertisecentrum, in januari 2021 op alle onderwijsafdelingen een nulmeting uitgevoerd. De onderzoeksvraag was: waar staan we nu met betrekking tot de implementatie van LOB? Er bleken behoorlijk wat aandachtsgebieden matig tot slecht ontwikkeld te zijn, zoals de aandacht voor rollen en taken, visie en ambitie en het LOB-programma. Ook bleek de benaming LOB weinig inspirerend: het heeft het imago van zweverig en weinig praktisch. Daarom hebben we dit omgevormd tot Profiel. We spreken nu voortaan over profielgesprekken, profielcoach, profielplan, profielactiviteiten. Voor de student is de term ook meer herkenbaar als zijnde een profiel voor Instagram, LinkedIn et cetera.
- › Omdat het verschil tussen de rollen van mentor en profielcoach niet voor iedereen duidelijk was, is er een animatie gemaakt waarin het verschil voor zowel studenten als medewerkers is uitgelegd.
- › De projectgroep heeft een visiedocument op LOB geschreven en gepresenteerd aan het MT.
- › Er is december 2021 een artikel in het personeelsblad verschenen over de voortgang van het project LOB.
- › In september 2022 implementeren we het LOB in het onderwijs. De voorbereidingen op het gebied van voorlichting, de werving van profielcoaches en de scholing daarvan, is in 2021 gestart.

- › Omdat LOB een onderdeel uitmaakt van het burgerschapsonderwijs, wordt ook het burgerschapsonderwijs als geheel onder de loep genomen. De voorbereidingen hiervoor zijn in 2021 gestart en worden in 2022 vervolgd.
- › Vanaf januari 2022 kunnen studenten een LOB-game spelen. Via een aantal korte (serious gaming) spellen krijgen studenten een portfolio. Dit portfolio geeft vervolgens inzicht in de kwaliteiten, mogelijkheden en drijfveren van de studenten. Voor de studenten is dit niet alleen leuk, maar ook heel handig.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Het visiedocument op LOB is in samenwerking met een projectgroep van docenten ontwikkeld. In het voorafgaand onderzoek werden studenten, docenten en mentoren van alle opleidingen bevroegd.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

10.1 STAGEDISCRIMINATIE

In 2020 is er een landelijke campagne geweest rond het tegengaan van stagediscriminatie. Uit onderzoek komt telkens weer objectief vast te staan dat jongeren met een migratieachtergrond meer moeite moeten doen om een passende stageplek te vinden. Het is een belangrijk onderwerp binnen het thema 'Gelijke kansen', en ook een heel lastig onderwerp om te tackelen. Dat blijkt ook uit de politieke discussies, de acties en de koerswijzigingen in de benadering die vanuit Den Haag met het nieuwe kabinet worden geïnitieerd.

Beoogde effecten

2020: Meldpunt stagediscriminatie is binnen de school operationeel.

2022: Stagediscriminatie is tot een minimum teruggedrongen.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Campagne rondom melden van incidenten.
- › Herinrichting Topdesk waar nu ook meldingen van stagediscriminatie kunnen worden gemaakt.
- › Studiedag voor en trainingen van stagecoördinatoren rondom stagediscriminatie.
- › Informatiebrief voor toekomstige stagiairs over ongepaste vragen tijdens een sollicitatiegesprek.
- › In 2020 is één melding in Topdesk gemaakt van een studente die discriminerend beledigd is op haar stageplaats.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021 (merkbaar en/of meetbaar)

- › In 2021 zijn twee meldingen van stagediscriminatie in Topdesk gemaakt.

- › Het onderwerp is opgenomen in de stagevoorbereiding tijdens de LOB-lessen. Zo is in het voorlichtingsboekje het manifest gelijke kansen opgenomen. Relevante informatie wordt komend jaar ook in de stagemappen verwerkt.
- › In 2021 is het onderwijsmoduul Vitaal Burgerschap ontwikkeld en deze wordt vanaf september 2021 aan alle studenten aangeboden. Studenten kunnen via deze module keuzes maken uit verschillende mentale weerbaarheidstrainingen. Deze worden ook deels vanuit de NPO-gelden bekostigd.
- › De projectgroep Stagediscriminatie is na een periode van stilte door diverse omstandigheden, eind 2021 weer van start gegaan.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Stagebegeleiders, Sportbureau (Burgvit), studenten.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

10.2 SUCCESVOL DOORLOPEN STAGE

'Ik voel me hier thuis' is het grootste compliment dat wij als school kunnen krijgen. We zijn heel blij dat we regelmatig deze boodschap van studenten mogen ontvangen. De tevredenheid van studenten blijkt ook uit de JOB-monitor 2020. 78% van onze studenten is positief over de sfeer in de school (ten opzichte 63% landelijk resultaat). 88% van onze studenten geeft aan zich veilig te voelen (ten opzichte van 79% landelijk).

Natuurlijk streven we altijd naar hogere cijfers als het gaat om sfeer, omgeving en veiligheid. We zijn daarom gestart met een aantal projecten op het gebied van sociale veiligheid, gelijke kansen en kwetsbare jongeren. De projecten hebben onderlinge raakvlakken en zijn met elkaar verweven. Zo is het project stagediscriminatie een onderdeel van het thema 'Gelijke kansen'. Weerbaarheidstrainingen sluiten aan op het thema 'Jongeren in kwetsbare positie' en kunnen bijdragen aan een grotere zelfverzekerdheid van studenten. Hierdoor kunnen zij zich beter tegen ongelijke kansen en (stage)discriminatie verzetten.

Covid heeft een enorme weerslag gehad op het onderwijs. Tijdens de lockdown werkten studenten vanuit huis en de toegang tot digitale middelen bleek essentieel om goed te kunnen blijven leren. Voor de studenten bij wie dit niet het geval was, of waarbij de thuisomgeving niet veilig of rustig genoeg was, bleef onze fysieke locatie als uitvalsbasis een optie. Daarnaast hebben we in 2020 en 2021 een groot aantal iMacs en Adobe-softwarelicenties aan studenten beschikbaar gesteld, zodat het volgen van afstandsonderwijs ook voor hen mogelijk is. Zo zorgden we ervoor dat alle studenten onderwijs konden blijven volgen en goed voorbereid aan hun stage konden beginnen.

Beoogde effecten

2020: Het aanbod van lessen en workshops is bij studenten bekend.

2020: Alle studenten hebben, tijdens de lockdown, in de privésfeer voldoende faciliteiten om het afstandsonderwijs te kunnen volgen.

2022: Studenten voelen zich veilig op stage.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Diverse trainingen en cursussen voor studenten en medewerkers.
- › Zorg en ondersteuningsapp Check IT.
- › Opschaling van Bureau Ondersteuning & Advies met extra schoolmaatschappelijk werker en een student-psycholoog.
- › Facilitering van peergroups.
- › Verkoop van 648 iMacs.
- › Beschikbaar stellen van 2.289 Adobe-jaarlicenties.
- › Organisatie, communicatie en evaluatie van het logistieke proces rondom de verkoop van de iMacs.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › Vanuit de herontwikkeling van het burgerschapsonderwijs, is het vak Burgvit geïntroduceerd. In dit nieuwe vak wordt het al bestaande vak ergonomie verrijkt met de bewustwording rondom een gezonde levensstijl. Het gaat bij Burgvit, naast bewegen en sport, ook om aspecten als voeding, roken, alcohol, drugs en seksualiteit. Alle studenten van het GLR krijgen dit vak vanaf 2021 aangeboden. De vitaal burgerschapstrainingen die in het voorjaar van 2022 aangeboden worden zijn o.a.: Tekenen je mentale gezondheid; stress de baas; gedachten beheersing; meditatie en ontspanning; fysieke weerbaarheid; somberheid kom is actie; in gesprek met een ervaringsdeskundige over alcohol en drugs; beter slapen; faalangst te baas en Veerkracht voor jongeren met een LHBTIQ+ achtergrond.
- › Verdere opschaling van Bureau Ondersteuning & Advies.
- › In 2020 is een schoolmaatschappelijk werker gestart met het opzetten van een Gender en Sexuality Alliance-netwerk. Paarse vrijdag werd op 10 december 2021 in de school goed zichtbaar gevierd.
- › Afronding van het proces uit 2020 waarbij Adobe-licenties beschikbaar aan studenten zijn gesteld.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Docenten, mentoren, stagecoördinatoren, schoolmaatschappelijk werk, de studentenpsycholoog en de medewerkers ICT werken samen om studenten en ook medewerkers de juiste ondersteuning te bieden.

Inzet van middelen in 2021

We bieden op het GLR een veelvoud aan trainingen en cursussen aan die vallen onder verschillende doelstellingen. We hebben in 2021 een deel van deze kosten opgevangen

met de beschikbaar gekomen NPO-gelden. Het gaat hier vooral om de inzet van medewerkers (fte).

Verzilvering adobelicenties die in 2020 nog niet waren ingewisseld.

Een beter samenwerking tussen onderwijsafdelingen is een van de doelstellingen van de wijziging van de organisatiestructuur van het GLR. Daar zijn veel kosten mee gemoeid, waaronder voor de werving en selectie, bijscholing, administratieve wijzigingen en coaching.

10.3 DOORSTROOM VAN NIVEAU 2 NAAR NIVEAU 4

Op het GLR hebben we een beperkt aanbod BOL-opleidingen op niveau 2. Het betreft Medewerker Sign en Mediamaker. De arbeidsmarkt voor niveau 2 is krap te noemen en we stimuleren de studenten door te stromen en op niveau 3 en niveau 4 af te studeren. We willen daarbij het studiesucces van de doorstromers vergroten.

Beoogde effecten

2020: Afhankelijk van het aantal doorstromers.

2022: Afhankelijk van het aantal doorstromers.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Onderzoek naar de resultaten van de doorstromers niveau 2 naar niveau 4.
- › Aanpassing van de beeldvorming over het studiesucces van deze doorstromers.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

Er is een projectgroep opgericht om te onderzoeken hoe we de (interne) doorstroom kunnen bevorderen. Een buddy-systeem was daarbij het eerste idee. Bij nader onderzoek bleek de draagkracht voor dit idee te klein om door te zetten. Er is cijfermatig onderzoek gedaan naar de doorstroom van niveau 2 naar 4. De studenten blijken in de school voor meer verschillende opleidingen te kiezen dan oorspronkelijk gedacht; naast Mediavormgeven zijn ook de opleidingen op het gebied van AV Media en Mediamanagement in trek bij onze doorstromers. Eind 2021 is besloten om het onderzoek naar het studiesucces verder door te zetten. In 2022 worden hiervan de resultaten verwacht.

Studievoortgang van de studenten die van intern van niveau 2 naar niveau 4 doorstromen:

cohort	totaal aantal studenten	diploma niveau 4 behaald	vertraagd	uitval leerjaar 1	uitval leerjaar 2
2018-2019	21	12	2	6	2
2019-2020	38	n.v.t.	n.v.t.	3	1
2020-2021	20	n.v.t.	1	3	n.v.t.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Bureau Informatie & Evaluatie onderzoekt samen met de afdeling ICT naar de beschikbare kwantitatieve gegevens.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

11.1 /11.2 AANSLUITING OP HET HBO

Een deel van onze studenten studeert verder op het hbo. We hebben hiervoor geen specifieke doelstellingen of streefcijfers geformuleerd. We proberen alle studenten zo goed mogelijk te begeleiden in de keuzes na het afronden van hun opleiding op het GLR. Doorstromen naar het hbo is er daar een van. We zijn daarin succesvol. Uit de Benchmark MBO blijkt dat, tegen de tendens in, er de afgelopen twee jaar een meer dan gemiddeld aantal studenten van het GLR naar het hbo doorstroomt.

We willen het aantal docenten dat direct contact heeft met een aansluitende hbo-opleiding vergroten om zo de aansluiting te verbeteren. We hebben daarnaast diverse doorstroomtrajecten ontwikkeld die tevens onderdeel uitmaken van ons excellentieprogramma.

Doorstroom van niveau 4 naar het hbo op het GLR:

	2018	2019	2020
GLR doorstroom naar het hbo	34,5%	36,8%	37,7%
Landelijke doorstroom naar het hbo	37,0%	35,5%	34,0%

Beoogde effecten

2020: 1 AD traject is geïnitieerd.

2020: Programmatische aanpassingen gericht op een succesvolle doorstroming zijn binnen het GLR zijn gerealiseerd.

2022: 2 AD trajecten zijn geïnitieerd.

2022: Programmatische aanpassingen gericht op een succesvolle doorstroom zijn binnen het hbo gerealiseerd.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- De organisatie van een interne hbo-scholenmarkt.
- Initiatiefnemer van het hbo-doorstroomplatform in Rotterdam waar periodiek gesprekken over de doorstroom plaatsvinden.
- Deeltijd detachering van een docent bij de associated degree 'Internet of Things' van de Hogeschool Rotterdam.
- Ontwikkeling en uitvoering Bridging Course (tevens excellentieonderwijs en internationalisering).
- Plusklas en Masterclass (tevens excellentieonderwijs).

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

De getallen zijn bij het schrijven van dit jaarverslag 2021 nog niet bekend.

In gesprek met het hbo

Ondanks dat de pandemie voortduurt, zijn er contacten met het hbo. Onze focusdocent doorstroom heeft periodiek overleg met de doorstroom-medewerkers van het hbo en verbindt medewerkers met elkaar. Met de Hogeschool Rotterdam hebben we een jaarlijks overleg en bespreken we de instroom- en doorstroomgegevens, wat soms leidt tot bepaalde acties. Uit de resultaten van het schooljaar 2020-2021 blijkt dat onze studenten steeds beter scoren. Momenteel worden er o.a. gesprekken gevoerd met docenten van de op de hbo-opleidingen Communication & Multimedia Design en Creative Media & Game Technologies. Ook zijn er gesprekken tussen de collega's van Hogeschool Rotterdam Elektrotechniek en de teamleiders van het GLR. Daarbij is de kloof op het gebied van wiskunde besproken. De hogeschool geeft aan hiervoor inmiddels een bijspijkerprogramma te hebben ontwikkeld. Ook met andere hbo-instellingen zijn er contacten, waaronder met het kunstvakonderwijs.

Doorstroommagazine

Normaal gesproken organiseren we in januari een hbo-markt om alle geïnteresseerde studenten te informeren over aansluitende opleidingen. Hbo-instellingen presenteren zichzelf op onze locatie. In 2021 kon dat helaas niet doorgaan. Daarvoor in de plaats hebben we een online magazine gemaakt, met daarin informatie over de diverse hbo-scholen en hun aansluitende opleidingen. Dit magazine is verstuurd naar de laatstejaars studenten. Het is helaas niet zo persoonlijk als een informatiemarkt, maar door de mogelijkheid om online door te klikken, zat de student wel gelijk op de goede weg.

Plusklas

De behoefte om door te stromen, verschilt per opleiding. Veel van onze studenten studeren door aan een kunstacademie. Er is via het excellentietraject van de Plusklas, een apart tweearig doorstroomtraject ontwikkeld dat studenten voorbereidt op de toelating tot het hbo-kunstvakonderwijs. Met verschillende academies wordt een goed contact onderhouden, waaronder St Joost, de WdKA, de AKI en de HKU. Die laatste wil een veel actievere rol gaan spelen om hun associate degree onder de aandacht te brengen. Inmiddels komt Artez Arnhem ook steeds meer in beeld bij onze studenten. We zijn in september 2020 met tachtig tweedejaars studenten in (Plusklas 1) gestart. Daarvan zijn er in september 2021 rond de vijftig geselecteerd voor het vervolg in het derde leerjaar (Plusklas 2). De Plusklas verloopt volgens een beproefd traject van oriëntatie op de juiste academie en studierichting. Daarna komen de inleidende opdrachten en oefeningen naar zelfstandig geformuleerde thema's om het portfolio te vullen. Er worden feedbacktrainingen gehouden en trainingen in het voeren van een toelatingsgesprek. We zijn op bezoek geweest bij de WdKA en St Joost School of Art & Design, uiteraard buiten de open dagen om. Oud-Plusklasstudenten komen presentaties geven over hun

bevindingen als studenten op de diverse academies en doen met geïnteresseerden een portfoliobespreking. Verder hebben we de beschikking over een poule van docenten die de toelatingen doen op diverse academies en bij ons de generale repetitie komen doen. Dit jaar was dat via Teams. Het excellentie-doorstroomtraject is succesvol: het aantal plusklasstudenten dat na een toelating daadwerkelijk wordt toegelaten tot het kunstvakonderwijs ligt gemiddeld rond de 85%.

Bridging Course: doorstroom naar vervolgonderwijs in Engeland

Het GLR heeft al jaren een programma voor doorstroming naar universiteiten in Engeland. Het programma, de Bridging Course, maakt het voor de GLR-studenten mogelijk om in te stromen in het laatste studiejaar van de bachelorsopleidingen bij twee universiteiten in Engeland. Op zo'n manier kunnen deze studenten in één jaar een bachelor-diploma halen. De Bridging Course bestaat uit vijftien les-avonden, waarbij de studenten worden voorbereid op een academische opleiding in Engeland. Niet alleen taal heeft daarbij de aandacht, maar ook de manier waarop studenten kritisch naar hun eigen werk en dat van anderen kijken. In 2021 heeft een deel van deze lessen online plaatsgevonden. Dit had alles te maken met de pandemie. Op zich is dit goed gegaan, maar het gemis aan samenzijn en elkaar inspireren, was voelbaar.

In 2021 hebben 45 studenten zich na een online informatie-bijeenkomst, aangemeld voor het Bridging-programma, 26

studenten hebben meegedaan aan de intake waaruit vervolgens veertien studenten zijn geselecteerd om deel te nemen. Twee studenten zijn aangenomen op de University of Newcastle en vier op de University of Northampton. Acht studenten zijn tijdens het Bridging-programma afgehaakt en dit had veelal te maken met de coronabeperkingen en de te verwachte beperking in het nieuwe schooljaar tijdens hun studie in Engeland.

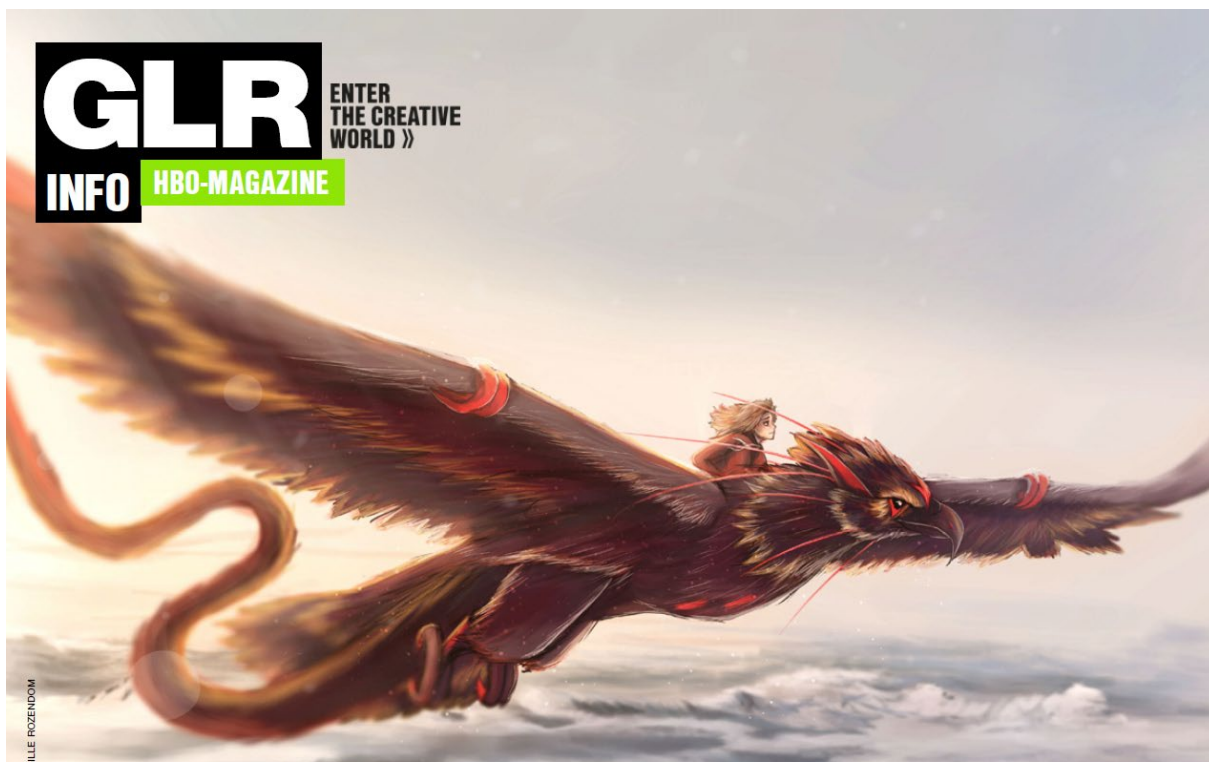
De Brexit heeft ook gevolgen gehad voor dit project. De kosten om in Engeland te gaan studeren zijn omhoog gegaan en een aantal formele hobbels moet worden genomen alvorens in Engeland te kunnen gaan studeren. De twee genoemde universiteiten zijn het GLR financieel tegemoet gekomen door de directe kosten gelijk te houden met de jaren ervoor.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Hbo-instellingen worden actief benaderd om een bijdrage te leveren aan het doorstroommagazine. Docenten, teamleiders en sectordirecteuren hebben overleg met docenten van diverse aansluitende opleidingen. Studenten kunnen in het kader van het excellentieprogramma, deelnemen aan diverse (internationale) doorstroomtrajecten, zoals hierboven beschreven.

Inzet van middelen in 2021

De kosten betreffen vooral de inzet van medewerkers bij het (internationale) doorstroom- en excellentieonderwijs.



De HBO-markt kon vanwege corona niet doorgaan. In plaats daarvan ontvingen alle laatstejaars studenten een interactief magazine met informatie van de hbo-instellingen.

GRAFISCH
LYCEUM
ROTTERDAM

11.3 BBL

Er is in 2018 een onderzoek uitgevoerd naar de behoefte aan BBL-opleidingen (of een combinatie van een BOL en BBL-route). De achttien stagecoördinatoren hebben stage-bedrijven bevraagd of zij behoefte hadden aan een BBL-leerweg. Op basis van dit onderzoek is besloten een BBL-variant voor de opleidingen bij de afdeling Creatieve Productie en Podium- en Evenemententechniek (PET) aan te bieden. Hierbij is de driejarige BOL-opleiding op niveau 3 ingekort naar een tweejarige opleiding.

Beoogde effecten

2020: 2 opleidingen zijn in de BBL variant te volgen.

2022: 4 opleidingen zijn in BBL variant te volgen.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Er heeft een onderzoek plaatsgevonden waarvan de resultaten positief waren.
- › Er zijn opleidingen ingericht.
- › Er is een wervingscampagne gestart.
- › Studenten hebben zich voor 6 BBL-trajecten ingeschreven.
- › In 2019 stonden 19 studenten ingeschreven voor een BBL-opleiding.
- › In 2020 stonden 23 studenten ingeschreven voor een BBL-opleiding.
- › Het doel om in 2022 vier BBL-trajecten aan te bieden, is in 2020 reeds behaald. De opleidingen worden de komende jaren gecontinueerd.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

In 2021 is bij aanmelding geen interesse gebleken voor de opleiding Printmedia en Podium- en Evenemententechniek.

BBL eerstejaars aanmeldingen:

	crebo	1-10-19	1-10-20	1-10-21
Niveau 2 Mediamaker leerjaar 1	25591		2	3
Niveau 2 Mediamaker leerjaar 2	25591		2	1
Niveau 2 Printmedia leerjaar 1	25207	1	x	x
Niveau 2 Medewerker sign leerjaar 1	25204	7	4	2
Niveau 2 Medewerker sign leerjaar 2				4
Niveau 3 Allround DTP doorstroom	25197	2		x
Niveau 3 Allround Mediamaker doorstroom	25592		2	1
Niveau 3 Allround Signmaker doorstroom	25213	5	4	5
Niveau 4 Signspecialist doorstroom	25215		5	x
Niveau 3 PET leerjaar 1	25203		1	x
Niveau 3 PET doorstroom	25203	2		x
Aantal crebo's totaal:		6	6	6

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

De docenten, bedrijven en de Bureau Communicatie zijn betrokken bij de doorontwikkeling van de BBL.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

THEMA 3: JONGEREN IN EEN KWETSBAAR POSITIE

12. DESKUNDIGHEID MENTOREN

Mentoren zijn van essentieel belang bij de pedagogische didactische begeleiding van onze studenten. De trend is dat studenten steeds vaker problemen ondervinden bij het volgen van hun opleiding. Covid heeft daarbij een flinke duit in het zakje gedaan. Onze mentoren en docenten hebben hierbij een verantwoordelijke taak en we willen hen steunen door de juiste scholing aan te bieden. Al voor covid, zijn we gestart met speciale mentortrainingen.

Beoogde effecten

2020: 50% van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam.

2022: 100% van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › 47% van onze mentoren heeft de training gevolgd. Dit komt neer op 64 mentoren.
- › Formulering van het projectplan Online didactiek.
- › Samenstellen van de projectgroep.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021 (meetbaar en/of merkbaar)

- › 67 medewerkers hebben een training gevolgd op het gebied van pedagogiek.
- › Het project Online didactiek is in 2021 ondergebracht bij de NPO-activiteiten, maar zijn wel in het kader van de Kwaliteitsagenda in 2020 opgestart.

- › in 2021 hebben nog eens 67 medewerkers een training op gebied van pedagogiek gevolgd.
- › Door de covid bleek het lastig om groepstrainingen te organiseren. Op individuele basis volgden een groot aantal mentoren en docenten wel andersoortige trainingen, waaronder een faalangstreductietraining voor studenten en 'schoolstress de baas' voor mentoren.
- › Ook werden door medewerkers een aantal (online) Medilex-congressen gevolgd, zoals het congres 'Somber in de klas'.
- › Tenslotte hebben er in 2021 diverse trainingen rondom examineringsprocessen plaatsgevonden.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Mentoren en aanbieders van trainingen.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

13. BUDGETCOACH

De vraag van studenten om ondersteuning en advies heeft niet alleen betrekking op hun studie, maar ook op andere gebieden van hun leven. Zo zijn er studenten met schulden en andere financiële problemen en dit staat hun studiesucces in de weg. Het GLR heeft daarom in 2019 een budgetcoach aangesteld. Dit is een medewerker van de school die hiervoor een uitgebreide training volgt en deze naar verwachting in maart 2022 afrondt. De ambitie om budgettrainingen aan te bieden, buigen we om naar persoonlijke begeleiding van student met een financiële vraagstukken. We stellen daarbij qua aantallen, geen ambitieniveau. Mocht er behoefte zijn aan een groepstraining, dan zal die verzorgd worden.

Ambitie

Studenten leren omgaan met financiële problemen om zo overbelasting en uitval te voorkomen.

Voorgenomen activiteiten

Twee dagdelen per week is een budgetcoach op school aanwezig waar mentoren actief naar kunnen doorverwijzen.

Beoogde effecten

2020: 5 budgettrainingen aan studenten zijn aangeboden.

2022: 10 budgettrainingen aan studenten zijn aangeboden.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Er is een budgetcoach benoemd voor 0,2 fte.
- › De budgetcoach volgt een opleiding voor budgetcoach.
- › Tien studenten ontvangen ondersteuning van de budgetcoach.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021 (meetbaar en/of merkbaar)

De coach is twee dagdelen per week op school beschikbaar en is op de hoogte van regionale en landelijke regelingen.

Mentoren kunnen hun studenten actief doorverwijzen wanneer deze in financiële problemen zijn geraakt. Ook via het intranet van de school wordt de aanwezigheid van de budgetcoach aan studenten bekend gemaakt.

De budgetcoach geeft aan dat er twee vragen het meeste voorkomen: 'Hoe houd ik overzicht op mijn geldzaken?' en 'Hoe genereer ik meer geld?' Bij de eerste vraag helpt de budgetcoach door met de studenten overzichten te maken om zo grip op hun uitgaven te krijgen. Hij houdt hierover voor langere periode contact met de student. In 2021 hebben 22 studenten ondersteuning van de budgetcoach gekregen. Het betreft meestal vragen over huisvesting en alle financiële gevolgen daarvan.

De budgetcoach is betrokken bij de formulering van beleid en procedure rondom het MBO studentenfonds en het eigen private GLR Fonds.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Informatie over de budgetcoach is te vinden op de digitale servicedesk voor studenten. In het personeelsmagazine is aandacht besteed aan de financiële problemen van studenten en de rol van de budgetcoach.

Inzet van middelen in 2021

Fte budgetcoach en kosten scholing budgetcoach.

14. DE KLAS ALS WERKPLAATS

Een groep van onze studenten is kwetsbaar en kan vaak wel een extra steuntje in de rug gebruiken, zeker als het niveau 2-studenten betreft. Ook op niveau 3 en 4 zijn er kwetsbare studenten. Docenten en mentoren signaleren de problemen vaak wel, maar hebben niet voldoende tijd om deze studenten voldoende te helpen. Onder de titel 'Werkplaats in de klas' is er op de afdeling extra pedagogische ondersteuning aanwezig in de vorm van schoolmaatschappelijk werk en een aanwezigheidscoördinator. Zij zien hoe de studenten binnen de school functioneren. Door hun directe aanwezigheid en betrokkenheid bij de afdeling, wordt de problematiek snel signaleerd en adequaat opgepakt.

Ambitie

Het verminderen van voortijdige schoolverlaten door leefomgeving gebonden factoren in niveau 2.

Voorgenomen activiteiten

Een schoolmaatschappelijk werker maakt gedurende twee dagen in de week onderdeel uit van de lesomgeving in de opleidingen op niveau 2.

Beoogde effecten

2020: Studenten met behoefte aan ondersteuning van SMW zijn in beeld en hebben de benodigde ondersteuning gekregen.

2022: Uitval in niveau 2 vanwege niet-leefomgeving gebonden factoren is gehalveerd.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Toewijzing van een schoolmaatschappelijk werker aan de afdeling Creatieve Productie.
- › Toewijzing van een aanwezigheidscoach aan de afdeling Creatieve productie.
- › Daling van het vsv bij niveau 2 van 2,3%.
- › Schoolverzuim onder studenten is schoolbreed teruggebracht tot 12%.
- › Een tijdelijke aanstelling mentorcoördinator niveau 4 opleiding.
- › Onze ambitie om de studenten met behoefte aan de ondersteuning van schoolmaatschappelijk werk in beeld te krijgen en hen de ondersteuning te bieden, is in 2020 behaald.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

In de onderstaande tabel is een overzicht op het voortijdig Schoolverlaters niveau 2 en niveau 3. Het zijn de voorlopige gegevens die in februari 2022 beschikbaar waren.

Mbo-niveau	17/18	aandeel	18/19	aandeel	19/20	aandeel	20/21	aandeel	Landelijke norm vsv 2021
2	5	6,8%	8	8,1%	6	5,8%	8	3,9%	9,4%
3	4	5,1%	4	4,5%	2	2,5%	5	2,9%	3,5%

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Een aanwezigheidscoach en schoolmaatschappelijk werk, student coördinator, studenten.

Inzet van middelen in 2021

Voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 is bepaald dat de Plusmiddelen die we vanuit de regio Rijnmond ontvangen, worden ingezet bij de afdeling Creatieve Productie, studenten niveau 2 en 3. Vanuit het convenant Regio Rijnmond met de gemeente ontvangt het GLR inmiddels een subsidie (plusmiddelen) waarmee de schoolmaatschappelijk werker en de aanwezigheidscoach en sinds 2021 ook de extra begeleiding op het gebied van planning en organiseren bekostigd worden. Deze kosten worden niet aan het budget van de kwaliteitsagenda onttrokken.

THEMA 4: DE WENDBARE ORGANISATIE

De keuze voor de focus op technologie en creativiteit stelt eisen aan de wendbaarheid en de flexibiliteit van het GLR. Wendbaarheid is het voorbereiden op wat komen gaat, flexibiliteit is de mogelijkheid om er daadwerkelijk op te reageren. Veel van onze opleidingen hebben een sterk technologisch component en de ontwikkelingen hierin gaan razend-snel. Het GLR moet in staat zijn deze ontwikkelingen bij te houden. Of beter nog: erin voorop te lopen. Dit betekent: snel kunnen schakelen en steeds aanpassen. Dit geldt voor onze opleidingen en de onderwijsinhoud die we aanbieden. En het geldt voor alle randvoorwaarden die goed onderwijs en een goede onderwijsorganisatie vereisen, zoals het personeelsbeleid, de ICT-faciliteiten, de innovatiekracht en de organisatiecultuur op het GLR.

15. PRESENTATIE EN PROFILERING STUDENTEN

Voor creatieve makers is de ontwikkeling van een portfolio van essentieel belang voor het krijgen van een baan of freelanceopdrachten. In de opleiding is ruimschoots aandacht voor het presenteren van het eigen werk en profileren in de creatieve sector. Zo worden er bijvoorbeeld portfolioreviews gehouden waarbij professionals hun mening geven over de portfolio's van studenten. We willen onze studenten ook binnen en buiten de school op uiteenlopende wijze een (digitaal) podium bieden om hun werk te presenteren.

Beoogde effecten

2020: 10 plaatsen zijn operationeel en worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd.

2022: 20 plaatsen zijn operationeel en worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Onderzoek naar narrowcasting door Bureau MET en door studenten.
- › 10 schermen in de school waarop videoproducties van studenten worden getoond.
- › Ontwikkeling van het community concept #GLRVibes.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

- › Bureau MET heeft voor Bureau Communicatie in december 2021 een faciliteit voor nieuwe (4K) Digital Signage systeem gerealiseerd. In 2022 wordt een communicatieplan ontwikkeld waarmee we studenten en docenten nog meer stimuleren om het werk waar zij trots op zijn, aan te leveren bij Bureau Communicatie.
- › Mediaportretten: Bureau Communicatie komt regelmatig op het spoor van talentvolle en enthousiaste studenten via de hashtag en portretteert hen dan door middel van video's. Deze video's worden door het GLR online gedeeld en ook op de schermen binnen de school

gedeeld. Ook worden in het personeelsblad studenten en alumni geportretteerd.

- › XXL: Studenten die trots zijn op hun werk kunnen dit inzenden. Wanneer hun werk wordt uitgekozen, wordt dit op metershoge magneetwanden (soms wel 10 meter) in de school voor twee jaar gepresenteerd.
- › #GLRVibes: In 2021 is onder andere ingezet op #GLRVibes. Dit is een initiatief om studenten meer met elkaar te verbinden door hen samen te brengen in de GLR community. Het gaat ons bij de berichten voor social media niet alleen om het delen van creatief beeldend werk zoals foto's en illustraties. We tonen ook graag 'the making off' en alle organisatie die bij een mediaproductie komt kijken. Zo willen we meer studenten, bijvoorbeeld studenten ICT en PET een podium bieden.
- › WE'AR GLR: In oktober 2021 is WE'AR GLR merchandising feestelijk op een catwalk gepresenteerd: de GLR merch (o.a. bucket hat, hoodies, sokken) waarop het werk van onze studenten gepresenteerd wordt en zo gedeeld met de buitenwereld.

Betrokkenheid stakeholders in 2021

Studenten en docenten zijn betrokken bij het zoeken naar de mogelijkheden voor narrowcasting binnen het GLR. Studenten worden actief opgeroepen om hun werk via de kanalen van de school te presenteren. Docenten worden aangemoedigd om werk van hun studenten in te sturen voor de mediakanalen van de school. Studenten zijn geraadpleegd bij de ontwikkeling van WE'AR GLR.

Inzet van middelen in 2021

Kosten voor de magneetwanden, het digital signage systeem, onderzoek en opzet van een distributiekanaal voor WE'AR GLR.



In oktober 2021 lanceerden we onze eigen merchandiselijn: WE'AR GLR

16.1 PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

Een wendbare organisatie vraagt om een gezonde organisatie met aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. We ontwikkelen diverse activiteiten om de gezondheid en het bewustzijn daaromtrent, van medewerkers te stimuleren. In 2019 hebben alle medewerkers de gelegenheid gehad deel te nemen aan een zogenaamde health check. In 2020 en 2021 is er een vitaliteitsprogramma ontwikkeld.

Beoogde effecten

2020: Eerste mogelijkheid voor een health check is aangeboden.

2022: Tweede mogelijkheid voor een health check is aangeboden.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › 183 personeelsleden hebben aan de health check deelgenomen.
- › Vitaliteitsprogramma met workshops.
- › In het personeelsblad is een terugkoppeling van de resultaten van de health check.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021

Het aanbod uit het vitaliteitsprogramma zoals de extra voordeelige sportpas, werd in 2021 ook weer aangeboden. Het Sportbureau organiseerde ook in 2021 uiteenlopende sportieve en gezonde challenges waar studenten en medewerkers aan konden deelnemen. In 2022 wordt een scholingsdag Duurzame inzetbaarheid in het kader van het MTO georganiseerd. De voorbereidingen hiervoor zijn in 2021 gestart. Deze scholingsdag vervangt de aangekondigde tweede mogelijkheid tot een health check.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

Rondom het concept van de gezonde school zijn diverse afdelingen betrokken, zoals de afdeling Personeel & Organisatie, het Sportbureau, individuele medewerkers die met initiatieven komen, de Arbo-commissie en Bureau Communicatie.

Inzet van middelen in 2021

Geen bijzonderheden.

16.2 OPBOUW GENERIEK FUNCTIEHUIS / NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR

Naar aanleiding van het vooronderzoek en de pilot is besloten de aanpassingen in het functiehuis niet door te voeren. Deze beslissing is versterkt door de verandering in de organisatiestructuur die in 2021 zal plaatsvinden.

In essentie komt de nieuwe organisatiestructuur erop neer dat de vijf onderwijsafdelingsdirecteuren worden vervangen door negen teamleiders. De teamleiders geven dagelijks uitvoerend leiding aan kleinere onderwijsteams, waardoor er meer aandacht komt voor de studenten en medewerkers van dit team op de werkvloer. Deze teamleiders worden aangestuurd door drie sectordirecteuren. Deze sectordirecteuren richten zich meer op onderwijsontwikkeling, de externe contacten met de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. De sectordirecteuren vallen direct onder het College van Bestuur.

Met de nieuwe organisatiestructuur verwachten we bovendien nog sneller te kunnen reageren op veranderingen in de relevante omgeving. In 2020 bereiden we onze nieuwe organisatiestructuur voor en vanaf 1 augustus 2021 gaat deze nieuwe structuur van start.

Beoogde effecten

2020: vooronderzoek en pilot naar een generiek functiehuis.

2022: aanpassingen in functiehuis zijn gerealiseerd (geïmplementeerd).

2022: de nieuwe organisatiestructuur is geïmplementeerd.

Behaalde resultaten 2019 en 2020

- › Onderzoek naar generiek functiehuis en pilot en het besluit het plan te stoppen.
- › Conceptontwikkeling van de nieuwe organisatiestructuur.
- › Betrekken van RvT, OR en CS, MT.
- › Informeren van medewerkers.
- › Start werving sectordirecteuren en teamleiders.

Toelichting op de behaalde resultaten in 2021 (meetbaar en/of merkbaar)

- › Werving van negen teamleiders en drie sectordirecteuren.
- › Tweedaagse kennismaking met DISC-training CvB, MT en de nieuwe teamleiders.
- › Aanpassen van uiteenlopende regelingen, protocollen en procedures aan de nieuwe organisatiestructuur.
- › Aanpassingen van rechten, rollen en bevoegdheden in procedures en systemen.
- › Inrichting van overlegstructuren.
- › Coaching en training van de nieuwe teamleiders.
- › Evaluatieonderzoek voortgang nieuwe organisatiestructuur.

In het najaar van 2020 zijn we gestart met de werving en selectie van de drie sectordirecteuren en de negen teamleiders. In het voorjaar van 2021 is dit proces afgerond en zijn de leidinggevenden gekoppeld aan de onderwijsteams. De implementatie is verder uitgewerkt in o.a. het managementreglement, procedures en protocollen en de informatievoorziening naar personeelsleden. Vanaf september 2021 zijn de nieuwe teamleiders aan de slag gegaan en worden intensief begeleid door een gewezen senior afdelingsdirecteur.

Betrokkenheid van stakeholders in 2021

De ondernemingsraad, de studentenraad, de afdelingsdirecteuren, het bureau College van Bestuur, de afdeling Personeel & Organisatie en de Raad van Toezicht zijn op de hoogte gehouden van de voortgang in het proces. In december is er een eerste tussentijdse evaluatie bij de teamleiders

en MT gehouden over de beoogde effecten van de nieuwe organisatiestructuur.

Inzet van middelen in 2021

De inzet van middelen is anders dan voorgesteld in de indicatieve begroting 2019. De invoering van het generiek functiehuis is gestopt, maar er waren al wel onderzoekskosten gemaakt. Daarbij komen de wervings- en selectiekosten voor de nieuwe sectordirecteuren en teamleiders en de kosten voor de zorgvuldige begeleiding en training van de nieuwe leidinggevenden. Dit heeft flinke gevolgen voor de begroting van 2021 en 2022. Deze zal hoger uitvallen dan indicatief voorzien.

VOORTGANG BEGROTING KWALITEITSAGENDA 2021

Het kwaliteitsplan is helder als het gaat om de beoogde doelstellingen van de activiteiten en projecten, echter de weg er naartoe moest deels nog worden ingevuld. Ook door covid zijn prioriteiten (tijdelijk) verlegd en zijn aanvullende initiatieven ontwikkeld. Die weg bepaalt echter in sterke mate het financiële plaatje. Vandaar dat er soms verschillen zitten in de begrote bedragen voor de diverse activiteiten en de uiteindelijke realisatie. Zo hebben we bij het opstellen van de begroting onvoldoende rekening gehouden met de kosten van personele inzet en de afschrijvingstermijnen van grote investeringen. We verwachten in 2022 een overbesteding op de totale begroting.

In 2021 kwamen de NPO gelden beschikbaar. We hebben ervoor gekozen om een aantal projecten die we in 2020 als 'nieuwe projecten bij de kwaliteitsagenda hebben toegevoegd, bij NPO activiteiten onder te brengen. Deze nieuwe projecten zijn in dit verslag van 2021 niet langer opgenomen in het financiële overzicht.

Thema 1: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De uitgaven bij het project high speed storage zijn, door de vertraging in 2020 en 2021, achtergebleven op planning. In 2022 zal dit deels worden ingelopen. Een deel van de kosten kunnen pas na 2022 worden afgeschreven. Ook de ontwikkelingen bij de makerspace en de alumni- en LLO-activiteiten zijn door covid vertraagd, waardoor de uitgaven achterblijven op de begroting. Meer budget ging er naar Bureau MET en de technologische innovatie op gebied van AV, digital signage, de keuzedelen Media System Engineer en de nieuwe ruimte voor het keuzedelen eXperience Integration (XI). Het excellentieonderwijs is ook flink hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt mede door de realisatie en Esports en de inzet van medewerkers voor het excellentieonderwijs.

Thema 2: Gelijke kansen

We hebben flink ingezet om studenten en docenten zo goed mogelijk te faciliteren bij het vele thuiswerken. Dit is met flinke uitgaves gepaard gegaan. Het succes van de BBL-opleidingen en de doorstroomprojecten vroeg bovendien om extra personele inzet. Een aantal projecten op het gebied van training, ondersteuning en cursussen hebben we in de uitgaven opgevoerd omdat de NPO-gelden hiervoor ingezet zijn. De uitputting op het budget van de kwaliteitsagenda is daardoor minder.

Thema 3: Jongeren in een kwetsbare positie

De kosten van de deskundigheidsbevordering van mentoren is, doordat trainingen vanwege covid niet doorgingen, lager dan begroot. Een deel van het budget voor de begeleiding van de niveau 2-studenten wordt bekostigd uit een gemeentelijke subsidie. Met deze mogelijkheid is vooraf geen rekening gehouden. De personele kosten van de budgetcoach vallen hoger uit.

Thema 4: Wendbare organisatie

De uitgaves met betrekking tot de profilering van studenten lopen in de pas met de begroting. In 2021 is er veel tijd en aandacht gegaan naar de ontwikkeling van een nieuwe onderwijsorganisatiestructuur. We verwachten dat studenten en docenten hierdoor nog beter gezien en gehoord gaan worden en dit komt ten goede van de algehele onderwijskwaliteit.

FINANCIËEL OVERZICHT KWALITEITSAGENDA 2019-2022:

	2019		2020		2021		2022		Verwacht verschil in 2022
	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Verwacht	
Arbeidsmarkt	2.330.000	1.501.518	2.350.000	2.106.679	2.370.000	2.798.226	2.380.000	3.806.717	783.139
Gelijke kansen	160.000	256.576	160.000	644.130	160.000	366.025	160.000	371.000	997.731
Kwetsbare jongeren	135.000	70.966	135.000	109.064	135.000	90.000	135.000	94.000	-175.970
Wendbare organisatie	196.000	139.962	140.000	68.885	120.000	115.748	100.000	149.600	-81.806
Subtotaal	2.821.000	1.969.022	2.785.000	2.928.758	2.785.000	3.369.999	2.775.000	4.421.317	1.523.094
Bureaunkosten 10%	282.100	191.915	278.500	292.874	278.500	337.000	277.500	442.132	152.309
totaal	3.103.100	2.160.937	3.063.500	3.221.632	3.063.500	3.706.999	3.052.500	4.863.449	1.675.403

VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA

Het VMBO voor Vormgeven en Media is een toonaangevende vmbo-instelling in Nederland. Hier kunnen de leerlingen zich voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs in zijn volle breedte en op de wereld van vormgeven, media en design in bijzonder. Naast vakken als Nederlands, wiskunde en maatschappijleer, maken de leerlingen uitgebreid kennis met designsoftware als InDesign en Photoshop, interactieve media, video en nieuwe technologie. Het VMBO voor Vormgeven en Media beschikt daarnaast over een grote hoeveelheid AV-apparatuur. Zo kunnen de leerlingen alvast kennismaken met de technische kanten van audiovisueel entertainment. De opgedane basis-kennis over licht, beeld en geluid passen ze toe in de praktijk, bijvoorbeeld tijdens schoolfeesten. Het VMBO voor Vormgeven en Media stimuleert leerlingen om verder te kijken dan hun eigen vakgebied en mogelijkheden. Het onderwijs is zoveel mogelijk in projectvorm, vakoverstijgend en op het ontwikkelen van vaardigheden ingericht. Groepen docenten ontwikkelen gezamenlijk de themalessen en/of projecten. Deze lessen zijn contextrijk, biedt de leerlingen meer activerende en beroepsgerichte werkvormen. Hiermee krijgen de leerlingen een meer realistisch beeld van de beroepsrichting.

ONDERWIJSONTWIKKELING

Het onderwijs dient aangepast te zijn aan de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerlingen moeten meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. Om de leerlingen goed te kunnen volgen, is het van belang dat de docenten snel en eenvoudig lessen kunnen voorbereiden,

arrangeren en differentiëren. In het schooljaar 2018-2019 heeft een aantal docenten meegedaan aan de pilot van Magister.me, een online omgeving die gepersonaliseerd leren ondersteunt. Vakoverstijgende dashboards geven een overzicht en inzicht om vóór en samen met leerlingen, de beste leerroutes uit te zetten. Hierdoor kan de leerling direct aan de slag met lesmateriaal op maat, afgestemd op persoonlijke voortgang, voorkeuren en resultaten. Met ingang van schooljaar 2021-2022 werken de eerste drie leerjaren met Magister.me. Zeker tijdens de perioden dat alleen online les gegeven mocht worden, bleek Magister.me voor zowel leerlingen als docenten een zeer handig instrument.

De overheid heeft scholen gevraagd een visie op toetsing en examinering op te stellen, een examencommissie in te richten en de aandacht voor het thema burgerschap te versterken. Voor beide thema's (toetsbeleid & burgerschap) zijn werkgroepen aan de slag gegaan. Beide thema's stonden in de school al goed op de kaart. De werkgroepen hebben geïnventariseerd wat er al gedaan of geregeld was ten aanzien van de thema's en wat er verbeterd of aangepast moet worden. Het thema burgerschap wordt in ieder geval opgenomen in een breder mentorprogramma dat voor elk leerjaar wordt ontwikkeld.

Covid speelde in 2021 wederom een grote rol. De gevolgen voor het onderwijs zijn in een aparte paragraaf 'Coronacrisis en NPO-gelden' in het hoofdstuk Organisatie beschreven.

OUDERCOMMISSIE

Het vmbo heeft een zeer betrokken oudercommissie. Tijdens de vergaderingen met de oudercommissie spreken we uitgebreid over allerlei ontwikkelingen die in de school plaatsvinden. Ook komen de leden regelmatig met bruikbare



In het najaar van 2021 namen we de Tech Xpress in gebruik, een wagen vol innovatieve mediatechnologieën

adviezen, suggesties en vragen. Uit de oudercommissie is een formele ouderraad gevormd. Vanzelfsprekend zijn steeds alle maatregelen omtrent de covid-pandemie met de oudercommissie besproken. Daarnaast hebben we o.a. gesproken over de schoolgids, de vrijwillige ouderbijdrage en de jaarplanning. In september 2021 hebben er zich vier ouders van de eerstejaars leerlingen aangemeld. Dit is een zeer positieve ontwikkeling. Al deze ouders hebben zitting in de oudercommissie.

INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

De onderwijsresultaten over 2021 zijn door de onderwijsinspectie niet beoordeeld. Hiermee houdt de onderwijsinspectie rekening met de gevolgen die de pandemie op de scholen heeft. De afgelopen schooljaren lagen alle opbrengsten waarop de inspectie haar toezicht baseert, boven de norm. De school valt dan ook onder het normale basistoezicht van de inspectie.

STERK TECHNIEK ONDERWIJS

De overheid wil graag het techniekonderwijs versterken, om zo meer leerlingen enthousiast te maken voor technische beroepen. In het land zijn verschillende regio's gevormd. Het GLR participeert in de regio Rotterdam Noord. De scholen in zo'n regio hebben gezamenlijk een plan gemaakt om het techniekonderwijs beter op de kaart te zetten. Hierbij worden de regio's/scholen financieel ondersteund door de overheid. Naast het feit dat het GLR meewerkt in tal van projecten, is de focus vooral gericht op 'de basis op orde' en het realiseren van een techniekcentrum in de wijk. In dit kader hebben wij een techniekwagen - de Tech Xpress - met allerlei vernieuwende apparatuur op het gebied van media, communicatie en entertainment laten bouwen. Met de Tech Xpress toeren we langs basisscholen en vo-scholen voor lessen en workshops. Al direct vanaf de start van het schooljaar stroomden de aanvragen voor bezoeken binnen. Na een periode van uitproberen zijn de schoolbezoeken na de herfstvakantie gestart. De bezochte scholen hebben de Tech Xpress met veel enthousiasme ontvangen.

In het kader van 'de basis op orde' zijn twee docenten hard aan de slag gegaan met het vernieuwen van het beroepsgerichte MVI-programma. Hierbij is vooral aandacht voor vakoverstijging, verrijking en keuzevrijheid. Daarnaast is ook veel aandacht voor de inrichting en gebruik van de makerspace.

PASSEND ONDERWIJS

Visie op zorg

Het Grafisch Lyceum Rotterdam stimuleert zijn leerlingen om het beste uit zichzelf te halen. Sommige leerlingen hebben hier extra hulp bij nodig. We proberen deze hulp zoveel mogelijk 'op maat' te leveren.

Binnen het VMBO voor Vormgeven en Media hebben alle medewerkers - van conciërge tot docent - een rol in de begeleiding van de leerlingen. Conciërges zien leerlingen vooral buiten de lessen functioneren. Zij signaleren vaak eerder dan de andere medewerkers of een leerling gepest wordt of niet goed in de groep ligt. Medewerkers van de administratie merken snel op als leerlingen veel absent gemeld worden of veel tussentijds naar huis gaan. Docenten merken vaak de leer- en/of gedragsproblemen op in de les.

Het is belangrijk dat al deze signalen tijdig worden opgepakt en dat er direct actie op wordt ondernomen. Deze actie moet in eerste instantie zo laag mogelijk in de organisatie plaatsvinden. Opschalen naar het niveau van mentor, leerlingcoördinator, teamleider of naar andere instanties moet pas gebeuren als dat echt nodig is. Aan de andere kant is het niet de bedoeling dat we te lang blijven 'tobben' met een leerling. Is het duidelijk dat een probleem de expertise van een medewerker overstijgt, dan moet de zorg tijdig worden overgedragen naar een mentor, leerlingcoördinator, teamleider, ondersteuningscoördinator, schoolmaatschappelijk werk of andere instantie.

IN- EN UITSTROOM VMBO 2020-2021				
Leerjaar	1	2	3	4
Aantal leerlingen per 1-10-2020	141	123		
Basis			11	6
Kader			58	65
GL/TL			58	37
Tijdens cursus gekomen				
Tijdens cursus vertrokken	1			
Einde cursus bevorderd/vertrokken	2			
Einde cursus vertrokken niet bevorderd				
Zittenblijver	5	5	4	2
Diploma				106
Geen diploma				
Doorstroom naar volgend schooljaar	133	118	123	
Thuiszitters	1	3		

UITSLAG EXAMENS VMBO 2021						
Klas	Aantal kandidaten	Geslaagd 1e tijdvak	Geslaagd 2e tijdvak	Gezakt/teruggetrokken	Totaal geslaagd	% geslaagd
BL	6	6			6	100
KL	64	63	1		64	100
GL/TL	36	33	3		36	100
Totaal	106	102	4	0	106	100

Het ondersteuningsteam (voorheen Zorg- en adviesteam)

Op het VMBO is een ondersteuningsteam (OT) werkzaam. Dit multidisciplinair team coördineert de zorg rond leerlingen op het moment dat problemen de expertise van de vakdocenten of mentoren overstijgt. Het OT bestaat uit de volgende functionarissen:

- › Directeur
- › Ondersteuningscoördinator
- › Teamleider
- › Leerlingcoördinator
- › Schoolmaatschappelijk werker
- › Leerplichtconsulent
- › Schoolverpleegkundige
- › Wijkagent (op afroep)
- › Begeleider passend onderwijs

Het Ondersteuningsteam heeft de volgende taken:

Leerling/ouders

- › vroegtijdige signalering;
- › bijdragen aan oplossingen voor problemen/hulpvragen van leerlingen en eventueel van de gezinnen waar ze uit afkomstig zijn;
- › tijdig realiseren van passende hulp of zorg;
- › voorkomen van escalatie van problemen en van specialistische zorg;
- › zorgen voor afstemming en samenhang in hulp en zorg;
- › bijdragen aan een gezonde ontwikkeling van de leerling;
- › bijdragen aan onderwijsdeelname van de leerling;
- › bijdragen aan samenwerking tussen school, ouders en hulpverlening;
- › bijdragen aan goede voorwaarden en tegengaan van hindernissen wat betreft de leerprestaties van de leerling.

De schoolpraktijk

- › stimuleren/bevorderen van vroegsignalering door leerkrachten;
- › ondersteuning bieden bij handelingsverlegenheid van docenten in het omgaan met leerlingen met specifieke problemen;
- › versterken van de (preventieve) leerlingenzorg op school;
- › bieden van een heldere en snelle route voor scholen voor het beoordelen en aanpakken van bij leerlingen gesignaleerde (complexe) problemen;
- › versterking van de samenwerkingsrelatie met externe zorgpartners;
- › vroegtijdig signaleren en volgen van (trends in) problemen en risico's op school;
- › bijdragen aan veiligheid op school;
- › bijdragen aan passend onderwijs.

De zorgpartners

- › bijdragen aan een efficiënt en effectief functionerende zorgketen;
- › optimale onderwijsgerichte advisering;
- › vraag/aanbod afstemmen;
- › vroegtijdig signaleren en reageren.

Bovenschoolse zorg

Op het moment dat de zorg in de school niet meer toereikend is, kunnen we een beroep doen op de zorgstructuur van het Samenwerkingsverband KOERS VO of andere instanties zoals het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG), enz. Het opschalen naar bovenschoolse zorg verloopt altijd via het Zorg- en adviesteam.

Samenwerkingsverband Koers VO

Binnen het Samenwerkingsverband Koers VO is een uitgebreid netwerk aan hulp beschikbaar. Zo kan er een beroep gedaan worden op diverse ortho-/pedagogische didactische centra en de koersconsulenten als de school niet meer weet welke hulp er geboden moet worden. Tevens is het mogelijk dat leerlingen extra begeleiding krijgen van een Begeleider Passend Onderwijs (BPO). Voor de hulp die beschikbaar is en hoe deze is georganiseerd binnen het Samenwerkingsverband Koers VO verwijs ik naar het ondersteuningsplan van deze instelling (www.koersvo.nl).

Het Grafisch Lyceum Rotterdam participeert op verschillende manieren in het samenwerkingsverband. Zo is de directeur van de school lid van de algemene ledenvergadering en de ondersteuningscoördinator lid van de ondersteuningsplanraad. Verder nemen de schoolleiding en ondersteuningsgcoördinator zeer regelmatig deel aan verschillende overleggen en trainingen van het samenwerkingsverband.

Wijkteam

Elke wijk in Rotterdam heeft een wijkteam. In het team werken medewerkers vanuit verschillende organisaties met elkaar samen. Zo krijgt iedereen snel de hulp die ze nodig hebben. Ook veel andere gemeenten hebben de zorg via wijkteams geregeld.

De meeste ouders vragen advies of hulp bij de opvoeding of ontwikkeling van hun kind(eren) in hun directe omgeving. Ouders, kinderen en jongeren hebben vaak een netwerk om zich heen van familie, burens, vrienden, de sportvereniging of de geloofsgemeenschap. Daarnaast kunnen zij met hun vragen terecht bij het Centrum voor Jeugd en Gezin, de schoolmaatschappelijk werker op school of het jongerenwerk. In de wijk zijn verder de peuterspeelzaal, kinderopvang, de huisarts en de wijkagent betrokken bij kinderen, jongeren en gezinnen. Alle vrijwilligers en professionals die in contact staan met gezinnen vormen samen het wijknetwerk.

Soms is er meer hulp nodig dan dit wijknetwerk kan bieden. Een van de partijen uit het wijknetwerk kan een gezin dan

aanmelden bij het wijkteam Jeugd en Gezin, in de wijk waar het gezin woont. Na overleg met de aanmelder bekijkt de jeugd- en gezinscoach samen met het gezin wat de hulpvraag is, wat een ouder of jongere zelf kan doen en welke hulp in het wijknetwerk of door het wijkteam wordt geboden. De jeugd- en gezinscoaches geven advies, bieden hulp, zorg en ondersteuning en zijn het aanspreekpunt als er meerdere professionals betrokken (moeten) zijn. Soms is er specialistische hulp nodig. De jeugd- en gezinscoach kan die hulp er zelf bijhalen, eventueel na overleg met een consultatie- en diagnoseteam. Dit team biedt consultatie aan de jeugd- en gezinscoaches en kan diagnoses stellen, zodat de juiste zorg wordt geboden.

SISA

SISA staat voor SamenwerkingsInstrument. Via SISA werken organisaties die met jongeren/kinderen werken, nauw samen. Met elkaar vormen ze een sluitend netwerk om de kinderen/jongeren die risico's lopen of problemen hebben, te signaleren en te begeleiden. Voor iedereen die met (risico-) jeugd te maken heeft, is SISA een belangrijk hulpmiddel.

SISA richt zich op alle regionale instellingen, organisaties, deelgemeenten en gemeentelijke diensten die de betreffende kinderen/jongeren en eventueel hun gezinnen, via een op maat gesneden traject hulpverlening bieden en begeleiden. Door vroegtijdig te signaleren en begeleiding te bieden, kan erger worden voorkomen. SISA heeft een signaleringssysteem ontwikkeld dat risicojeugd in beeld brengt. Als een kind of jongere in aanraking komt met een van de aangesloten organisaties – bijvoorbeeld Leerplicht, Jeugdzorg of de politie – dan melden zij in SISA-signalering dat zij met een kind bezig zijn en wie met dat kind bezig is. Komen bij SISA van twee of meer organisaties signalen binnen, dan ontstaat er een match. Partijen worden van elkaars bemoeienis op de hoogte gesteld. SISA wijst een regisseur aan voor deze casus en de gezamenlijke organisaties werken samen om de problemen op te lossen. Slechts als dat voor de casus noodzakelijk is, wordt inhoudelijke informatie uitgewisseld. SISA brengt de ouders c.q. de jongeren op de hoogte van de match. Het inbrengen van een leerling in het SISA-systeem vindt alleen plaats na bespreking in het Ondersteuningsteam.

De ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator coördineert de zorg in de school. Hij ondersteunt de mentoren en leerlingcoördinatoren bij het begeleiden van leerlingen en indien noodzakelijk, bij het zoeken naar mogelijkheden om leerlingen extra te ondersteunen. Zo coördineert de ondersteuningscoördinator de aanmeldingen voor plaatsing van leerlingen op een Ortho Pedagogisch Didactisch centrum (OPDC) en de inzet van de Begeleider Passend Onderwijs (BPO). De BPO begeleidt leerlingen die extra ondersteuning nodig hebben.

Intern zorgoverleg (IZO)

Maandelijks vindt er op school een Intern Zorgoverleg (IZO) plaats. Bij dit overleg zijn betrokken:

- › de ondersteuningscoördinator
- › de leerlingcoördinator
- › de schoolmaatschappelijk werker
- › de remedial teacher
- › de begeleider passend onderwijs
- › de medewerker ouderbetrokkenheid
- › de school coach
- › de onderwijsassistent leerlingbegeleiding
- › schoolverpleegkundige
- › decaan

In dit overleg wordt de zorg die binnen de school 'geleverd' kan worden op elkaar afgestemd en wordt de ondersteuning die aan leerlingen gegeven wordt, gevolgd en geëvalueerd.

Schoolmaatschappelijk werk

Via Enver is er op de school voor 0,73 fte een eigen schoolmaatschappelijk werker gedetacheerd. Zowel mentoren, ondersteuningscoördinator als leerlingcoördinatoren kunnen leerlingen bij de schoolmaatschappelijk werker aanmelden. Leerlingen kunnen ook zelf contact opnemen als zij dit nodig vinden.

De schoolverpleegkundige

Via het Centrum voor Jeugd en Gezin (CJG) kan de school een beroep doen op de schoolverpleegkundige. De schoolverpleegkundige houdt regelmatig spreekuur op school. Daarnaast doet de schoolverpleegkundige in de 1e en 3e klas een preventief psychosociaal onderzoek. De schoolverpleegkundige kan leerlingen ook verwijzen naar de schoolarts.

De leerplichtconsulent

De leerlingcoördinatoren en de ondersteuningscoördinator hebben regelmatig contact met de leerplichtconsulent van de gemeente Rotterdam en andere gemeenten. Met ingang van 1 augustus 2009 wordt verzuim via het verzuimloket van de IB Groep doorgegeven. De verzuimmeldingen komen dan direct binnen bij de juiste leerplichtconsulent. De leerplichtconsulent houdt ook regelmatig spreekuur op school. Voor leerlingen die van buiten Rotterdam komen, wordt contact gezocht met de leerplichtconsulent van de desbetreffende gemeente.

NIEUWBOUW

Er is al jaren een grote wens om het huidige pand aan het Stadhoudersplein te vervangen door een mooi nieuw schoolgebouw: een pand met thuisbasissen voor elk leerjaar, voldoende lokalen, een mooie makerspace waar alle innovatieve apparatuur een plekje kan krijgen en een grote aula met plek voor iedereen. Met andere woorden: een gebouw dat past bij onze onderwijsvisie. Medio 2016 is een

traject gestart om te komen tot nieuwbouw. Dit traject is in 2017 afgebroken omdat er zeer veel onduidelijkheden waren ten aanzien van de ontwikkeling van de bouwkosten. Dit jaar heeft het College van Bestuur besloten het bouwtraject opnieuw op te starten. Hiervoor is het Plan van Eisen (PvE) dat al in 2017 was opgesteld herijkt en zijn de eerste schetsontwerpen gemaakt. De daadwerkelijk sloop en nieuwbouw vindt mogelijk in de loop van 2023 plaats.

3. PERSONEEL

Het strategisch personeelsbeleid richt zich op wendbaarheid en flexibiliteit van de medewerkers, zoals beschreven in de personeelsroadmap. Het instroombeleid richt zich meer en meer op hybride medewerkers/zij-instromers die hun ervaring hebben opgedaan in het bedrijfsleven.

Duurzame inzetbaarheidsbeleid is van belang om medewerkers langdurig vitaal te houden voor hun werk. Diverse aspecten zoals gezondheidsmanagement en vitaliteit hebben extra aandacht gekregen in het verslagjaar, evenals ontwikkeling en opleiding van medewerkers om hun kennis up-to-date te houden en de kwaliteit van onderwijs aan de studenten te borgen. Ook is individuele coaching en loopbaanbegeleiding meer preventief ingezet om uitval te voorkomen. Daarnaast is er het aanbod van seniorenregelingen, 40+ budget en deeltijdpensioen.

ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND

Het aantal medewerkers van het Grafisch Lyceum Rotterdam is in het verslagjaar sterk gestegen; van 456 naar 476 op 31 december 2021. Deze stijging is onder meer te verklaren door de toename van het aantal tijdelijke krachten in verband met de NPO-gelden.

In 2021 was de man/vrouw-verhouding binnen het GLR 51-49%. Bijna 60% van de mannen werkt binnen het GLR fulltime. Vrouwen werken overwegend parttime: 78%. De gemiddelde leeftijd binnen het GLR bleef nagenoeg gelijk: 45,7 in 2021 en 45,8 in 2020.

OPLEIDING EN ONTWIKKELING

Een onderdeel van de missie van het GLR is om een goede werkgever te willen zijn om voor te werken. Professionalisering van medewerkers heeft een prominente plaats binnen het GLR: bekwaam worden, bekwaam zijn en bekwaam blijven. In 2021 is er onder meer aandacht geweest voor de volgende onderwerpen:

Behalen onderwijsbevoegdheid

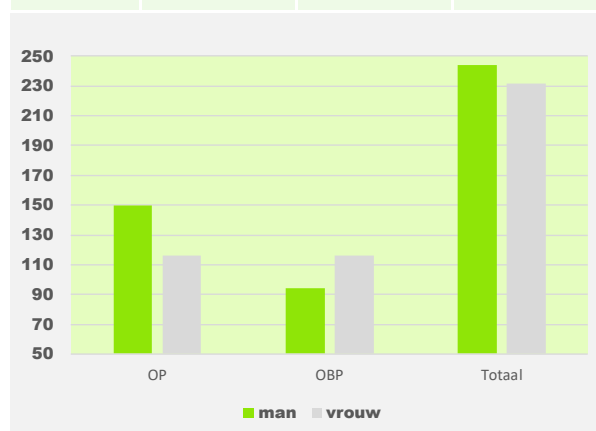
Voor het behalen van de onderwijsbevoegdheid zijn er twee mogelijkheden: het behalen van een tweedegraads bevoegdheid of het behalen van een pedagogisch didactisch getuigschrift (zij-instroomtraject).

In totaal volgden achttien collega's in 2021 de tweedegraads lerarenopleiding en dertien collega's de pedagogisch didactische cursus.

VERHOUDING MAN/VROUW

Per 31 december 2021

	man	vrouw	totaal
OP	150	116	266
OBP	94	116	210
Totaal	244	232	476



Opleidingen, cursussen en trainingen via Bureau Scholing
In 2021 hebben diverse opleidingen, trainingen en cursussen plaatsgevonden op het gebied van:

- › Examineringsproces;
- › Software;
- › Excellentie studenten;
- › Pedagogiek;
- › Hulpverlening;
- › Teams (o.a. DISC teamtraining, intervisie en coaching).

Door covid zijn veel scholingsaanvragen doorgeschoven naar 2022.

FORMATIE 2021 (IN AANTALLEN)

Per 1 januari 2021

	man	%	vrouw	%	totaal	volijds man	%	volijds vrouw	%	totaal	deeltijd man	%	deeltijd vrouw	%	totaal
Formatie OP	154	58	111	42	265	84	55	25	23	109	70	45	86	77	156
Formatie OBP	84	44	107	56	191	65	77	22	21	87	19	23	85	79	104
Totaal	238	52	218	48	456	149	63	47	22	196	89	37	171	78	260

Per 31 december 2021

	man	%	vrouw	%	totaal	volijds man	%	volijds vrouw	%	totaal	deeltijd man	%	deeltijd vrouw	%	totaal
Formatie OP	150	56	116	44	266	75	50	24	21	99	75	50	92	79	167
Formatie OBP	94	45	116	55	210	71	76	28	24	99	23	24	88	76	111
Totaal	244	51	232	49	476	146	60	52	22	198	98	40	180	78	278

FORMATIE 2021 (IN FTE)

Per 1 januari 2021

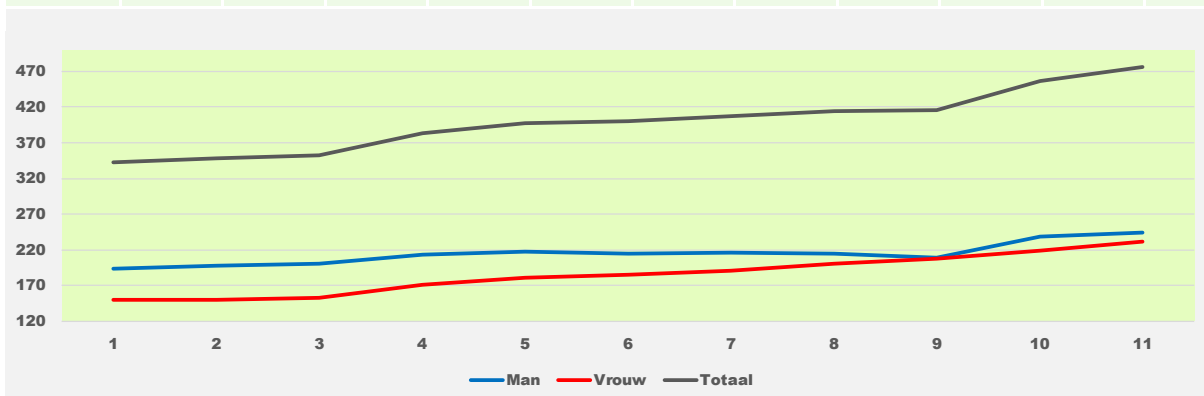
	man	%	vrouw	%	totaal	volijds man	%	volijds vrouw	%	totaal	deeltijd man	%	deeltijd vrouw	%	totaal
Formatie OP	137	61	88	39	224	84	62	25	28	109	53	38	63	72	115
Formatie OBP	79	48	85	52	164	65	82	22	26	87	14	18	63	74	77
Totaal	216	56	173	44	389	149	69	47	27	196	67	31	126	73	193

Per 31 december 2021

	man	%	vrouw	%	totaal	volijds man	%	volijds vrouw	%	totaal	deeltijd man	%	deeltijd vrouw	%	totaal
Formatie OP	133	60	89	40	222	75	57	24	27	99	58	43	65	73	123
Formatie OBP	88	48	94	52	183	71	80	28	30	99	17	20	66	70	84
Totaal	221	55	184	45	405	146	66	52	28	198	75	34	132	72	207

FORMATIEONTWIKKELING 2011-2021 (IN AANTALLEN)

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Man	193	198	200	213	217	215	216	214	209	238	244
Vrouw	149	150	152	171	181	185	191	201	207	219	232
Totaal	342	348	352	384	398	400	407	415	416	457	476



LEVENSFASEBEWUST

PERSONEELSBELEID

Het levensfasebewust personeelsbeleid is al jaren een belangrijke pijler van het personeelsbeleid van het GLR. Naast een 'cao-instrument' als seniorenverlof en ouderschapsverlof had het GLR eigen beleid, zoals het 40+ beleid. Deze GLR-regelingen zijn afgelopen en worden omgezet naar een loopbaanbewust personeelsbeleid.

BAPO/SENIORENREGELING

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OP	11	9	12	13	12	13	14
OBP	6	6	6	8	11	10	11

52+ REGELING

	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
OP	11	11	10	7	4	3	2
OBP	3	3	2	1	1	0	0

In de loop van 2021 zijn de medewerkers met 52+ regeling uit dienst gegaan.

ARBEIDSSOMSTANDIGHEDEN

Een onderdeel van de missie van het GLR is om een veilige school te zijn. In 2021 hebben we op het gebied van arbeidsomstandigheden, net als in 2020, onder andere aandacht besteed aan het verbeteren van het klimaat in het pand aan de Heer Bokelweg. In totaal had het GLR in 2021 52 bedrijfshulpverleners en 29 EHBO-ers.

VERZUIMBELEID

Ten opzichte van 2020 is het totale verzuimpercentage in 2021 sterk gedaald, van 6,7% naar 5,0%. Vooral de daling onder het OBP is opvallend: van 7,1 naar 4,4%. Deze daling is grotendeels te verklaren uit de daling van het langdurige verzuim (43 en meer dagen) van 4,5% naar 3,0%. Het kortdurend verzuim (1-7 dagen) bleef nagenoeg gelijk: van 1,1% naar 1,0%. Het middellange verzuim (8-42 dagen) daalde van 1,1% naar 1,0%. De meldingsfrequentie bleef gelijk: 1,1.

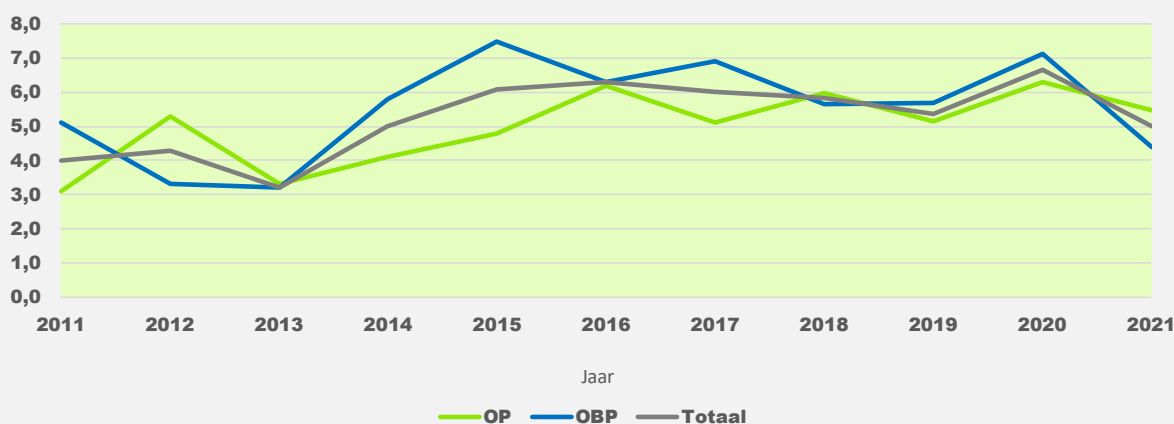
Ook in 2021 hebben leidinggevenden veel aandacht besteed aan dit onderwerp. In Sociaal Medisch Overleg met de bedrijfsarts is aandacht besteed aan langdurig zieke collega's en aan frequent verzuimers.

Bij signalering van klachten bij een collega wordt direct handelend opgetreden door de leidinggevende. Betreffende collega wordt doorverwezen naar de bedrijfsarts en er wordt zo nodig adequate gespecialiseerde hulp ingeschakeld. Daarnaast wordt er, in samenspraak met de bedrijfsarts, regelmatig preventief een multidisciplinair traject ingezet om ervaren klachten door een collega te verminderen en uitval te voorkomen. Ook in 2021 heeft het GLR gebruik gemaakt van de diensten van Arbo Unie op het gebied van verzuimbegeleiding. Naast de spreekuurcontacten met de bedrijfsarts wordt ook gebruik gemaakt van gespecialiseerde hulpverlening van Arbo Unie, waaronder een bedrijfspsycholoog. De verzuimcijfers zijn opgenomen in de grafiek op de volgende pagina.

ZIEKTEVERZUIM 2011-2021 (in %)

Gemiddelde over heel jaar

	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Verzuim OP	3,1	5,3	3,3	4,1	4,8	6,2	5,1	6,0	5,2	6,3	5,5
Verzuim OBP	5,1	3,3	3,2	5,8	7,5	6,3	6,9	5,7	5,7	7,1	4,4
Verzuim Totaal	4,0	4,3	3,2	5,0	6,1	6,3	6,0	5,8	5,4	6,7	5,0



OVERIGE ONTWIKKELINGEN

Nieuwe HR software en digitalisering workflows

Per 1 januari 2016 is het GLR overgestapt op nieuwe HR-software: HR2day. Deze software biedt onder andere de mogelijkheid tot het digitaliseren van workflows. Sinds 2016 zijn hiertoe diverse projecten gestart. Meerdere workflows zijn inmiddels gedigitaliseerd. In 2021 is hier verder uitvoering aan gegeven.

Diverse P&O activiteiten

In 2019 hebben we een personeelsroadmap opgesteld. De kern van deze roadmap draait om de wendbaarheid van de medewerkers in het primaire onderwijsproces. Dit primaire proces moet, onder invloed van technologische en maatschappelijke ontwikkelingen, steeds sneller worden aangepast.

Duurzame inzetbaarheid

In 2021 heeft de afdeling P&O in het kader van de personeelsroadmap met name aandacht besteed aan duurzame inzetbaarheid. Personele wendbaarheid en flexibiliteit vragen om uithoudingsvermogen van de medewerkers. Door de vergrijzing van ons personeelsbestand is dit een extra uitdaging. Duurzame inzetbaarheid en vitaliteit is daarom belangrijk. Net als in 2020 hebben we ook in 2021 veel aandacht besteed aan dit onderwerp. De studiedag in 2022 wordt volledig gewijd aan dit onderwerp. In 2021 zijn hier de nodige voorbereidingen voor getroffen.

Vlootshow

De implementatie van een vlootshow is uitgesteld.

Loopbaanadvies

In 2021 is er geregeld loopbaanadvies ingezet om te komen tot heroriëntatie van de loopbaan.

Naast de activiteiten uit de personeelsroadmap zijn diverse andere projecten uitgevoerd in 2021, waaronder:

Scholingstraject aanstaande docenten

Samen met de Hogeschool Rotterdam hebben we een maatwerk scholingstraject voor aanstaande docenten samengesteld. Collega's met een mbo-opleiding met de wens om docent te worden, kunnen middels het maatwerktraject (Pre-PDG-traject) een geschiktheidsverklaring ontvangen om te kunnen starten met het PDG-traject. Dit scholingstraject start in februari 2022.

Scholingstraject Teamleiders

Samen met Penta Nova hebben we een MD-traject samengesteld voor de teamleiders die in augustus 2021 zijn gestart in hun nieuwe functie. Dit traject start begin 2022.

Maatregelen als gevolg van covid

Ondanks covid heeft de introductiedag voor nieuwe medewerkers kunnen plaatsvinden, evenals de '100 dagen lunch' online. Het inwerken is door covid wel bemoeilijkt en vond vaak op afstand plaats. De ontvangen subsidie in verband

met de covid-crisis is onder andere ingezet voor het aanstellen van extra personeel. Naast docenten en onderwijsassistenten is er bijvoorbeeld ook extra bedrijfsmaatschappelijk werk ingezet voor covid-gerelateerde problemen. Ook zijn er 'covid-coaches' aangesteld om iedereen te herinneren aan de maatregelen die er gelden om het coronavirus te bestrijden, zoals het houden van anderhalve meter afstand, het volgen van de verplichte looproutes en het dragen van een mondkapje tijdens verplaatsingen door de school. Er is een aangepaste regeling thuiswerken en reiskostenvergoeding in het kader van covid opgesteld. Thuiswerken is digitaal mogelijk gemaakt voor de medewerkers en daartoe zijn ook hulpmiddelen verschaft. Re-integratietrajecten werden bemoeilijkt door covid. Maatwerk was geboden om zoveel mogelijk tot re-integratie te komen.

Kennistransfer

Het GLR bevordert de scholing en ontwikkeling van al zijn medewerkers om zich zo te kunnen aanpassen aan de constant veranderende werkomgeving en om actueel onderwijs te blijven garanderen. De kennis die in de school aanwezig is, wordt gedeeld en overgedragen op medewerkers van het GLR en op externe (internationale) partijen. Deze kennisoverdracht wordt ook wel kennistransfer genoemd. Kennistransfer is succesvol wanneer de kennis bij de ontvanger aankomt en ook op een of andere manier wordt toegepast.

Kennistransfer draagt zodoende bij aan de missie van het GLR: *"het snel inspelen op relevante ontwikkelingen voor ons vakgebied en leveren van innovatief onderwijs met de modernste media waarin het leren van onze studenten centraal staat. En: het streven om onszelf telkens te vernieuwen en nooit stil te staan."*

PERSONEELSDOELSTELLINGEN IN 2022

In de jaarplanning 2022 voor de afdeling P&O zijn onder meer de volgende projecten opgenomen:

- › Het voortzetten van de digitalisering van workflows binnen de afdeling P&O;
- › Het digitaliseren van de personeelsdossiers;
- › Het nader uitwerken van beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid;
- › Het evalueren van het project 360 graden feedback;
- › Het optimaliseren van het arbeidsmarktcommunicatiebeleid;
- › Het ontwikkelen van een thuiswerkbeleid;
- › Het evalueren van het FO-formulier en 360 graden feedback;
- › Het opstellen van een Arbo jaarverslag 2021 en Arbo jaarplan 2022;
- › Het opstellen van het personeelsjaarverslag, formatieplan en meerjarenformatieplan.

4. FINANCIËN

Het CvB heeft de begroting 2021 opgesteld en heeft daarbij rekening gehouden met de activiteitenplannen van alle budgethouders. Nagenoeg alle voorgenomen activiteiten zijn geaccordeerd en vertaald in formatie dan wel in geld.

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote exploitatiekosten kosten 2021 en de werkelijke exploitatiekosten 2021.

Het gerealiseerde resultaat over 2021 ad € 5,6 miljoen komt € 6,4 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2021. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › De personeelskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Enerzijds is de formatie lager uitgevallen dan begroot en anderzijds zijn diverse kosten door covid evenals in 2020 substantieel lager dan begroot. Dat betreft dan met name de kosten voor scholing, dienst-reizen, studiereizen, kosten internationalisering en cateringkosten. Ook de kosten verbonden aan tijdelijk personeel is lager dan begroot. (totaal effect + € 0,7 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn fors lager dan begroot. Over de gehele linie zijn de kosten vanwege covid lager uitgekomen dan de begrote kosten. Met name de leerlingkosten zijn lager. Er zijn bijna geen werkweken geweest en ook de binnen- en buitenschoolse activiteiten zijn bijna geheel weggevallen. Ook de kosten die op afdelingsniveau worden gemaakt zijn fors lager (totaal effect + € 1,3 miljoen).
- › Een deel van de voorgenomen investeringen is niet of vertraagd uitgevoerd. In de begroting is uitgegaan van een investeringsniveau van € 13,7 miljoen. Dat is circa € 8,6 miljoen geworden. Een deel van de investeringen is wel uitgevoerd, maar de afschrijvingen starten op het moment van oplevering. Dat ligt bij de investeringen high speed storage en MSE in 2022 (totale investering ca. € 5,5 miljoen). De afschrijvingen in 2021 zijn daar-door lager dan begroot. Effect op het resultaat + € 0,7 miljoen.
- › De financiële baten zijn lager uitgevallen dan begroot. Er zijn minder kapitaalmarktbeleggingen geweest dan begroot. De gelden zijn blijven staan op de geldmarkt. Daarover moet 0,5% debetrente worden betaald. Effect op het resultaat - € 0,2 miljoen.
- › De OCW-subsidie is 8% hoger uitgevallen dan begroot. Het macro budget is circa € 180 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. Het aandeel van het GLR daarin is bijna 1%. Ook de subsidie voor het vmbo valt iets hoger uit. Daarnaast zijn de covid-gerelateerde subsidies niet begroot. Die omvatten een bedrag van circa € 1,6 miljoen. Totaal effect + 3,9 miljoen.

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2021 (x € 1.000)						
	2021		2021		2020	
	Werkelijk	in %	Begroting	in %	Werkelijk	in %
Baten						
Rijksbijdragen OCW	50.123	98%	46.244	98%	48.659	98%
Overige baten	860	2%	1.093	2%	1.018	2%
Totale baten	50.983	100%	47.337	100%	49.677	100%
Lasten						
Personeelslasten	32.635	64%	33.443	71%	30.572	61%
Afschrijvingen	6.317	12%	7.047	15%	5.933	12%
Huisvestingslasten	2.371	5%	2.458	5%	2.280	5%
Overige lasten	3.819	7%	5.092	11%	3.651	7%
Totale lasten	45.142	88%	48.040	101%	42.436	85%
Saldo baten en lasten	5.841	11%	-703	-1%	7.241	15%
Financiële baten en lasten	-205	0%	-95	0%	25	0%
Saldo exploitatie	5.636	11%	-798	-2%	7.266	15%

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen over de exploitatiekosten 2021 in vergelijking met 2020.

Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is ten opzichte van 2020 toegenomen met circa € 1,5 miljoen. Binnen de post rijksbijdrage zijn de volgende mutaties belangrijk:

- › een afname van het aantal mbo-studenten met 352 en een hogere vergoeding per onderwijsdeelnemer (effect per saldo - € 0,4 miljoen). De afname van 352 studenten betreft het lagere aantal studenten in 2019 (t-2) ten opzichte van 2018 gecorrigeerd met de geldende wegingsfactoren;
- › een toename van het aantal bekostigde vmbo-leerlingen met 8 en een hogere vergoeding per deelnemer (effect + € 0,3 miljoen);
- › In 2021 zijn er minder kosten gemaakt vanwege eigen wachtgelders (effect + € 0,1 miljoen);
- › In 2021 zijn er meer incidentele subsidies verstrekt die gerelateerd zijn aan covid (effect + € 0,8 miljoen);
- › Een stijging van de kwaliteitsbudgetten en mutaties in de overige bestemmingssubsidies (effect + € 0,7 miljoen).

Overige baten

Ten opzichte van 2020 zijn de overige baten afgenomen met € 0,2 miljoen. Door covid zijn er minder internationale subsidies ontvangen. Daarnaast is de opbrengst uit de verkoop van computerapparatuur lager uitgevallen. Daartegenover staat dat er vanwege brand- en waterschade begin 2021 verzekeringsgelden zijn ontvangen.

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2020 met € 2,1 miljoen gestegen:

- › De formatie is met circa 21 fte toegenomen (effect + € 1,6 miljoen);
- › Er zijn minder kosten gemaakt voor tijdelijk personeel (effect - € 0,5 miljoen);
- › Er zijn in 2021 meer transitievergoedingen uitbetaald (effect + € 0,3 miljoen);
- › In 2020 was een incidentele post ten aanzien van de reservering voor loonkosten opgenomen. Dat was in 2021 niet het geval (effect + € 0,8 miljoen);
- › Door covid zijn er veel kosten niet gemaakt. Denk daarbij aan scholingskosten, personeelsactiviteiten, cateringkosten en buitenlandse- en binnenlandse dienstreizen. Dit effect deed zich ook al voor in 2020 waardoor het verschil gering is (totaal effect - € 0,1 miljoen).

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2020 met € 0,4 miljoen toegenomen. De gemiddelde investering in met name de categorieën computers en huisvesting is toegenomen en daardoor stijgen de afschrijvingskosten.

Huisvestingslasten/ Overige materiële lasten

De huisvestingslasten en overige materiële lasten zijn ten opzichte van 2020 toegenomen met circa € 0,3 miljoen. Dit is met name een gevolg van indexatie en de kosten voor het project Sterk Techniek Onderwijs (nieuw vanaf 2021).

Financiële baten en lasten

Ten opzichte van 2020 zijn de financiële baten met € 0,3 miljoen afgenomen. In 2021 was er gedurende het gehele jaar sprake van een negatieve rente voor de geldmarkt-

uitzettingen. De 10 jaars rente is gestegen van min 0,5% naar 0%. De obligatiekoersen bewegen tegengesteld aan de rente.

BALANS PER 31 DECEMBER

BALANS PER 31/12/2021 (x € 1.000)				
Activa	31 december 2021		31 december 2020	
Vaste activa				
Materiële vaste activa	39.754		37.482	
Financiële vaste activa	27.512		27.836	
Totaal vaste activa		67.266		65.318
Vlottende activa				
Vorraden	0		0	
Vorderingen	775		938	
Effecten	2.472		3.086	
Liquide middelen	26.902		22.273	
Totaal vlottende activa		30.149		26.297
Totaal activa		97.415		91.615
Passiva	31 december 2021		31 december 2020	
Eigen vermogen	90.187		84.551	
Voorzieningen	2.402		2.166	
Kortlopende schulden	4.826		4.898	
Totaal passiva		97.415		91.615

Belangrijkste ontwikkelingen in de balans

Vaste activa

De balanswaarde van de materiële vaste activa is toegenomen met € 2,2 miljoen. Er zijn enkele grote investeringen uitgevoerd of zijn nog in uitvoering per balansdatum 31 december 2021. Een deel van die investeringen staat verwerkt onder activa in uitvoering.

Effecten

De effecten staan op twee plaatsen in de balans: onder de (financiële) vaste activa en onder de vlottende activa. De boekwaarde van de effecten is met ongeveer € 1 miljoen afgenomen. Door de zeer lage rente is het amper mogelijk gebleken om nieuwe effecten aan te schaffen.

Liquide middelen

De liquide middelen nemen toe met bijna € 5 miljoen. Dat is meer dan voorzien. In het treasury-plan 2021 was voorzien dat een groter deel naar de kapitaalmarkt zou worden verplaatst. Door de aanhoudende lage rente zijn de beleggingsmogelijkheden bijna weggevallen en zijn de extra middelen op de geldmarkt aangehouden.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen neemt met circa € 5,6 miljoen toe, zijnde het positieve resultaat over 2021.

Het normatieve eigen vermogen bedraagt volgens de rekenhulp op 31 december 2021 € 46.859.492. Het feitelijke eigen vermogen ligt € 43.327.605 hoger.

De hoogte van het eigen vermogen zal de komende jaren afnemen vanwege grote investeringen in materiële vaste activa. Zo zijn er enerzijds investeringen op het gebied van high speed storage, MSE en esports en anderzijds zal er nieuwbouw voor het vmbo plaatsvinden. Daartoe is in 2020 een huisvestingsreserve opgenomen ter grootte van € 15 miljoen. De MR en de RvT zijn betrokken in de planvorming.

Voorzieningen

De totale voorzieningen zijn ten opzichte van 2020 toegenomen met € 0,3 miljoen.

ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN

FINANCIËLE KENGETALLEN		
	31 december 2021	31 december 2020
Solvabiliteit	93%	92%
Solvabiliteit 2	95%	95%
Liquiditeit	6,2	5,4
Rentabiliteit	11%	15%
Weerstandsvermogen	1,8	1,7
Personeelskosten/Rijksbijdrage	65%	64%
Personeelskosten/Totaal baten	64%	63%
Kapitalisatiefactor	144%	136%
Financieringsfunctie	23%	24%
Transactiefunctie	9%	10%
Financiële bufferfunctie	112%	102%

Berekening kengetallen

In bovenstaande tabel is een aantal financiële kengetallen weergegeven. De berekening van de kengetallen is hieronder toegelicht. Bij het financieel toezicht op onderwijsinstellingen hanteert de Inspectie van het Onderwijs voor een aantal kengetallen normen op basis waarvan wordt bepaald of de instelling onder aangepast toezicht moet worden geplaatst. Voor de financiële beoordeling van BVE-instellingen heeft de inspectie van het Onderwijs aangekondigd nadere normen te ontwikkelen.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam is uiterst solvabel. De kapitalisatiefactor stijgt door het hogere balanstotaal. De toegenomen kapitalisatiefactor werkt door in een toename van de financiële bufferfunctie.

Toelichting berekening kengetallen:

- > Solvabiliteit = $\text{eigen vermogen} / \text{balanstotaal}$
- > Solvabiliteit 2 = $(\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen}) / \text{balanstotaal}$
- > Liquiditeit = $\text{vlottende activa} / \text{kortlopende schulden}$
- > Rentabiliteit = resultaat in procenten van de totale baten
- > Weerstandsvermogen = $\text{eigen vermogen} / \text{totale baten}$
- > Kapitalisatiefactor = $(\text{balanstotaal} - \text{gebouwen}) / \text{totale baten}$
- > Financieringsfunctie = $50\% \text{ van de aanschafwaarde overige materiële vaste activa} / \text{totale baten}$
- > Transactiefunctie = $\text{kortlopende schulden} / \text{totale baten}$
- > Financiële bufferfunctie = $\text{kapitalisatiefactor} - \text{transactiefunctie} - \text{financieringsfunctie}$

TREASURY MANAGEMENT

Het Grafisch Lyceum Rotterdam maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende instrumenten die ons blootstelt aan marktrisico, renterisico, kasstroomrisico, prijsrisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen hebben wij een beleid opgesteld inclusief een stelsel van limieten en procedures. Hiermee beperken wij de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de instelling.

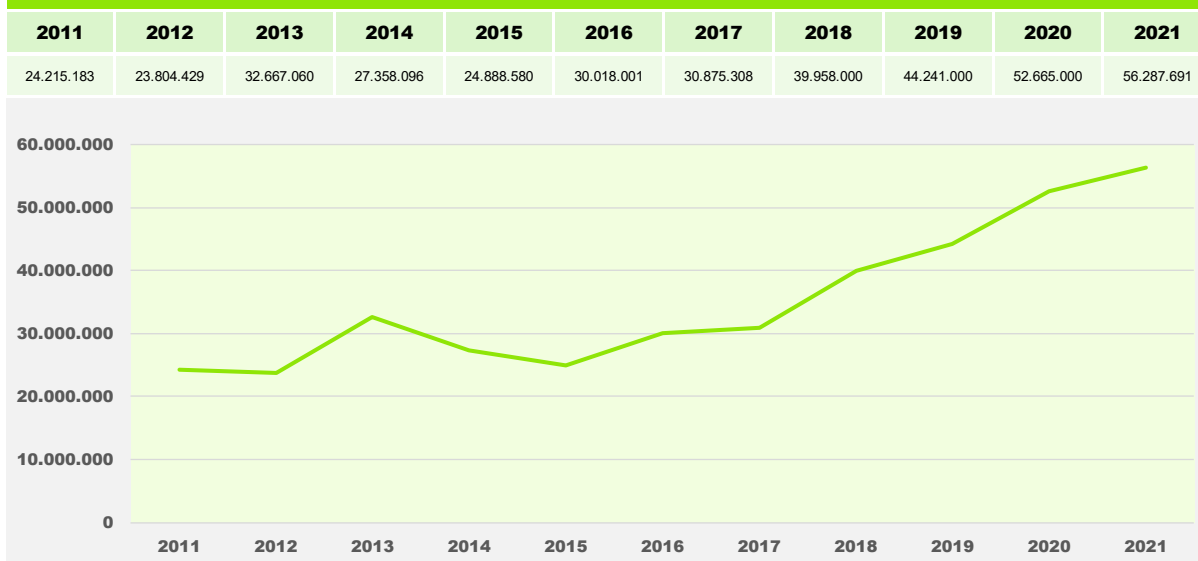
Het efficiënt besturen en beheersen van de financiële geldstromen en posities zijn, evenals het verantwoorden over en toezicht houden op vermogenswaarden, belangrijke aspecten om ook in de toekomst garant te kunnen staan voor een gezonde financiële bedrijfsvoering. De missie, doelstellingen, taken en kaders waarbinnen het treasury-beleid moet worden uitgevoerd en waarmee de doelstellingen moeten worden gerealiseerd, staan vermeld in het treasury-statuuut.

Het statuut is mede gebaseerd op de regeling 'Beleggen, Lenen en Derivaten'.

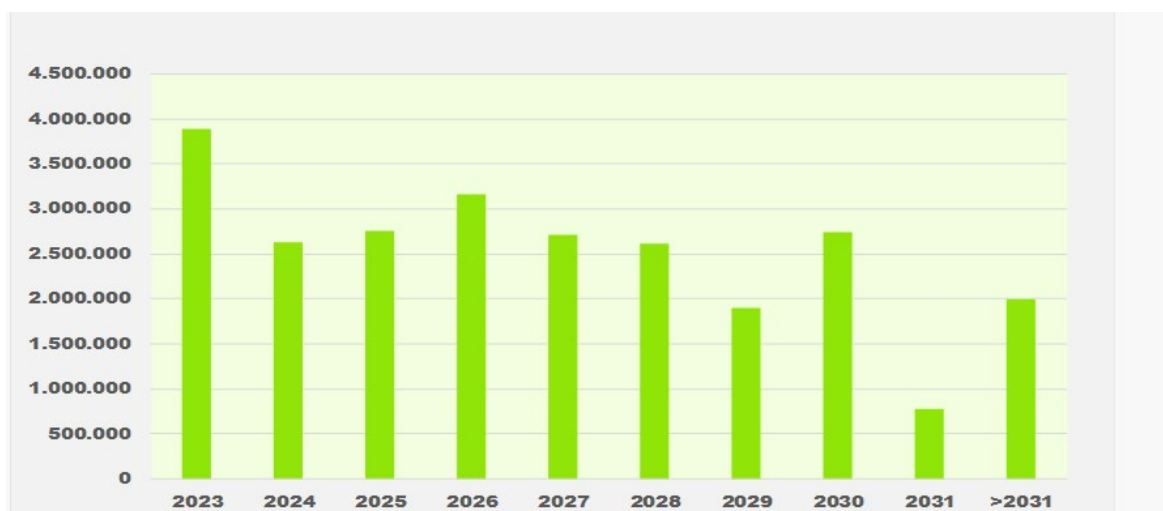
Treasury-statuuut

In het treasury-statuuut wordt voor gelden die op langere termijn (minimaal 5 tot 10 jaar) beschikbaar moeten zijn de verdeling 90% obligaties, 10% geldmarktproducten als norm beschouwd. Het College van Bestuur heeft de mogelijkheid hiervan tijdelijk af te wijken. Door de zeer lage rente is het voldoen aan deze norm momenteel nagenoeg onmogelijk. De regeling 'Beleggen en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek' is aangepast per 1 juli 2016 in de regeling 'Beleggen, Lenen en Derivaten'. Het herziene treasury-statuuut is in februari 2017 formeel vastgesteld en goedgekeurd door respectievelijk het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Jaarlijks wordt er een treasury-plan opgesteld. Dit plan, dat twee jaar vooruitblijkt, is het 'spoorboekje' voor alle treasury-handelingen.

OMVANG GELD EN KAPITAALMARKTUITZETTINGEN 2011 T/M 2021 (in €)

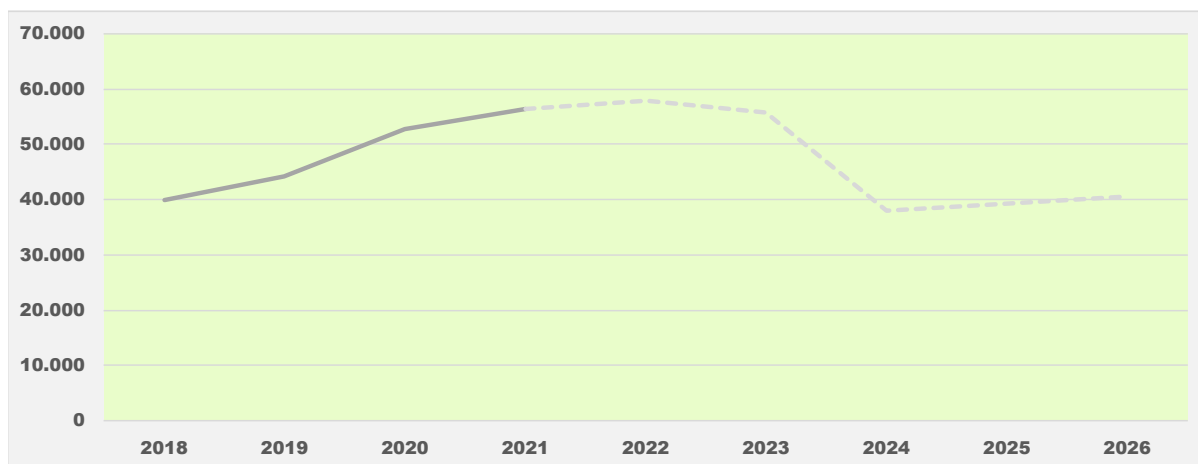


De huidige beleggingen op de kapitaalmarkt vallen vrij en zijn zonder koersrisico beschikbaar in de onderstaande jaren (opgenomen zijn de vrijvallen vanaf 2023 in €):



In 2026 wordt de omvang geschat op circa € 41 miljoen. Door begrote exploitatietekorten en investeringen neemt de omvang van de beleggingen af. Het geschatte verloop in de komende jaren is als volgt:

Omvang geld- en kapitaalmarkt beleggingen (x € 1.000)									
	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
	39.958	44.241	52.665	56.287					
Prognose				56.287	57.833	55.759	37.993	39.182	40.542



SEGMENTATIE VERLIES & WINST

Evenals in de voorgaande jaren is er een gesegmenteerde V&W staat opgenomen. De baten en lasten zijn toegerekend aan het vmbo en mbo. Daar waar dit lastig is, is een toerekeningspercentage gebruikt van 15% (is de verhouding in de loonkosten VMBO<-> MBO) voor het vmbo. Het vmbo heeft in 2021 een negatief resultaat behaald van € 3.000 (2020 € 259.000 negatief). Het mbo heeft in 2021 een positief resultaat behaald van € 5.639.000 (2020 € 7.266.000 positief).

CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMST-PARAGRAAF

In deze paragraaf kijken we naar de (financiële) toekomst van het Grafisch Lyceum Rotterdam. De toekomstgerichte (financiële) stuurinformatie omvat onder andere de begroting en de meerjarenprognose. Beide worden in samenspraak tussen College van Bestuur en de budgethouders opgemaakt en door het College van Bestuur vastgesteld. De begroting 2022 is door de Raad van Toezicht in december 2021 goedgekeurd. In diezelfde vergadering is ook de meerjarenprognose 2022-2026 besproken en geaccordeerd.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam stuurt op de financiële toekomstgerichte gegevens die in de begroting en meerjarenprognose zijn opgenomen. Inzicht in het meerjarenperspectief is van groot belang voor het nemen van weloverwogen strategische beslissingen, die in het algemeen langjarige consequenties hebben. Tevens bepalen we onze koers en sturen juist op basis van de meerjarenprognose bij. De begroting is van groot belang voor het nemen van beslissingen met een meer operationeel en tactisch karakter op de kortere termijn (van een jaar).

Hoofddlijnen van de meerjarenbegroting 2022

Deze begroting vormt de financiële weerslag van het meerjarige beleid van onze instelling. Ons strategisch (onderwijs) beleid is vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2018-2022 en het meerjarige kwaliteitsplan 2019. De operationele vertaalslag hiervan vindt zijn weergave in de GLR A3.

De begroting 2022 beschrijven wij hierna op hoofddlijnen aan de hand van de GLR A3.

Onze visie zoals vastgelegd in de GLR A3:

In 2022:

- › leidt ons onderwijs studenten succesvol op voor de huidige en toekomstige arbeidsmarkt.
- › vormen de individuele ontwikkeling en omstandigheden van de student het uitgangspunt van ons onderwijsmodel en begeleiding.
- › laten we al onze studenten, mede in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling, kennismaken met het

internationale en opleidingsoverstijgende karakter van ons vakgebied.

- › zijn onze opleidingen actueel en innovatief.
- › vormt ons schoolgebouw de plaats waar onderwijs, ontwikkeling, begeleiding en ontmoeting plaatsvindt.
- › vormen de faciliteiten voor het onderwijs en de ondersteunende ICT een gezonde mix van nieuwe en bestaande technologie en werkwijzen.
- › bruist ons instituut van creativiteit en energie.
- › voldoen alle medewerkers aan de voor hen geldende professionele GLR standaarden.
- › is de kwalitatieve instroom, doorstroom en uitstroom, binnen de gehele keten van vmbo-mbo-hbo op orde.
- › is er sprake van een transparante en efficiënte organisatie die handelt op basis van de geformuleerde kernwaarden.
- › wordt alle beschikbare kennis in en rond onze organisatie benut ten behoeve van het onderwijs.

Onderwijs

In 2021 hebben wij de situatie rondom de huisvesting van ons vmbo nader verkend. Het onderwijs van nu en morgen stelt andere en hogere eisen aan de huisvestingssituatie. Voor het realiseren van het onderwijsprogramma, zoals verwoord in het vmbo-schoolplan, en met een vooruitblik naar het in de maak zijnde strategische beleidsplan, is adequate huisvesting een absolute must. De eerste verkennende stappen zijn in 2021 gezet om nieuwbouw op dezelfde locatie, Stadhoudersplein, te realiseren. In deze meerjarenbegroting zijn o.a. de nieuwbouwkosten (€ 16 miljoen), tijdelijke huisvestingskosten, inrichtingskosten en adviseurskosten opgenomen. De geplande oplevering van de nieuwbouw is eind 2024.

Afgelopen kalenderjaar speelde vanzelfsprekend covid een heel grote rol in de mogelijkheden om kwalitatief goed onderwijs aan onze studenten en leerlingen te blijven geven. Het was en is alle hens aan dek om alle (grotendeels) opgelegde covid-maatregelen te implementeren en de schadelijke gevolgen daarvan voor onze studenten en leerlingen te beperken. Middels de NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs) heeft de overheid het mogelijk gemaakt om de gevolgen van de coronacrisis voor studenten en leerlingen zoveel mogelijk op te vangen (€ 4,5 miljoen).

Om de gewenste en noodzakelijke technologieën in ons mediaonderwijs blijvend op een hoogstaand niveau te houden en de ontwikkeling van de betreffende kwalificatiedossiers te faciliteren, investeren we met name binnen de opleidingen AV Media, Podium- en Evenemententechniek en Software Development aanzienlijk in hardware en mediavoorzieningen (ongeveer € 1,2 miljoen).

Als gevolg van de in 2021 doorgevoerde wijzigingen in de organisatiestructuur (teamleiders/sectordirecteuren), verplaatsen we de fotografiestudio's en aanverwante lokalen in 2022 naar de afdeling waar ze bij horen: AV Media. De

planning hiervan is eind 2021 opgepakt en wordt in de zomer van 2022 gerealiseerd (€ 500.000,-).

In 2022 gaan we veel aandacht besteden aan het verbeteren en vernieuwen van keuzedelen. In algemene zin gaan we meer mogelijkheden creëren voor meer maatwerk voor studenten. Dit alles draagt bij aan een meer effectieve en efficiënte schoolloopbaan voor onze studenten (€ 200.000).

Personeelsformatie

In de personeelsformatie is de tijdelijke formatie in het kader van de NPO-subsidie opgenomen. In de begroting komt dit tot uitdrukking door het parallelle verloop van de toe- en afname van de tijdelijke formatie (personeelskosten) en de NPO-subsidie. In 2022 kijken we nauwgezet naar het terugbrengen van de normatieve benodigde onderwijscapaciteit, conform het formatieplan, in relatie tot het aantal studenten en leerlingen.

ICT

De vervanging van een gedeelte van de iMacs en bijbehorende randapparatuur is een significante post in de deelbegroting van de afdeling ICT, namelijk ongeveer € 2 miljoen. De afschrijvingstermijn bedraagt 3 jaar. Daarnaast zijn investeringen in servers- en back-up-systemen voor ongeveer € 375.000,- in de begroting opgenomen.

Event Space

Een van onze onderwijskundige speerpunten is het creëren van multidisciplinaire projecten. Dit zijn projecten waarbij studenten van de verschillende opleidingen samenwerken aan het realiseren van media-events. Hier brengen studenten hun kennis en kunde in van licht, beeld, geluid, management, techniek of vormgeven. De centrale hal bij de entree willen we hiervoor intensiever gaan gebruiken. Hiervoor is het gewenst om de voorzieningen in de hal op een hoger niveau te brengen en de ruimte een andere uitstraling te geven. Tegelijkertijd hernoemen we dit gedeelte van de hal tot Event Space. De totale begrote investering is € 500.000,-

En wat meer?

Enkele posten uit de begroting, ongeacht hun financiële belang in de totale begroting, willen wij hier graag nog benoemen:

- › De lage kapitaalmarktrente en de debetrente op de geldmarkt levert in tegenstelling tot voorafgaande jaren een negatief resultaat op.
- › Vanuit de NPO-subsidie worden extra activiteiten ten behoeve van de sociale cohesie voor studenten en leerlingen georganiseerd.
- › Het onderzoek naar een nieuw basisregistratiesysteem is in 2021 gestart. We verwachten in 2022 vanuit de

aanbesteding een keuze te kunnen maken voor vervanging van ons eigen systeem. Voor de begeleiding van de inrichting van een nieuw studentinformatiesysteem zijn consultancykosten begroot (€ 200.000,-).

- › Er is in de begroting rekening gehouden met een stijging van de energieprijzen.
- › De doorontwikkeling van het horizontaal toezichttraject met de Belastingdienst wordt in 2022 verder opgepakt.
- › Gelet op het belang van alles omtrent de AVG-wetgeving wordt in 2022 een externe functionaris gegevensbescherming en privacy officer ingehuurd, waarbij ook de informatiebeveiliging door ICT wordt verbeterd.
- › Ook in 2022 is financiële ruimte gecreëerd voor technologische innovatie middels het verrichten van onderzoeken en het bezoeken van nationale en internationale congressen en beurzen.
- › De exploitatiekosten kunnen in 2022 bij het aanhouden van de covid-crisis evenals in 2021 lager uitvallen. Tegelijkertijd is het wellicht noodzakelijk om extra kosten te maken om het onderwijs zo goed mogelijk te continueren. Hierbij valt te denken aan het verstrekken van Adobe-licenties aan studenten om het thuis studeren mogelijk te maken.
- › In 2022 wordt er een nieuw vierjarig strategisch beleidsplan opgesteld, hierbij worden alle relevante stakeholders betrokken.

Oorlog in Oekraïne en toegenomen inflatie

In de periode na balansdatum en voor het vaststellen van de jaarrekening 2021 is oorlog uitgebroken in Oekraïne. Deze oorlog leidt tot grote toekomstige onzekerheden in de wereld, die op dit moment nog niet in te schatten zijn. De omstandigheden zijn door GLR gekwalificeerd als gebeurtenis na balansdatum zonder nadere informatie per balansdatum. Om die reden is geen cijfermatige aanpassing in de jaarrekening 2021 verwerkt. GLR heeft geen activiteiten in de betrokken landen of regio's en doet geen zaken met cliënten of leveranciers uit de betrokken landen. Op dit moment is niet voorzienbaar welke invloed de situatie heeft op de toekomstige waardering van activa van GLR. Door de oorlog in Oekraïne is ook de inflatie toegenomen en is er sprake van een afnemende beschikbaarheid van diverse producten. GLR ondervindt hier hinder van door enerzijds fors gestegen prijzen en anderzijds dat, door substantieel verminderde beschikbaarheid van diverse producten/materialen, projecten vertraging ondervinden of worden uitgesteld. GLR is zich ervan bewust dat door de inflatie ook de waarde/koopkracht van bijvoorbeeld de beleggingsportefeuille daalt. Verwacht wordt dat de hoge inflatie op termijn (deels) zal worden gecompenseerd door OCW.

RISICOMATRIX

Een inschatting van de risico's die op lange termijn van invloed zijn op de continuïteit van onze instelling liggen mede ten grondslag aan de strategische koers. De uitwerking van de koers in de zogenaamde roadmaps en het kwaliteitsplan bevatten voor een deel de zogenaamde beheersmaatregelen. De daarvan afgeleide doelstellingen en projecten in de A3 vormen de vertaling naar enig schooljaar van deze risico's.

Om deze risico's per jaar inzichtelijk te maken, hebben we een risicomatrix opgesteld. In deze matrix staan de risicodragende activiteit, het risico en de beheersmaatregelen opgenomen. De kans dat het risico zich voordoet, de financiële impact en de weging staan in klassen uitgedrukt.

Legenda kans

De mogelijkheid dat, zonder passende beheersmaatregelen, een risico zich zal voordoen.

Klasse	Kans
1	Laag
2	Gering
3	Aanzienlijk
4	Hoog
5	Zeer hoog

Legenda (Financiële) impact

Voor de (financiële) gevolgen zijn ook vijf klassen gehanteerd. Hierbij is rekening gehouden met de omvang van de GLR-begroting.

Klasse	Financieel gevolg
1	Laag
2	Gering
3	Aanzienlijk
4	Hoog
5	Zeer hoog

Weging

De weging van de kans maal de impact bepaalt de daadwerkelijke omvang van het risico en daarmee de prioriteit in het treffen van beheersmaatregelen.

Klasse	Weging	Prioriteit
1	0 - 5	5
2	5 - 10	4
3	10 - 15	3
4	15 - 20	2
5	20 - 25	1

RISICOMATRIX

Naam activiteit	Risico	Kans	Impact (financ.) gevolgen	Weging	Beheersmaatregelen
Instroom (nieuwe) opleidingen	Het risico dat er te weinig instroom van studenten voor opleidingen is.	4	5	20	› Marktonderzoek
					› Marketing
					› Signatuur school / marktpositionering
					› Toegevoegde waarde vakmanschap MET
					› Onderwijsportfolio
					› Doorlooptijd intake verminderen
					› Andere 'state of mind'
Personeel	Het risico dat er niet tijdig voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is, waarbij er voor onderwijsend personeel sprake is van een juiste mix van vak kennis en pedagogisch/ didactische kennis.	4	4	16	› Strategisch personeelsbeleid, w.o. arbeidsvoorwaarden
					› Goed werkgeverschap
					› Signatuur school
					› Cultuur school
Incidenten en calamiteiten	Het risico dat incidenten en calamiteiten langdurig de continuïteit van het onderwijs belemmeren.	3	4	12	› Actueel crisis- en calamiteitenplan
					› Regelmatig simulatie en training crisisbeheersing.
					› Verzekering
Beschikbaarheid IT voorzieningen	Het risico dat de integriteit, beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de ICT infrastructuur in het geding komt.	4	3	12	› Procesbeschrijvingen op orde brengen
					› Security audits
					› Awareness campagne
Zorgproblematiek studenten / Corona mentale gesteldheid	Het risico dat complexe zorgproblematiek van studenten de kennis en expertise van medewerkers overstijgt.	4	3	12	› Scholing
					› Duidelijke rol en taakverdeling van 1e, 2e en 3e lijns hulp
					› Rolvastheid en bescherming medewerkers
Naam en reputatie	Het risico dat je naam en reputatie schade oplopen als gevolg van (social) media berichtgeving.	3	4	12	› Monitoring (social) media
					› Quick response Sturen op integrale en veilige cultuur binnen GLR (vertrouwend personen,
					› gedragscode, klachtenprocedure
					› Integere en veilige stagebedrijven
ICT en Faciliteiten	Het risico dat apparatuur en benodigdheden niet op tijd geleverd worden.	5	2	10	› Verlenging economisch levensduur.
					› Daar waar nodig technische levensduur verlenging.
					› Eerder bestellen
Bekostiging	Het risico dat de basis studentenadministratie (kernregistratie) onvoldoende overeenkomt met de DUO administratie en de bekostiging in gevaar komt (niet van toepassing op het vmbo).	2	4	8	› Verbeteren deskundigheid administratie
					› Deskundigheid informatiemanagement
					› Standaard softwarepakket
					› Met komst Osiris zal dit structureel verbeterd gaan worden
Kwaliteitsborging	Het risico dat de aantoonbare (cyclische) kwaliteitsborging onvoldoende is.	3	2	6	› Oprichten auditpool
					› Bijstellen PDCA-cyclus
					› Proces/Projectmatig werken bewaken
Capaciteitsplanning	Het risico dat er niet tijdig voldoende passende lokalencapaciteit beschikbaar is, waardoor roostering in de knel komt.	3	2	6	› Multifunctionele lokalen
					› Parttime aanstellingen beperken
					› Gebruik conform afspraken
					› Gedeeltelijk online-onderwijs

RISICOMATRIX

Naam activiteit	Risico	Kans	Impact (financ.) gevolgen	Weging	Beheersmaatregelen
Privacy /AVG	Het risico dat persoonsgegevens onvoldoende beschermd zijn bij het verwerken hiervan.	2	3	6	› Aanstelling FG
					› IBP-beleid, w.o. protocol datalekken
Toezicht en Bestuur	Het risico dat er onvoldoende continuïteit is ten aanzien van de invulling van de bestuurlijke verantwoordelijkheden.	1	4	4	› Spreiding aftreed-momenten RvT-leden.
					› Diversiteit in samenstelling CvB
Innovatie	Het risico dat geïdentificeerde relevante innovaties niet (tijdig) doorwerken in het reguliere onderwijs.	2	2	4	› Innovatieproces
					› Focusformatie
					› Projectmanagement
					› Organisatiestructuur
Nieuwbouw VMBO	Risico met betrekking m.b.t. het bouwproces en tijdelijke huisvesting.				› Specifieke risicomatrix nieuwbouw VMBO opgesteld

De genomen beheersmaatregelen hebben de risico's in de praktijk afgedekt of verminderd.

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN

De onderstaande lasten en baten (x € 1.000) zijn gerealiseerd in 2021 en begroot voor 2022 t/m 2026:

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2021 (x € 1.000)						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Baten						
Rijksbijdragen	50.123	51.758	48.260	48.218	49.544	50.578
Overige overheidsbijdragen en subsidies	184	333	335	335	335	335
Overige baten	676	623	725	725	725	725
Totale baten	50.983	52.714	49.320	49.278	50.604	51.638
Lasten						
Personeelslasten	32.635	36.311	34.560	34.635	35.085	35.576
Afschrijvingen	6.317	7.111	7.503	8.314	9.093	9.198
Huisvestingslasten	2.371	2.888	3.322	3.372	2.755	2.817
Overige lasten	3.819	5.822	6.008	6.332	6.375	6.685
Totale lasten	45.142	52.132	51.393	52.653	53.308	54.276
<i>Saldo Baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	<i>5.841</i>	<i>582</i>	<i>-2.073</i>	<i>-3.375</i>	<i>-2.704</i>	<i>-2.638</i>
<i>Saldo Baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering</i>	<i>-205</i>	<i>-100</i>	<i>-50</i>	<i>-55</i>	<i>-50</i>	<i>-50</i>
Totaal resultaat	5.636	482	-2.123	-3.430	-2.754	-2.688

BALANS

De prognose van de balanspositie per jaareinde is als volgt (x € 1.000):

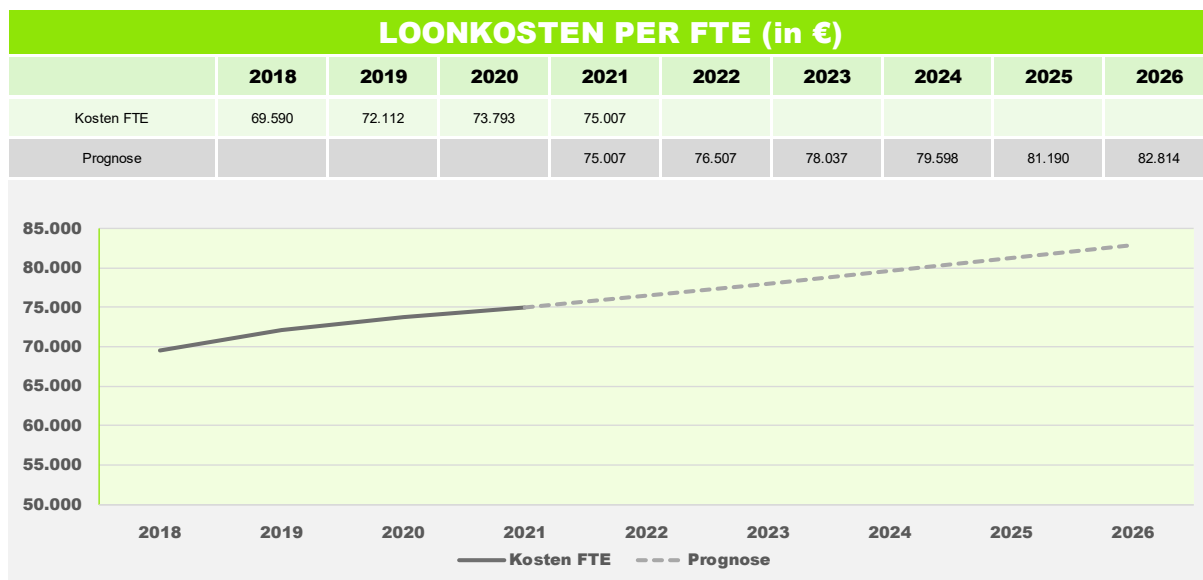
BALANS PER 31/12/2021 (x € 1.000)							
Activa		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Vaste activa							
	Materiële vaste activa	39.754	38.690	38.641	52.977	49.034	44.986
	Financiële vaste activa	27.512	29.333	33.259	25.493	26.682	28.052
Vlottende activa							
	Voorraden	0	0	0	0	0	0
	Vorderingen	775	1.010	1.010	1.010	1.010	1.010
	Effecten	2.472	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
	Liquide middelen	26.902	26.000	20.000	10.000	10.000	10.000
Totaal activa		97.415	97.533	95.410	91.980	89.226	86.548
Passiva		2021	2022	2023	2024	2025	2026
Eigen vermogen							
	Algemene reserve	73.796	74.278	72.155	68.725	80.971	78.283
	Personeelsreserve	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391
	Huisvestingsreserve VMBO	15.000	15.000	15.000	15.000	0	0
Voorzieningen		2.402	2.300	2.300	2.300	2.300	2.300
Kortlopende schulden		4.826	4.564	4.564	4.564	4.564	4.574
Totaal passiva		97.415	97.533	95.410	91.980	89.226	86.548

ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN

In deze continuïteitsparagraaf wordt op de volgende pagina's de ontwikkeling van een aantal deelgebieden uitvergroet.

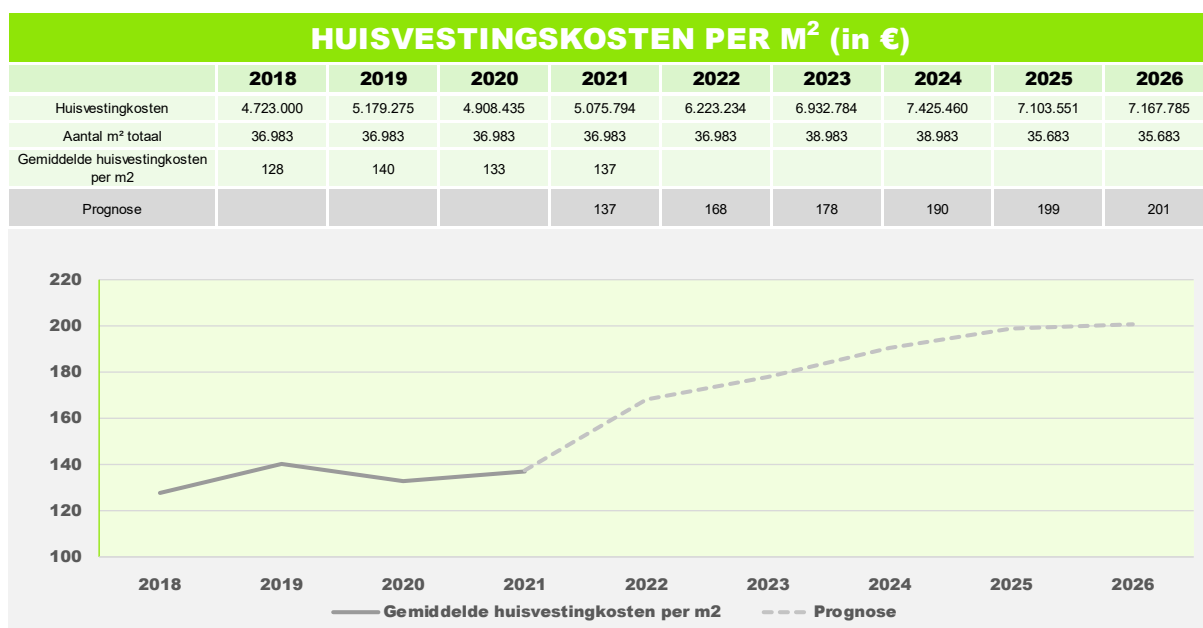
Loonkosten per fte

Totale loonkosten gedeeld door het totale aantal fte personeel in loondienst. Loonkosten bestaan uit salariskosten, vakantiegeld, overwerk, toeslag onregelmatige diensten, sociale lasten en pensioenpremies. Personele voorzieningen en overige personele kosten vallen onder de post overige personele kosten en worden hierin niet meegeteld. De kosten stijgen door jaarlijkse periodieken en door cao-aanpassingen.



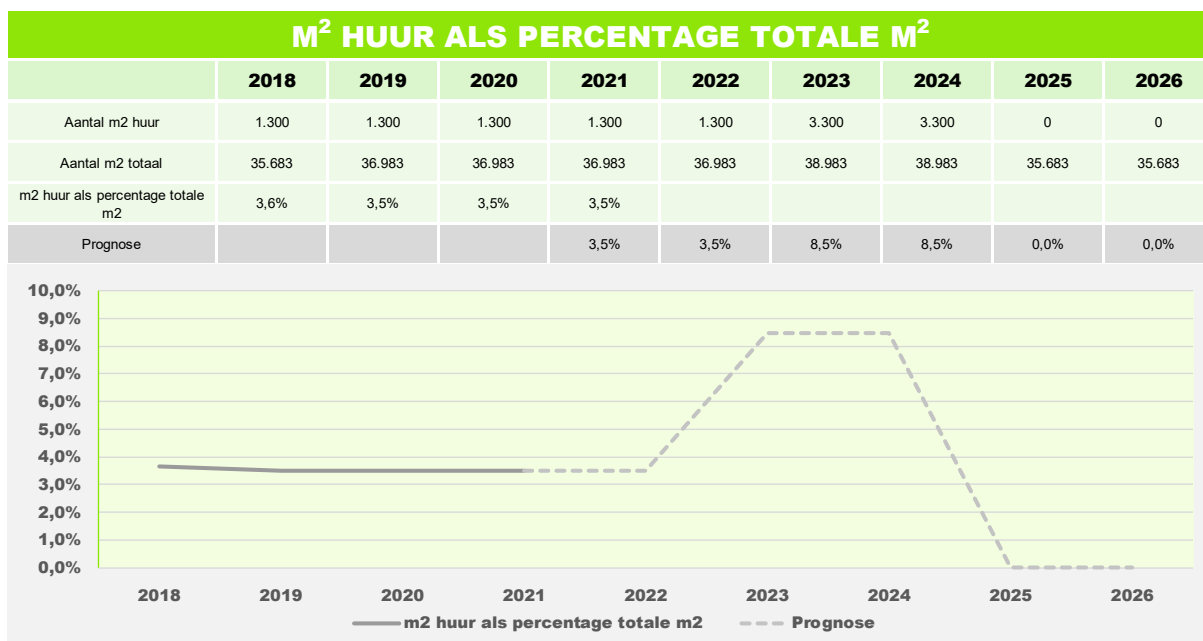
Huisvestingskosten per m²

Dit betreft de totale huisvestingslasten (inclusief afschrijving gebouwen) per vierkante meter. Huisvestingskosten bestaan uit kosten van huur, verzekering, onderhoud, schoonmaak, energie en water, heffingen, beveiliging en huur sportaccommodatie. Het Grafisch Lyceum Rotterdam zit boven het gemiddelde in de sector. Dit komt naar verwachting door het feit dat er relatief weinig oppervlakte wordt gebruikt in vergelijking met andere instellingen. De kosten per m² zijn daardoor hoger.



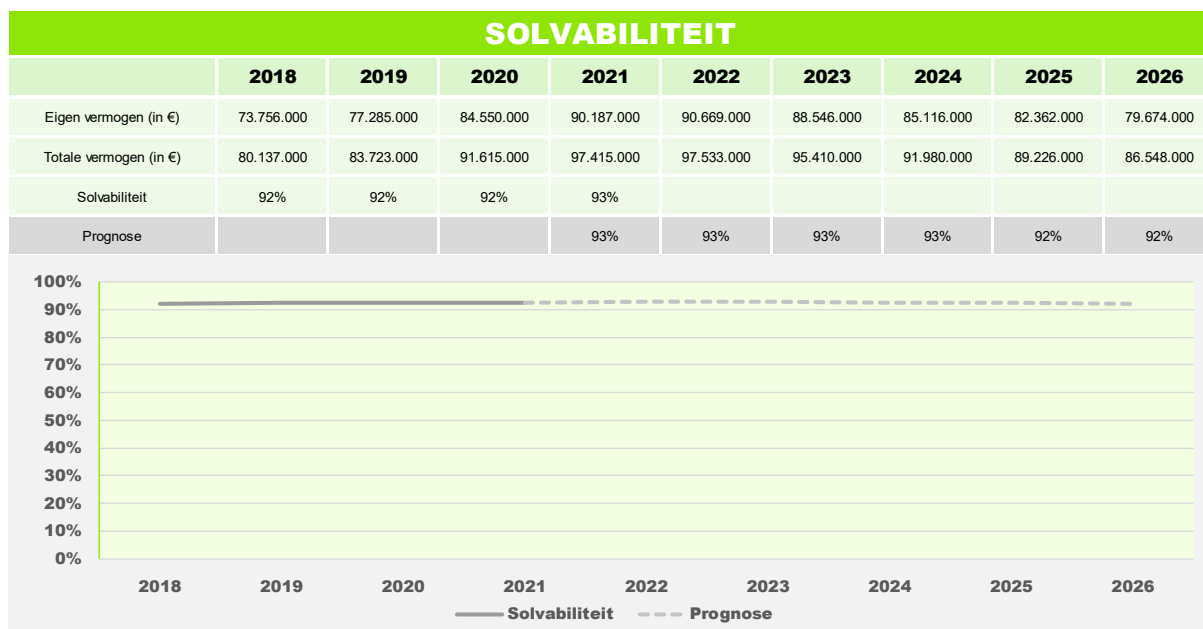
M² huur als percentage totale m²

Na de renovatie van het mbo wordt het onderwijs binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam bijna volledig verzorgd in panden die in eigendom zijn. Het vmbo blijft gehuisvest aan het Stadhoudersplein. Gedurende 2023 en 2024 is externe huur noodzakelijk vanwege de nieuwbouw vmbo.



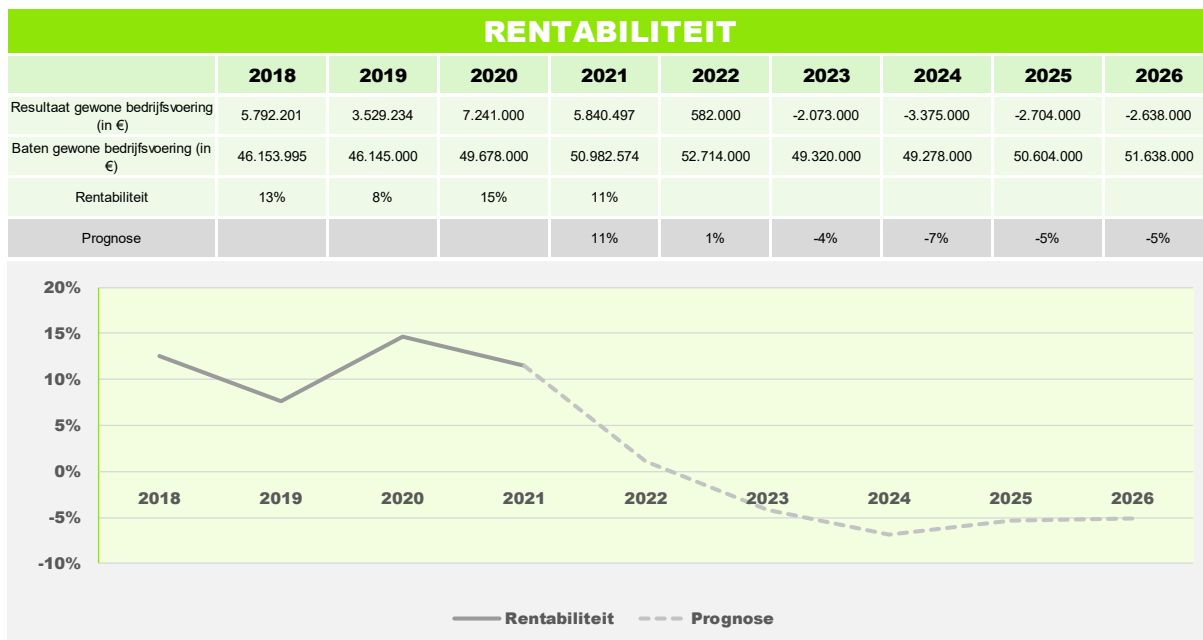
Solvabiliteit

Solvabiliteit zegt iets over de financiële positie voor de langere termijn. Het gaat om het aandeel van het eigen vermogen (exclusief voorzieningen) in het totale vermogen. Geconcludeerd kan worden dat de solvabiliteit onveranderd hoog blijft.



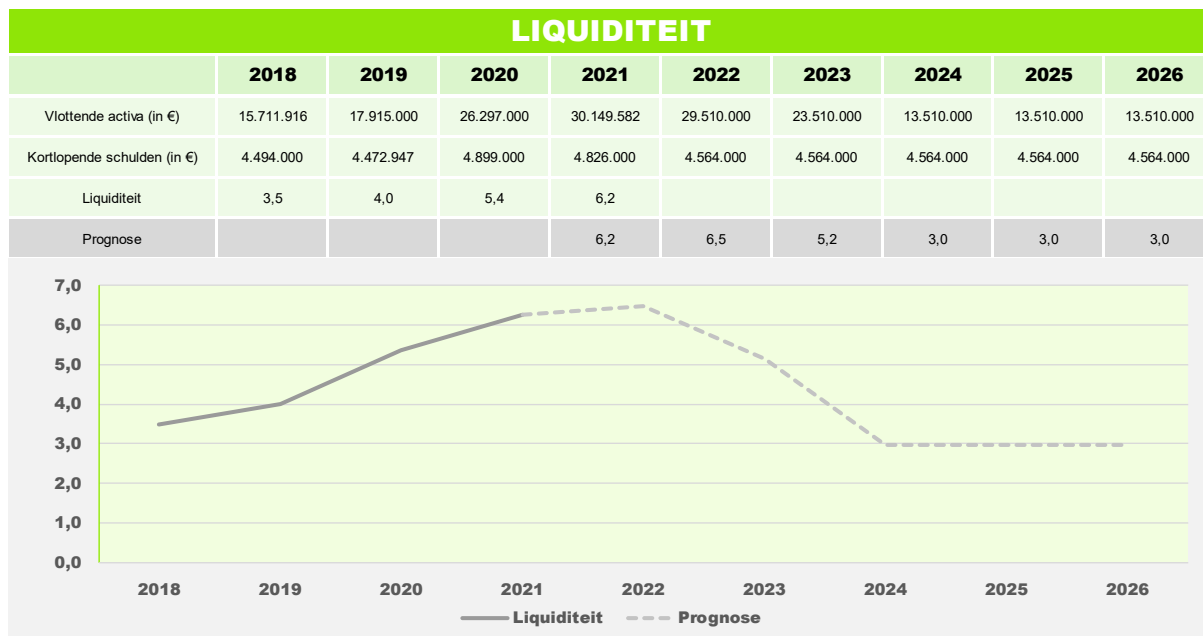
Rentabiliteit

Rentabiliteit is gedefinieerd conform de definitie van DUO/CFI, te weten: het resultaat van de gewone bedrijfsvoering als percentage van de baten van de gewone bedrijfsvoering. De rentabiliteit laat een dalend beeld zien als gevolg van een intensivering van de investeringen.



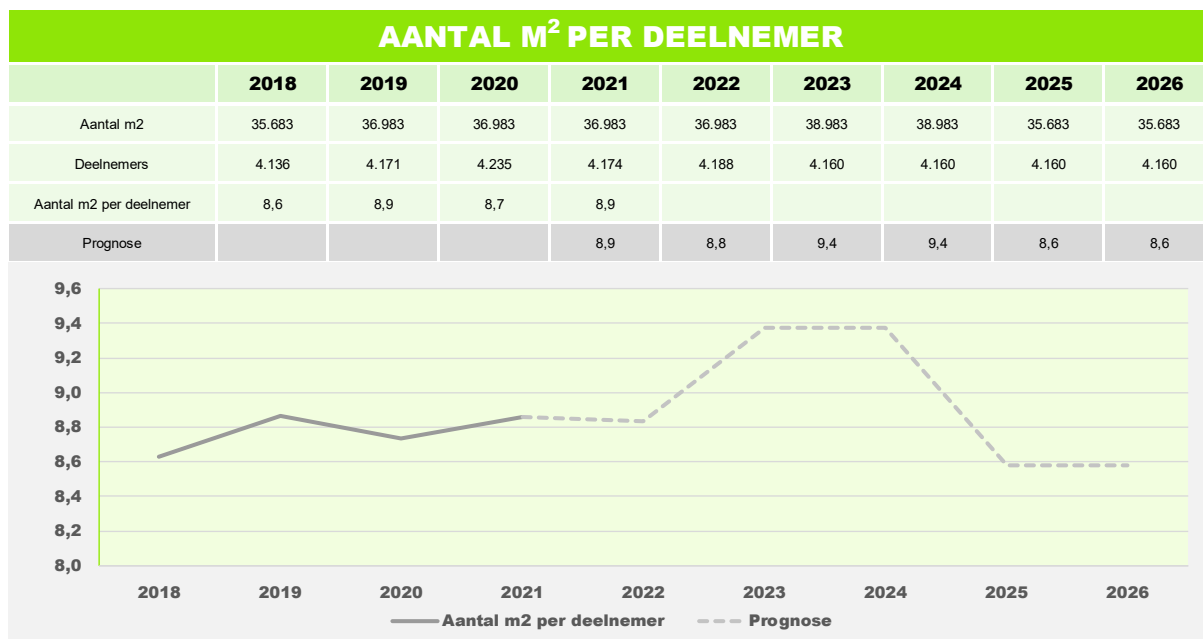
Liquiditeit

Liquiditeit (current-ratio) is gedefinieerd conform de definitie van DUO/CFI, te weten: vlottende activa gedeeld door de kortlopende schulden. Een deel van het vermogen moet snel beschikbaar zijn, waarbij er geen koersrisico mag worden gelopen. Vanaf 2022 nemen de liquide middelen af vanwege investeringen. De gemiddelde liquiditeit in de mbo-sector in 2020 bedroeg 1,9 (bron benchmark MBO).



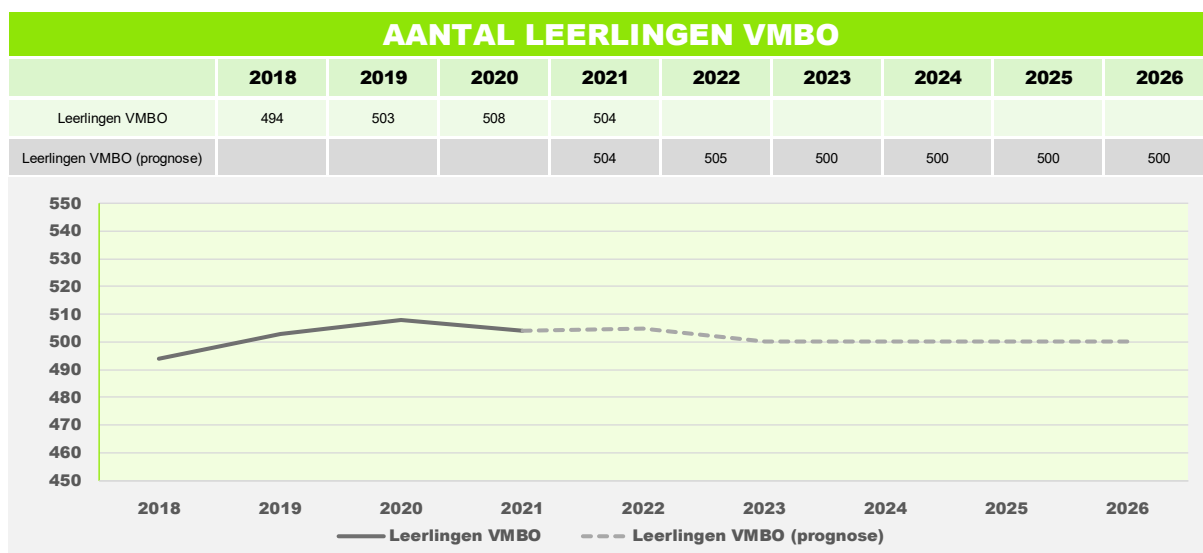
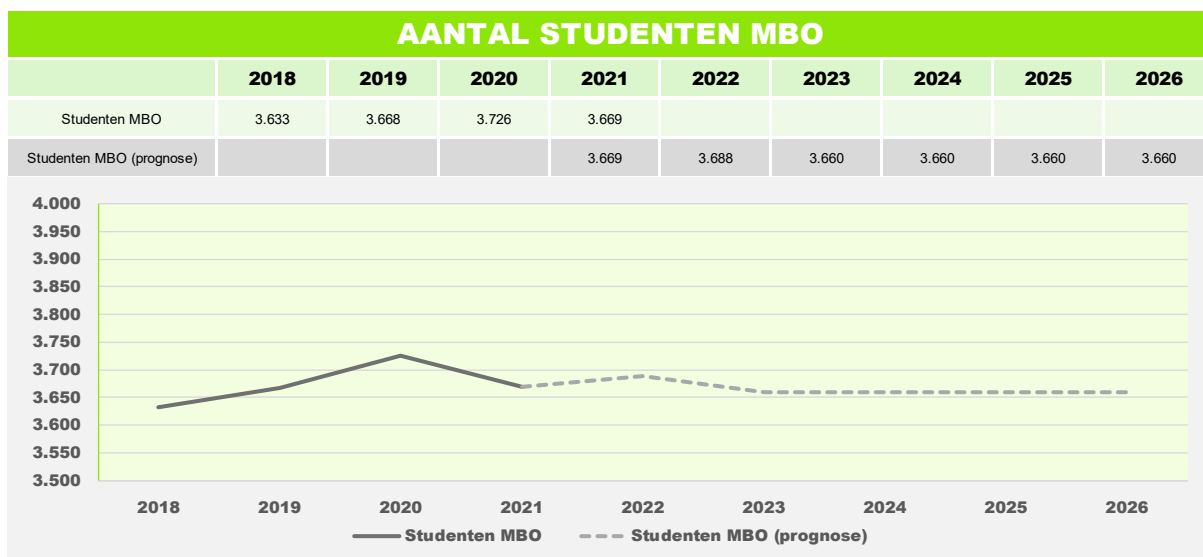
Aantal m² per deelnemer

Totale aantal m² gedeeld door totale aantal deelnemers. Voor de berekening van m² wordt gebruik gemaakt van NEN 2580. Uitgangspunt is het bruto vloeroppervlak. De opgenomen leerlingen betreffen zowel de vmbo- als de mbo-leerlingen. Uit de laatste Benchmark 2020 kwam naar voren dat het gemiddelde in de mbo-sector 9,0 bedraagt.



Leerlingontwikkeling mbo/vmbo

Het aantal mbo-studenten en vmbo studenten blijft redelijk stabiel.



Ontwikkeling personeelsformatie

Onderstaand is de ontwikkeling weergegeven van de streefformatie (in fte).

ONTWIKKELING PERSONEELSFORMATIE						
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/ Management	20	20	20	20	20	20
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	101	103	103	103	103	103
Personeel primair proces/ docerend personeel	284	285	285	285	285	285
Totaal	405	408	408	408	408	408

KERNCIJFERS

KERNCIJFERS					
Financieel	2021	2020	2019	2018	2017
Totale baten (in €)	50.982.574	49.677.934	46.145.191	46.153.995	43.827.061
Totale lasten (in €)	45.142.077	42.436.738	42.384.821	40.416.995	40.311.051
Exploitatieresultaat (in €)	5.636.008	7.266.366	3.529.234	5.792.201	3.794.487
Eigen vermogen (in €)	90.187.097	84.551.089	77.284.723	73.755.489	67.963.288
Totaal vermogen (in €)	97.415.363	91.615.379	83.722.812	80.137.035	73.610.478
Solvabiliteit	93%	92%	92%	92%	92%
Liquiditeit	6,2	5,4	4,0	3,5	2,8
Rentabiliteit	11%	15%	8%	13%	9%
Personele lasten/ totale lasten	72%	72%	71%	70%	70%
Afschrijvingen/ totale lasten	14%	14%	14%	15%	15%
Huisvestingslasten/ totale lasten	5%	5%	6%	5%	5%
Overige lasten/ totale lasten	8%	9%	10%	10%	10%
Totale lasten/ aantal leerlingen (in €)	10.818	10.023	10.162	9.793	9.141
Leerlingaantallen (op teldatum 1 oktober)	2021	2020	2019	2018	2017
BOL	3.655	3.700	3.652	3.630	3.919
BBL	14	26	16	3	0
VMBO	504	508	503	494	491
Rendementen onderwijs	2021	2020	2019	2018	2017
Diploma's BOL/BBL (bekostigd)	1.046	1.039	995	1.372	1.137
Diploma's VMBO	109	110	109	110	113
Personeel (situatie op 31 december)	2021	2020	2019	2018	2017
Directie en management	20	12	12	15	14
Indirect onderwijsondersteunend personeel	65	61	62	58	62
Direct onderwijsondersteunend personeel	36	34	35	37	35
Onderwijzend personeel	284	282	253	249	243
Totaal FTE	405	389	362	359	354
Totaal personen	476	457	416	415	407
% vrouw	49%	48%	50%	48%	47%
% man	51%	52%	50%	52%	53%
Gebouwen (situatie op 31 december)	2021	2020	2019	2018	2017
WOZ-waarde panden in eigendom (totaal in €)	35.387.000	35.810.000	36.325.000	35.008.000	35.325.000
Aantal m2 BVO in eigendom	35.683	35.683	35.683	35.683	35.683
Aantal m2 BVO gehuurd (incl. verhuur)	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300
Aantal m2 BVO totaal	36.983	36.983	36.983	36.983	36.983
BVO per leerling	8,9	8,7	8,9	9,0	8,4

JAARREKENING



5. JAARREKENING 2021

BALANS PER 31 DECEMBER 2021

BALANS PER 31 DECEMBER 2021 (in €)				
Activa	31 december 2021		31 december 2020	
Vaste activa				
Gebouwen en terreinen	24.086.105		24.073.051	
Inventaris en apparatuur	11.837.357		12.872.264	
Materiële vaste activa in uitvoering	3.830.539		536.923	
		39.754.001		37.482.238
- Financiële vaste activa				
Effecten	26.913.554		27.305.913	
VVE Technikon	598.226		530.058	
		27.511.780		27.835.971
Totaal vaste activa		67.265.781		65.318.209
Vlottende activa				
- Voorraden		0		0
- Vorderingen				
Debiteuren	59.779		36.107	
Overige vorderingen	413.416		376.479	
Overlopende activa	302.250		525.116	
		775.445		937.702
- Effecten		2.472.443		3.085.895
- Liquide middelen		26.901.694		22.273.573
Totaal vlottende activa		30.149.582		26.297.170
Totaal activa		97.415.363		91.615.379

BALANS PER 31 DECEMBER 2021 (in €)

Passiva	31 december 2021		31 december 2020	
Eigen vermogen		90.187.097		84.551.089
Voorzieningen		2.402.405		2.165.695
Kortlopende schulden				
Crediteuren	472.638		842.402	
Belastingen en premies sociale verz.	1.413.221		1.333.908	
Schulden ter zake van pensioenen	442.887		382.968	
Overlopende passiva	2.232.409		2.130.611	
Nog te besteden subsidies	264.706		208.706	
		4.825.861		4.898.595
Totaal passiva		97.415.363		91.615.379

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2021

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2021 (in €)					
	2021		Begroot 2021	2020	
Baten					
Rijksbijdragen OCW	50.122.699		46.244.000	48.659.432	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	183.816		363.490	434.770	
Overige baten	676.059		729.510	583.732	
Totale baten		50.982.574	47.337.000		49.677.934
Lasten					
Personeelslasten	32.634.806		33.443.000	30.572.273	
Afschrijvingen	6.316.580		7.047.000	5.933.007	
Huisvestingslasten	2.371.369		2.458.000	2.280.227	
Overige lasten	3.819.322		5.092.000	3.651.231	
Totale lasten		45.142.077	48.040.000		42.436.738
		5.840.497	-703.000		7.241.196
Financiële baten en lasten					
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	387.298		512.000	453.810	
Rentelasten en soortgelijke kosten	-591.787		-607.000	-428.640	
		-204.489	-95.000		25.170
Saldo exploitatie		5.636.008	-798.000		7.266.366

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2021,
GESEGMENTEERD MBO/VMBO**

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2021 (in €),
GESEGMENTEERD MBO/VMBO**

	MBO 2021	VMBO 2021	Totaal 2021	Begroot 2021
Baten				
Rijksbijdragen OCW	44.070.227	6.052.472	50.122.699	46.244.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	35.702	148.114	183.816	363.490
Overige baten	567.498	108.561	676.059	729.510
Totale baten	44.673.427	6.309.147	50.982.574	47.337.000
Lasten				
Personeelslasten	27.712.880	4.921.926	32.634.806	33.443.000
Afschrijvingen	5.706.798	609.782	6.316.580	7.047.000
Huisvestingslasten	2.091.869	279.500	2.371.369	2.458.000
Overige lasten	3.348.861	470.461	3.819.322	5.092.000
Totale lasten	38.860.408	6.281.669	45.142.077	48.040.000
	5.813.019	27.478	5.840.497	-703.000
Financiële baten en lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	329.188	58.110	387.298	512.000
Rentelasten en soortgelijke kosten	-503.019	-88.768	-591.787	-607.000
	-173.831	-30.658	-204.489	-95.000
Saldo exploitatie	5.639.188	-3.180	5.636.008	-798.000

KASSTROOMOVERZICHT

KASSTROOMOVERZICHT (in €)				
	2021		2020	
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Resultaat	5.636.008		7.266.366	
Gecorrigeerd voor:				
* Afschrijvingen	6.316.580		5.933.007	
* Mutaties voorziening	236.710		200.553	
		12.189.298		13.399.926
Veranderingen in vlottende middelen:				
* Voorraden	0		0	
* Vorderingen	410.694		-162.271	
* Effecten	3.019.242		4.159.367	
* Kortlopende schulden	-72.734		79.209	
		3.357.202		4.076.305
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	138.861		182.441	
Betaalde interest	-220.056		-171.544	
		-81.195		10.897
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		15.465.305		17.487.128
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
Investerings in materiële vaste activa	-8.588.343		-4.885.257	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		0	
Resultaatmutaties in vaste activa	0		0	
Investerings in immateriële vaste activa	0		0	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0		0	
(Des)investerings financiële vaste activa	-2.248.841		-3.344.326	
		-10.837.184		-8.229.583
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
Nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende leningen	0		0	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		0		0
Mutatie liquide middelen		4.628.121		9.257.545

GRONDSLAGEN VOOR DE JAAR-REKENING

Juridische vorm en kernactiviteiten

De rechtspersoonlijkheid van het Grafisch Lyceum Rotterdam is de stichtingsvorm. De stichting is opgericht in 1950 en is statutair gevestigd in Rotterdam en het bezoekadres is de Heer Bokelweg 255 te Rotterdam. De Raad van Toezicht vormt het toezichthoudende orgaan dat tot taak heeft toezicht te houden op het beleid van het bestuur en de uitvoering daarvan. Het bestuur is belast met het besturen van de stichting. Het bestuur is het bevoegd gezag als bedoeld in de Wet educatie en Beroepsonderwijs en andere onderwijs-wetgeving.

De Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam verzorgt via het Grafisch Lyceum Rotterdam opleidingen op vmbo- en mbo-niveau voor de communicatie- en mediasector. Voor het vmbo gebeurt dit op grond van de Wet op het Voortgezet Onderwijs en voor het mbo binnen het kader van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam is ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 411.26.201.

Verslaggevingsperiode

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van een verslaggevingsperiode van een kalenderjaar.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving (in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen) van toepassing zijn en met inachtneming van de daarin aangeduide uitzonderingen.

De grondslagen die worden toegepast voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gebaseerd op historische kosten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling.

Voor zover niet anders is vermeld, worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld.

De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel,

samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Indien een transactie ertoe leidt dat nagenoeg alle of alle toekomstige economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot een actief of verplichting aan een derde zijn overgedragen, wordt het actief of de verplichting niet langer in de balans opgenomen. Verder worden activa en verplichtingen niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip waarop niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. Bij de voorzieningen is aangegeven welke veronderstellingen de basis vormen voor de getroffen voorziening.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, de functionele valuta van de onderwijsinstelling.

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs verminderd met de cumulatieve afschrijvingen op basis van de zogeheten componentenmethode en bijzondere waardeverminderingen. De componentenmethode houdt in dat een gebouw niet langer als één geheel wordt gezien en opgenomen, maar kan worden verdeeld in de componenten casco, afbouw, inbouw, technische installaties, terreinvoorzieningen en investeringen in huurpanden.

Investeringsubsidies worden in mindering gebracht op de kostprijs van de activa waarop de subsidies betrekking hebben.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van

de economische levensduur rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Computer- en aanverwante apparatuur, software	33,33%
Apparaten en machines	8,33%
Meubilair	10,00%
Verbouwingen en installaties	12,50%
Gebouwen	3,33%
Verbouwingen gebouw	6,67%
Renovatie gebouw	6,67%
WTB-installaties/actieve componenten	10,00%
Liften en installaties	5,00%
Trekkenw and	10,00%
E-installaties	6,67%

Onderhoudsuitgaven worden slechts geactiveerd indien zij de gebruiksduur van het object verlengen.

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

Vaste activa met een lange levensduur dienen te worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. De terugverdienmogelijkheid van activa die in gebruik zijn, wordt bepaald door de boekwaarde van een actief te vergelijken met de toekomstige netto kasstromen die het actief naar verwachting zal genereren.

Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte toekomstige kasstroom, wordt een bedrag voor impairment ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de directe opbrengstwaarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere directe opbrengstwaarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Financiële activa

Financiële activa omvatten beleggingen in staatsobligaties, bedrijfsobligaties en geldmarkttuitzettingen. Obligaties met een resterende looptijd langer dan 1 jaar worden verantwoord onder Financiële vaste activa. In geval de (resterende) looptijd korter is dan 1 jaar worden deze verantwoord in de post Effecten onder Vlottende activa. Geldmarkttuitzettingen worden gepresenteerd onder Liquide middelen.

Deze financiële activa worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Renteopbrengsten worden verwerkt in de

periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

Bij tussentijdse verkoop/uitloting van obligaties wordt mogelijk een resultaat gerealiseerd. Dat resultaat wordt in de resultatenrekening verwerkt.

Jaarlijks wordt per individueel financieel actief beoordeeld of er aanleiding is tot een bijzondere waardevermindering. Daarnaast vindt ook een collectieve beoordeling plaats. Een eventuele afwaardering op grond van een bijzondere waardevermindering vindt plaats ten laste van het resultaat. Afwaardering vindt plaats naar de reële waarde van het betreffende financiële actief. Indien na een bijzondere waardevermindering de reële waarde weer toeneemt, zal deze waardevermindering worden teruggenomen. Deze terugneming is gemaximeerd op de oorspronkelijke geamortiseerde kostprijs zoals deze op het moment van terugneming zou zijn geweest indien er geen sprake zou zijn van een bijzondere waardevermindering.

De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

De reële waarde van beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald aan de hand van de biedprijs.

De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen constant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Voorraden

Handelsgoederen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs. De verkrijgingsprijs omvat de inkoopprijs en bijkomende kosten, zoals invoerrechten, transportkosten en andere kosten die direct kunnen worden toegerekend aan de verwerving van voorraden. Bij de waardering van de voorraden wordt rekening gehouden met de eventueel op balansdatum opgetreden waardeverminderingen.

Vorderingen

De verstrekte vorderingen op en leningen aan deelnemingen alsmede de overige verstrekte vorderingen worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde vermeerderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Baten en lasten worden in de winst-en-verliesrekening verwerkt zodra de vorderingen aan een derde worden overgedragen of een bijzondere waardevermindering ondergaan, alsmede via het amortisatieproces.

Vlottende activa/effecten

Deze effecten (met een resterende looptijd van korter dan 1 jaar) worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Renteopbrengsten worden verwerkt in de periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. De algemene reserve bestaat uit de reserves die ter vrije beschikking staan van het bestuur.

Bestemmingsreserves

Het bestuur heeft een deel van de bestemmingsreserves afgezonderd voor specifieke doelen. De beperkte bestedingsmogelijkheid van de bestemmingsreserve is door het bestuur bepaald, en betreft geen verplichting. Het bestuur kan deze beperking zelf opheffen.

Bestemmingsfondsen(en)

Bestemmingsfondsen(en) betreffen middelen die zijn verkregen met een door derden aangegeven specifieke bestemming.

Binnen het eigen vermogen is geen onderscheid gemaakt naar publieke en private middelen. Dit impliceert dat het gehele vermogen als publiek vermogen aangemerkt kan worden.

Voorzieningen

Onder de voorzieningen worden de personele voorzieningen en de overige voorzieningen gepresenteerd. Tenzij anders aangegeven worden de voorzieningen opgenomen tegen de nominale waarde. Toevoegingen aan voorzieningen vinden plaats ten laste van de staat van baten en lasten. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorzieningen.

Een voorziening in verband met verplichtingen als bedoeld in artikel 2:374 lid 1, eerste volzin BW wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- › de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- › het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- › er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Voorziening Jubileumgratificatie

Deze voorziening wordt gevormd voor de toekomstige betaling van jubileumgratificaties.

De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen, een disconteringsrente van 4% en een gecalculerde jaarlijkse loonstijging van 2%.

Schulden

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. In geval dat de

vervolgwaardering niet tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening plaatsvindt, wordt bij de eerste waardering de reële waarde verminderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Winst of verlies worden in de winst-en-verliesrekening opgenomen zodra de verplichtingen niet langer op de balans worden opgenomen, alsmede via het amortisatieproces.

De geamortiseerde kostprijs is het bedrag waarvoor een financieel actief of financiële verplichting bij de eerste verwerking in de balans wordt opgenomen, verminderd met aflossingen op de hoofdsom, vermeerderd of verminderd met de via de effectieve-rentemethode bepaalde cumulatieve amortisatie van het verschil tussen dat eerste bedrag en het aflossingsbedrag en verminderd met eventuele afboekingen (direct, dan wel door het vormen van een voorziening) wegens bijzondere waardeverminderingen of oninbaarheid.

Personeelsbeloningen/pensioenen

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Indien de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de stichting.

Pensioenen

Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan het pensioenfonds verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies.

Er is geen sprake van additionele verplichtingen uit hoofde van de uitvoeringsovereenkomst met het fonds, de pensioenovereenkomst met de werknemers of andere toezeggingen aan werknemers.

Opbrengstverantwoording

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies
Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten

betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij

ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school/studiejaar zijn gespreid.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

MATERIËLE VASTE ACTIVA

MATERIËLE VASTE ACTIVA (in €)				
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2021				
•Aanschafprijs	43.265.726	23.708.319	536.923	67.510.968
•Cumulatieve afschrijvingen	-19.192.675	-10.836.055	0	-30.028.730
•Boekwaarde	24.073.051	12.872.264	536.923	37.482.238
Mutaties				
•Investerings	2.362.961	2.394.843	3.830.539	8.588.343
•Afschrijvingen	-2.704.425	-3.612.155	0	-6.316.580
•Overboekingen	354.518	182.405	-536.923	0
•Desinvesteringen aanschafwaarde	-876.957	-2.655.975	0	-3.532.932
•Desinvestering cum. afschrijvingen	876.957	2.655.975	0	3.532.932
•Saldo	13.054	-1.034.907	3.293.616	2.271.763
Stand per 31 december 2021				
•Aanschafprijs	45.106.248	23.629.592	3.830.539	72.566.379
•Cumulatieve afschrijvingen	-21.020.143	-11.792.235	0	-32.812.378
•Boekwaarde	24.086.105	11.837.357	3.830.539	39.754.001

OZB WAARDE GEBOUWEN (X € 1.000,-)						
	Stadhoudersplein		Heer Bokelweg		Totaal	
	2021	2020	2021	2020	2021	2020
OZB waarde	1.987	2.010	33.400	33.800	35.387	35.810

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

Effecten

De effecten die hier onder zijn opgenomen hebben een resterende looptijd van > 1 jaar. De effecten met een resterende looptijd van < 1 jaar zijn onder de vlottende activa opgenomen.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA (in €)			
	Staatsobligaties	Overige obligaties	Totaal
Stand per 1 januari 2021			
Aanschafprijs	11.695.285	17.047.446	28.742.731
Cumulatieve herwaarderingen	-563.965	-872.853	-1.436.818
Boekwaarde	11.131.320	16.174.593	27.305.913
Mutaties			
Investerings/aankopen	1.404.224	1.032.695	2.436.919
Desinvesteringen/ verkopen	0	0	0
Overboekingen naar vlottende activa	-855.763	-1.699.040	-2.554.803
Herwaarderingen	-154.975	-119.500	-274.475
Saldo	393.486	-785.845	-392.359
Stand per 31 december 2021			
Aanschafprijs	12.243.746	16.381.101	28.624.847
Cumulatieve herwaarderingen	-718.940	-992.353	-1.711.293
Boekwaarde	11.524.806	15.388.748	26.913.554

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaaarde	Marktwaaarde
	31-12-2021	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2020
Staatsobligaties	11.524.807	8.170.310	12.466.679	11.831.029
Overige obligaties	15.388.747	19.135.603	15.728.176	16.990.227
Totaal	26.913.554	27.305.913	28.194.855	28.821.256

VvE Technikon

Voor het beheer van het pand Technikon is de VvE Technikon opgericht. 50% is eigendom van het Grafisch Lyceum Rotterdam en 50% van Zadkine. Aan de VvE Technikon is werkkapitaal beschikbaar gesteld. De samenstelling is als volgt:

VVE TECHNIKON - WERKKAPITAAL (in €)			
31-12-2021		31-12-2020	
598.226		530.058	
	598.226		530.058

VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren per 31 december 2021 bedragen € 59.779 (2020: € 36.108). Van de vorderingen per 31 december 2021 wordt € 20.502 ingeschat als dubieus. Er is een voorziening getroffen voor oninbaarheid voor het volledige bedrag dat als dubieus wordt gezien.

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE VORDERINGEN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Vooruitbetaalde bedragen	378.404		346.329	
Diversen	35.012		30.150	
		413.416		376.479

In de overige vorderingen zijn geen posten begrepen met een looptijd van langer dan 1 jaar.

Overlopende activa

De overlopende activa zijn als volgt samengesteld:

OVERLOPENDE ACTIVA (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Nog te ontvangen interest obligaties	248.437		271.354	
Nog te ontvangen transitievergoeding	0		168.949	
Subsidiegelden (niet OCW)	19.332		81.145	
Diversen	34.481		3.668	
		302.250		525.116

In de overlopende activa zijn geen posten begrepen met een verwachte looptijd van langer dan 1 jaar.

EFFECTEN

De effecten die hier onder zijn opgenomen hebben een resterende looptijd van < 1 jaar. De effecten met een resterende looptijd van > 1 jaar zijn onder de financiële vaste activa opgenomen.

EFFECTEN (in €)			
	Staatsobligaties	Overige obligaties	Totaal
Stand per 1 januari 2021			
Aanschafprijs	119.138	3.166.344	3.285.482
Cumulatieve herwaarderingen	-119.138	-80.449	-199.587
Boekwaarde	0	3.085.895	3.085.895
Mutaties			
Investerings/aankopen	0	0	0
Desinvesteringen/verkoopen	0	-3.085.894	-3.085.894
Overboekingen van vaste activa	855.763	1.699.040	2.554.803
Herwaarderingen	-34.069	-48.292	-82.361
Saldo	821.694	-1.435.146	-613.452
Stand per 31 december 2021			
Aanschafprijs	974.901	1.779.490	2.754.391
Cumulatieve herwaarderingen	-153.207	-128.741	-281.948
Boekwaarde	821.694	1.650.749	2.472.443

Nader uitgesplitst in boekwaarde en marktwaarde:

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaarde	Marktwaarde
	31-12-2021	31-12-2020	31-12-2021	31-12-2020
Staatsobligaties	821.694	0	872.047	0
Overige obligaties	1.650.749	3.085.895	1.712.441	3.125.090
Totaal	2.472.443	3.085.895	2.584.488	3.125.090

LIQUIDE MIDDELEN

De samenstelling is als volgt:

LIQUIDE MIDDELEN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Geldmarktovertzettingen/banksaldi	26.886.998		22.266.849	
Kasgelden	14.696		6.724	
		26.901.694		22.273.573

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.

EIGEN VERMOGEN

Het verloop is als volgt:

EIGEN VERMOGEN (in €)				
	Stand per 1-1-2020	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2020
Algemene reserve	75.637.563	7.295.125	-15.000.000	67.932.688
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Reserve pop/40+budget	256.528	-28.759	0	227.769
Huisvestingsreserve VMBO	0	0	15.000.000	15.000.000
Totaal	77.284.723	7.266.366	0	84.551.089
	Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
Algemene reserve	67.932.688	5.636.008	227.769	73.796.465
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Reserve pop/40+budget	227.769	0	-227.769	0
Huisvestingsreserve VMBO	15.000.000	0	0	15.000.000
Totaal	84.551.089	5.636.008	0	90.187.097

Personeelsreserve

Om de werkgelegenheidsgarantie te kunnen garanderen, in de 0-fase van het sociaal statuut te blijven en/of sociale plannen te kunnen bekostigen dient een Personeelsreserve opgebouwd te worden. De totale omvang van de opgebouwde reserve zal nimmer meer bedragen dan 20% van de (salaris)kosten van de streefformatie van enig jaar met een maximum van € 1.390.632. Onttrekkingen aan de reserves worden zo spoedig mogelijk aangevuld tot het vastgestelde niveau.

Reserve pop/40+ budget

Het pop-budget is in 2021 afgeschaft en het 40+ budget eindigt in 2022.

Huisvestingsreserve vmbo

In 2020 is een deel van het eigen vermogen gereserveerd voor de geplande nieuwbouw van het vmbo. Voorzien is dat er nieuwbouw wordt gerealiseerd met een oppervlakte van 5.500 m² BVO, met een geplande oplevering in 2024.

Het vermogen van het Grafisch Lyceum Rotterdam is volledig publiek vermogen. Dientengevolge is geen onderscheid gemaakt tussen publiek en privaat vermogen.

Het positieve resultaat van het mbo over 2021 bedraagt € 5.639.188. Het vmbo laat in 2021 een negatief resultaat zien van € 3.180. In afwachting van het bestuursbesluit wordt € 5.863.777 toegevoegd aan de Algemene Reserve en € 227.769 onttrokken aan de reserve 40+ budget. Het totale positieve resultaat over 2021 bedraagt € 5.636.008

VOORZIENINGEN

De specificatie is als volgt:

VOORZIENINGEN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Voorziening langdurig zieken				
Stand per 01-01	20.953		13.485	
Dotatie	10.498		7.468	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	0		0	
Stand per 31-12		31.451		20.953
Voorziening duurzame inzetbaarheid				
Stand per 01-01	1.856.876		1.679.530	
Dotatie	389.003		369.931	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-190.724		-192.585	
Stand per 31-12		2.055.155		1.856.876
Voorziening jubileumgratificaties				
Stand per 01-01	287.866		272.127	
Dotatie	55.338		49.214	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-27.405		-33.475	
Stand per 31-12		315.799		287.866
		2.402.405		2.165.695

In algemene zin kan worden gesteld dat de voorzieningen voornamelijk langlopend van aard zijn.

Voorziening langdurig zieken

De onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd:

- › In het eerste jaar van ziek zijn wordt 100% salaris betaald, in het tweede jaar wordt 70% salaris betaald.
- › Na twee jaar ziekte wordt een ontslagprocedure opgestart. Maximale impact van ziekte voor het GLR is derhalve het salaris van twee jaar.
- › Voor de werknemers die op de balansdatum (31 december 2021) wegens ziekte langer dan een half jaar afwezig zijn en werknemers die ziek zijn en van wie de kans op langdurige uitval reëel is, wordt een voorziening gevormd.
- › Ten behoeve van berekening voorziening is een overzicht opgevraagd bij P&O met geregistreerde zieken (in 2021) die langer dan een half jaar ziek zijn en

werknemers die korter dan een half jaar ziek zijn, maar van wie langere uitval mogelijk is.

- › Voor de langdurig zieken wordt onderscheid gemaakt tussen de salariskosten voor het eerste en het tweede jaar.
- › Ingeschat wordt dat 5% van de langdurige ziektegevalen resulteert in een ontslag.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

Deze voorziening is van toepassing vanaf het kalenderjaar 2016. In de cao zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken, waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds

hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt.

De onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd:

- › voorziening wordt gevormd voor personeelsleden vanaf 52 jaar;
- › met de inflatiecorrectie is rekening gehouden;
- › de IGPL is gehanteerd;
- › aanstellingsomvang is minimaal 0,4 wtf;
- › met de eigen bijdrage is rekening gehouden;
- › eigen bijdrage is 45% of 35% (schaal 1 t/m 8);

- › er gelden overgangsregelingen (oude BAPO afspraken);
- › kans op gebruik regeling:
 - › 0% voor personeel ouder dan 57 en die geen gebruik maken van de regeling en van wie ontslag volgt in het jaar volgend op het verslagjaar
 - › 20% voor personeel ouder dan 57 die niet aangegeven hebben dat ze gebruik willen gaan maken van de regeling (er bestaat nog wel een kans)
 - › 23% voor de groep personeel tussen 52 en 57 (dat was in 2020 22%)
 - › 100% voor personeel dat al gebruik maakt van een (overgangs)regeling.

Voorziening Jubileumgratificatie

Deze voorziening wordt gevormd voor de toekomstige betaling van jubileumgratificaties. De voorziening betreft de constante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen, een disconteringsrente van 3% en een gecalculerde jaarlijkse loonstijging van 2%.

KORTLOPENDE SCHULDEN

Crediteuren

De specificatie is als volgt:

CREDITEUREN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Crediteuren	472.638		842.402	
		472.638		842.402

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De specificatie is als volgt:

BELASTING EN PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Loonheffing	1.413.221		1.333.908	
		1.413.221		1.333.908

Schulden ter zake van pensioenen

De specificatie is als volgt:

SCHULDEN TER ZAKE VAN PENSIOENEN (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
OP/NP/FPU	439.547		379.564	
IP/BW	3.340		3.404	
		442.887		382.968

Overlopende passiva

De samenstelling van de overlopende passiva is als volgt:

OVERLOPENDE PASSIVA (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Reservering loonaanspraken 2021/2020	872.986		980.226	
Reservering verlofdagen OBP	848.546		642.491	
Accountants-en advieskosten	47.916		77.077	
OZB Technikon 2020	0		207.363	
Debetrente ABN	34.087		24.472	
Beheerkosten effecten	20.033		23.043	
Transitievergoeding	114.613		0	
Vooruitontvangen bedragen	248.193		135.901	
Schuld aan personeelsleden	352		15.710	
Diversen	45.683		24.328	
		2.232.409		2.130.611

In de overlopende passiva zijn geen posten begrepen met een looptijd van langer dan 1 jaar.

Nog te besteden subsidies

De samenstelling van de nog te besteden subsidies is als volgt:

NOG TE BESTEDEN SUBSIDIES (in €)				
	31-12-2021		31-12-2020	
Nog te besteden subsidies Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam	264.706		208.706	
		264.706		208.706

NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

Meerjarige financiële verplichtingen (in €)

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

Huurovereenkomst voor Heer Bokelweg 258

Niet langer dan 1 jaar	89.914
Tussen 1 en 5 jaar	190.762
Langer dan 5 jaar	0

Huurovereenkomst multifunctionals

Niet langer dan 1 jaar	70.000
Tussen 1 en 5 jaar	245.000
Langer dan 5 jaar	0

De opgenomen bedragen betreffen alleen de huurkosten. De afdrukken worden per kwartaal achteraf in rekening gebracht. Dit betreft geen contractuele verplichting. Bij 0 afdrukken is niets verschuldigd. Het contract loopt tot medio 2026.

Materiële vaste activa in uitvoering

Ten aanzien van een tweetal projecten zijn verplichtingen aangegaan die in de loop van 2022 worden opgeleverd.

Nog te factureren en te betalen in de loop van 2022:

High speed storage	€ 1.518.661
MSE 3.0	€ 168.426
Totaal	€ 1.687.087

TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Het gerealiseerde resultaat over 2021 ad € 5,6 miljoen komt € 6,4 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2021. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › De personeelskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Enerzijds is de formatie lager uitgevallen dan begroot en anderzijds zijn diverse kosten door covid evenals in 2020 substantieel lager dan begroot. Dat betreft dan met name de kosten voor scholing, dienst-reizen, studiereizen, kosten internationalisering en cateringkosten. Ook de kosten verbonden aan tijdelijk personeel is lager dan begroot. (totaal effect + € 0,7 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn fors lager dan begroot. Over de gehele linie zijn de kosten vanwege covid lager uitgekomen dan de begrote kosten. Met name de leerlingkosten zijn lager. Er zijn bijna geen werkweken geweest en ook de binnen- en buitenschoolse activiteiten zijn bijna geheel weggevallen. Ook de kosten die op afdelingsniveau worden gemaakt zijn fors lager (totaal effect + € 1,3 miljoen).
- › Een deel van de voorgenomen investeringen is niet of vertraagd uitgevoerd. In de begroting is uitgegaan van een investeringsniveau van € 13,7 miljoen. Dat is circa € 8,6 miljoen geworden. Een deel van de investeringen is wel uitgevoerd, maar de afschrijvingen starten op het moment van oplevering. Dat ligt bij de investeringen high speed storage en MSE in 2022 (totale investering ca. € 5,5 miljoen). De afschrijvingen in 2021 zijn daar-door lager dan begroot. Effect op het resultaat + € 0,7 miljoen.
- › De financiële baten zijn lager uitgevallen dan begroot. Er zijn minder kapitaalmarktbeleggingen geweest dan begroot. De gelden zijn blijven staan op de geldmarkt. Daarover moet 0,5% debetrente worden betaald. Effect op het resultaat - € 0,2 miljoen.
- › De OCW-subsidie is 8% hoger uitgevallen dan begroot. Het macro budget is circa € 180 miljoen hoger uitgevallen dan begroot. Het aandeel van het GLR daarin is bijna 1%. Ook de subsidie voor het vmbo valt iets hoger uit. Daarnaast zijn de covid-gerelateerde subsidies niet begroot. Die omvatten een bedrag van circa € 1,6 miljoen. Totaal effect + 3,9 miljoen.

BATEN

Rijksbijdragen OCW

RIJKSBIJDAGEN OCW (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Rijksbijdrage sector BVE	37.730.177		34.864.000		38.163.435	
Rijksbijdrage sector VO	4.599.937		4.370.000		4.305.921	
Rijksbijdrage OCW		42.330.114		39.234.000		42.469.356
Geoordeelde OCW-subsidies	3.128.060		1.699.000		2.280.640	
Niet-geoordeelde OCW-subsidies	4.664.525		5.311.000		3.909.436	
		7.792.585		7.010.000		6.190.076
Totaal		50.122.699		46.244.000		48.659.432

Een nadere uitsplitsing over 2021 levert het onderstaande beeld op:

RIJKSBIJDAGEN 2021, NADERE UITSPLITSING (in €)							
	Personeel, materieel en huisvesting		Bestemmingsbijdragen				Totaal 2021
	BVE	VO	VO niet-geoordeeld	BVE niet-geoordeeld	VO geoordeeld	BVE geoordeeld	
Rijksbijdrage personeel/materieel	36.632.507	4.292.615					40.925.122
Huisvestingsvergoeding		300.000					300.000
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (Covid-19)					91.800	296.100	387.900
Extra handen in de klas (Covid-19)					62.237	998.426	1.060.663
Wachtgeldverg. -/- inhouding	1.097.670	7.322					1.104.992
Studieverlof						6.346	6.346
Kwaliteitsbudgetten				3.752.191			3.752.191
Plusvoorziening						169.385	169.385
Aanvullende bekostiging VO			36.612				36.612
Strategisch personeelsbeleid			416.108				416.108
Sterker Techniek Onderwijs					386.164		386.164
Prestatiesubsidie VSV			18.612				18.612
Funciemix/Salarismix			88.059			1.117.602	1.205.661
Lesmateriaal VO			166.721				166.721
Leerplusarrangement			186.222				186.222
Totaal	37.730.177	4.599.937	912.334	3.752.191	540.201	2.587.859	50.122.699

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE OVERHEIDSBIJDAGEN EN SUBSIDIES (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Gemeente Rotterdam	148.114		145.000		160.562	
Erasmus	35.702		218.000		274.208	
Totaal		183.816		363.000		434.770

Overige baten

De overige baten betreffen baten die niet afkomstig zijn van het ministerie van OCW. In 2021 en 2020 betrof het de onderstaande vergoedingen:

OVERIGE BATEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Opbrengst werkweken VMBO	24.135		55.000		8.030	
Overige leerlingbaten VMBO	884		3.000		467	
Opbrengst werkweken MBO	21.550		203.000		0	
Overige leerlingbaten MBO	4.543		35.000		13.080	
Bijdrage in exploitatiekosten Technikon gebouw	87.297		87.000		91.033	
Printshop	9.413		15.000		16.910	
Overnamevergoeding computerapparatuur	67.634		206.000		284.161	
Betaald printen	6.581		15.000		5.830	
Verzekeringsgelden	255.645		0		0	
Overdracht LGF (Koers VO)	72.993		62.000		70.245	
Opbrengst detacheringen	96.324		15.000		72.026	
Overig (per saldo)	29.060		34.000		21.950	
Totaal		676.059		730.000		583.732

LASTEN

Personele lasten

De samenstelling is als volgt:

PERSONELE LASTEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Loonkosten	22.788.730		23.283.000		21.542.176	
Sociale lasten	3.199.590		3.200.000		2.945.551	
Pensioenpremies	3.792.964		3.800.000		3.272.585	
Lonen en salarissen		29.781.284		30.283.000		27.760.312
Personeel niet in loondienst		556.228		556.228		1.101.757
Overige personele lasten en dotatie voorzieningen		2.444.441		2.748.772		1.857.021
Af: uitkeringen		-147.147		-145.000		-146.817
Totaal		32.634.806		33.443.000		30.572.273

WNT-verantwoording 2021 Grafisch Lyceum Rotterdam

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Rotterdam. Het voor Grafisch Lyceum Rotterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse E, complexiteitspunten per criterium:

- Gemiddelde baten 6
- Aantal leerlingen/deelnemers/studenten 3
- Gewogen aantal onderwijssoorten/sectoren 5

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond als topfunctionaris worden aangemerkt van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

GEGEVENS 2021

bedragen x € 1	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	154.368	154.368	43.422
Beloningen betaalbaar op termijn	22.632	22.632	7.366
<i>Subtotaal</i>	177.000	177.000	50.788
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000	59.162
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	177.000	177.000	50.788
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	-	-	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

GEGEVENS 2020

bedragen x € 1	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	-
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	-
Dienstbetrekking?	ja	ja	-
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	148.739	149.957	-
Beloningen betaalbaar op termijn	21.261	21.261	-
<i>Subtotaal</i>	170.000	171.218	-
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	170.000	170.000	-
Bezoldiging	170.000	171.218	-

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2020).

GEGEVENS 2021

bedragen x € 1	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Mevr. mr M. Ruimers
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000	8.500	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000	8.500	6.000	6.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
toewijzing op de voorziening wegens onverschuldigde bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

GEGEVENS 2020

bedragen x € 1 (excl. BTW)	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Mevr. mr M. Ruimers
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Vice-Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000	8.500	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000	17.000	17.000	17.000

Afschrijvingen

De samenstelling is als volgt:

AFSCHRIJVINGEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Gebouwen	2.704.425		3.161.000		2.642.027	
Inventaris en apparatuur	3.612.155		3.886.000		3.290.980	
Totaal		6.316.580		7.047.000		5.933.007

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn als volgt samengesteld:

HUISVESTINGSLASTEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Schoonmaakkosten	713.381		769.000		724.982	
Overige onderhoudskosten	547.738		479.000		552.050	
Belastingen en heffingen	208.257		225.000		156.220	
Energiekosten	585.294		657.000		609.307	
Beveiligingskosten	19.544		20.000		17.632	
Personeelskosten	13.603		2.000		14.039	
Verzekering opstal/inboedel	79.668		92.000		71.243	
Huur huisvesting	101.384		98.000		96.487	
Sterk Techniek Onderwijs expl.	38.182		16.000		0	
Huur sportaccommodatie	64.318		100.000		38.267	
Totaal		2.371.369		2.458.000		2.280.227

Overige lasten

De exploitatielasten zijn als volgt opgebouwd:

OVERIGE LASTEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Decentrale afd.kosten	1.293.756		1.672.000		1.170.908	
Communicatiekosten	666.639		791.000		730.816	
Leerlingkosten	481.345		1.093.000		571.201	
Inventarislasten	1.377.582		1.536.000		1.178.306	
Totaal		3.819.322		5.092.000		3.651.231

Honoraria voor de accountant

Ten behoeve van de controle van de jaarstukken 2021 is door de accountant (EY) een bedrag van € 79.860 incl. btw geoffreerd. In dit bedrag zijn inbegrepen de bekostigingscontroles en de beoordelingsverklaring van de VvE Technikon.

FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten

De financiële baten zijn als volgt opgebouwd:

RENTEBATEN EN SOORTGELIJKE OPBRENGSTEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Kapitaalmarkt-uitzettingen	387.298		512.000		453.810	
Totaal		387.298		512.000		453.810

Rentelasten en soortgelijke kosten

De financiële lasten zijn als volgt opgebouwd:

RENTEBATEN EN SOORTGELIJKE KOSTEN (in €)						
	2021		Begroot 2021		2020	
Bank- en provisiekosten	-89.343		-110.000		-104.891	
Debetrente geldmarkt	-130.713		-106.000		-66.653	
Waardeveranderingen effecten	-371.731		-391.000		-257.096	
Totaal		-591.787		-607.000		-428.640

TRANSACTIES MET VERBONDEN PARTIJEN

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de onderwijsinstelling, haar deelnemingen en hun bestuurders en leidinggevende functionarissen.

In 2021 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam een voorschot van € 91.000 betaald aan de VvE Technikon, zijnde het aandeel van 50% in de begrote exploitatiekosten over 2021.

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire Zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat jaar 2021	Totale baten	Art 2:403 BW	Deelname	Consolidatie
VvE Technikon	Vereniging	Rotterdam	4	0	0	€ 316.964	Nee	50%	0%

Vereniging van Eigenaars Technikon (VvE Technikon)

Per 15 oktober 2012 is de VvE Technikon opgericht met als doel het beheren van de beschreven ruimtes/activiteiten. De VvE Technikon is statutair gevestigd in Rotterdam en onder de volgende officiële naam ingeschreven op kvk nr 56284152: “Vereniging van eigenaars van het Teknikongebouw gelegen aan de Benthemstraat 2, 6 en 11-17 (oneven nummers), 21 en 25, Heer Bokelweg 255 en de Teilingerstraat 150”.

De per 31 december 2021 aanwezige activa en passiva zijn niet meegeconsolideerd. De toerekening van de kosten geschiedt op basis van het eigendomspercentage van 50%.

GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen bijzondere gebeurtenissen na balansdatum.

MODEL G

MODEL G VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Salarismix Randstadregio's 2021	EUR 1.117.602 DL/A/162364	20-7-2021	Ja
Studieverlof 2021	EUR 6.346 kenmerk 1074316	27-7-2021	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's tijdvak 4	EUR 296.100 IOP4-67237-MBO	9-6-2021	Ja
Extra hulp in de klas VO via CVO	EUR 32.124 EHK20107	21-1-2021	Ja
Extra hulp in de klas VO via CVO	EUR 30.113 EHK21060	25-5-2021	Ja
Extra hulp in de klas	EUR 499.213 EHK 20017	8-1-2021	Ja
Extra hulp in de klas	EUR 499.213 EHK 21020	12-5-2021	Ja
Inhaal- en ondersteuningsprogramma's tijdvak 4	EUR 91.800 IOP4-67237-VO	9-6-2021	Ja

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, lopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Subtotaal			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Totaal					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Rotterdam, 30 juni 2022

Het College van Bestuur,

Dhr. drs. R. Hoogstraaten
Voorzitter College van Bestuur

Mevr. A.E. van der Meij
Lid College van Bestuur

Dhr. drs. J.A.M. Maas
Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht,

Dhr. drs. C. van der Woude
Voorzitter Raad van Toezicht

Mevr. drs. I. Wessels
Lid Raad van Toezicht

Mevr. H. Stuart LL.M. BSc
Lid Raad van Toezicht

Mevr. mr. M. Ruimers
Lid Raad van Toezicht

Dhr. A. Freyssen
Lid Raad van Toezicht

Dhr. E. de Prouw MSc RA
Lid Raad van Toezicht

OVERIGE GEGEVENS



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam op 31 december 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2021 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1., "Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2021;
- de staat van baten en lasten over 2021;
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2., "Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. "Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2., "Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1., "Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol 2021.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten, alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 30 juni 2022

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. drs. M. Verschoor RA

Bijzonder statutair recht inzake zeggenschap

Wijziging van de statuten heeft de goedkeuring van zowel het College van Bestuur als Raad van Toezicht.

Nevenvestigingen

De stichting heeft een nevenvestiging aan het Stadhoudersplein te Rotterdam, waar het vmbo is gehuisvest.