

GLR

2019

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG



**GRAFISCH
LYCEUM**

ROTTERDAM



VOORWOORD

Onderwijs is altijd in ontwikkeling. Op het Grafisch Lyceum Rotterdam is dat niet anders. Ook in 2019 hebben we constant gewerkt aan de verbetering van het onderwijs en de bedrijfsprocessen. In dit verslag leest u er alles over. Na het hoofdstuk Financiën treft u integraal de Jaarrekening 2019 aan. Naast de formele verantwoording, treft u in de groene kaders ook veel ander 'GLR-nieuws' aan, voornamelijk onderwijsprojecten waar studenten en leerlingen aan hebben gewerkt.

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. Hierbij ligt de focus nog meer op beroepen die zich bevinden op het snijvlak van technologie en creativiteit.

Elke vier jaar stellen we onze missie en visie bij. In de vernieuwde missie voor 2022 is ons aandachtsgebied verbreed naar de wereld van media, entertainment en technologie. We leiden op voor een sector die snel verandert en voor beroepen van nu én beroepen die nog niet bestaan. Onze strategie is daarom 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. Want ook in de toekomst willen we een aantrekkelijke en innovatieve school voor onze studenten blijven.

Dit betekent snel kunnen schakelen en steeds aanpassen. Dit geldt voor onze opleidingen en de onderwijsinhoud die we aanbieden, en ook 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. In dit jaarverslag leest u uitgebreid hoe we dit aanpakken.

Tijdens de afronding van dit jaarverslag (medio maart 2020) is de gehele samenleving geconfronteerd met maatregelen omtrent het coronavirus. Deze maatregelen hebben een enorme impact op de dagelijkse gang van zaken op alle scholen. Ook het GLR probeert uit alle macht om het onderwijs en de begeleiding van studenten online zo goed mogelijk voort te zetten. Tot aan de zomer van 2020, en wellicht ook nog erna, is een zorgvuldige examinering een belangrijke prioriteit. De inzet en betrokkenheid van alle collega's is hartverwarmend. De gevolgen op de lange termijn zijn ongewis, maar goed en innovatief onderwijs blijft altijd van belang.

Dit jaarverslag is bedoeld voor iedereen die zich betrokken voelt bij het Grafisch Lyceum Rotterdam: van studenten, oud-studenten en hun ouders tot medewerkers, praktijkbegeleiders, overheden en toezichthouders. 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,

Fred van Vliet

Rianne van der Meij

Rob Hoogstraaten



LEESWIJZER

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 2019 aan.

LIJST MET AFKORTINGEN

bpv:	Beroepspraktijkvorming (stage)
BAPO:	Bevordering arbeidsparticipatie ouderen
BTG:	Bedrijfstakinggroep
BVE:	Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie
Cao:	Collectieve arbeidsovereenkomst
CvB:	College van Bestuur
DUO:	Dienst Uitvoering Onderwijs
Fte:	Full Time Equivalent
JOB:	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
MVI:	Media, Vormgeven & ICT
OBP:	Ondersteunend en Beheers Personeel
OCW:	(ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OP:	Onderwijzend Personeel
OR:	Ondernemingsraad
RMC:	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
RvT:	Raad van Toezicht
SBB:	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SBF:	SuccesBepalende Factor
SBU:	StudieBelastingUur
Tac:	Thema-adviescommissie
vsv:	Voortijdig schoolverlaten: zonder startkwalificatie, jonger dan 23 jaar



INHOUDSOPGAVE

A. BESTUURSVERSLAG

1. ORGANISATIE.....	8
1.1 ORGANISATIESTRUCTUUR	8
1.1.1 VMBO voor Vormgeven en Media.....	8
1.1.2 MBO.....	8
1.1.3 Stafdelingen.....	8
1.1.4 Organogram.....	9
1.1.5 Instellingsgegevens	10
1.2 MISSIE, STRATEGIE EN VISIE	11
1.2.1 Missie	11
1.2.2 Strategie	13
1.2.3 Visie	13
1.2.4 Roadmaps	13
1.2.5 A3-kaderbrief	17
1.2.6 Succesbepalende factoren.....	17
1.2.7 Risicomatrix.....	18
1.2.8 Coronacrisis.....	20
1.3 BESTUUR	21
1.3.1 College van Bestuur	21
1.3.2 Directie.....	21
1.4 TOEZICHT	23
1.4.1 Raad van Toezicht	23
1.4.2 Ondernemingsraad.....	26
1.4.3 Studentenraad	28
1.4.4 Extern toezicht.....	28
1.5 OVERIGE ONTWIKKELINGEN.....	30
1.5.1 Notitie Helderheid	30
1.5.2 Kwaliteitsplannen	31
1.5.3 Keuzedelen	31
1.5.4 Branche-code goed bestuur in het mbo.....	32
1.5.5 Beleid inzake beheersing van de uitkering na ontslag.....	32
1.5.6 VvE Technikon.....	32
2. ONDERWIJS.....	33
2.1 MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS (MBO)	33
2.1.1 Roadmap Onderwijsportfolio 2019-2022.....	34



2.1.2	Evaluaties	34
2.1.3	Onderwijsontwikkelingen in 2019.....	37
2.1.4	Onderwijssucces.....	41
2.1.5	Onderwijsinhoud	45
2.1.6	Beroepspraktijkvorming (bpv/stage).....	51
2.1.7	Internationalisering	51
2.1.8	Examinering en Examencommissie.....	53
2.1.9	Doorstroom in de beroepskolom	54
2.1.10	Kwaliteitsborging.....	56
2.1.11	Medezeggenschap studenten	58
2.1.12	Klachtenregelingen studenten.....	58
2.1.13	Horizontale verantwoording	58
2.2	VOORBEREIDEND MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS (VMBO).....	62
2.2.1	Ontwikkelingen	62
2.2.2	Medewerkers	64
2.2.3	Oudercommissie	64
2.2.4	Inspectie van het Onderwijs/examenresultaten	64
2.2.5	Sterk techniek onderwijs.....	64
2.2.6	Uitslag examens 2019	65
2.2.7	In- en uitstroomgegevens	65
2.2.8	Maatschappelijk thema's jaarverslaggeving VO	65
3.	PERSONEEL	67
3.1	ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND.....	67
3.2	OPLEIDING EN ONTWIKKELING.....	69
3.2.1	Behalen onderwijsbevoegdheid.....	69
3.2.2	Opleidingen, cursussen en trainingen via Bureau Scholing.....	69
3.2.3	(Vaktechnische) trainingen en studiereizen.....	69
3.3	LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID.....	69
3.3.1	40+ beleid.....	69
3.3.2	Taakverminderingregelingen.....	70
3.4	ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN	70
3.5	VERZUIMBELEID	70
3.6	OVERIGE ONTWIKKELINGEN.....	71
3.6.1	Nieuwe HR software en digitalisering workflows	71
3.6.2	Diverse P&O activiteiten.....	71
3.6.3	Kennistransfer.....	71
3.7	PERSONEELSDOELSTELLINGEN IN 2020.....	72



4. FINANCIËN	73
4.1 STAAT VAN BATEN EN LASTEN	74
4.1.1 Bijzondere posten in de exploitatie 2019.....	74
4.2 BALANS PER 31 DECEMBER	76
4.2.1 Belangrijkste ontwikkelingen in de balans.....	76
4.3 ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN.....	77
4.3.1 Berekening kengetallen	77
4.4 TREASURY MANAGEMENT	78
4.5 SEGMENTATIE V&W	80
4.6 CONTINUITEITSPARAGRAAF	81
4.6.1 Staat/Raming van baten en lasten.....	83
4.6.2 Balans	84
4.6.3 Ontwikkelingen deelgebieden	84
4.7 KERNCIJFERS.....	94

B. JAARREKENING

5. JAARREKENING 2019.....	96
5.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2019.....	96
5.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2019.....	98
5.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2019, GESEGMENTEERD MBO/VMBO	99
5.4 KASSTROOMOVERZICHT	100
5.5 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS	106
5.5.1 Materiële vaste activa.....	106
5.5.2 Financiële vaste activa.....	107
5.5.3 Vorderingen.....	108
5.5.4 Effecten	109
5.5.5 Liquide middelen.....	109
5.5.6 Eigen vermogen	110
5.5.7 Voorzieningen.....	111
5.5.8 Kortlopende schulden.....	113
5.6 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN STAAT VAN BATEN EN LASTEN.....	115
5.6.1 Baten	115
5.6.2 Lasten.....	118
5.6.3 Financiële baten en lasten	122
5.6.4 Transacties met verbonden partijen.....	122
5.6.5 Gebeurtenissen na balansdatum	123

C. OVERIGE GEGEVENS	130
----------------------------------	------------



A

BESTUURS- VERSLAG



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.

1.1 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.

1.1.1 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.

1.1.2 MBO

De mbo-afdeling van het GLR verzorgt opleidingen op het gebied van mediavormgeving, audiovisuele media, mediamanagement, mediaredactie, creatieve productie (printmedia, sign, dtp, productpresentatie), mediatechnologie, en podium- en evenemententechniek. Het onderwijs is momenteel verdeeld in zeven onderwijsafdelingen:

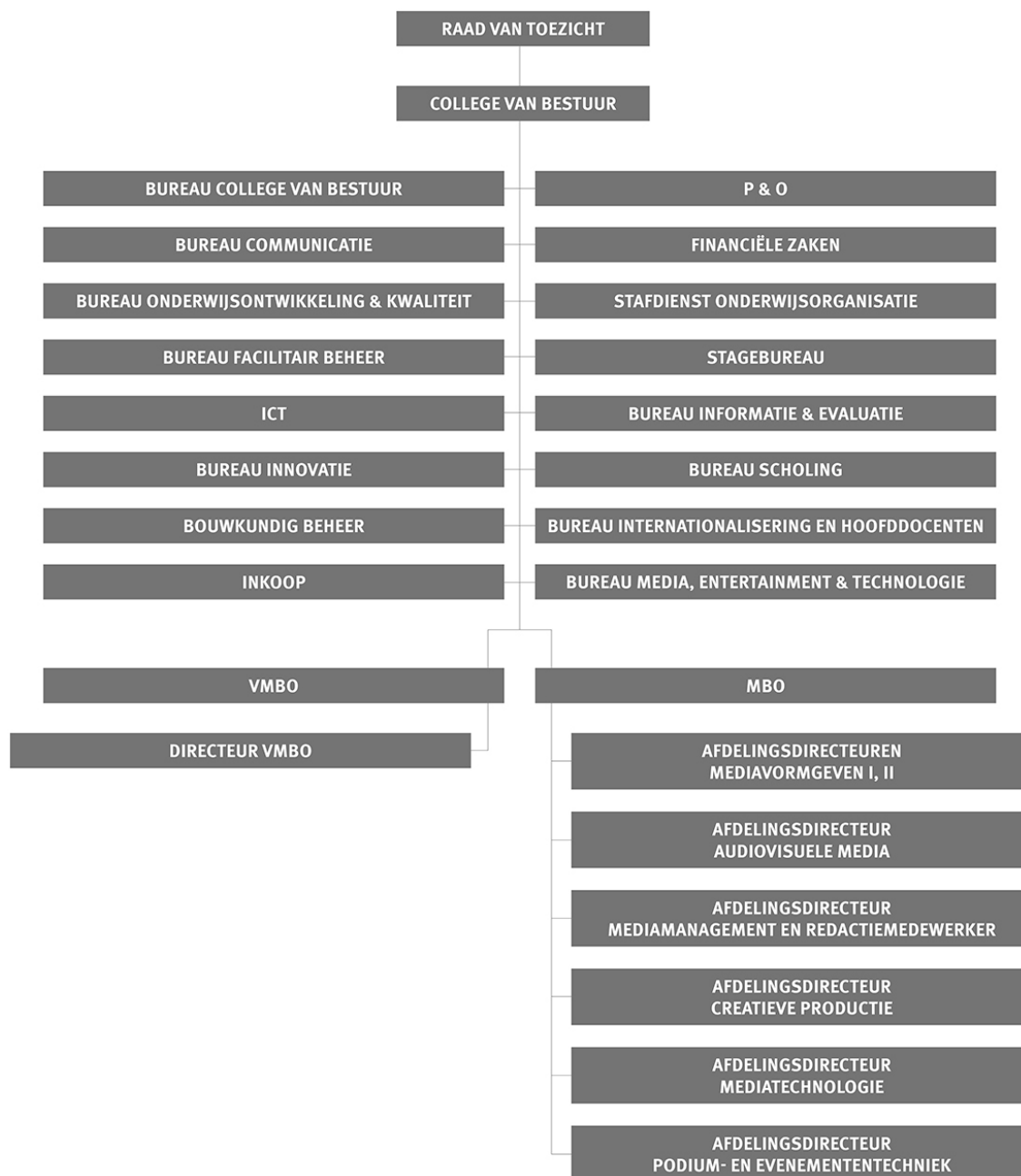
- Mediavormgeven – Graphic Design
- Mediavormgeven – Visual Design
- Audiovisuele media
- Podium- en evenemententechniek
- Creatieve productie
- Mediamanagement en Redactiemedewerker
- Mediatechnologie

1.1.3 Stafdelingen

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



1.1.4 Organogram





1.1.5 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. F.J. van Vliet/ voorzitter
Dhr. drs. R. Hoogstraaten/ lid
Mevr. A.E. van der Meij/ lid

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



1.2 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 voor studenten, bedrijven en zelfstandige professionals in de creatieve industrie. 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.

1.2.1 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 allen 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 voor de komende vier jaar. 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.

GLR INSIDERS: RUIM 1000 ABONNEES

De GLR Insiders, de student-vloggers van het Grafisch Lyceum Rotterdam, bereikten in februari 2019 een mijlpaal: 1000 abonnees op hun YouTube-kanaal. Het Grafisch Lyceum Rotterdam startte in 2015 met het project GLR Insiders: studenten die vlogs maken over hun opleiding en leven op het GLR. Door hen te volgen krijgen geïnteresseerde leerlingen een goede indruk van de sfeer en de opleidingen op het GLR. Elk schooljaar gaat een nieuw team met enthousiaste vloggers aan de slag. Iedere maandag, woensdag en vrijdag staat er om 16.00 uur een nieuwe vlog online op hun >> [YOUTUBE-KANAAL](#)

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 voorhoede depositie 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.

UITLEGANIMATIE VOOR AD

In opdracht van het Algemeen Dagblad maakten studenten Mediavormgeven met het keuzedeel Animatie een uitleganimatatie over de ontwikkeling van de Wilhelminapier in Rotterdam.

>> **[BEKIJK DE ANIMATIE](#)**

Gedeelde waarden

Voor onze ambitieuze missie streven we binnen de school naar een cultuur met gedeelde waarden als betrokkenheid, samenwerking, flexibiliteit, resultaatgericht, innovatief en durf. 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.



1.2.2 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 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 onder impuls van het ontwikkelen van een nieuwe kwaliteitsagenda, het strategisch beleid herijkt en voor de periode 2018-2022 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.

1.2.3 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 onderwijsmodel 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

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.

1.2.4 Roadmaps

Als onderdeel van de strategische koers hebben we voor deze 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, managementteam (MT), College van Bestuur (CvB) 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.

Op de volgende pagina's lichten we de roadmaps kort toe. Ook op andere plekken in dit jaarverslag besteden we met regelmaat aandacht aan de roadmaps.



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 zijn 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:

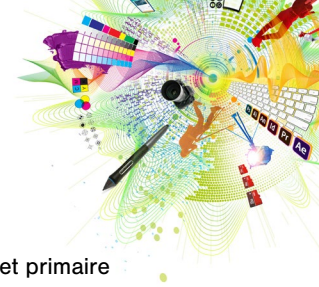
- › het technologisch doorontwikkelen van de opleidingen;
- › de pedagogisch didactische kwaliteiten van de docententeams;
- › het organiseren van meer afdelingsoverstijgende projecten;
- › de inzet van keuzedelen;
- › de rol van het vmbo als toeleverancier voor onze eigen opleidingen.

De onderwerpen sounddesign en digital signage horen thuis in het curriculum van het GLR, maar het is nog zoeken naar de juiste vorm en plaats. In de roadmap Onderwijsportfolio is, naast de ontwikkelrichting van de opleidingen, ook een groot aantal kwaliteitsverbeteringen van het huidige onderwijs aangegeven. Deze hebben onder andere betrekking op de kwaliteitsborging, het examenproces, het onderwijsproces, de begeleiding en het versterken van de beroepskolom.

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 middellange termijn 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 o.a. 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 uitgetoond 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 en 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.

Om een goed beeld te krijgen van de aanwezige kennis op het GLR, is een vlootsschouw/personeelsschouw wenselijk. Zo worden de hiaten voor de (nabije) toekomst duidelijk en kunnen we een kennisontwikkeltraject inzetten of het aannamebeleid aanpassen. 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 krijgt 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.

De afdeling ICT heeft de afgelopen jaren toereikend gefunctioneerd en dit is vooral te danken aan de persoonlijke betrokkenheid en inzet van medewerkers. Voor de nabije toekomst willen we de afhankelijkheid van personen verkleinen door de afdeling beter te structureren en te professionaliseren. De ICT-projecten worden hierdoor ook meer taakstellend en efficiënter uitgevoerd.

De snelle technologische ontwikkelingen en de ambitie van het GLR om voorop te willen lopen, zijn voor de afdeling ICT een flinke uitdaging. De huidige medewerkers zijn vooral toegerust om de ICT-voorziening van een kantooromgeving te ondersteunen, terwijl in de school steeds meer media- en entertainment gerelateerde technologie in huis krijgt. Door het ontbreken van de benodigde kennis op dit gebied, kunnen innovatievoorstellen van Bureau MET soms (nog) niet uitgevoerd worden. Bovendien kan op termijn 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. Dat vraagt om veel bijscholing en omscholing van de huidige medewerkers van deze afdeling. Door de krapte op de arbeidsmarkt is het bovendien lastig om nieuwe collega's met de juiste kennis binnen te halen. We verwachten op termijn met onze eigen alumni van de opleiding mediabeheer dit probleem deels op te lossen.



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 een schaduwzijde waarbij medewerkers nog te veel eigen regels en afspraken kunnen maken. 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.



1.2.5 A3-kaderbrief

Om meer structuur en samenhang te brengen in de jaarplannen van de afdelingen en van het gehele GLR, werken we sinds enkele jaren met de A3-methodiek. Per schooljaar stelt het College van Bestuur samen met het managementteam een A3-kaderbrief op. 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 duidelijke 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. Tweemaal per jaar vindt er een managementgesprek plaats tussen het College van Bestuur en de afdelingsdirecteuren over de voortgang van deze jaarplannen. Voordat de A3 voor het nieuwe schooljaar wordt vastgesteld, worden de resultaten van het afgelopen schooljaar integraal met het managementteam en het College van Bestuur besproken.

1.2.6 Succesbepalende factoren

Een aantal onderwerpen keert terug als succesbepalende factor (SBF) voor het nieuwe schooljaar. Het gaat daarbij om verdieping of specificering van het betreffende onderwerp. Voor het schooljaar 2019-2020 hebben we ervoor gekozen om de SBF'en uit het schooljaar 2018-2019 voor het grootste deel ongewijzigd te laten. Het betreffen onderwerpen die niet in de termijn van een jaar zijn afgerond en voor een deel universeel geformuleerd zijn.

Voor het schooljaar 2019-2020 hebben we onderstaande succesbepalende factoren benoemd:

1. Bewust pedagogisch en didactisch handelen vormt de basis van ons dagelijks werk.
2. Opleidingsrendementen en voortijdig schoolverlaten (VSV) bevinden zich tenminste op de geldende landelijke norm.
3. Het ondersteuningsaanbod voor studenten, LOB en mentoraat is duidelijk gestructureerd, gecommuniceerd en vormt het uitgangspunt van handelen.
4. Het beroepenveld wordt actief betrokken bij het onderwijs en heeft vertrouwen in de inhoud van de opleidingsprogramma's en de examinering.
5. De faciliteiten en de ondersteunende dienstverlening zijn van een constant hoog niveau.
6. Het GLR is een wendbare organisatie en medewerkers zijn in staat om aan de veranderende eisen van het onderwijs en samenleving te voldoen.
7. Lesprogramma's vormen een logisch en studeerbaar geheel. De werkvormen zijn actueel, gevarieerd en op elkaar afgestemd.
8. De geformuleerde GLR kernwaarden vormen de basis voor het gesprek over gewenst gedrag.

Verderop in dit jaarverslag besteden we op diverse plekken aandacht aan de realisatie van deze doelstellingen. De gehele A3 2019-2020 van het GLR is als bijlage opgenomen.



1.2.7 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 (zie volgende pagina). 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 (2020 ca. € 48 miljoen.)

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: Financiële gevolgen	Weging	Beheersmaatregelen
Instream (nieuwe) opleidingen	Het risico dat er te weinig studenten op (nieuwe) opleidingen afkomen.	4	5	20	<ul style="list-style-type: none"> › Marktonderzoek › Marketing › Vmbo op zuid › Onderwijs roadmap
Intake	Het risico dat de doorlooptijd tussen aanmelding en plaatsing te lang is.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> › Intake vereenvoudigen › Bewaken termijnen
Capaciteitsplanning	Het risico dat er niet tijdig voldoende passende lokalencapaciteit beschikbaar is, waardoor roostering in de knel komt.	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> › Multifunctionele lokalen › Parttime aanstellingen beperken › Gebruik conform afspraken
Cybersecurity	Het risico dat de integriteit, beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de ICT infrastructuur in het geding komt.	3	3	9	<ul style="list-style-type: none"> › Procesbeschrijvingen op orde brengen › Security audits › ICT roadmap
Innovatie	Het risico dat geïdentificeerde relevante innovaties niet (tijdig) doorwerken in het reguliere onderwijs.	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> › Innovatieproces › Focusformatie › Projectmanagement › Innovatie roadmap
Kwaliteitsborging	Het risico dat de aantoonbare (cyclische) kwaliteitsborging onvoldoende is	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> › Oprichten auditpool › Bijstellen PDCA-cyclus › Proces/Projectmatig werken bewaken
Personeel	Het risico dat er niet tijdig voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is. Waarbij sprake is van een juiste mix van vakkennis en pedagogisch/ didactische kennis.	4	2	8	<ul style="list-style-type: none"> › Personeel roadmap
Zorgproblematiek studenten	Het risico dat complexe zorgproblematiek van studenten de kennis en expertise van medewerkers overstijgt.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> › Scholing, scholing, scholing › Duidelijke rol en taakverdeling van 1^e, 2^e en 3^e lijns hulp › Roadmap onderwijs
Bekostiging	Het risico dat de basis studentenadministratie (kernregistratie) onvoldoende overeenkomt met de DUO administratie en de bekostiging in gevaar komt.	2	5	10	<ul style="list-style-type: none"> › Deskundigheid administratie › Deskundigheid informatiemanagement
Bekostiging	Het risico dat er wijzigingen in de bekostigingsystematiek worden doorgevoerd.	3	5	15	<ul style="list-style-type: none"> › Lobby › Deskundigheid op peil houden › Degelijk financieel beheer
Betrokkenheid beroepenveld	Het risico dat het beroepenveld onvoldoende betrokken wordt bij onderwijs en examinering.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> › Bedrijvenarena's - Bedrijven als partner betrekken bij het onderwijs › Plaats beroepenveld in examencommissies



Crisis en incidenten	Het risico dat plotse incidenten en crisissituaties langdurig de continuïteit van het onderwijs belemmeren.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> › Actueel crisis- en calamiteitenplan › Regelmatig simulatie en training crisisbeheersing.
Toezicht en Bestuur	Het risico dat er onvoldoende continuïteit is ten aanzien van de invulling van de bestuurlijke verantwoordelijkheden.	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> › Spreiding aftredmomenten RvT-leden. › Diversiteit in samenstelling CvB

1.2.8 Coronacrisis

In de loop van maart 2020 is de samenleving geconfronteerd met een pandemie en een lockdown als gevolg van het Covid-19 virus. De maatregelen die in dit kader zijn genomen hebben een enorme impact op de dagelijkse gang van zaken op alle scholen. Ook het GLR probeert uit alle macht om het onderwijs en de begeleiding van studenten online zo goed mogelijk voort te zetten. Tot aan de zomer van 2020, en wellicht ook nog erna, is een zorgvuldige examinering een belangrijke prioriteit.

De inzet en betrokkenheid van alle collega's is 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 de onderstaande deelgebieden. In de 'Gebeurtenissen na balansdatum', verderop in dit jaarverslag, wordt nader enerzijds ingegaan op de korte- en langetermijngevolgen per deelgebied en anderzijds op de getroffen beheersmaatregelen.

- › Instroom Studenten
- › Doorstroom Studenten
- › Ontwikkelingen Arbeidsmarkt
- › Kwaliteit onderwijs en ondersteuning
- › Personeel
- › Gebouwen
- › ICT
- › Financiën/ Investerings



1.3 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, afdelingsdirecteuren, stafafdelingen, docenten en ondernemingsraad.

1.3.1 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-instelling behoren en alle taken en bevoegdheden die de wet neerlegt bij het bevoegd gezag. Het College van Bestuur is daarvoor eindverantwoordelijk 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 collectief beslissingen neemt en gezamenlijk verantwoordelijk is voor de uitvoering.

De samenstelling van het College van Bestuur is als volgt:

Dhr. F.J. van Vliet (voorzitter)

- > Branchecontacten
- > Internationalisering
- > Kwaliteitszorg

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

- > Onderwijs
- > Onderwijsorganisatie
- > Onderwijsontwikkeling- en kwaliteit
- > Stage
- > Informatievoorziening
- > Per 1 september 2019 toegetreden tot het bestuur van de MBO Raad

Dhr. drs. R. Hoogstraaten (lid)

- > Huisvesting
- > Personeel en organisatie
- > Communicatie en marketing
- > Financiën
- > Innovatie
- > ICT

1.3.2 Directie

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. Voor de afdelingsdirecteuren van het mbo is het credo 'samen waar het kan en zelfstandig waar het moet' leidend voor het inrichten van de onderwijsprocessen.

Situationeel leidinggeven

De directeuren geven leiding aan hun afdeling op basis van de vastgestelde 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 directeuren. Dit betekent bijsturen, aanspreken op en om verantwoording vragen aan medewerkers en afhankelijk van de omstandigheden inspirerend, instruerend, coachend, delegerend of sanctionerend optreden.



Nieuwe indeling

In de loop van 2019 zijn twee directieleden teruggetreden. In deze vacatures is voorzien door de aanstelling van een interim directeur voor de afdeling Podium- en Evenemententechniek. Sinds juli 2019 is de heer Van As, naast zijn rol als directeur van de afdeling Mediavormgeven Visual Design, ook eindverantwoordelijk voor de onderwijsafdeling Audiovisuele Media. Voor het coördineren van dagelijkse gang van zaken bij de afdeling Mediavormgeven Visual Design zijn twee teamleiders aangesteld. In de loop van 2020 worden definitieve keuzes ten aanzien van de organisatiestructuur gemaakt.

Samenstelling directie

De samenstelling van de directie aan het eind van 2019 is als volgt:

- Mediavormgeven Graphic Design: dhr. E.J.C. Fok
- Mediavormgeven Visual Design: dhr. R. van As
- Mediatechnologie: mevr. M.E.T. Woudstra
- Mediamanagement en Redactiemedewerker: mevr. M.L. de Groot
- Creatieve Productie: dhr. S.N. Madani
- Audiovisuele Media: dhr. R. van As
- Podium- en Evenemententechniek: dhr. D. Terlouw (A.I.)
- VMBO voor Vormgeven en Media: dhr. J.P. van den Berg

20 GLR-STUDENTEN NAAR BRITSE UNIVERSITEITEN

Na de zomervakantie zijn twintig afgestudeerde studenten van het GLR met een vervolgopleiding in Groot-Brittannië gestart aan de University of Northampton of University of Newcastle. Ze hebben hier de mogelijkheid om in een jaar tijd hun bachelor-degree te behalen. Om toegelaten te worden tot een van de twee Britse universiteiten, moeten GLR-studenten eerst het zogenaamde Bridging-programma volgen. Gedurende dertien weken komen derdejaars studenten een of soms twee avonden per week naar school. Ze krijgen dan uitleg en opdrachten van een Engelstalige docent die er op gericht zijn om hun analytische en onderzoeksvaardigheden te verbeteren. De meeste studenten kiezen voor een opleiding op het gebied van Graphic Media Design, maar voor het eerst zijn er afgelopen jaar ook studenten gestart met de opleidingen Software Engineer en Audio Visual.



1.4 TOEZICHT

1.4.1 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 in het mbo' (versie 2019).

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, 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.

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 2019 uit:

- › Mevr. drs. I. Wessels (lid, voorzitter), benoemd tot 01-01-2022 (1 maal herkiesbaar)
- › Mevr. H. Stuart LL.M BSc (lid), benoemd tot 01-01-2021 (1 maal herkiesbaar)
- › Dhr. drs. C. van der Woude (lid, vicevoorzitter) benoemd tot 01-01-2021 (1 maal herkiesbaar)
- › Mevr. mr. M. Ruimers (lid), benoemd tot 01-01-2022 (1 maal herkiesbaar)
- › 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)

Binnen de Raad van Toezicht vormden in 2019 mevrouw Ruimers en mevrouw Wessels de remuneratiecommissie; de heren Van der Woude en De Prouw de auditcommissie; en mevrouw Stuart en mevrouw Wessels de onderwijskwaliteitscommissie. Mevrouw Wessels is per 01-01-2019 voorzitter van de Raad van Toezicht.



Aftreedrooster

Het aftreedrooster kent een benoemingstermijn van maximaal 3 x 3 jaar. Vanwege het bereiken van de maximale benoemingstermijn zijn de heren Leydes en Van Overbeeke per 31 december 2018 teruggetreden als lid van de Raad van Toezicht. Per 1 januari 2019 is in deze vacatures voorzien door het aantreden van de heren Freyssen en De Prouw.

Herijking Toezichtkader

In 2015 is in het kader van zelfevaluatie een herijking van het Toezichtkader en de praktische uitwerking daarvan in gang gezet. De Raad van Toezicht heeft zich daarbij laten ondersteunen en adviseren door een externe deskundige. Tijdens een aantal extra bijeenkomsten zijn RvT-profiel, Toezichtvisie, Toezichtkader en Informatieprotocol besproken en uitgewerkt. Dit proces is in 2018 afgerond met de vaststelling van het nieuwe toezichtkader, welke in 2019 is gevolgd.

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.

In 2019 heeft de Raad van Toezicht de volgende stukken besproken en goedgekeurd:

- > Jaarverslag en Jaarrekening 2018;
- > Geïntegreerd jaardocument 2018 (inclusief decharge bestuur en benoeming accountant);
- > Begroting 2020;
- > Treasury-plan;
- > WNT klasse-indeling;
- > Beloningspakket individuele CvB-leden.

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.



Vergaderingen en bijeenkomsten

De Raad van Toezicht heeft in 2019 zes keer vergaderd met het College van Bestuur. Het betreft vijf reguliere vergaderingen en een themavergadering met als onderwerp 'Strategie'. De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. De presentielijst over 2019 is als volgt:

	Beroep	20-02-2019 regulier	10-04-2019 regulier	19-06-2019 thema	26-06-2019 regulier	16-10-2019 regulier	18-12-2019 regulier
A. Freyssen	Ondernemer AV-branche	X	X	X	X	X	X
H. Stuart	Consultant	X	X	X	X	X	X
I. Wessels	Directeur onderwijs	X	X	X	X	X	X
E. de Prouw	Accountant	X	X	X	X	X	X
M. Ruimers	HR directeur	X	X	X	X	X	X
C. van der Woude	Managing en Strategy Director	X	X	X	X	X	X

Naast deze vergaderingen met de voltallige Raad van Toezicht hebben diverse besprekingen plaatsgevonden met enkele RvT-leden. Zo heeft de remuneratiecommissie aanvullende gesprekken gehad met het College van Bestuur in het kader van werkgeverrol. Ook heeft de auditcommissie diverse aanvullende gesprekken gevoerd, o.a. met de financieel manager, de externe accountant en de directeur ICT. Verder zijn door verschillende RvT-leden aanvullende gesprekken gevoerd naar aanleiding van het inspectierapport van de Inspectie van Onderwijs.

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 voorafgaande aan de vergaderingen gesprekken gevoerd met de diverse afdelingshoofden en directieleden. In 2019 heeft op twee momenten overleg met de Ondernemingsraad van het GLR plaatsgevonden. Bij deze gesprekken is onder andere gesproken over het huisvestingsdossier van het vmbo en het besluit om de nieuwbouwplannen niet te gaan realiseren. Ook het moderniseren van het personeelsbeleid en enkele voorgenomen investeringsbesluiten zijn besproken. De voorzitter van de Raad van Toezicht onderhoudt regelmatig contact met het College van Bestuur.

Werkgeverrol Raad van Toezicht

In de werkgeverrol heeft de remuneratiecommissie gesprekken gevoerd met de individuele leden, apart en gezamenlijk, van het College van Bestuur. In deze gesprekken is het presteren van het College van Bestuur beoordeeld in de context van de voor 2019 gemaakte plannen, rekening houdend met eventueel gewijzigde omstandigheden.

Functioneren van de Raad van Toezicht

In het najaar van 2018 is het functioneren van de Raad van Toezicht, met behulp van externe expertise, geëvalueerd middels een uitgebreide zelfevaluatie. De uitkomsten hiervan zijn in een separate bijeenkomst met het CvB besproken. De RvT heeft, met het oog op het vertrek van haar voorzitter en een lid per 31 december 2018, haar samenstelling en profielen besproken. De uitkomsten zijn gebruikt bij het wervingsproces voor twee nieuwe RvT-leden. Dit wervingstraject is in het najaar van 2018 afgerond. In 2019 heeft geen (interne) zelfevaluatie plaatsgevonden. Dit wordt voor begin 2020 geagendeerd.



Bezoldiging

De jaarbezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt € 6.000 exclusief btw, de voorzitter ontvangt € 8.500 exclusief btw. De totale kosten van de Raad van Toezicht over 2019 bedroegen € 47.034 (2018: € 47.034). Behalve de bezoldiging van de leden worden hiermee de ondersteuning door externe deskundigen en vergaderkosten gedekt.

Relevante nevenfuncties

De leden van de Raad van Toezicht vervullen geen voor vermelding in aanmerking komende nevenfuncties.

Conclusie

De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur voor de prettige samenwerking en concludeert dat de besteding van de middelen doelmatig en transparant is. Een belangrijk element van het voortdurende succes van het GLR is het vermogen van de organisatie om zichzelf en haar curriculum te evalueren en te vernieuwen in de context van actuele en soms verwachte technische ontwikkelingen en deze een plek te geven in het opleidingsaanbod van het GLR. Hiermee wordt de toekomstige relevantie van het GLR als opleidingsinstituut geborgd en het biedt studenten de mogelijkheid om zich met state-of-the-art technologie bekend te maken. In 2019 hebben in dit kader substantiële investeringen plaatsgevonden voor nieuwe opleidingstrajecten rondom Media System Engineer en AV vormgeven. De met A3 ondersteunde planningsystematiek wordt verder verdiept en zal bij de implementatie van het nieuwe meerjarenbeleidsplan een belangrijk middel zijn om de uitwerking van de doelstellingen en de mate van en wijze waarop deze gerealiseerd worden, te volgen. Een solide financiële huishouding in combinatie met het voorgaande, geeft vertrouwen voor de toekomst.

1.4.2 Ondernemingsraad

Sinds 2011 is er binnen het GLR sprake van één Ondernemingsraad voor de gehele stichting. De Ondernemingsraad bestaat, in tegenstelling tot de 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.

Inleiding

Het jaar 2019 stond voornamelijk in het teken van het uitwerken in roadmaps van de GLR-brede strategie, huisvesting van de vmbo-afdeling, de voorbereiding van enkele grote investeringen, wijzigingen in het onderwijsmanagement en de afbouw van enkele opleidingen. Onderwijs is altijd een dynamisch proces van verder ontwikkelen en verder vernieuwen. De OR waakt over de consequenties die dit met zich meebrengt voor de gehele organisatie.

Samenstelling

Tijdens de reguliere verkiezingen van 2019 is de vacature die in de kiesgroep OBP bestond, ingevuld.

De samenstelling van de OR per 31-12-2018 is als volgt:

- › Namens de kiesgroep mbo OP: Karin Hut, Erik Jonkman, Robert Marian, Janneke Woestenberg, Peter van der Kooij
- › Namens de Kiesgroep OBP/OOP: Tonja Toussaint, Linda Kroonsberg en Karin Donk
- › Namens de Kiesgroep vmbo OP: Mila Faria-Ramawadh

Dagelijks Bestuur OR

- › Voorzitter: Peter van der Kooij
- › Secretaris: Linda Kroonsberg

Doelstellingen van de OR in 2019:

- › Onderwijsontwikkeling
- › Jaartaakregeling
- › Professionalisering
- › Nieuwbouw/renovatie vmbo



Verleende instemmingen, adviseringen 2019

05/02/ 2019	Docentenevaluaties	Instemming verleend voor gebruik digitaal instrument
05/02/ 2019	LB> LC LC>LD	Instemming aanpassing procedure
17/ 04/2019	Uitbreiding en personele wijzigingen Bureau communicatie	Instemming verleend
11/06/ 2019	Studenten ondersteuningsplan	Instemming verleend
01/10/ 2019	Vakantieregeling studenten	Instemming verleend (voor zover noodzakelijk)
01/10 /2019	Vakantieregeling OP en OBP	Instemming verleend
12/ 2019	Afbouw scenario Sign en Productpresentatie	Positief geadviseerd
12/ 2019	Hoofdpijnen begroting 2020	Instemming verleend, icm studentenraad
12/ 2019	360* feedback	Instemming verleend
12/ 2019	Aanvullende vragen MTO	Instemming verleend

Cursussen OR-leden

De leden van de OR laten zich elk jaar bijscholen. De OR heeft als opleider en adviseur IMK-opleidingen uit Alphen aan den Rijn, een organisatie die o.a. gespecialiseerd is in OR-zaken en -trainingen.

Vergaderdata

De vergaderingen van de OR vonden in 2019 plaats op 22 januari, 12 februari, 26 maart, 2 en 16 april, 14 mei, 4 en 25 juni, 10 september, 1 oktober, 29 oktober, 26 november, 4 december.

Overleg met het College van Bestuur

De overleggen met de bestuurder vonden in 2019 plaats op 5 februari, 2 april, 18 juni, 1 oktober en 3 december.

Belangrijkste onderwerpen op de agenda waren:

- > medewerkerstevredenheid onderzoek (MTO);
- > meerjarenformatieplan (MJF);
- > begroting;
- > huisvesting vmbo;
- > kwaliteitsplan / A3-methodiek;
- > inspectieonderzoek;
- > wijzigingen in het onderwijsmanagement;
- > ontwikkeling roadmaps en afbouw opleidingen;
- > krimp afdeling Creatieve Productie;
- > herindeling afdeling Onderwijssteuning.

Overleg met de Raad van Toezicht

De OR heeft tweemaal per jaar een overleg met de Raad van Toezicht. De OR kan hier zelf onderwerpen op de agenda plaatsen en hierover van gedachten wisselen met de leden van de RvT. Gesproken werd o.a. over:

- > de A3-systematiek;
- > het contact met de studentenraad;
- > de krimp in personeel in 2018;
- > het MTO;
- > de nieuwe huisvesting vmbo ;
- > uitkomst JOB-monitor;
- > personeelsbeleid;
- > de noodzaak van enkele grote investeringen.

Overleg met de Arbocommissie



De voorzitter van de OR (dan wel een vervanger) is namens de OR vertegenwoordigd bij het overleg College van Bestuur/Arbocommissie.

1.4.3 Studentenraad

De medezeggenschap van studenten wordt zo veel als mogelijk op de onderwijsafdelingen georganiseerd. Daartoe organiseren we regelmatig studentenarena's, waar studenten rondom een specifiek thema kunnen meedenken en -praten. Daarnaast is er in 2019 driemaal een centrale studentenraad bijeen geweest voor overleg met het College van Bestuur. Ook is er in december 2019, tijdens een gemeenschappelijke vergadering met de Ondernemingsraad en het College van Bestuur, ingestemd met de hoofdlijnen van de begroting voor het jaar 2020.

1.4.4 Extern toezicht

De Inspectie van het Onderwijs en de accountant zijn de belangrijkste externe toezichthouders. Met ingang van het verslagjaar 2016 is EY benoemd als accountant van het GLR. Deze controleert jaarlijks 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. Onderstaand treft u de samenvatting van het rapport aan. Het College van Bestuur herkent de bevindingen en ten aanzien van de geconstateerde tekortkomingen, zijn intensieve verbetertrajecten ingericht.

"Minstens één keer in de vier jaar onderzoekt de onderwijsinspectie ieder bestuur in Nederland. Het vierjaarlijks onderzoek is dit jaar uitgevoerd bij het bestuur van het Grafisch Lyceum Rotterdam. We hebben onderzocht of het bestuur op zijn opleidingen zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel in staat is om ook in de toekomst goed onderwijs te blijven verzorgen.

Wat gaat goed?

Het bestuur heeft voldoende zicht op wat er speelt in de organisatie en stuurt de organisatie voldoende aan. Het weet waar de risico's en problemen liggen en zorgt, samen met de directeuren, voor verbeteringen in het onderwijs als dat nodig is. Het bestuur benut in de meeste gevallen de capaciteiten van de directeuren en de teams op de afdelingen en scholen, waardoor er sprake is van een duidelijke verbinding met de werkvloer. Deze verbinding kenmerkt zich door de korte lijnen tussen de diverse betrokkenen en organisatieonderdelen.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft goede relaties met het bedrijfsleven en andere externe organisaties. Dit zorgt ervoor dat de nieuwste ontwikkelingen in de markt snel hun weg vinden in het geboden onderwijs.

De financiën zijn goed op orde. Het bestuur weet hoeveel geld het nu en in de toekomst nodig heeft voor het geven van goed onderwijs. Het bestuur besteedt de middelen die het daarvoor van de rijksoverheid ontvangt in overeenstemming met de wettelijke eisen.

Wat moet beter?

We hebben bij de opleiding Mediaredactiemedewerker een aantal standaarden als 'onvoldoende' beoordeeld. Het gaat om de standaarden van de kwaliteitsgebieden Onderwijsresultaten, Examinering en diplomering en Kwaliteitszorg en ambitie. De decentrale examencommissie van deze opleiding moet meer weten over het verloop en de kwaliteit van de examinering. En bij diezelfde opleiding moet het werken volgens de kwaliteitszorgsystematiek beter, zodat het voor iedereen duidelijk is wat de afspraken zijn over het werken aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Wat ook beter moet, is de werkwijze met betrekking tot het registreren en melden van verzuim bij deze opleiding en bij het vmbo.

Wat kan beter?

In haar sturing maakt het bestuur gebruik van een veelheid aan gegevens en beelden. Hierdoor weet het effectieve veranderingen in te zetten. Dit kan nog verder versterkt worden als beschikbare gegevens meer in samenhang worden geanalyseerd. Daardoor 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. De organisatie kan 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.”



1.5 OVERIGE ONTWIKKELINGEN

1.5.1 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 2019 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

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam werden in 2019 een beperkt aantal vrijstellingen verleend voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen Nederlands, Engels, rekenen, loopbaan & burgerschap en keuzedelen. In schooljaar 2018-2019 zijn onderstaande verzoeken tot vrijstelling ingediend:

- › Nederlands 2F 7 verzoeken
- › Nederlands 3F, 23 verzoeken
- › Engels A2-B1, 27 verzoeken
- › Coe rekenen 2F, 1 verzoek
- › Coe rekenen 3F, 9 verzoeken
- › Loopbaan en burgerschap 32 verzoeken
- › Keuzedelen (naast de aanvragen niet gekoppelde keuzedelen) 8 verzoeken.

De verzoeken kwamen van studenten die kozen voor doorstroom naar de 1-jarige specialistenopleiding of voor doorstroom naar een opleiding op een hoger niveau. Niet alle aanvragen zijn gehonoreerd. Ofwel het resultaat was te ver in het verleden behaald, of het betrof een onterechte aanvraag in verband met doublure. Daarnaast zijn er 26 aanvragen voor een niet gekoppeld keuzedeel ontvangen. Deze aanvragen zijn allen 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 cursusgeld. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft in 2019 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 outputbekostiging 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.

2 studenten zijn tussen 1 oktober 2019 en 31 december 2019 gewisseld van crebonummer. Tussen 1 januari 2020 en 31 januari 2020 zijn er geen studenten gewisseld van crebonummer. Er zijn na 1 oktober 2019 (tot 1 februari 2020) 94 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

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam vinden geen maatwerktrajecten plaats.



Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

53 studenten hebben in 2019 een stage in het buitenland gelopen. Hun onderwijs wordt echter grotendeels in Nederland verzorgd. 14 van de 53 stageplaatsen bevonden zich op een locatie buiten Europa.

1.5.2 Kwaliteitsplannen

Voor de periode 2019-2022 is een nieuwe kwaliteitsagenda, met als titel 'Het leren centraal', ingediend conform de afspraken die de minister met de MBO Raad heeft gemaakt. Begin 2019 is een eerste gesprek met de beoordelingscommissie van het CKMBO gevoerd en is een voldoende beoordeling ontvangen. In de bijlage is een rapportage omtrent de voortgang in 2019 opgenomen.

1.5.3 Keuzedelen

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 zeventig keuzedelen zijn in het onderwijs ingezet. Het merendeel daarvan is door onze eigen medewerkers ontwikkeld. Het is een omvangrijk, complex en intensief proces gebleken. 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.

Niet-gekoppelde keuzedelen

In het najaar van 2018 hebben 27 studenten verzoeken ingediend voor het koppelen van niet-gekoppelde keuzedelen in verband met een vrijstellingsverzoek naar aanleiding van het volgen van een tweede niveau 4-opleiding op het GLR. Al deze verzoeken zijn door de centrale examencommissie gehonoreerd.

ROTTERDAM MARATHON

Met ruim tachtig deelnemers (studenten en medewerkers) aan de kwart marathon, was het GLR goed vertegenwoordigd tijdens de Rotterdam Marathon. Het GLR-team liep ruim € 1.100 bij elkaar voor het goede doel: Alpe d'HuZes. Vijf medewerkers liepen de businessrun (halve marathon) en twee docenten gingen de uitdaging van een hele marathon aan. Ze hebben allemaal een fantastische prestatie neergezet!

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.

Mediavormgeven

Bij de opleiding Mediavormgeven organiseren we in het eerste leerjaar voor 576 studenten en in het tweede leerjaar voor 500 studenten diverse culturele activiteiten, begeleid door docenten. Deze activiteiten bestaan o.a. uit een introductieprogramma voor eerste- en tweedejaars studenten met een museumbezoek of andere culturele activiteit; een dagexcursie of culturele klassenactiviteit; en een meerdaagse (buitenlandse) excursie. Tweedejaars studenten volgen een half jaar theoretisch onderwijs op het gebied van maatschappelijke en culturele trends en



(kunst)historische stromingen. Tevens bieden we via het SURF-programma een groot aantal lezingen, workshops en andere activiteiten aan, 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 bieden we 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.

1.5.4 Branchecode goed bestuur in het mbo

De Branchecode Goed bestuur in het mbo bevat afspraken en handreikingen voor Raden van Toezicht, Colleges van Bestuur en de horizontale dialoog. Deze afspraken zijn niet vrijblijvend. Er kan alleen van worden afgeweken wanneer er goede argumenten voor zijn. Instellingen die willen afwijken, leggen daarover verantwoording af in het geïntegreerd jaardocument. Het Grafisch Lyceum Rotterdam voldoet in 2019 aan de punten uit de code Goed bestuur in het mbo.

1.5.5 Beleid inzake beheersing van de uitkering na ontslag

Het GLR houdt zich aan de wettelijke regelingen bij ontslag. Mede om het risico voor ontslag van zittende medewerkers zoveel mogelijk te vermijden, werkt het GLR al jaren met inhuur van medewerkers via een payrollstelsel. Mocht ontslag onvermijdelijk zijn, dan is het doel om dit met de inzet van zo weinig mogelijk middelen vorm te geven. Mede door dit beleid is het aantal 'eigen wachtgelders' al jaren zeer gering.

1.5.6 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](#).



2. ONDERWIJS

Het Grafisch Lyceum Rotterdam verzorgt opleidingen op vmbo- en mbo-niveau voor de grafische-, media-, en communicatiebranche. 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.

2.1 MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS (MBO)

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.

Creativiteit & technologie

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. In deze vernieuwde missie voor 2022 is ons aandachtsgebied verbreed naar de wereld van media, entertainment en technologie. Hierbij ligt de focus nog meer op beroepen die zich bevinden op het snijvlak van technologie en creativiteit. Het gaat daarbij niet alleen om de huidige beroepen, maar ook toekomstige beroepen. Deze focus sluit aan op de innovatieve identiteit van onze vakschool en op de ontwikkelingen in het beroepenveld en de kansen op de arbeidsmarkt.

Wendbaarheid

De keuze voor deze focus op technologie en creativiteit stelt eisen aan de wendbaarheid en de flexibiliteit van het GLR. Wendbaarheid is voorbereiden op wat komen gaat en flexibiliteit is de mogelijkheid om er ook 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 dit bij te houden, of nog beter, erin voorop te lopen. Dit betekent snel kunnen schakelen en steeds aanpassen. Dit geldt voor onze opleidingen en de onderwijsinhoud die we aanbieden, en ook 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.

Roadmaps

Als onderdeel van de strategische koers hebben we voor deze randvoorwaarden zogenaamde roadmaps geformuleerd. Er zijn roadmaps voor 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, waarin de ontwikkelrichting van onze opleidingen en acties ter verbetering van de onderwijskwaliteit staan beschreven.

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. De kwaliteitsagenda is een vierjarig plan waarmee we als GLR aan de minister onderbouwen hoe we werken aan kwaliteitsverbetering van ons onderwijs. De minister geeft daarbij een aantal thema's waarin we in onze plannen aan moeten werken. Wanneer we het plan niet goed uitvoeren, worden we gekort op de financiering. De planperiode loopt van 2019-2022.

In dit hoofdstuk 'Onderwijs' van het Jaarverslag zoomen we in op de roadmap Onderwijsportfolio en de eerste acties die in 2019 van start zijn gegaan.



2.1.1 Roadmap Onderwijsportfolio 2019-2022

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 en de ontwikkelingen in de kwalificatiestructuur.

Voor de periode 2019-2022 zijn de volgende keuzes gemaakt:

- › De afdelingen Mediatechnologie en Audiovisuele media gaan in omvang iets gaan toenemen.
- › De afdelingen Podium- en Evenemententechniek, Mediareactiemedewerker en Creatieve Productie gaan iets krimpen.

Het totaal aantal studenten blijft ten opzichte van 2018 gelijk.

In de periode 2019-2022 besteden we daarbij extra aandacht aan het technologisch doorontwikkelen van opleidingen, extra aandacht voor pedagogisch didactische kwaliteiten van de docententeams, meer afdeling-overstijgende projecten, de inzet van keuzedelen en de rol van het vmbo als toeleverancier voor onze eigen opleidingen. De onderwerpen sounddesign en digital signage horen thuis in het curriculum van het GLR, maar het is nog (steeds) zoeken naar de juiste vorm en plaats.

In de roadmap Onderwijsportfolio is, naast de ontwikkelrichting van de opleidingen, ook een groot aantal kwaliteitsverbeteringen van het huidige onderwijs aangegeven. Deze hebben onder andere betrekking op de kwaliteitsborging, het examenproces, het onderwijsproces, de begeleiding en de versterking van de beroepskolom. De onderwijskundige acties die in 2019 hebben plaatsgevonden of van start zijn gegaan, worden verderop in dit hoofdstuk toegelicht.

2.1.2 Evaluaties

Inspectierapport 2019

Naast onze plannen en acties voor de periode 2019-2022, vinden er ook evaluaties over de afgelopen periode plaats. Deze evaluaties geven daarbij weer input aan de plannen, zoals dit bij 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus gebruikelijk is.

Een belangrijk onderzoek is dat van de Inspectie van het Onderwijs. Zij heeft in 2019 haar vierjaarlijks onderzoek op het GLR uitgevoerd. De inspectie heeft geconcludeerd dat het bestuur voldoende stuurt op de kwaliteit van het onderwijs en zorgt voor financieel deugdelijk beheer. Er is een duidelijke verbinding met korte lijnen van het bestuur met de werkvloer. De relaties van het GLR met het bedrijfsleven en andere externe organisaties zijn goed. Ook de financiën zijn op orde en het geld wordt in overeenstemming met de wettelijke eisen besteed. De Inspectie adviseert het bestuur de vele beschikbare gegevens meer in samenhang te analyseren. Daardoor 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. Ook adviseert de inspectie om de samenwerking tussen de onderwijsteams van het VMBO voor Vormgeven en Media en de mbo-opleidingen van het Grafisch Lyceum Rotterdam verder te versterken, zodat de onderwijsteams van elkaar blijven leren en het onderwijs blijven verbeteren, zowel op gebied van de vakinhoud als de manier van lesgeven.

De inspectie heeft in haar onderzoek drie van onze opleidingen extra onder de loep genomen. Daarbij is het zogenaamde stelselonderzoek en het verificatieonderzoek gecombineerd. De opleidingen Mediavormgeven en AV Specialist zijn op de onderzochte standaarden door de inspectie als voldoende beoordeeld. Bij de opleiding Mediareactiemedewerker is een aantal standaarden helaas als 'onvoldoende' beoordeeld. Het gaat om de standaarden van de kwaliteitsgebieden onderwijsresultaten, examinering en diplomering, en kwaliteitszorg en ambitie. Inmiddels is hiervoor een verbetertraject ingezet. In het voorjaar van 2020 zal de inspectie voor deze opleiding een herstelonderzoek uitvoeren. We hebben veel vertrouwen in de uitkomst.



Als laatste onderdeel geeft de inspectie aan dat we schoolbreed aan de slag moeten met de verzuimregistratie. Dat gebeurt niet consequent genoeg.

JOB Monitor

Een ander belangrijk extern evaluatie-instrument is de tweejaarlijkse JOB Monitor. Hiermee wordt de studententevredenheid gemeten. In 2019 zijn de voorbereidingen getroffen voor de afname van de JOB Monitor in 2020. Uit de JOB Monitor uit het schooljaar 2017-2018, blijkt dat studenten van het Grafisch Lyceum Rotterdam zeer tevreden zijn over hun opleiding en school. Het GLR krijgt het rapportcijfer 7,8 van zijn studenten en behoort daarmee tot de top van de mbo-scholen in ons land. Een oordeel waar we ons in herkennen en waar we trots op zijn.

BODY SPACE MOVEMENT

Op 27 mei 2019 sloot museum Boijmans van Beuningen de deuren vanwege een grootschalige verbouwing. Maar voor die tijd pakten ze nog één keer groots uit met de tentoonstelling 'nederland ⇄ bauhaus – pioniers van een nieuwe wereld'. Een onderdeel hiervan was 'body space movement': een installatie die op drie prominente plekken in Rotterdam te zien was. Een van die plekken was het Grafisch Lyceum Rotterdam!

Overige externe onderzoeken

Andere externe (vervolg)onderzoeken waar het GLR in participeert, zijn het BPV-onderzoek studenten (pilot directe bevraging door het SBB) ; het DUO Schoolverlatersonderzoek MBO 2017; de DUO MBO Loopbaan 2016 en het VMBO Schoolverlatersonderzoek en het LAKS monitor.

In 2019 zijn er twee audits door externen uitgevoerd: de audit aanwezigheidsbeleid door RAAT (Regionaal Aanwezigheidsbeleid Audit Team) van de gemeente Rotterdam en de audit naar de kwaliteitsborging (pdca) en informatievoorziening door een auditcommissie van de Stichting Kwaliteitsnetwerk MBO. Dit laatstgenoemde onderzoek heeft tot gevolg dat er binnen het GLR een eigen interne auditpool wordt opgericht. De medewerkers die in deze interne auditpool zitting nemen, krijgen hiervoor een scholing. Dit project start in 2020.

Bureau Informatie & Evaluatie

Naast de evaluaties door externe partijen, verrichten we ook intern diverse onderzoeken. Het maakt een belangrijk onderdeel uit van onze 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus. We hebben de volgende interne onderzoeken in 2019 uitgevoerd:

- › Observaties afname Centraal Ontwikkelde Examens en Instellingsexamens;
- › Onderzoek onder de surveillanten over de afname van de examens;
- › Audit beroepsexamen Mediavormgeven;
- › Enquête onder de praktijkopleiders Mediavormgeven;
- › Enquête examinering keuzedelen Mediavormgeven;
- › Steekproef screening examendossiers;
- › Schoolbrede enquête over het beroepsexamen onder de examenkandidaten;
- › Onderzoek redenen van uitval Podium- en Evenemententechniek;
- › Onderzoek naar de afname Engels op hoger niveau;
- › Commercialpolis-onderzoek.

Doelgroeparena's

We halen ook door middel van arena's, een soort panelgesprekken, informatie op. De arena is een werkvorm die met de introductie van de LeerKRACHT / GLRKRACHT-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 middels de GLRKRACHT-methodiek worden ingezet. Om de arena's meer structuur te geven, is er in 2019 een beleidsdocument 'Medezeggenschap op het GLR' geformuleerd waarin een driejarenplanning met de verschillende soorten arena's en onderwerpen is uitgewerkt. Daarnaast leggen leidinggevenden, in het kader van de functioneringsgesprekken, lesbezoeken af en evalueren we op moduleniveau met de studenten.

Docentenevaluaties

Op onze vmbo-afdeling voeren we sinds een aantal jaren docentenevaluaties uit. Hierbij vragen we leerlingen om docenten te beoordelen op hun pedagogische didactische kwaliteiten. De uitkomst dient als input voor het persoonlijk ontwikkelingsplan van de docenten. In 2018 is er op ons mbo een pilot uitgevoerd met docentenevaluaties. Deze pilot is onder vrijwilligers van drie onderwijsafdelingen uitgevoerd en werd positief afgerond. Na een instemming door de Ondernemingsraad, hebben in 2019 alle docenten en instructeurs van het mbo deelgenomen aan de docentenevaluaties.

GLR Student Crew

Op het GLR prijzen we ons gelukkig met een grote groep studenten die vanuit hun betrokkenheid bij het GLR ondersteuning bieden 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 nu uit zestig studenten die uit alle opleidingen, jaargangen en opleidingsniveaus komen. Zij geven tevens, desgevraagd, hun mening over uiteenlopende zaken, bijvoorbeeld over de aangeboden faciliteiten in de school. De GLR Student Crew is zo een goede aanvulling op de bovengenoemde feedback- en auditinstrumenten.

GLR OP DE ALPE

Op 2 juni vertrokken vijf studenten samen met docenten Bas Tiemes en Robin Metselaar naar de Alpe d'Huez om mee te werken aan de veertiende Alpe d'HuZes. Studenten Day Sonneveld en Bart van Waardenberg waren verantwoordelijk voor het online magazine, Mike Bos was reporter en schreef artikelen, en Anne-Floor Hordijk was samen met Kiki Fortunati aan het fotograferen op vele locaties. De dag zelf - 6 juni 2019 - was enorm succesvol. De bijna 4.500 sporters hebben met elkaar ruim € 11.800.000 opgehaald dat geheel ten goede komt aan KWF. Op 26 juni was er een bijeenkomst met het College van Bestuur op het GLR. Onder het genot van taart en koffie en thee ontvingen de deelnemers een aandenken.



2.1.3 Onderwijsontwikkelingen in 2019

In 2019 zijn er diverse belangrijke ontwikkelingen en projecten te duiden. Een aantal hiervan zijn in 2017 of in 2018 in gang gezet en kregen in 2019 een vervolg. In een aantal gevallen gaat het om geheel nieuwe projecten, onderzoeken en ontwikkelingen.

Toelatingsrecht

Per 1 augustus 2017 is het toelatingsrecht met een vroegtijdige aanmelddatum van kracht gegaan. Dit toelatingsrecht heeft geleid tot een aantal aanpassingen in onze toelatingsprocedure. Voor alle opleidingen van het GLR geldt een numerus fixus. De toelatingsprocedure is geautomatiseerd en de aspirant-studenten kunnen voor een deel de procedure zelf plannen. Een medewerker van de stafafdeling Onderwijsorganisatie is aangesteld om het aanmeldproces te bewaken en de afdelingen te ondersteunen bij de kennismakingsactiviteiten. Bureau Ondersteuning& Advies is nauw bij dit toelatingsproces betrokken.

Na een evaluatie heeft er in 2019 bij een aantal opleidingen een bijstelling van de aanmeldprocedure plaatsgevonden. In de toelatingsprocedure zien we dat kandidaten eerder scherp in beeld hebben of de opleiding die ze hebben gekozen bij hen past. Om die reden hebben we de digitale beroepentest afgeschaft. Dit leverde niet veel extra informatie op en gaf wel een behoorlijke vertraging in het doorlopen van de totale procedure. Relevante vragen van de beroepentest zijn opgenomen in het vragenformulier dat de kandidaat direct bij aanmelding dient in te vullen. Uiteindelijk moeten de kandidaten vijf onderdelen doorlopen, waarna zij van ons een advies ontvangen.

Veruit de meeste kandidaten nemen ons advies ter harte. Enkel maken, ondanks een negatief advies, gebruik van hun toelatingsrecht. In het schooljaar 2018-2019 hebben 42 kandidaten ondanks een negatief advies gebruik gemaakt van hun toelatingsrecht. In het schooljaar 2019-2020 zijn er nog 35 van de 42 kandidaten in opleiding in het tweede leerjaar.

In het schooljaar 2019-2020 hebben 36 kandidaten gebruik gemaakt van hun toelatingsrecht ondanks een negatief advies. Daarvan hebben 7 kandidaten aan het einde van het kalenderjaar een waarschuwing gekregen dat resultaten achter blijven en dat er in 2020 wellicht een negatief BSA volgt als de resultaten niet verbeteren. De resultaten van deze weliswaar kleine twee groepen zijn zodanig positief, dat dit aanleiding is om de testen die leiden tot een advies in 2020 te evalueren en eventueel aan te passen voor de intakeprocedure van schooljaar 2020-2021.

Innovatiestructuur: hoofddocenten en Bureau MET

Innovatie is een bestaansvoorwaarde voor het Grafisch Lyceum Rotterdam om actuele en hoogwaardige onderwijsproducten aan onze studenten te kunnen aanbieden. Voor een belangrijk deel wordt de kwaliteit en daarmee het succes van onze organisatie bepaald door de professionaliteit van de medewerkers, ieder op zijn eigen terrein. Docenten door het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs en het werken aan innovatie van het onderwijs. Hun onderwijsafdelingen worden daarbij ondersteund door vier hoofddocenten, die deels van de lesgevende staken zijn vrijgesteld. De hoofddocenten speuren naar de ontwikkelingen in het vakgebied en het onderwijs en maken de vertaling hiervan naar het curriculum van de opleidingen. Eigen onderzoek ligt vaak aan de basis van deze vertaling. In 2019 gingen die onderzoeken o.a. over yachting, robotica en mediavormgeven. Nieuwe opleidingen en keuzedelen worden vervolgens met SBB ontwikkeld, zodat er ook landelijk draagvlak bestaat voor de gekozen ontwikkeling.

In de creatieve industrie, de branche waar het GLR zich op richt, gaan de ontwikkelingen op technologisch gebied snel. Om de technologische ontwikkelingen nauwlettend in de gaten te houden, heeft het GLR in 2019 een intern innovatiebureau opgericht: Bureau MET (Media, Entertainment en Technologie). Dit bureau bestaat uit een drietal medewerkers en twee consultants die zich bezighouden met het constateren, onderzoeken en integreren van ontwikkelingen op gebied van media, entertainment en technologie.

Ervaring met nieuwe technologie wordt opgedaan door gebruik van en integratie in de aanwezige conceptroom (ontwikkeld in 2019) dat onderdeel is van de MET-faciliteiten. De medewerkers onderhouden goede contacten met belangrijke fabrikanten en leveranciers (soft- en hardware) in de markt en bezoeken vooraanstaande evenementen, zoals de SIGGRAPH in Los Angeles en de NAB Show in Las Vegas.



High speed storage / Bits in Motion

Afgelopen jaar heeft Bureau MET vergaand onderzoek gedaan naar een eigen private 'GLR-cloud'. De gedachte hierachter is om een betere werkwijze (workflow) te realiseren en samenwerking nog beter mogelijk te maken. Deze cloud is vooral van belang voor de AV-gerelateerde opleidingen, waarbij er gewerkt wordt met zeer zware digitale bestanden die zeer hoge eisen stellen aan de snelheid van het netwerk en de opslagcapaciteit. In 2019 bleken de realisatie- en beheerskosten echter hoger uit te vallen dan gedacht en het onderhoud veel nieuwe kennis en kunde van onze medewerkers te vereisen. Het project is tijdelijk gepauzeerd. De eventuele inrichting van een dergelijk systeem is voor nu afhankelijk van de verdere ontwikkelingen bij de afdeling ICT.

AV in Motion/ Immersive video

In 2019 waren de activiteiten van Bureau MET ook gericht op het project AV in Motion. In dit project werd er onderzoek gedaan naar storytelling en de toepassing van de audiovisuele techniek daarbij. Het project startte al in 2017 en resulteerde in 2018 in lesmateriaal voor de studierichting Video Design en een schitterend hightech state-of-the-art editing-lokaal op de achtste etage. In 2018 is het onderzoek naar Video Design voortgezet en is er een plan gemaakt voor de verdere inrichting van de achtste etage. Dit project is eind 2019 afgerond met de realisatie van een complete tweede Post Production Studio, een bijzondere Experience Studio en een tweetal (VR) Edit Booths. Deze faciliteiten zijn sinds de zomer van 2019 in gebruik.

Superjachten en systeemintegratie

In 2017 zijn we in contact gekomen met een voor ons nieuwe branche: (super)yachts. Hier blijkt behoefte te zijn aan een 'system engineer' die veel weg heeft van ons huidige 'media system engineer'-opleidingstraject. In 2019 is er een vervolgonderzoek naar de ICT en AV in de superjachten uitgevoerd. Hierbij waren Bureau MET, hoofddocenten en docenten betrokken. De conclusie bevestigt dat het vooral over systeemintegratie gaat en dat yachting veel verwantschap heeft met de technologische mediaontwikkelingen die ook te zien zijn bij grote bedrijven (enterprise) en bij dure woningen (residential). Daarom wordt systeemintegratie als belangrijk onderwerp in de nieuwe kwalificatie IT Systems & Devices in 2020 op curriculumniveau verder uitgewerkt. Deze nieuwe kwalificatie vervangt de huidige kwalificatie Netwerk- en Mediabeheer.

Vernieuwing opleiding Applicatie- en Mediaontwikkelaar

We zijn in 2019 een onderzoek gestart naar een nieuwe en meer duurzame invulling van de opleiding Applicatie- en Mediaontwikkelaar. Dit heeft geresulteerd in een opzet van een curriculum waarbij vijf pijlers de basis vormen en er verder onderzoek gedaan wordt naar de benodigde software en hardware. Deze pijlers zijn Internet of Things; XR Experience; Systeemintegratie; Digital Signage en een verdiepingsprogramma. De huidige kwalificatie wordt op termijn vervangen door Software Development. De kwalificatie Gamedeveloper die wij momenteel ook aanbieden, komt daarbij te vervallen. In 2020 krijgt het onderzoek naar de invulling van Software Development een vervolg. Er wordt dan ook geëxperimenteerd met de leeromgeving en de benodigde dedicated faciliteiten.

GLRXTRA: ondernemen op basis van vakmanschap

Op basis van het eenjarig specialisten-kwalificatiedossier 'Ondernemen op basis van vakmanschap' in 2019 een haalbaarheidsonderzoek uitgevoerd. Door de goede vooruitzichten is er een optioneel extra onderwijsjaar 'GLRXTRA' ontwikkeld. Deze opleiding is bedoeld voor goede studenten uit alle niveau 4-opleidingen van het GLR die zich verder willen ontwikkelen als vakman/-vrouw en tegelijk een begin willen maken met een eigen onderneming of het werken als zelfstandig vakman/-vrouw. Op deze wijze behalen ze een extra niveau 4-diploma, maar maken ze bovenal een vliegende start op de creatieve arbeidsmarkt waar de zzp'ers domineren. Inmiddels is het eerst cohort gestart met deze opleiding. Op de locatie van GLRXTRA is er dagelijks toezicht en hebben studenten, een mentor, een interne coach en een coördinator beroepspraktijkvorming.

Bijzonder is de wijze waarom de stage wordt ingevuld. Vanwege het ondernemerschap, kan een student niet bij de traditionele stagebedrijven aan de slag. In afstemming met het SBB is een pilot gestart waarbij GLRXTRA als leerbedrijf wordt erkend. Het leerbedrijf GLRXTRA verwerft zelf geen opdrachten voor de studenten en is daarmee wezenlijk anders dan een impresariaat. GLRXTRA neemt, als een soort incubator, een overgangspositie in tussen de schoolomgeving en de 'echte' arbeidsmarkt. Tijdens de stageperiode speelt de praktijkopleider een belangrijke rol in de begeleiding. Dit is een onafhankelijk persoon die zelf actief als ondernemer in de creatieve sector werkzaam is en met de student kan reflecteren op zijn /haar (onderneming) plannen, de werkprocessen, de



samenwerking en de opdrachten die door de student zelf verworven zijn. Anders dan in de gewone stage, geeft deze praktijkopleider dus geen opdrachten aan de studenten, want dit zou niet in overeenstemming zijn met het eigen ondernemerschap. Hij/zij begeleidt de student bij het verwerven van opdrachten. De praktijkopleider heeft in de periode februari-mei 2019 regelmatig contact met de student. De afspraken rond de begeleiding worden in het begeleidingsplan van de student vastgelegd. De praktijkopleider is in juni bij het examen in de vorm van het criteriumgericht interview als kritische toehoorder aanwezig. Hierbij gaat het om studenten die niet eerder door deze praktijkopleider werden begeleid. In juni 2019 is het eerste cohort van deze opleiding afgestudeerd. Na een evaluatie hebben we besloten de opleiding, met enkele aanpassingen in de toelatingsprocedure, voort te zetten. Er hebben zich voldoende studenten aangemeld om in september 2019 een nieuw cohort te starten.

Nieuwe kwalificatie Mediamaker

Eind 2017 signaleerde de sectorkamer ICT en creatieve industrie dat het kwalificatiedossier DTP geactualiseerd moest worden: dtp'ers op zowel niveau 2 als niveau 3 werken niet alleen meer in traditionele drukkerijen maar bij verschillende soorten bedrijven in de creatieve industrie. Denk hierbij aan multimediabedrijven en reclame- en communicatiebedrijven, maar ook aan marketingafdelingen van grote bedrijven buiten de creatieve industrie. De hoofdzakelijk uitvoerende taken worden door deze verschuivingen ook breder. Dit heeft tot gevolg dat op 1 juli 2019 er een nieuwe, bredere, kwalificatie Mediamaker is ontwikkeld. Deze kwalificatie is ter vervanging van de kwalificatie DTP. Het bevat de twee kwalificaties: Mediamaker op niveau 2 en Allround mediamaker op niveau 3. De oorspronkelijke kerntaken zijn ongewijzigd. Er zijn wel wijzigingen in de werkprocessen. De onderwijsafdeling Creatieve Productie bereidt zich sinds de bekendmaking voor op de invoering van deze nieuwe kwalificatie.

OPEN AVOND DRUKBEZOCHT

De Open Avond van het Grafisch Lyceum Rotterdam in november is druk bezocht. Er was veel belangstelling voor de vele mediaopleidingen van de school. Geïnteresseerde leerlingen, veelal in gezelschap van hun ouders, konden voorlichtingen bijwonen, werk van studenten bekijken en rondkijken. >> [BEKIJK DE VIDEO](#)

Digitale signage

Door de opkomst van narrowcasting - en de daarmee samenhangende technologie, contentontwerp en marketing - hebben de hoofddocenten uitgebreid onderzoek gedaan naar digital signage, in samenwerking met de branche. We weten zeker dat digital signage als verschijnsel op het GLR een plaats moet krijgen binnen het curriculum. Maar waar? Dat is de grote vraag. Moeten we denken aan een nieuwe opleiding of nemen we digital signage in de bestaande kwalificaties op? We hebben het antwoord nog niet. We zijn in 2019 wel gestart met kleine opleidingsoverstijgende projecten om ervaring met dit onderwerp op te doen. In de curricula van diverse opleidingen is een onderdeel digital signage opgenomen.

Contentcreatie door studenten

In 2018 zijn we gestart met het project 'Made by students' waarbij studenten verrijkingsmateriaal ontwikkelen bij bestaande lesstof. De docent is de opdrachtgever en de studenten ontvangen een vergoeding voor het geleverde product. Na een aantal pilots en experimenten in 2019, blijkt dat de belangstelling onder docenten om aan studenten opdrachten te geven, beperkt is. Het aantal studenten dat betaald een klus wil uitvoeren, bleek ook klein. Het project is daarom in 2019 gestopt.

Makerspace

In 2019 zijn we gestart met een onderzoek naar de wenselijkheid van een makerspace. Bij dit onderzoek zijn studenten, docenten, onderwijsassistenten en leden van het managementteam en het College van Bestuur betrokken. Naast een deskresearch, enquêtes en interviews hebben we ook een aantal bezoeken gebracht aan bestaande makerspaces in een onderwijssetting. In 2020 wordt het onderzoek opgeleverd en maken we keuzes over de soort en de locatie van een of meerdere makerspaces.



Project inschrijflessen

We zijn op zoek naar een alternatief voor ons huidige systeem voor de 'inschrijflessen'. We hopen dat we met een nieuw systeem beter maatwerk aan studenten kunnen leveren. Voor dit nieuwe inschrijfsysteem hebben we een breed pakket van eisen geformuleerd, wat de zoektocht niet eenvoudig maakt. In 2019 hebben we nog geen oplossing gevonden.

Corporate identity

Het GLR verwacht dat er op het snijvlak van ICT en de audiovisuele wereld veel kansen voor onze studenten liggen. Vanaf 2017 is er daarom volop ingezet op audiovisuele vormgeving en -techniek. Het belang dat we hechten aan het bewegende beeld komt nu ook tot uitdrukking in de corporate identity van onze school. In 2019 hebben we onze vernieuwde huisstijl geïntroduceerd, waarbij er nog meer ruimte is voor bewegend beeld. Bureau Communicatie is in 2019 uitgebreid met een speciaal contentcreatie-team dat zich specifiek toelegt op het maken van (geanimeerde) videoreportages en content voor onze website, social media en de beeldschermen die in de school hangen. Studenten worden actief uitgenodigd hun mediacreaties te delen op de sociale platformen van de school en te exposeren in de online gallery op onze website.

10.000 euro idee

Het GLR hecht veel waarde aan innovatie. Hierbij gaat het niet alleen om vernieuwende technologie, systemen en apparaten; het gaat vooral om onze medewerkers die initiatieven ontwikkelen. Om dit te stimuleren heeft het College van Bestuur een interne wedstrijd georganiseerd. Alle medewerkers, de leidinggevenden uitgezonderd, konden een idee ter verbetering van het onderwijs indienen met een maximaal budget van € 10.000,-. De 28 inzendingen zijn door een jury van studentenraadsleden beoordeeld. Een aantal ideeën die niet in de prijzen vielen, zijn desondanks ook gerealiseerd. Het betrof dan bijvoorbeeld een inventarisaanvraag. De prijswinnaars hebben in 2019 een start gemaakt met de uitwerking van hun idee. Dit wordt in 2020 afgerond. Het betreft onder andere drinkwatervoorzieningen en de verstrekking van duurzame waterflessen aan studenten, verbindende pauzeactiviteiten voor studenten, een AV-opnamestudio voor kennisclips, en de ontwikkeling van een digitaal portfolio.

Professionalisering

In 2019 hebben we extra ingezet op professionalisering met als doel het mentoraat te versterken, het pedagogisch didactisch handelen te vergroten, het verzuim verder te laten slinken en de doorstroom binnen de beroepskolom te versoepelen. Deze onderdelen worden bij de onderstaande paragrafen verder uitgewerkt.



2.1.4 Onderwijssucces

Een student is succesvol wanneer hij of zij, binnen een gesteld termijn, het gewenste diploma behaalt. De opleiding moet daarvoor goed aansluiten bij de kwaliteiten van de student. Het onderwijs wordt professioneel gegeven en wanneer er hobbels op de leerroute van de student ontstaan, begeleiden we deze student om die goed te nemen.

Om het studiesucces in 2019 te vergroten, zijn de volgende aandachtspunten benoemd in de A3:

- › SBF 1); Bewust pedagogisch en didactisch handelen vormt de basis van ons dagelijks werk.
- › SBF 2) Opleidingsrendementen en VSV bevinden zich tenminste op de geldende landelijke norm;
- › SBF 3) Het ondersteuningsaanbod voor studenten, LOB en mentoraat is duidelijk gestructureerd, gecommuniceerd en vormt het uitgangspunt van handelen.
- › SBF 7) Lesprogramma's vormen een logisch en studeerbaar geheel. De werkvormen zijn actueel, gevarieerd en op elkaar afgestemd.

Deze punten lichten we in de onderstaande paragrafen toe.

Verzuim (SBF 2)

Pedagogiek, didactiek en zorg zijn belangrijke pijlers van het onderwijssucces en hangen nauw met elkaar samen. Het onderwijssucces van alle studenten samen zie je terug in het rendement: het aantal studenten dat met een diploma het GLR verlaat. Deze rendementen blijven bij enkele opleidingen binnen de school achter bij de gestelde doelen. Er zijn acties in gang gezet om deze op peil te brengen (SBF2). Zo is er in het kader van het project 'De klas als werkplaats' op vaste tijden een schoolmaatschappelijk werker aanwezig in de leeromgeving van de niveau 2-studenten.

We hebben in 2018-2019 extra ingezet op de aanwezigheid van de student. Daarbij is er een nieuw schoolbreed verzuimbeleid geformuleerd die bijdraagt aan de eenduidige werkprocessen op het GLR. Om het verzuim nog verder terug te dringen, is in 2019 een centrale projectgroep Verzuimbeleid opgericht die het lopende beleid heeft geëvalueerd. De aanbevelingen zijn vertaald in een nog verdere aanscherping van het verzuimbeleid. Het komt erop neer dat de student zich niet langer afmeldt bij de (anonieme) servicebalie, maar direct bij de mentor. Dit kan via een appje, mailtje of een telefoontje. De mentor houdt dagelijks de absenties bij, in plaats van wekelijks. De mentor krijgt hiervoor ook extra tijd in zijn jaartaak. De student meldt zich beter in het systeem voorafgaand aan zijn eerst volgende les. Dit is de eigen verantwoordelijkheid van de student. Doet de student dit pas tijdens de eerste les van aanwezigheid, dan is hij/zij dat uur "kwijt" en staat hij/zij voor dat uur nog absent. De student kan, net als voorheen, speciaal verlof aanvragen via een formulier bij het secretariaat. Het GLR meldt tevens eerder ongeoorloofde afwezigheid bij de leerplichtambtenaar. We hebben als school de ambitie om de absentie terug te dringen naar 12% landelijk niveau. Dit is bij aanvang van het schooljaar 19%. Na drie maanden blijkt dat dit aangescherpte beleid al effect sorteert en neemt het verzuim flink af.

Scholing voor mentoren (SBF 1, SBF 2)

Alle mentoren hebben in 2019 extra scholing gevolgd, waarbij de nadruk lag op coaching en de preventie van uitval. Tijdens deze driedaagse training werden er handvatten gegeven om in een vroeg stadium invloed uit te oefenen op gewenst gedrag. Daarbij staat centraal dat de opbrengst van positieve groepen meer is dan een goede sfeer, namelijk dat het gevoel van veiligheid toeneemt en dat de leerbereidheid groeit. Verder wordt er in positieve groepen beduidend minder gepest. Ook is er op praktische en verdiepende wijze inzicht gegeven over hoe docenten kunnen reageren op destructief gedrag in groepen, waarvan pesten de meest voorkomende is. Ook is er inhoudelijk en praktisch ingegaan op het voeren van motiverende gesprekken met studenten en de omgang met de ouders van de studenten, met daarbij aandacht voor loyaliteit.

Scholing voor onderwijsassistenten

Ook de onderwijsassistenten hebben een training gekregen om hun pedagogisch vaardigheden te versterken. In 2019 is er een vervolgcursus aangeboden op de tiendaagse training die al eerder werd gevolgd. De vervolgopleiding voor onderwijsassistenten bestaat uit drie gemeenschappelijke cursusdagen en drie keuze-workshopdagen. De intentie van deze scholing is onderwijsassistenten die studenten langdurig ondersteunen, tot een planmatige en afgestemde aanpak te brengen, die complementair is aan de aanpak van de mentor met wie



wordt samengewerkt. De zesdaagse opleiding wordt bezegeld met het certificaat 'de leerondersteunende onderwijsassistent'. Actieve deelname en uitwerkingen van opdrachten leveren bewijs van 'leerondersteuningskills' op.

Pilot zachte landing

Naast aangescherpt verzuimbeleid en scholing, proberen we ook op andere wijze om het verzuim en de uitval te verminderen. Zo is de onderwijsafdeling Mediatechnologie gestart met een speciaal introductieprogramma voor de nieuwe eerstejaars studenten. Via een 'cybersecurity-spel' waarbij er een saboteur ontmaskerd moet worden, leren studenten in zeven weken de juiste studiehouding. Het project is een vervolg op een 'zachte landing zonder cijfers' waar vorig jaar mee werd geëxperimenteerd. Het project is een succes en wordt volgend jaar, in een aangepaste vorm, opnieuw aangeboden.

Voortijdig schoolverlaten (VSV) (SBF 2)

Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft al jaren een stabiel percentage voortijdig schoolverlaters. Voor het jaar 2017-2018 was het percentage helaas iets gestegen naar 5,6%. We liggen daarbij iets boven de landelijke norm (5,2%) en het landelijke gemiddelde (5,3%). Het afgelopen jaar hebben deze resultaten zich weer genormaliseerd. (zie tabel)

Voortijdig schoolverlaten in de regio Rotterdam		2018	2019	2019 tov 2018
Grafisch Lyceum Rotterdam voor MBO en VMBO	Mbo2 opleidingen	5	8	3
	Mbo3 opleidingen	5	2	-3
	Mbo4 opleidingen	67	46	-21

Ondersteuningsstructuur voor studenten (SBF 3)

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. Dit is gepaard gegaan met een voorlichting aan de mentoren en docenten waarin de nieuwe structuur, doelen en rolverdeling helder zijn geformuleerd.

We willen graag dat alle studenten studiesucces ervaren en met een diploma onze school verlaten. Gelukkig gaat dit bij de meeste studenten goed. Helaas hebben niet al onze studenten een gelijkwaardige kans om een beroepsopleiding succesvol af te ronden. Een deel van de studenten tussen de 16 en 27 jaar heeft door fysieke, psychische en sociale en huiselijke problemen moeite met het (zelfstandig) doorlopen en succesvol afronden van een opleiding. Dat verkleint hun kans op een stabiele startpositie op de arbeidsmarkt. Voor hen zijn diverse vormen van ondersteuning beschikbaar. Bij deze ondersteuning horen een aantal uitgangspunten:

- › de ondersteuning is gericht op de schoolloopbaan: studiesucces, het behalen van een diploma en een voorbereiding op het arbeidsleven en de maatschappij staan centraal;
- › de ondersteuning richt zich op de oplossing van problemen die de schoolloopbaan in de weg zitten;
- › de ondersteuning is kortdurend. Het zet de student in zijn kracht en stimuleert de student om zelf de regie te nemen;
- › de ondersteuning is beschikbaar voor iedere student. De deur staat open;
- › de ondersteuning betreft zowel de sociale, emotionele, morele als de intellectuele ontwikkeling van de student;
- › ons advies is eerlijk en realistisch.

We hebben in 2019 gemerkt dat het aantal studenten dat zich voor extra ondersteuning meldt, significant niet is toegenomen ten opzichte van 2018. Het gaat om 309 studenten. Echter, we merken wel dat de complexiteit per student toeneemt.



INTRODUCTIEWEEK

Zo'n eerste week op een nieuwe school is altijd spannend. Hoe kun je je klas beter leren kennen dan tijdens sportactiviteiten waarbij je moet samenwerken? >> [BEKIJK DE VIDEO](#)

Visie op ondersteuning (SBF 3)

De studenten die deelnemen aan het onderwijs op het Grafisch Lyceum Rotterdam, kunnen rekenen op begeleiding, ondersteuning en advies gedurende hun studie en schoolloopbaan. Deze ondersteuning richt zich op een zo efficiënt mogelijk studieverloop. Het draagt bij aan het volgen van een passende beroepsopleiding, het succesvol afronden van het gekozen opleidingstraject, het kunnen functioneren op de arbeidsmarkt en in de maatschappij. Ons handelen kenmerkt zich in de relatie met de ander, met openheid en sensitiviteit voor wat de ander bezig houdt of nodig heeft en met vertrouwen in zijn wil om te groeien.

Hoe wordt de ondersteuning op het Grafisch Lyceum georganiseerd? We onderscheiden meerdere niveaus van ondersteuning in de school:

1e lijn: Basis ondersteuning, uitgevoerd door de docent, mentor en afdelingsdirecteur

2e lijn: Additionele ondersteuning

3e lijn: Externe ondersteuning

1 ^e lijn	Basis	mentor	LOB er	Mentorcoördinator	Afdelingsdirecteur
2 ^e lijn	Additioneel	Absentie en verzuim	Loopbaan advies	Schoolmaatschappelijk werk	Budgetcoach
3 ^e lijn	Extern	Gemeente Rotterdam	Leerplicht/RMC	Externe partners	

De eerstelijns begeleiding:

- > de docent, die de deelnemer begeleidt in het leerproces ten aanzien van kennis, vaardigheden en houding op zijn eigen (specifieke) vakgebied (gericht op de beroepspraktijk);
- > de mentor, die tevens de studieloopbaanbegeleiding uitvoert (LOB). De mentor richt hierbij zijn begeleiding op de loopbaan van de student. Hij helpt studenten bij het reflecteren op hun ontwikkelingsproces richting toekomstig beroep en (vervolg)studie. Daarnaast worden de studenten voorbereid op de fase na het GLR door in het tweede en derde jaar een set van activiteiten aan te bieden waarvoor zij zich kunnen inschrijven, zoals voorlichtingen van hbo-instellingen over vervolgoopleidingen;
- > de stagecoördinator, die het (leer)proces bewaakt tijdens de stage;
- > De mentorcoördinator heeft extra kennis van de aanvullende ondersteuning die wij als school aan studenten kunnen bieden. Zij hebben wekelijks overleg met de mentoren en staan hen bij met raad en daad.

Wanneer de problemen de deskundigheid van de begeleiders uit de eerste lijn te boven gaan, kan hulp ingeroepen worden op het tweede of derde niveau.

De tweedelijnsbegeleiding ofwel additionele ondersteuning:

Bureau Ondersteuning en Advies bestaande uit:

- > Schoolmaatschappelijk werk;
- > Vertrouwenspersoon;
- > Studieloopbaanadvies;
- > Budgetcoach;
- > Ondersteuning verzuimmeldingen.



▪ **Bureau Ondersteuning en Advies & Schoolmaatschappelijk werk**

Studenten met persoonlijke problemen, kunnen terecht bij het Bureau Ondersteuning en Advies van het GLR. De medewerkers van dit bureau kunnen ingezet worden van het moment van de aanmelding tot aan uitstroom. Zij houden zich onder meer bezig met de gespecialiseerde intake en adviseren studenten bij de start van het schooljaar, zij leggen ondersteuningsafspraken vast in een bijlage van de onderwijsovereenkomst, zij verbinden de ondersteuning met thuis, school en externe partijen, zij communiceren hun bevindingen met de mentoren en zij ondersteunen studenten met complexe problematiek (sociaal-emotioneel, zelfstandig functioneren). De aanpak is gericht op het oplossen, verlichten of hanteerbaar maken van psychosociale problemen die het leerproces en de sociale participatie van de student of dat van anderen belemmeren.

Eén schoolmaatschappelijk werker begeleidt tevens niveau 2 en 3 studenten in de eigen leeromgeving in het project 'De klas als werkplaats' conform de afspraken (subsidie) van het convenant regio Rijnmond.

▪ **Studieloopbaanadvies & budgetcoach**

De student kan bij Bureau Ondersteuning en Advies een interesse- of een beroepskeuzetest maken, waaruit een studieadvies voortvloeit. Het betreft dan de zogenaamde Icares-test. Studenten die hier gebruik van maken, hebben veelal een verkeerde studiekeuze gemaakt of kampen met een gebrek aan motivatie. In de meeste gevallen is er op grond van de rapportage nog (telefonisch) contact met de ouders van de student. Structureel is er contact met ouders van minderjarige en dus leerplichtige studenten. Er is een grote behoefte aan het evalueren van de testresultaten (in bijzijn van de ouders). Ook ondersteunt de medewerker van Bureau Ondersteuning en Advies bij vragen over het doorstromen naar het hbo.

Opvallend is het aantal studenten dat komt voor ondersteuning bij de studiefinanciering. Eén medewerker is gespecialiseerd en gevolmachtigd tot het begeleiden van aanvragen voor met name studiefinanciering in buitengewone situaties. In de meeste gevallen gaat het hierbij om een verzoek aan DUO om een ouderlijk inkomen op te laten vragen via de Belastingdienst, dan wel een ouderlijk inkomen geheel buiten beschouwing te laten bij de aanvraag van Studiefinanciering – Aanvullende Beurs. Voor zover bekend zijn alle uitgevoerde procedures succesvol geweest. Studenten kregen in voorkomende gevallen, naast een maandelijkse aanvullende beurs, tevens een uitbetaling met terugwerkende kracht tot het moment waarop zij formeel recht hadden op de aanvullende studiefinanciering. Tenslotte ondersteunt de medewerker bij studenten die kampen met schulden. Deze medewerker heeft in 2019 hiervoor speciale scholing tot budgetcoach gevolgd. Samen met de student wordt getracht de problematiek op een rijtje te zetten en worden suggesties aangedragen voor oplossingen

▪ **Vertrouwenspersonen**

Het GLR heeft twee vertrouwenspersonen. Zij zorgen voor eerste opvang en begeleiding als een student in aanraking is geweest met seksuele intimidatie, discriminatie, pesten, onheuse bejegening, agressie en/of geweld. De vertrouwenspersoon zoekt samen met de student naar oplossingen, geeft ondersteuning en advies. Ook biedt de vertrouwenspersoon begeleiding door de klachtenprocedure naar een (eventueel) proces toe.

De derdelijns begeleiding ofwel externe zorg:

Wanneer de vraag van de deelnemer niet in de tweede lijn kan worden opgelost, roept het GLR de expertise in van externe hulpverlenende instanties. De medewerkers van Bureau Ondersteuning en Advies hebben een uitgebreid sociale kaart van het netwerk buiten de school, het onderhouden en uitbreiden van dit netwerk kost veel tijd en inspanning.

Regionaal overleg

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 School Verlaten in de regio terug te dringen.

Cijfers ondersteuning schooljaar 2018-2019

Als onderdeel van de intakeprocedure in het schooljaar 2019 -2020 heeft Bureau Ondersteuning en Advies 79 gespecialiseerde intakes uitgevoerd. 70 studenten hebben een bijlage bij de onderwijsovereenkomst gekregen



waarin de aanvullende ondersteuning is beschreven en afgesproken. Er kwamen 293 hulpvragen van studenten bij Bureau Ondersteuning en Advies.

Weerbaarheid (SBF 1)

Op het GLR ondersteunen we onze studenten zo goed mogelijk. Daarnaast proberen we, waar nodig, de eigen weerbaarheid van de studenten te vergroten. De afgelopen jaren hebben we, in het kader van het organiseren van zelfhulp, goede ervaringen opgedaan met het bij elkaar brengen van studenten die vergelijkbare problemen hebben. Zo organiseerden we bijeenkomsten voor tienermoeders, studenten waarvan de ouders zijn overleden, en transgenders. Door het bij elkaar brengen, kunnen studenten informatie en ervaringen uitwisselen. Ze leren daarbij vaak meer van elkaar dan van de begeleiding die we vanuit school kunnen organiseren. De komende jaren gaan we deze wijze van ondersteuning verder uitbouwen. In december 2019 is een begin gemaakt aan een volgende groep voor jongeren die kampen met gevoelens van eenzaamheid.

In 2019 heeft de projectgroep 'Kwetsbare jongeren' van het GLR een manifest met de standpunten van het GLR opgesteld. Het gaat hierbij om de volgende waarden:

- › Voor ons zijn onze studenten allen gelijkwaardig; ongeacht hun geloofsovertuiging, seksuele voorkeur, achtergrond, huidskleur, geslacht of lichamelijke beperking.
- › Iedere student is uniek en bijzonder. Wij koesteren deze uniciteit en zorgen ervoor dat iedere student bij ons zichzelf kan zijn en zich geaccepteerd voelt om wie hij of zij is.
- › Wij geloven dat studenten zich pas kunnen ontwikkelen wanneer zij zich veilig en welkom voelen. Wij laten onze studenten voelen dat ze welkom zijn en zorgen voor een veilig klimaat waarin we elkaar helpen, aandacht hebben voor elkaar en elkaar respecteren.
- › Wij zorgen ervoor dat studenten ook tijdens hun stage geaccepteerd worden om wie ze zijn. Het is voor ons onacceptabel wanneer studenten gediscrimineerd worden op hun stage. Wanneer dit gebeurt, komen wij direct in actie.
- › Wij leren studenten weerbaar te worden en vertrouwen te krijgen in zichzelf en alle mogelijkheden die zij hebben.
- › Wij stimuleren onze studenten om het bespreekbaar te maken wanneer zij zich tijdens hun stage of op school niet veilig, niet geaccepteerd of gediscrimineerd voelen.

Om het manifest kracht bij te zetten is in 2019 een onderzoek gestart naar de problematiek rond stagediscriminatie. Het is nog niet eenvoudig om de vinger op de zere plek te leggen; we ontvangen tot nu toe nog geen klachten of meldingen rond stagediscriminatie. We zijn daarom een onderzoek gestart om erachter te komen wat daar de reden van is. Vindt er onder onze studenten geen stagediscriminatie plaats? Ervaart de student geen discriminatie of herkent hij of zij het niet? Het is voor een student niet duidelijk wat hij of zij in geval van vermeende stagediscriminatie kan doen. We hopen in 2020 de antwoorden op deze vragen te vinden en zo nodig maatregelen te nemen.

Naar aanleiding van signalen die we hebben opgevangen, starten we in 2019 een traject om de sociale veiligheid gedurende de bpv-periode beter te waarborgen. Trainingen zijn daarbij gericht op de stagecoördinatoren, zodat zij tijdig signalen van onveiligheid kunnen herkennen. Studenten zullen in de voorbereiding op de stage beter worden toegerust om zich staande te houden tijdens de bpv-periode.

2.1.5 Onderwijsinhoud

Aan de basis van elke opleiding ligt de kwalificatiestructuur. De inhoud van de kwalificatie bepaalt de inhoud van het onderwijs. Zoals eerder beschreven, hebben we in 2019 voorbereidingen getroffen om voor een aantal opleidingen in 2020 de nieuwe kwalificatie in gebruik te nemen.

Het onderwijsmodel geeft richting aan hoe de inhoud van het onderwijs wordt aangeboden. Dit onderwijsmodel is in 2015 met input van alle docenten en het managementteam ontwikkeld. In 2017 is dit onderwijsmodel geëvalueerd en zijn er aanpassingen gedaan, bijvoorbeeld in de structuur van de leerlijnen. Echter, door de inkorting van de vierjarige opleidingen naar een driejarig programma (afgerond in 2019), zijn hier en daar lesprogramma's in



bepaalde periodes overvol geworden. De werkdruk kwam voor studenten te hoog te liggen en er waren teveel pieken door de gelijktijdige inlevermomenten. De studeerbaarheid van de onderwijsprogramma's kwam in het geding.

SHORT FILM FESTIVAL

Studenten Mediamanagement hebben in mei 2019 een 'Short Film Festival' georganiseerd. In teams van 4 à 5 studenten maakten de studenten een korte speelfilm van ongeveer vier minuten. Ze waren verantwoordelijk voor een goede voorbereiding, het regelen van acteurs, het promoten van de film en natuurlijk het halen van de deadlines! Het Short Film Festival vond plaats in bioscoop KINO. De vakjury die bestond uit docenten, maakte een top vijf bekend. De studenten mochten uit die top 5 de winnaar kiezen. Dat werd de film 'Echte Liefde'.

Afstemming curriculum (SBF 7)

In 2019 hebben diverse afdelingen het curriculum opnieuw onder de loop genomen en deze bijgesteld (SBF 7). De afdelingen Visual Design en Graphic Design hebben hun curriculum beter op elkaar afgestemd. De docenten van de opleidingen Mediamanagement en Redactiemedewerker hebben met ingang van studiejaar 2019-2020 de inroostering van de modules en de samenhang in het curriculum aangepakt. De lesroosters van de parallelklassen zijn vrijwel identiek. Dit betekent dat een kwartet of trio docenten gezamenlijk verantwoordelijk is voor de organisatie en uitvoering van een module. Er vindt nog meer dan voorheen overleg plaats over de gewenste lesvorm, toetsing enz. Daarnaast staat het 'thema' centraal. De ondersteunende vakken zijn gekoppeld aan thema. We hopen zo te bereiken dat de studenten samenhang in het curriculum ervaren en dat ze beseffen waarom bepaalde theoretische kennis nodig is voor de uitoefening van het beroep.

De onderwijsafdeling Creatieve Productie heeft in 2019 haar basisjaar onder de loep genomen en daarbij rekening gehouden met de nieuwe kwalificatie Mediamaker die in 2020 van start gaat. Ook is de leerlijn 'beroep' gekoppeld aan de AVO-vakken om deze meer betekenisvol te laten zijn.

In 2019 ging de zoektocht naar een goede invulling van de loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) verder. Een student wordt niet alleen opgeleid voor een beroep of een vervolgopleiding, maar ook klaargestoomd voor de maatschappij. Belangrijk is dat hij zelfstandig keuzes leert maken. Wie ben ik? Wat kan ik? Wat wil ik? Waar kan ik dat? Wie en wat zet ik in om dat te bereiken? Dat zijn de centrale vragen waar een antwoord op gevonden moet worden. Zelfreflectie en 'leren leren' zijn daarbij belangrijke competenties. De zoektocht naar de juiste LOB-methode is nog steeds niet gevonden. De conclusie is dat elke onderwijsafdeling voorlopig een eigen invulling aan dit onderdeel van de kwalificatie blijft geven.

Keuzedelenstelsel

Met de herziening van de kwalificatiestructuur zijn in 2015 de keuzedelen ingevoerd. Het keuzedelenaanbod wordt gebruikt om te verdiepen en te specialiseren. Op het GLR kiezen de studenten uit configuraties van keuzedelen. In het onderwijsaanbod zijn verder weinig generieke keuzedelen opgenomen.

Het voornemen is om het stelsel eerst binnen de bestaande opleidingen, daarna binnen de school en zo mogelijk ook buiten de school, verder te flexibiliseren zonder daarbij de organiseerbaarheid uit het oog te verliezen.

Ook de inzet van het keuzedelenstelsel om de innovatie, afstemming op de regionale arbeidsmarkt en opleidingsoverstijgend samenwerken op gang te houden, wordt de komende jaren verder ingevuld. Hiervoor is in 2019 een projectgroep opgericht. We verwachten in 2020 hiervan de eerste aanbevelingen.



Excellentieprogramma

Een van de uitgangspunten van het onderwijsmodel is om meer ruimte te creëren voor maatwerk. Maatwerk voor de student die extra ondersteuning nodig heeft én maatwerk voor de student die meer aankan dan het standaardprogramma. De instroom van onze studentenpopulatie is dermate gedifferentieerd dat het standaardprogramma niet meer voor alle vragen een antwoord kan bieden. Maar ook de studenten die op een aspect meer ondersteuning nodig hebben (bijv. rekenen) kunnen op een ander aspect juist excelleren. In 2019 is ons streven om 10% van de studentenpopulatie (400 studenten) deel te laten nemen aan het excellentieonderwijs op het GLR. Een aantal voorbeelden van ons excellentieonderwijs:

▪ **GLR Summerschool**

Voor de vierde zomer op rij vond in juli 2019 de GLR SummerSchool plaats. Dit is een excellentieproject dat twee weken duurt en 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. Dit zorgt voor een interculturele kennisuitwisseling.

▪ **Parrot**

In de afgelopen jaren heeft het GLR samengewerkt met verschillende partners in Paramaribo, Suriname. Zo is de audiovisuele opleiding gekopieerd en aangepast en zijn er Surinaamse docenten getraind in zowel Nederland als Suriname waardoor er nu op het NATIN, de mbo-opleiding in Paramaribo, een audiovisuele opleiding bestaat. Daarnaast hebben verschillende projecten plaatsgevonden met The Back Lot / Het Jeugdjournaal van Suriname. Op initiatief van het GLR zijn in december 2019 zeven studenten onder begeleiding van twee docenten en een coördinator naar het NATIN in Paramaribo geweest voor een culturele uitwisseling. Het doel was om een website te maken met daarin de overeenkomsten en verschillen tussen Rotterdam en Paramaribo. De resultaten zijn terug te vinden in www.parrot-sr.nl.

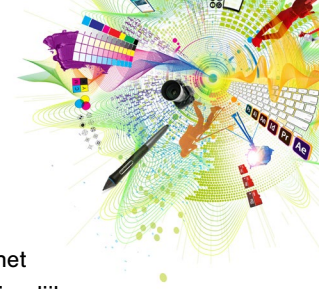
PARROT-PROJECT SURINAME

Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen het leven in Paramaribo en Rotterdam? Zeven studenten van het GLR en twaalf studenten van het NATIN, onze partnerschool in Suriname, zochten dit uit tijdens het PARROT-project dat plaatsvond in december 2019 in Paramaribo. De naam PARROT komt van Paramaribo en Rotterdam samengevoegd. De studenten richtten zich in hun onderzoek op twee onderwerpen: eten, en het leven van een AV-student. Voor het onderzoek maakten de studenten filmpjes en teksten die ze vervolgens publiceerden op een zelf gebouwde website: www.parrot-sr.nl. Het Jeugdjournaal van Suriname vatte het PARROT-project samen in het volgende filmpje (het onderwerp start bij 30 seconden). De interviewer van het Jeugdjournaal was Sadia Wazirali, GLR-stagiair bij het Jeugdjournaal in Suriname. >> **BEKIJK DE VIDEO**

▪ **Bridging Class**

Het GLR biedt studenten de mogelijkheid om na hun opleiding verder te leren op universiteiten in Engeland. Het voorbereidende programma, de Bridging Class, maakt het voor GLR-studenten mogelijk om in te stromen in het laatste studiejaar van de bachelorsopleidingen. Hadden we in 2017 nog slechts 120 belangstellenden op de voorlichtingsavond, in 2018 waren dit er meer dan 170!

In 2018 zijn uiteindelijk twaalf studenten doorgestroomd naar onze partner in Northampton. Eind 2018 zijn 26 studenten geselecteerd voor de Bridging Class. Uiteindelijk zijn acht studenten aangenomen op School of the Arts van de Northampton University en zijn er twaalf studenten aangenomen voor verschillende opleidingen bij de bachelorsopleidingen van Newcastle College. Deze twintig studenten zijn in 2019 allemaal aangenomen voor het laatste jaar van diverse bacheloropleidingen. Eind 2019 was er weer een voorlichting over de doorstroom en wederom waren studenten en ouders in grote getalen aanwezig.



▪ **Masterclass**

Ook dichterbij huis werken we aan een goede doorstroom naar het vervolgonderwijs en dan specifiek het kunstvakonderwijs. Talentvolle studenten Graphic Design worden geplaatst in de Masterclass. Het gaat jaarlijks om een groep van 26 studenten. Deze klas heeft een speciaal uitwisseling- en samenwerkingsprogramma met de Schule für Gestaltung Bern und Biel in Biel (Zwitserland).

Veel studenten uit de Masterclass stromen door naar het kunstvakonderwijs in het hbo. Het onderwijs aan de masterclass biedt meer uitdaging door de realistische opdrachten van externe opdrachtgevers en wedstrijden waaraan de studenten deelnemen.

▪ **Wedstrijden**

In de beroepspraktijk waar het GLR voor opleidt, worden veel opdrachten pas gegund na een selectie middels een competitie, na inschrijving of een prijsvraagvorm. Om die reden is 'competitie' in allerlei vormen een veel gebruikte werkvorm in ons onderwijs. Op deze wijze ervaren de studenten de kritische ogen van de externe opdrachtgever, de beoordeling en de werkdruk die daarbij hoort. Ook werken ze zo bewust aan de opbouw van hun portfolio. Daarom stimuleren en ondersteunen wij studenten om zich te meten met anderen en deel te nemen aan externe competities, zowel op stedelijk als nationaal en internationaal niveau. Regelmatig doen ze dit met groot succes. De wedstrijd aankondigingen worden actief gepubliceerd op ons intranet en sociale mediakanalen.

▪ **Plusklas**

Studenten die zich willen voorbereiden op de toelating op een kunstacademie volgen, naast hun reguliere lesprogramma, een aanvullend programma van de Plusklas. Daarbij is er aandacht voor meer autonome kunstdisciplines, conceptontwikkeling en portfolio. Het gaat jaarlijks om een groep van veertig tot vijftig studenten. Zij bezoeken, buiten de reguliere open dagen, verschillende kunstacademies en krijgen een portfolioreview door docenten en studenten van kunstacademies. De voorbereiding blijkt effectief; veel studenten uit de Plusklas stromen soepel door naar de kunstacademie.

▪ **Person Vue certificering**

Studenten die zich willen onderscheiden op het vlak van de beheersing van praktische, technische vaardigheden, kunnen hun kennis verdiepen door middel van trainingen via Bureau Scholing van het GLR. Bureau Scholing is geaccrediteerd door Pearson Vue (www.pearsonvue.com) om examens af te nemen voor alle grote marktpartijen in de ICT-sector. Studenten (en docenten) kunnen gebruikmaken van deze mogelijkheid. In de praktijk nemen we vooral examens af voor officiële trajecten van Adobe, Microsoft, Apple en Autodesk. De voorbereiding op deze examens maakt deel uit van het aanbod van Bureau Scholing. Door middel van deze marktconforme erkenning van kennis en vaardigheden, bovenop het mbo-programma en -diploma, maken de studenten een vliegende start op de arbeidsmarkt. De voorbereiding op en de afname van deze certificering vindt buiten de reguliere lessen plaats. De studiebelasting verschilt per onderdeel maar komt gemiddeld op 40 uur per certificaat uit.

▪ **Rijnmond Talentlab RTL010**

In 2019 zijn de voorbereidingen gestart voor het Rijnmond Talent Lab. Dit is het nieuwe talentontwikkelingsprogramma van regionale omroep RTV Rijnmond en lokale omroep OPEN Rotterdam in samenwerking met het Grafisch Lyceum Rotterdam en Hogeschool InHolland. Elk half jaar krijgen zes toptalenten de kans om zich vijf maanden lang crossmediaal te ontwikkelen met een eigen tijdslot op televisie, radio en online. Studenten mogen, binnen de door RTV Rijnmond en OPEN Rotterdam gestelde kaders, geheel naar eigen inzicht content produceren. Ervaren makers van RTV Rijnmond en OPEN Rotterdam begeleiden de studenten hierbij. In maart 2020 gaat de eerste lichter talenten van start. Het GLR levert hiervoor drie excellente studenten.

▪ **'De spot op...'**

Bijzondere studenten en hun prestaties bieden we extra graag een podium. Zo stond de opening van het schooljaar 2019-2020 in het teken van stoere studenten die hun eigen weg volgen en daarbij lef tonen. Dat kan een bijzondere stage zijn, al jong een eigen onderneming starten, werk bij de vrijwillige brandweer, veelvuldig deelnemen aan extra projecten of het ondergaan van een gendertransitie. In het GLR Magazine, het personeelsblad van het GLR, wordt in elke editie een student met een bijzonder verhaal uitgelicht.

In de communicatiemiddelen en huisstijl van het GLR is een prominente plek weggelegd voor het werk dat de studenten maken. We geven hen hiermee een eerste podium om hun beste werk te exposeren, ook een vorm van



excellentie. Het werk is te zien in de brochures en folders en op het briefpapier, visitekaartjes, website, open dag-posters, kalenders, bioscooptrailers, advertenties. Daarnaast is het werk te zien op zo'n zeventig grote wanden in de school. Jaarlijks gebruiken we het werk van zo'n 130 studenten voor deze uitingen.

Studenten worden in 2019 extra aangemoedigd om ook animaties en video's in te sturen. Deze worden op de schermen in de school vertoond. Een en ander altijd met naamsvermelding.

KUNSTWERK GLR-STUDENT IN RIJKSMUSEUM

Het kunstwerk 'Which Never Fades' van Fleur ter Horst, tweedejaars student Mediavormgeven, was twee maanden lang te zien in het Rijksmuseum in Amsterdam. Fleur gaf - net als ruim 8.000 mensen uit 95 landen - gehoor aan de oproep om een zelfgemaakt kunstwerk geïnspireerd op Rembrandt in te sturen. 563 inzendingen worden getoond in het Rijksmuseum onder de titel: Lang Leve Rembrandt. Fleur koos ervoor om een close-up portret van Rembrandt van Rijn te maken. 'Ik heb Rembrandt getekend op de manier hoe hij zelf naar zijn werk gekeken zou hebben wanneer hij aan het schilderen was. Met dit kunstwerk wil ik graag laten zien, dat ook in de nieuwe digitale kunstvorm de kenmerken van Rembrandt van Rijn een belangrijke rol spelen.' Bekijk meer werk van Fleur op haar >>

[INSTAGRAM](#)

Verbinden en samenwerken door opleiding overstijgende projecten

Naast het leveren van maatwerk en het stimuleren van de persoonlijke ontwikkeling, zien we nog meer mogelijkheden in een excellentieprogramma waarbij we inzetten op grotere, opleiding overstijgende projecten. Door deze projecten, waar studenten veelal voor worden geselecteerd, wordt de samenhang en de verbondenheid van verschillende opleidingen in de praktijk duidelijk. Eerst specialiseren en dan samenwerkend leren (T-shaping) is hierbij het uitgangspunt.

Om de opleidingsoverstijgende projecten beter te initiëren en faciliteren, zijn in 2019 voorbereidingen getroffen om in 2020 een medewerker projecten en evenementen aan te stellen. Deze medewerker zal actief relevante opleidingsoverstijgende projecten van buiten de school naar binnen halen en zorgen voor continuïteit en vernieuwing in de programmering van projecten waarin deze opleidingsoverstijgende samenwerking vorm kan krijgen. Voorbeelden van opleiding overstijgende projecten in 2019 zijn:

▪ **Alpe d'HuZes**

Sinds een aantal jaar vinden er gedurende het hele jaar allerlei sponsoractiviteiten plaats om geld in te verzamelen voor Alpe d'HuZes. Bij de fonswerende activiteiten worden veel initiatieven door de opleiding Mediamanagement ontwikkeld en ook andere opleidingen worden hierbij betrokken zodat er multidisciplinaire projecten ontstaan. Voorgaande jaren, namen medewerkers en studenten zelf ook deel aan de sportieve prestatie, maar dat is in 2019 niet gelukt. Wel is er een GLR studententeam ter plaatse die een online magazine produceerden, waaronder de redactionele artikelen en het beeldmateriaal. Er is goede hoop dat we in 2020, naast een redactioneel team ook weer met een sportief team de Franse berg zullen bedwingen.

▪ **Esports**

Esports is een snelgroeende tak van sport en Rotterdam wil zich in de nabije toekomst als esports-stad profileren. Esports zijn ware mediaspektakels en bijna alle disciplines waar wij voor opleiden, komen samen in deze esportsevents. Om dit concept in de praktijk te testen, is er in november 2019 in samenwerking met House of Esports, een groot esportsevent georganiseerd in de studio's van Podium- en Evenemententechniek. Een groot aantal van onze opleidingen hebben hieraan een bijdrage geleverd en we hopen dit esportsevent een terugkerend evenement wordt.



▪ **Motion Capture**

Studenten van de opleidingen Mediatechnologie en Visual Design kregen een nieuw type 'motion capture suit' aangeboden, dat zowel voor de docenten als voor de studenten onbekend was. De opdracht was: combineer augmented reality met motion capture in een game, waarin een bezoeker van de open dag wordt uitgedaagd een puzzel op te lossen. De studenten combineerden hun kennis en kwaliteiten en een succesvolle presentatie tijdens de open dag was het resultaat. De belangrijkste winst is dat docenten leren om de lesstof niet voor te kauwen en te vertrouwen op de capaciteiten van de studenten.

▪ **Digital signage**

Zoals eerder aangegeven, digital signage is een fenomeen dat absoluut een plaats in de opleidingen van het GLR verdient. Echter, de producten die tot digital signage worden gerekend, zijn zo divers en raken zoveel disciplines dat we het lastig vinden om digital signage onder één opleiding te brengen. Daarom hebben we ervoor gekozen om dit onderwerp via opleidingsoverstijgende projecten aan te vliegen. Het eerste project in 2019 is een onderzoek naar de tijd- en plaatsgebonden toepassingsmogelijkheden van de beeldschermen in de school. Een groepje tweedejaars studenten uit de afdelingen Creatieve Productie, Mediatechnologie en Mediamanagement hebben hier onderzoek naar gedaan en de resultaten gepresenteerd.

Overige projecten

Zoals aangegeven, willen we op het GLR het aantal opleidingsoverstijgende projecten uitbreiden. Dit neemt niet weg dat we ook veel waardering hebben voor projecten en initiatieven die binnen de verschillende onderwijsafdelingen worden georganiseerd. Daarom in dit jaarverslag ook een aantal voorbeelden van dit soort projecten die in 2019 hebben plaatsgevonden:

- › Studenten en docenten van de afdeling Mediatechnologie bouwden software voor aanmeldingen/inschrijvingen/scoreborden van allerlei GLR-activiteiten (o.a. de muziekquiz voor personeel, de week van de vrijheid). Daarnaast streamden zij veel GLR-evenementen, ontwierpen een game voor de open dag en organiseerden een driedaagse make-a-thon in competitie met twee andere mbo-scholen. Sinds 2019 participeert de afdeling Mediatechnologie in een landelijk netwerk voor 'meiden in de techniek/meiden in de IT'.
- › Studenten en docenten van de afdeling Podium- en evenemententechniek verzorgden binnen en buiten de school tal van projecten zoals 'Lichtjes voor Sophia', lasergames, opening schooljaar, schoolbrede studiedag, rollerdisco en het Sinterklaasfeest.
- › SURF: man versus machine. In mei 2019 hebben alle studenten van de onderwijsafdeling Mediavormgeven deelgenomen aan de projectweek SURF. Zij volgden een keuzeprogramma met interessante workshops en gastcolleges, waarbij nieuwe technieken of nieuw ontdekte technieken centraal staan. Het programma is bedoeld om te prikkelen, nieuwsgierig te maken naar de toekomst van mens en machine. AI, AR, Internet of Things, lensbased en databasegestuurde mogelijkheden bieden steeds meer nieuwe kansen maar zorgen ook voor bedreigingen. Hoe gaan we daar op een creatieve manier mee om? Het programma van de projectweek is in een fraai geïllustreerd boekje vormgegeven.
- › Tijdens de CVI-conferentie 2019 in het ADO-stadion heeft een groep studenten Mediamanagement een presentatie verzorgd. Ze hebben laten zien hoe ze zelf een leeractiviteit hebben ontwikkeld en tot uitvoering hebben gebracht: 'het rondje Nederland'. Deze hebben ze in het klein door de deelnemers van de conferentie laten uitvoeren als 'het rondje ADO-stadion'.



2.1.6 Beroepspraktijkvorming (bpv/stage)

De beroepspraktijkvorming (bpv) wordt sinds 1990 georganiseerd door het Stagebureau. 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. In 2019 hebben er bijna 2.100 studenten stage gelopen bij een leerbedrijf, 2.079 om precies te zijn. De leerbedrijven hebben in totaal 2.282 stageplaatsen geboden en de stagecoördinatoren hebben 5.495 bezoeken afgelegd.

Op stage

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. De stagecoördinator bezoekt de student meerdere malen per stageperiode en gaat daarbij in gesprek met de student en praktijkopleider. Ze bespreken 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 afdelingsdirecteuren van de opleidingen.

Input bedrijven

De SBF 4 (Het beroepenveld wordt actief betrokken bij het onderwijs en heeft vertrouwen in de inhoud van de opleidingsprogramma's en de examinering) is voor een vakschool als het GLR essentieel. Het GLR werkt continu op diverse manieren samen met het bedrijfsleven. Dit uit zich bijvoorbeeld in hun betrokkenheid 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 toehoorders. 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. We geven een aantal voorbeelden:

- > Groot aantal workshops, gastlessen en presentaties door personen uit het bedrijfsleven bij alle onderwijsafdelingen 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.
- > Het GLR zit in een klankbordgroep van '100% Hedendaags', de samenwerkende culturele instellingen in de Witte de Withstraat.
- > De cloudweek en SURF waarbij meerdere bedrijven ondersteuning bieden.
- > Bezoek aan beurzen en bedrijven met studenten en docenten. Jaarlijks terugkerend zijn o.a.: Integrated Systems Europe (ISE) en International Broadcast Convention (IBC).

2.1.7 Internationalisering

Internationalisering is voor het GLR niet een op zichzelf staand doel. Internationalisering is een middel om de kansen voor studenten en docenten te verbreden naar een groter geografisch gebied en zo andere culturen en andere manieren van werken te leren kennen, en andere kennis op te doen. Door vrijwel alle opleidingen worden meerdaagse internationale excursies aan onze studenten aangeboden. Daarnaast wordt er door de afdeling Internationalisering schoolbrede projecten georganiseerd, waarbij er wordt samengewerkt met scholen binnen en buiten Europa. Het GLR heeft inmiddels een belangrijk netwerk opgebouwd van scholen en universiteiten die actief zijn in ons werkgebied. We worden meer en meer gezien als de instelling die vooroploopt in het vakgebied. We stellen ons hierbij ook graag op als initiatiefnemer in plaats van volger.



Commercialpolis

Commercialpolis was een project dat als doel had kennis te verzamelen en te ontsluiten voor andere scholen in Europa op het gebied van storytelling in commercials. Het GLR was initiatiefnemer en coördinator. Instellingen uit Madrid, Lissabon, Gent, Newcastle, St. Gallen en Jyväskylä namen hieraan deel (zie ook www.commercialpolis.eu). Dit project liep vanaf 2016 en is in 2019 afgerond met een bijeenkomst op het GLR.

De website geeft een goed beeld van het resultaat dat met Commercialpolis is behaald. De website bevat meer dan honderd videofragmenten waaronder de presentatie van tientallen keynote speakers en heel veel resultaten van opdrachten die door de deelnemende studenten zijn uitgevoerd, veelal in internationale teams van studenten die elkaar nooit eerder gezien hadden en in vier dagen tijd een commercial produceerden. Daarnaast bevat de website een groot aantal tools die gebruikt kunnen worden in de les. Het succes van Commercialpolis heeft ervoor gezorgd dat - op initiatief van het GLR - alle partners in 2019 een nieuw project hebben aangevraagd.

CS-21

In januari 2019 hebben de zeven partners van Commercialpolis, aangevuld met een nieuwe partner uit Verona (Italië) een ERASMUS+ Key Action II aanvraag gedaan voor een nieuw project met als titel CS-21. Het GLR is initiatiefnemer en penvoerder van dit project. CS-21 heeft als doel om 21^e eeuwse vaardigheden 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”, “communiceren” en nog een aantal andere vaardigheden. 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.

De zes trainingsbijeenkomsten van een week vinden plaats bij iedere keer een andere partner. Iedere school brengt minimaal twee docenten en vier studenten naar zo'n bijeenkomst. De studenten gaan mee als “oefenmateriaal” maar omdat de studenten bijzonder interessante opdrachten krijgen die gerelateerd zijn aan de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde naties, leren de studenten heel goed in internationale teams samen te werken. Zie ook www.cs-21.eu.

CHARACTER ANIMATOR CONTEST

In 2019 en 2020 vieren we 75 vrijheid in Nederland. Tijdens de Character Animator Contest stond daarom het thema vrijheid centraal. Docent Matthijs Clasener toverde zijn animatieles om tot een wereldwijde competitie waaraan ongeveer 150 studenten meededen. De studenten van diverse scholen in Nederland, Italië, Oostenrijk, Californië en Australië dachten na over wat vrijheid voor hen betekent. Een vakjury beoordeelde de animaties en koos de beste inzendingen. Matthijs heeft op een creatieve manier de winnaars bekend gemaakt via een >> [YOUTUBE-VIDEO](#)

Andere internationaliseringsprojecten

Naast CS-21 is er nog een aantal grote internationale projecten, zoals de GLR Summerschool, het Parrot-project en de Bridging Class. Deze worden bij het onderdeel Excellentie verder toegelicht.

In 2018 heeft het GLR het initiatief genomen om de Rotterdamse Internationaliseerders bij elkaar te brengen om zo meer kennis en inzichten met elkaar te kunnen delen. De 'Rotterdamse Internationaliseerders' van Albeda, Zadkine, HMC, STC en Wellant komen nu eens in de twee maanden bij elkaar. In 2019 is gebleken dat deze samenwerking veel waardevolle informatie heeft opgeleverd door het delen van ieders ervaring. We hebben in november 2019 een studiereis naar Newcastle gemaakt om zo met elkaar meer te weten te komen over “social inclusion”.



Stages in het buitenland

De stages in het buitenland worden georganiseerd door het, al eerder benoemde, Stagebureau. Stagiairs worden daarbij begeleid door een speciale stagecoördinator Buitenland. Zij verzorgt de voorlichting aan studenten en ouders door middel van persoonlijke gesprekken, klassenbezoeken en voorlichtingsbijeenkomsten. In het schooljaar 2019 zijn in totaal 53 studenten naar het buitenland gegaan, waarvan 14 buiten Europa. Spanje en het Verenigd Koninkrijk zijn de meest populaire bestemmingen binnen Europa. Buiten Europa zien we een toename richting het verre oosten: Japan, China maar ook de Antillen blijven populair. Studenten die in het buitenland zijn geweest, geven zelf aan dat ze er zelfstandiger van zijn geworden en meer zelfvertrouwen hebben gekregen. Ze hebben veel contacten opgedaan, veel van een andere cultuur meegekregen en zijn wereldser geworden.

LICHTJES VOOR SOPHIA

Elk jaar organiseert het Sophia Kinderziekenhuis in de maand december het event 'Lichtjes voor Sophia'. Hierbij wordt voor de ingang van het ziekenhuis een grote kerstboom geplaatst. Bedrijven en particulieren kunnen een lichtje in de boom kopen en op die manier de patiëntjes in het ziekenhuis steunen. Het ontsteken van de boom is altijd een bijzonder moment, met toespraken en optredens. Studenten Podium- en Evenemententechniek bouwden het podium en regelden het licht en geluid.

>> [BEKIJK DE VIDEO](#)

2.1.8 Examinering en Examencommissie

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.

Taken Examencommissie

De centrale examencommissie heeft een controlerende functie; de commissie stuurt, controleert en evalueert het gehele examenproces. Specifieke taken zijn het aansturen van de vaststellingscommissie, het diplomeren van studenten, het in behandeling nemen van klachten van studenten met betrekking tot de afname van een examen, en het evalueren van het examenproces. Daarnaast is de centrale examencommissie verantwoordelijk voor de afname van centraal ontwikkelde examens en de vaststelling van de resultaten van centraal ontwikkelde examens. De commissie is onafhankelijk van lijnverantwoordelijkheden samengesteld. Naast deze centrale examencommissie zijn er meerdere decentrale examencommissies opgericht, die in de onderwijsafdelingen de regie voeren op de beroepsgerichte examinering.

GESLAAGD GLR ESPORTS EVENT

Op 6 november 2019 organiseerde het Grafisch Lyceum Rotterdam als een van de eerste scholen in Nederland een groot Esports Event. In de speciale game-arena van het GLR stond alles in het teken van spannende gamecompetities. Vanuit de virtual studio deden enthousiaste shoutcasters verslag van de wedstrijden en alles was live te volgen via het Twitch-kanaal van het Grafisch Lyceum Rotterdam. >> [BEKIJK DE AFTERMOVIE](#)

Om de examinering te verbeteren, wilden we aanvankelijk het aantal decentrale examencommissies verkleinen. Maar na een risicoanalyse hebben we ervoor gekozen om de vaststelling van de exameninstrumenten op centraal



niveau te gaan organiseren. Ook hebben we per decentrale examencommissie een examencoördinator (0,7 fte) benoemd, die als spin in het web het gehele examinerings- en diplomeringsproces in de gaten houdt. Daarnaast is de administratie verder verbeterd, zodat ook studenten een constant en actueel beeld hebben van de resultaten van de examinerende en diplomerende onderdelen.

Aandachtspunten examinering

Het onderwijsmodel van het GLR is erop gericht om zo beroepsgericht mogelijk op te leiden. De beroepsgerichte opdrachten en een beroepsgerichte onderwijsomgeving bieden daarvoor de basis. De logische consequentie van deze keuze, is dat ook de examinering zo beroepsgericht mogelijk wordt ingericht. De beroepsgerichte examinering vindt steeds vaker plaats op basis van een examenportfolio, dat tijdens de stageperiode wordt opgebouwd. Voor een goede uitvoering van deze nieuwe vorm van examinering, is er een scholingstraject gestart. Het betreft de scholingen voor constructie, vaststelling en afname van examens en deze worden inmiddels regelmatig herhaald. Om het aantal examenmomenten te verkleinen, is er gestart met meer samenloop van examenmomenten. Het gaat dan vooral om de mondelinge taalexamens, die gelijktijdig plaatsvinden met de examinering van het beroepsgerichte deel.

Samenstelling examencommissie

De centrale examencommissie en de decentrale examencommissies zijn in het jaar 2019 geheel in lijn gebracht met de wettelijke eisen omtrent de samenstelling.

2.1.9 Doorstroom in de beroepskolom

Van vmbo naar mbo: project Doorstroom

Er is in 2019 een project Doorstroom gestart waarbij het doel is de docenten beter te informeren over het type eerstejaarsstudent dat zij in september in de klas krijgen. Docenten geven aan dat zij een verandering in het opleidingsniveau van studenten vermoeden, maar passen hun onderwijs daar nog niet voldoende op aan. Het project geeft meer duidelijkheid over de achtergrond van de instroom en handvatten om in het onderwijs meer maatwerk te kunnen leveren. In de projectgroep zitten zowel medewerkers van het vmbo als het mbo. In 2020 worden de eerste aanbevelingen en producten van deze projectgroep opgeleverd.

Van niveau 2 naar niveau 4: project Interne doorstroom

De interne doorstroom van niveau 2 naar 3 is hoog. Daar zit ook bewust beleid achter, aangezien de arbeidsmarkt voor niveau 2 krap te noemen is. We stimuleren de studenten daarom om op niveau 3 af te studeren. De doorstroom van niveau 2 of 3 naar niveau 4 is gering. Er is bij het GLR maar één opleiding met een niveau 3 en 4 variant. Alle andere opleidingen zijn er alleen op niveau 2-3 of alleen niveau 4. Een logisch vervolg is er niet altijd. Er is in 2019 een projectgroep opgericht om te onderzoeken hoe we de (interne) doorstroom kunnen bevorderen. Het onderzoek naar een eerder voorgesteld buddy-systeem maakt hier onderdeel van uit. De aanbevelingen van deze projectgroep worden in 2020 verwacht.

Van mbo naar hbo

Het aandeel werkenden fluctueert met de conjuncturele ontwikkelingen. Met de krapte op de arbeidsmarkt zien we meer studenten direct aan het werk gaan. Ter voorbereiding op de beroepspraktijk organiseren we jaarlijks een bedrijvencontactdag, zo ook in 2019. Bedrijven zijn aanwezig in de school en studenten tonen hun portfolio aan de bedrijven. Voor de studenten is het een eerste contact met diverse bedrijven en een laagdrempelige manier van solliciteren.

We organiseerden ook in 2019 een HBO-markt, waarbij studenten kunnen kennismaken met een groot aantal hbo-instellingen. Op ons initiatief is er in Rotterdam een hbo-platform opgericht, waarbij het GLR twee tot drie keer per jaar diverse zaken met het hbo afstemt. Soms leidt dat tot directe contacten van docenten of medewerkers van de verschillende instellingen om lesprogramma's of procedures op elkaar af te stemmen. Met de Hogeschool Rotterdam hebben we een jaarlijks overleg en bespreken we de instroom- en doorstroomgegevens, wat soms leidt tot bepaalde acties. Met de kunstacademies is er, via het excellentietraject van de Plusklas, een apart doorstroomtraject ontwikkeld dat studenten voorbereidt op de toelating tot het hbo kunstvakonderwijs.



Voor studenten die vanuit het cluster Podiumtechniek verwant willen doorstromen, is eigenlijk geen passende vervolgopleiding voorhanden. In 2020 gaan we onderzoeken op welke wijze in een dergelijke relevante vervolgopleiding voorzien kan worden en of daar vanuit het bedrijfsleven ook behoefte aan bestaat.

'ROBIN'

GLR-student Anjay Korpelshoek liep in 2019 stage bij Public Cinema als animator. Samen met een team van dertig collega's heeft hij hard gewerkt aan de animatie 'ROBIN', een interactief levensverhaal waarin de kijker de levensloop van de hoofdpersoon bepaalt aan de hand van pittige dilemma's. De wereld waarin wij leven is constant in beweging. Dilemma's in de film stellen het publiek voor uitdagende keuzes, want hoe ver wil jij gaan met de wetenschap? Maak jij jouw kind ziektevrij door genetische modificatie? En hoe red jij het klimaat? De film zet aan tot nadenken welke rollen wetenschap, technologie en filosofie hebben in onze altijd bewegende wereld.

Bekijk [HIER](#) de trailer. >> [BEKIJK HIER DE HELE FILM](#)

Onderzoek naar BBL

In 2018 en 2019 hebben we onderzocht of BBL, met de verbeterde vraag op de arbeidsmarkt, nieuw leven ingeblazen kon worden. De (18 fulltime) stagecoördinatoren hebben de stagebedrijven bevraagd of zij interesse hadden in een dergelijke leerweg. Dit onderzoek heeft geresulteerd in zeventien studenten die bij de onderwijsafdeling Creatieve Productie als BBL-er met hun opleiding startten. Bij de opleiding Podium- en Evenemententechniek starten we in 2020 met een BBL-opleiding niveau 3: Podium- en Evenemententechnicus. Hierbij wordt driejarige BOL-opleiding op niveau 3 ingekort naar een tweejarige opleiding.



2.1.10 Kwaliteitsborging

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. De Inspectie van het Onderwijs schrijft in 2019 in haar inspectierapport: 'Het bestuur heeft voldoende zicht op wat er speelt in de organisatie en stuurt de organisatie voldoende aan. Het weet waar de risico's en problemen liggen en zorgt, samen met de directeuren, voor verbeteringen in het onderwijs als dat nodig is. Het bestuur benut in de meeste gevallen de capaciteiten van de directeuren en de teams op de afdelingen en scholen, waardoor er sprake is van een duidelijke verbinding met de werkvloer. Deze verbinding kenmerkt zich door de korte lijnen tussen de diverse betrokkenen en organisatieonderdelen. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft goede relaties met het bedrijfsleven en andere externe organisaties. Dit zorgt ervoor dat de nieuwste ontwikkelingen in de markt snel hun weg vinden in het geboden onderwijs.'

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.

Planvorming

Eenmaal per vier jaar stelt het GLR een strategisch beleidsplan op. Het 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 (www.a3methodiek.nl) geïntroduceerd en deze methodiek passen we sindsdien jaarlijks toe.

A3 uitgangspunten

In de A3 kaderbrief staan de doelstellingen voor het voorliggende schooljaar. Het gaat om doelstellingen die in een schooljaar extra aandacht verdienen en input geven voor GLR-brede projecten. 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. Voordat de A3 voor het nieuwe schooljaar wordt vastgesteld, worden de resultaten van het afgelopen schooljaar integraal met het managementteam en het College van Bestuur besproken. Elke onderwijsafdeling vertaalt de doelstellingen naar gewenste resultaten en bijbehorende acties voor de eigen afdeling. Het complete managementteam bespreekt de voortgang in een wekelijkse stand-up (overgenomen uit de methodiek LeerKRACHT).

Op basis van de afdelingsplannen vindt de vertaling plaats naar de begroting voor het volgende kalenderjaar. Het College van Bestuur bespreekt deze afdelingsplannen vervolgens tweemaal per jaar met de afdelingsdirecteur. 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 wordt ook regelmatig besproken met de Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en Studentenraad.

MT projecten

Uit deze A3-jaarplannen volgen projecten die relevant zijn voor het gehele GLR. Deze projecten worden middels een daarvoor ingericht overleg (MT projecten) aangestuurd en gemonitord. Een aantal voorbeelden van deze projecten lichten we toe in het onderdeel ontwikkelingen. Tevens is een vaste documentenstructuur ingericht voor startdocumenten en de monitoring van het project.

Kennisontwikkeling en sociale innovatie

Innovatief vermogen is een van de kernwaarden van het GLR. Bij innovatie denken we al snel aan nieuwe technologieën, structuren en apparaten. Maar het gaat vooral om de mensen. Zij moeten bereid zijn initiatieven te ontwikkelen, nieuwe dingen uit te proberen, bij te leren en kennis te delen. De organisatie moet daarvoor ook de



ruimte en het vertrouwen geven. Het GLR faciliteert veel daarom veel bijscholing, studiereizen, deelname aan kenniskringen etc.

Uit de A3 kaderbrief, afdelingsplannen en projecten komen scholingsvragen voort die in de persoonlijke opleidingsplannen van medewerkers worden opgenomen. Deze scholingsbehoefte van medewerkers worden jaarlijks met de leidinggevende vastgesteld en geëvalueerd. Bureau Scholing van het GLR realiseert de aangevraagde scholingen. Een aantal voorbeelden van scholing die in 2019 is gerealiseerd:

- > Mentoretraining
- > Cambridge C1+C2
- > Alerte Gastvrijheid
- > Hoylu
- > Adobe trainingen
- > Examenprocestrainingen: Assessoren/constructie en beoordelaars trainingen

Excursies en beursbezoeken

Daarnaast ondernemen onze medewerkers een groot aantal excursies naar seminars en beurzen (zowel nationaal als internationaal). Ook zijn er docenten die inmiddels een docentenstage hebben volbracht. De kennis die hier is opgedaan, wordt actief onder de collega's verspreid. In 2019 werden onder andere studiereizen georganiseerd naar Adobe MAX (Los Angeles), IStype (Istanbul), (PhP-UK (Londen), ISE (Amsterdam), IBC (Amsterdam), Graphic Design Festival (Breda), Designweek (Eindhoven).

VAN STUDENTE NAAR BEROEPSKUNSTENAAR

Oud-student Khaddouj Barghout (21) timmert hard aan haar weg naar succes met haar donkere diepzinnige tekeningen. Niet alleen verkoopt ze haar kunstwerken via Instagram, ook wordt ze ingezet als Art Designer voor films en ontwerpt ze kunst voor verschillende musea. Als student volgde Khaddouj de opleiding Mediavormgeven met als specialisatie Visualiseren, waarbij ze haar tekenkunsten steeds verder ontwikkelde. Ze wil met haar kunst mensen aan het denken zetten. Zo is ze nu bezig met verschillende projecten, zoals onder andere art-toys maken voor een galerij in Spanje. >> **BEKIJK DE VIDEO**

Gastdocenten

Ook maakt het GLR 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 ze onze eigen docenten bij. Zo hebben we voor de ontwikkeling van de richting 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 vinden het daarom belangrijk om een goed contact met hen te onderhouden. In 2019 is er, in samenwerking met een GLR-alumnus, een onderzoek gedaan naar de behoeften van onze oud-studenten. Dit heeft geleid tot een beleidsadvies inzake het alumnibeleid van het GLR. In augustus 2020 zal een medewerker worden aangesteld die dit alumnibeleid als onderdeel van zijn of haar werkzaamheden, zal uitvoeren.



2.1.11 Medezeggenschap studenten

In 2018 hebben we flink ingezet op het verbeteren van de studentenmedezeggenschap. Het is gelukt via een systeem van getrapte verkiezingen om een centrale studentenraad op te richten, waarin alle onderwijsafdelingen zijn vertegenwoordigd. Eind oktober 2018 heeft dit geresulteerd in de beoogde centrale studentenraad, decentrale studentenraad en afdelingsraad.

In 2019 is door de natuurlijke afvloeiing van studenten, opnieuw een centrale studentenraad geformeerd. Tijdens de open dag heeft deze raad zich gepresenteerd aan het belangstellende publiek. Overeenkomstig de planning, heeft de studentenraad - naast haar eigen bijeenkomsten - overleg met de OR, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht.

Naast de institutionele centrale studentenraad, heeft elke onderwijsafdeling een afdelingsraad waarin studenten over hun opleiding worden bevraagd door de afdelingsdirecteur. Op elke onderwijsafdeling organiseren we bovendien studentenarena's waarin docenten pedagogisch didactische vraagstukken aan studenten van hun opleiding voorleggen. Op ad hoc basis bevragen we de studenten van de GLR Student Crew over uiteenlopende onderwerpen.

2.1.12 Klachtenregelingen studenten

Er zijn drie soorten klachtenregelingen: algemeen klachtrecht, klachtrecht omtrent examinering, en klachtrecht omtrent bejegening (vertrouwenspersonen). De gedachte die in onze regelingen is uitgewerkt, is om 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, opleidingsdirectie en vervolgens een bezwaar- en beroepsprocedure. Op deze wijze blijft het aantal formele klachten dat we per jaar ontvangen, zeer beperkt. Afwijzing na intake en verwijdering van de opleiding zijn de onderwerpen die in 2019 uiteindelijk enkele keren tot een formele klachtenprocedure hebben geleid.

2.1.13 Horizontale verantwoording

Overlegstructuren SBB

In 2015 zijn de kenniscentra definitief vervangen door de organisatie SBB (Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven). De landelijke besluitvormings- en adviesstructuren rondom het onderwijs zijn op deze situatie aangepast en onderstaand een poging om deze te beschrijven. Beroepsonderwijs en bedrijfsleven werken samen in SBB om studenten de beste praktijkopleiding te geven met uitzicht op een baan. Bedrijven krijgen zo steeds de vakmensen die ze nodig hebben. SBB is in de plaats gekomen van de kenniscentra (zoals het GOC). Omdat de ontwikkelingen, knelpunten en ambities veelal per sector en/of regio verschillen, worden er gerichte afspraken gemaakt op sectoraal, regionaal en landelijk niveau.

1. Sectorkamer

In sectorkamers maken onderwijs en bedrijfsleven sectorspecifieke afspraken. Afspraken over de uitvoering van wettelijke taken:

- > het ontwikkelen en onderhouden van de kwalificatiestructuur;
- > de zorg voor voldoende en kwalitatief goede leerbedrijven;
- > het ontwikkelen van arbeidsmarkt, bpv- en doelmatigheidsinformatie.

En ook over andere onderwerpen die te maken hebben met de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt.

In elke sectorkamer zitten evenveel vertegenwoordigers uit het onderwijs als het bedrijfsleven (8-12 personen). Voor het GLR is de sectorkamer 'ICT en Creatieve Industrie' relevant. Fred van Vliet is namens het GLR lid van deze sectorkamer. De sectorkamers laten zich adviseren door de achterban. Daarvoor zijn marktsegmenten ingericht. Zo komen actuele informatie en ontwikkelingen bij de leden van de sectorkamers terecht, die ze op de agenda kunnen zetten.

2. Marktsegment

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

Ron van As is lid van het marktsegment 'Communicatie, media en design'.

3. Thema-adviescommissie

SBB heeft vier paritair samengestelde thema-adviescommissies (tac's). Deze commissies ontwikkelen beleidsadviezen voor het bestuur van SBB. Daarvoor gebruiken zij hun eigen expertise en die van samenwerkingspartners in onderwijs en bedrijfsleven. Het secretariaat van SBB ondersteunt de thema-adviescommissies. Het SBB-bestuur legt de adviezen namens beroepsonderwijs en bedrijfsleven voor aan de minister. Er zijn vier thema-adviescommissies:

- > Tac Beroepspraktijkvorming
- > Tac Doelmatigheid
- > Tac Entree
- > Tac Kwalificeren en examineren

Fred van Vliet is sinds november 2019 lid van de TAC 'Kwalificeren en examineren'.

STAGEMARKT AV MEDIA

Studenten van de opleiding Audiovisuele Media maakten kennis met bedrijven op de stagemarkt.

Marcel Morcus van het bedrijf Mamascreen beschrijft de ideale stagiair als 'iemand die het verschil wil maken in deze wereld'.

>> **BEKIJK DE VIDEO**

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 hoofddoel is een optimale aansluiting van het onderwijs op het afnemende, sectorale werkveld en (vmbo- en hbo-)onderwijs. Rianne van der Meij 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).

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, Jeroen van den Berg, heeft zitting in dit platform.

Verankering in de regio

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 Vakschool voor hout, meubel en interieur, Grafisch Lyceum Rotterdam, STC-Group en Zadkine - willen met dit convenant zorgen dat structurele thema's die te maken hebben met het bestaande of toekomstige pallet aan opleidingen, in kaart worden gebracht en hierover afspraken worden gemaakt. Het doel is om samen een toekomstvisie te ontwikkelen voor een dekkend en complementair aanbod van beroepsopleidingen voor de komende tien jaar. Het convenant biedt de onderwijsinstellingen optimale ruimte tot het maken van keuzes en afspraken over aanbod, aantrekkelijkheid en studentenstromen, in samenwerking met het regionaal bedrijfsleven en andere publiek/private onderwijsinstellingen. Als eerste worden bestaande knelpunten en overlappingsen in het totale aanbod in de regio inzichtelijk gemaakt. Vervolgens wordt gezocht naar structurele oplossingen. De convenantpartners zijn voornemens andere partijen, die bekostigd onderwijs aanbieden in de regio, uit te nodigen voor overleg over de macrodoelmatigheid van het aanbod.

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 Rianne van der Meij heeft zitting in deze sectorkamer.



KWALIFICATIE		AANTAL STUDENTEN PER 1-10-2019
VMBO		
AVO & VBO Algemeen leerjaar		
VMBO Basisberoepsgerichte leerweg Techniek Grafisch		
VMBO Kaderberoepsgerichte leerweg Techniek Grafisch		
VMBO Gemengde/Theoretische leerweg Techniek Grafisch		
TOTAAL VMBO		500
MBO		
Onderwijsafdelingen Mediavormgeven Graphic en Visual design		
25201 - Mediavormgever (niveau 4)		1.470
Onderwijsafdeling Audiovisuele media		
25194 - AV-specialist (niveau 4)		392
25195 - Fotograaf (niveau 4)		143
Onderwijsafdeling Mediamanagement en Redactiemedewerker		
25199 - Mediamanager (niveau 4)		352
25200 - Mediaredactiemedewerker (niveau 4)		253
Onderwijsafdeling Creatieve productie		
25197 - Allround DTP-er (niveau 3) BOL / BBL		91
25198 - Medewerker DTP (niveau 2) BOL / BBL		47
25207 - Basisedewerker printmedia (niveau 2) BBL		1
25592 - Allround mediamaker (niveau 3)		53
25211 - Medewerker Productpresentatie (niveau 2)		23
25214 - Medewerker Sign (niveau 2)		135
25213 - Allround signmaker (niveau 3) BOL / BBL		18
25215 - Signspecialist (niveau 4)		52
Onderwijsafdeling Mediatechnologie		
25187 / 25188 - Applicatie- en mediaontwikkeling (niveau 4)		360
25190 - Netwerk en mediabeheer (niveau 4)		92
25165 - Vakman ondernemer (GLRXTRA) (niveau 4)		26
Onderwijsafdeling Podium- evenemententechniek		
25203 - Podium- en evenemententechniek (niveau 3)		22
25204 / 25205 - Podium- en evenemententechniek (niveau 4)		145
TOTAAL MBO		3.675



2.2 VOORBEREIDEND MIDDELBAAR BEROEPSONDERWIJS (VMBO)

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 basiskennis 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.

2.2.1 Ontwikkelingen

Media, Vormgeving & ICT (MVI)

Met ingang van het schooljaar 2016-2017 zijn de oude examenprogramma's in het vmbo verdwenen. De vele programma's hebben plaats gemaakt voor tien profielen. Het nieuwe examenprogramma, profielvak genoemd, heet Media, Vormgeving & ICT (MVI). Sinds de invoering is de vakgroep MVI flink bezig geweest het vak goed op de kaart te zetten. In 2019 hebben we vooral veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van de keuzevakken en de organisatie van het vak. Daarnaast heeft een aantal van oorsprong grafimedia-docenten, met positief resultaat het assessment om bekwaam verklaard te worden voor het vak MVI, afgelegd. Tevens is er veel aandacht geweest voor scholing. Daar veel expertise binnen de vakgroep aanwezig is, konden collega's vaak tijdens studiemiddagen elkaar scholen.

TWEEDE PLAATS SKILLS TALENTS

Op 12 februari 2019 vonden de provinciale kampioenschappen van Skills Talents plaats. Drie van onze eigen vmbo-leerlingen waren geselecteerd voor deze vakwedstrijden en namen het op tegen vijf andere scholen. De leerlingen hadden twee uur de tijd om de opdracht te maken. Het team van het GLR bestond uit Caitlin Stam, Luka Rem en Jop Quint. De opdracht die zij kregen was het maken van een ePub, een digitaal magazine. De leerlingen van het GLR waren vergeten te presenteren, hierdoor hebben ze net niet genoeg punten gehaald. Op de eerste plaats eindigde het Griendencollege, gevolgd door het GLR-team op de tweede plaats.

Huisvesting

Na het besluit in 2018 dat nieuwbouw niet mogelijk is, is er in 2019 onderzoek gedaan naar de mogelijkheden tot verbouwen van het huidige pand. Er zijn drie scenario's uitgewerkt waarbij het vigerende plan van eisen (PvE) uitgangspunt was. Er is duidelijk geworden dat een verbouwing waar tegemoet wordt gekomen aan de wensen van de school mogelijk is, maar dat we dan zeker geen 500 leerlingen in de school kunnen onderbrengen. Eind 2019 zijn er gesprekken met de gemeente Rotterdam en de schoolbesturen gestart om te kijken of er op een andere manier een oplossing voor de huisvestingsproblemen kan worden gevonden. Mogelijk dat bij de herverdeling van scholen in Rotterdam ruimte ontstaat.



Vooralsnog hebben de vierdejaars leerlingen voorlopig onderdak gekregen in het pand aan de Heer Bokelweg 258 (C-gebouw). Hierdoor heeft het gebouw aan het Stadhoudersplein voldoende ruimte om de overige 375 leerlingen onder te brengen.

Onderwijsvisie

In het schoolplan staat dat de school streeft naar een gebouw waar het mogelijk is om met thuisbasissen te werken. In deze thuisbasissen is het mogelijk met verschillende groepen aan de slag te gaan. Dit vergt echter grote aanpassingen aan het gebouw, die wij niet op korte termijn kunnen verwezenlijken.

Met ingang van het schooljaar 2018-2019 hebben alle klassen volgens de bestaande lessentabel tot 13.30 uur lessen van 45 minuten gekregen. In de middag hebben de klassen twee zogenaamde thuisbasisuren van 45 minuten. Nu vinden deze uren nog plaats in de gewone lokalen, omdat er nog geen mogelijkheden zijn om grotere thuisbasisruimten te realiseren. Deze thuisbasisuren worden voorafgegaan door een mentorkwartier. Tijdens de thuisbasisuren kan een arrangement ontstaan van extra ondersteuning, verrijkingslessen, zelfstandig werken en project- en thema-activiteiten. Leerlingen kunnen voor een groot deel zelf keuzes maken aan welke activiteiten zij deelnemen. De organisatie van de thuisbasisuren is belegd bij de vier verschillende onderwijsteams. Binnen de teams wordt veel “gestoeid” om te komen tot een invulling waarbij de leerlingen uitgedaagd worden zelf de verantwoording te nemen voor hun ontwikkeling, extra ondersteuning en verrijking te krijgen, en om meer gemotiveerd aan de slag te gaan.

Het onderwijs dient aangepast te zijn aan de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerlingen moeten meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. Om ze 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. Deze pilot was zo succesvol dat we hebben besloten om dit programma (Magister.me) in te voeren in het eerste leerjaar en om dit de komende jaren uit te breiden over de andere leerjaren.

Veel aandacht is in 2019 gegaan naar het introduceren van nieuwe technieken. Denk hierbij aan robotica, laserprinters, programmeren etc. Docenten zijn getraind en er is lesmateriaal gemaakt waarmee leerlingen in groeps- en/of klassenverband aan de slag kunnen.

VMBO NAAR KUNSTHAL

Tweedejaars leerlingen van het vmbo doen elk jaar mee met het SKVR Cultuurtraject. In 2019 bezochten de leerlingen in dit kader de expositie 'I'm your mirror' in de Kunsthal Rotterdam. De leerlingen bekeken en onderzochten diverse kunstwerken, zoals een kroonluchter bestaande uit tampons en schoenen die uit pannen en deksels zijn gemaakt.

>> [BEKIJK DE VIDEO](#)

Gezonde school

In samenwerking met de GGD is de school gestart met het project “de gezonde school”. Voor dit project zijn drie speerpunten geselecteerd waar de school de komende jaren structureel aandacht aan besteedt. Zowel ouders, leerlingen als personeelsleden zijn uitgebreid betrokken geweest bij het tot stand komen van het school gezondheidsplan. Het schooljaar 2018- 2019 stond in het teken van het thema gezonde voeding en beweging.



2.2.2 Medewerkers

De laatste jaren zijn er veel nieuwe jonge docenten in de school gekomen. De leeftijdsopbouw van de school is hierdoor in positieve zin verschoven. Tijdens studiedagen is veel aandacht uitgegaan naar het coachen van leerlingen. Het is immers van groot belang dat we de leerlingen op een juiste manier ondersteunen met het maken van de keuzes bij het vormgeven van hun eigen onderwijs. Daarnaast krijgen wij steeds meer leerlingen in de school met verschillende ondersteuningsbehoeften (passend onderwijs). Ook hieraan zijn enkele studiemomenten gewijd.

2.2.3 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 adviezen, suggesties en vragen. Uit de oudercommissie is een formele ouderraad gevormd. De leden van de ouderraad hebben met het College van Bestuur onder andere gesproken over de schoolgids, vrijwillige ouderbijdrage en de jaarplanning. In september 2019 hebben vijf ouders van eerstejaars leerlingen aangemeld. Dit is een zeer positieve ontwikkeling. Al deze ouders hebben zitting in de oudercommissie.

2.2.4 Inspectie van het Onderwijs/examenresultaten

De afgelopen schooljaren lagen alle opbrengsten waarop de onderwijsinspectie haar toezicht baseert boven de norm. Vooral de examenresultaten zijn de afgelopen jaren sterk verbeterd. Afgelopen schooljaar is zelfs 97,3% van de leerlingen geslaagd. Afgelopen schooljaar heeft de onderwijsinspectie de school onderzocht in het kader van het reguliere toezicht. Wij hebben een zeer positieve rapportage ontvangen, waar we natuurlijk heel blij mee zijn. Wel vindt de onderwijsinspectie dat wij 'onterecht verzuim' beter door moeten geven aan leerplicht. Vanzelfsprekend zullen wij hier extra aandacht voor hebben. Het is nu van belang deze zeer positieve ontwikkeling vast te houden. Het steeds goed kijken of een individuele leerling op niveau zit, iets meer aan kan of juist extra ondersteuning nodig heeft, blijft een belangrijk speerpunt.

CUM LAUDE GESLAAGD

Maandag 17 juni was een speciale dag voor vmbo-leerlingen Job Quint en Ben Rietveld van het Grafisch Lyceum Rotterdam. Ze slaagden cum laude en kregen daarom een handdruk en een bloemetje van wethouder Said Kasmi (Onderwijs).

2.2.5 Sterk techniek onderwijs

De overheid wil graag het techniekonderwijs versterken en meer leerlingen enthousiast maken voor technische beroepen. In het land zijn verschillende regio's gevormd. Het Grafisch Lyceum Rotterdam participeert in de regio Rotterdam Noord. De scholen in zo'n regio maken gezamenlijk een plan 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 gaat meewerken in tal van projecten, is de focus vooral gericht op een bus die langs verschillende scholen zal trekken. In de bus kunnen de leerlingen kennismaken met allerlei technieken in de richting van de technologie die wordt gebruikt in de creatieve industrie. Natuurlijk gaan ook onze eigen leerlingen en studenten gebruikmaken van de technologie in deze bus. Een groot deel van de planvorming is in 2019 afgerond. De verwachting is dat de daadwerkelijke uitvoering in het voorjaar van 2020 start.



2.2.6 Uitslag examens 2019

De uitslag van de examens in 2019 was heel goed: 97,3% van de leerlingen is geslaagd. We hebben veel geïnvesteerd in de voorbereiding op de examens. Zo zijn alle examinatoren getraind in het geven van een goede examentraining en heeft onze 'Huiswerkstudio' in de lange meivakantie extra examentrainingen verzorgd. Daarnaast hebben we direct voorafgaand aan een examen steeds een training voor het desbetreffende vak gegeven. Dit om de leerlingen goed in de 'examenstand' te zetten.

KLAS	AANTAL KANDIDATEN	GESLAAGD EERSTE TIJDVAK	GESLAAGD TWEDE TIJDVAK	GEZAKT/TERUG-GETROKKEN	TOTAAL GESLAAGD	% GESLAAGD
BL	8	8			8	100
KL	59	52	7		59	100
GL/TL	45	39	3	3	42	93,3
TOTALEN	112	99	10	3	109	97,3

2.2.7 In- en uitstroomgegevens

LEERJAAR	1	2	3	4
Aantal leerlingen per 1-10-2017	130	126		
Basis			9	8
Kader			44	61
GL/TL			70	45
Tijdens cursus gekomen				
Tijdens cursus vertrokken	1	1		
Einde cursus bevorderd/vertrokken	1	6		
Einde cursus vertrokken niet bevorderd		1	2	
Zittenblijver	1	4	6	
Diploma				109
Geen diploma				3
Doorstroom naar volgend schooljaar	127	114	115	5

2.2.8 Maatschappelijk thema's jaarverslaggeving VO

Strategisch personeelsbeleid (HRM)

In aanvulling op het strategisch personeelsbeleidsplan van het gehele instituut is er binnen het vmbo vooral aandacht voor scholing op het gebied van coaching, passend onderwijs en het behalen van een bekwaamheid voor het vak Media, Vormgeving & ICT.

Binnen het vmbo willen wij graag dat dat leerlingen meer betrokken zijn bij hun eigen leerproces. Leerlingen moeten zelf meer keuzes kunnen maken met welke vakken zij aan de slag gaan, voor welke vakken zij extra ondersteuning nodig hebben of hoe zij zich juist extra kunnen verrijken. Het online leerplatform Magister.me maakt het mogelijk een meer gepersonaliseerd aanbod te creëren. Docenten van de eerste klas zijn geschoold in het gebruik van Magister.me. De komende jaren zal dit platform verder uitgerold worden over de andere leerjaren. Naast het praktisch gebruik van Magister.me is het van groot belang dat de leerlingen goed begeleid worden bij het maken van de verschillende keuzes. Docenten moeten hiervoor meer opschuiven naar de rol van coach. Docenten



hebben hiervoor een training gevolgd. Daarnaast is er veel aandacht geweest op welke wijze wij deze nieuwe rol goed in het onderwijs kunnen inbedden.

Binnen het vmbo komen steeds meer leerlingen met verschillende ondersteuningsbehoeften. Het vmbo prijst zich gelukkig met een grote groep collega's die zeer deskundig om deze leerlingen te ondersteunen. Echter het is van belang dat alle docenten handvatten krijgen om ook in de klas deze leerlingen die extra ondersteuning te begeleiden. Middels workshops verzorgt door de eigen collega's hebben de docenten hier extra tools voor gekregen.

Door de transitie van het beroepsgerichte vak grafimedia naar het beroepsgerichte profiel Media, Vormgeving en ICT was het noodzakelijk dat de docenten bekwaam werden voor het geven van dit vak. De van oorsprong grafimedia-docenten konden via een assessment aan de Hogeschool van Utrecht deze bekwaamheid verkrijgen. Een zeer groot deel van de docenten heeft deze bekwaamheid in 2019 ook daadwerkelijk behaald. Ook bij de vakgroep MVI hebben de docenten elkaar onderling geschoold in de verschillende disciplines van het beroepsgerichte profiel.

Passend Onderwijs

Hierboven is al beschreven dat de school t.a.v. scholing rond passend onderwijs zeer veel inzet toont. Naast dat de school ervoor zorgt dat de eigen medewerkers voldoende bekwaam zijn kunnen we in de school gebruikmaken van tal van collega's die de leerlingen extra kunnen ondersteunen. Hierbij kan gedacht worden aan schoolmaatschappelijk werk, begeleiders passend onderwijs, leerlingencoach, remedial teacher en medewerker ouderbetrokkenheid. Verder is er een groot aanbod van training en ondersteuning in de vorm van faalangstreductie-training, Rots & water en rouw en scheiding. Een groot deel van de bekostiging vanuit het samenwerkingsverband KOERS VO en de lumpsum wordt hiervoor gebruikt.

Daarnaast zet de school in op een zeer intensieve begeleiding door de mentoren. Om dit te bereiken hebben bijna alle klassen twee mentoren zodat elke mentor een relatieve kleine groep leerlingen (+/- 14) hoeft te begeleiden.

Allocatie van middelen naar schoolniveau

Aangezien het vmbo van het Grafisch Lyceum Rotterdam als éénpitter te beschouwen is, achten wij dit thema niet van toepassing.

VMBO-Techniek

Het vmbo van het Grafisch Lyceum Rotterdam vormt met een drietal andere scholen de basis van de regio Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord (STORN). De bekostiging die de school in 2019 heeft ontvangen is vooral ingezet in de planvorming. De projectleider STORN van het Grafisch lyceum Rotterdam heeft zeer veel ondersteuning gegeven aan de stuurgroep van de regio bij het opstellen van de regiovisie en regiobegroting en is binnen het GLR bezig geweest met de ontwikkeling van een mobiel techniek centrum.

Toetsing en examinering

In 2019 heeft de inspectie van het onderwijs bij haar vierjaarlijks onderzoek de toetsing en examinering in orde bevonden. Binnen de school zijn goede afspraken gemaakt waaraan de toetsing moeten voldoen.

De Examencommissie wordt voorbereid op de aanstaande wetgeving en er wordt gewerkt met een vaste examencoördinator en examensecretaris. Daarnaast zijn processen zodanig ingericht dat checks worden afgedwongen door het gebruikte administratieve systeem waardoor geen ruimte bestaat voor afwijkingen van het examenplan.

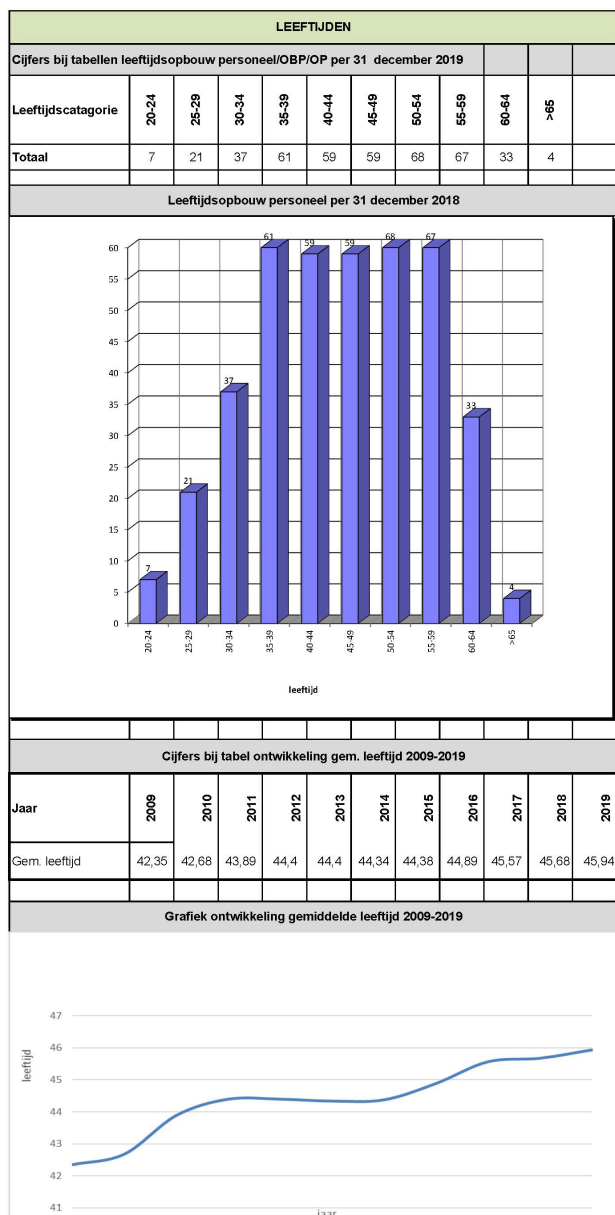
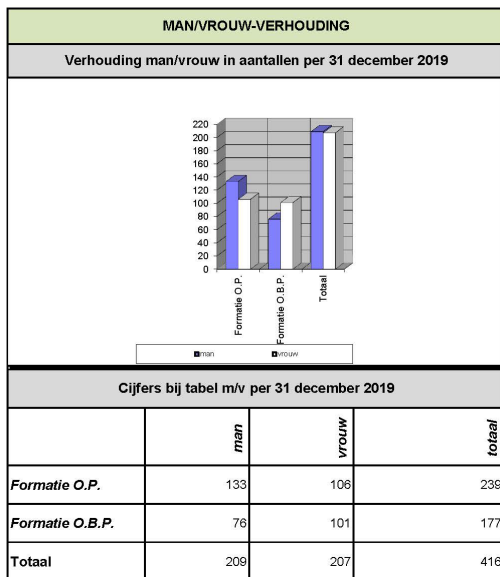


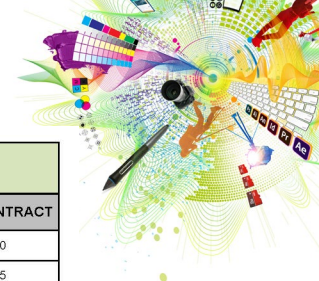
3. PERSONEEL

3.1 ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND

Het aantal medewerkers van het Grafisch Lyceum Rotterdam is in het verslagjaar nagenoeg gelijk gebleven; van 415 naar 416 op 31 december 2019. In 2019 was de man/vrouw-verhouding binnen het GLR 50-50%. Mannen werken binnen het GLR overwegend fulltime: 68%. Vrouwen werken overwegend parttime: 73%. De gemiddelde leeftijd binnen het GLR bleef nagenoeg gelijk: 45,9 in 2019 en 45,7 in 2018.

Meer gegevens over de ontwikkeling van het personeelsbestand:





AANTAL FTE PER AFDELING, peildatum 31-12-2019			
KOSTENPLAATS	FUNCTIE	AANTAL MEDEWERKERS	FTE CONTRACT
(Bureau) College van Bestuur	College van Bestuur	3	3,0
	Ondersteunend medewerker CvB	3	2,5
Bureau informatie en evaluatie	Medewerker bureau informatie en evaluatie	2	1,3
Bureau scholing	Medewerker bureau scholing	3	2,7
Bureau communicatie	Hoofd marketing en communicatie	1	1,0
	Medewerker communicatie	6	4,8
Bureau financiële zaken	Hoofd financiële zaken	1	1,0
	Medewerker financiële zaken	6	3,7
Afdeling P&O	Hoofd P&O	1	0,8
	Medewerker P&O	6	4,9
Bouwkundig beheer	Medewerker bouwkundige zaken	2	2,0
Inkoop	Inkoper	1	1,0
Bureau onderwijsontwikkeling & kwaliteit	Medewerker bureau onderwijsontwikkeling en kwaliteit	4	3,5
Stagebureau	Hoofd stagebureau	1	0,9
	Medewerker stagebureau	17	14,4
ICT	Directeur ICT	1	1,0
	Medewerker ICT	16	15,7
Bureau media, entertainment en technologie	Hoofd media, entertainment en technologie	1	1,0
	Adviseur media, entertainment en technologie	2	2,0
Bureau hoofddocenten en internationalisering	Hoofddocent	zie onderwijsafdelingen	
	Senior international officer	1	1,0
Bureau facilitair beheer	Hoofd bureau facilitair beheer	1	1,0
	Medewerker interne dienst	11	10,0
Stafdienst onderwijsorganisatie	Directeur stafdienst onderwijsorganisatie	1	1,0
	Directiesecretaresse	1	0,8
Bureau planning	Medewerker bureau planning	4	3,6
Bureau examineren	Medewerker bureau examineren	2	1,7
Toetsbureau	Medewerker toetsbureau	3	2,5
Keuze advies bureau	Decaan	1	1,0
Pedagogisch advies bureau	Medewerker pedagogisch advies bureau	4	3,3
Bureau aanmelden	Medewerker bureau aanmelden	1	1,0
Bureau absentie en uitschrijvingen	Medewerker absentie en uitschrijving	2	1,5
Servicedesk	Medewerker servicedesk	5	3,3
Bureau studiezaken	Hoofd bureau studiezaken	1	0,7
	Medewerker bureau studiezaken	4	2,7
Onderwijsafdeling mediavormgeven graphic design	Afdelingsdirecteur	1	1,0
	Docenten en instructeurs	37	31,3
	Ondersteunend personeel	7	5,7
Onderwijsafdeling mediavormgeven visual design	Afdelingsdirecteur	1	1,0
	Docenten en instructeurs	38	34,1
	Ondersteunend personeel	8	7,1
Audiovisuele media	Docenten en instructeurs	30	23,8
	Ondersteunend personeel	8	7,0
Podium- en evenemententechniek	Docenten en instructeurs	14	12,4
	Ondersteunend personeel	5	5,0
Mediatechnologie	Afdelingsdirecteur	1	1,0
	Docenten en instructeurs	20	18,6
	Ondersteunend personeel	6	5,1
Mediamanagement en redactiemedewerker	Afdelingsdirecteur	1	1,0
	Docenten	26	22,7
	Ondersteunend personeel	7	5,2
Creatieve productie	Afdelingsdirecteur	1	1,0
	Docenten en instructeurs	20	18,6
	Ondersteunend personeel	7	6,6
VMBO	Directeur VMBO	1	1,0
	Ondersteunend personeel	16	12,6
VMBO onderwijs	Onder- en bovenbouwcoördinator VMBO	1	1,0
	Docenten	41	35,0
Totaal aantal medewerkers en FTE		416	360,022



3.2 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 2019 is er onder meer aandacht geweest voor de volgende onderwerpen:

3.2.1 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 17 collega's in 2019 de tweedegraads lerarenopleiding en 12 collega's de pedagogisch didactische cursus.

3.2.2 Opleidingen, cursussen en trainingen via Bureau Scholing

Bureau Scholing houdt zich bezig met het inkopen, organiseren en uitvoeren van scholingen en trainingen voor GLR medewerkers en GLR studenten.

Voorbeelden van activiteiten uit 2019 zijn:

- › Mentorentraining
- › Cambridge C1+C2
- › Alerte Gastvrijheid
- › Hoylu
- › Adobe-trainingen
- › Examenprocestrainingen: Assessoren/constructie en beoordelaarstrainingen

3.2.3 (Vaktechnische) trainingen en studiereizen

Binnen de mediabranche is het van essentieel belang om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen. Ook in 2019 hebben veel collega's vaktechnische trainingen gevolgd.

Daarnaast worden er een groot aantal excursies (zowel nationaal als internationaal), zoals beursbezoeken, door het personeel ondernomen. De kennis die hier is opgedaan, wordt actief onder de collega's verspreid. In 2019 werden onder andere studiereizen georganiseerd naar:

- › Adobe MAX (Los Angeles)
- › de NAB (Las Vegas)
- › LDI (Las Vegas)
- › Fespa (Berlijn)
- › FMX (Stuttgart)
- › PHP-UK (Londen)
- › ISE (Amsterdam)
- › IBC (Amsterdam)

3.3 LEVENSFASEBEWUST PERSONEELSBELEID

Het levensfasebewust personeelsbeleid is al jaren een belangrijke pijler van het personeelsbeleid van het GLR. Naast een 'cao-instrument' als ouderschapsverlof heeft het GLR een aantal eigen instrumenten op dit gebied, zoals het 40+ beleid en eigen taakverminderingregelingen.

3.3.1 40+ beleid

Het doel van het 40+ beleid van het GLR is om medewerkers in deze leeftijdsfase de gelegenheid te geven zich te oriënteren op hun wensen ten aanzien van hun loopbaan. Wil ik op enig moment iets anders of ben ik gewoon tevreden met mijn werk? Instrumenten gericht op deze doelgroep zijn van groot belang voor een vitale organisatie in de toekomst. In totaal hebben in 2019 85 medewerkers een 40+ budget toegekend gekregen. Het budget is op diverse manieren ingezet.



3.3.2 Taakvermindingsregelingen

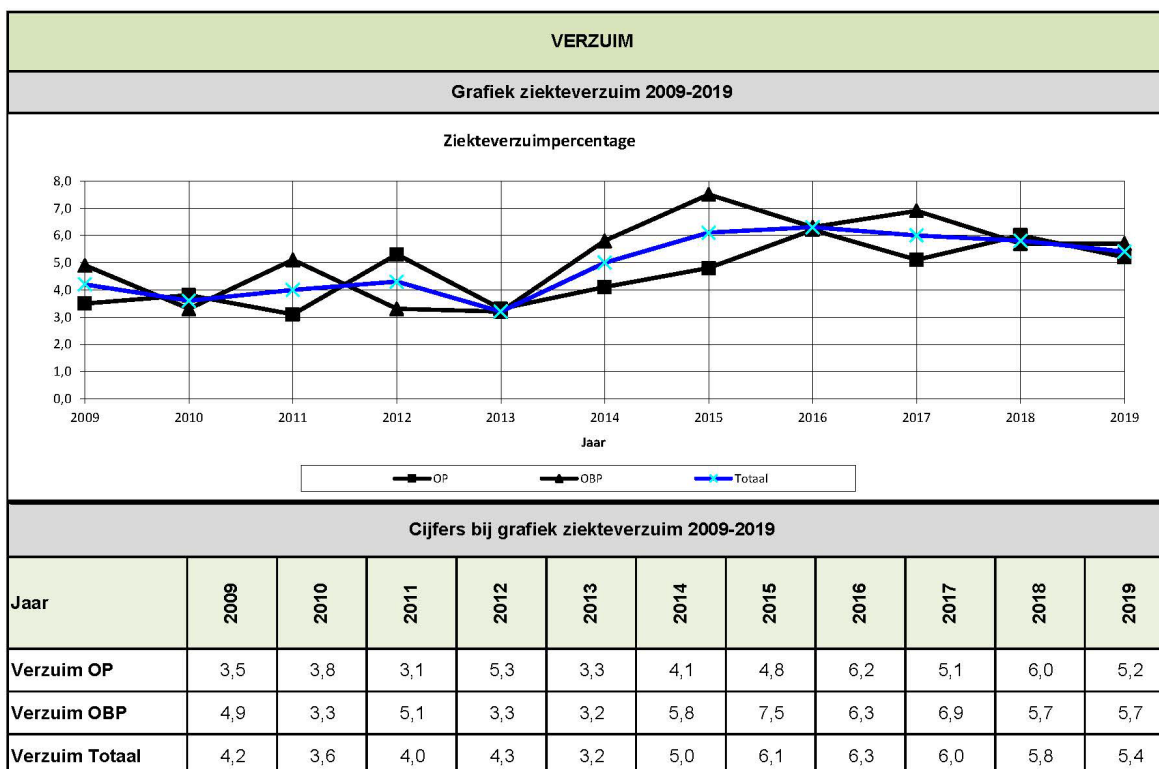
Het GLR heeft in het verleden, naast de toenmalige cao taakvermindingsregeling (BAPO), enkele taakvermindingsregelingen geformuleerd. Arbeidsduurvermindering is één van de instrumenten om zinvol, interessant en plezierig werk te blijven behouden. Het blijvend investeren in scholing, het bieden van inhoudelijk uitdagend werk en een loopbaanperspectief zijn factoren die voor deze groep nog nadrukkelijker van wezenlijk belang worden. Het aantal deelnemers aan de taakvermindingsregelingen is te vinden in de bijlagen.

3.4 ARBEIDSOMSTANDIGHEDEN

Een onderdeel van de missie van het GLR is om een veilige school te zijn. In 2019 hebben we op het gebied van arbeidsomstandigheden onder andere aandacht besteed aan het verbeteren van het klimaat in het pand aan de Heer Bokelweg. In totaal had het GLR in 2019 51 bedrijfshulpverleners en 33 EHBO-ers.

3.5 VERZUIMBELEID

Ten opzichte van 2018 is het verzuimpercentage in 2019 licht gedaald, van 5,8% naar 5,4%. De meldingsfrequentie bleef gelijk (1,8). De meldingsfrequentie blijft een punt van aandacht. Ten opzichte van het gemiddelde binnen de sector is de meldingsfrequentie relatief hoog binnen het GLR. De hoogte van de meldingsfrequentie heeft er mede toe geleid dat het verzuimbeleid binnen het GLR is aangepast. Ook hebben direct leidinggevenden een praktische training gevolgd in het voeren van verzuimgesprekken en heeft er een intervisietraject plaatsgevonden met betrekking tot dit onderwerp. Verder wordt er in het Sociaal Medisch Overleg met de bedrijfsarts meer aandacht besteed aan frequente 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 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 2019 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.





3.6 OVERIGE ONTWIKKELINGEN

3.6.1 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 2019 hebben we hier verder uitvoering aan gegeven.

3.6.2 Diverse P&O activiteiten

Naast de softwareontwikkelingen (zie 3.6.1) is in 2019 een roadmap personeel 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. 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 en 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. Om een goed beeld te krijgen van de aanwezige kennis op het GLR, is een vlootstouw/personeelsschouw wenselijk. Zo worden de hiaten voor de (nabije) toekomst duidelijk en kunnen we een kennisontwikkeltraject inzetten of het aannamebeleid aanpassen. 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 heeft daarom extra aandacht gekregen in deze roadmap.

Naast het opstellen van de roadmap personeel zijn diverse projecten gestart in 2019, waaronder:

- › Functioneren en beoordelen (360 graden feedback);
- › Generiek functiehuis. Na de opstartfase is besloten om dit project "on hold" te zetten;
- › Werkdrukplan, in samenwerking met de Ondernemingsraad;
- › Gezondheidsmanagement (onder andere analyses verzuim, healthcheck/PMO en organiseren workshops op het gebied van gezondheid).

3.6.3 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.*

In 2018 hebben we de Talentmanager ingevoerd (zie ook 3.2.4). Met dit softwareprogramma kan het GLR de ontwikkeling van de medewerker faciliteren en beheren. Talent Manager motiveert en stimuleert de medewerkers om hun kennis te vergroten en te delen. Daarnaast biedt het de leidinggevenden een helder inzicht in de voortgang van de ontwikkeling van de medewerkers.



3.7 PERSONEELSDOELSTELLINGEN IN 2020

In de jaarplanning 2020 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 uitvoeren van een medewerkertevredenheidsonderzoek;
- > Het opstellen van een scholingsbeleid met een maatwerktraject voor aanstaande docenten;
- > Het implementeren van een vlootinspectie (zie ook paragraaf 3.6.2).

4. FINANCIËN



In het najaar van 2018 hebben alle budgethouders hun activiteitenplannen voor het kalenderjaar 2019 ingediend. De activiteitenplannen zijn besproken met het College van Bestuur. Nagenoeg alle voorgenomen activiteiten zijn geaccordeerd en vertaald in formatie dan wel in geld.

Het gerealiseerde resultaat over 2019 ad € 3,5 miljoen komt € 0,8 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2019. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › Binnen de post huisvestingskosten valt de stijging van de onderhoudskosten en de WOZ-aanslag op. Na de renovatie van het pand Technikon in 2013-2014 lopen de onderhoudskosten nu op in vergelijking met de eerste jaren na oplevering. Daarnaast zijn er hoge WOZ-aanslagen ontvangen over de jaren 2017 t/m 2019. De WOZ-waarde is meer dan verdubbeld. Een bezwaarprocedure loopt (totaal effect - € 0,3 miljoen).
- › Ten aanzien van de personeelskosten kunnen we melden dat de kosten voor zowel de streefformatie als de kosten voor flexibel personeel hoger zijn uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat door de afschaffing van de reservering van de scholingsbudgetten en meevallende scholingskosten een positief verschil is ontstaan (totaal effect + € 0,4 miljoen).
- › De afschrijvingslasten materiële vaste activa zijn lager. De investeringsomvang in 2019 is uitgekomen op € 5 miljoen in plaats van de begrote € 11 miljoen. Investerings in storage en renovatie/opknappkosten VMBO van in totaal circa € 4,3 miljoen zijn in 2019 niet gerealiseerd. Daarnaast is het definitieve investeringsvolume in 2018 lager uitgevallen dan begroot. Dit werkt door in 2019 (totaal effect + € 0,4 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager uitgevallen dan begroot. De positieve afwijking ten opzichte van de begroting heeft betrekking op de decentrale kosten, de communicatiekosten, de leerlingkosten en de inventarislasten (totaal effect + 0,7 miljoen).
- › De effecten zijn hergewaardeerd. De waarderingsgrondslag gaat uit van de lineair geamortiseerde kostprijs (effect - 0,5 miljoen).
- › De OCW-subsidie is 0,3% hoger uitgevallen dan begroot (effect + 0,1 miljoen).



4.1 STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(x € 1.000)	2019		2019		2018	
	Werkelijk	in %	Begroting	in %	Werkelijk	in %
Baten						
Rijksbijdragen OCW	44.976	97%	44.826	98%	45.203	98%
Overige baten	1.169	3%	1.041	2%	950	2%
Totale baten	46.145	100%	45.867	100%	46.153	100%
Lasten						
Personeelslasten	29.910	65%	30.247	66%	28.136	61%
Afschrijvingen	5.791	13%	6.159	13%	5.975	13%
Huisvestingslasten	2.557	6%	2.212	5%	2.210	5%
Overige lasten	4.127	9%	4.854	11%	4.095	9%
Totale lasten	42.385	93%	43.472	95%	40.416	88%
Saldo baten en lasten	3.760	8%	2.395	5%	5.737	12%
Financiële baten en lasten	-231	-1%	386	1%	55	0%
Saldo exploitatie	3.529	7%	2.781	6%	5.792	12%

4.1.1 Bijzondere posten in de exploitatie 2019

Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is ten opzichte van 2018 afgenomen met circa € 0,2 miljoen. Binnen de post rijksbijdrage zijn de volgende mutaties belangrijk:

- › een afname van het aantal mbo-leerlingen met 266 (effect per saldo - € 1,9 miljoen). De afname van 266 leerlingen betreft het hogere aantal leerlingen in 2017 (t-2) ten opzichte van 2016 gecorrigeerd met de geldende wegingsfactoren;
- › de overgangsregeling wijziging bekostiging is gestopt in 2019 en de overgangsregeling afschaffing cascade is gestart in 2019. Het positieve verschil in bekostiging wordt deels toegekend in de percentages 20%/40%/60%/80%. Het verschil wordt toegerekend aan de instellingen die erop achteruit gaan in de bekostiging (effect voor 2019 + € 1,0 miljoen);
- › Een stijging van de kwaliteitsbudgetten en de overige bestemmingssubsidies (effect + € 0,7 miljoen).

Overige baten

Ten opzichte van 2018 zijn de overige baten toegenomen met € 0,2 miljoen. De gemeentelijke subsidies en de subsidies vanuit Erasmus zijn hoger in 2019.

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2018 met € 1,8 miljoen gestegen:

- › De voorziening duurzame inzetbaarheid kan nauwkeuriger worden berekend omdat er meer ervaringscijfers beschikbaar zijn. Door de hogere loonkosten als gevolg van de cao-aanpassingen is de voorziening verhoogd (effect + 0,4 miljoen);



- › De formatie is met circa 8 fte toegenomen (effect + € 0,6 miljoen);
- › De gemiddelde personele jaarlast is toegenomen met ca. € 2.800 per fte. De loonkosten zijn hierdoor met circa € 1,1 miljoen gestegen;
- › De reservering voor het tegoed aan verlofdagen van het OBP is met € 0,3 miljoen gedaald.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2018 met € 0,2 miljoen afgenomen. De gemiddelde investering in de categorie computers is afgenomen en daardoor zakken de afschrijvingskosten. De investeringen op huisvestingsvlak zijn toegenomen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn ten opzichte van 2018 gestegen met circa € 0,3 miljoen. Dit is met name een gevolg van een zeer forse verhoging (meer dan een verdubbeling) van de WOZ-waardes van het pand Technikon vanaf 2017. Een bezwaarprocedure loopt.

Financiële baten en lasten

Ten opzichte van 2018 zijn de financiële baten met € 0,3 miljoen afgenomen. Dit is een direct gevolg van afwaarderingen van obligaties. Deze effecten worden gewaardeerd tegen gearmordiseerde 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.



4.2 BALANS PER 31 DECEMBER

Activa	31 december 2019	31 december 2018
<i>(x € 1.000)</i>		
Vaste activa		
Materiële vaste activa	38.184	38.898
Financiële vaste activa	27.624	25.527
Totaal vaste activa	65.808	64.425
Vlottende activa		
Vorderingen	786	721
Effecten	4.113	3.325
Liquide middelen	13.016	11.666
Totaal vlottende activa	17.915	15.712
Totaal activa	83.723	80.137
Eigen vermogen	77.285	73.755
Voorzieningen	1.965	1.888
Kortlopende schulden	4.473	4.494
Totaal passiva	83.723	80.137

4.2.1 Belangrijkste ontwikkelingen in de balans

Vaste activa

De balanswaarde van de vaste activa is gestegen met 1,4 miljoen. Onderliggend zijn de materiële vaste activa met € 0,7 miljoen gedaald en de financiële vaste activa gestegen met € 2,1 miljoen (zie ook opmerking onder effecten hieronder).

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 neemt met € 2,9 miljoen toe van € 28,3 miljoen ultimo 2018 naar € 31,2 miljoen ultimo 2019. Dit is een gevolg van het positieve exploitatieresultaat.

Liquide middelen

De liquide middelen nemen toe met € 1,4 miljoen. Dat is meer dan voorzien. In het treasury-plan 2019 was voorzien dat een groter deel naar de kapitaalmarkt zou worden verplaatst. Door de aanhoudende lage rente zijn de beleggingsmogelijkheden bijna weggefallen.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen neemt met € 3,5 miljoen toe, zijnde het positieve resultaat over 2019. Het GLR had naast de algemene reserve een tweetal andere reserves opgenomen: een personeelsreserve en een reserve scholingsgelden in het kader van de 40+ regeling.

Voorzieningen

De totale voorzieningen zijn ten opzichte van 2018 toegenomen met € 0,1 miljoen.



4.3 ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN

Financiële kengetallen	31 dec. 2019	31 dec. 2018
	Solvabiliteit	92%
Solvabiliteit 2	95%	94%
Liquiditeit	4,0	3,5
Rentabiliteit	8%	13%
Weerstandsvermogen	1,7	1,6
Personeelskosten/Rijksbijdrage	67%	62%
Personeelskosten/Totaal baten	65%	61%
Kapitalisatiefactor	125%	113%
Financieringsfunctie	26%	25%
Transactiefunctie	10%	10%
Financiële bufferfunctie	89%	78%

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



4.4 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.

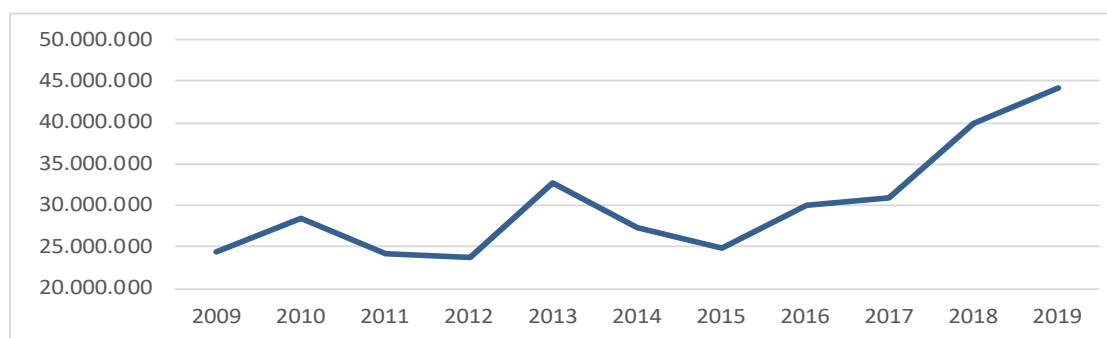
Het efficiënt besturen en beheersen van de financiële geldstromen en posities zijn, evenals het verantwoord over en toezicht houden op vermogenswaarden, belangrijke aspecten om ook in de toekomst garant te kunnen staan voor een gezonde financiële bedrijfsvoering. De missie, doelstellingen, taken en kaders waarbinnen het treasurybeleid moet worden uitgevoerd en waarmee de doelstellingen moeten worden gerealiseerd, staan vermeld in het treasury-statuut. Het statuut is mede gebaseerd op de regeling "Beleggen, Lenen en Derivaten".

Treasury-statuut

In het treasury-statuut 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-statuut 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 2 jaar vooruitblijkt, is het 'spoorboekje' voor alle treasury-handelingen.

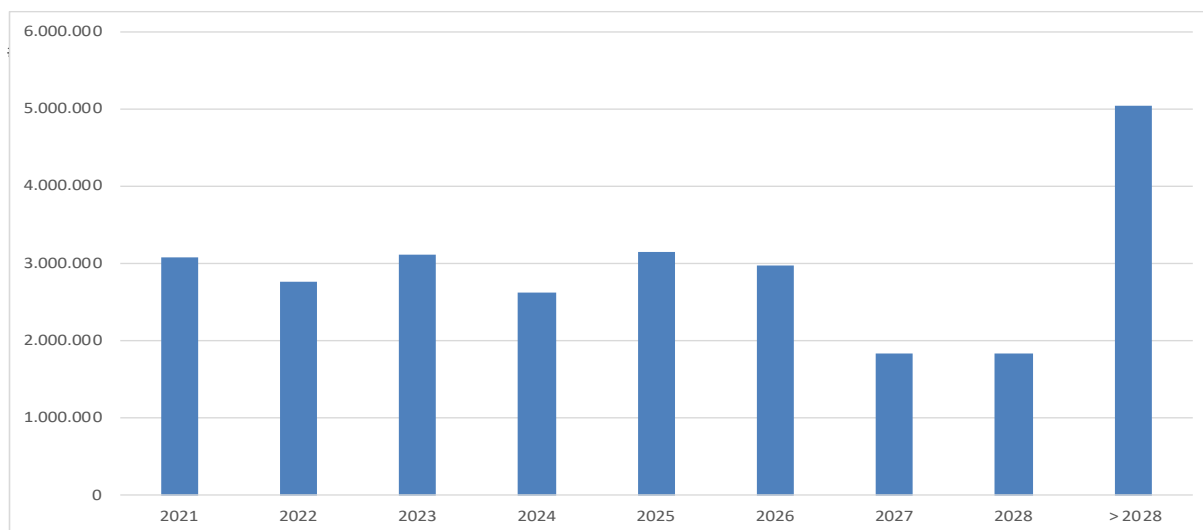
Omvang geld en kapitaalmarktuitzettingen 2009 t/m 2019 (in €)

2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
24.455.370	28.373.218	24.215.183	23.804.429	32.667.060	27.358.096	24.888.580	30.018.001	30.875.308	39.958.000	44.241.000



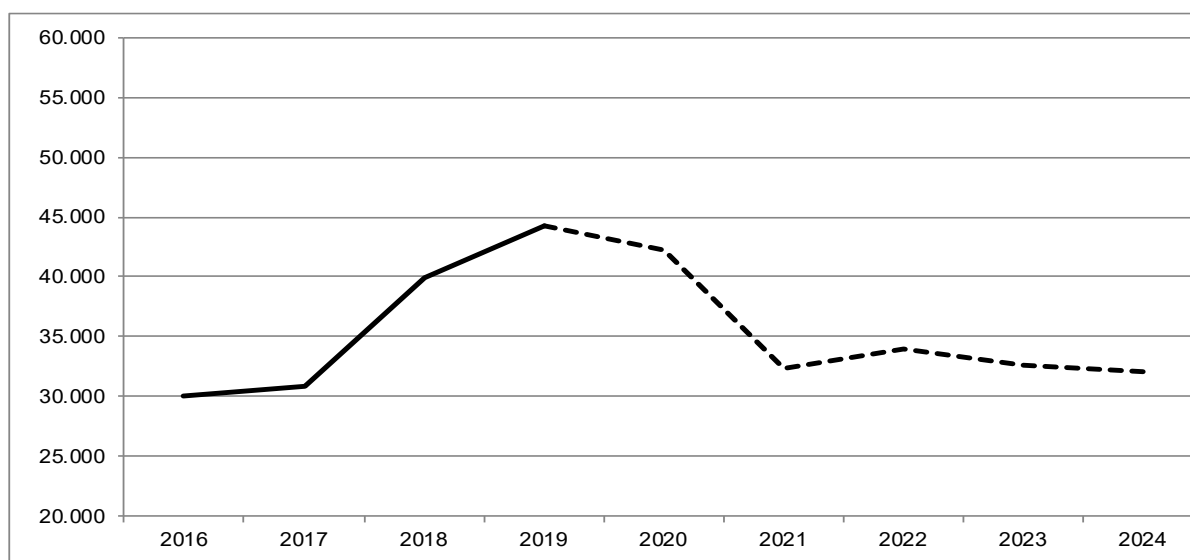


De huidige beleggingen op de kapitaalmarkt vallen vrij en zijn zonder koersrisico beschikbaar in de onderstaande jaren (opgenomen zijn de vrijvallen vanaf 2021 in €):



In 2024 wordt de omvang geschat op circa € 33 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)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	
		30.018	30.875	39.958	44.241					
Prognose					44.241	42.163	32.318	34.015	32.659	32.104





4.5 SEGMENTATIE V&W

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 14% voor het vmbo. Het vmbo heeft in 2019 een negatief resultaat behaald van € 351.000 (2018 € 655.000 negatief).



4.6 CONTINUITEITSPARAGRAAF

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 2020 is door de Raad van Toezicht in december 2019 goedgekeurd. In diezelfde vergadering is ook de meerjarenprognose 2020-2024 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).

Hoofdlijnen van de meerjarenbegroting 2020

Strategie

Het GLR heeft een meervoudige onderwijsopgave: opleiden voor de arbeidsmarkt, doorstromen naar het hoger onderwijs en 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 leerlingen, studenten, ouders, medewerkers, alumni, bedrijfsleven en de onderwijsinspectie.

Creativiteit & technologie

In de vernieuwde missie voor 2022 verbreden we ons aandachtsgebied naar de wereld van media, entertainment en technologie. De focus ligt hierbij nog meer op beroepen die zich bevinden op het snijvlak van creativiteit en technologie. Het gaat daarbij niet alleen om huidige beroepen, maar ook om toekomstige beroepen. Deze focus past in de innovatieve identiteit van onze vakschool en sluit aan op de ontwikkelingen in het beroepenveld en de kansen op de arbeidsmarkt.

Wendbaarheid

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.

Roadmaps

Als onderdeel van de strategische koers hebben we voor deze 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, CvB 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.

De meerjarenbegroting staat in het teken van forse investeringen in zowel personeel, materieel als huisvesting en daarmee wordt invulling gegeven aan bovenstaande strategische keuzes. De uitgaven resulteren in een negatief begrotingsresultaat van gemiddeld +/- € 2,7 miljoen. per jaar voor de jaren 2021 t/m 2024. Het jaar 2020 laat nog wel een positief resultaat zien van circa € 1,7 miljoen.



Personeel

In algemene zin stijgen de GLR-loonkosten vanwege cao-aanpassingen. Rekening is gehouden met een cao-verhoging van 1,5 % in 2020 ten opzichte van 2019. Aangenomen is dat de cao-verhoging volledig wordt gecompenseerd via een verhoging van de OCW-subsidie. In 2020 stijgt de pensioenpremie niet. Vanaf 2021 wordt, mede gebaseerd op berichten van het ABP, rekening gehouden met forse aanpassingen in de ABP-premie.

Onderwijsgevend personeel mbo neemt formatief gezien ten opzichte van 2019 toe vanwege:

- › een stijging van het leerlingaantal (plus 3 fte);
- › tijdelijke formatie voor projecten focus formatie, sterk techniek onderwijs en afdelingsdirectie/teamleiders. In de begroting is hiervoor 10 fte gereserveerd. Gelet op het projectverloop en de feitelijke start van nieuwe aanstellingen lijkt het realistischer om uit te gaan van gemiddeld 5 fte extra voor 2020;
- › groei BBL-studenten (plus 1 fte);
- › een verschuiving van flexibele (Payroll) formatie naar vaste formatie (een verschuiving van circa 8 fte). Per saldo levert dit een geldelijke besparing op. Dit betreffen drie stagecoördinatoren en vijf docenten/instructeurs.

Onderwijsondersteunend personeel mbo neemt formatief gezien ten opzichte van 2019 toe vanwege:

- › ICT vacature (plus 1 fte);
- › Esports-functionaris en medewerker projects & events (plus 2 fte).

Onderwijsgevend personeel vmbo neemt formatief gezien ten opzichte van 2019 toe vanwege:

- › een verschuiving van flexibele (Payroll) formatie naar vaste formatie (een verschuiving van circa 2 fte). Per saldo levert dit een geldelijke besparing op. Dit betreffen twee docenten/instructeurs.

Materieel

Vanaf 2020 zijn grote, met name, onderwijskundige investeringen voorzien. Daardoor stijgt de afschrijvingslast van circa € 6 miljoen in 2019 naar circa € 9 miljoen in 2024.

De grotere investeringen betreffen:

- › 2020/ Eindgebruikersapparatuur € 2,5 miljoen;
- › 2020/ Realisatie GLR Viewpoint € 2,3 miljoen;
- › 2021/ MSE-Yachting € 1,5 miljoen;
- › 2021/ Bits in Motion/ Storage € 6,0 miljoen;
- › 2023/ Media Development € 3,0 miljoen;
- › 2024/ Esports-faciliteiten € 2,0 miljoen.

Huisvesting

Ook op huisvestingsvlak zijn forse investeringen voorzien:

- › 2020/ Klimaatvoorzieningen, airco € 1,3 miljoen;
- › 2021/ renovatie vmbo Stadhoudersplein € 2,7 miljoen.

In de meerjarenbegroting is ook het voornemen verwerkt om een tweede vmbo-pand te gaan huren in Rotterdam Zuid. In dat jaar is ook rekening gehouden met tijdelijke huur vanwege de renovatie van het vmbo-pand aan het Stadhoudersplein.

Het onderwijs vindt eind 2019 verspreid plaats over een drietal locaties (totale oppervlakte 36.983 m²), te weten:

- › Heer Bokelweg 255, Pand Technikon: oppervlakte 32.223 m² eigendom (inclusief 50% van het Jeugdtheater en 50% van de gemeenschappelijke Technikon-ruimtes);
- › Heer Bokelweg 258: oppervlakte 1.300 m² huur van gemeente Rotterdam;
- › Stadhoudersplein 35: oppervlakte 3.460 m² eigendom.

Het vermogen van het Grafisch Lyceum Rotterdam is volledig aangemerkt als publiek vermogen. Dat blijft naar verwachting ook de komende jaren zo. Inkomsten uit contractactiviteiten zijn de komende jaren niet voorzien.



4.6.1 Staat/Raming van baten en lasten

De onderstaande lasten en baten (x € 1.000) zijn gerealiseerd in 2019 en begroot voor 2020 t/m 2024:

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Rijksbijdragen	44.976	47.237	45.516	47.243	47.720	48.336
Overige overheidsbijdragen en subsidies	427	340	310	330	330	330
Overige baten	742	676	642	678	687	695
Totale baten	46.145	48.253	46.468	48.251	48.737	49.361
Personeelslasten	29.910	32.890	33.563	33.699	34.308	34.693
Afschrijvingen	5.791	6.238	7.682	8.637	8.718	8.824
Huisvestingslasten	2.557	2.497	3.190	3.335	3.126	3.180
Overige lasten	4.127	5.078	5.080	5.215	5.344	5.478
Totale lasten	42.385	46.703	49.515	50.886	51.496	52.175
<i>Saldo Baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	3.760	1.550	-3.047	-2.635	-2.759	-2.814
<i>Saldo Baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering</i>	-231	195	140	95	85	85
Totaal resultaat	3.529	1.745	-2.907	-2.540	-2.674	-2.729



4.6.2 Balans

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Activa						
Vaste activa						
Materiële vaste activa	38.184	42.007	48.945	44.708	43.390	41.216
Financiële vaste activa	27.624	29.934	22.089	25.786	25.430	24.875
Vlottende activa						
Vorraden	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	786	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Kortlopende effecten	4.113	3.500	3.500	3.500	3.500	3.500
Liquide middelen	13.016	10.000	8.000	6.000	5.000	5.000
Totaal activa	83.723	87.441	84.534	81.994	79.320	76.591
Passiva						
Eigen vermogen						
Algemene reserve	75.638	77.383	74.476	71.936	69.262	66.533
Personeelsreserve	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391
Reserve pop/40+budget	256	250	250	250	250	250
Voorzieningen	1.965	2.000	2.000	2.000	2.000	2.000
Kortlopende schulden	4.473	6.417	6.417	6.417	6.417	6.417
Totaal passiva	83.723	87.441	84.534	81.994	79.320	76.591

4.6.3 Ontwikkelingen deelgebieden

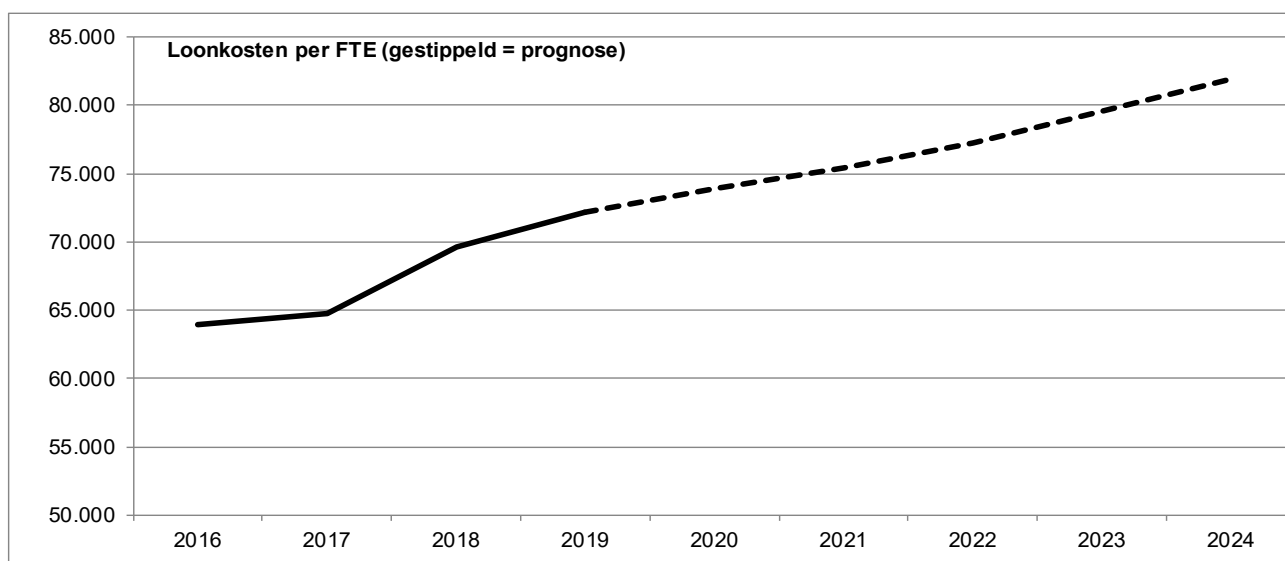
In deze continuïteitsparagraaf wordt op de volgende pagina's de ontwikkeling van een aantal deelgebieden uitvergroot.



Loonkosten per fte

Totale loonkosten (incl. kosten flexibele formatie) gedeeld door het totale aantal fte personeel in loondienst en inzet in flexibele schil. 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.

Kosten FTE (in €)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Kosten FTE	63.956	64.771	69.590	72.112					
Prognose				72.112	73.915	75.393	77.278	79.519	81.905



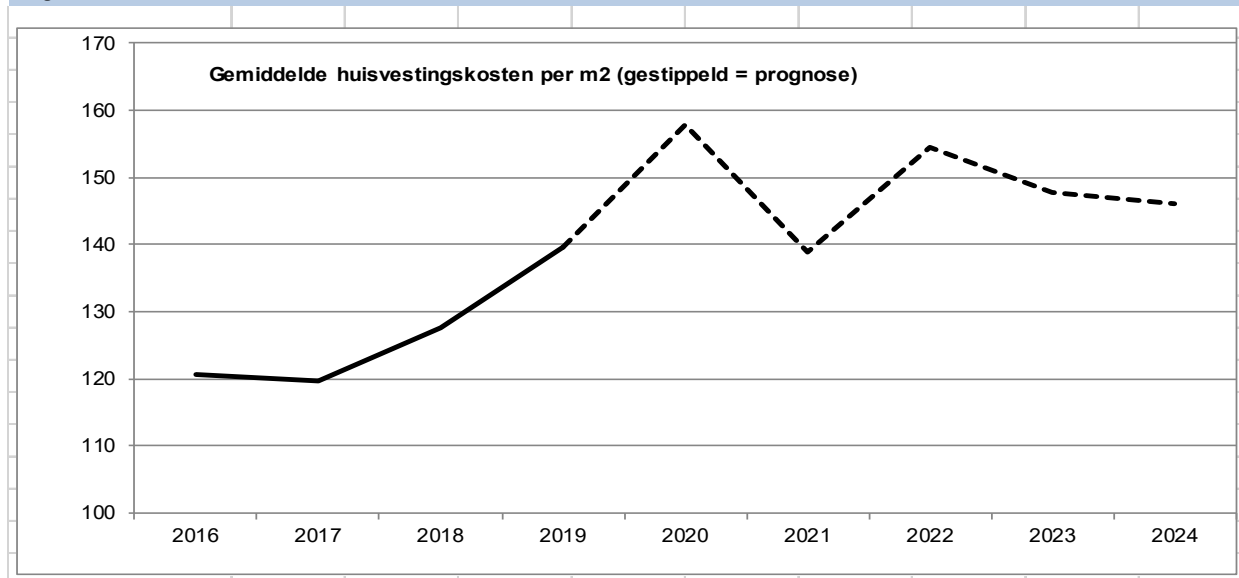


Huisvestingskosten per m²

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. Uit de benchmark mbo kwam naar voren dat de gemiddelde kosten per m² in de gehele sector in 2018 circa € 120 bedroeg. 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. In de periode 2021-2022 wordt volgens de planning extra ruimte gehuurd voor het vmbo.

Gemiddelde huisvestingskosten per m ² (in €)	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Huisvestingskosten	4.461.724	4.430.150	4.723.000	5.165.456	5.840.000	5.835.000	6.056.000	5.791.000	5.723.000
Aantal m ² totaal	36.983	36.983	36.983	36.983	36.983	41.983	39.183	39.183	39.183
Gemiddelde huisvestingskosten per m ²	121	120	128	140					
Prognose				140	158	139	155	148	146

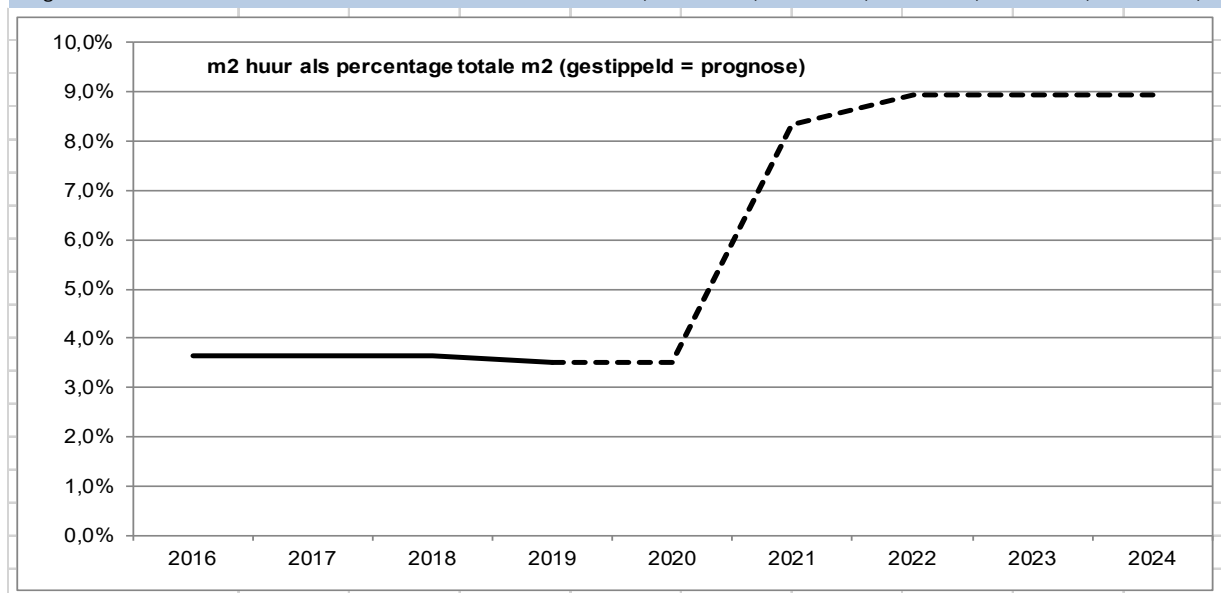




M² huur als percentage totale m²

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 waarschijnlijk gehuisvest aan het Stadhoudersplein. Vanaf 2021 is het plan om extra ruimte te huren voor het vmbo.

m2 huur als percentage totale m2	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal m2 huur	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300	3.500	3.500	3.500	3.500
Aantal m2 totaal	35.683	35.683	35.683	36.983	36.983	41.983	39.183	39.183	39.183
m2 huur als percentage totale m2	3,6%	3,6%	3,6%	3,5%					
Prognose				3,5%	3,5%	8,3%	8,9%	8,9%	8,9%

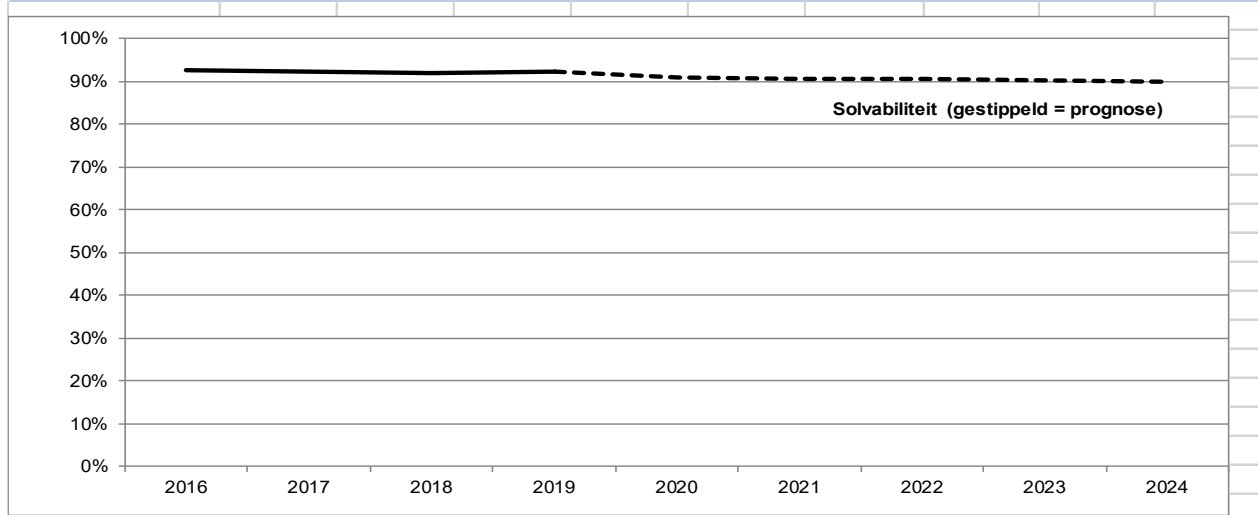




Solvabiliteit

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.

Solvabiliteit	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Eigen vermogen (in €)	64.168.801	67.963.288	73.756.000	77.285.000	79.389.000	76.682.000	74.142.000	71.468.000	68.739.000
Totale vermogen (in €)	69.290.436	73.610.000	80.137.000	83.723.000	87.441.000	84.534.000	81.994.000	79.320.000	76.591.000
Solvabiliteit	93%	92%	92%	92%					
Prognose				92%	91%	91%	90%	90%	90%

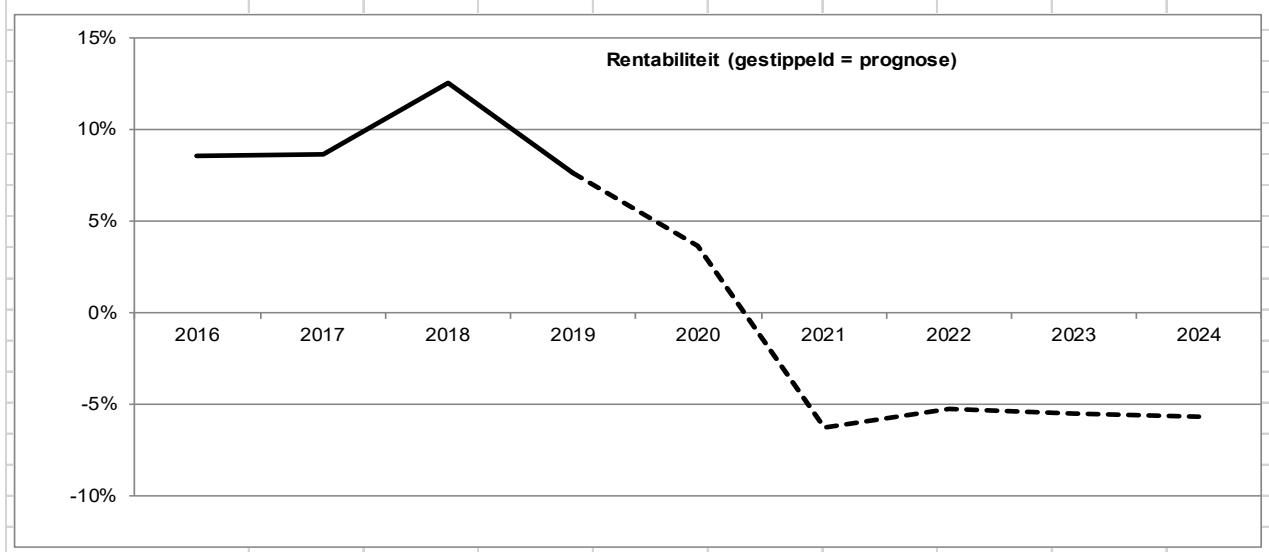




Rentabiliteit

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.

Rentabiliteit	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Resultaat gewone bedrijfsvoering (in €)	3.567.656	3.794.487	5.792.201	3.529.234	1.745.000	-2.907.000	-2.540.000	-2.674.000	-2.814.000
Baten gewone bedrijfsvoering (in €)	41.773.267	43.827.061	46.153.995	46.145.000	48.253.000	46.468.000	48.251.000	48.737.000	49.361.000
Rentabiliteit	9%	9%	13%	8%					
Prognose				8%	4%	-6%	-5%	-5%	-6%

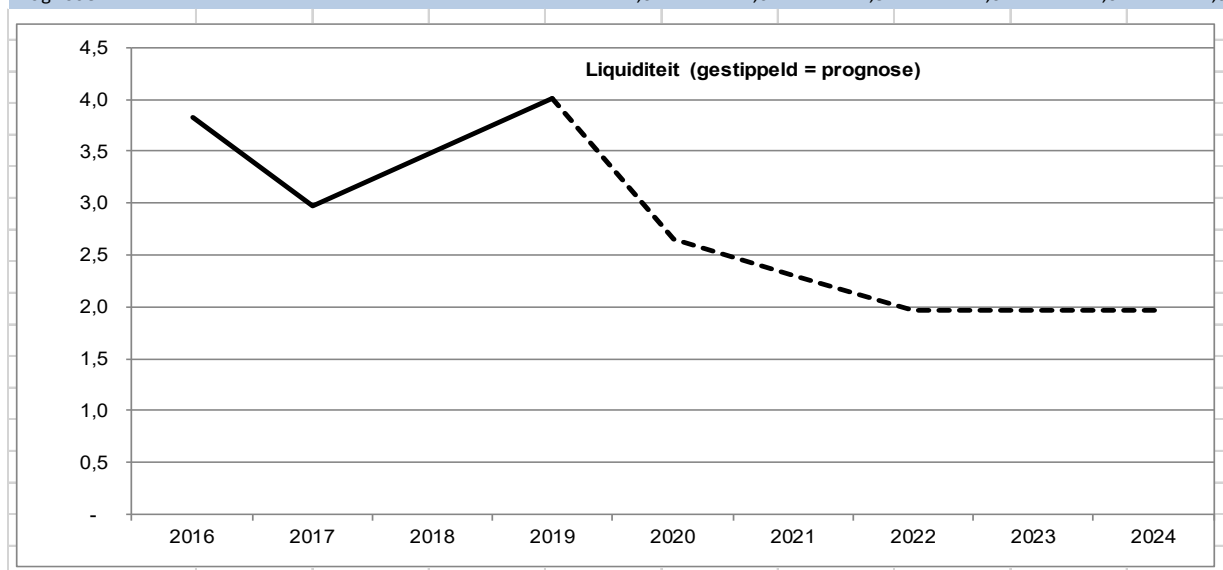




Liquiditeit

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 2020 nemen de liquide middelen af vanwege investeringen. De gemiddelde liquiditeit in de mbo-sector in 2018 bedroeg 1,7 (bron benchmark MBO).

Liquiditeit	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vlottende activa (in €)	12.454.135	9.634.174	15.711.916	17.915.000	15.500.000	13.500.000	11.500.000	11.500.000	11.500.000
Kortlopende schulden (in €)	3.259.803	3.238.165	4.494.000	4.472.947	5.852.000	5.852.000	5.852.000	5.852.000	5.852.000
Liquiditeit	3,8	3,0	3,5	4,0					
Prognose				4,0	2,6	2,3	2,0	2,0	2,0

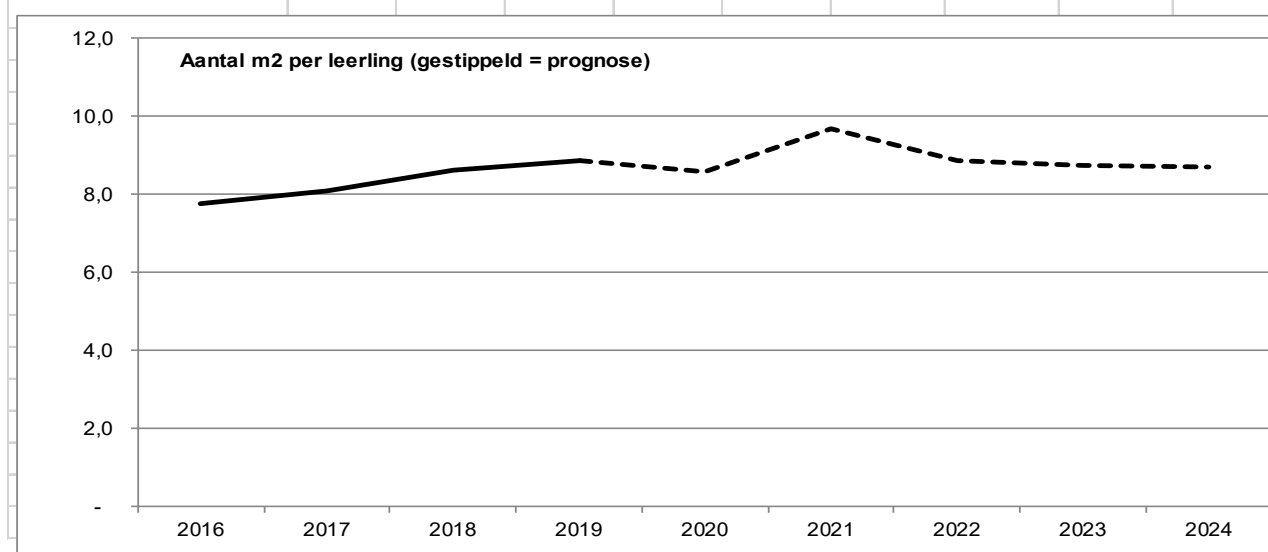




Aantal m² per deelnemer

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 2018 (gepubliceerd oktober 2019) kwam naar voren dat het gemiddelde in de mbo-sector 9,0 bedraagt.

Aantal m ² per deelnemer	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal m ²	35.683	35.683	35.683	36.983	36.983	41.983	39.183	39.183	39.183
Deelnemers	4.593	4.410	4.136	4.171	4.318	4.329	4.425	4.485	4.500
Aantal m ² per deelnemer	7,8	8,1	8,6	8,9					
Prognose				8,9	8,6	9,7	8,9	8,7	8,7

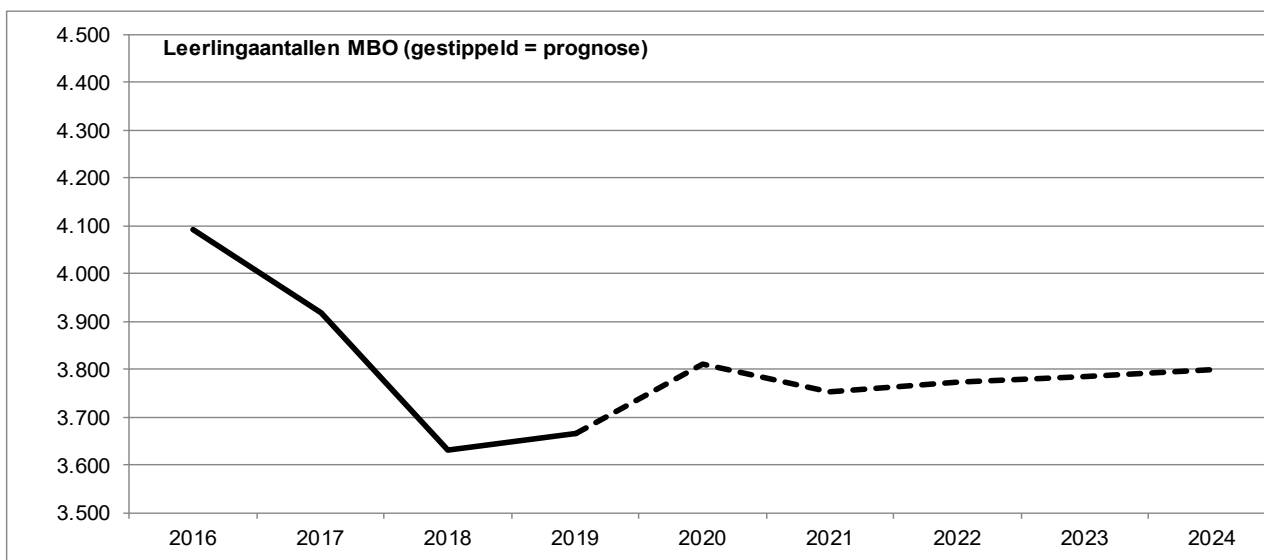




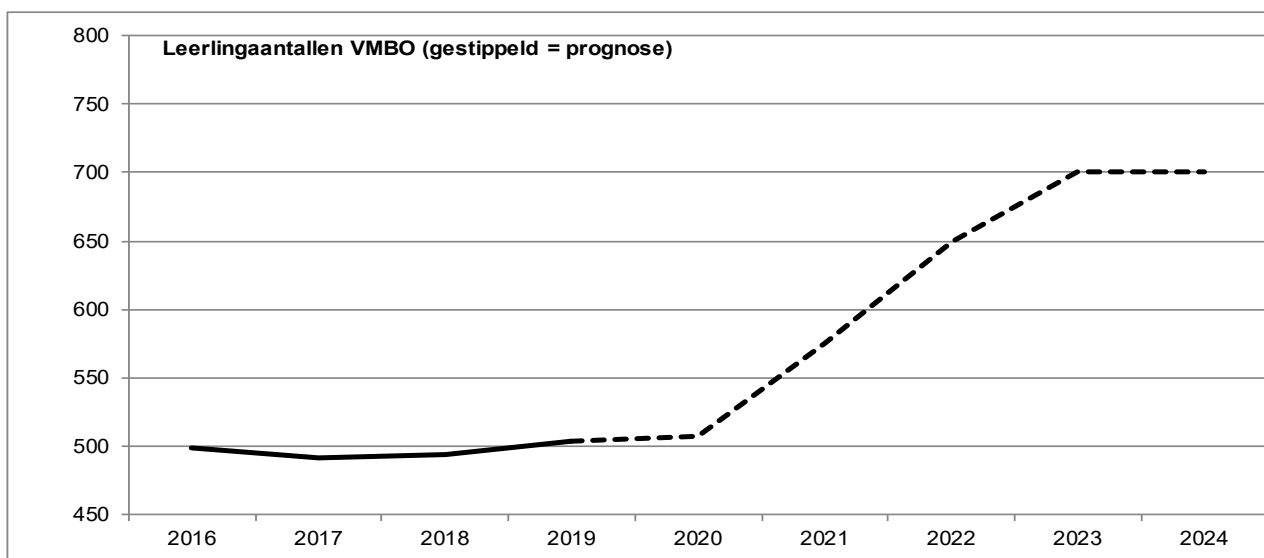
Leerlingontwikkeling mbo/vmbo

Het aantal mbo-studenten daalt van circa 4.100 in 2016 naar circa 3.700 in 2019. Daarna vindt er naar verwachting een stabilisatie plaats. Het aantal vmbo-leerlingen stijgt vanwege de geplande uitbreiding.

Aantal leerlingen MBO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Leerlingen MBO	4.094	3.919	3.633	3.668					
Leerlingen MBO (prognose)				3.668	3.811	3.754	3.775	3.785	3.800



Aantal leerlingen VMBO	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Leerlingen VMBO	499	491	494	503					
Leerlingen VMBO (prognose)				503	507	575	650	700	700





Ontwikkeling personeelsformatie

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

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Bestuur/ Management	12	12	12	12	12	12
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	97	100	100	100	100	100
Personeel primair proces/ docerend personeel	253	264	270	270	262	262
Totaal	362	376	382	382	374	374



4.7 KERNCIJFERS

Financieel	2019	2018	2017	2016	2015
Totale baten (in €)	46.145.191	46.153.995	43.827.061	41.773.267	41.764.830
Totale lasten (in €)	42.384.821	40.416.995	40.311.051	38.628.391	34.985.548
Exploitatieresultaat (in €)	3.529.234	5.792.201	3.794.487	3.567.656	7.332.930
Eigen vermogen (in €)	77.284.723	73.755.489	67.963.288	64.168.801	60.601.145
Totaal vermogen (in €)	83.722.812	80.137.035	73.610.478	69.290.436	64.550.616
Solvabiliteit	92%	92%	92%	93%	94%
Liquiditeit	4,0	3,5	2,8	3,8	3,6
Rentabiliteit	8%	13%	9%	9%	18%
Personele lasten/ totale lasten	71%	70%	70%	71%	70%
Afschrijvingen/ totale lasten	14%	15%	15%	14%	12%
Huisvestingslasten/ totale lasten	6%	5%	5%	6%	7%
Overige lasten/ totale lasten	10%	10%	10%	10%	11%
Totale lasten/ aantal leerlingen (in €)	10.162	9.793	9.141	8.410	7.682
Leerlingaantallen (op teldatum 1 oktober)	2019	2018	2017	2016	2015
BOL	3.652	3.630	3.919	4.094	4.044
BBL	16	3	0	0	7
VMBO	503	494	491	499	503
Rendementen onderwijs	2019	2018	2017	2016	2015
Diploma's BOL/BBL (bekostigd)	995	1372	1137	945	1008
Diploma's VMBO	109	110	113	114	129
Personeel (situatie op 31 december)	2019	2018	2017	2016	2015
Directie en management	12	15	14	14	13
Indirect onderwijsondersteunend personeel	62	58	62	64	59
Direct onderwijsondersteunend personeel	35	37	35	33	31
Onderwijzend personeel	253	249	243	235	244
<i>Totaal FTE</i>	362	359	354	346	347
Totaal personen	416	415	407	400	398
% vrouw	50%	48%	47%	46%	46%
% man	50%	52%	53%	54%	54%
Gebouwen (situatie op 31 december)	2019	2018	2017	2016	2015
WOZ-waarde panden in eigendom (totaal in €)	38.820.000	37.534.000	37.777.000	20.805.000	18.099.500
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	9,0	8,4	8,1	8,1



B

JAAR- REKENING



5. JAARREKENING 2019

5.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2019

Activa (in €)	31 december 2019	31 december 2018
Vaste activa		
- Materiële vaste activa		
5.6.1 Gebouwen en terreinen	26.157.961	27.933.598
5.6.1 Inventaris en apparatuur	12.025.588	10.640.510
5.6.1 Materiële vaste activa in uitvoering	<u>0</u>	<u>323.729</u>
	38.183.549	38.897.837
- Financiële vaste activa		
5.6.2 Effecten	27.112.475	24.967.199
5.6.2 VvE Technikon	<u>511.829</u>	<u>560.083</u>
	27.624.304	25.527.282
Totaal vaste activa	65.807.853	64.425.119
Vlottende activa		
- Voorraden	0	0
- Vorderingen		
5.6.3 Debiteuren	66.639	33.720
5.6.3 Overige vorderingen	403.659	382.177
5.6.3 Overlopende activa	<u>316.030</u>	<u>305.239</u>
	786.328	721.136
- 5.6.4 Effecten	4.112.603	3.324.977
- 5.6.5 Liquide middelen	<u>13.016.028</u>	<u>11.665.803</u>
Totaal vlottende activa	17.914.959	15.711.916
Totaal activa	<u>83.722.812</u>	<u>80.137.035</u>



Passiva	31 december 2019	31 december 2018
<i>(in €)</i>		
5.6.6 Eigen vermogen	77.284.723	73.755.489
5.6.7 Voorzieningen	1.965.142	1.887.380
Kortlopende schulden		
5.6.8 Crediteuren	482.375	617.137
5.6.8 Belastingen en premies sociale verz.	1.282.025	1.222.837
5.6.8 Schulden ter zake van pensioenen	346.685	311.722
5.6.8 Overlopende passiva	2.361.862	2.311.002
5.6.8 Nog te besteden subsidies	0	31.468
	<u>4.472.947</u>	<u>4.494.166</u>
Totaal passiva	<u>83.722.812</u>	<u>80.137.035</u>



5.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2019

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Baten			
5.8.1 Rijksbijdragen OCW	44.975.953	44.826.000	45.203.204
5.8.1 Overige overheidsbijdragen en subsidies	427.323	324.000	306.849
5.8.1 Overige baten	<u>741.915</u>	<u>717.000</u>	<u>643.942</u>
Totale baten	46.145.191	45.867.000	46.153.995
Lasten			
5.8.2 Personeelslasten	29.909.853	30.247.000	28.136.304
5.8.2 Afschrijvingen	5.790.612	6.159.000	5.975.276
5.8.2 Huisvestingslasten	2.557.437	2.212.000	2.210.141
5.8.2 Overige lasten	<u>4.126.919</u>	<u>4.854.000</u>	<u>4.095.274</u>
Totale lasten	<u>42.384.821</u>	<u>43.472.000</u>	<u>40.416.995</u>
	3.760.370	2.395.000	5.737.000
Financiële baten en lasten			
5.8.3 Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	515.946	490.000	515.757
5.8.3 Rentelasten en soortgelijke kosten	<u>-747.082</u>	<u>-104.000</u>	<u>-460.556</u>
	-231.136	386.000	55.201
Saldo exploitatie	<u>3.529.234</u>	<u>2.781.000</u>	<u>5.792.201</u>



5.3 STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2019, GESEGMENTEERD MBO/VMBO

<i>(in €)</i>	2019	2019	2019	Begroot 2019
Baten				
Rijksbijdragen OCW	40.199.532	4.776.421	44.975.953	44.826.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	215.967	211.356	427.323	324.000
Overige baten	430.660	311.255	741.915	717.000
Totale baten	40.846.159	5.299.032	46.145.191	45.867.000
Lasten				
Personeelslasten	25.782.238	4.127.615	29.909.853	30.247.000
Afschrijvingen	5.334.331	456.281	5.790.612	6.159.000
Huisvestingslasten	2.326.628	230.809	2.557.437	2.212.000
Overige lasten	3.324.107	802.812	4.126.919	4.854.000
Totale lasten	36.767.305	5.617.516	42.384.821	43.472.000
	4.078.854	-318.484	3.760.370	2.395.000
Financiële baten en lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	443.714	72.232	515.946	490.000
Rentelasten en soortgelijke kosten	-642.491	-104.591	-747.082	-104.000
	-198.777	-32.359	-231.136	386.000
Saldo exploitatie	3.880.077	-350.843	3.529.234	2.781.000



5.4 KASSTROOMOVERZICHT

	2019	2018
<i>(in €)</i>		
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	3.529.234	5.792.201
Gecorrigeerd voor:		
* Afschrijvingen	5.790.612	5.975.276
* Mutaties voorziening	77.762	-315.227
* Boekwinst uit desinvesteringen	0	0
* Financiële baten en lasten	-403.410	-421.669
* Mutaties herwaardering effecten	634.546	366.468
	<u>9.628.744</u>	<u>11.397.049</u>
Veranderingen in vlottende middelen:		
* Voorraden	0	0
* Vorderingen	225.165	1.089.651
* Effecten	846.413	909.029
* Kortlopende schulden	-21.219	1.049.583
	<u>1.050.359</u>	<u>3.048.263</u>
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	225.589	210.744
Betaalde interest	-112.536	-94.088
	<u>113.053</u>	<u>116.656</u>
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	10.792.156	14.561.968
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-5.076.324	-3.248.312
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	0
Resultaatmutaties in vaste activa	0	0
Investeringen in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0	0
(Des)investeringen financiële vaste activa	-4.365.607	-4.592.362
	<u>-9.441.931</u>	<u>-7.840.674</u>
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende leningen	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	<u>0</u>	<u>0</u>
Mutatie liquide middelen	<u><u>1.350.225</u></u>	<u><u>6.721.294</u></u>



GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

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 onderwijswetgeving.

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 inschrijven 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	12,5 %
Gebouwen	3,33 %
Verbouwingen gebouw	6,67 %
Renovatie gebouw	6,67 %
WTB-installaties/actieve componenten	10 %
Liften en installaties	5 %
Trekkenwand	10 %
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 contant 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.

Bestemmingsfonds(en)

Bestemmingsfonds(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:

- a. de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- b. het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- c. 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 gecalculeerde 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.



5.5 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

5.5.1 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
<i>(in €)</i>				
Stand per 1 januari 2019				
- Aanschafprijs	42.383.184	23.431.199	303.729	66.118.112
- Cumulatieve afschrijvingen	-14.449.586	-12.770.689	0	-27.220.275
- Boekwaarde	27.933.598	10.660.510	303.729	38.897.837
Mutaties				
- Investerings	846.201	4.230.123		5.076.324
- Afschrijvingen	-2.621.838	-3.168.774	0	-5.790.612
- Overboekingen	0	303.729	-303.729	0
- Desinvesteringen aanschafwaarde	-365.467	-3.756.733	0	-4.122.200
- Desinvestering cum. afschrijvingen	365.467	3.756.733	0	4.122.200
- Saldo	-1.775.637	1.365.078	-303.729	-714.288
Stand per 31 december 2019				
- Aanschafprijs	42.863.918	24.208.318	0	67.072.236
- Cumulatieve afschrijvingen	-16.705.957	-12.182.730	0	-28.888.687
- Boekwaarde	26.157.961	12.025.588	0	38.183.549

OZB waarde gebouwen (x € 1.000,=)

	Stadhoudersplein*1		Heer Bokelweg *2		Totaal	
	2019	2018	2019	2018	2019	2018
OZB waarde	1.975	1.975	36.845	35.559	38.820	37.534

*1 laatste WOZ aanslag is van 2017 (daarna is er geen aanslag meer ontvangen)

*2 er is bezwaar aangetekend tegen de aanslagen 2017 t/m 2019



5.5.2 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.

	Staats Obligaties	Overige Obligaties	Totaal
<i>(in €)</i>			
Stand per 1 januari 2019			
- Aanschafprijs	8.837.469	16.654.018	25.491.487
- Cumulatieve herwaarderingen	<u>-209.691</u>	<u>-314.597</u>	<u>-524.288</u>
- Boekwaarde	8.627.778	16.339.421	24.967.199
Mutaties			
- Investerings/aankopen	2.047.463	4.161.343	6.208.806
- Desinvesteringen/ verkopen	-860.622	-358.843	-1.219.465
- Overboekingen naar vlottende activa	-1.395.629	-872.956	-2.268.585
- Herwaarderingen	<u>-182.626</u>	<u>-392.854</u>	<u>-575.480</u>
- Saldo	-391.414	2.536.690	2.145.276
Stand per 31 december 2019			
- Aanschafprijs	8.628.681	19.583.562	28.212.243
- Cumulatieve herwaarderingen	<u>-392.317</u>	<u>-707.451</u>	<u>-1.099.768</u>
- Boekwaarde	<u>8.236.364</u>	<u>18.876.111</u>	<u>27.112.475</u>

Nader uitgesplitst in boekwaarde en marktwaarde:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018	Marktwaarde 31-12-2019	Marktwaarde 31-12-2018
Staatsobligaties	8.236.364	8.627.779	8.577.338	8.870.077
Overige obligaties	<u>18.876.111</u>	<u>16.339.420</u>	<u>19.489.060</u>	<u>16.426.068</u>
Totaal	27.112.475	24.967.199	28.066.398	25.296.145

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:

	31 december 2019	31 december 2018
<i>(in €)</i>		
VvE Technikon	<u>511.829</u>	<u>560.083</u>
	<u>511.829</u>	<u>560.083</u>



Plottende activa

5.5.3 Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren per 31 december 2019 bedragen € 66.639 (2018: € 33.720). Van de vorderingen per 31 december 2019 wordt € 20.954 ingeschat als dubieus.

Er is een voorziening getroffen voor oninbaarheid. Deze bedraagt per balansdatum 31 december 2019 €22.915 (2018: € 22.915), oftewel circa 35% van de posten die als dubieus worden beschouwd.

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
(in €)		
Vooruitbetaalde bedragen	377.073	345.689
Diversen	26.586	36.488
	403.659	382.177

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:

	31 december 2019	31 december 2018
(in €)		
Nog te ontvangen geldmarktrente	0	18.678
Nog te ontvangen interest obligaties	290.357	286.335
Subsidie gemeente Rotterdam	24.378	0
Diversen	1.295	226
	316.030	305.239

In de overlopende activa zijn geen posten begrepen met een verwachte looptijd van langer dan 1 jaar.



5.5.4 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.

	Staats Obligaties	Overige Obligaties	Totaal
<i>(in €)</i>			
Stand per 1 januari 2019			
- Aanschafprijs	3.022.982	387.059	3.410.041
- Cumulatieve herwaarderingen	-86.005	941	-85.064
- Boekwaarde	2.936.977	388.000	3.324.977
Mutaties			
- Investerings/aankopen	0	0	0
- Desinvesterings/verkoopen	-1.025.200	-388.000	-1.413.200
- Overboekingen van vaste activa	1.395.629	872.956	2.268.585
- Herwaarderingen	-33.133	-34.626	-67.759
- Saldo	337.296	450.330	787.626
Stand per 31 december 2019			
- Aanschafprijs	3.393.411	872.015	4.265.426
- Cumulatieve herwaarderingen	-119.138	-33.685	-152.823
- Boekwaarde	3.274.273	838.330	4.112.603

Nader uitgesplitst in boekwaarde en marktwaarde:

	Boekwaarde 31-12-2019	Boekwaarde 31-12-2018	Marktwaarde 31-12-2019	Marktwaarde 31-12-2018
Staatsobligaties	3.274.273	2.936.977	3.474.577	2.936.977
Overige obligaties	838.330	388.000	854.637	402.000
Totaal	4.112.603	3.324.977	4.329.214	3.338.977

5.5.5 Liquide middelen

De samenstelling is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
<i>(in €)</i>		
Geldmarktuitzettingen	11.413.572	10.391.858
Kasgelden	8.201	15.739
Banksaldi	1.594.255	1.258.206
	13.016.028	11.665.803

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.



5.5.6 Eigen vermogen

Het verloop is als volgt:

(in €)	Stand per 1 jan. 2018	Resultaat	Stand per 31 dec. 2018
2.1.1 Algemene reserve	56.582.329	15.141.428	71.723.757
2.1.2 Personeelsreserve	1.390.632	0	1.390.632
2.1.3 Huisvestingsreserve VMBO	9.500.000	-9.500.000	0
2.1.4 Reserve pop/40+budget	490.327	150.773	641.100
Totaal	67.963.288	5.792.201	73.755.489
	Stand per 1 jan. 2019	Resultaat	Stand per 31 dec. 2019
2.1.1 Algemene reserve	71.723.757	3.913.806	75.637.563
2.1.2 Personeelsreserve	1.390.632	0	1.390.632
2.1.3 Huisvestingsreserve VMBO	0	0	0
2.1.4 Reserve pop/40+budget	641.100	-384.572	256.528
Totaal	73.755.489	3.529.234	77.284.723

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.

Het totale tegoed van de 40+ scholingsbudgetten wordt als onderdeel van het eigen vermogen gereserveerd.

Gedurende de loopbaan van de medewerker houdt het GLR rekening met de leeftijdsfase waarin de medewerker zich bevindt en zijn er verschillende accenten met daarbij behorende extra budgetten en faciliteiten. Het persoonlijk loopbaanontwikkelingsplan wordt standaard door het GLR gefaciliteerd. De opbouwperiode van de POP-budgetten bedraagt vier jaar. Het 40+ beleid is in dat kader een onderdeel van het leeftijdsbewust personeelsbeleid van het GLR en is bestemd voor zowel het OP als het OBP.

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 2019 bedraagt € 3.880.077. Het vmbo laat in 2019 een negatief resultaat zien van € 350.843. In afwachting van het bestuursbesluit wordt € 3.913.806 toegevoegd aan de Algemene Reserve en € 384.572 onttrokken aan de reserve 40+ budget. Het totale positieve resultaat over 2019 bedraagt € 3.529.234.



5.5.7 Voorzieningen

De specificatie is als volgt:

(in €)	31 december 2019	31 december 2018
<i>Voorziening langdurig zieken</i>		
Stand per 01-01	46.458	31.116
Dotatie	0	15.342
Vrijval	0	0
Onttrekking	-32.973	0
Stand per 31-12	13.485	46.458
<i>Voorziening duurzame inzetbaarheid</i>		
Stand per 01-01	1.586.670	1.927.183
Dotatie	301.270	0
Vrijval	0	-168.361
Onttrekking	-208.410	-172.152
Stand per 31-12	1.679.530	1.586.670
<i>Voorziening jubileumgratificaties</i>		
Stand per 01-01	254.252	244.308
Dotatie	39.740	38.670
Vrijval	0	0
Onttrekking	-21.865	-28.726
Stand per 31-12	272.127	254.252
	1.965.142	1.887.380

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 2019) 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 2019) 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 ziektegevallen 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;
- › inflatiecorrectie is gelijk aan contant maken van de bedragen;
- › 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 2018 31%)
 - 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 contante 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%.



5.5.8 Kortlopende schulden

Crediteuren

De specificatie is als volgt:

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
<i>(in €)</i>		
Crediteuren	<u>482.375</u>	<u>617.137</u>
	<u>482.375</u>	<u>617.137</u>

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De specificatie is als volgt:

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
<i>(in €)</i>		
Loonheffing	<u>1.282.025</u>	<u>1.222.837</u>
	<u>1.282.025</u>	<u>1.222.837</u>

Schulden ter zake van pensioenen

De specificatie is als volgt:

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
<i>(in €)</i>		
OP/NP/FPU	343.550	308.780
IP/BW	<u>3.135</u>	<u>2.942</u>
	<u>346.685</u>	<u>311.722</u>



Overlopende passiva

De samenstelling van de overlopende passiva is als volgt:

	31 december 2019	31 december 2018
<i>(in €)</i>		
Reservering loonaanspraken 2019/2018	1.104.125	882.240
Reservering verlofdagen OBP	656.424	579.449
Accountants-en advieskosten	39.476	34.485
OZB Technikon 2017	0	158.620
OZB Technikon 2018	0	95.000
OZB Stadhoudersplein 2018	12.000	12.000
OZB Stadhoudersplein 2019	12.600	0
Slottermijn DM&S 8e verdieping	48.692	0
Konica Minolta (kopieerkosten MFC's)	26.000	20.917
Extravar (storage)	0	303.729
Beheerkosten effecten Van Lanschot	13.141	0
Transitievergoeding	32.917	0
Vooruitontvangen bedragen	295.949	105.363
Schuld aan personeelsleden	45.290	6.994
Diversen	75.248	112.205
	2.361.862	2.311.002

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:

	31 december 2019	31 december 2018
<i>(in €)</i>		
Nog te besteden subsidies	0	31.468
	0	31.468

Niet uit de balans blijvende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen (in €)

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

Huurovereenkomst voor de Heer Bokelweg 258	
Niet langer dan 1 jaar	84.456
Tussen 1 en 5 jaar	56.304
Langer dan 5 jaar	-



5.6 TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Het gerealiseerde resultaat over 2019 ad € 4,1 miljoen komt € 1,3 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2019. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › Binnen de post huisvestingskosten valt de stijging van de onderhoudskosten en de WOZ-aanslag op. Na de renovatie van het pand Technikon in 2013-2014 lopen de onderhoudskosten nu op in vergelijking met de eerste jaren na oplevering. Daarnaast zijn er hoge WOZ-aanslagen ontvangen over de jaren 2017 t/m 2019. De WOZ-waarde is meer dan verdubbeld. Een bezwaarprocedure loopt (totaal effect - € 0,3 miljoen).
- › Ten aanzien van de personeelskosten kunnen we melden dat de kosten voor zowel de streefformatie als de kosten voor flexibel personeel hoger zijn uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat door de afschaffing van de reservering van de scholingsbudgetten en meevallende scholingskosten een positief verschil is ontstaan (totaal effect + € 0,4 miljoen).
- › De afschrijvingslasten materiële vaste activa zijn lager. De investeringsomvang in 2019 is uitgekomen op € 5 miljoen in plaats van de begrote € 11 miljoen. Investerings in storage en renovatie/opknappkosten VMBO van in totaal circa € 4,3 miljoen zijn in 2019 niet gerealiseerd. Daarnaast is het definitieve investeringsvolume in 2018 lager uitgevallen dan begroot. Dit werkt door in 2019 (totaal effect + € 0,4 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager uitgevallen dan begroot. De positieve afwijking ten opzichte van de begroting heeft betrekking op de decentrale kosten, de communicatiekosten, de leerlingkosten en de inventarislasten (totaal effect + 0,7 miljoen).
- › De OCW-subsidie is 0,3% hoger uitgevallen dan begroot (effect + 0,1 miljoen).

5.6.1 Baten

Rijksbijdragen OCW

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Rijksbijdrage sector BVE	36.083.097	35.674.000	37.100.443
Rijksbijdrage sector VO	4.124.756	3.747.000	3.991.777
Rijksbijdrage OCW	40.207.853	39.421.000	41.092.220
Geoomerkte OCW-subsidies	1.192.959	1.100.000	58.670
Niet-geoomerkte OCW-subsidies	3.575.141	4.305.000	4.052.314
	<u>4.768.100</u>	<u>5.405.000</u>	<u>4.110.984</u>
Totaal	<u>44.975.953</u>	<u>44.826.000</u>	<u>45.203.204</u>



Een nadere uitsplitsing over 2019 levert het onderstaande beeld op:

Rijksbijdragen 2019
(in €)

	Pers. en mat. Huisv. BVE	Pers. en mat. Huisv. VO	Bestemmings- bijdragen VO niet-geoornd	Bestemmings- bijdragen BVE niet-geoornd	Bestemmings- bijdragen VO geoornd	Bestemmings- bijdragen BVE geoornd	Totaal
Rijksbijdrage personeel/materieel	35.001.639	3.886.655					38.888.294
Bijdrage doorstroomprogr. PABO's	-1.870						-1.870
Huisvestingsvergoeding		278.160					278.160
Wachtgeldverg. -/- inhouding	1.083.328	-40.059					1.043.269
Prestatiebox VO			159.647				159.647
Kwaliteitsbudgetten				2.738.999			2.738.999
Maatschappelijk werk							0
Plusvoorziening						53.945	53.945
Aanvullende bekostiging VO			76.473				76.473
Technisch VMBO					6.911		6.911
Leermiddelen minimezinnen						98.283	98.283
Prestatiesubsidie VSV			19.125	191.388			210.513
Functiemix/Salarismix			78.446			1.033.820	1.112.266
Lesmateriaal VO			156.272				156.272
Leerplusarrangement			154.791				154.791
Totalen	36.083.097	4.124.756	644.754	2.930.387	6.911	1.186.048	44.975.953



Overige overheidsbijdragen en subsidies

De samenstelling is als volgt:

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Gemeente Rotterdam	211.356	200.000	146.912
Erasmus	215.967	124.000	159.937
Totaal	427.323	324.000	306.849

Overige baten

De overige baten betreffen baten die niet afkomstig zijn van het ministerie van OCW. In 2019 en 2018 betrof het de onderstaande vergoedingen:

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Opbrengst werkweken VMBO	53.384	53.024	68.510
Overige leerlingbaten VMBO	6.275	3.000	9.203
Opbrengst werkweken MBO	211.421	200.754	178.596
Overige leerlingbaten MBO	27.310	19.000	16.782
Bijdrage in exploitatiekosten			
Technikon gebouw	92.390	103.226	97.563
Printshop	27.990	30.000	32.747
Overnamevergoeding			
computerapparatuur	100.562	257.938	41.031
Betaald printen	23.341	30.000	29.133
Verzekeringsgelden	24.941	0	0
Overdracht LGF (Koers VO)	63.072	20.058	66.818
Verkopen via MBO webshop	0	0	51.130
Overig (per saldo)	111.229	0	52.429
Totaal	741.915	717.000	643.942



5.6.2 Lasten

Personele lasten

De samenstelling is als volgt:

<i>(in €)</i>	2019	Begroot 2019	2018
Loonkosten	20.832.425	20.293.000	19.841.417
Sociale lasten	2.763.399	2.750.000	2.546.196
Pensioenpremies	<u>3.075.637</u>	<u>3.050.000</u>	<u>2.727.083</u>
Lonen en salarissen	26.671.461	26.093.000	25.114.696
Personeel niet in loondienst	1.372.416	1.200.000	1.135.177
Overige personele lasten en dotatie voorzieningen	1.944.581	3.034.000	1.984.073
Af: uitkeringen	<u>-78.605</u>	<u>-80.000</u>	<u>-97.642</u>
	<u>29.909.853</u>	<u>30.247.000</u>	<u>28.136.304</u>



WNT-verantwoording 2019 Grafisch Lyceum Rotterdam

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Rotterdam. Het voor Grafisch Lyceum Rotterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 164.000. 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.

bedragen x € 1	Naam	Naam	Naam
Functiegegevens	Dhr. F.J. van Vliet	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	147.201	148.028	151.167
Beloningen betaalbaar op termijn	20.455	20.455	20.455
<i>Subtotaal</i>	167.656	168.483	171.622
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	164.000	164.000	164.000
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	167.656	168.483	171.622
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangsrecht*	Overgangsrecht*	Overgangsrecht*
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
* De bezoldiging vloeit voort uit schriftelijk overeengekomen afspraken voor inwerkingtreding van de Regeling bezoldiging topfunctionarissen OCW-sectoren. Het overgangsrecht is ingegaan op 1 januari 2016.			
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	Naam	Naam	Naam
Functiegegevens	Dhr. F.J. van Vliet	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	142.875	143.463	145.122
Beloningen betaalbaar op termijn	18.959	19.066	19.119
<i>Subtotaal</i>	161.834	162.529	164.241
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	158.000	158.000	158.000
Totale bezoldiging	161.834	162.529	164.241
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangsrecht*	Overgangsrecht*	Overgangsrecht*

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 2018).



Bezoldiging topfunctionarissen (in € excl. BTW)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Dhr. drs. CH. P. van Overbeeke	Dhr. J.N. Leydes	Mevr. mr M. Ruimers
functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid			Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	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								
Totale bezoldiging	8.500	6.000	6.000	6.000	6.000			6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	16.400	16.400	16.400	16.400			16.400
-/- 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.
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.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.			N.v.t.
Gegevens 2018								
bedragen x € 1 (excl. BTW)	Mevr. Drs. I. Wessels			Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Dhr. drs. CH. P. van Overbeeke	Dhr. J.N. Leydes	Mevr. mr M. Ruimers
functiegegevens	Lid			Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	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								
Totale bezoldiging	6.000			6.000	6.000	6.000	8.500	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.800			15.800	15.800	15.800	23.700	15.800



Afschrijvingen

De samenstelling is als volgt:

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Gebouwen	2.621.838	2.875.000	2.498.955
Inventaris en apparatuur	3.168.774	3.284.000	3.476.321
Totaal	5.790.612	6.159.000	5.975.276

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn als volgt samengesteld:

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Schoonmaakkosten	662.976	626.000	641.118
Overige onderhoudskosten	606.018	456.000	584.815
Belastingen en heffingen	427.776	197.000	144.851
Energiekosten	586.414	566.000	517.231
Beveiligingskosten	12.956	35.000	26.564
Personeelskosten	15.694	10.000	15.881
Verzekering opstal/inboedel	68.919	77.000	67.468
Huur huisvesting	91.030	90.000	114.574
Business incubators	0	40.000	0
Huur sportaccommodatie	85.654	115.000	97.639
Totaal	2.557.437	2.212.000	2.210.141

Overige lasten

De exploitatielasten zijn als volgt opgebouwd:

	2019	Begroot 2019	2018
<i>(in €)</i>			
Decentrale afd.kosten	1.419.199	1.595.000	1.287.522
Communicatiekosten	677.938	782.000	647.629
Leerlingkosten	906.615	1.084.000	857.554
Inventarislasten	1.123.167	1.393.000	1.302.569
	4.126.919	4.854.000	4.095.274

Honoraria voor de accountant

Ten behoeve van de controle van de jaarstukken 2019 is door de accountant (EY) een bedrag van € 65.794 incl. BTW geoffreerd. In dit bedrag zijn inbegrepen de bekostigingscontroles en de beoordelingsverklaring van de VvE Technikon.



5.6.3 Financiële baten en lasten

Rentebaten en soortgelijke opbrengsten

De financiële baten zijn als volgt opgebouwd:

	2019	Begroot 2019	2018
(in €)			
Geldmarkt- uitzettingen	3.782	10.000	19.926
Kapitaalmarkt- uitzettingen	512.164	480.000	495.831
	515.946	490.000	515.757

Rentelasten en soortgelijke kosten

De financiële lasten zijn als volgt opgebouwd:

	2019	Begroot 2019	2018
(in €)			
Bank- en provisiekosten	-112.536	-104.000	-93.833
Waardeveranderingen effecten	-634.546	0	-366.468
Overige kosten	0	0	-255
	-747.082	-104.000	-460.556

5.6.4 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 2019 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam een voorschot van € 62.000 betaald aan de VvE Technikon, zijnde het aandeel van 50% in de begrote exploitatiekosten over 2019.

Model E Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act.	Eigen vermogen 31-12-2019	Resultaat 2018	Art 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Technikon	Vereniging	Rotterdam	4	0	0	Nee	50%	Nee

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 Technikongebouw 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 2019 aanwezige activa en passiva zijn niet meegeconsolideerd. De toerekening van de kosten geschiedt op basis van het eigendomspercentage van 50%.



5.6.5 Gebeurtenissen na balansdatum

1 Inleiding

In de loop van maart 2020 is de samenleving geconfronteerd met een pandemie en een lockdown als gevolg van het Covid-19 virus. De maatregelen die in dit kader zijn genomen hebben een enorme impact op de dagelijkse gang van zaken op alle scholen. Ook het GLR probeert uit alle macht om het onderwijs en de begeleiding van studenten online zo goed mogelijk voort te zetten. Tot aan de zomer van 2020, en wellicht ook nog erna, is een zorgvuldige examinering een belangrijke prioriteit.

De inzet en betrokkenheid van alle collega's is hartverwarmend. De gevolgen op de lange termijn zijn voor een groot deel nog ongewis, maar goed en innovatief onderwijs blijft altijd van belang.

2 Instroom studenten

Korte termijn:

Voor het schooljaar 2020-2021 zijn de aanmeldingen voor het merendeel van de opleidingen, voor de uitbraak van de coronasituatie, afgerond. De intake en kennismaking is digitaal verlopen en de verwachting is dat de eerstejaars klassen per september conform prognose zijn gevuld.

Lange termijn:

Werving middels scholenmarkten en open dagen zal in het schooljaar 2020-2021 beperkt mogelijk zijn en nieuwe vormen van marketing en communicatie zullen ontwikkeld worden.

Beheersmaatregelen:

- › Inzet op digitale vormen van communicatie
- › Strikt monitoren van de instroomgegevens en zonodig activiteiten bijstellen

3 Doorstroom studenten

Korte termijn:

Voor het schooljaar 2019-2020 is veel ruimte gecreëerd in wet- en regelgeving om studenten met maatwerkafspraken te diplomeren dan wel te laten doorstromen naar een volgend leerjaar. Het BSA zal minder strikt gehanteerd kunnen worden en als gevolg van het afstandsonderwijs zullen er achterstanden ten aanzien van de praktische vaardigheden bij de studenten ontstaan. Stages zijn in het schooljaar 2019-2020 voor een belangrijk deel afgebroken dan wel thuis voortgezet. Als gevolg van de geboden ruimte in wet- en regelgeving heeft dit voor diplomering 2019-2020 weinig gevolgen.

Lange termijn:

Voor het schooljaar 2020-2021 en verder is het nog geheel onduidelijk of er ruimte gecreëerd wordt in wet- en regelgeving om studenten te diplomeren dan wel te laten doorstromen naar een volgend leerjaar. Ook ten aanzien van de omgang met rendement- en kwaliteitseisen door de Onderwijsinspectie is geen duidelijkheid. De beschikbaarheid van de stageplekken op de lange termijn baart grote zorgen en is afhankelijk van de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Een eerste inventarisatie (mei '20) pakte onverwacht goed uit.

Beheersmaatregelen:

- › Onderwijsprogramma's aanpassen
- › Urennorm, kwaliteitsnorm, rendementsnorm strikt monitoren
- › Landelijk afspraken met ministerie OCW, Inspectie en MBO Raad stimuleren



4 Ontwikkelingen arbeidsmarkt

Korte termijn:

Zoals aangegeven baart het aanbod van stageplaatsen grote zorgen.

Lange termijn:

De vraag uit en de ontwikkeling in de arbeidsmarkt is mede leidend voor de inhoud en de omvang van het GLR-aanbod van opleidingen.

Beheersmaatregelen:

- › Extra inzet op matching van studenten met stagebedrijven
- › Aanpassen opleidingsprogramma's
- › Wellicht in de toekomst het opleidingsportfolio bijstellen maar dat is een regelmatig terugkerende exercitie

5 Kwaliteit onderwijs en ondersteuning

Korte/lange termijn:

Er zijn in de afgelopen maanden kwalitatieve en kwantitatieve achterstanden ontstaan. Bij het noodzakelijke handhaven van de kwaliteitsnormen die de maatschappelijke waarde van het diploma bepalen (civiel effect) kan het niet anders dan dat er ingehaald en bijgespijkerd moet worden. Daarvoor moet eerst duidelijk worden hoe lang de huidige situatie nog gaat duren, wat de omvang van de achterstanden is en of daarbij groepen, opleidingen of vaardigheden oververtegenwoordigd zijn. Zodra dat duidelijk is kunnen er reparatietrajecten georganiseerd gaan worden. Hiervoor zijn inmiddels subsidieregelingen ontworpen.

Een ander probleem is de afnemende motivatie onder studenten. Fysieke aanwezigheid op school, aangevuld met afstandsonderwijs, is een basisvoorwaarde voor een gezonde leercultuur. De afnemende motivatie kan op de langere termijn extra uitval en uitschrijving tot gevolg hebben en daarmee zorgen voor lagere rendementen.

Beheersmaatregelen:

- › Bijspijker- en inhaalonderwijs ontwerpen
- › Veel aandacht voor fysiek praktisch onderwijs in de kern van het beroep
- › Deze zorgt als het goed is voor de beste motivatie om een opleiding te blijven volgen

6 Personeel

Korte termijn:

Afstandsonderwijs heeft medewerkers geconfronteerd met andere eisen dan wat er tot voor kort gewoon was. Tegelijkertijd moest er veel geïmproviseerd worden en zorgde het grote verantwoordelijkheidsgevoel dat het schip bleef drijven. Thuiswerken is een opgave, dezelfde lesstof aanbieden zowel online als fysiek, gemis aan sociale structuur met collega's op school, gemis aan echt contact met studenten (daar ben je toch docent voor geworden).

Lange termijn:

Op de lange termijn moeten we analyseren wat er goed en minder goed heeft gewerkt. Het afstandslernen zal een rol blijven spelen maar het ontwikkelen van een samenhangend programma met een de passende verhouding tussen fysiek en digitaal onderwijs is noodzakelijk. De programma's zullen per opleiding en per niveau behoorlijk verschillen. Eventuele extra inzet van personeel om bijspijker en inhaalprogramma's kan worden bekostigd uit subsidie maatregelen.



7 Gebouwen

Korte termijn:

Aanpassen belettering, inrichten looproutes, aanpassen lokaalindeling, sluiting kantine enz. De uitdaging is om bij de maatregelen de worden getroffen in het kader van de corona ook de eisen vanuit andere wet- en regelgeving niet uit het oog te verliezen. (Arbo/ brandweer/ AVG enz.)

Lang termijn:

Het schoolgebouw is ingericht op specifieke groepsomvang en klasgrootte. Als de coronamaatregelen langdurig van kracht blijven, past het gebouw niet meer.

Beheersmaatregelen:

- > Continueren afstandsonderwijs
- > Extra ruimte huren
- > Aanpassen schooltijden per dag langer doorgaan
- > Aanpassen schooltijden in de week (zaterdag?)
- > Aanpassen schooltijden per jaar (summerschool / vakanties doorwerken?)

8 ICT

Korte termijn:

Bij de hoeveelheden studenten en medewerkers die vanuit huis het schoolnetwerk benaderen is het van het grootste belang dat er sprake is van een stabiele, robuuste en betrouwbare toegang tot het schoolnetwerk. Dit blijkt gelukkig het geval en ook bij 4000 gelijktijdige netwerksessies is het netwerk stabiel.

Bij aanvang van het afstandsonderwijs is er geëxperimenteerd met diverse toepassingen die het afstandsonderwijs kunnen ondersteunen. Om wildgroei en privacy problemen te voorkomen zijn we inmiddels weer teruggekeerd bij de standaard applicaties waarvan het gebruik wordt afgedwongen.

Lange termijn:

Bij het langdurig online van huis uit blijven werken en studeren is de beschikbaarheid van ICT middelen bij de studenten thuis een issue. Het GLR vindt het juist van belang dat een student met zo min mogelijk kosten aan het onderwijs kan deelnemen. Het GLR streeft er dan ook naar om de studieplek bij de student thuis op een hoger niveau te brengen zonder dat daar grote investeringen van de student tegenover staan.

Het onderwijs op school zal vooral worden ingezet om met de hoogwaardige voorzieningen praktische vaardigheden op te doen.

Beheersmaatregelen:

- > Afgeschreven computers worden tegen lage prijs aan studenten verkocht.
- > Hoogwaardige ICT middelen zullen op school gebruikt moeten worden.
- > Nieuwe studenten wordt geadviseerd om toch te beschikken over een computer (laptop)
- > Cruciale software beschikbaar stellen voor thuis studie .

9 Financiën/ Investeringen

Alle bovengeschetste risico's kunnen op enigerlei wijze financiële consequenties met zich meebrengen. Deze situatie is echter voor de gehele MBO sector vergelijkbaar en we merken nu al dat er generieke subsidieregelingen beschikbaar komen die de financiële gevolgen wat moet dempen. Daarnaast kan de T-2 financiering een belangrijke rol spelen bij het anticiperen op de noodzakelijke maatregelen.

Extra investeringen zijn te voorzien in de facilitaire hoek incl. huisvesting. Daarnaast mogelijk investeringen op personeelsgebied doordat extra docent moeten worden ingezet. Extra docenten om "dubbele onderwijsprogrammering" ten gevolge van het opsplitsen van klassen in tweeën of drieën voor de computervakken. Daarnaast een verkleining van de groepsgrootte bij de praktijklessen.



Ook zijn er extra investeringen te voorzien tbv personeelsbeleid om de sociale cohesie te bewaken en te stimuleren door (digitale) social events te organiseren, ondersteuningsprogramma's aan te bieden en incentives te verstrekken.



Model G Verantwoording subsidies

G 1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule (bedragen in €)						De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
Omschrijving	Kenmerk	Datum	Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond	
Technisch VMBO	VO/16557553	15-10-2019	6.911	6.911	x		
Salarismix Randstadregio's 2019	DLJA/162364	30-10-2019	1.033.820	1.033.820	x		
Leermiddelen minimagezinnen 2019	MBO/1328566	10-7-2019	98.283	98.283	x		
Subtotaal			1.139.014	1.139.014			

G 2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule							
G2.A Aflopend per ultimo verslagjaar							
Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per 31 december 2019	Saldo per 31 december 2019
Subtotaal		0	0	0	0	0	0

G 2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule

G2.B Doorlopend tot in een volgende verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangsten per 1 januari 2019	Subsidie-ontvangsten in verslagjaar	Overige ontvangsten in verslagjaar	Eigen bijdrage in verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten per 31 december 2019	Saldo per 31 december 2019
Totaal				0	0	0		0	0



Rotterdam, 29 juni 2020

Het College van Bestuur,

Dhr. F.J. van Vliet
Voorzitter College van Bestuur

Dhr. drs. R. Hoogstraaten
Lid College van Bestuur

Mevr. A.E. van der Meij
Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht,

Mevr. drs. I. Wessels
Voorzitter Raad van Toezicht

Dhr. drs. C. van der Woude
Lid Raad van Toezicht

Mevr. H. Stuart LL.M. BSc
Lid Raad van Toezicht

Mevr. mr. M. Ruimers
Lid Raad van Toezicht

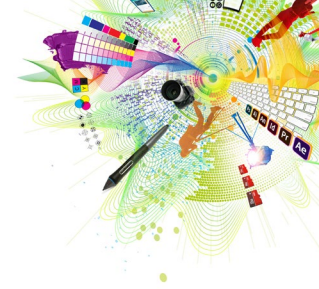
Dhr. A. Freyssen
Lid Raad van Toezicht

Dhr. E. de Prouw MSc RA/ lid
Lid Raad van Toezicht



C

OVERIGE GEGEVENS



C. 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 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 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 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2019;
- de staat van baten en lasten over 2019; en
- 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 2019 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.

Benadrukking van ontwikkelingen omtrent Corona

De ontwikkelingen rondom de Corona (Covid-19) pandemie hebben grote invloed op mensen, onze samenleving en de economie. Dit heeft ook impact op de operationele en financiële prestaties van organisaties en de beoordeling van de mogelijkheid om de continuïteit te handhaven. De jaarrekening en onze controleverklaring daarbij zijn gebaseerd op de condities op het moment dat deze zijn opgemaakt en de situatie kan voortdurend wijzigen. De impact van deze ontwikkelingen op Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam is uiteengezet in het bestuursverslag op pagina 20 en in de jaarrekening op pagina 123 tot en met pagina 126. Wij vestigen de aandacht op deze uiteenzettingen. Ons oordeel is niet aangepast als gevolg van deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j 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, die bestaat uit:

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;
- de bijlagen.

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 paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 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 2019 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 de overige OCW wet- en regelgeving.

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 de 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. 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 om 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 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

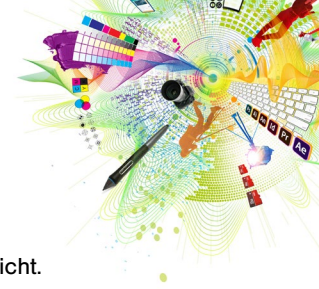
- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,het in reactie op deze risico's bepalen 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 bestuuren 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 gereede 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 onderwijsinstelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- 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, 29 juni 2020

Ernst & Young Accountants LLP

drs. M. Verschoor RA



Bijzonder statutair recht inzake zeggenschap

Wijziging van de statuten behoeft 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.



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. F.J. van Vliet/ voorzitter
Dhr. drs. R. Hoogstraaten/ lid
Mevr. A.E. van der Meij/ lid

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



BIJLAGEN

BIJLAGE 1: A3-JAARPLAN GRAFISCH LYCEUM ROTTERDAM 2019-2020

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 allen 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.

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 onderwijsmodel en begeleiding.
- Laten we al onze studenten, mede in het kader van hun persoonlijke ontwikkeling, kennismaken met het internationale en *opleidingoverstijgende 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.

SUCCESBEPALENDE FACTOREN

- Bewust pedagogisch en didactisch handelen vormt de basis van ons dagelijks werk.
- Opleidingsrendementen en VSV bevinden zich tenminste op de geldende landelijke norm.
- Het ondersteuningsaanbod voor studenten, LOB en mentoraat is duidelijk gestructureerd, gecommuniceerd en vormt het uitgangspunt van handelen.
- Het beroepenveld wordt actief betrokken bij het onderwijs en heeft vertrouwen in de inhoud van de opleidingsprogramma's en de examinering.
- De faciliteiten en de ondersteunende dienstverlening zijn van een constant hoog nivo.
- Het GLR is een wendbare organisatie en medewerkers zijn in staat om aan de veranderende eisen van het onderwijs en samenleving te voldoen.
- Lesprogramma's vormen een logisch en studeerbaar geheel. De werkvormen zijn actueel, gevarieerd en op elkaar afgestemd.
- De geformuleerde GLR kernwaarden vormen de basis voor het gesprek over gewenst gedrag.

1. LEIDERSCHAP

- Voorbeeldgedrag is waarneembaar als belangrijke invulling van de gewenste cultuur. (8)
- Management stuurt op opleidingsinhoud, samenhang en studeerbaarheid. (7)
- Er wordt actief gezocht naar kansen voor opleidingoverstijgende samenwerking en projecten. (7)

3. MANAGEMENT VAN MEDEWERKERS

- Vlootshouw wordt voorbereid en uitgevoerd (6) Docentstages
- vormen regulier onderdeel van de docenttaak (6) Interne
- auditpool wordt opgericht, ingericht en ingezet (8) Versterken
- communicatie van betrokkenen bij onderwijsinnovatie (7)
- Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor uitvoering
- verzuimaanpak.
- Onderwijsteams zijn verantwoordelijk voor het studiesucces van studenten (1)
- Het ondersteuningsteam werkt samen op basis van het nieuw
- geformuleerde beleid (3)
- Generiek cursusaanbod rondom mentoraat voor onderwijsteams
- wordt uitgevoerd en afgerond (3)
- Budgetcoach is beschikbaar (3)

2. STRATEGIE EN BELEID

- Alle onderwijsafdelingen maken een plan over de wijze waarop de keuzedelen de komende jaren worden ingezet. (7)
- Standaarden vormen de basis voor technologische keuzes. (5)

4. MANAGEMENT VAN MIDDELEN

- Storagevoorziening voor AV middelen wordt uitgerold. (5)
- Project sterk techniek onderwijs
- 10.000,- euro idee wordt voortgezet. (8)

5. MANAGEMENT VAN PROCESSEN

- Werkwijze "GLRkracht" wordt in alle onderwijsafdelingen toegepast. (8)
- Intakeprocedure wordt doorgelicht en bijgesteld op basis van evaluatie.
- Relatiebeheer met Alumni is ingebed in de organisatie (4)
- GLR projectburo maakt doorstart
- Continue aandacht voor pedagogisch en didactisch handelen (1)
- Versterken afstemming en werkwijze van centrale en decentrale examencommissie (8)
- Versterken PDCA cyclus (8)
- Verdere digitalisering van examineringsproces (8)
- Herontwerp proces verzuimmelding

7. MEDEWERKERS

- Er is een duidelijk beeld van de aanwezige capaciteiten en kwaliteiten van medewerkers (6)
- Er is sprake van meer eenduidigheid in handelen door medewerkers (8)
- Medewerkers voelen zich mede eigenaar van het studiesucces van studenten (1)
- De instroom van nieuwe medewerkers is aangepast aan de veranderende omstandigheden op de arbeidsmarkt (6)
- Duurzame inzetbaarheid van medewerkers wordt actief ondersteund (6)
- Medewerkers volgen actief de ontwikkelingen in het relevante bedrijfsleven en benoemen zondodig een persoonlijke ontwikkelrichting (6)
- Pro-activiteit en eigen initiatief wordt gewaardeerd. (8)
- Collegiale samenwerking leidt tot betere (onderwijs)resultaten. (6)

6. STUDENTEN

- De ICT infrastructuur en dienstverlening faciliteert de werkwijzen en workflow die passen bij de innovatieve toepassingen. (5)
- Beroepsonderwijskolom is versterkt
- Studenten ervaren een ondersteuningsaanbod dat meer nabij is georganiseerd (3)
- Schoolbrede opzet werkwijze LOB gericht op het creëren van gelijke kansen (3)
- Keuzedelen aanbod ondersteunt/ faciliteert maatwerk, innovatie en excellentie (7)
- Duidelijke spreiding van toets en inlevermomenten (7) Studenten
- ervaren maatwerk in de dagelijkse praktijk. (3)
- Actuele werkvormen maken onderdeel uit van het onderwijs. (7) Er
- is duidelijkheid over de toekomst van de huisvestingssituatie van het VMBO (5)

8. BEROEPENVELD

- Het beroepenveld wordt als samenwerkingspartner betrokken bij het onderwijs
- Vertegenwoordigers van het beroepenveld maken onderdeel uit van de examencommissie (4)
- Alumni worden betrokken bij de inrichting en uitvoering van het onderwijs (4)
- Er is duidelijkheid over de behoefte van het beroepenveld over een LLO aanbod vanuit het GLR (4)

9. TOEZICHTHOUDENDE ORGANEN

- Studentenverzuim is gedaald naar 12 %
- Startersrendement is conform landelijke norm
- Procedure en uitvoering van de verzuimmeldingen aan leerplicht voldoen aan wettelijke verplichting.

Organisatie

Resultaat

Verbeteren & Vernieuwen

BIJLAGE 2: TUSSENSTAND KWALITEITSAGENDA

A. THEMA AANSLUITING ONDERWIJS EN ARBEIDSMARKT

DEELONDERWERP	BESCHRIJVING AMBITIE 2022	BESCHRIJVING AMBITIE 2020	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	VERKLARING AFWIJKING
1. Storage, Bits in Motion	Alle studenten (3.800) en medewerkers kunnen gebruikmaken van de nieuwe infrastructuur	700 studenten maken gebruik van de nieuwe infrastructuur en workflow	Uitvoering loopt achter op schema	Investering is vertraagd als gevolg van de marktomstandigheden die tijdens het aanbestedingstraject duidelijk zijn geworden
2. Immersive video en Experience studio	De nieuwe technologie wordt ingezet in het reguliere onderwijs	De nieuwe technologie is beschikbaar voor keuzedelen	Uitvoering loopt voor op schema	De nieuwe technologie bewijst haar meerwaarde
3. Makerspace	Makerspace is ook beschikbaar buiten het reguliere geroosterd onderwijs	Makerspace is beschikbaar voor gebruik tijdens geroosterd onderwijs	Uitvoering op schema	
4. MET	MET afdeling is daarnaast ook operationeel voor externe kennisdeling	MET afdeling is volledig operationeel ten behoeve van de interne organisatie	Uitvoering op schema	
5. Alumni en LLO	Er is sprake van een Professional Community waarin het GLR een belangrijke rol speelt als motor achter de ontwikkeling van creatieve beroepen	Alumni worden structureel bij het onderwijs van het GLR betrokken	Uitvoering op schema	
6. Excellentie	30% van onze studenten heeft in opleidingsoverstijgende projecten meegedraaid	10% van onze studenten heeft in opleidingsoverstijgende samenwerkingsprojecten meegedraaid	Uitvoering op schema	
7. GLR XTRA	75 deelnemende studenten	50 deelnemende studenten	Uitvoering loopt achter op schema	De beoogde verdubbeling is niet gerealiseerd omdat veel studenten ervoor kiezen om direct de arbeidsmarkt te betreden
8. Keuzedelen	Binnen de keuzedelen-configuraties is er binnen de school ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel	Binnen de keuzedelenconfiguraties is er binnen de opleiding ruimte voor het kiezen van een vervangend keuzedeel	Uitvoering op schema	

BIJLAGE 2: TUSSENSTAND KWALITEITSAGENDA

B. THEMA GELIJKE KANSEN

DEELONDERWERP	BESCHRIJVING AMBITIE 2022	BESCHRIJVING AMBITIE 2020	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	VERKLARING AFWIJKING
9. Instroom	Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor havo-instromers	Versnelling, verdieping of verbreding is mogelijk voor vmbo-instromers met een MVI-profiel	Uitvoering op schema	
10.1 Doorstroom/LOB	3 onderwijsafdelingen nemen deel aan landelijke pilot steunpunt LOB	1 onderwijsafdeling neemt deel aan landelijke pilot van het steunpunt LOB	Uitvoering op schema	
10.2 Doorstroom/ gelijke kansen op stage	Stagediscriminatie is tot een minimum teruggedrongen	Meldpunt stagediscriminatie is binnen de school operationeel	Uitvoering op schema	
10.3 Doorstroom/ Succesvol doorlopen stage	Studenten voelen zich veilig op stage	Het aanbod van lessen en workshops, gericht op het vergroten van weerbaarheid, is bij studenten bekend	Uitvoering op schema	
10.4 Doorstroom/ vergroten studiesucces	Buddysysteem uitvoeren	Buddysysteem opzetten	Uitvoering op schema	Aanvullende maatregelen: <ul style="list-style-type: none"> > Verbeteren van de warme overdracht > Verbeteren van de voorbereiding op de doorstroom > Vergroten van rol van de mentor in de nieuwe opleiding
11.1 Uitstroom	2 AD-trajecten zijn geïnitieerd met participatie van het GLR	1 AD-traject is geïnitieerd met participatie van het GLR	Uitvoering op schema	
11.2 Uitstroom	Programmatische aanpassingen gericht op succesvolle doorstroming zijn binnen het hbo gerealiseerd	Programmatische aanpassingen gericht op succesvolle doorstroming zijn binnen het GLR gerealiseerd	Uitvoering loopt achter op schema	Als gevolg van personele wisselingen binnen het GLR en binnen de verwante hbo-opleidingen is er enige vertraging opgetreden
11.3 BBL	4 opleidingen zijn in BBL te volgen	2 opleidingen zijn in BBL te volgen	Uitvoering loopt voor op schema	Als gevolg van de vraag uit de markt zijn er in 2020 al 4 opleidingen in BBL te volgen

BIJLAGE 2: TUSSENSTAND KWALITEITSAGENDA

C. THEMA KWETSBARE JONGEREN

DEELONDERWERP	BESCHRIJVING AMBITIE 2022	BESCHRIJVING AMBITIE 2020	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	VERKLARING AFWIJKING
12 Deskundigheid mentoren	100% van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam	50% van de docenten en mentoren is geschoold en handelingsbekwaam	Uitvoering loopt op schema	
13 De klas als werkplaats	Uitval in niveau 2 vanwege niet leefomgeving gebonden factoren is gehalveerd	Studenten met behoefte aan ondersteuning van SMW zijn in beeld en hebben de benodigde ondersteuning gekregen	Uitvoering loopt op schema	
14 Budgetcoach	10 budgettrainingen zijn aangeboden	5 budgettrainingen zijn aangeboden	Uitvoering loopt voor op schema	Middels uitgebreide scholing van een medewerker is de bewuste kennis dagelijks op school aanwezig en hoeft niet extern te worden ingehuurd

D. THEMA OVERIG

DEELONDERWERP	BESCHRIJVING AMBITIE 2022	BESCHRIJVING AMBITIE 2020	HUIDIGE STAND VAN ZAKEN	VERKLARING AFWIJKING
15 Beeldschermen	20 digitale expositiemogelijkheden zijn operationeel en worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd	10 digitale expositiemogelijkheden zijn operationeel en worden d.m.v. digital signage infrastructuur beheerd	Uitvoering op schema	
16.1 Wendbare organisatie/ preventief medisch onderzoek	2 ^e mogelijkheid is aangeboden	1 ^e mogelijkheid is aangeboden	Uitvoering op schema	
16.2 Wendbare organisatie	Aanpassingen in functiehuis zijn gerealiseerd	Vooronderzoek en pilot zijn uitgevoerd	Uitvoering op schema/ project gestopt	Naar aanleiding van het vooronderzoek en de pilot is besloten de aanpassingen in het functiehuis vooralsnog niet te gaan doorvoeren. Andere onderwerpen hebben een hogere prioriteit

BIJLAGE 2: TUSSENSTAND KWALITEITSAGENDA

Betrokkenheid studenten:

- › Tijdens reguliere overlegmomenten met studenten, zoals de studentenraad en studentenarena's vormen onderdelen van de kwaliteitsagenda onderdeel van gesprek.
- › Voor enkele onderwerpen worden specifieke onderzoeken en enquêtes opgezet.
- › Voor enkele onderwerpen worden reguliere enquêtes aangepast en aangevuld.
- › Ook middels de instemmingsprocedure op de hoofdlijnen van de begroting is de studentenraad betrokken.

Betrokkenheid docenten:

De kwaliteitsagenda maakt onderdeel uit van de GLR-strategie, de PDCA-cyclus en de A3-systematiek. Op deze wijze zijn alle aspecten van de kwaliteitsagenda onderdeel van een groter geheel en worden medewerkers op allerlei manieren in hun dagelijks werk bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda betrokken.

Enkele onderwerpen uit de kwaliteitsagenda zijn daarnaast onderworpen aan instemmings- of adviesrecht van de ondernemingsraad. Dit is onder andere het geval middels de instemming op de hoofdlijnen van de begroting (gezamenlijk met de studentraad).

Betrokkenheid bedrijven:

Vooraf ten aanzien van het thema A is er sprake van intensief contact met het relevante beroepenveld. Voor enkele projecten huren wij deskundigen uit het beroepenveld in of nodigen wij bedrijven uit om mee te gaan naar beurzen of congressen. Een enkele keer vragen bedrijven of ze de technologie mogen 'lenen' om na te gaan of de innovatie die wij voorzien ook in hun bedrijfsvoering toepasbaar is.

Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen:

Project 1. Storage, project Bits in Motion, maakt een belangrijk deel uit van de begroting op hoofdlijnen. Door de vertraging in de uitvoering van dit project valt een deel van de uitgaven later in de planperiode. Er zijn in 2019 wel kosten ter voorbereiding en uitvoering van de aanbesteding gemaakt en ook is er sprake van kosten voor onderzoek naar alternatieven. Daarnaast zijn er aanvullende projecten op het thema onderwijs en arbeidsmarkt in gang gezet die nog niet in de kwaliteitsagenda waren voorzien.