

# GLR

2022

## GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG



GRAFISCH  
LYCEUM

ROTTERDAM

# VOORWOORD

**2022 startte met een lockdown vanwege covid. Gelukkig was deze van korte duur en konden scholen op 15 januari - met de nodige maatregelen - de deuren weer openen. We kijken terug op een jaar waar we langzaam teruggingen naar 'normaal', met voornamelijk fysieke lessen, mooie events en veel nieuwe ontwikkelingen.**

Met veel trots kijken we naar een drietal grote opleidings-overstijgende evenementen die in 2022 plaatsvonden op het GLR: het MBO Debat 010 (in maart), Battlezone (in mei) en Winter Games (in december). Bij elk van deze events waren studenten vanuit elke opleiding betrokken. Zij werkten veelal enthousiast met elkaar samen om een mooi event neer te zetten. Naast deze GLR-brede projecten, waren er ook projecten op andere schaal waar studenten een belangrijke bijdrage aan leverden, zoals het optreden van orkest PUUR, het Humanitas-project Oud Roze en een bijzonder fotografieproject in samenwerking met het IFFR en het Fotomuseum. Dit is slechts een greep uit de vele voorbeelden.

Op bestuurlijk niveau stond 2022 voor een groot deel in het teken van de ontwikkeling van een nieuw Strategisch Beleidsplan 2023-2026. Het strategisch beleidsplan is tot stand gekomen in samenwerking met veel docenten van het vmbo en het mbo, stafleden, ondersteuners, studenten, teamleiders, directeuren, CvB-leden, de Ondernemingsraad, de Centrale Studentenraad en relaties uit bedrijven. Zij deden in verschillende samenstellingen mee aan diverse denksessies. Ook waren er inloopsessies waar iedereen kon reflecteren op de concept-ambities. De strategie omvat vijf ambities voor de komende vier jaar.

Het strategisch beleidsplan is ons spoorboekje de komende jaren. Hiermee geven we invulling aan en reageren we op de snelle maatschappelijke en technologische ontwikkelingen in de samenleving. Als onderwijsinstelling op het gebied van media, entertainment en technologie bewegen we al dagelijks in een dynamische en constant veranderende wereld. Nu we de richting van ons onderwijs hebben bepaald, gaan

de onderwijsteams aan de slag met de invulling en uitvoering ervan. De trits 'richting, ruimte en rekenschap' zijn hierbij leidend. Dit betekent dat we de professionele ruimte van de onderwijsteams optimaal zullen benutten om onze ambities te bereiken, uiteraard met een gepaste verantwoording over de bereikte resultaten. Hierbij stellen we heldere regels, voorwaarden en kaders, waaronder de onderwijsteams flexibel en adequaat goed onderwijs kunnen verzorgen. Dat is waar wij ons gezamenlijk de komende jaren met hart en ziel voor (blijven) inzetten.

In 2022 liep ook de Kwaliteitsagenda 2019-2022 af. De Kwaliteitsagenda omvat zestien projecten waar we de afgelopen jaren aan hebben gewerkt. Een grote paragraaf in het hoofdstuk Onderwijs is gewijd aan de projecten uit Kwaliteitsagenda en de resultaten hiervan.

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.

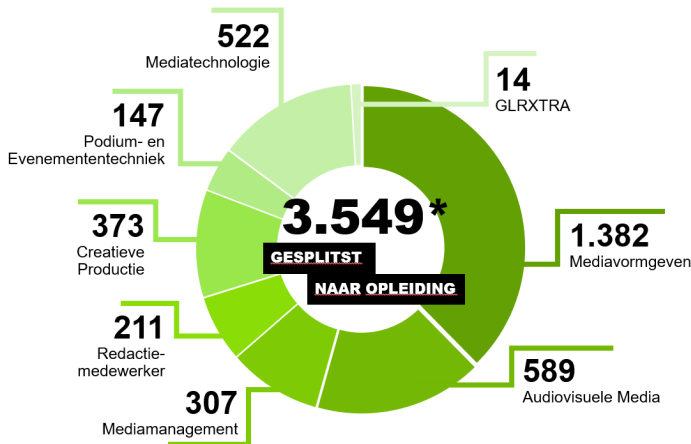
Het verslag is verdeeld in de hoofdstukken Organisatie, Onderwijs, Personeel en Financiën. Ook treft u integraal de Jaarrekening 2022 aan. Heeft u nog vragen of opmerkingen naar aanleiding van dit jaarverslag, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

Veel leesplezier.

Namens het college van bestuur,

Rob Hoogstraaten, Rianne van der Meij en Hans Maas

## AANTAL MBO STUDENTEN



\*CIJFERS VAN 1 OKTOBER 2022, BOL EN BBL SAMEN + 4 EXTRANEUS KANDIDATEN

## VMBO

507

LEERLINGEN OVER 4  
LEERJAREN

100%

VAN DE VIERDEJAARS IS  
GESLAAGD IN 2022

## PERSONEEL

489 Medewerkers in dienst bij het GLR

141 Ondersteunend personeel

348 Onderwijsgevend personeel

## GESLAAGDEN

### AANTAL GESLAAGDEN PER OPLEIDING

970 studenten namen in 2022  
hun GLR-diploma in ontvangst.

#### Verdeeld naar opleiding:

Mediavormgeven	311
Audiovisuele Media	155
Mediamanagement	105
Redactiemedewerker	69
Creative Productie	136
Podium- en Evenemententechniek	41
Mediatechnologie	129
GLRXTRA	24

\*CIJFERS BETREFFEN HET SCHOOLJAAR 2021-2022

## TOP HBO

INSTELLINGEN  
WAAR ONZE STUDENTEN  
GAAN VERDER LEREN

1. HOGESCHOOL ROTTERDAM
2. AVANS HOGESCHOOL
3. HOGESCHOOL AMSTERDAM

## WOONPLAATSEN

### STUDENTEN

#### TOP 5

### WOONPLAATSEN STUDENTEN

ROTTERDAM: 701  
DEN HAAG: 291  
WESTLAND: 130  
LANSINGERLAND: 111  
NISSEWAARD: 109

#### TOP 5

### WOONPLAATSEN STUDENTEN

#### VERST WEG

1. TERNEUZEN
2. HULST
3. DIJK EN WAARD
4. GOES
5. ALKMAAR

## OPEN DAG & ALUMNI

**900**

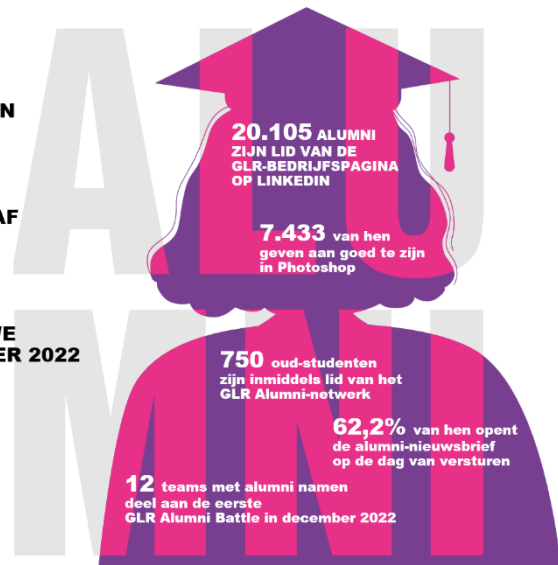
UNIEKE BEZOEKERS BEZOCHTEN DE ONLINE OPEN DAG OP ZATERDAG 29 JANUARI 2022

**1.800**

GEÏNTERESSEERDEN KWAMEN AF OP DE EXTRA OPEN DAG OP ZATERDAG 12 MAART 2022

**2.800**

BEZOEKERS VERWELKOMDEN WE OP DE OPEN DAG OP 5 NOVEMBER 2022



## STAGE

**1.180**

STUDENTEN LIEPEN STAGE BIJ IN TOTAAL 1.208 LEERBEDRIJVEN

**3.976**

ACTIEVE STAGEBEDRIJVEN IN ONS BESTAND

**2.488**

FYSIEKE BEZOEKEN GEBRACHT AAN BEDRIJVEN (EXCLUSIEF ONLINE BEZOEKEN)

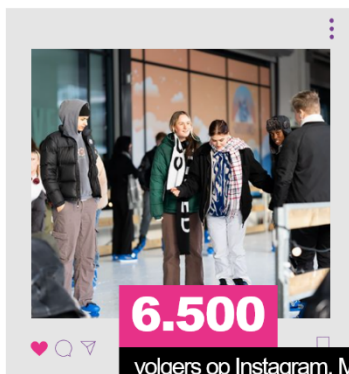
**47**

STUDENTEN VOLGDEN EEN INTERNATIONALE STAGE

SPANJE 23  
BELGIË 9  
CURAÇAO 6  
MALTA 3  
ITALIË 2



## SOCIALS



volgers op Instagram. Meeste gelikete post in 2022: fotoserie Winter Games (746 likes)



**2.400**

volgers op TikTok, een stijging van bijna 1.000 ten opzichte van 2021

Best bekeken video op TikTok:  
**Wat wilde jij vroeger worden?**  
**181.000 views!**



**21.534**

volgers op LinkedIn.

Grootste bereik: een post over de diploma-uitreiking 2022



# INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD.....	2
INHOUDSOPGAVE .....	5
BESTUURSVERSLAG .....	7
<b>1. ORGANISATIE.....</b>	<b>8</b>
INSTELLINGSGEGEVENS.....	8
ORGANISATIESTRUCTUUR.....	9
MISSIE, STRATEGIE EN VISIE.....	11
BESTURINGSSYMATIEK EN KWALITEITSBORGING.....	12
BESTUUR EN MANAGEMENT .....	16
TOEZICHT.....	18
ICT, SECURITY EN PRIVACY.....	26
KLACHTEN.....	27
OVERIGE ONTWIKKELINGEN .....	29
<b>2. ONDERWIJS .....</b>	<b>32</b>
ONDERWIJSPORTFOLIO 2022 .....	32
KEUZEDELEN.....	37
BEROEPSPRAKTIJKVORMING.....	38
INTERNATIONALISERING.....	38
EXAMINERING .....	40
ONDERWIJSSUCCES .....	41
EVALUATIES VAN HET ONDERWIJS .....	42
ONDERSTEUNING & ADVIES .....	44
VOORLICHTING EN INTAKE .....	46
HORIZONTALE VERANTWOORDING.....	46
EINDVERANTWOORDING KWALITEITSAGENDA 2019-2022 .....	50
VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA .....	76
NIEUWBOUW VMBO.....	83
<b>3. PERSONEEL.....</b>	<b>84</b>
ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND .....	84
SCHOLING.....	86
DUURZAME INZETBAARHEID .....	86
VERZUIM.....	87
ORGANISATIE EN BELEID .....	87
<b>4. FINANCIËN .....</b>	<b>88</b>
STAAT VAN BATEN EN LASTEN .....	89
BALANS PER 31 DECEMBER .....	91
ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN .....	92
TREASURY MANAGEMENT .....	93
SEGMENTATIE VERLIES & WINST .....	95

CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF .....	95
RISICOMATRIX.....	98
STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN .....	99
BALANS.....	99
ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN.....	100
KERNCIJFERS.....	105
<b>JAARREKENING.....</b>	<b>106</b>
<b>5. JAARREKENING 2022.....</b>	<b>107</b>
BALANS PER 31 DECEMBER 2022 .....	107
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2022 .....	109
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2022, GESEGMENTEERD MBO/VMBO.....	110
KASSTROOMOVERZICHT.....	111
GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING.....	112
TOELICHTING OP DE ONDSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS.....	116
TOELICHTING OP DE ONDSCHIEDEN POSTEN VAN STAAT VAN BATEN EN LASTEN .....	128
MODEL G .....	137
<b>OVERIGE GEGEVENS.....</b>	<b>139</b>
CONTROLEVERKLARING .....	140

# **BESTUURSVERSLAG**



# 1. ORGANISATIE

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

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

## INSTELLINGSGEGEVENS

Algemeen

Naam rechtspersoon:	Grafisch Lyceum Rotterdam
Adres:	Heer Bokelweg 255, 3032 AD Rotterdam
Bestuur/brinnummer	67237/23JA
Telefoon	088-2001540
E-mail	info@glr.nl
Internet:	<a href="http://www.glr.nl">http://www.glr.nl</a>
Naam contactpersoon	Dhr. C. Verdonk
E-mail direct	Verdonk@glr.nl
Accountantskantoor	Ernst & Young Accountants LLP
Contactpersoon	Mevrouw Slagboom- De Ruiter
Postadres	Postbus 2295 3000 CG Rotterdam

Aan de instelling verbonden  
onderwijsvormen:

BOL  
BBL  
VMBO

College van Bestuur

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

Raad van Toezicht

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



## ORGANISATIESTRUCTUUR

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

### *VMBO voor Vormgeven en Media*

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

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

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

### *MBO*

De mbo-afdeling van het GLR verzorgt opleidingen op het gebied van mediavormgeving, audiovisuele media, mediamanagement, mediaredactie, creatieve productie, mediatechnologie, podium- en evenemententechniek en het ondernemen op basis van vakmanschap. Alle opleidingen zijn onderverdeeld in drie onderwijssectoren:

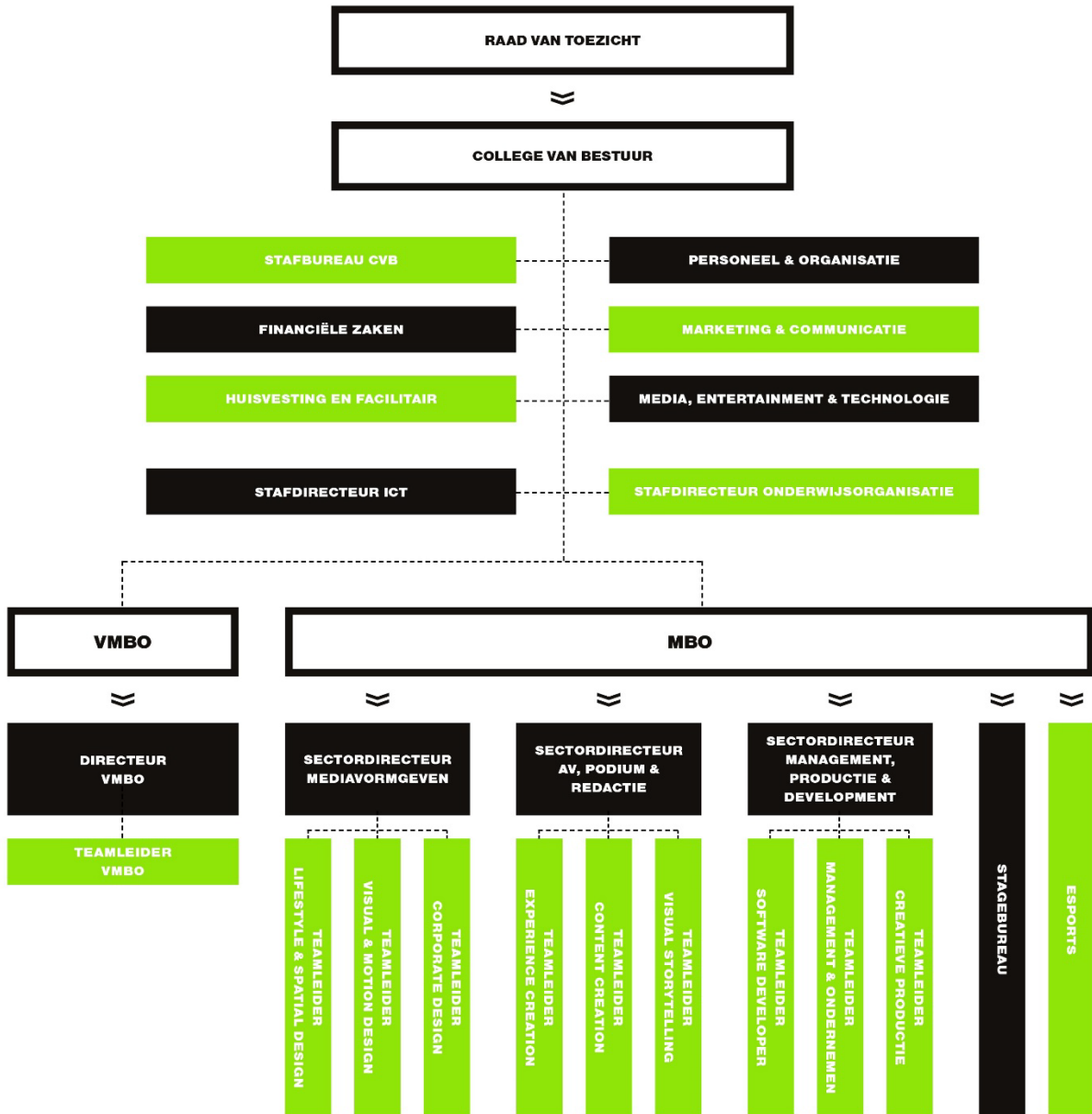
- › Sector 1: Mediavormgeven (1.380 studenten).
- › Sector 2: Audiovisuele Media, IT Systems & Devices, Podium- en Evenemententechniek en Redactiemedewerker (1.080 studenten).
- › Sector 3: Creatieve Productie, Mediamanagement, Software Developer en GLRXTRA (1.084 studenten).

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

### *Stafdelingen*

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

# ORGANOGRAM



## MISSIE, STRATEGIE EN VISIE

2022 stond in het teken van de ontwikkeling van ons nieuwe strategisch beleidsplan voor de periode 2023-2026. Onderdeel van de voorbereidingen was de evaluatie van het huidige plan aan de hand van de A3 en roadmaps. Mede op basis van die evaluatie is het strategisch plan met grote betrokkenheid van stakeholders ontwikkeld. Ook hebben we in 2022 de PDCA-cyclus met de A3- en P&C-systematiek aangescherpt om zo optimaal sturing te geven aan het realiseren van de strategische doelen.

### MISSIE

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

### STRATEGIE

Om deze missie te waarborgen de komende jaren, hebben we vijf ambities geformuleerd voor de periode 2023-2026: drie voor het onderwijs en twee voor de eigen organisatie.

Drie ambities zijn meer gericht op het onderwijs:

- › Persoonlijk onderwijs
- › Optimale groei
- › Gedreven professional

Twee ambities zijn gericht op de organisatie:

- › Waardevolle samenwerking
- › Wendbare organisatie

Deze vijf ambities tonen de 'gewenste toestand', ofwel datgene wat we de komende jaren willen realiseren.

### VISIE

Deze ambities en onderliggende acties zijn geen aparte lijst, maar zijn de richtinggevende kaders als basis voor onze reguliere PDCA-cyclus. Daarmee zetten we in op het bereiken van onze visie voor 2026:

- › Ons onderwijs sluit aan bij de persoonlijke behoeften en belevingswereld van studenten en leerlingen.
- › Onze studenten en leerlingen ontwikkelen zich optimaal als persoon en als creatieve, technologische, nieuwsgierige professional.
- › Ons onderwijs is het resultaat van een goede samenwerking van gedreven professionals.
- › Het GLR is een waardevolle samenwerkingspartner met een kennispositie en -aanbod die uniek zijn.
- › Het GLR is een wendbare, lerende en aantrekkelijke organisatie.

Anticiperend op het nieuwe strategisch plan hebben we deze kaders gedurende 2022 al toegepast in de planvorming 2022-2023 voor de meeste organisatie-onderdelen.



## **BESTURINGSSYSTEMATIEK EN KWALITEITSBORGING**

### *Organisatiecultuur*

Een belangrijke succesfactor is de organisatiecultuur op het GLR. Om onze cultuur verder te verbeteren, is die uitgedrukt in een aantal kernwaarden. De kernwaarden zijn: betrokkenheid, samenwerken, flexibiliteit, innovatief vermogen, lef en resultaatgerichtheid. Deze waarden zijn niet zomaar gekozen; ze sluiten goed aan op de heersende familiecultuur en de 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. Daarbij gaat het om de wijze van lesgeven en om de technologie waarmee en waarover we lesgeven. Bij innovatie gaat het bovenal om de mensen. Onze medewerkers komen met initiatieven, dragen nieuwe ideeën aan, onderzoeken, experimenteren en beginnen originele samenwerkingen. Zij moeten bereid zijn, steeds opnieuw, professioneel mee te bewegen met alle veranderingen. De kernwaarden flexibiliteit, innovatief vermogen en lef sluiten goed bij deze ambitie aan.

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

Met de totstandkoming van het nieuwe strategisch beleidsplan voor de komende vier jaar is wederom onderschreven dat de organisatiecultuur een cruciale factor is voor succes. Wat er qua cultuur en gedrag nodig is om de ambities te bereiken en wat het uitgangspunt van een wendbare organisatie inhoudt en wat dat betekent voor ieders werk, dat is in 2023 de eerste prioriteit om met elkaar te bespreken.

### *PDCA-cyclus*

Om onze de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur verder te verbeteren en om beter in control te zijn op de doelmatige besteding van middelen, hebben we in 2022 onze PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act) verder ontwikkeld. De PDCA-cyclus is meer in lijn gebracht met de besturingsfilosofie die hoort bij de in 2021 nieuw ingevoerde onderwijsorganisatie.

### *Kaderbrief*

Om meer structuur en samenhang te brengen in de jaarplannen van de sectoren en teams van het gehele GLR, werken we sinds enkele jaren met de A3-methodiek. Voorafgaand aan het nieuwe schooljaar heeft het College van Bestuur - na overleg met het managementteam - de kaderbrief opgesteld. Deze dient als start van een nieuwe jaarlijkse PDCA-cyclus. In deze brief staan de hoofdlijnen van de ambities en plannen voor het komend schooljaar. Naast de inhoudelijke beleidskaders zijn in de brief ook de financiële kaders geschetst en staat beschreven wat de plannings- en proceskaders voor het onderwijs zijn. De kaderbrief geeft daarmee richting aan hetgeen in 2022-2023 gerealiseerd dient te worden en hoe dat kwalitatief (rapportages) en kwantitatief (KPI's) wordt vastgesteld.

De inhoudelijke keuzes die we maken, staan beschreven in het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2023-2026. Op basis van dit SBP formuleren we jaarlijks de inhoudelijke accenten, samen met het budget en/of de formatie die daarvoor beschikbaar is. Dit dient als input voor de jaarplannen (A3) van de verschillende organisatorische eenheden (sectoren, teams, diensten) en als uitgangspunt voor de begroting. Zo kunnen het bevoegd gezag, de Raad van Toezicht, het MT en de medezeggenschapsraad, nog voordat de begroting er is, met elkaar praten over de richtlijnen voor de begroting.

De kaderbrief is vooral gericht op de primaire taak: het onderwijs. Voor het ondersteunende operationele proces zijn er ook kaders voor de bedrijfsvoering van de verschillende organisatorische onderdelen. In deze onderliggende 'kaders' worden de consequenties van de (meer inhoudelijke) meerjarenstrategie voor de bedrijfsvoering uitgewerkt. Hiermee landt de strategie in de operationele bedrijfsvoering; denk hierbij aan een strategisch personeelsplan, communicatieplan, ICT-plan, facilitair plan (inclusief meerjaren financieel-, investerings- en onderhouds- en huisvestingsplan) én aan een meerjarig innovatie/onderzoeksagenda. Dit proces is geïnitieerd in 2022, waarmee dit een vervolg wordt op de 'roadmaps' die we hiervoor eerder hanteerden op het gebied van Personeel & Organisatie, ICT en Innovatie. Daarnaast is het financiële- en meerjarenplan opgenomen in de begroting.

### *Onderwijs- & jaarplannen (A3-systematiek)*

De speerpunten van het schooljaar 2022-2023 zijn vastgelegd in de A3. In de A3 noemen we deze speerpunten succesbepalende factoren (SBF). De speerpunten worden per onderwijssector en tot op teamniveau tot concrete acties en projecten uitgewerkt. Ons vmbo werkt in principe met dezelfde speerpunten, maar deze zijn wel aangepast aan de eigen context. In de uitwerking van de A3 nemen we ook de projecten op die onderdeel zijn van de kwaliteitsagenda en het NPO-plan. In het personeelsblad GLR Magazine melden we in het begin van het schooljaar aan alle medewerkers de speerpunten van het beleid en de activiteiten voor het komend jaar.

### *Begroting & activiteitenplan (kalenderjaar)*

Het College van Bestuur heeft ook in het najaar 2022 van de budgethouders plannen voor het nieuwe boekjaar en de daarvoor benodigde middelen ontvangen en heeft met ieder van hen een begrotingsgesprek gevoerd. Tijdens deze gesprekken staan centraal: evaluatie 2022 en de speerpunten en specifieke doelen en ambities voor 2023. Deze zijn vertaald naar activiteiten en naar formatie in aansluiting op het formatieplan en de daaraan gekoppelde te verwachten uitgaven en investeringen 2023. Deze beoogde activiteiten en investeringen zijn door het CvB beoordeeld op een voldoende vertaling van de kaderbrief of de meerjarenvisie dienstverlening. Deze beoordeling richtte zich ook op de kwaliteit van deze vertaling in specifieke, concrete, realistische en tijdsgebonden acties en middelen.

### *Managementrapportage-gesprekken*

In 2022 is er een gestart gemaakt om elk kwartaal een rapportagegesprek te voeren tussen directeur en College van Bestuur. In dit gesprek worden de inhoudelijke activiteiten, de financiële prognose en vorderingen (KPI's) besproken en vastgelegd. Deze zijn in de plaats gekomen van eerdere voortgangsgesprekken en zijn nu steviger verankerd als onderdeel van de PDCA-cyclus. In november 2022 zijn de gesprekken voor het eerst op deze manier gevoerd. Hierbij was de insteek om de directeuren te laten reflecteren op de voortgang en het verloop van de concrete acties uit het A3-jaarplan, de rendementen studenten/leerlingen, en het personeelsoverzicht. In het gesprek in maart ligt het accent op de prognoses leerlingen, studenten en personeel. En het gesprek in juni ligt de focus tenslotte op de prognoses financieel en tevredenheid. Dit laatste is afhankelijk van welke cijfers er beschikbaar zijn, zoals Laks, JOB, MTO, Inspectie.

## **GOED BESTUUR**

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

Voor het VO geldt een aparte code. Het GLR volgt primair de branchecode MBO en handelt tevens conform (niet in strijd met) de branchecode VO.

Het College van Bestuur heeft in 2022 in lijn met de code Goed bestuur gehandeld. Het goede gesprek, de samenwerking met en de in- en tegeninspraak en de participatie van de OR en de studentenraad is in 2022 verder verbeterd. Zo zijn het CvB en OR in 2022 begonnen met het artikel-24-overleg. Ook heeft een delegatie van de centrale studentenraad regelmatig een informeel overleg met een delegatie van het CvB. Deze gremia zijn door het CvB bovendien betrokken bij de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan en bij andere aangelegenheden. Het CvB en de RvT hebben begin 2022 met elkaar gesproken over (onder meer) hoe de code - mede in relatie tot andere ontwikkelingen - verder ingevuld kan worden. In de loop van 2022 is de RvT betrokken geweest bij het proces van de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan en is er een toezichtsvisie in de lijn van goed bestuur en toezicht opgesteld.

## CORONACRISIS EN NPO-GELDEN

2022 startte met een ervaring van de covid-pandemie met een lockdown als gevolg. De maatregelen die we hebben genomen, hadden opnieuw een grote impact op de dagelijkse gang van zaken. We hebben het onderwijs en de begeleiding van studenten en leerlingen wanneer dit niet meer fysiek kon, online zo goed mogelijk voortgezet. De inzet en betrokkenheid van alle collega's was tijdens de gehele coronacrisis hartverwarmend. De gevolgen op de lange termijn zijn voor een groot deel nog ongewis, maar goed en innovatief onderwijs blijft altijd van belang. Impact ontstond op verschillende deelgebieden, zoals in-, door- en uitstroom studenten, ontwikkelingen arbeidsmarkt, kwaliteit onderwijs en ondersteuning, extra inhuur personeel en bijvoorbeeld ook op financiën.

### *Ontwikkelingen MBO*

Gedurende het hele kalenderjaar 2022 hebben studenten vanwege corona nog deels online onderwijs moeten volgen. Deels deden we dit om de nog voorgeschreven (hygiënemaatregel) ruimte in het gebouw te creëren, maar ook omdat het met meer klassen te krap werd in het gebouw om een goed rooster te draaien. Daarnaast hebben ook een hoger verzuim, isolatie en quarantaine gezorgd voor veel aanpassingen in de roosters. De financiële ruimte vanuit een aantal subsidieregelingen heeft bijgedragen aan een snelle en adequate planvorming en uitvoering van tal van activiteiten om de kwaliteit van ons onderwijs op peil te houden.

Op het GLR voldoen we altijd aan de urennorm van ruim 3000 uur onderwijs in 3 jaar en 1000 uur in het eerste jaar. Ook tijdens 2022 is dat voor alle klassen gelukt. Om studenten extra bijscholing te geven of extra pedagogisch didactische ondersteuning, hebben we nieuwe medewerkers aangetrokken. Daarbij konden we vanaf de zomer van 2021 en geheel 2022 ook gebruik maken van de NPO-gelden.

De studenten die in de covid-periode startten met hun opleiding vormden een bijzondere groep. De norming en storming fase van deze studenten heeft langer geduurd en er zijn meer studenten met psychische problemen, motivatieproblemen of stress rondom het studiekeuzeprocess. Bij degenen die het voordeel van de twijfel kregen om verder te gaan met de opleiding, zagen we later in de opleiding relatief veel uitval.

Voor de studenten Mediavormgeven bij wie de achterstand tijdens covid te hoog was opgelopen om kansrijk het volgende leerjaar te starten, hebben we een speciale 'vertraag'-klas opgericht. Bij deze studenten hebben we extra ingezet op maatwerk. Deze groep is heel succesvol gebleken en het concept is blijvend opgenomen als reguliere oplossing.

De examinering van 2020 en 2021 was ook aanleiding om te kijken wat we uit de covid-periode als positief konden meenemen. In de examinering 2022 heeft dat geleid tot andere (betere) examens en ook meer online afname van mondelinge examens. Voor de studenten bleek het plezierig om in een rustige bekende omgeving en zonder reistijd de examens te kunnen afleggen. Voor de organisatie leidde het tot een efficiëntere examenafname met minder verzuim. Ook hier hebben de ervaringen uit de covid-periode tot structurele aanpassingen in de uitvoering geleid.

### *Ontwikkelingen vmbo*

Ook op het vmbo heeft het overgrote deel van het jaar in het teken gestaan van de gevolgen van covid. Dit jaar moesten de examenleerlingen gewoon examen doen, maar ze hadden wel de mogelijkheid om het examen meer te spreiden, een extra herkansing in te zetten en een vak buiten beschouwing te laten. Daarnaast werd het Centraal Schriftelijk en Praktisch examen (CSPE) voor het vak Media, Vormgeven en ICT (MVI) omgezet in een schoolexamen. Mede door deze maatregelen zijn al onze leerlingen uiteindelijk geslaagd. Hierbij hebben enkele leerlingen gebruik gemaakt van de regeling om een vak buiten beschouwing te laten.

### *Nationaal Programma Onderwijs*

Voor schooljaar 2022-2023 werd het NPO-plan in de zomer van 2022 geactualiseerd, wederom in afstemming met onze medezeggenschapsorganen. Binnen het mbo is het programma erop gericht om studenten en instellingen te ondersteunen bij het wegwerken van de opgedane studievertragingen en verdere vertraging te voorkomen, alsmede het welzijn van studenten te verbeteren. De rijksoverheid heeft diverse bewezen effectieve interventies geïdentificeerd en voorgesteld in een menukaart. Aan de hand van deze menukaart, de schoolscan en vier thema's dienen mbo-instellingen hun NPO-inzet te organiseren. Aan deze vier thema's hebben wij nog twee eigen thema's toegevoegd. De thema's zijn: soepele in- en doorstroom, welzijn studenten en sociale binding met de opleiding, ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages, bestrijding jeugdwerkloosheid en de eigen thema's: versterken online onderwijs en inhalen van achterstanden.

Voor het vmbo was in 2021 voor elk leerjaar één extra schoolassistent aangenomen. Deze schoolassistenten zijn in het rooster naast de vakdocent geplaatst. Zodanig dat elk klas minimaal één keer per week bij elk vak extra ondersteuning heeft. Daarnaast begeleiden deze schoolassistenten kleine groepjes leerlingen in de thuisbasisuren en buiten het rooster om. De schoolassistenten hebben ook een zeer belangrijke rol in het begeleiden van klassen die op school digitaal lessen

krijgen van een docent die thuis zit. In 2022 hebben we de aanstellingen van deze onderwijsassistenten verlengd. Bij de start van het schooljaar 2022-2023 hebben we voor alle leerjaren een uitgebreid kennismakings- en introductieprogramma georganiseerd. Daarbij was veel aandacht voor de versterking van de sociale cohesie. Mentoren en leerlingcoördinatoren kregen ook in 2022 extra ruimte voor de begeleiding van leerlingen. Dit bleek hard nodig, daar we bij veel leerlingen gedragsproblemen zien en een achterstand in het functioneren in een groep. Er is een grotere groep dan ooit die geen onderwijs volgt maar thuis zit. Al het ingezette personeel NPO VMBO is in loondienst.

#### *Uitvoering plannen*

De activiteiten die in het plan zijn opgenomen zijn uitgevoerd. Dat heeft geleid tot het opzetten van diverse extra curriculaire activiteiten in het kader van sociale binding tussen de studenten. Daarnaast is er ingezet op extra ondersteuning op het gebied van LOB en begeleiding op en naar de stageplek. Dat heeft geresulteerd in tevredenheid over de acties en deze worden dan ook voor een groot deel gecontinueerd. Het heeft niet altijd mogen leiden tot minder uitval bij de studenten. Daarnaast is er Online Werkplaats ingericht die in eerste instantie diende om de studenten die thuis geen online lessen kunnen volgen op school te faciliteren. Deze is door ontwikkeld naar een Open werkplaats waar ook extra lessen voor de AVO vakken worden gegeven (bijles). Bij het VMBO is ingezet op extra handen in de klas en op sociale binding.

## BESTUUR EN MANAGEMENT

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

## COLLEGE VAN BESTUUR

Het College van Bestuur (CvB) bestuurt het Grafisch Lyceum Rotterdam. Haar komen alle taken en bevoegdheden toe die tot het bestuur van een mbo- en vmbo-instelling behoren en alle taken en bevoegdheden die de wet neerlegt bij het bevoegd gezag. Het CvB is daarvoor eindverantwoordelijk en daarop aanspreekbaar. Het CvB bestuurt op basis van het principe van collegiaal bestuur. Dit houdt in dat het CvB als collectief beslissingen neemt en gezamenlijk verantwoordelijk is voor de uitvoering. Het CvB bestaat uit de volgende leden, waarbij de aandachtsgebieden als volgt verdeeld zijn:

Dhr. drs. R. Hoogstraaten (voorzitter)

- › Communicatie en marketing
- › Financiën
- › Huisvesting (VMBO)
- › Innovatie
- › Branchecontacten
- › Internationalisering

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

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

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

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

### Relevante nevenfuncties

Dhr. R. Hoogstraaten:

- › lid (vz) Raad van Toezicht van stichting De Boetzelaer
- › lid (vz) Raad van Toezicht van Passend Primair Onderwijs Delflanden

Mevr. A.E. van der Meij

- › bestuurslid MBO Raad

Dhr. J.A.M. Maas:

- › lid Raad van Toezicht van (regionale omroep) stichting Rijnmond.

In maart 2023 is bekend geworden dat CvB-lid mevr. A. E. van der Meij per 1 juni 2023 bij het GLR zal vertrekken. Zij heeft een nieuwe betrekking aanvaard als bestuurslid bij ROC Mondriaan.



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



## DIRECTIE EN TEAMLEIDERS

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

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

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

### *Samenstelling directie*

De samenstelling van de directie is als volgt:

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

## TOEZICHT

### RAAD VAN TOEZICHT

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

In dat licht bezien hebben de RvT en het CvB samen begin 2022 deelgenomen aan de heisessie Goed bestuur en toezicht. In deze door een externe deskundige op maat gemaakte heidag stonden de laatste ontwikkelingen op het gebied van governance centraal, waaronder de wet Bestuur en toezicht rechtspersonen, de code Goed bestuur MBO, het in de governance meer centraal zetten van de maatschappelijke opgave en de ontwikkelingen in het toezicht.

Voor zover de situatie dat ook toestond is de RvT in 2022 het waardengericht toezicht als nieuwe fase ook in de praktijk aan het brengen. Dit sluit ook aan op de nieuwe besturingsfilosofie van het GLR en de waardengedreven code goed bestuur mbo. Tegelijkertijd is er een start gemaakt met het opstellen van de Toezichtsvisie RvT GLR, waarmee de ruggengraat gevormd gaat worden voor het houden van toezicht voor het GLR. In december 2022 is deze visie door de RvT vastgesteld.

#### *Toezichtsvisie*

De belangrijkste elementen van de (herziene) toezichtsvisie: De raad vervult een maatschappelijke opdracht en staat bovenal voor de publieke zaak. Goed toezicht dient dan ook het algemeen belang. Daarnaast is de raad er om de belangen van de gezamenlijkheid van stakeholders (intern en extern) in ogenschouw te houden en indien nodig tegen elkaar af te wegen. De raad beoogt hiermee de maatschappelijke functie van de organisatie – het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan studenten en leerlingen - optimaal te waarborgen. De raad heeft een maatschappelijk mandaat en wil zich ten allen tijde kunnen verantwoorden en het gesprek aangaan. De raad wil transparant, zichtbaar en aanspreekbaar zijn.

De raad onderscheidt drie belangrijke rollen: 1) werkgever van het bestuur, 2) klankbord/ adviseur op belangrijke besluiten en strategische vraagstukken en 3) toezichthouden op de kwaliteit van het bestuur en het bestuurlijk handelen, de besturing van de organisatie.

De raad streeft naar professioneel en proactief toezicht. De raad werkt vanuit een basis van vertrouwen met een open en positief kritische houding én vindt het belangrijk om het bestuur scherp te houden en uit te dagen om mogelijke kansen te creëren en realiseren.

Deze meer abstracte toezichtvisie wordt vertaald in een toezichtkader, dat vervolgens wordt omgezet in een concreet toetsingskader. Deze zullen in 2023 verder geactualiseerd worden.

#### *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 2022 uit:

- › Dhr. drs. C. van der Woude (voorzitter) benoemd tot 01-01-2024 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Mevr. drs. I. Wessels (lid), benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Mevr. H. Stuart LL.M BSc (lid), benoemd tot 01-01-2024 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Mevr. mr. M. Ruimers (lid), benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt)
- › Dhr. A. Freyssen (lid), benoemd tot 01-01-2026 (1 maal herkiesbaar)
- › Dhr. E. de Prouw MSc RA (lid), benoemd tot 01-01-2026 (1 maal herkiesbaar)

#### *Commissies RvT*

Binnen de Raad van Toezicht vormden in 2022 mevrouw Ruimers en de heer Van der Woude de remuneratiecommissie; de heren Van der Woude en De Prouw de auditcommissie; mevrouw Stuart en mevrouw Wessels de onderwijskwaliteitscommissie.

#### *Aftreedrooster*

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

#### *Informatie van het College van Bestuur*

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

- › het strategisch beleidsplan en de voortgang van de uitvoering daarvan;
- › financiële rapportages en begrotingen;
- › personeelsinformatie;

- › resultaten van tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers, ouders en studenten (interne en externe stakeholders);
- › inspectierapporten van de onderwijsinspectie;
- › resultaten van sector- en arbeidsmarktonderzoeken;
- › risicoanalyse;
- › diverse management/projectrapportages;
- › informatie over onderwijs in covid-tijd.

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

#### *Aandachtsgebieden en besluiten RvT in 2022*

De Raad van Toezicht heeft net als in 2021, ook in 2022 op een aantal gebieden extra aandacht gevestigd en waar nodig het College van Bestuur voorzien van adviezen. Zo heeft de Raad begin 2022 nog aandachtig kennisgenomen van de laatste covid-maatregelen die het Grafisch Lyceum Rotterdam genoodzaakt was te nemen. Steeds meer heeft het gegaan over de nazorg met oog op de mentale welstand van de leerlingen en studenten als onderdeel van het beleid. Het College van Bestuur heeft daartoe tijdens vergaderingen een tussentijdse verantwoording afgelegd over het gekozen beleid. De Raad van Toezicht is van mening dat het College van Bestuur hier goed heeft ingespeeld op de ontwikkelingen, met zoveel mogelijk behoud van onderwijskwaliteit, en is tevreden dat daarin altijd de gezondheid van leerlingen, studenten en medewerkers, ook in de nazorg voorop heeft gestaan.

Ook is de Raad van Toezicht in 2022 meegenomen in de bemensing en implementatie van de nieuwe organisatiestructuur en is er opiniërend en evaluatief gesproken over de verdere doorontwikkeling.

Vanuit de RvT is met de heren Van der Woude en De Prouw een delegatie (commissie) gevormd om toe te zien op de governance gedurende het traject 'nieuwbouw vmbo'. Zorgvuldige besluitvorming en slagvaardigheid zijn daarbij voorop gezet. Daarbij zijn ook in 2022 zowel RvT als CvB ondersteund door Bureau M3E. Enerzijds heeft dit bureau specifiek de RvT in haar toezichthoudende rol ondersteund, anderzijds is het CvB ondersteund als opdrachtgever voor het nieuwbouwtraject. De intentie voor de opdracht voor nieuwbouw is om dit onder de voorwaarden van risicodragend projectmanagement (RPM) te gaan verstrekken. In 2022 is het Voorlopig Ontwerp opgeleverd en gepresenteerd geweest in een extra bijeenkomst met RvT en CvB. Beoogd werd om in april te komen tot definitieve besluitvorming, waarbij tegelijkertijd ook het besluit over tijdelijk huisvesting werd betrokken. Vervolgens is door de beoogde opdrachtnemer eenzijdig een Oekraïne-

clausule aangekondigd. Tussen RvT en CvB is besproken dat de risico's ten aanzien van het planning en control aspect daarmee onaanvaardbaar zijn geworden. Dan gaat het bijvoorbeeld om het risico op het uitlopen of stilstaan van de plannings vanwege niet beschikbaar hebben van materiaal, het op korte termijn contractueel vastleggen van tijdelijke huisvesting en de onzekerheid over de benodigde en beschikbare duur hiervan. Naast de onzekerheid over de continuïteit van kwalitatief hoogstaand vmbo-onderwijs, levert dit ook financiële risico's op die eenzijdig bij de opdrachtgever werden gelegd. Gelet op de weerbaarheid van dergelijke procedures is tussen RvT en CvB besproken om al wel de procedure te initiëren om te komen tot de benodigde wijziging van het bestemmingsplan. Begin 2023 zijn de ingezette voorbereidingen en het overleg met de gemeente en de wethouder nog steeds in gang.

De RvT heeft inzake de ontwikkeling van het strategisch beleidsplan 2023-2026 een tweeledige positie ingenomen. Met mevrouw Wessels en de heer Freyssen zijn als RvT-delegatie de sparringspartner voor het CvB geweest om de processtappen te bespreken. Zo heeft deze commissie begin 2022 gesproken met CvB-lid Maas (opdrachtgever) en De Argumentenfabriek (opdrachtnemer) over het ingezette proces (bijvoorbeeld over de voldragenheid van de externe analyse) om tot een nieuw strategisch beleidsplan te komen. En in het najaar is er in het overleg RvT-CvB uitgebreid over de inhoud van het nieuwe strategisch beleidsplan gesproken. Dit heeft eind december geresulteerd in goedkeuring van de RvT van het strategisch beleidsplan 2023-2026.

In 2022 heeft de Raad van Toezicht de volgende stukken besproken en goedgekeurd:

- › Geïntegreerd jaardocument 2021: jaarverslag en jaarrekening 2021; inclusief decharge bestuur over het gevoerde (financieel beleid);
- › Strategisch beleidsplan 2023-2026;
- › Begroting 2023;
- › Risicoanalyse 2022
- › Treasury-plan 2022 & 2023;
- › WNT klasse-indeling;
- › Nieuwbouw vmbo, presentatie voorlopig ontwerp, uitstel van de opdrachtverlening en initiëren wijziging bestemmingsplan.

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

### Vergaderingen en bijeenkomsten

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vijf keer vergaderd met het College van Bestuur. Het betreft vijf reguliere vergaderingen. De vergaderingen van de Raad van Toezicht zijn niet openbaar. De presentielijst over 2022 is als volgt:

PRESENTIELIJST RAAD VAN TOEZICHT					
	23-2-2022	13-4-2022	29-6-2022	5-10-2022	12-12-2022
Naam	regulier	regulier	regulier	regulier	regulier
C. van der Woude (vz)	X	X	X	X	X
A. Freyssen	X	X	–	X	X
E. de Prouw	X	X	X	X	X
M. Ruimers	X	X	–	X	X
H. Stuart	X	X	X	X	X
I. Wessels	X	X	X	X	X

Naast deze vergaderingen met de voltallige Raad van Toezicht en het College van Bestuur hebben diverse besprekingen plaatsgevonden met alleen de Raad van Toezicht of een afvaardiging daarvan, zoals ook besproken onder de aandachtspunten 2022. Daarnaast heeft de auditcommissie diverse aanvullende gesprekken gevoerd, onder andere met hoofd Financiële zaken en de externe accountant. En heeft de onderwijs(kwaliteits)commissie gesproken met het betreffende CvB-lid en met de directeur Onderwijsorganisatie.

Verder is er in 2022 een tweetal keer gesproken met de 'nieuwe' sectordirecteuren en is in 2022 is er driemaal overleg geweest met de Ondernemingsraad. Bij deze gesprekken is onder andere gesproken over de organisatieontwikkelingen, online onderwijs en nieuwbouw vmbo. Ook was er in 2022 contact met de Studentenraad om van de studenten te horen wat er leeft binnen de school en hoe zij met het CvB in overleg staan.

De voorzitter van de Raad van Toezicht onderhoudt regelmatig contact met de voorzitter College van Bestuur. Standaard is er overleg ter voorbereiding op een vergadering RvT met CvB. En waar nodig is er ook ad hoc contact. Zo is de voorzitter RvT geïnformeerd geweest over een brand in de MER (begin 2022).

### Werkgeverrol Raad van Toezicht

In de werkgeverrol heeft de remuneratiecommissie gesprekken gevoerd met de individuele leden van het CvB, apart en gezamenlijk. In deze gesprekken wordt het presteren van het CvB beoordeeld in de context van de voor 2022 gemaakte plannen, rekening houdend met eventueel gewijzigde omstandigheden. De gesprekken over het jaar 2021 waren vanwege covid verplaatst naar begin 2022 en de gesprekken hebben tevens eind 2022 plaatsgevonden over het jaar 2022.

### Functioneren van de Raad van Toezicht

Eind 2022 heeft de Raad van Toezicht een zelfevaluatie gedaan aan de hand van een online vragenlijst. De uitkomsten hiervan zijn vervolgens tussen de RvT-leden onderling besproken. Over het algemeen is de Raad tevreden met het functioneren. De samenstelling van de RvT is divers als het gaat om leeftijd, specialismen en stijl. De culturele diversiteit wil de RvT verbeteren door bij de benoeming van nieuwe leden hier expliciet aandacht aan te besteden in het wervingsproces.

Er worden verder wensen benoemd zoals de betrokkenheid bij het Grafisch Lyceum Rotterdam buiten de formele contactmomenten om.

Verder zijn een aantal speerpunten voor 2023 met elkaar vastgesteld:

- › Evaluatie en ontwikkeling van de nieuwe organisatiestructuur (sectordirecteuren)
- › Voortgang van VMBO nieuwbouw
- › Uitkomst inspectie – onderwijskwaliteit en de voortgang
- › Strategie implementatie
- › Evaluatie van grotere (innovatieve) projecten

Uitkomsten van deze zelfevaluatie, waaronder de speerpunten voor het nieuwe jaar, zijn begin 2023 gedeeld met het CvB. Door deze speerpunten te agenderen en waar nodig in delegaties met het CvB en/of betrokkenen in gesprek te gaan, zal de RvT de doelmatigheid van de gelden kunnen toetsen.

### *Bezoldiging*

De jaarbezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt in 2022 € 9.000, de voorzitter ontvangt € 12.000. Hier is geen btw op van toepassing. Eind 2022 heeft de RvT geëvalueerd in hoeverre de vergoedingen aanpassing behoeven. De vergoedingen voor 2023 zullen niet aangepast worden.

De totale kosten van de Raad van Toezicht over 2022 bedroegen € 62.153 (2022: € 38.870). Behalve de bezoldiging van de leden wordt hiermee de ondersteuning door externe deskundigen en vergaderkosten gedekt.

### *Hoofd- en nevenfuncties*

Dhr. van der Woude

- › Hoofdfunctie: Managing Director, Agile Marketing Agency;
- › Nevenfuncties: Toezichthouder Het Nieuwe Instituut, Penningmeester Shoot-n-share, penningmeester Archiprix.

Dhr. de Prouw

- › Hoofdfunctie Partner-aandeelhouder Mazars;
- › Nevenfuncties: Voorzitter toneelvereniging Durf, Penningmeester productiegezelschap De Vandalen.

Mw. Wessels

- › Hoofdfunctie: directeur Marketing Communicatie bij HAN;
- › Nevenfuncties: Lid Raad van Toezicht Flores Onderwijs.

Mw. Stuart

- › Hoofdfunctie: secretaris klachtadviescommissie bij Raad voor de Kinderbescherming;
- › Nevenfuncties: Bestuurslid Stichting Vrienden van de Pauluskerk.

Mw. Ruimers

- › Hoofdfunctie: niet van toepassing;
- › Nevenfuncties: Voorzitter Commissie Integer Handelen SVB.

Dhr. Freyssen

- › Hoofdfunctie: directeur-eigenaar VideoAgency;
- › Nevenfuncties: niet van toepassing.

### *Conclusie*

De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur voor de prettige samenwerking. Op basis van de mede specifiek voor het toezicht op de doelmatige besteding van rijksmiddelen ingezette middelen, zoals de genoemde ter beschikking gestelde informatie, beleidsdocumenten, aandachtsgebieden, waardegemeenschap, hard en soft controls, heeft de Raad van Toezicht er veel vertrouwen in dat de besteding van de middelen doelmatig en transparant is.

## ONDERNEMINGSRAAD

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

Het jaar 2022 stond - naast covid en de gevolgen hiervan - vooral in het teken van de ontwikkelingen rondom de organisatieveranderingen van het GLR. Het resultaat en de opbrengst van deze belangrijke en grote verandering is naar mening van alle leden positief geweest.

Naast de instemmingen die de OR heeft verleend voor de grote lijnen van de begroting van 2022 in december 2021, de vakantieregelingen voor studenten en voor docenten en ondersteunend personeel, zijn de volgende onderwerpen onder andere aan bod gekomen in 2022:

- › Organisatieontwikkeling
- › MTO Light
- › Online Onderwijs
- › Thuiswerkregeling
- › Huisvesting Nieuwbouw- en verbouwplannen
- › Strategisch Beleidsplan, Koerskaart
- › A3 plannen
- › Formatie van de OR per augustus 2022

### Samenstelling

De samenstelling van de OR was tot juli 2022 als volgt:

- › Leden OP: mw. K. Hut, mw. M. Faria-Ramawadh, dhr. E. Jonkman, dhr. P. v.d. Kooij, P.J. van der Burgh, mw. R. Hutte
- › Leden OBP: mw. K. Donk, mw. T. Toussaint, mw. L. Kroonsberg

In juni 2022 hebben diverse OR-leden aangekondigd de OR per augustus 2022 te verlaten (o.a. vanwege pensionering en uitdiensttreding), te weten;

- › L. Kroonsberg – secretaris – OBP
- › P. v.d. Kooij – voorzitter – OP
- › T. Toussaint – OR lid – OBP
- › E. Jonkman – OR lid – OP
- › R. Hutte – OR - OP

Op basis van een directe wervingsactie hebben zich exact voldoende OP-kandidaten aangemeld om bijna alle vacant gekomen plaatsen in de OR te vervullen. Voor OBP blijft één zetel vacant, er hebben zich geen kandidaten vanuit het OBP gemeld. Daarom heeft er geen verkiezing plaatsgevonden en zijn alle hiertoe verplichte partijen geïnformeerd. De nieuwe leden zijn met ingang van

augustus 2022 geïnstalleerd. Verdere werving voor OR OBP wordt begin 2023 voortgezet.

Samenstelling OR met ingang van 1 augustus 2022;

- › Leden OP; mw. K. Hut, mw. M. Faria, dhr. M. Janssen, dhr. R. de Klerk, mw. A. Hut, dhr. P.J. v.d. Burgh
- › Leden OBP; dhr. W. Knoester, mw. K.R. Donk

Het dagelijks bestuur van de OR bestaat vanaf augustus 2022 uit;

- › Voorzitter (waarnemend); dhr. P. J. v.d. Burgh
- › Secretaris (waarnemend); mw. K.R. Donk

De definitieve vervulling van voorzitter en secretaris worden door middel van een verkiezing binnen de OR vastgesteld. Dit staat voor begin 2023 op de agenda.

### Verleende instemmingen en onderwerpen 2022

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

- › Jaarplanning 2023-2024
- › Vakantieregeling 2022-2023
- › Covid-richtlijnen 2023
- › Bijgesteld NPO-plan
- › Thuiswerkregeling
- › Afspraken verantwoord gebruik ICT-faciliteiten
- › Klachtenregeling en gedragscode
- › Artikel-24
- › Begroting 2023 (hoofdpijnen)
- › Regeling Vergoeding Thuiswerken en reiskosten
- › Strategisch Beleidsplan GLR 2023-2026
- › Begroting 2023 (hoofdpijnen van begroting)
- › Meerjaren Formatieplan
- › Vervolgstappen nieuwbouw VMBO

### Deskundigheidsbevordering en speerpunten

In 2022 heeft de OR een heidag georganiseerd. Dhr. P. v.d. Kooij (voorzitter) en mw. L. Kroonsberg (secretaris) hebben uitvoering gegeven aan deze dag. In vervolg op de eerder in 2021 gevolgde training is het team op basis van casuïstiek onder andere aan de slag gegaan met elkaars kernkwaliteiten, expertise, rolverdeling, doelen van de OR in 2022 en voorstel tot agenda OR.

De nieuwe formatie van de OR heeft zich voorgenomen begin 2023 opnieuw een heidag te organiseren om haar leden (nog) beter te informeren over de mogelijkheden en rechtspositie van de OR. De heidag van 2022 dient hierbij als uitgangspunt.

In verband met de grote wijziging in de gelederen van de OR, is het overleg met de secretaris CvB om een jaar-agenda op te stellen, uitgesteld. De nieuwe voorzitter en secretaris gaan dit oppakken. Op de eerder gegeven instemmingen gaat en blijft de OR de gevolgen van haar instemmingen volgen. De nieuwe OR zal twee keer per

schooljaar haar acties en speerpunten evalueren in het kader van zelfevaluatie.

In 2023 volgen de OR-leden de training over de WOR, Actief en effectief in de OR. Communicatiestijlen en DISC vormen een onderdeel van deze training. Ook kunnen de OR-leden aangeven welke individuele behoefte qua deskundigheidsbevordering er is. Hier wordt in 2023 op ingezet.

Online onderwijs was een speerpunt van de OR in 2021. Hier is in 2022 vervolg aan gegeven door de vinger aan de pols te houden rondom de ontwikkelingen. Daar waar de OR het nodig achtte, heeft zij dit onderwerp bij het bestuur aangekaart en besproken. Online onderwijs blijft in 2023 onder de aandacht van de OR.

De OR is in overleg met het bestuur tot overeenstemming gekomen tot het uitvoeren van een 'tussentijds' medewerkers tevredenheidsonderzoek zoals vermeld in de cao: MTO Light. Dit onderzoek is in het najaar van 2022 uitgevoerd en verwerkt. Begin 2023 worden de resultaten besproken in de verschillende teams. De OR houdt contact met haar achterban over de acties en verbeterpunten binnen de diverse teams.

#### *Vergaderingen*

- › In 2022 waren er veertien vergaderingen of overleggen van de Ondernemingsraad. Vanwege de OR-verkiezingen lag dit aantal hoger dan in 2021 (dertien).
- › Er waren twee overleggen van de Ondernemingsraad met de Raad van Toezicht.
- › De Ondernemingsraad vergaderde in 2022 vijf keer met het College van Bestuur.
- › De OR overlegde twee keer met de vakbonden.
- › De OR wordt op regelmatige basis uitgenodigd voor de overleggen van de Arbo en het CvB. De OR is in deze overleggen vertegenwoordigd door een afvaardiging.

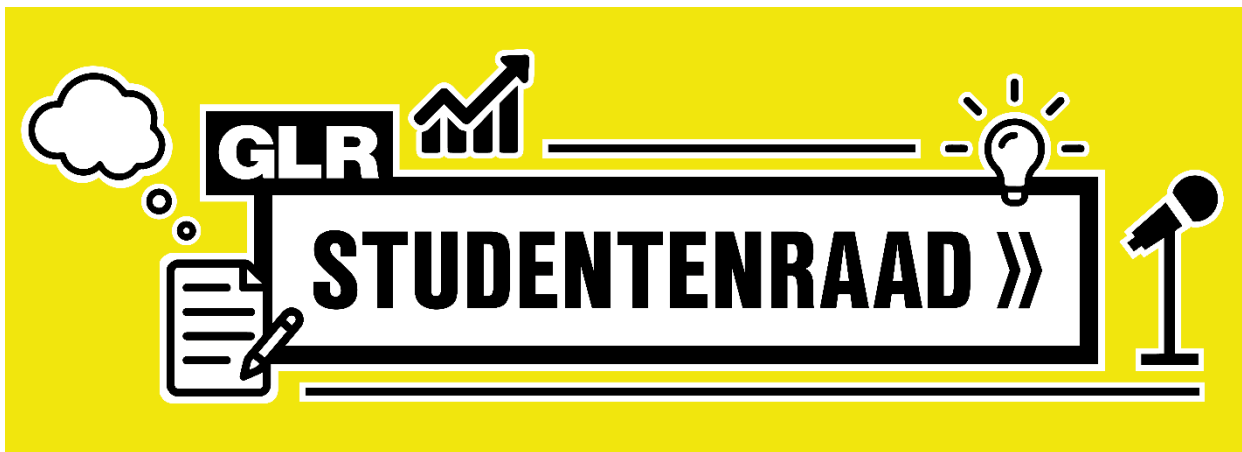
## **STUDENTENMEDEZEGGENSCHAP**

Iedere onderwijsinstelling heeft volgens de Wet Educatie Beroepsonderwijs (WEB) de wettelijke plicht om een medezeggenschapsstructuur te organiseren op school. Met deze wet beoogt het ministerie vooral een grotere rol van de studentenraad bij de kwaliteit van de opleidingen en het creëren van een kwaliteitscultuur. Dit geldt ook voor het Grafisch Lyceum Rotterdam. Binnen het GLR hebben studenten zeggenschap op allerlei onderwerpen en momenten op school. Er wordt invulling gegeven aan de wettelijke plicht ten aanzien van instemmingsrecht, initiatiefrecht, informatierecht en adviesrecht. Het GLR communiceert expliciet over deze rechten met studenten.

Naast deze wettelijke verplichtingen, vinden we het als GLR ook wenselijk om studenten te betrekken bij het onderwijs. Studenten zijn immers de doelgroep van het onderwijs; een nauwe aansluiting bij hun belevingswereld is essentieel voor succes. Zij weten als geen ander wat goed gaat en waar het beter kan tijdens de les en binnen de school in het algemeen. Zij kunnen met hun creatieve ideeën een waardevolle bijdrage leveren aan de kwaliteit die wij als GLR willen bieden. De medezeggenschap van studenten wordt op drie niveaus vormgegeven:

- 1) de studentenarena's waarin studenten bevestigd worden door docenten en teamleiders over bepaalde onderwerpen;
- 2) De decentrale afdelingsraden/deelraden waarin studenten onderwerpen aandragen die zij met de teamleiders van hun onderwijsafdeling willen bespreken;
- 3) De Centrale Studentenraad (CSR) die de invulling geeft aan de wettelijke verplichtingen en daarbij ook een klankbord voor het College van Bestuur is.

De studenten van niveau 1 en 2 ontvangen per activiteit een kleine attentie en er wordt een maaltijd geregeld. De leden van de Centrale Studentenraad (8 studenten ultimo 2021) ontvangen maandelijks een vergoeding. Deze vergoeding is vanaf het schooljaar 2022-2023 verhoogd.



### *Studentenraad*

Net als voorgaand jaar is er in november via een systeem van getrapte verkiezingen, een Centrale Studentenraad (CSR) van start gegaan. Ook in 2022 was de CSR actief en heeft ze waar nodig gebruik gemaakt van haar instemmings- en adviesrecht. Overeenkomstig de planning, heeft de CSR - naast haar eigen bijeenkomsten - overleg gehad met de OR, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. De CSR heeft onder meer ingestemd met:

- > Schoolkostenbeleid;
- > Routekaart Covid-19;
- > Hoofdlijnen van de begroting 2023;
- > Onderwijs- en Examenreglement;
- > Regeling Bindend Studieadvies.

In 2022 heeft de CSR proactief werk gemaakt van de opvolging van studentenraadsleden voor het nieuwe studiejaar. Zij hebben een campagne gehouden in de school met posters, waarop informatie stond over hoe studenten hun stem kunnen laten horen op het GLR. De CSR geeft aan dat deze posters een positief effect hadden op de bekendheid van het orgaan binnen de instelling.

Daarnaast is de CSR zich actiever gaan opstellen op verschillende thema's en heeft er wederom een professionaliseringsslag plaatsgevonden. Een voorbeeld hiervan is dat er sinds het wisselen van de raad in november gewerkt wordt met portefeuilles. Deze portefeuilles zorgen ervoor dat iedereen zich gericht bezighoudt met diens taken. De portefeuilles zijn verdeeld in thema's, waaronder;

- > Inclusie;
- > Innovatie;
- > Faciliteiten en huisvesting;
- > Mentale gezondheid en participatie.

De CSR wordt steeds professioneler. De leden worden door diverse afdelingen binnen school aangesproken en ook worden er steeds meer samenwerkingen opgestart. Een voorbeeld hiervan is de werkgroep 'Kleurrijk Samen', waarvan de eerste bijeenkomst in 2022 door de CSR is geïnitieerd (begin 2023 vond de bijeenkomst plaats). Deze groep kijkt hoe studenten beter ondersteund kunnen worden tijdens de stageperiode. Daarnaast is de CSR in gesprek gekomen met de Facilitaire Dienst en wordt er regelmatig naar hun mening gevraagd rondom besluitvormingen in de toekomst. Een voorbeeld hiervan is de aanbesteding van de catering.

Zichtbaarheid is een thema waar de CSR voorgaande jaren moeite mee had. De zichtbaarheid is sterk gegroeid en ook buiten het GLR weten organisaties de studentenraad te vinden. Zo zijn er regelmatig gesprekken met de Rotterdamse politiek, vakbonden en diverse andere organisaties. Ook wonen leden van de CSR met enige regelmaat debatten en klankbordsessies bij van bijvoorbeeld het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap. Dit om actuele thema's te kunnen agenderen en op basis van die thema's plannen te kunnen opstellen en uitvoeren.



## EXTERN TOEZICHT

De Inspectie van het Onderwijs en de accountant zijn de belangrijkste externe toezichthouders.

### *Inspectie*

Ook in 2022 nam het GLR deel aan de pilot Jaarlijks gesprek Inspectie. Dit jaargesprek in dialogevorm vond plaats tussen het CvB en delegaties van de RvT respectievelijk Inspectie. Het wordt gezien als een goede manier om een professionele relatie te ontwikkelen/ bestendigen, waarin vertrouwen is opgebouwd vanuit de gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van het onderwijs. Onderwerpen van gesprek waren de aspecten van en de randvoorwaarden voor het geven van goed onderwijs (bijvoorbeeld personele opgave) en uitval (ook verzuim als symptoom van de achterliggende problematiek).

In november 2022 heeft de Inspectie het vierjaarlijks onderzoek (nieuwe stijl) aangekondigd. Dit onderzoek is in februari 2023 uitgevoerd en positief verlopen.

### *Accountant*

Voor het verslagjaar 2022 is EY benoemd als accountant van het GLR. Deze controleert de jaarrekening. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is aanwezig tijdens het afsluitende gesprek met de accountant. De accountantscontroles worden regelmatig met de Raad van Toezicht geëvalueerd.

## ICT, SECURITY EN PRIVACY

Onder andere vanwege het beleid om zoveel mogelijk standaard software te gaan gebruiken in plaats van maatwerkapplicaties, zijn er in 2022 software-implementaties geweest met een hoge impact. Zo is onze 'landingspagina' Mijn GLR vervangen door een nieuwe versie vanwege de komst van een nieuw studenten-informatiesysteem. Daarnaast hebben we een begin gemaakt met de vervanging van het uitleensysteem en het personeelsinformatiesysteem.

De ingeslagen weg rondom informatiebeveiliging en privacy is verder vervolgd. Naar aanleiding van de security scan en de pentest hebben we verdere maatregelen getroffen. Een van de meest opvallende maatregelen is de invoering van twee factor authenticatie. Omdat we de grootste beveiligingsrisico's hebben afgedekt, zijn we gestart met het schrijven van een informatiebeveiligingsplan. Uiteraard volgen we hierbij ook het 'programma cyberveiligheid mbo'.

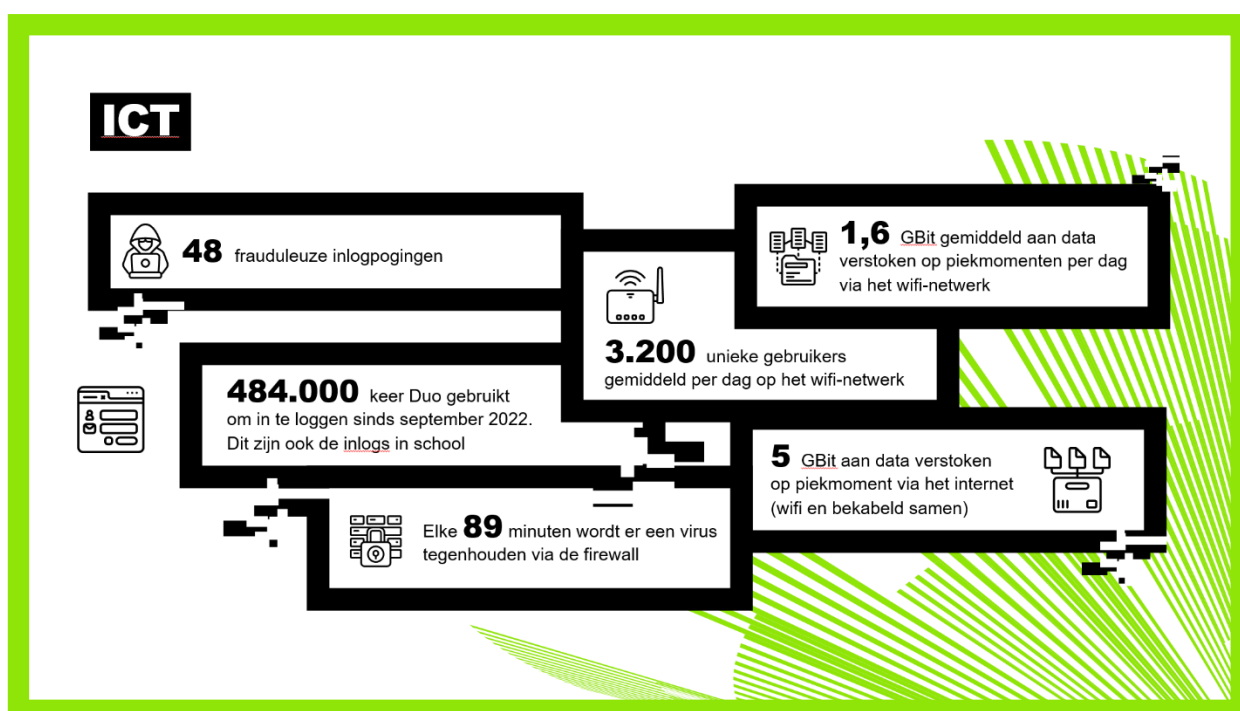
De nieuwe afdeling Technische Servicedesk heeft vorm gekregen en geeft de beoogde voordelen, namelijk efficiency en duidelijkheid. Door de overgang van zelfbouw software naar standaard software, hebben we in overleg de functie-inhoud van de programmeurs veranderd.

In 2022 hebben we voor informatiebeveiliging en privacy gewerkt volgens het beleidskader en is dit kader op onderdelen verder uitgewerkt. Zo hebben we beleid opgesteld: 'Afspraken verantwoord gebruik ICT-faciliteiten en persoonsgegevens'. Hiermee hebben we afspraken voor medewerkers vastgelegd over onder andere wachtwoorden, BYOD, opslaan van gegevens, melden van

beveiligingsincidenten en datalekken, gebruik van e-mail. Hiermee kunnen medewerkers verantwoord gebruikmaken van ICT-faciliteiten en de omgang met persoonsgegevens. En in lijn met het IBP-beleidskader hebben we begin 2022 ook het protocol beveiligingsincidenten en datalekken vastgesteld, waarmee we gecodificeerd hebben hoe we al met eventuele beveiligingsincidenten en datalekken omgaan. Naast een security officer en privacy officer hebben we in 2022 de inhuur van de functionaris gegevensbescherming gecontinueerd.

Begin 2022 zijn we een uitgebreide awareness-campagne gestart om het bewustzijn en het handelingsperspectief van medewerkers met betrekking tot de AVG te vergroten. Deze campagne is afgesloten met een AVG-cursus die aan alle medewerkers is aangeboden. Het grootste deel van de medewerkers heeft deze cursus succesvol afgerond. In 2023 bieden we de cursus opnieuw aan, juist ook voor de nieuwe medewerkers.

In april 2022 ontdekte SURF CERT dat er een aantal inlognamen van medewerkers en studenten met wachtwoord online stonden. Dit is direct gemeld aan onze security officer. De oorzaak bleek te liggen in een phishingmail die uit naam van een student was verstuurd naar 136 mailboxen van het GLR. Naast herstel en communicatie hierover, is er continu gemonitord op bijzonderheden. Er is geen misbruik geconstateerd. Onze functionaris gegevens bescherming heeft van deze inbreuk melding gedaan bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Overigens bleken ook veel andere organisaties door deze zelfde aanval geraakt.



## KLACHTEN

Het GLR doet zijn uiterste best om helder en eenduidig naar studenten te communiceren en transparant beslissingen te nemen. Toch is er weleens onduidelijkheid of ontevredenheid over bepaald gedrag, het uitblijven daarvan of een genomen besluit. Studenten kunnen dan conform de klachtenregeling, hun beklag doen of een bezwaar indienen. Het uitgangspunt is dat onvrede die bij studenten leeft, op een zo laag mogelijk niveau in de organisatie te bespreken en op te lossen. Al deze regelingen kennen een drieslag; docent/mentor/examencommissie, teamleider/sectordirecteur en vervolgens een bezwaar- en beroepsprocedure. Op deze wijze blijft het aantal klachten dat we per jaar uiteindelijk formeel ontvangen, zeer beperkt.

Vanwege de nieuwe organisatiestructuur en met oog op veranderende wetgeving en/of wijzigingen in de cao was het nodig om regelingen en procedures hierop aan te passen. Denk daarbij bijvoorbeeld aan de aangekondigde wetgeving (medio 2023 van kracht) om de rechtsbescherming van mbo-studenten te verbeteren. De volgende regelingen zijn in 2022 vastgesteld en per 1 augustus 2022 ingevoerd:

- › Algemene klachtenregeling studenten mbo
- › Algemene klachtenregeling leerlingen vmbo
- › Bezwaar- en beroepsregeling voor mbo-examens en het negatief bindend studieadvies
- › Klachtenregeling 'ongewenste gedrag' voor personeel, die we ook toepassen voor studenten en leerlingen
- › Algemene klachtenregeling personeel
- › Interne geschillenregeling cao mbo
- › Gedragscode

Regelingen op orde hebben is belangrijk, maar dit alleen is niet voldoende. In 2022 is binnen het GLR op diverse manieren benadrukt hoe belangrijk het is om oog te blijven hebben voor gedrag en elkaars welzijn, en om elkaar aan te spreken als er dingen gebeuren die niet juist zijn. Als dat niet lukt of helpt, dan moet de juiste weg naar hulp er zijn en bekend zijn. Tegelijkertijd met het vaststellen en de bekendmaking van de vernieuwde gedragscode GLR en het meer bekendheid geven aan onze vertrouwenspersonen, waren we getuige van een aantal landelijke schandalen met betrekking tot ongewenst gedrag (bijv. Ajax, The Voice of Holland). Dit heeft ons geholpen om het gezamenlijk belang te benadrukken en de communicatie hierover te versterken.

In lijn met zoals de wetgever het heeft beoogd, heeft het GLR vanaf september 2022 een laagdrempelige klachtenfaciliteit ingericht en zijn de voorzitter, secretaris en leden voor de interne klachten- en geschillencommissie benoemd. Daarbij is gekeken naar inhoudelijke deskundigheid en hebben de voorzitter en een lid, tevens plaatsvervangend voorzitter, geen dienstverband bij het GLR.

Ook zijn de Examencommissies mbo respectievelijk vmbo en de commissie van beroep voor de examens tegen de beslissing van de examencommissie of tegen het bindend studieadvies (mbo) en bezwaar tegen besluiten directeur vmbo, geregeld.

## KLACHTEN- EN GESCHILLENADVIESCOMMISSIE

Er zijn dit jaar vanwege de laagdrempelige klachtenfaciliteit en het gemak waarmee zaken nu centraal gemeld kunnen worden, meer meldingen/klachten centraal geregistreerd. De meeste meldingen zijn van het schooljaar 2022-2023 en hebben doorgaans betrekking op slecht gevoerde communicatie. Er is in de eerste helft van 2022 één klacht/melding ingediend inzake ongewenst gedrag. Hier is direct door het hoofd P&O in overleg met de eindverantwoordelijke en medewerker op gehandeld. Deze procedure is nog niet afgerond.

Het beleid is steeds om het betreffende team eerst in positie te brengen om een oplossing te bieden voor de klacht/melding. De klachten- en geschillencommissie heeft sinds haar instelling in september uiteindelijk geen klachten of geschillen in behandeling hoeven nemen.

## CENTRALE EXAMENCOMMISSIE

De Centrale examencommissie heeft in het schooljaar 2021-2022 te maken gehad met de afhandeling van onderstaande incidenten en klachten.

Er zijn zes incidenten gemeld bij de Centrale examencommissie gedurende het schooljaar 2021-2022. Deze incidenten hadden betrekking op de centrale examinering. De incidenten zijn allemaal behandeld door het dagelijks bestuur van de Centrale examencommissie en hebben afhankelijk van de aard van het incident geleid tot het aanbieden van een nieuwe kans. De incidenten zijn divers van aard. Het betreft geluidsoverlast, verkeerd examen aangeboden, de helderheid van de schermen, per ongeluk afsluiten van het beeldscherm en het aan de wandel gaan tijdens een examen. De incidenten zijn vastgelegd in een excellijst en terug te vinden in de map Incidenten en klachten van de Centrale examencommissie.

De Centrale examencommissie heeft een aantal klachten ontvangen over een vermeende onterecht ontvangen BSA, het waarderen van cum laude, de afronding van Loopbaan en burgerschap. Twee klachten over waardering van cijfers en de (naderende) overgangvergadering zijn doorgestuurd naar de betreffende onderwijsafdeling. Twee klachten gingen over het toekennen van een negatief BSA. Beide klachten zijn in behandeling genomen en de procedure is geëvalueerd. In beide gevallen heeft de betreffende onderwijsafdeling de procedure correct uitgevoerd.

Eén klacht betrof het niet toekennen van cum laude en de communicatie hierover. De betreffende student heeft de kans gekregen het cijfer te verbeteren en is alsnog cum laude geslaagd.

Daarnaast ontving de Centrale examencommissie klachten van de Decentrale examencommissies over de afhandeling van Loopbaan en burgerschap. Er heerst nog steeds onvrede over de vele onvoldoendes bij de sportmodules, MIJ modules en Ergonomie, modules die aangeboden worden in een eerder leerjaar. Een snelle actie heeft ertoe geleid dat studenten alsnog onvoldoendes konden inhalen, zodat ze alsnog mee konden met de klas ter vaststelling. Daarnaast meende een student dat deelname aan esports ook werd verondersteld als een inspanning voor SPORT. Dit is niet correct maar het staat nergens vermeld, dus de communicatie hierover kan beter. Tenslotte is er in een Decentrale examencommissie fraude ontdekt in de uitvoering van een examenopdracht. Consultatie met de Centrale examencommissie heeft plaatsgevonden en dit is op het niveau van de Decentrale examencommissie opgelost.

## OVERIGE ONTWIKKELINGEN

### NOTITIE HELDERHEID

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

#### *Thema 1: Uitbesteden*

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft in het jaar 2022 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden.

#### *Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten*

Het Grafisch Lyceum Rotterdam investeert niet met publieke middelen in private activiteiten.

#### *Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen*

In het schooljaar 2021-2022 staan er 368 studenten genoteerd die in aanmerkingen komen voor extra faciliteiten (special needs) met name extra tijd (30 minuten). De aanvragen zijn onderbouwd met bewijslast van externen. Deze bewijslast is ingezien en hierna weer vernietigd. Bewijslast wordt niet bewaard op school. Vermelding vindt in het gesprekkensysteem van de student plaats.

In het schooljaar 2021-2022 hebben 192 (vorig jaar 134) studenten vrijstellingen aangevraagd en dit heeft geleid tot de goedkeuring van in totaal 444 (vorig jaar 277) onderstaande vrijstellingen:

- › Nederlands 2F, 50 vrijstellingen
- › Nederlands 3F, 107 vrijstellingen
- › Rekenen 2F, 13 vrijstellingen
- › Rekenen 3F, 46 vrijstellingen
- › Engels A2-B1, 35 vrijstellingen
- › Engels B1-B1, 101 vrijstellingen
- › Engels B1-B2 6 vrijstellingen
- › Loopbaan en burgerschap, 45 vrijstellingen
- › Koppolverzoek keuzedelen, 33 vrijstellingen
- › Sportmodules, 8 vrijstellingen

De verzoeken kwamen van studenten die kozen voor doorstroom naar de eenjarige specialistenopleiding of voor doorstroom naar een opleiding op een hoger niveau (119). Ook kwamen er verzoeken van studenten die een afgerond havo-diploma (70) konden aantonen of vanuit het vwo (1) instromen. Er zijn geen vrijstellingen verleend op grond van een medische verklaring. De verkregen vrijstellingen zijn herkenbaar op de cijferlijst behorend bij het diploma.

Twee sportaanvragen zijn niet gehonoreerd. Met de komst van het kunnen bijwonen van mentale modules hoeft een fysieke beperking het volgen van modules niet te beperken. Het verlenen van vrijstelling voor SPORT, in de toekomst FIT wordt daarom zeer zorgvuldig bekeken.

#### *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 GLR heeft in 2022 geen les- en/of cursusgeld betaald aan deelnemers.

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

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

Van 1 oktober tot en met 31 december 2022 zijn er 3 studenten gewisseld van crebonummer. Van 1 oktober tot en met 31 december 2022 zijn er 39 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 onder-wijsovereenkomst aangepast.

#### *Thema 7: Maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven*

Bij het Grafisch Lyceum Rotterdam vinden geen maatwerktrajecten plaats.

#### *Thema 8: Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland*

De internationale stages zijn weer op gang gekomen. In 2022 zijn er 47 studenten naar het buitenland gegaan. Een groot aantal (23) van deze studenten hebben in Spanje stagegelopen. Aangezien dit een populair land is onder onze studenten, heeft onze stagecoördinator internationaal daar nieuwe bedrijven bezocht waar toekomstige stagiairs stage kunnen lopen.

## HUISVESTING

### MBO - VvE Technikon

Het mbo van het GLR is gehuisvest in het Technikon-complex in het Zomerhofkwartier te Rotterdam. Dit complex is gezamenlijk eigendom van het GLR (50%) en Zadkine (50%). Een 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](#).

De gemiddelde tarieven in 2022 per Kwh zijn met 40% gestegen ten opzichte van het gemiddelde voor 2021. En voor de Stadsverwarming geldt voor deze periode zelfs een stijging van de gemiddelde tarieven met 350%.

Als onderdeel van het Technikon-complex heeft het GLR in 2022 2,49 miljoen Kwh stroom [+19,6% t.o.v. 2021] en 10.753 GJ stadsverwarming [-27,8% t.o.v. 2021] verbruikt (waarvan 879 GJ door het Jeugdtheater [-45,6% t.o.v. 2021]).

De forse toename van het stroomverbruik kan met name verklaard worden, doordat de school in 2022 bijna heel het jaar (na de eerdere corona-sluitingen in 2021) open is gebleven. Ook zijn de airco-units meer ingezet geweest als (bij)verwarming. Mede hierdoor hebben we de mix van ons energieverbruik aangepast naar meer stroomverbruik en minder verbruik van stadsverwarming. In combinatie met het versneld invoeren van energiebesparende maatregelen hebben we daarmee nog enigszins kunnen anticiperen op de totale kosten voor energie.

Naast dat de exorbitante stijging van de energietarieven al een incentive zijn om energiebesparende maatregelen te nemen, geldt dat eigenaren (waarbij verbruik boven de norm ligt van 50.000 kWh of 25.000 m<sup>3</sup>) op grond van het Activiteitenbesluit milieubeheer ook verplicht zijn om energiebesparende maatregelen te nemen met een terugverdientijd van vijf jaar of minder. Naast deze energiebesparingsplicht geldt er ook een informatieplicht energiebesparing. Dit betekent dat het GLR in het kader van de Wet Milieubeheerinrichting moet rapporteren welke energiebesparende maatregelen zijn uitgevoerd.

In 2022 zijn de volgende maatregelen uitgevoerd:

- › Dagelijks kan het energieverbruik gemonitord worden door slimme meters.
- › Koppelingen van warmteleidingen zijn geïsoleerd.
- › GLR heeft een verduurzamingsadvies laten opstellen tot 2030 om aan de Rotterdamse klimaataanpak te voldoen.
- › NTA8800 berekening laten uitvoeren. Mbo-schoolgebouw heeft energielabel C toegekend gekregen.
- › Kloktijden van klimaatsystemen zijn aangepast.
- › Daar waar het kan wordt meer gebruik gemaakt van (bij)verwarming door de airco-units.
- › In de dagelijkse sluitronden worden schermen uitgezet, ramen gesloten en radiatoren dichtgedraaid.
- › Er is een inventarisatie geweest om de spaarlampen in de gangen te vervangen voor LED (uitvoering 2023).
- › Onderzoek of het mogelijk en rendabel is om de daken te isoleren is geïnitieerd. Dan kan daar bij de vervanging van de dakbedekkingen komende jaren tegelijk in worden voorzien.
- › Planning is gemaakt om in 2023 de conventionele tl-verlichtingen in trappenhuizen te vervangen voor LED.

### VMBO

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

Om deze nieuwbouw voor het vmbo op het Stadhoudersplein te realiseren is in het voorjaar 2021 gestart met het herijken van het programma van eisen en met de procedure om de diverse adviseurs zoals architect, installateur en constructeur ten behoeve van het eigen ontwerpteam te selecteren en te contracteren. In het najaar 2021 is besloten de fase van het Voorlopig Ontwerp in te gaan.

Gedurende het kalenderjaar 2022 is intensief overleg gevoerd met de gemeente Rotterdam over de te volgen procedures met betrekking tot de gewenste nieuwbouw. Gelet op het programma van eisen is het voorlopig ontwerp uitgekomen op vier bouwlagen. Dit past momenteel niet in het vigerende bestemmingsplan. Ten behoeve van de bestemmingsplanwijziging is met o.a. de stedenbouwkundige diverse malen overleg gevoerd en is het voorlopig ontwerp naar aanleiding van deze gesprekken

aangepast. Ultimo 2022 was het voorlopig ontwerp nog niet helemaal geschikt om in te brengen voor de vereiste bestemmingsplanprocedure. In het voorjaar van 2023 verwachten wij dat deze procedure in gang gezet gaat worden.

Nagenoeg parallel aan de bestemmingsplanprocedure wordt het traject van het zoeken naar geschikte tijdelijke huisvesting gestart. Indien de tijdelijke huisvesting is geregeld kan na de zomervakantie van 2023 het finale besluit tot nieuwbouw worden genomen.

Als het gaat om energiebesparende maatregelen op de vmbo-locatie wordt met de nieuwbouw in het achterhoofd rekening gehouden met verantwoord duurzame (energie)investeringen.

## **GEVOERD BELEID GERICHT OP BEHEERSING VAN UITGAVEN INZAKE UITKERINGEN NA ONTSLAG**

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

## 2. ONDERWIJS

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

### ONDERWIJSPORTFOLIO 2022

Het GLR heeft een meervoudige onderwijsopgave: opleiden voor de arbeidsmarkt, doorstromen naar vervolgonderwijs 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.

*Ontwikkelingen kwalificatiedossiers en onderwijsinhoud*  
In 2022 hebben er geen wijzigingen plaatsgevonden in ons onderwijsportfolio. Wel hebben we de volgende onderwijsinhoudelijk ontwikkelingen in gang gezet:

Bij de opleidingen AV-specialist en Redactiemedewerker zijn we in 2022 gestart met een vernieuwd kwalificatiedossier. Werkgroepen van docenten hebben, met ondersteuning van Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit, het curriculum van deze opleidingen herzien. Daarnaast heeft een extern onderwijskundig bureau als buitenstaander feedback gegeven. In de herziene curricula is er onder andere meer keuzevrijheid voor studenten gecreëerd op het gebied van projecten, keuzedelen, versnellen en vertragen en de eigen studieloopbaan.

In 2022 was ook de start van een herziening van het kwalificatiedossier van de opleiding Mediamanagement. Na een behoorlijk aantal jaar zonder wijzigingen, heeft het SBB met alle scholen die deze opleiding aanbieden onderzocht of het kwalificatiedossier aan volledige herziening toe was of dat er alleen onderhoud nodig was. Een werkgroep met medewerkers van Mediacollege Amsterdam, het Grafisch Lyceum Utrecht, Sint Lucas, Aventus Apeldoorn en het GLR heeft gedurende 2022 een aantal wijzigingen doorgevoerd. Het vernieuwde dossier gaat 1 augustus 2023 van start.

Het kwalificatiedossier Mediavormgeven werd in 2021 al geheel herzien. In 2022 is ingezet op de implementatie. Zo is de focusgroep gestart met het ontwikkelen van een nieuw examen voor Mediavormgeven. Met de komst van het nieuwe kwalificatiedossier toetsen de studenten hun kerntaken deels op stage en deels op school. In schooljaar 2022-2023 gaat de eerste lichter dit examen ook daadwerkelijk maken. Een tweede activiteit bij deze

opleiding is dat er samen met een extern expert op het gebied van online onderwijs, begonnen is met het herontwikkelen van de leerlijn 'beroep' voor leerjaar 1, waarin het beroep van mediavormgever wordt gesimuleerd, naar een online leerlijn. In september 2022 is deze leerlijn van start gegaan. De student leert online samenwerken en vanuit huis zijn processen doorlopen. Het presenteren van de resultaten vindt vijfmaal per jaar op school plaats.

In 2022 zijn we bij Mediavormgeven ook gestart met het schrijven van een nieuwe leerlijn 'Software' voor het tweede jaar. Naar aanleiding van een bedrijvenarena en feedback vanuit derde partijen waarin aangegeven is dat de softwarekennis niet op het gewenste niveau is, bieden we vanaf volgend schooljaar een doorlopende leerlijn in leerjaar twee aan om die kennis te uit te breiden. Verder is bij deze opleiding een start gemaakt met de herijking van de keuzedelen. Met de input van onze praktijkopleiders zijn de keuzedelen beter afgestemd op de beroepspraktijk. Daarnaast halen we een deel van de keuzedelen uit de specialisaties, zodat deze voor de student in cohort 2022-2025 vrij te kiezen zijn. Al met al, behoorlijk veel activiteiten bij de opleiding Mediavormgeven. De docenten worden sinds september 2022 daarbij ondersteund door een externe onderwijskundige. Deze onderwijskundige adviseert bij de ontwikkeling van het curriculum en geeft diverse trainingen aan de onderwijsteams op het gebied van blendend learning en feedback.

In 2022 heeft de opleiding Software Developer zich gebogen over de positionering binnen het GLR en het landelijke opleidingsaanbod op het gebied van software development. In goed overleg met docenten van de opleiding en bedrijven in de creatieve industrie, is ervoor gekozen om de beweging in te zetten van 'traditioneel applicatie ontwikkelen' naar 'creative coding'. In 2023 wordt het programma inhoudelijk verder uitgewerkt.

Studenten van de opleiding Expert IT Systems & Devices zijn in 2022 gestart met de geheel nieuwe richting eXperience Integration (XI). Deze differentiatie staat naast de differentiatie Media System Engineering (MSE). Bij XI staat de engineering van audiovisuele systemen centraal, zoals lichttechnologie, audiotecnologie, videotecnologie en controlesystemen. Deze studenten hebben samen inmiddels 160 online branchegerichte certificeringen gevolgd en behaald.



### LeerKRACHT

In 2022 hebben we schoolbreed ingezet op de methodiek LeerKRACHT, met als doel het verbeteren van ons onderwijs op het gebied van didactiek en pedagogiek. Dit vernieuwde traject is onder andere van start gegaan bij de afdelingen Creatieve Productie, Mediamanagement & Ondernemen, en Software Developer. Onze vmbo-afdeling gebruikt al jaren de methodiek LeerKRACHT en heeft deze verder doorontwikkeld. In het traject zijn ook medewerkers van Bureau Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit betrokken. De implementatie van LeerKRACHT in de overige teams staat voor 2023 op de agenda.

### Maatwerk

De groep studenten die meer tijd nodig heeft voor de opleiding neemt toe. Zo is er bij een groep studenten Software Developer problemen ontstaan bij de overgang van leerjaar 1 naar 2. De resultaten en inzet zijn te goed om de student een negatief advies te geven, maar niet goed genoeg om de student zonder aanpassingen mee te nemen naar leerjaar 2. Omdat doubleren ook niet het juiste effect heeft, zijn we in 2022 gestart met een maatwerk-traject.

Bij Mediavormgeven deed een vergelijkbare situatie zich voor aan het einde van leerjaar 2. 44 studenten uit de negen verschillende richtingen waren nog niet op het juiste niveau om op stage te kunnen. Zij kregen een verlengd traject aangeboden en gingen vertraagd op stage. Onlangs hebben 42 studenten van deze groep hun diploma behaald. Ook loopt er een pilot met studenten die vrijstelling voor bepaalde AVO-vakken hebben gekregen. Hoe kan deze vrijgekomen onderwijstijd, zinvol en betekenisvol worden benut, is daarbij de centrale vraag.

Een grote groep leerlingen van ons vmbo stroomt door naar ons mbo. Veel leerlingen kiezen voor de opleiding Mediavormgeven. Zij doorlopen daarbij, net als elke student, een toelatingsprocedure. Deze toelatingsprocedure is in 2022 aangepast en er vindt een warme overdracht plaats.

Daarnaast vindt er een speeddate plaats met vmbo-mentoren van leerjaar 4 en mbo-mentoren van leerjaar 1. De docenten vmbo en mbo voeren een audit bij elkaar uit op het gebied van het lesmateriaal. Zo krijgen zij een goede indruk van de voorkennis die de student bij aanvang van de opleiding heeft. Ook nemen eerstejaars studenten die afkomstig zijn van ons vmbo, deel aan een studentenarena. Zij worden daar bevroegd naar hun ervaringen tijdens de eerste periode op ons mbo.

### Grote en kleinere projecten

Onderdeel van elke opleiding zijn projecten waarin de beroepspraktijk tot uitdrukking komt. Deze verschillen per opleiding en ook binnen opleidingen zijn er per klas verschillende projecten. We geven een aantal voorbeelden van projecten die in 2022 plaatsvonden;

Zeker drie keer per jaar organiseert de afdeling AV Media projectweken, waarin diverse activiteiten worden aangeboden, bijvoorbeeld op het gebied van analoge fotografie, color grading en high speed camera. Voor de derdejaars studenten AV Media werd het project 'Poppodium' georganiseerd, waarbij artiesten optreden en studenten dit leren vastleggen. In oktober gingen de tweede- en derdejaars AV-studenten drie dagen naar Domburg om aan een 72-hour project te werken. Ze kregen een verplicht genre, een verplicht voorwerp en een zin die in elke videoproductie moest terug komen.



In de nieuwe differentiatie eXperience Integration (XI) werken studenten in verschillende simulatieruimtes, zoals deze 'hotelloobby'



Op 2 november 2022 trad orkest PUUR op in onze studio's. Aan dit project werkten zo'n 50 studenten van verschillende opleidingen mee. Zij regelden onder andere de techniek en de registratie van het optreden. Studenten van de AV-opleiding maakten een mooie aftermovie, waarin studenten Redactiemedewerker de orkestleden interviewden.

Studenten Mediareactie werkten in 2022 aan vier projecten: Inside Out Magazine; Newsroom; Swipe Radio en KIJK NOU TV. Bij KIJK NOU TV werken studenten van AV en Mediareactie tenminste viermaal per week samen aan een tv-uitzending. Hierbij komt de inhoud van Mediareactie en werkt AV in de tv-studio met o.a. de crane-camera's.

De opleiding Mediamanagement organiseerde in de maand mei een zogenaamde C-week voor alle eerste- en tweedejaars studenten van deze opleiding. Dit was een projectweek waarin studenten diverse activiteiten konden doen op het gebied van cultuur, creativiteit en competitie. Denk aan een Bob Ross schilderworkshop, bezoeken aan musea en sportieve activiteiten.

De studenten Podium- en Evenemententechniek werkten samen met studenten AV aan de registratie van een bijzonder optreden van PUUR, een orkest dat bestaat uit mensen met een verstandelijke beperking.

Studenten van de opleidingen Mediavormgeven, Fotografie en Allround Mediamaker gingen aan de slag voor de campagne 'Oud roze, gewoon liefde voor iedereen' van Stichting Humanitas. Zij maakten ontwerpen en creaties voor de bijzondere kalender en een reizende tentoonstelling.

Studenten Fotografie werkten zowel in het voorjaar als najaar mee aan het project NFM X GLR X IFFR, een samenwerking tussen het GLR, het Nederlands Fotomuseum, het Internationaal Film Festival Rotterdam. De studenten kregen de opdracht een fotografische filmscène te maken. Een vakjury selecteerde de vijf meest geslaagde resultaten, die in het Fotomuseum te zien waren. Ook maakten onze Fotografie-studenten een indrukwekkende serie over het thema 'seksuele straatintimidatie'. De gemeente Rotterdam zet zich al jaren in tegen seksuele

straatintimidatie (SSI). Bestuurders van verschillende Rotterdamse onderwijsinstellingen, waaronder het Grafisch Lyceum Rotterdam, ondertekenden op 22 februari 2022 een intentieverklaring om mee te doen met de aanpak van de gemeente en dit binnen hun organisatie op de agenda te zetten.

#### *Opleidingsoverstijgende projecten*

Op het GLR hechten we veel waarde aan de samenwerking van studenten van verschillende afdelingen, omdat dit een goede afspiegeling van de beroepspraktijk is. Om de samenwerking beter mogelijk te maken, hebben we in 2022 roostertechnische aanpassingen doorgevoerd. Op dinsdagmiddag is het nu mogelijk voor studenten en docenten samen te werken aan kleine en grote multidisciplinaire opdrachten. De opleidingsoverstijgende projecten die dit jaar voor en door studenten werden

georganiseerd, waren Battlezone, Winter Games en het MBO Debat 010. Deze projecten worden in de eindverantwoording van de kwaliteitsagenda 2019-2022 verder toegelicht.

#### *Faciliteiten voor het onderwijs*

In januari 2022 is het technologische hoogwaardige XI-lokaal officieel geopend en in gebruik genomen. De studenten van de opleiding Expert IT Systems & Devices volgen hun beroepslessen in deze zeer contextrijke leeromgeving. Veel bedrijven, organisaties en docenten van binnen en buiten het GLR hebben een rondleiding door de ruimte gekregen.

De opleiding Fotografie verhuisde van de tweede naar de zevende etage en kreeg twee compleet nieuw ingerichte praktijklokalen tot een hun beschikking. Docenten en

studenten zijn erg enthousiast over de goed gefaciliteerde nieuwe lesomgeving.

Een aantal lokalen van de opleiding Mediamanagement heeft een upgrade gekregen, waardoor er meer mogelijkheid is voor studenten om in kleine groepjes te overleggen. De ruimtes zijn extra aantrekkelijk gemaakt met planten en een muurschildering. Daarnaast zijn twee spreekkamers op de afdeling voorzien van apparatuur waarmee studenten kunnen experimenteren met het werken met podcasts en livestreams. Tijdens de open dagen toonden de studenten met trots hun mogelijkheden zijn op dit gebied.

#### *Podium voor studenten*

In 2022 hebben we weer veel werk gemaakt van het onder de aandacht brengen van het werk van studenten. Net als voorgaande jaren, kunnen studenten hun artwork insturen dat vervolgens op metershoge wanden in ons schoolgebouw wordt aangebracht. In 2022 zijn 25 wanden in de school voorzien van nieuw artwork. Ook met de merchandiselijn WE'AR GLR, die we in 2021 hebben gelanceerd, laten we de buitenwereld kennismaken met het creatieve werk van de studenten. Het werk zien we verder terug in de jaarlijkse GLR-kalender, de brochures en het corporate drukwerk. Tot slot zetten we ook onze socials en digital signage-schermen in de school actief in om werk van de studenten een podium te geven.

## **MAATSCHAPPELIJKE THEMA'S**

De strategische agenda en de roadmaps vallen deels samen met de kwaliteitsafspraken die het GLR heeft gemaakt met de minister van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) voor de periode 2019-2022. In het jaarverslag van 2020 hebben we uitvoerig verslag gedaan van alle lopende projecten. Wij hebben van de Commissie Kwaliteitsagenda MBO veel complimenten over onze verslaglegging mogen ontvangen en zij heeft de voortgang positief beoordeeld. Ook in 2021 hebben we een prettig gesprek met de commissie gevoerd.

In de eindrapportage van de kwaliteitsagenda (verderop in dit jaarverslag) komen de maatschappelijke thema's uitvoerig terug. De meest prominente zaken die betrekking hebben op het jaar 2022 zijn hieronder kort samengevat.

#### *Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst*

We zetten op het GLR flink in op technologische innovatie. We hebben daarvoor ons eigen Bureau MET dat zich richt op de middellange- en langetermijn technologische ontwikkelingen op het gebied van Media, Entertainment en Technologie. In 2022 heeft Bureau MET docenten begeleid en ondersteund bij de implementatie van (de voor

Nederland unieke) differentiatie eXperience Integration (XI) binnen de opleiding Expert Systems & Devices. Voor deze differentiatie realiseerden we een prachtige contextrijke leeromgeving.

Een ander onderzoeksonderwerp van Bureau MET in 2022 was de verdere professionalisering en inzet van Atlona Velocity, een centraal controlesysteem.

Om onze digitale infrastructuur gereed voor de digitale toekomst te hebben, hebben we afgelopen jaren geïnvesteerd in de ontwikkeling van een eigen 'high speed storage'. Deze is in 2022 technisch gereedgekomen. Aan de ingebruikname wordt momenteel volop gewerkt.

In de creatieve industrie werken veel verschillende disciplines samen om een mediaproduct, event en campagne te realiseren. In ons onderwijs komt dit tot uitdrukking in opleidingsoverstijgende projecten, waarbij studenten van verschillende opleidingen samenwerken. Daar betrekken we regelmatig externe bedrijven en organisaties bij. In 2022 vonden meerdere indrukwekkende events plaats, zoals de Winter Games, Battlezone, MBO Debat 010 en PUUR. Bedrijven betrokken we ook bij de realisatie van de TechJam; een interactief online event geheel gericht op innovatieve digitale mediaconcepten, producten, trends en ontwikkelingen.

We zijn het bedrijfsleven dankbaar voor de inbreng in en feedback op ons onderwijs en examenproducten. Deze kregen we via de bedrijvenarena's, bedrijfsbezoeken en enquêtes. Een speciale positie nemen hierbij onze alumni in. In 2022 is ons alumni-netwerk door aan aantal gerichte acties flink uitgebreid. Onze alumni keren regelmatig terug naar school om gastlessen te geven, of inspiratie en kennis op te doen bij een van de alumni-activiteiten.

#### *Gelijke kansen in het onderwijs*

Na een periode van onderzoek en experimenteren in 2021, hebben we in 2022 een nieuwe aanpak voor loopbaanoriëntatie- en begeleiding (LOB) geïmplementeerd bij al onze mbo-opleidingen. Binnen LOB is er natuurlijk aandacht voor het doorstuderen en in 2022 hebben we onze contacten met het hbo geïntensiveerd.

We merken dat covid een enorme impact heeft gehad op studenten. We zien dit terug in hun studiehouding, omgangsvormen en de toegenomen psychosociale problematiek. Hier hebben we veel extra aandacht en begeleiding op in gezet. Zo zijn we in 2020 gestart met een pilot met een studentpsycholoog. De behoefte is niet afgenomen en de pilot is (wederom) verlengd. Om de weerbaarheid van studenten te vergroten, hebben we ook een groot aanbod aan trainingen om de mentale weerbaarheid van studenten te versterken. Ons Sportbureau, dat vooral gericht was op fysieke gezondheid, is in 2022 omgevormd tot Bureau Fit, gericht op fysieke én mentale gezondheid.

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

#### *Jongeren in een kwetsbare positie*

Door de pandemie is er een enorme stap gemaakt naar het online onderwijs. De vraag is in welke mate het afstandsonderwijs onderdeel uit blijft maken van het reguliere curriculum. Per opleiding is daar in 2022 onderzoek naar gedaan. Bij een aantal niveau 4-opleidingen wordt een klein percentage van de lessen op afstand of hybride aangeboden. Studenten die thuis niet kunnen werken, kunnen daarvoor in een permanent huiswerklokaal op school terecht. Hier zijn ruim voldoende computerfaciliteiten aanwezig, net als deskundige begeleiding op het gebied van de AVO-vakken.

De mentoren spelen in de begeleiding van studenten een belangrijke rol. Zij voeren met studenten gesprekken over hun studievoortgang en persoonlijk welzijn. De afgelopen drie jaar is er flink ingezet op specifieke mentortrainingen. De covid-pandemie vertraagde helaas wel het proces. Inmiddels zijn er nieuwe trainingen gestart om mentoren extra te steunen en te trainen rondom de postcovid-problematiek van studenten.

Op het GLR is er een GSA (Gender & Sexuality Alliance)-netwerk opgericht. Paarse vrijdag werd op 10 december 2022 in de school goed zichtbaar gevierd en op elke etage is er een genderneutrale toiletgroep aanwezig. Daarnaast was er aandacht voor de landelijke 'dag/week van' thema's in de school, waaronder Blue Monday; Dag van het zelfvertrouwen; Valentijnsdag; week van de lentekriebels; week van de psychiatrie, en de week tegen pesten.

In het voorjaar van 2022 hebben we veertien toiletgroepen in de school genderneutraal gemaakt. Om duidelijk te maken dat het toilet genderneutraal is, moest er nieuw toiletsymbool n worden ontworpen voor naast de deur. De opdracht hiervoor werd uitgezet bij een klas Mediavormgeven. Het ontwerp van student Angelo Daal sprak het meest tot de verbeelding. Zijn symbool, in de vorm van de letter X, hangt nu als aanduiding bij de genderneutrale toiletten. Angelolicht zijn ontwerp toe voor de camera van RTV Rijnmond.



## KEUZEDLEN

Het GLR heeft gekozen om het keuzedelenstelsel in te zetten om studenten zich te laten profileren en verdiepen in hun gekozen opleiding. Hiervoor hebben wij een groot aantal keuzedelen zelf, en in samenwerking met het bedrijfsleven, ontwikkeld. Door keuzedelen in configuraties aan te bieden, zijn we zeker van een inhoudelijke betekenisvolle samenhang van de keuzedelen. Echter, de keuzevrijheid van studenten wordt daardoor beperkt. We zijn bezig om de keuzevrijheid voor studenten te vergroten. In de kwaliteitsagenda is hiervoor een activiteit ontwikkeld. Er zijn inmiddels enkele pilots waarbij meer keuzevrijheid voor studenten is gerealiseerd. In 2023 gaan we hiermee verder.

### *Niet-gekoppelde keuzedelen*

Studenten die na afronding van een niveau 4-opleiding bij het GLR de specialistenopleiding volgen, hebben op basis van hun eerder behaalde diploma een verzoek gedaan tot het koppelen van een niet gekoppeld keuzedeel aan hun nieuwe opleiding. Dit zijn het aantal koppelverzoeken:

KOPPELVERZOEKEN			
	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aantal aanvragen koppelverzoek	26	18	19
Gehonoreerd door Examencommissie	20	16	19

### *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 wordt voor een van de keuzedelen het schooleigen deel ingezet. Met dit schooleigen deel wordt de culturele oriëntatie van de opleiding benadrukt. De kosten voor deze culturele oriëntatie komen uit het reguliere onderwijsbudget. Binnen het schooleigen keuzedeel zijn er voor alle eerste- en tweedejaars studenten diverse culturele activiteiten georganiseerd. Deze worden begeleid door docenten of door de educatieve medewerkers van culturele organisaties. Een introductieprogramma met een museumbezoek of andere culturele activiteit; een dagexcursie of culturele klassenactiviteit.

- › Een meerdaagse (buitenlandse) excursie tijdens de reisweek.

- › Tweedejaars studenten volgen een half jaar theoretisch onderwijs op het gebied van maatschappelijke en culturele trends en (kunst)historische stromingen.
- › Het SURF-programma 2022 bestond uit een groot aantal lezingen, workshops en andere activiteiten, waar de tweedejaars studenten uit konden kiezen. De onderwerpen zijn gerelateerd aan de creatieve omgeving van het beroepsperspectief.

### *Redactiemedewerker*

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

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

## BEROEPSPRAKTIJKVORMING

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

Door covid-19 merken we dat studenten minder weerbaar zijn en soms langer over de opleiding doen. Hier zijn speciale maatwerktrajecten voor opgezet. Zo zijn er groepen die later op stage zijn gegaan om eerst nog op school extra lessen te krijgen. Hierdoor konden ze uiteindelijk met meer zelfvertrouwen op stage. Ook werken veel studenten niet meer vijf dagen per week bij het leerbedrijf zelf, maar ook enkele dagen (maximaal 2) vanuit huis. Studenten en leerbedrijven maken hier met elkaar afspraken over. Vanuit school hebben we hier akkoord op gegeven als alle partijen het ermee eens waren. Toch vinden we het belangrijk dat studenten minimaal drie of meer dagen bij het bedrijf werken, zodat ze kennismaken met collega's en werken aan de beroepshouding.

Tijdens schooljaar 2021-2022 hebben bijna 1.180 studenten stagegelopen bij 1.208 leerbedrijven. De leerbedrijven boden in totaal 1.549 stageplaatsen en de stagecoördinatoren hebben 2.488 bezoeken bij het leerbedrijf gedaan. De online bezoeken zijn in dit getal niet meegerekend. Er is een verschil tussen aangeboden stageplaatsen en studenten die stage hebben gelopen. Een aantal opleidingen heeft twee stageperiodes in het gehele schooljaar staan en die studenten wisselen van stageplaats. Ook zien we meer studenten die wisselen tijdens de stageperiode, omdat de stageplaats toch niet is wat ze ervan verwacht hadden.

### *Meet & Match*

De Meet & Match-dag - een event waarbij studenten kennis

kunnen maken met stagebedrijven - is in 2022 online georganiseerd. Er waren nog teveel onzekerheden of het fysiek zou kunnen doorgaan vanwege corona. Het was een succesvolle dag waar 96 bedrijven aan deelnamen. Vooraf konden studenten zich via een app oriënteren met welke contactpersoon van welk leerbedrijf ze graag een gesprek wilden. Dit heeft als voordeel dat studenten echt in gesprek raken met het bedrijf waarmee ze gericht in contact willen komen.

### *Internationale stages*

De internationale stages zijn weer op gang gekomen. Tijdens het kalenderjaar 2022 zijn er 47 studenten naar het buitenland gegaan, van wie 23 naar Spanje. Dit is een populair land onder onze studenten en we hebben daar ook goede contacten. Onze stagecoördinator internationaal is ook op bezoek geweest in Spanje. Zij heeft de studenten op hun stageadres bezocht en nieuwe contacten gelegd met bedrijven waar toekomstige stagiairs eventueel stage kunnen lopen.

## INTERNATIONALISERING

Internationalisering is een van de middelen om de kansen van studenten op de arbeidsmarkt te vergroten, niet alleen de internationale arbeidsmarkt maar ook de nationale arbeidsmarkt. Het blijkt steeds vaker dat de soft skills belangrijk zijn om te slagen op die arbeidsmarkt. Een internationale ervaring geeft een boost aan de ontwikkeling van deze soft skills.

Naast de directe internationale ervaringen van de studenten speelt de internationale ervaring van docenten en een netwerk van internationale relaties een steeds belangrijkere rol om het GLR internationaal op de kaart te zetten, internationale competenties op te doen en ons te spiegelen in een internationale context. Uiteindelijk moet dit alles in het voordeel van de student zijn. Een aantal projecten met een internationaal karakter, zoals de Summerschool en de Bridging Course, maakt onderdeel uit van ons excellentieprogramma.

### *Covid*

Covid heeft ervoor gezorgd dat internationalisering op alle facetten nagenoeg tot stilstand kwam in 2020 en 2021. Internationale stages konden niet doorgaan en internationale projectbijeenkomsten werden uitgesteld of omgezet in online bijeenkomsten. Pas in mei 2022 vond de eerste projectbijeenkomst weer fysiek plaats en in juli kon er weer een SummerSchool plaatsvinden.

### *ERASMUS+*

ERASMUS+ is voor het onderwijs de belangrijkste subsidiebron waarmee internationalisering mogelijk wordt gemaakt. Niet alleen studenten die op stage gaan binnen de aangesloten landen van ERASMUS+, ontvangen vanuit het GLR een ERASMUS-beurs, ook de internationale projecten

als CS-21 en DOCE worden grotendeels door ERASMUS+ gefinancierd. Het GLR heeft een accreditatie, waarmee het makkelijker is om internationale stagesubsidies aan te vragen.

#### CS-21

Het project CS-21 werd mede gefinancierd door ERASMUS+ KA2 programma. Het GLR was initiatiefnemer en penvoerder van dit project. CS-21 heeft als doel om 21<sup>e</sup> eeuwse vaardigheden (21<sup>st</sup> Century Skills) te trainen met docenten en de ervaringen zo te verzamelen dat ze meegenomen kunnen worden naar de eigen scholen en zo mogelijk andere scholen in Europa. Denk aan vaardigheden als 'problemen oplossen', 'samenwerken', 'kritisch denken' en 'communiceren'. Het project richt zich vooral op die vaardigheden waaraan de bedrijfstak behoefte heeft. Hiervoor is binnen het project een onderzoek gedaan bij de Europese bedrijven. Per deelnemende school zijn minimaal twee docenten en vier studenten betrokken. De bijeenkomsten zijn mede interessant door de opdrachten die de studenten kregen en die gerelateerd zijn aan de 'Sustainable Development Goals' van de Verenigde Naties. Zie ook [www.cs-21.eu](http://www.cs-21.eu).

In 2022 hebben drie projectbijeenkomsten plaatsgevonden. Door covid was één projectbijeenkomst doorgeschoven naar 2022. De projectbijeenkomsten vonden plaats bij Gradia in Jyväskylä (Finland), bij Puerta Bonita in Madrid (Spanje), en bij ETIC in Lissabon (Portugal). Hiermee is het project CS-21 in december 2022 afgesloten.

#### DOCE

Ook het project DOCE werd mede gefinancierd door ERASMUS+ KA2. DOCE speelt in op de onderwijsbehoefes

die zijn ontstaan door covid en gaat over het omvormen van klassikale lessen naar online onderwijs. Dit was voor veel docenten een grote uitdaging. Zeker het ontwikkelen van creativiteit bij studenten kan in een online les moeilijk zijn. Het GLR is als penvoerder ingesprongen op deze onderwijsbehoefte door het initiatief te nemen voor het opzetten van een nieuw project met de titel DOCE: Digital Online Creativity Education. Dit project had als doel te onderzoeken hoe het ontwikkelen van creativiteit bij studenten verbeterd kan worden wanneer alleen gebruik gemaakt kan worden van digitaal en/of online onderwijs. Zes Europese partners van het GLR participeerden in dit project. Het ging hierbij vooral om het uitwisselen van 'good practices'. In 2021 had al de nodige deskresearch plaatsgevonden, wat nodig was om invulling te geven aan de fysieke bijeenkomst.

Na veel online overleg zou begin december 2021 de eerste fysieke bijeenkomst plaatsvinden in Verona. Vijftig docenten en medewerkers van de partnerscholen werden hier verwacht, waaronder acht docenten en medewerkers van het GLR. Door de stijgende coronacijfers werd deze bijeenkomst op het laatste moment uitgesteld naar begin 2022. Ook in maart 2022 kon de fysieke bijeenkomst niet plaatsvinden, waardoor deze is getransformeerd naar een online bijeenkomst. Eind mei 2022 vond eindelijk de fysieke bijeenkomst plaatsvinden bij ENAC in Verona, Italië. Het succes van deze bijeenkomst was mede te danken aan de voortreffelijke keynote van Pedro de Bruyckere.



Eind mei 2022 vond de fysieke bijeenkomst plaats van het internationale project DOCE in Verona, Italië.

## EXAMINERING

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

In 2022 zijn er twee trainingen van drie dagdelen georganiseerd met IVA onderwijs. Zowel de Centrale als de Decentrale examencommissie, de medewerkers van Bureau Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit en Bureau Informatie & Evaluatie, de teamleiders, de ambtelijk secretaris van de examencommissie en de examencoördinatoren zijn in twee groepen geschoold, met als doel heldere afspraken en eenduidigheid rondom examinering en de rollen binnen het afsluitende proces.

Sinds augustus 2021 heeft het GLR een nieuwe onderwijsorganisatiestructuur met drie onderwijssectoren. Binnen elk van de drie onderwijssectoren, zijn er drie teamleiders aangesteld die operationeel leidinggeven aan de opleidingsteams. Iedere sector beschikt over een Decentrale examencommissie. Daarnaast beschikt het GLR over één Centrale examencommissie. De rollen, taken en verantwoordelijkheden van betrokkenen bij de afsluiting staan beschreven in het handboek examinering. Deze zijn gedurende de training aan de orde gekomen. Dit heeft geleid tot nieuwe inzichten. In het najaar van 2022 is besloten om de rollen en verantwoordelijken in het borgen en zorgen van examinering duidelijk te scheiden. Een inrichting is op papier gezet en wordt voor het schooljaar 2023-2024 ingericht.

De voorzitter en twee leden van de Centrale examencommissie vormen het dagelijks bestuur van de Centrale examencommissie. Daar waar in Centrale examenvergaderingen belangenverstrengeling optreedt, wordt desbetreffend lid van de examencommissie buitengesloten van deelname aan het onderwerp van de vergadering.

### *Keuze Valide exameninstrumenten*

Het vertrouwen in de waarde van mbo-diploma's is voor studenten, werkgevers en de maatschappij van groot belang. Het diploma geeft mbo-studenten een vliegende start op de arbeidsmarkt en wordt door het bedrijfsleven op een hoog niveau blijvend gewaardeerd. Daarbij is het essentieel dat de ingezette exameninstrumenten van

onberispelijke kwaliteit zijn. Om valide exameninstrumenten te verankeren en te borgen in de werkwijzen van mbo-instellingen zijn er 'Afspraken valide exameninstrumenten mbo' tot stand gekomen. Deze afspraken zijn van toepassing op alle exameninstrumenten voor instellings-examens, dus uitgezonderd keuzedelen en Centrale examens. Instellingen kunnen conform de afspraken via drie routes komen tot een valide exameninstrument.

Het GLR kiest ook in 2022 voor route 2: het zelf construeren van exameninstrumenten voor de beroepsexamens, instellingsexamens Engels (en veelal keuzedelen). Hierbij wordt rekening gehouden met expertise, kosten, kwaliteit, aansluiting met het onderwijs, flexibiliteit en uitvoerbaarheid. Ook wordt bij constructie rekening gehouden met de afspraken zoals beschreven in de publicatie 'Stappen route 2'. De collectieve afspraken worden hierbij gevolgd.

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

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

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



## ONDERWIJSSUCCES

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

## ONDERWIJSRESULTATEN

### *Toelichting*

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

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

Een voortijdig schoolverlater (vsv'er) is een jongere die: tussen de 12 en de 23 jaar oud is; niet staat ingeschreven op een school; geen startkwalificatie heeft (een diploma op minimaal mbo 2, havo- of vwo-niveau); niet uit het praktijkonderwijs of het voortgezet speciaal onderwijs komt. Vanaf het studiejaar 2019-2020 zijn alle vsv-cijfers gebaseerd op de landelijke definitie. Door deze verandering zijn de cijfers uit voorgaande jaren niet één op één te vergelijken met het studiejaar 2019-2020 en 2020-2021.

### *Verbeteren rendementen*

Bij een aantal opleidingen blijft het studiesucces en het rendement achter bij de gestelde doelen. Daarom zijn er diverse acties gestart om het rendement te verbeteren. Het gaat onder andere om het terugdringen van verzuim, extra begeleiding in de klas, ondersteuning en advies van studenten, de training van mentoren en onderwijs-assistenten. De effecten van de maatregelen worden door covid beïnvloed. Het is daarom lastig om te bepalen of de extra maatregelen of de coullance die we betrachten, voor betere resultaten hebben gezorgd. Het is ook mogelijk dat de corona-omstandigheden de rendementen juist negatief beïnvloed hebben.

We hebben in 2022 de online huiswerkklass gehandhaafd. Studenten die niet thuis online kunnen werken, zijn welkom in dit goed geoutilleerde lokaal. Bovendien kunnen studenten die extra ondersteuning nodig hebben voor de AVO-vakken, hier hulp krijgen.

De term 'rendementen' is voor veel docenten iets voor het management. We zijn in 2022 gestart met een bewustwording dat docenten en de onderwijsteams zeker verantwoordelijk zijn voor de rendementen en daar gericht actie op moeten ondernemen.

ONDERWIJSRESULTATEN				
	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Jaarresultaat	72,00%	73,10%	74,40%	66,60%
Diplomaresultaat	71,90%	73,30%	72,90%	67,10%
Startersresultaat	84,10%	84,80%	84,90%	77,90%
Voortijdig schoolverlaten	3,90%	3,80%	3,00%	5,50%

### *Terugdringen verzuim*

Het verzuim van studenten blijft een issue. De twee jaren covid en online leren heeft ertoe geleid dat een klein gedeelte van de studentpopulatie moeilijk kan wennen aan het weer naar school gaan. Onderwijsteams sturen op verzuim mede ondersteund door de medewerkers van Bureau Absentie & Uitschrijvingen. De wettelijke meldingen worden gehanteerd en studenten worden aangesproken op verzuim. Met andere mbo-instellingen kijken we naar de regionale aanpak van verzuim. Goede voorbeelden worden gebruikt om samen op te trekken in het terugdringen van verzuim.

## EVALUATIES VAN HET ONDERWIJS

Een belangrijk onderdeel van onze kwaliteitszorg en -borging is onderzoek en evaluatie, zoals dit bij de 'Plan-Do-Check-Act'-cyclus gebruikelijk is. Belangrijk is het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs. In januari 2023 heeft de Inspectie een onderzoek uitgevoerd op het GLR en zij is tevreden met de resultaten hiervan.

### *Bureau Informatie & Evaluatie*

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

In 2022 heeft BIE de volgende externe onderzoeken begeleid en/of uitgevoerd:

- › BPV-monitor onder studenten (S-BB)
- › BPV-monitor onder praktijkopleiders (S-BB)
- › Onderwijsscan opleidingen Fotografie en AV-specialist (Onderwijsspiegel)
- › JOB-monitor 2022 (JOB-ResearchNet)
- › Docentenevaluaties (Onderwijsspiegel)
- › Monitor Leren en Lesgeven met ICT in het MBO (Xperium)

Naast de externe onderzoeken, voerde BIE in 2022 de volgende interne onderzoeken uit:

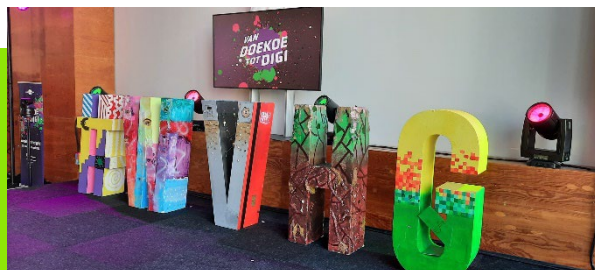
- › Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- › Schoolbrede enquête over het beroepsexamen onder de examenkandidaten, aangevuld met vragen over de gevolgen van de coronamaatregelen
- › Bureau-onderzoek keuzedelen

### *Interne auditpool*

Sinds 2021 heeft het GLR een interne auditpool die gericht is op de kwaliteitsborging van ons onderwijs en onze organisatie. In 2022 heeft deze auditpool de volgende audits uitgevoerd:

- › De terugkoppeling en publicatie van de interne audit Redactiemedewerker (die in december 2021 werd uitgevoerd) heeft plaatsgevonden.
- › Check op de examendossiers. De bevindingen van deze audit zijn teruggekoppeld aan de sectordirectie. Dit heeft geleid tot het oprichten van een examensecretariaat binnen de sector Mediavormgeven.
- › Gespreksronde met alle teamleiders. Alle teamleiders zijn geïnterviewd over hun rol binnen de nieuwe organisatiestructuur. De bevindingen zijn teruggekoppeld aan de sectordirectie.

Op 28 maart 2022 is in de Rotterdamse Kunsthal de Week van het Geld geopend door niemand minder dan koningin Máxima en minister van Financiën Sigrid Kaag. Een speciale rol hierbij was weggelegd voor onze studenten Mediavormgeven. Zij maakten samen met basisschoolleerlingen van Dalton De Kleine Prins de prachtige kleurrijke letters #WVHG, die werden onthuld op het podium.



### *Doelgroeparena's*

Ook door middel van arena's, een soort panelgesprekken, halen we informatie op over ons onderwijs. De arena is een werkvorm die met de introductie van de LeerKRACHT/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 we middels de GLRKRACHT-methodiek inzetten. In het beleidsdocument 'Medezeggenschap op het GLR' hebben we een driejarenplanning met de verschillende soorten arena's en onderwerpen uitgewerkt. Daarnaast leggen leidinggevenden, in het kader van de functioneringsgesprekken, lesbezoeken af en evalueren we op modulenniveau met de studenten.

### *Studentenarena's*

Bij elke opleiding zijn in 2022 studentenarena's gehouden. Ter illustratie; bij de opleiding Mediavormgeven zijn er twee arena's gehouden met studenten van ons vmbo die zijn doorgestroomd naar Mediavormgeven. De eerste arena is gehouden met studenten die in jaar 1 de opleiding Mediavormgeven volgen. Hierbij waren docenten van het vmbo en het mbo aanwezig. De tweede arena is gehouden met tweedejaars studenten Mediavormgeven. Ook hierbij waren docenten van het vmbo en het mbo aanwezig. Deze arena's hebben geleid tot een tegenbezoek van mbo-docenten op ons vmbo, waarbij er afspraken zijn gemaakt om het lesmateriaal beter op elkaar aan te laten sluiten.

### *Bedrijvenarena's*

Tijdens de sectordag in januari 2022 heeft het Stagebureau voor vrijwel alle opleidingen een bedrijvenarena georganiseerd. Na de arena is per opleiding het team aan de slag gegaan met de gekregen informatie. Sommige quick wins zijn gelijk in het onderwijsprogramma ondergebracht. Langetermijn zaken zoals verbeteren schrijven Nederlandse taal zijn wel als ideeën geopperd, zoals samenwerking met de opleiding Media Redactiemedewerker. Deze zijn niet gelijk realiseerbaar, maar wel in de toekomst.

### *Docentenevaluaties*

In navolging van ons vmbo, voeren we sinds 2019 ook op het mbo docentenevaluaties uit. Elke onderwijsgevende laat, in de aanloop naar het functionerings c.q. voortgangsgesprek, door minimaal twee klassen een evaluatie-enquête invullen. Hierbij vragen we studenten om hun docent te beoordelen op de pedagogische didactische kwaliteiten. De uitkomst dient als input voor het persoonlijk ontwikkelingsplan van de docent. Ook in 2022 hebben de evaluaties van alle docenten plaatsgevonden.

## ONDERSTEUNING & ADVIES

Op het GLR is er een team van schoolmaatschappelijk werk, een schooldecaan en een budgetcoach die studenten additioneel ondersteunen daar waar complexe casuïstiek zich voordoet, op het gebied van beroepskeuze of schuldsanering/DUO vragen. In 2020 is er binnen regio Rijnmond een pilot gestart met een studentpsycholoog en een aanwezigheidscoach (vanuit de Plusmiddelen). Vanuit de NPO-gelden heeft het GLR deze inzet (0,8 fte) alsnog doorgezet naar het schooljaar 2021-2022/ 2022 december.

### *Ondersteuningsvraag studenten*

In 2022 is de samenwerking met de studentcoördinator verder versterkt. De studentcoördinator begeleidt de mentor bij meer ingewikkelde problemen. De mentor heeft over zijn studenten ook overleg met de teamleider.

Er is een procedure op schoolniveau voor een time-out voor studenten met sterke persoonlijke problematiek.

Samenwerking met instanties en andere mbo-instellingen in de regio Rotterdam vindt plaats. De complexiteit van persoonlijke problemen van studenten is toegenomen op alle niveaus (2, 3 en 4). We hebben het hier met name over psychosociale problematiek. Het bereiken van en het plaatsen van studenten bij zorginstanties kost veel tijd en inspanning. De wachttijden zijn lang.

Daarnaast zien wij een groeiend aantal studenten met specifieke behoeftes in het kader van Passend onderwijs. Deze behoeftes maken dat er binnen de organisatie nagedacht moet worden over passende voorzieningen in de organisatie. Vanuit ouders en externen bestaan hoge verwachtingen ten aanzien van de invulling van deze problematiek. Dit heeft er tevens toe geresulteerd dat er een flyer rondom begeleiding bij het GLR is samengesteld en er bij de intake bij de opleiding duidelijke en eerlijke gesprekken plaatsvinden over wat een onderwijsteam kan realiseren zodat een juiste keuze gemaakt kan worden.

	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Gespecialiseerde intake	108	97	214
Studenten met een BOOK (bijlage onderwijsovereenkomst)	54	87	91
Additionele ondersteuningsvragen	331	344	369
Decanaat ondersteuning	285	261	223

### *Decaan*

Studenten deden in 2022 zeer regelmatig een beroep op de decaan. Vanaf maart wordt de functie bekleed door een nieuwe collega. Vanuit de registratie sinds die tijd valt terug te zien dat er 12 studenten zijn doorverwezen naar de decaan i.v.m. financiële vraagstukken, al dan niet DUO gerelateerd. 13 studenten vroegen een gesprek aan over de

doorstudeer mogelijkheden. 108 studenten kregen een gesprek met de decaan vanwege studietwijfels of een mogelijk negatief BSA. Opvallend was dat er veel studenten van ons eigen VMBO een verkeerde studiekeuze bleken te hebben gemaakt. Mede hierdoor is er opnieuw flink ingezet op de doorstroom binnen de instellingen. Om tegemoet te komen aan de vragen rondom doorstudeer mogelijkheden is er in samenwerking met de decaan opnieuw een HBO-markt georganiseerd fysiek binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam. En vanwege de veelal complexe DUO gerelateerde vragen én om tegemoet te komen aan de financiële onzekerheid die studenten kunnen ervaren is er een DUO samenwerking opgezet, die in januari 2023 voor het eerst zal plaatsvinden in de vorm van een spreekuur elke 2 weken.

Om meer minderjarige studenten een aanbod te doen m.b.t. het mee denken in een passende studierichting, is de route welke doorlopen dient te worden richting een AVO traject, aangepast en heeft de decaan én de profielcoach een plek gekregen in de werkomschrijving.

### *Bijlage onderwijsovereenkomst*

Bureau Ondersteuning & Advies is nauw betrokken bij het toelatingsproces van onze eerstejaars studenten. Het bureau ondersteunt bij de gespecialiseerde intakes, waarbij de ondersteuningsbehoeften van de studenten wordt vastgesteld. Het ging voor het schooljaar 2021-2022 om 214 gespecialiseerde intakes. Voor 91 studenten werd een 'book' (bijlage onderwijsovereenkomst) gemaakt waarin deze afspraken zijn vastgelegd.

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

In het schooljaar 2021-2022 is in de regio Rijnmond in overleg met mbo-instellingen, samenwerkingsverbanden vo en de gemeentes regio Rijnmond, gestart met een nieuw convenant waarin de inzet van Plusmiddelen per mbo-instelling is bepaald. Het GLR ontvangt voor de eerste twee schooljaren € 106.980,00 om in fte in te zetten voor kwetsbare jongeren om voortijdig schoolverlaten te voorkomen.

Voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 is bepaald dat de middelen worden ingezet bij de afdeling Creatieve Productie, studenten niveau 2 en 3. Het concept 'De klas als werkplaats' (zie ook het verslag van de Kwaliteitsagenda) is uitgebreid naar 'Het team als werkplaats' naar zelfs 'de stage als werkplaats'. Middels de inzet van een schoolmaatschappelijk werker, een aanwezigheidscoach en studentcoaches worden kwetsbare studenten begeleid om hun opleiding gediplomeerd af te ronden en minimaal een startkwalificatie te behalen. Halverwege het convenant zijn de middelen herschikt. Het GLR ontvangt voor het schooljaar 2023-2024 en 2024-2025 € 138.829,00.

### MBO Studentenfondsen en GLR Fondsen

Voor financiële ondersteuning kunnen studenten binnen bepaalde wettelijke kaders een beroep doen op het MBO studentenfonds. Studenten en leerlingen die buiten deze kaders vallen, kunnen onder begeleiding van SMW een aanvraag doen voor een bijdrage uit het private GLR steunfonds. Via diverse acties is in 2022 voor dit private fonds geld ingezameld. Een commissie adviseert het College van Bestuur op de toekenning uit dit fonds.

<b>DEELNAME STUDENTENFONDSEN</b>				
<b>Omschrijving</b>	<b>Aantal studenten</b>		<b>Totaal van de toekenningen</b>	<b>Gemiddelde hoogte van de toekenningen</b>
	<b>Aanvragen</b>	<b>Toekenning</b>		
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 van de Wet educatie en beroepsopleiding, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	9	9	€ 14.548,00	€ 1.616,00
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Mbo-studenten, of diens wettelijk vertegenwoordigers, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt te beschikken.	46	43	€ 9.659,00	€ 225,00
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	0	0	€ 0,00	€ 0,00

## VOORLICHTING EN INTAKE

Het GLR besteedt veel aandacht aan de voorlichting over onze opleidingen. Na twee jaar online voorlichting vanwege de pandemie, zijn we weer de regio ingetrokken en presenteren we ons op grote en kleine scholenmarkten en studiebeurzen. Het aantal voorlichtingsvideo's op de website en op de social media werd in 2022 verder uitgebreid en er werd een digitale interactieve 360 graden tour door de school aan toegevoegd.

Voor alle opleidingen van het GLR geldt een numerus fixus. Deze staan per opleiding op de website vermeld. Een aantal opleidingen is bijzonder populair en vaak is al in het vroege voorjaar het vastgestelde aantal studenten behaald. Het is dan niet meer mogelijk om voor deze opleiding in te schrijven.

Voor alle opleidingen is een intakeprocedure waaraan aspirant studenten moeten deelnemen. Nu de covid perikelen grotendeels voorbij zijn, zijn de intakeprocedures weer terug naar de oorspronkelijke vorm, of zijn door voortschrijdend inzicht, herzien. Zo bleek bij de opleiding Mediavormgeven studenten uitvallen door onjuiste verwachtingen. Bij de intakeprocedure is hier nu extra aandacht voor de schoolbeleving zelf en beleven studenten het werken in een klas met een heel grote groep studenten, het werken onder tijdsdruk en het digitale, met de computer, werken. Ook is er in 2022 een nieuw project rondom de warme overdracht van onze leerlingen van het vmbo naar het mbo opgezet.

Na het doorlopen van alle intakeopdrachten en eventueel aanvullende gesprekken, ontvangen de aspirant-studenten een studieadvies. Veruit de meeste studenten nemen ons advies ter harte. Enkel maken, ondanks een negatief advies, gebruik van hun toelatingsrecht.

### *GLR Student Crew*

Op het GLR prijzen we ons gelukkig met een grote groep studenten die vanuit hun betrokkenheid bij het GLR ondersteuning biedt bij allerhande activiteiten. Denk hierbij aan het geven van voorlichting aan aankomende studenten, aanspreekpunt zijn op scholenmarkten en beurzen, en het maken van filmpjes over hun leven als student op het GLR. In 2019 hebben we deze studenten samengebracht onder de noemer GLR Student Crew. Deze groep bestaat in 2022 uit 60 studenten die uit alle opleidingen, jaargangen en opleidingsniveaus komen.

## HORIZONTALE VERANTWOORDING

### *Samenwerken met bedrijven*

Voor het GLR is het essentieel dat onze opleidingen en examinering goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Een goede samenwerking met die arbeidsmarkt is daarvoor evident. Dit uit zich bijvoorbeeld in de betrokkenheid van bedrijven bij de invulling van stages en hun deelname aan de bedrijven-arena'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 opleidingsteams mee aan het werk gaan. In 2022 vonden tijdens de sectordag bij een groot aantal opleidingen deze bedrijvenarena's plaats.

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. Zo is er in 2022 bij de praktijkbedrijven van Mediavormgeven een enquête gehouden gericht op de inhoud van de keuzedelen en de nieuwe ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Er hebben 94 bedrijven deelgenomen aan deze enquête. Met de uitkomsten van deze enquête zijn de docenten aan de slag gegaan om de keuzedelen te herijken om zo goed aan te blijven sluiten bij de veranderende beroepspraktijk. Ook vond er bij de opleiding Mediavormgeven een gesprek plaats tussen opdrachtgevers uit de praktijk en de schrijfgroep van Beroep 2. Hierin zijn de thema's: werken met echte opdrachtgevers, netwerken en kennisdeling besproken. Er zijn concrete aanbevelingen uit dit gesprek gekomen welke worden meegenomen in de opzet van Beroep 2 voor komend schooljaar. Ook bij de herijking van de opleiding Software Developer richting creative coding zijn veel bedrijven bevraagd naar hun ideeën daarover.

Naast het geven van feedback zijn bedrijven ook betrokken bij de tot stand koming van opdrachten en projecten. Een groot aantal workshops, gastlessen en presentaties worden door personen uit het bedrijfsleven bij alle onderwijs afdelingen van het GLR gegeven, waaronder:

- › Portfolioreview (fotografie) door beroepsfotografen.
- › Inzet van ZZP'ers als praktijkbegeleiders bij ondernemende studenten.
- › Deelname van studenten aan events en samenwerkingen met organisaties, zoals het Techweek, Humanitas, Nederlands Fotomuseum, IFFR, Techjamm, PUUR.
- › Betrokkenheid van bedrijven bij validering en afname van examens.

- › Samenwerking bij (internationale) projecten met het regionale bedrijfsleven.
- › Op verzoek van studenten, gastlessen over het omgaan met financiën.
- › Een korte lessenserie Under Pressure over omgaan met (online) media.

#### *Gastdocenten en tijdelijke inhuur expertise*

Voor onderwijsontwikkeling maakt het GLR ook gebruik van gastdocenten en consultants die soms voor een enkele les komen en soms voor een langere tijd bij de onderwijsontwikkeling betrokken zijn. In dit proces scholen zij onze eigen docenten bij. Zo hebben we voor een langere periode voor de ontwikkeling van de opleiding Video Design vanuit het bedrijfsleven ondersteuning ingehuurd. De opleiding Mediavormgeven wordt sinds september 2022 ondersteund door een externe onderwijskundige.

#### *Versterking horizontale samenwerking*

In 2020 en 2021 participeert het GLR in een onderzoek naar de horizontale samenwerking van het mbo met het bedrijfsleven. Dit onderzoek wordt uitgevoerd door het SEO van de Universiteit van Amsterdam, in samenwerking met o.a. de HAN. Wij hebben daarbij de onderzoeksvraag geformuleerd: 'Hoe kan het GLR zijn functie als kenniscentrum versterken, zodanig dat samenwerking met het werkveld op structurele basis tot stand komt, met het oog op versterking van het onderwijs?' De onderzoekers hebben vervolgens een groot aantal gesprekken gevoerd met bedrijven die op een of andere manier verbonden zijn met het GLR, met docenten en met het College van Bestuur. Daarnaast zijn er een aantal bijeenkomsten van de deelnemende scholen en onderzoekers geweest om kennis te delen en ervaringen uit te wisselen. De uitkomst van het onderzoek is uiteindelijk in februari 2023 gepresenteerd.

#### *Alumnibeleid*

Onze oud-studenten zijn onze beste ambassadeurs en een informatiebron over de aansluiting van onze opleidingen op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. We geloven dat alumni een belangrijke bijdrage kunnen spelen in het verbeteren van ons onderwijs. We vinden het daarom belangrijk om een goed contact met hen te onderhouden. In 2022 hebben we alumnibeleid en het LLO verder ontwikkeld. Zo werd het alumninetwerk actief onder de aandacht gebracht van de afstudeerders, werd er vijf maal een nieuwsbrief verstuurd en werd een groep alumni uitgenodigd voor een bezoek aan de Techweek. In de Kwaliteitsagenda staat ons alumnibeleid verder uitgewerkt.

#### *Overlegstructuren*

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

#### *Internationaal georiënteerd netwerken*

Om uitvoering te geven aan de internationale ambities heeft het GLR een internationaal netwerk van partnerscholen, universiteiten en stagebedrijven waarmee veel samengewerkt wordt. Dit netwerk wordt constant uitgebreid. Het GLR is een actief deelnemer aan platforms zoals EFVET, MBO-raad Internationaal en klankbordgroep ERASMUS+. Een bijzonder netwerk is 'De Rotterdamse Internationaliseerders' dat bestaat uit de Internationaliseerders van Albeda, Zadkine, HMC, STC en het GLR. Daarnaast is er in 2022 een regelmatig overleg opgestart met de internationaliseerders van CIBAP, GLU, St. Lucas en het GLR. Ook vindt er sinds 2022 een regelmatig overleg plaats tussen de internationaliseerders van het Graafschapcollege, Alfa college en het GLR. Alle overleggen elkaar versterken de internationale ambities van deze scholen door kennis uit te wisselen en met elkaar op te trekken in gezamenlijke projecten.

#### **Landelijke netwerken**

##### *Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en het marktsegment*

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

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

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

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

##### *Overlegstructuren MBO Raad*

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

### *Kerntaken BTG*

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

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

### *Platform Grafimedia*

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

### **Regionale overleggen**

#### *Hoboken*

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

#### *Sectorkamer MBO van de gemeente Rotterdam*

De gemeente Rotterdam is in 2016 gestart met een 'sectorkamer MBO'. In deze sectorkamer overleggen de bestuurders van de Rotterdamse mbo-instellingen met de wethouder voor onderwijs over de uitvoering van het gemeentelijk onderwijsbeleid zoals verwoord in 'Leren

loont'. Onze bestuurder mw. R. van der Meij heeft zitting in deze sectorkamer.

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

#### *Regionaal overleg voortijdig schoolverlaten, doorstroom vo-mbo en verzuim*

Om in een breder verband te kunnen handelen, participeren diverse collega's in overlegstructuren rond de (regionale) aanpak van het voortijdig schoolverlaten, zoals de regiegroep VSV, de werkgroep Doorstroom vo-mbo, de werkgroep Verzuim en RMC en de werkgroep Zorg. Zij vertegenwoordigen in deze bijeenkomsten de school en er is samenwerking met andere participanten uit de regio Rijnmond om vroegtijdig schoolverlaten in de regio terug te dringen. Directeur Stafdiensten mw. O. Menten heeft haar vertegenwoordiging in augustus 2022 overgedragen aan mw. M. Woudstra.

Het GLR levert conform afspraak de evaluaties van de inzet van Plusmiddelen in bij de werkgroep Evaluatie en borging van de Regiegroep Regio Rijnmond en neemt deel aan de evaluatiegesprekken.

#### *Doorstroom hbo*

Nadat we in 2021 vanwege covid geen HBO-markt konden organiseren en in plaats daarvan een digitaal HBO-magazine uitbrachten, hebben we in november 2022 weer een fysieke markt kunnen organiseren. In onze Event Space gaven 19 hbo-instellingen informatie aan onze studenten over hun vervolgopleidingen. Dit keer waren ook de gemeente Rotterdam en een bureau voor au pair-mogelijkheden aanwezig met een stand. De markt werd drukbezocht. Daarnaast houden we met diverse hbo-instellingen in de regio houden we contact om de doorstroom van onze studenten zo soepel mogelijk te laten verlopen. Een focusdocent heeft hier speciaal tijd voor gekregen. In de lente van 2022 zijn de contacten aangehaald met de hogeschool Rotterdam over de opleidingen CMD en CMGT. Ook de docenten van de Plusklas en de Bridging Course houden onverminderd contact met het hbo kunstvakonderwijs en met vervolgonderwijs in Engeland.



## KERNCIJFERS MBO

CREBO	OPLEIDING	AANTAL STUDENTEN PER 1-10-2022
25165	Vakman-ondernemer 4 BOL	14
25187	Applicatie en mediaontwikkelaar 4 BOL	7
25194	AV-specialist 4 BOL	253
25195	Fotograaf 4 BOL	85
25199	Mediamanager 4 BOL	307
25200	Mediareactie medewerker 4 BOL	211
25201	Mediavormgever 4 BOL	58
25203	Podium- en evenemententechnicus 3 BOL	5
25204	Podium-en evenemententechnicus Geluid 4 BOL	32
25205	Podium-en evenemententechnicus Licht 4 BOL	44
25213	Allround signmaker 3 BBL	4
25214	Medewerker sign 2 BBL	6
25214	Medewerker sign 2 BOL	89
25215	Signspecialist 4 BOL	1
25591	Mediamaker 2 BBL	8
25591	Mediamaker 2 BOL	110
25592	Allround mediamaker 3 BOL	154
25592	Allround mediamaker 3 BBL	1
25604	Softwaredeveloper 4 BOL	386
25606	Expert ITsystems 4 BOL	121
25608	Allround System & Devices	8
25633	Mediavormgever 4 BOL	1.324
25717	AV-specialist 4 BOL	188
25718	Fotograaf 4 BOL	63
25798	Podium-en evenemententechnicus	66
	Extraneus kandidaten	4
<b>Totaal MBO</b>		<b>3.549</b>

## EINDVERANTWOORDING

### KWALITEITSAGENDA 2019-2022

In 2019 heeft de minister de kwaliteitsagenda van het GLR goedgekeurd. In deze kwaliteitsagenda hebben we een groot aantal acties en ambities beschreven waarmee we de kwaliteit van ons onderwijs en onze onderwijsorganisatie willen verhogen. In het jaarverslag van 2020 en 2021 is er tussentijds verslag van de voortgang gedaan. De voortgang is door de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO steeds positief beoordeeld. Hieronder volgt het eindverslag van de kwaliteitsagenda 2019 -2022 van het Grafisch Lyceum Rotterdam.

### BESTUURLIJKE REFLECTIE VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR 2022

Sinds het opstellen van de kwaliteitsagenda in 2018 is de flexibiliteit van onze studenten, medewerkers en onderwijsorganisatie flink op de proef gesteld. In de uitvoering van de kwaliteitsagenda hebben we, onder invloed van covid, meerdere malen onze prioriteiten moeten verleggen. Na het oplossen van de technische en organisatorische uitdagingen die de omslag naar thuiswerken en online onderwijs met zich meebracht, kwamen de sociale gevolgen van het online onderwijs aan het licht. De onderlinge verbondenheid met elkaar, de verbondenheid met de opleiding en studiemotivatie stonden onder druk. Tot op de dag van vandaag, ondervinden we daar de gevolgen van. Het aantal studenten met psychosociale problemen, bijzondere studiehouding en de

frequente ziekmeldingen door covid is nog steeds bovengemiddeld hoog. De energiecrisis en de oorlog in de Oekraïne zorgen voor onzekerheid en hoge prijzen en beïnvloeden onze bestedingsruimte in het onderwijs en faciliteiten.

In 2019 hebben we een groot aantal ambities geformuleerd en die wij via projecten en acties zijn gaan verwezenlijken. We zijn daar succesvol in geweest. Mooie resultaten hebben we bereikt met het aanbod van excellentieonderwijs, en in het bijzonder van grote opleiding overstijgende projecten, zoals Snooze, Wintergames, Battlezone, Esports, en het MBO Debat. Grote groepen studenten van verschillende opleidingen werkten samen met elkaar aan spraakmakende evenementen en leerden van elkaar zoals dit in de beroepspraktijk straks ook het geval zal zijn. Het bedrijfsleven en maatschappelijke organisatie waren in veel gevallen ook bij deze projecten betrokken. Zo was de gemeente betrokken bij het MBO Debat en zij was onder de indruk van de organisatie en vroeg ons om het Mbo Debat ook in 2023 weer te hosten.

Een tweede project dat goed verlopen is, is het alumnibeleid. Er is een stevig fundament gelegd wat betreft de randvoorwaarden en communicatie met onze alumni, als externe stakeholder bij ons onderwijs. Het alumni-netwerk groeide in 2022 tot 750 actieve leden. Alle leden hebben vijfmaal een nieuwsbrief van het GLR ontvangen. Ook hebben we inspiratiebijeenkomsten georganiseerd voor



In maart 2022 vond het MBO Debat 010 plaats op het GLR, een productie waarbij studenten van alle opleidingen betrokken waren

onze medewerkers en onze alumni onder de titel 'Inspire Me'. Hier deelden externe deskundigen hun kennis en visie over belangrijke ontwikkelingen in de maatschappij, jongerencultuur en de creatieve industrie. Ook zijn we met een groep alumni naar de Immersive Techweek in De Doelen geweest. Op onze website, de socials en in ons personeelsblad hebben we veel nieuwe verhalen over alumni gepubliceerd. Deze verhalen dienen ter inspiratie voor de huidige en aankomend studenten, maar laten ook medewerkers zien wat onze oud-studenten zoal bereiken in hun professionele leven.

Een derde project dat naar tevredenheid is verlopen, is GLRXTRA; een pilot met de éénjarige specialistenopleiding 'Ondernemen op basis van vakmanschap'. Deze aankomende creatieve zelfstandigen worden een jaar lang gecoached bij het opzetten van een eigen onderneming door succesvolle ondernemers uit het bedrijfsleven. We zien hoe studenten die deze opleiding afronden, een goede start maken als zelfstandige in de creatieve industrie. GLRXTRA is een goed voorbeeld van hoe we de kwaliteitsgelden gebruiken om ideeën en plannen uit te testen en bij succes structureel in ons onderwijs op te nemen.

Een aantal projecten uit de kwaliteitsagenda is complex en zijn langzamer verlopen dan gehoopt. Een voorbeeld is de high speed storage. In het vooronderzoek en in de uitwerking hebben we externe expertise ingewonnen bij externe partijen, zoals Southfield. We zijn voortvarend met dit bijzondere innovatieve project, waarbij we onze eigen 'cloud' creëren van start gegaan. Helaas ondervonden vanaf 2021 veel tegenslag: een brand in de serverruimte, waterschade en toeleveringsproblemen van goederen en elektriciteit. We hebben geleerd dat we meer rekening moeten houden met de lange levertijden van technologische componenten. Desondanks is het project in januari 2022 opgeleverd. De vertraging frustreerde wel de implementatie bij de docenten en studenten. Nog niet iedereen erkent de meerwaarde die deze techniek nu en in de toekomst absoluut voor ons onderwijs heeft en zal hebben. Daar zullen we de komende tijd veel aandacht aanbesteden.

Een tweede project dat langzamer verloopt dan verwacht, is de aanpak van stagediscriminatie. We proberen grip te krijgen op dit lastige onderwerp. We vermoeden dat niet alle studenten melding maken van een vervelende situatie terwijl we dit wel graag willen. Door het aanbieden van trainingen willen we studenten meer weerbaar maken en hen tevens motiveren om stagediscriminatie te melden, als hiervan

sprake is. Het aanbod aan trainingen op gebied van mentale gezondheid en weerbaarheid is inmiddels volledig geïntegreerd in ons burgerschapsonderwijs. Het Sportbureau is omgevormd naar Bureau FIT (fysiek en mentaal).

Een derde ingewikkeld proces is het flexibiliseren van keuzedelen. Het aanbod aan keuzedelen is op het GLR groot, maar doordat wij de keuzedelen voornamelijk in configuraties aanbieden en weinig generieke keuzedelen hebben, is de keuzevrijheid enigszins beperkt. Meer keuzevrijheid betekent een aanzienlijke organisatorische en rooster technische verandering. Deze heeft tijdens de pandemie geen prioriteit gekregen. Het is ons wel gelukt om voor de opleiding overstijgende projecten een schoolbrede roostering te creëren. We hopen in de toekomst ook voor de keuzedelen een vergelijkbare stap te kunnen maken, waardoor studenten uit verschillende opleidingen vaker een specifiek keuzedeel naar eigen voorkeur kunnen volgen. Met een aantal opleidingen worden al pilots uitgevoerd.

Met de nieuwe kwaliteitsagenda in het vooruitzicht, zijn er een aantal leerpunten die we vanuit deze kwaliteitsagenda 2019-2022 mee nemen. We zullen bij de start van elk project/acties een nulmeting uitvoeren en de methode die we daarbij kiezen, ook als evaluatie-instrument gebruiken. Bij grote projecten zullen we ook tussentijdse evaluatiemomenten agenderen. We zullen daarvoor onze ambities operationaliseren en duidelijker koppelen naar concrete acties die een merkbaar of meetbaar resultaat hebben. In onze huidige plannen is dit soms wat prozaïsch beschreven, waardoor de mate van impact en succes lastig meetbaar is. Ook benoemen we heel duidelijk een eigenaar. Wie zorgt dat het project koers houdt, geïmplementeerd en geëvalueerd wordt. Door ziekte en personele wijzigingen en de vele covid-uitdagingen van de afgelopen vier jaar, hebben een aantal projecten niet de aandacht gekregen die zij verdienen. Door de komst van de NPO gelden, ontstonden er nieuwe projecten die concurreerden in tijd en aandacht met de projecten uit de kwaliteitsagenda. Net zoals je geld maar één keer kunt uitgeven, kan je docenten maar één keer inzetten. Dat betekent keuzes maken en soms kwamen de projecten van de deze kwaliteitsagenda niet op de eerste plaats. Wanneer we terugkijken op de afgelopen vier jaar, zijn we trots op de vele acties, projecten en ambities die we hebben waargemaakt en de kwaliteitsverbetering die dit ons onderwijs heeft gebracht.

## OPZET EINDVERANTWOORDING KWALITEITSAGENDA 2022

De projecten in het verslag zijn ingedeeld op basis van drie landelijke thema's, namelijk: opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst; gelijke kansen; jongeren in kwetsbare positie. We hebben daar zelf nog een eigen thema aan toegevoegd: de wendbare organisatie. Bij elk project geven we de beginsituatie in 2019 aan, ambities voor 2020 en 2022 de behaalde resultaten tot en met 2021 en de voortgang in 2022. Daarbij geven we de mate aan waarin we de ambities die we in 2019 voor ogen hadden, in 2022 hebben volbracht. We benoemen, net zoals in voorgaande verantwoordingen, de betrokken stakeholders en of er bijzonderheden wat betreft de inzet van middelen in 2022 zijn geweest. We sluiten af met een schematisch en financieel overzicht.

### THEMA 1: OPLEIDEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

#### 1. BITS IN MOTION (HIGH SPEED STORAGE)

Goede (ICT-)faciliteiten zijn voor onze studenten als water uit de kraan. Het is voor hen vanzelfsprekend dat je van het ene platform naar het andere gaat. High speed storage sluit aan bij een veranderende workflow die in de sector zichtbaar is. Zo is het opslaan van bestanden in een cloud, waardoor een videoproductie overal ter wereld bewerkbaar is, gemeengoed. De 'time to market' is kort en videoproducties moeten bijna direct online kunnen. De videobestanden zijn heel 'zwaar' en dit steeds verder toe. Deze ontwikkeling stelt bijzondere eisen aan de technologie om te kunnen opslaan en verder te bewerken.

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

High speed storage is, vanwege de omvang, een innovatief project dat bovendien bijdraagt aan het 'gelijke kansen thema' voor onze studenten. Het zorgt ervoor dat studenten altijd en overal kunnen (samen) werken en daarvoor geen dure gespecialiseerde apparatuur nodig hebben. Dit past bij het uitgangspunt van het GLR dat studenten niet veel geld aan eigen faciliteiten hoeven uit te geven omdat de school daarin voorziet.

#### *Ambitie*

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

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

#### *Beginsituatie 2019*

Om aan te sluiten bij de ontwikkeling in de arbeidsmarkt, breidt het GLR de opleidingen op gebied van AV media sterk uit. Dit heeft onder andere consequenties voor de capaciteitseisen van de snelheid van het digitale netwerk en het bewerkingsmogelijkheden en de opslag van videobestanden. Deze moeten in de pas lopen met de verwachte technologische ontwikkelingen en de veranderende workflow in de wereld van AV media. Het aanwezige netwerk zal op termijn niet voldoen en wordt er daarom gekozen voor een nieuwe infrastructuur en een eigen cloud.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Bureau MET heeft een onderzoek naar high speed storage uitgevoerd en het belang ervan bij betrokken afdelingen, overlegstructuren en managementlagen toegelicht.
- › De Europese aanbesteding heeft plaatsgevonden.
- › De risico's van het project zijn in kaart gebracht.
- › Er is een extra ICT-er aangesteld. Hij is de succesvolle verbindende schakel tussen de afdeling ICT en Bureau MET.
- › Door de tijd die nodig was voor het oplossen van problemen veroorzaakt door covid, brand, vorst/waterschade, te kort aan stroomcapaciteit en issues aan de kant van de opslag (Elements) en aan de kant van de server (Minkels) is het project vertraagd.
- › Technische oplevering high speed storage heeft eind 2021 plaatsgevonden.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

Voor de leverancier 'Elements' was dit een uniek project in zijn soort en omvang en daarmee was er weinig ervaring. Dit leidde tot kinderziektes in het systeem. Een speciaal opgeleide ICT-er van het GLR werd belast met de inrichting van het systeem van Elements, wat meer tijd en aandacht vroeg dan voorzien. Het systeem bleef bovendien lang instabiel, wat het testen met de pilotgroep en het trainen van docenten frustreerde. Tijdens de hobbelige en lange implementatiefase veranderde de samenstelling van het docententeam en brokkelde, door de onbekendheid met de meerwaarde, het draagvlak voor het editing-deel van het systeem af. In 2023 start daarom opnieuw een trainingsprogramma voor de docenten. De snelheid van het netwerk en de opslagmogelijkheden worden momenteel wel gewaardeerd en erkend. Bureau Communicatie, dat ook veel met video werkt, maakt volop gebruik van de mogelijkheden van de high speed storage.

De ambities die in 2019 voor 2022 werden geformuleerd zijn nog niet behaald. Door de aangegeven vertragingen en problemen, is het systeem wel technisch gerealiseerd, maar nog niet door alle studenten en medewerkers in gebruik genomen.

Innovaties die vanaf de werkvloer, in dit geval docenten komen, worden vaak soepel in het onderwijs opgenomen. Sommige projecten zijn te groot om dit van docenten te verwachten. En ze overstijgen ook de eigen lespraktijk. De ontwikkeling van een heel nieuw netwerk en cloudvoorziening is daar een voorbeeld van. De keuze voor dit netwerk is in onze visie nog steeds juist, maar we zullen nog meer aandacht moeten besteden aan het uitleggen en trainen van docenten om de meerwaarde van deze high speed storage weer duidelijk te maken. Daar zijn we nog te kort in geschoten en in 2023 zetten we hier extra op in. Daarmee buigen we ook de oorspronkelijke workflow om naar de gewenste, meer duurzame, toekomstbestendige workflow.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Bij de ontwikkeling van high speed storage zijn uiteenlopende bedrijven en medewerkers betrokken: Bureau MET, docenten, studenten, afdeling ICT en de bedrijven D&MS, Arista (Netwerk) en Elements (Storage).

#### *Inzet middelen in 2022*

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

## **2. IMMERSIVE VIDEO EN EXPERIENCE STUDIO**

Het GLR heeft in het strategisch beleid ingezet op audiovisuele opleidingen. Het aantal klassen groeit van vier eerstejaars klassen in 2018 naar acht eerstejaars klassen in 2022. De ontwikkelingen in de arbeidsmarkt geven daar aanleiding toe. De studenten maken tijdens hun studie kennis met de nieuwste technologie op het gebied van AV Design, AV-productie en Fotografie. Door de schaalvergroting is het mogelijk om het aanbod in AV-faciliteiten te verruimen.

Het belang van geluid in een AV-productie is essentieel. We hebben daarom in 2020 een extra ambitie toegevoegd op gebied van het gebruik van audio in AV-producties.

#### *Beginsituatie 2019*

Oorspronkelijk werd de differentiatie Audiovisuele vormgeving aangeboden binnen de kwalificatie Mediavormgeving. Toen de AV-sector, mede onder invloed van het internet en het bewegende beeld, een enorme vlucht nam en er een eigen kwalificatie voor AV werd ontwikkeld, heeft het GLR ingezet op een groei van het aantal studenten. Voor de opleiding AV-design zijn in 2018 een aantal lokalen met colorgrading faciliteiten ingericht. De wens was om ook op het gebied van alternatieve projectievormen hoogwaardige praktijklokalen in te richten.

#### *Ambities*

2020: De nieuwe audiovisuele technologie is beschikbaar voor keuzedelen.

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

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

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › De aanbesteding en de selectie van AV hardware en software heeft plaatsgevonden.
- › AV-lokalen zijn volgens ontwerp ingericht.
- › Docenten zijn bijgeschoold en hebben lesstof ontwikkeld voor de nieuwe apparatuur.
- › Er worden reguliere AV-lessen en AV-keuzedelen gegeven.
- › Evaluatie van het gebruik en onderhoud van de nieuwe AV lokalen.
- › Het vrijmaken van een ICT-er die geschoold kan worden voor onderhoud aan de specialistische AV lokalen.
- › Een start naar immersive sounddesign door Bureau MET.
- › Beschikbaar stellen mobiele podcaststudio's aan de opleidingen Mediamanagement en Redactiemedewerker en de opname daarvan in het curriculum.
- › Ontwikkeling van een eigen radiostation als onderdeel van de opleiding Redactiemedewerker.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten 2022*

- › De scholing van een IT-skills-medewerker.
- › Vernieuwd aanbod excellentieonderwijs in het AV atelier.
- › De immersive video en experience Studio wordt regulier ingezet en is volledig geïntegreerd in het onderwijsprogramma, inclusief de keuzedelen.

De ambitie die in 2019 werd benoemd om in 2022 nieuwe audiovisuele technologie in te zetten in het reguliere onderwijs, is gelukt. Het GLR heeft een prachtig aanbod op het gebied van AV onderwijs met 'state of the art' projectiefaciliteiten. We blijven deze ruimten in afstemming met de vakdocenten doorontwikkelen.

De ambitie die op een later moment extra aan dit project is toegevoegd, namelijk om audiogebruik aan tenminste twee leerlijnen toe te voegen, is ook gelukt. De opleidingen Mediareactie en Mediamanagement beschikken over podcastsets en deze zijn in het onderwijs geïntegreerd. Ook binnen de opleiding AV design is audio geïntegreerd en dit wordt de komende tijd door de docenten verder ontwikkeld.

*Betrokkenheid stakeholders (studenten, docenten en bedrijven) in 2022*

Docenten, studenten teamleiders.

*Inzet middelen 2022*

Geen bijzonderheden.

### 3. MAKERSPACE

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

*Ambities*

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

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

*Beginsituatie 2019*

Op het GLR zijn veel faciliteiten verspreid over de verschillende afdelingen. Een aantal faciliteiten is verouderd en raakt buiten gebruik en er is behoefte om aan te sluiten bij de hedendaagse ontwikkelingen in de digitale 'Do it yourself' makermovement. We verwachten dat de didactische uitgangspunten van deze bewegingen een positief effect hebben op het leerrendement van onze studenten.

*Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021:*

- › Deskresearch en veldonderzoek naar makerspaces in het onderwijs.
- › Onderzoek naar behoefte aan makerspaces onder studenten en medewerkers.
- › Ontwikkelen van een aantal makerspace faciliteiten, waaronder het LAB, AV Atelier, makerspace Creatieve Productie.
- › Aanschaf van digitale maak faciliteiten zoals lasersnijders, plotters, printers etc.
- › Tijdens covid was er slechts een beperkt aanbod van het gebruik van de makerspaces.
- › Pilot met de integratie van het vak "MAKE IT" met lessen in de makerspace binnen de reguliere niveau 2 opleidingen.

*Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

In de school zijn diverse makerspaces beschikbaar voor studenten. Sommige zijn uitsluitend bedoeld voor het excellentie-onderwijs. De makerspace bij de afdeling Creatieve Productie is de grootste en meest uitgebreide makerspace in de school. Vanaf januari 2022 zijn hier twintig open inloopavonden (17.15 – 20.15 uur)

georganiseerd waar studenten zelfstandig en zo nodig onder begeleiding aan de slag konden om zelf een product te maken. Het was een succes en de studenten hebben veel geleerd door zelf producten te maken. De studenten waren zeer enthousiast en dit enthousiasme werd via mond tot mond reclame onder de studenten verspreid. In 2023 wordt ook bij de opleiding Mediavormgeven een makerspace ingericht, zodat er voor studenten tijdens de reguliere lestijden meer ruimte is om aan eigen producten te werken.

De ambitie die in 2019 is geformuleerd om in 2022 de makerspace ook buiten het reguliere geroosterd onderwijs beschikbaar te stellen aan studenten, is behaald.

*Betrokkenheid stakeholders (studenten, docenten en bedrijven) in 2022*

Studenten, docenten, onderwijsassistenten.

*Inzet middelen makerspace in 2022*

Extra onderwijsassistenten (fte).

### 4. INNOVATIE: BUREAU MET EN FOCUSFORMATIE

Om de technologische innovatiekracht van het GLR nog verder te versterken, is in 2019 Bureau MET (Media, Entertainment en Technologie) opgericht, waarbij de technologisch innovator wordt ondersteund door twee medewerkers (totaal 3 fte). Met de komst van Bureau MET borgen we de aandacht voor de middellange- en lange termijn technologische ontwikkeling op het gebied van AV- en ICT-ontwikkelingen.

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

*Ambities*

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

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

2022: Een focusformatie van 2,5 fte.

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

*Beginsituatie 2019*

Eén docent is vrijgesteld van het geven van onderwijs en houdt specifiek zich actief bezig met het volgen van de

lange termijn ontwikkelingen op gebied van AV en adviseert het College van Bestuur hierover.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Oprichting van Bureau MET met drie vaste medewerkers en de inhuur van consultants bij specialistische onderwerpen.
- › Er is een roadmap Innovatie opgeleverd.
- › Advisering door MET van het managementteam en Raad van Toezicht voor lange- en middellange termijnontwikkelingen op het gebied van Mediatechnologie.
- › Advisering door MET over projecten met een grote impact, o.a. high speed storage, Esports Space, experience Integration (XI), upgrade van het MSE-lokaal
- › Ontwikkeling van een conceptroom. Er is o.a. onderzoek gestart naar (immersive) sound, waarvoor een nieuwe gespecialiseerde consultant is aangetrokken.
- › Een verdiepend onderzoek naar AV-control management ten behoeve van de afdeling Communicatie.
- › De begeleiding van de technische realisatie van high speed storage, Esportspace, XI lokaal.
- › De introductie van de focusformatie (2,5 fte) in 2020.
- › 4 onderzoeken door Focusdocenten gestart en /of gerealiseerd.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Technologische (kennis) ondersteuning van de docenten bij de implementatie van de nieuwe opleiding experience Integration (XI).
- › De verdere professionalisering en inzet van Atlona Velocity (het centraal controlesysteem). Om de brede inzet van (hoogwaardige) technologie ook in de toekomst mogelijk te maken, en tegelijkertijd de eenvoud van gebruik te borgen, is de verdere implementatie van het centraal controlesysteem van strategisch belang voor het succes van onze studenten en organisatie. Dit is de echte innovatie die ons bijzonder maakt en leidend in ons veld en tegelijkertijd eer doet aan onze slogan; "high technology, low entry".
- › Kennisdeling over Atlona Velocity met o.a. Hogeschool voor de Kunsten (HKU), Amsterdam Film Academy en de Wageningen Universiteit. Ook heeft de Atlona leverancier als gevolg van onze inzet, dit jaar de EMEA Summit georganiseerd in Rotterdam. Daarbij maakte onze organisatie, onderdeel uit van het event in de vorm van een uitvoerige rondleiding (demo).
- › Onderzoek naar ontwikkelingen op gebied van volumetric video, smart integrations, wireless lighting control, immersive sound workflows, cable standards, interactive signage, human machine interfacing, high-tech materials, robotic lighting.
- › Directe bijdragen aan de interne organisatie in 2022 zijn o.a. input voor virtual production, advies media

development, tech jam, event space en een initiatief voor een sensor-project in samenwerking met de afdelingen-ICT, Gebouwbeheer en Facilitair.

*In 2022 hebben de focusdocenten diverse onderzoeken gestart, uitgevoerd of afgerond:*

Binnen Mediavormgeven heeft de focusgroep onder leiding van een focusdocent, onderzocht welke wijzigingen het nieuwe kwalificatiedossier van Mediavormgeven met zich meebrengt voor het bestaande curriculum. Dit heeft geleid tot onder andere een nieuw beroepsexamen, studenten meer crossmediaal te laten werken en een herijking van de keuzedelen.

Een focusdocent doet onderzoek naar het fenomeen virtual production in de AV-wereld. Deze ontwikkeling rondom een cameratrackingsysteem werd door Bureau MET op een studiereis gespot en ook een vakdocent pikte dit onderwerp op voor verder onderzoek. Daarbij wordt er samengewerkt met docenten van de opleiding Software Developer en AV design.

In tijden van de pandemie heeft de samenwerking met het hbo weinig prioriteit gekregen. Inmiddels heeft de focusdocent de contacten met het hbo weer aangehaald, in het bijzonder met de Hogeschool Rotterdam over de doorstroom naar de opleidingen CMD, CMGT en de associate degrees.

De focusdocent bij de opleiding Software Developer onderzoekt, in samenwerking met het bedrijfsleven en collega's van de opleiding, naar een positionering van de opleiding die nog beter aansluit bij de signatuur van onze vakschool. Deze is gevonden in de richting van creative coding en het curriculum zal hierop worden aangepast.

De onderzoeksprojecten uit 2021 van focusdocenten rondom esports, Sterk Techniek Onderwijs en online onderwijs zijn in 2022 afgerond.

De ambitie die we in 2019 hebben geformuleerd om Bureau MET op te richten en die in te zetten voor vooral onderzoek en interne en externe kennisdeling, is gelukt.

De ambitie die we in 2020 hebben geformuleerd om in 2022 5 onderzoeken door focusdocenten te laten plaatsvinden, is gerealiseerd.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Bureau MET werkt samen docenten van onze school, hogescholen en (internationale) bedrijven. De focusdocenten betrekken docenten en studenten in hun onderzoek via actieve participatie en evaluatieonderzoeken. Daarbij is er samenwerking met internationale scholen en vmbo- en hbo-scholen in de regio.

*Inzet middelen Bureau MET en focusformatie 2022*  
Personele kosten inhuur consultants bij Bureau MET.

Personele kosten door de inzet van de focusformatie, medewerkers in projectgroepen en de ondersteuning van medewerkers van het Bureau Informatie & Evaluatie bij de uitvoering van intern onderzoek.

## 5. ALUMNIBELEID EN EEN LEVEN LANG ONTWIKKELEN

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

### *Ambities*

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

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

### *Beginsituatie 2019*

Op initiatief van docenten worden er alumni als gastsprekers uitgenodigd. De ene afdeling is daar actiever in dan de andere. De alumnivereniging die in het verleden werd opgericht, is niet actief. De bestuursleden, tevens alumni, hebben hun taak formeel neergelegd. Er is geen gericht alumnibeleid of LLO beleid.

### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Er is op basis van een (doelgroep)onderzoek een alumnibeleid geformuleerd.
- › Er is een medewerker Project & Events aangesteld die 0,2 fte van zijn tijd besteedt aan de uitvoering van het alumnibeleid.
- › Er is een GLR Student Crew opgericht. Wij zien deze groep als belangrijke toekomstige alumni/ambassadeurs. Elk jaar melden nieuwe studenten zich hiervoor aan.
- › We hebben gekozen voor een nieuw schoolverlatersonderzoek met vragen over de behoeften op gebied van LLO.
- › De website van het GLR is aangepast en daarbij is er meer aandacht voor alumni. Ook verschenen in het personeelsblad artikelen over het alumninetwerk.
- › Er is een alumni-netwerk opgericht waar oud studenten zich voor kunnen aanmelden.
- › Er is een AVG proof centrale database om het contact met de alumni te centraliseren.
- › Alumni ontvangen na inschrijving bij het alumninetwerk, vijfmaal per jaar een nieuwsbrief.
- › Ontwikkeling van sociale mediacontent specifiek voor alumni.

- › We nemen deel aan een landelijk onderzoek van NRO naar horizontale samenwerking met bedrijven.

### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Het alumni-netwerk is in 2022 verder gegroeid en telt nu 750 leden.
- › De alumni hebben elke twee maanden een nieuwsbrief ontvangen met daarin GLR-nieuws, uitnodigingen voor events, alumni-verhalen.
- › Er zijn vijf Inspire Me-bijeenkomsten geweest in 2022, waarbij sprekers hun licht lieten schijnen op onderwerpen als 'trends in de creatieve industrie' en 'beeld- en auteursrecht'.
- › Op 24 februari 2022 vond de eerste GLR TechJam plaats voor studenten en alumni, een event waarin kennis werd gedeeld over de nieuwste mediatechnieken en ontwikkelingen op het gebied van virtual reality, augmented reality, metaverse, nft's en audiovisuele robotica.
- › In december vond de eerste GLR Alumni Battle plaats, hier deden 12 teams van oud-studenten aan mee.
- › In het najaar van 2022 zijn we gestart met de ontwikkeling van een speciale audiotour voor alumni door ons schoolgebouw. De app voor de audiotour is ontwikkeld door onze studenten Software Developer (techniek) en Mediavormgever (Design). De audiotour is voor het eerst ingezet op de Open Dag in januari 2023.
- › Alumni leveren een bijdrage aan de voorlichting tijdens de open dagen.
- › Een groep alumni heeft, samen met onze alumni-coördinator, het congres Immersive Techweek in de Rotterdamse Doelen bezocht.
- › Om tot meer kennisuitwisseling met alumni te komen, zoeken we de samenwerking op met Sint Lucas en onderzoeken we mogelijkheden om een eigen expertisecentrum op te richten.

De ambitie die we in 2019 hebben gesteld om een professional community waar kennisdeling plaatsvindt, te ontwikkelen, is in 2022 grotendeels gerealiseerd. Er is een alumni-netwerk waarvoor en waarmee activiteiten worden georganiseerd en daarbij vindt er kennisuitwisseling plaats. We zullen deze LLO-activiteiten komende jaren verder uitbreiden en verder verduurzamen in de organisatie. Door de ervaringen die we opdoen, verbeteren we ons aanbod aan alumni en de wijze waarop dit plaatsvindt.

### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Alumni, studenten, docenten, alumnicoördinator, bedrijven, hogescholen, alumnicoördinator GLR.

### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.



## 6. EXCELLENTIEONDERWIJS: OPLEIDINGSOVERSTIJGENDE SAMENWERKING

Het excellentieonderwijs op het GLR kent veel variaties. Het gaat bijvoorbeeld om internationale projecten, Summerschool, de Masterclass, Bridging Course, de deelname aan wedstrijden en certificeringen. Extra veel waarden hechten we aan opleidingsoverstijgende excellentieprojecten, waarbij studenten van verschillende opleidingen met elkaar samenwerken binnen een beroepsgerichte opdracht of project. Zo vonden in 2022 de projecten Battlezone, het MBO-debat, de Winter Games en het optreden van Orkest PUUR plaats.

Naast het excellentieonderwijs heeft het GLR diverse groepen en (sociale) clubjes voor studenten die met een bepaald onderwerp aan de slag willen, zoals de textielclub, de debatclub, boekenclub en karikatoonclub.

### *Ambities*

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

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

### *Beginsituatie 2019*

Als onderdeel van het curriculum, organiseert de opleiding Mediamanagement kleine onderwijsprojecten waarbij verschillende opleidingen worden betrokken. Deze projecten zijn succesvol en de meerwaarde voor studenten van andere opleidingen binnen de school, wordt onderkend. Om meer studenten hiervan te kunnen laten profiteren is schaalvergroting nodig en een structurele inbedding van de opleidingsoverstijgende projecten bij alle opleidingen.

### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Doorgang van het reguliere excellentieonderwijs, deels via afstandsonderwijs.
- › Een nieuw inschrijfsysteem voor projecten is beschikbaar.
- › Er is een medewerker Project & Events aangesteld die 0,8 fte van zijn taak zal besteden aan de coördinatie van opleidingsoverstijgende projecten.
- › Ontwikkeling en oplevering van de Esports Space waarbij een projectleider (0,6 fte) en focusdocent (0,5 fte) zijn aangesteld.
- › Er is een start gemaakt met de ontwikkeling van een Event Space; een ruimte die bij opleidingsoverstijgende projecten kan worden ingezet. Dit proces is echter ook weer stilgelegd.
- › Er zijn diverse grote opleidingsoverstijgende projecten georganiseerd, waaronder 'GLR viert vrijheid', Summerschool en Snooze.
- › Excellentieprogramma's zoals Masterclass, Plusklas, Bridging Course en Makerspace zijn volgens planning

en binnen de covidmaatregelen aangeboden aan studenten en uitgevoerd. Een enkele activiteit, zoals de Summerschool, kon door covid in 2021 niet doorgaan.

### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

Het aanbod aan extra cursussen, clubjes en excellentieprojecten is samengevat in een speciale publicatie GLR Plus-aanbod, om zo voor de studenten meer overzicht te creëren. Er zijn diverse excellentietrajecten aangeboden en hier werd goed gebruik van gemaakt:

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

### *Masterclass*

De Masterclass is een excellentieprogramma voor maximaal 25 tweedejaars studenten Mediavormgeven. Zij zijn in 2022 gekozen uit een groep van veertig eerstejaars studenten die door hun docenten waren voorgedragen. Het innovatieve lesprogramma biedt meer uitdaging door de realistische opdrachten van externe opdrachtgevers en wedstrijden waaraan de studenten deelnemen. In 2022 waren deze afkomstig van Sea Wood uit Blue City (broedplaats circulaire economie), GGD Centrum Seksuele gezondheid, Cult North (begeleidt kansarme jongeren Rotterdam naar het podium) en Greenpeace. De studentenwedstrijd waaraan de Masterclass in 2022 deelnam was Ode aan de Lino (Zaans Museum), waar zij de eerste, tweede en derde prijs in de wacht sleepte. In april en juni 2022 deed de tweede klas, na de pandemie, weer mee aan het succesvolle jaarlijkse uitwisselings- en samenwerkingsprogramma met de Schule für Gestaltung Bern und Biel (Zwitserland).

### *Summerschool*

De Summerschool is een excellentieproject van twee weken waarbij 30 studenten van twee partnerscholen in Zwitserland, samen met de 20 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.

### *Parrot*

Al in 2011 is er een samenwerking ontstaan tussen het GLR

en organisaties in Suriname. In 2014 heeft dit ervoor gezorgd dat het GLR samen met het NATIN (de mbo-opleiding in Suriname) en de the Back Lot, een AV-opleiding hebben opgezet bij het NATIN. Om de relatie met het NATIN in stand te houden en de studenten en docenten van het GLR te laten ervaren hoe het is om in een tropisch land, met nauwelijks middelen, een Audiovisuele opleiding te volgen, is het Parrot Project ontstaan. Parrot gaat over de overeenkomsten en verschillen tussen PARAMaribo en ROTterdam. De resultaten worden door de studenten vastgelegd op een website. [www.parrot-sr.nl](http://www.parrot-sr.nl). In december 2022 zijn zeven studenten, twee docenten en de coördinator voor een week voor Parrot naar Paramaribo geweest.

#### *Opleidingsoverstijgende projecten*

De voorwaarden om opleidingsoverstijgende projecten te realiseren is in 2022 verbeterd. Door de nieuwe organisatiestructuur (ingevoerd in 2021) is er betere afstemming tussen de onderwijsteams gerealiseerd. Bovendien is vanaf september 2022 de dinsdagmiddag roostertechnisch gereserveerd voor samenwerkingsprojecten. Ook zijn er docenten als eventcoach aangesteld en zij bespoedigen de samenwerking tussen studenten in de daarvoor speciaal gereserveerde ruimten. Een van de teamleiders is eindverantwoordelijk voor de realisatie van de opleidingsoverstijgende projecten. Naast deze grote projecten, zijn er ook kleinere projecten waar twee of drie opleidingen met elkaar een samenwerking aangaan.

- › **Winter Games**  
Een schaatsbaan, warme chocomelk, kampvuur, rollerdisco, foodtruck, lasergames, winter-esports; tijdens de 'Winter Games' werd het GLR in december door studenten omgetoverd tot een uitnodigend winterwonderland. Aan dit opleidingsoverstijgende onderwijsproject werkten meer dan honderd studenten uit de opleidingen Mediamanagement, Mediavormgeven, Redactiemedewerker, AV Media, Software Development, Podium- en Evenemententechniek, Fotografie en een groot aantal docenten mee. En een veelvoud aan studenten raakten door dit project in een vrolijke winterstemming.
- › **MBO Debat**  
Het mbo-debat is op 8 maart 2022 georganiseerd door de gemeente Rotterdam in het kader van de gemeenteraadsverkiezingen. Studenten van vijf mbo-instellingen waren te gast en lieten hun debatteerkunsten zien in het bijzijn van een jury en meerdere raadsleden. De gemeente had de studio van het GLR uitgekozen als locatie voor het slotdebat en waardoor vijftig studenten van de opleidingen Podium- en Evenemententechniek, IT Systems & Devices en AV-Media en het Productiehuis er een mooi project tot uitvoering brachten. Het GLR verzorgde tevens de livestream zodat alle deelnemende scholen het slotdebat via die weg konden volgen. Levend leren, sterk burgerschapsonderwijs en opleidings- én instellingsoverstijgende samenwerking.



Een schaatsbaan, rollerdisco, rodeo-stier, lasergames, winter-esports; tijdens de 'Winter Games' op 13 december 2022 was het GLR één groot winterwonderland. Tijdens dit project leerden de studenten met elkaar samenwerken aan een groot evenement. Daarnaast was het natuurlijk vooral een leuke dag, voor alle studenten.

- › PUUR  
Op 2 november 2022 vond er op het GLR een bijzonder optreden van PUUR plaats, een orkest dat bestaat uit mensen met een beperking. Aan dit samenwerkingsproject werkten meer dan vijftig studenten van twee opleidingen mee. Onze studenten verzorgden onder andere de techniek en registratie van het optreden. Zo maakten onze studenten van de AV-opleiding een mooie aftermovie.
- › Battlezone  
Op 17 mei 2022 namen studenten op diverse plekken in en voor het gebouw het tegen elkaar op met diverse uitdagingen. De wedstrijden, waaronder een stormbaan, arcadespelkasten, Freestyle Rap Battle en esports-competitie werden georganiseerd en uitgevoerd door meer dan 100 studenten van verschillende opleidingen, waaronder Mediavormgeving, Mediamanagement en Podium- en Evenemententechniek.

De ambitie om in 2019 een groot aantal studenten deel te laten nemen aan een opleidingsoverstijgend project is in 2022 zeker geslaagd. De precieze aantallen hebben we niet bijgehouden, maar we zijn zeer tevreden over de gerealiseerde projecten, het enthousiasme van de studenten, de contextrijke leeromgeving en het leerrendement.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

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

#### *Inzet van middelen in 2022*

Kosten voor de grote opleidingsoverstijgende projecten.

## 7. GLRXTRA

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

#### *Ambities*

2020: 50 deelnemende studenten.

2022: 75 deelnemende studenten.

#### *Beginsituatie 2019*

De creatieve sector wordt gedomineerd door kleine bedrijven en freelancers. In alle opleidingen besteden we aandacht aan het ondernemerschap, maar de mate waarin verschilt en het is bovendien vrij theoretisch van aard. Tijdens de stage is er doorgaans weinig ruimte voor eigen ondernemerschap van de student.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021:*

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

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

De ambitie om in 2022 de beoogde 75 studenten voor deze opleiding in te schrijven, hebben we losgelaten. De belangstelling onder studenten blijkt hiervoor te gering. De studenten die voor GLR XTRA hebben gekozen, zijn positief over de meerwaarde van dit extra jaar. Zo zegt Mike Hoyer (cohort 2020-2021): 'Bij de opleiding GLRXTRA kreeg ik de vrijheid om ondernemerschap te ontdekken. De studie is uitdagend omdat je met niets begint en naar een draaiende onderneming toe werkt. Ik werd goed begeleid. Wat ik zo vond is dat ik de mogelijkheid kreeg om te werken aan veel video-opdrachten. Zo heb ik ook voor GLRXTRA een toffe videoproductie mogen uitvoeren! Zonder de opleiding had ik het lastig gevonden om veel tijd te investeren in mijn bedrijf, vooral om naamsbekendheid te creëren. Ik heb de keuze gemaakt om als freelancer door te gaan. Ik zou zo het leerjaar zo weer overdoen.' (Zie ook [www.madethisfilm.nl](http://www.madethisfilm.nl)).

Fianna Zetteler (cohort 2020-2021) vertelt: 'Mijn tijd bij GLRXTRA is een ontzettend leuke en leerzame ervaring geweest. Het was zo fijn om samen met gelijkgestemden ons een jaar lang te concentreren op het oprichten van een bedrijf in de creatieve sector. Na GLRXTRA weet ik dat ik altijd geld kan verdienen met mijn eenmanszaak, als ik dat wil. Ik maak me geen zorgen meer over de randzaken, zoals administratie, want dat doe ik nu met veel meer

zelfvertrouwen. Ook heb ik waardevolle vriendschappen gevormd en een netwerk opgebouwd waar ik erg blij mee ben! (Zie ook [www.aanzetcreatives.nl](http://www.aanzetcreatives.nl)).

Het schooljaar 2021-2022 was voor de studenten een intens jaar. Door de schoolsluiting een gedeelte van het jaar werden de studenten erg op zichzelf teruggeworpen. Er werd vooral online gewerkt en ze moesten vanuit hun eigen kamer thuis gaan ondernemen. Dat bleek voor 9 studenten een te grote barrière. Zij raakten hun motivatie kwijt omdat ze moeilijk aan opdrachten konden komen en omdat ze nergens fysiek terecht konden voor een goede acquisitie. Daarnaast waren er diverse studenten met persoonlijke problemen die hun studie belemmerden. Dit heeft ertoe geleid dat deze studenten voortijdig afgehaakt zijn en zonder diploma GLRXTRA hebben verlaten.

De ambitie die we in 2019 hebben gesteld, namelijk een specialistenopleiding voor studenten die als ondernemer in de creatieve industrie beter beslagen ten ijs komen, is in 2022 behaald. Het aantal inschrijvingen is minder groot dan in eerste instantie verwacht, maar ruim voldoende om de doelstelling die we als onderwijsinstelling nastreven, te behalen.

GLRXTRA aantal inschrijvingen en gediplomeerden per cohort:

GLRXTRA				
	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023
1-10-2022	26	18	33	20
Gediplomeerd	20 (77%)	16 (89%)	24 (72%)	

#### Betrokkenheid stakeholders in 2022

33 Studenten en 10 zelfstandig ondernemers die als praktijkopleider fungeren, daarnaast een team van docenten dat het curriculum voor GLRXTRA verzorgt en de studenten (individueel) als coach ondersteunt bij hun opleiding.

#### Inzet van middelen in 2022

Geen bijzonderheden.

## 8. KEUZEDLEN

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

#### Ambities

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

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

#### Beginsituatie 2019

Alle keuzedelen worden binnen een configuratie aangeboden. Afhankelijk van de opleiding kunnen studenten kiezen uit een aantal vaste configuraties van samenhangende keuzedelen.

AANBOD AAN KEUZEDLEN OP HET GLR					
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022
Aantal opleidingen	18	21	33* (21)	35* (21)	36
Aantal keuzedelen	69	71	75	84	89
Gemiddeld keuzedelen per opleiding	5,3	5,0	5,5	5,8	6,8
Keuzeaanbod	3-20	1-20	1-20	1-20	1-20
Aantal keuzes gerapporteerd	0	91	865	4.382	3.477
Aantal keuzes geregistreerd			2.604	2.564	3.052
Aantal resultaten behaald	0	1.474	2.457	2.408	2.836

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

#### Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021

- › Een verkennend onderzoek naar de mogelijkheden tot meer flexibiliteit is uitgevoerd.
- › Het gemiddelde keuzeaanbod per opleiding steeg van 5 naar 5,8 keuzedelen.
- › Doorvoer van een onderwijsorganisatiestructuur om meer flexibiliteit mogelijk te maken.
- › Experimenten met meer keuzemogelijkheden tussen de verschillende keuzedelen. Zo volgt iedere student van de opleiding Mediamaker het keuzedeel Engels en kan daarnaast vrij kiezen uit een geselecteerd aanbod keuzedelen.

#### Toelichting op de behaalde resultaten 2022

- › Het is gelukt om een grote wijziging van de manier van plannen door te voeren, waardoor op dinsdagmiddag er voor alle tweedejaars een vrij middagdeel is waarop er keuzes gemaakt kunnen worden voor het werken aan opleidingsoverstijgende projecten. We onderzoeken of deze structuur ook gebruikt kan worden voor het aanbieden van keuzedelen.
- › In 2022 is er gewerkt aan een nieuwe opzet keuzedelen binnen de opleiding Mediavormgeven, waardoor studenten een ruimer aanbod van keuzedelen krijgen in schooljaar 2023/2024 en er niet meer middels een vaste configuratie gewerkt wordt.

De ambitie die we in 2019 hebben gesteld om binnen de configuratie meer ruimte voor een vervangend keuzedeel te maken, is beperkt geslaagd. Het gemiddelde aantal keuzes is vanaf 2019 gestegen met 1,5 keuzedeel. Binnen een aantal opleidingen is er meer keuzevrijheid gecreëerd. Het obstakel ligt vooral in de roostertechnische uitdagingen. Het GLR roostert heel efficiënt, met als nadeel dat er weinig lucht in het rooster zit voor extra onderwijs tijdens de reguliere lestijden (8.15 uur -17.15 uur). De reistijd van studenten is, vanwege onze regionale functie, soms lang en we willen daarom geen verplichte reguliere lessen in de avond aanbieden. Daarbij komt ook dat het GLR weinig generieke keuzedelen aanbiedt. Juist deze generieke keuzedelen zijn het meest efficiënt om flexibel in te zetten.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

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

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

## **THEMA 2: GELIJKE KANSEN**

### **9. KEN JE KLAS**

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

#### *Ambities*

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

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

#### *Beginsituatie 2019*

Studenten van een opleiding worden op postcodegebied in klassen ingedeeld. De docenten bepalen zelf de mate waarin zij gebruik maken van de voorkennis die over studenten beschikbaar is en of zij zelf aanvullende informatie bij de studenten over hun voorkennis en -kunde inwinnen.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Panelgesprekken met studenten, mentoren en mentorcoördinatoren uit de pilotgroep.
- › Voorwaardenscheppend onderzoek naar de aanwezige kennis en informatiebehoefte bij mentoren en docenten over de (leer)bijzonderheden van studenten. Het onderzoek heeft een aantal aanbevelingen aan het management opgeleverd. Een groot aantal daarvan is overgenomen, waaronder de schoolbelevingstest.
- › De afname van een schoolbelevingstest in 2020 en 2021 onder alle studenten en de opvolging daarvan met mentoren en mentorstudenten.
- › Herhaald onderzoek naar ervaringen en belevingen van de studenten in de pilotgroep 2021
- › Oplevering van het project 'Ken je klas' aan het managementteam.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

Vlak voor het einde van het schooljaar en aan het begin van het nieuwe schooljaar zijn de mentoren voorzien van de opbrengsten van het project 'Ken je klas'. De mate waarin docenten dit gebruiken is wisselend. Er zijn docenten die er dankbaar gebruik van maken, er zijn docenten die de informatie in de veelheid van berichten over het hoofd zien en er zijn docenten die liever vasthouden aan hun eigen methode, zo blijkt bij navraag. Ook geeft een groep studenten aan dat zij liever met een frisse nieuwe start beginnen en de 'geschiedenis' op het vmbo achter zich willen laten.

Als tweede actie hebben we het aantal vastgelegde gesprekken met studenten in het studentinformatiesysteem over de afgelopen drie jaar gevolgd. Na een stijging in het

aantal registraties tijdens de covidperiode, is deze nu weer terug op het niveau van 2020. De winst is wel dat er van elke student nu gesprekken geregistreerd staan. Bij de nulmeting aan het begin van het project was van 17 studenten (13% van de pilotgroep) geen informatie in het systeem terug te vinden. Dit is nu 0 %.

Er zijn pilots gestart met groepen van studenten die nog niet toe zijn aan een volgende stap in hun opleiding. Zij gaan vertraagd over naar het volgende leerjaar of vertraagd op stage. Ook is er een pilot gestart naar de zinvolle en betekenisvolle invulling van onderwijstijd voor studenten die vrijstelling hebben voor AVO-vakken, bijvoorbeeld door hun havodiploma.

De inzet van de schoolbelevingstest is voor de tweede maal geëvalueerd en er is besloten deze test niet meer af te nemen. De opbrengst versus de kosten is te gering. Wegens ziekte van medewerkers en veranderende taakinvinging heeft het project 'Ken je klas' in 2022 geen opvolging gehad.

Het aangekondigde visiedocument over maatwerk krijgt komend jaar een doorstart. Deze moet aansluiten bij het onderwijsmodel dat momenteel, met ondersteuning van het CINOB, herijkt wordt. In november 2022 is daarvoor een schoolbrede themamiddag over het onderwijsmodel georganiseerd en op 14 februari 2023 heeft een schoolbrede studiedag over het thema maatwerk plaatsgevonden.

De warme overdacht van de leerlingen van ons vmbo is geëvalueerd en we hebben nieuwe acties ondernomen om deze te verbeteren. Daarbij gaat het ook om de dagelijkse lesbeleving. Die is echt anders dan op het mbo. Er is overleg tussen docenten van het vmbo en het mbo om meer kennis en inzicht van elkaars curriculum en eind- c.q. startniveau van de doorstromers te krijgen.

De ambitie die in 2019 is uitgesproken om meer versnelling, verdieping of verbreding voor bepaalde doelgroepen in 2022 te maken, is niet structureel behaald. Wel zijn er schoolbreed stappen gemaakt om maatwerk aan specifieke groepen te leveren, zoals het vertraagd op stage gaan en het zinvol invulling geven van onderwijstijd die door vrijstellingen vrijkomt.

Er is in dit project veel geleerd en uitgeprobeerd. De beoogde effecten - dat er een structurele versnelling, verbreding of verdieping voor studenten met meer voorkennis zou plaatsvinden - is helaas niet behaald. Het is niet eenduidig vast te stellen of docenten door dit project 'Ken je klas' meer gebruik zijn gaan maken van de voorkennis die zij over studenten kunnen hebben.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

In 2022 is er geen opvolging geweest aan dit specifieke project.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen kosten.

## **10. LOB**

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

#### *Ambities*

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

2022: Deelname 3 opleidingen aan het LOB-traject.

#### *Beginsituatie 2019*

Er zijn diverse pilots geweest om het LOB in het onderwijs te integreren. Dit heeft tot gevolg dat iedere opleiding een eigen methode heeft ontwikkeld waarbij de intensiteit, de kwaliteit en zichtbaarheid/herkenbaarheid bij de studenten varieerde. De behoefte was om het LOB binnen het GLR meer te stroomlijnen.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Deelname aan het LOB-traject door de opleiding Mediavormgeven.
- › Manifest en video 'Gelijke kansen'.
- › Start projectgroep LOB.
- › Nulmeting LOB op alle afdelingen i.s.m. met een extern bureau.
- › Implementatie nieuwe naam voor lob-er: profielcoach.
- › Ontwikkeling van een visiedocument LOB/ profiel.
- › Ontwikkeling uitleganimatie voor medewerkers over het verschil mentor en profielcoach.
- › Analyse van het gehele burgerschapsonderwijs schoolbreed.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Het LOB-visiedocument is uitgewerkt en vertaald tot een GLR-breed programma onder de naam "Mijn Profiel".
- › Het LOB-game spelen wordt aan studenten beschikbaar gesteld. Via een aantal korte (serious gaming) spellen krijgen studenten een portfolio.
- › Er is ter informatie uitvoerig materiaal (print en video) gemaakt m.b.t. de uitgangspunten en doelstelling van Mijn Profiel, het inhoudelijk programma en toelichting software voor docenten en studenten.
- › Circa 80 collega's hebben dit jaar als Profielcoach-gesprekken in hun jaartaak staan. Een projectgroep volgt samen met 9 Profielcontactpersonen (uit ieder onderwijsteam een collega), voor de ontwikkeling van het Profielprogramma. Ieder kwartaal is er overleg tussen de Profielcontactpersonen en de projectgroep.

- › In ieder onderwijsprogramma is nu voor iedere student is 4x per jaar een Profiel (LOB) gesprek gepland en gegarandeerd. Studenten en docenten ervaren het als zeer waardevol.
- › Er is voor iedere Profielcoach een training geweest m.b.t. de inhoud van het programma en de rol, de invulling van het coachen van een student, met daarnaast nog een training gesprekstechnieken.

De ambitie die we in 2019 hebben gesteld om 3 opleidingen deel te laten nemen aan een LOB traject, is geslaagd. Alle opleidingen op het GLR werken nu met Profiel; het LOB traject van het GLR.

#### Betrokkenheid stakeholders in 2022

Projectgroep, docenten, profielcontactpersonen, profielcoaches, studenten, Bureau Communicatie.

#### Inzet van middelen in 2022

Geen bijzonderheden.

## 10.1 STAGEDISCRIMINATIE

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

#### Ambities

2020: Meldpunt stagediscriminatie is binnen de school operationeel.

2022: Stagediscriminatie is tot een minimum teruggedrongen.

#### Beginsituatie 2019

Vanuit de maatschappelijk discussies en wetenschappelijk onderzoek, zijn we bewust van deze problematiek. Zelf hebben we geen meldingen over stage discriminatie ontvangen, wat niet wil betekenen, dat er geen (stage)discriminatie plaatsvindt.

#### Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021

- › Campagne rondom melden van incidenten.
- › Herinrichting Topdesk waar nu ook meldingen van stagediscriminatie kunnen worden gemaakt.
- › Studiedag voor en trainingen van stagecoördinatoren rondom stagediscriminatie.
- › Informatiebrief voor toekomstige stagiairs over ongepaste vragen tijdens een sollicitatiegesprek.
- › Het onderwerp is opgenomen in de stagevoorbereiding tijdens de LOB-lessen. Zo is in het voorlichtingsboekje het manifest 'Iedereen gelijkwaardig' opgenomen. Relevante informatie wordt komend jaar ook in de stagemappen verwerkt.
- › In 2021 is de onderwijsmodule Vitaal Burgerschap ontwikkeld en deze wordt vanaf september 2021 aan alle studenten aangeboden. Studenten kunnen via deze module keuzes maken uit verschillende mentale weerbaarheidstrainingen. Deze worden ook deels vanuit de NPO-gelden bekostigd.
- › In 2020 is één melding in Topdesk gemaakt van een studente die discriminerend beledigd is op haar stageplaats. In 2021 zijn er twee meldingen van stage discriminatie in Topdesk gemaakt.

Van 4 tot 9 november 2022 stond op het GLR de expositie 'Oud Roze'. De campagne Oud Roze, opgezet door Remco Lange van creatief bureau Carnero en oprichter en manager van Handen van Humanitas Nicole van Namen, staat voor homoseksuele ouderen op senioren leeftijd. De expo bestond uit werk van studenten Mediavormgever, Fotografie en Allround Mediamaker. 24 van deze werken werden opgenomen in de speciale Oud Roze kalender.



### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Er is een stagecoördinator aangesteld die zich specifiek bezighoudt met het begeleiden van studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplaats.
- › Gesprekken met de Centrale studentenraad over dit onderwerp en het vergroten tot de bereidheid van het melden van discriminatie door studenten zelf.
- › Tijdens de profielgesprekken (LOB) met studenten wordt het manifest 'Iedereen gelijkwaardig' besproken. Het manifest gaat in op inclusiviteit, gelijkwaardigheid en veiligheid. Studenten krijgen de opdracht het te lezen en de vraag te beantwoorden of ze hier weleens mee te maken gehad hebben. Zo hopen we toch meer meldingen boven tafel te krijgen dan nu het geval is.
- › In 2022 zijn er geen meldingen van stagediscriminatie in Topdesk gemaakt.

Van de ambitie die we in 2019 hebben gesteld dat in 2022 de stagediscriminatie tot een minimum is teruggedrongen, is moeilijk vast te stellen of deze behaald is. Het aantal meldingen in Topdesk is geen betrouwbaar meetinstrument, gelet op de aard van de problematiek. In 2023 ontwikkelen we een nieuw project om dit nare verschijnsel aan te pakken.

### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Stagebegeleiders, Sportbureau (Burgvit), studenten, Profielcoaches.

### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

## **10.2 SUCCESVOL DOORLOPEN STAGE**

'Ik voel me hier thuis' is het grootste compliment dat wij als school kunnen krijgen. We zijn heel blij dat we regelmatig deze boodschap van studenten mogen ontvangen. De tevredenheid van studenten blijkt ook uit de JOB-monitor 2022. Wij scoren gemiddeld 67% op de sfeer in de school (ten opzichte 59% landelijk resultaat). Op gebied van veiligheid, scoort het GLR 85% (ten opzichte van 81% landelijk).

Natuurlijk streven we altijd naar hogere cijfers als het gaat om sfeer, omgeving en veiligheid. We zijn daarom gestart met een aantal projecten op het gebied van sociale veiligheid, gelijke kansen en kwetsbare jongeren. De projecten hebben onderlinge raakvlakken en zijn met elkaar verweven. Zo is het project stagediscriminatie een onderdeel van het thema 'Gelijke kansen'. Weerbaarheidstrainingen sluiten aan op het thema 'Jongeren in kwetsbare positie' en kunnen bijdragen aan een grotere zelfverzekerdheid van studenten. Hierdoor kunnen zij zich beter tegen ongelijke kansen en (stage)discriminatie verzetten. In coronatijd hebben we ingezet op goede faciliteiten voor studenten zodat het afstandsonderwijs goed gevolg kon worden. We merken dat in de post-coronatijd veel studenten behoefte hebben aan extra begeleiding en zorg op het psychosociale vlak. Soms gaat het ook om heel praktische zaken; meer dan voorheen hebben meer studenten een praktische bel- en sollicitatietraining voor een stageplaats nodig.

### *Ambities*

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

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

2022: Studenten voelen zich veilig op stage.

### *Beginsituatie 2019*

Op het GLR wordt er in het onderwijs aandacht besteed aan fysieke fitheid. Elke student volgt een aantal sportmodulen en krijgt onderwijs op gebied van ergonomie. We zien dat wij ook een ondersteunende functie op gebied van mentale gezondheid kunnen bieden.

Studenten krijgen algemene informatie en training ter voorbereiding van hun stage.



### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Diverse trainingen en cursussen voor studenten en medewerkers.
- › Pilot met de zorg en ondersteuningsapp Check IT.
- › Opschaling van Bureau Ondersteuning & Advies met extra schoolmaatschappelijk werker en een studentpsycholoog.
- › Facilitering van peergroups.
- › Introductie van BURGvit; een combinatie van het vak ergonomie en leefstijl.
- › Cursusaanbod aan studenten in het teken van mentale en fysieke gezondheid.
- › Tijdens de lockdown werkten studenten vanuit huis en de toegang tot digitale middelen bleek essentieel om goed te kunnen blijven leren. We hebben daar, waar nodig, voorzien in computer- en softwarefaciliteiten.
- › Voor de studenten voor wie dit niet voldoende was, of waarbij de thuisomgeving niet veilig of rustig genoeg was, bleef onze fysieke locatie als uitvalsbasis een optie en is er een vast ruimte, de digitale werkplaats, toegewezen. Deze ruimte met begeleiding en toezicht is ook na de lockdown gehandhaafd (ook in 2022).
- › Verkoop van 648 iMacs.
- › Beschikbaar stellen van 2.289 Adobe-jaarlicenties.
- › Organisatie, communicatie en evaluatie van het logistieke proces rondom de verkoop van de iMacs.

### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Er is een stagecoördinator aangesteld die zich specifiek bezighoudt met het begeleiden van studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplaats. De extra begeleiding bestond uit: samen zoeken naar stagevacatures; vooraf bellen naar bedrijven; cv's en motivatiebrieven bekijken en laten aanpassen indien nodig; beltraining en sollicitatiegesprekstraining. We merken dat er meer zorgstudenten zijn die deze extra aandacht en hulp echt nodig hebben
- › In 2022 is het Sportbureau gewijzigd in Bureau FIT waarbij studenten werken aan fysieke gezondheid en ook aan mentale gezondheid. Een schoolmaatschappelijk werker is hiervoor toegevoegd aan het team van het huidige FIT bureau.
- › Aanvullend cursusaanbod aan studenten in het teken van mentale en fysieke gezondheid, waaronder 'Somber in de klas' en de 'Rots en watertraining'.
- › Er is een actieve groep studenten die (begeleid) samenkomen onder het thema eenzaamheid
- › Studenten die het moeilijk vonden om de eerste stappen te zetten in een nieuwe school hebben een bijeenkomst gehad voor de start van het schooljaar om de drempel van een nieuwe school, een nieuwe klas te verlagen. Zeven studenten hadden zich hiervoor aangemeld.
- › Een schoolmaatschappelijk werker heeft de training gevolgd als ADHD coach (van een jaar) met als doel

docenten en studenten met ADHD beter te begeleiden (Vanuit NPO gelden).

- › Verdere opschaling van Bureau Ondersteuning & Advies en ook in 2022 is er de inzet van een studentpsycholoog toegevoegd aan de additionele ondersteuning (betaald vanuit NPO gelden)
- › We zijn gestopt met de Zorg en ondersteuningsapp Check IT. De informatie wijzigt steeds en dit onderhoud kost heel veel geld. Het gebruik van de app door studenten, bleek ook beperkt. Bovendien zijn er momenteel ook gratis toegankelijke apps met veel actuele relevante informatie.
- › De pandemie heeft een flinke impact gehad de motivatie en mores van studenten. De docenten van de opleiding Mediavormgeven volgden daarom aan het begin van het schooljaar een training die gericht was op het herstel van het sociaal emotioneel welbevinden van studenten, het herstel van de relatie tussen docent en student en het herstel van de leermotivatie.

Het is niet eenvoudig vast te stellen of we de ambitie die we in 2019 hebben geformuleerd voor 2022; namelijk dat studenten zich veilig op stage voelen, behaald is. We krijgen geen meldingen dat studenten zich niet veilig voelen. Dit wil niet zeggen dat alle studenten zich veilig voelen. Net als bij stagediscriminatie, is het lastig de daadwerkelijke situatie boven water te krijgen.

### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

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

### *Inzet van middelen in 2022*

We bieden op het GLR een veelvoud aan trainingen en cursussen aan die vallen onder verschillende doelstellingen en het vergroten van weerbaarheid als gemene deler hebben. We hebben in 2022 een deel van deze kosten opgevangen met de beschikbaar gekomen NPO-gelden. Het gaat hier vooral om de inzet van medewerkers (fte).

## 10.3 DOORSTROOM VAN NIVEAU 2 NAAR NIVEAU 4

Op het GLR hebben we een beperkt aanbod BOL-opleidingen op niveau 2. Het betreft in 2022 Medewerker Sign en Mediamaker. De arbeidsmarkt voor niveau 2 is krap te noemen en we stimuleren de studenten door te stromen en op niveau 3 en niveau 4 af te studeren. We willen daarbij het studiesucces van de doorstromers vergroten.

Er is in 2019 een projectgroep opgericht om te onderzoeken hoe we de (interne) doorstroom kunnen bevorderen. Een buddy-systeem was daarbij het eerste idee. Bij nader onderzoek bleek de draagkracht voor dit idee te klein om door te zetten. Er is cijfermatig onderzoek gedaan naar de doorstroom van niveau 2 naar 4. De studenten blijken in de school voor meer verschillende opleidingen te kiezen dan oorspronkelijk gedacht; naast Mediavormgeven zijn ook de opleidingen op het gebied van AV Media en Mediamanagement in trek bij onze doorstromers.

Opvallend is dat in het school jaar 2020-2021 minder studenten intern door zijn gestroomd dan voorgaande jaren. Mogelijk is het een effect van de pandemie en het afstandsonderwijs dat voor deze studenten een weinig aantrekkelijk vooruitzicht was. In het schooljaar 2021-2022 is het aantal doorstromers weer toegenomen en voor het eerst werd door niveau 2 studenten een vervolgopleiding op gebied van IT Media gekozen.

### Ambities

2020: Afhankelijk van het aantal doorstromers.

2022: Afhankelijk van het aantal doorstromers.

### Beginsituatie 2019

Er was een negatief vooroordeel ten aanzien van de niveau 2 studenten die instroomden bij niveau 4 Mediavormgeven en dat ze vaak voortijdig de opleiding beëindigden.

### Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021

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

### Toelichting op de behaalde resultaten in 2022

Wij zijn dit jaar gestart met het zo veel mogelijk weghalen van barrières voor niveau 2 en 3 studenten die willen doorstromen naar een niveau 4 opleiding. Hiervoor is een gezamenlijke actie opgezet tussen Mediavormgeven en Creatieve Productie. Vanaf volgend schooljaar zal er vanuit de niveau 2 en 3 opleidingen een warme overdrachtvorm gehanteerd gaan worden voor de doorstromers, geïnspireerd zoals dat nu met ons eigen VMBO het geval is.

De ambities die in 2019 zijn geformuleerd ten aanzien van de doorstroom waren in 2020 niet kwantitatief

gespecificeerd en daarmee behaald. Het onderzoek is zeker zinvol geweest om de aannames ten aanzien van onze interne doorstromers bij te stellen. Door omstandigheden hebben er in de periode 2019-2022 geen grote interventies plaatsgevonden en de resultaten zijn niet verbeterd. Er wordt vervolgonderzoek ingesteld hoe we de uitval van doorstroomstudenten kunnen verminderen.

Overzicht interne doorstroom van niveau 2 naar niveau 4

Beginjaar niveau 4	Totaal doorstroom naar niveau 4	Diploma niveau 4 behaald	Vetraagd diploma/ nog bezig	Uitval leerjaar 1	Uitval leerjaar 2
2018-2019	21	13 ( 62 %)	0	4 (19 %)	4 (19 %)
2019-2020	40	24 (60%)	2	10 (25%)	4 (10 %)
2020-2021	24	-	17	3 (13 %)	4 (17 %)
2021-2022	45	-	34	11 (24%)	-
2022-2023	40	-	-	-	-

### Betrokkenheid van stakeholders in 2022

Onderzoek van de afdeling ICT naar de beschikbare kwantitatieve gegevens.

### Inzet van middelen in 2022

Geen.

## 11.1 / 11.2 AANSLUITING OP HET HBO

Een deel van onze studenten studeert verder op het hbo. We hebben hiervoor geen specifieke doelstellingen of streefcijfers geformuleerd. We proberen alle studenten zo goed mogelijk te begeleiden in de keuzes na het afronden van hun opleiding op het GLR. Doorstromen naar het hbo is er daar één van. We zijn daarin succesvol. Uit de Benchmark MBO blijkt dat, tegen de tendens in, er de afgelopen twee jaar een meer dan gemiddeld aantal studenten van het GLR naar het hbo doorstroomt. We willen het aantal docenten dat direct contact heeft met een aansluitende hbo-opleiding vergroten om zo de aansluiting te verbeteren. Daarvoor is een focusdocent met deze taak benoemd. We hebben daarnaast diverse doorstroomtrajecten ontwikkeld die tevens onderdeel uitmaken van ons excellentieprogramma.

### Ambities

2020: 1 AD traject is geïnitieerd.

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

2022: 2 AD trajecten zijn geïnitieerd.

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

### Beginsituatie 2019

Met het kunstvakonderwijs is er al een aantal jaren een goed contact, zowel op docentniveau als directieniveau.

	2018	2019	2020	2021	2022
GLR doorstroom naar het hbo	34,5%	36,8%	37,7%	38,0%	38,0%
Landelijke doorstroom naar het hbo	37,0%	35,5%	34,0%	36,0%	34,0%

#### Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021

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

#### Toelichting op de behaalde resultaten in 2022

- › Onze focusdocent 'Doorstroom' heeft periodiek overleg met de doorstroom-medewerkers van het hbo en verbindt medewerkers met elkaar. Met de Hogeschool Rotterdam hebben we een jaarlijks overleg en bespreken we de instroom- en doorstroomgegevens, wat soms leidt tot bepaalde acties. Momenteel worden er o.a. gesprekken gevoerd met opleidingsmanagers en docenten van de hbo-opleidingen Communication & Multimedia Design en Creative Media & Game Technologies. Ook zijn er gesprekken tussen de collega's van Hogeschool Rotterdam Elektrotechniek en de teamleiders van het GLR.
- › Een aantal docenten hebben de overstap van het GLR naar het HBO gemaakt. De communicatie en samenwerking met het hbo komt dit ten goede.
- › Nadat we in 2021 vanwege covid geen HBO-markt konden organiseren en in plaats daarvan een digitaal HBO-magazine uitbrachten, hebben we in november 2022 weer een fysieke markt kunnen organiseren. In onze Event Space gaven 19 hbo-instellingen informatie aan onze studenten over hun vervolgopleidingen. Dit keer waren ook de gemeente Rotterdam en een bureau voor au pair-mogelijkheden aanwezig met een stand. De markt werd drukbezocht.
- › Deelname aan van de opleiding Mediavormgeven een themaonderzoek van de onderwijsinspectie naar de doorstroomresultaten van mbo-ers op het hbo. De resultaten tijdens dit schrijven van dit verslag zijn nog niet bekend.
- › In 2022 hebben we wederom de Plusklas, de Bridging course en de Masterclass aangeboden. Het aanbod helpt de studenten een succesvolle doorstroom naar het hbo te maken. De Masterclass staat al bij ons excellentie onderwijs toegelicht.

- Plusklas: doorstroom kunstvakonderwijs  
Veel van onze studenten studeren door aan een kunstacademie. Er is via het excellentietraject van de Plusklas, een apart tweejarig doorstroomtraject ontwikkeld dat studenten voorbereidt op de toelating tot het hbo-kunstvakonderwijs. De Plusklas heeft afgelopen jaar in de periode februari-april 28 deelnemers toelating zien doen, waarvan 22 direct werden aangenomen. Het grootste aantal deelnemers vond een plekje op de Avans School for Art and Design Sint Joost in Breda, gevolgd door de WdKA en de HKU. De toelatingen gebeuren sinds de Corona uitbraak via het inleveren van een digitaal portfolio en thuisopdrachten. Het onderwijsteam heeft zich daarom gericht op het ontwikkelen van kennis hoe deze digitale portfolio's aan te leveren. Eind april werd gestart met de nieuwe lichting bestaande uit 90 deelnemers uit het tweede leerjaar. Daarvan mochten in augustus 64 studenten doorgaan met het vervolgetraject in het derde studiejaar. Opmerkelijk is het geringe aantal afvallers en de stijging van deelnemers uit de animatie, RV en 3D specialisaties, die het op dit moment prima doen.
- Bridging Course: doorstroom naar vervolgonderwijs in Engeland  
Bridging is een lesprogramma voor een selecte groep studenten die het mogelijk maakt om op twee universiteiten in het Verenigd Koninkrijk door te studeren. Het Bridging programma wordt in het Verenigd Koninkrijk gezien als een niveau EQF 5 deel waardoor het voor de betreffende studenten mogelijk wordt om in het laatste jaar van een bachelors opleiding in te stromen waardoor ze in één jaar een bachelors (hons) diploma halen. Een bijzonder traject waar elk jaar zo'n tien tot veertien studenten aan deelnemen. Bij de studie in het Verenigd Koninkrijk is nog nooit een student uitgevallen! Eind 2021 is er een online informatiebijeenkomst georganiseerd voor het Bridging-programma. 16 Studenten hebben meegedaan aan de intake, waaruit vervolgens 12 studenten zijn geselecteerd om deel te nemen. Twee studenten hebben zich later teruggetrokken. Uiteindelijk zijn 10 studenten in april voor een intake naar Newcastle gegaan. Alle tien hebben zich hier ingeschreven voor het Final Year of the Bachelor course. Corona heeft in 2022 duidelijk een negatieve uitwerking gehad op het aantal deelnemen van de Bridging course. In

begin 2022 was het nog te onduidelijk welke kant het zou opgaan met corona.

De ambitie die in 2019 werd geformuleerd om in 2022 twee AD-trajecten te initiëren en programmatische aanpassingen gericht op een succesvolle doorstroom binnen het hbo zélf te realiseren, bleken te ambitieus. Natuurlijk hebben alle covidmaatregelen een nauwe samenwerking met het hbo enige tijd in de weg gezeten. Maar dan nog waren de ambities te hoog. Onze activiteiten gericht op doorstroom zijn goed verankerd in onze eigen onderwijs en het nieuwe LOB-traject zal de student helpen een goed overwogen keuze voor een vervolopleiding op het hbo te maken.

#### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

Hbo-instellingen worden actief benaderd om deel te nemen aan de HBO-markt. Docenten, teamleiders en sectordirecteuren hebben overleg met docenten van diverse aansluitende (internationale) opleidingen. LOB-coaches begeleiden studenten in hun vervolgstappen na het behalen van het GLR- diploma.

#### *Inzet van middelen in 2022*

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

ingeschreven voor de BBL-opleidingen van Creatieve Productie.

De ambitie die in 2019 werd geformuleerd om in 2022 vier BBL-trajecten aan te bieden, is in 2020 reeds behaald en in 2022 gecontinueerd.

#### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

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

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

BBL EERSTEJAARS AANMELDINGEN						
Niveau	Crebo	Opleiding	1-10-19	1-10-20	1-10-21	1-10-22
2	25591	Mediamaker leerjaar 1		2	3	7
2	25591	Mediamaker leerjaar 2		2	1	1
2	25207	Printmedia leerjaar 1	1			
2	25214	Medewerker sign leerjaar 1	7	4	2	4
2	25214	Medewerker sign leerjaar 2			4	2
3	25197	Allround DTP doorstroom	2			
3	25592	Allround Mediamaker doorstroom		2	1	1
3	25213	Allround signmaker doorstroom	5	4	5	4
4	25215	Signspecialist doorstroom		5		
3	25203	PET leerjaar 1		1		
3	25203	PET doorstroom	2			
Aantal crebo's totaal			6	6	6	4

## 11.3 BBL

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

#### *Ambities*

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

2022: 4 opleidingen zijn in BBL-variant te volgen.

#### *Beginsituatie 2019*

Het GLR heeft geen aanbod op gebied van BBL en onderzoekt of er behoefte uit de markt is om dit te starten.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Er heeft een onderzoek plaatsgevonden waarvan de resultaten positief waren.
- › Er zijn opleidingen ingericht.
- › Er is een wervingscampagne gestart.
- › Studenten hebben zich voor 6 BBL-trajecten ingeschreven.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

BBL-opleidingen binnen het GLR blijven vooralsnog stabiel.

Voor 2022-2023 stonden 16 BBL eerstejaars studenten

## THEMA 3: JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

### 12. DESKUNDIGHEID MENTOREN

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

#### *Ambities*

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

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

#### *Beginsituatie*

Docenten volgen trainingen op basis van de behoefte die zijn zelf hebben.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › In 2019 + 2020 hebben 47% van onze mentoren heeft de training gevolgd. Dit komt neer op 64 mentoren.
- › In 2021 hebben nog eens 67 medewerkers een training op gebied van pedagogiek gevolgd.
- › Het project Online didactiek is in 2021 ondergebracht bij de NPO-activiteiten.
- › Door de covid bleek het lastig om groepstrainingen te organiseren. Op individuele basis volgden een groot aantal mentoren en docenten wel andersoortige trainingen, waaronder een faalangstreductietraining voor studenten en 'schoolstress de baas' voor mentoren en volgden.
- › Medewerkers een aantal (online) Medilex-congressen gevolgd, zoals het congres 'Somber in de klas'.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › De mentortrainingen zijn in 2022 doorgegaan en bij een aantal opleidingen is gekozen voor andersoortige trainingen. Bij de opleiding Redactiemedewerker was er bijvoorbeeld een training op het gebied van feedbackgesprekken en bij de opleiding Mediavormgeven een training gericht op het omgaan met studenten die de covidpandemie mee hebben gemaakt.
- › Onze ambitie die we in 2019 hebben gesteld dat alle mentoren in 2022 geschoold en handelingsbekwaam zijn, is overwegend gelukt. Door covid en de wijzigingen in de organisatiestructuur, het verloop van personeel en veranderende behoeften, heeft niet iedereen dezelfde training gekregen. De aantallen zijn,

mede door personeelsverloop in de afgelopen vier jaar, niet exact vast te stellen.

#### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

Mentoren en aanbieders van trainingen, Bureau Scholing.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

### 13. BUDGETCOACH

De vraag van studenten om ondersteuning en advies heeft niet alleen betrekking op hun studie, maar ook op andere gebieden van hun leven. Zo zijn er studenten met schulden en andere financiële problemen en dit staat hun studiesucces in de weg. Het GLR heeft daarom in 2019 een budgetcoach aangesteld. In de afgelopen vier jaar hebben we verschillende vormen van aanbod aan studenten gedaan. De budgettrainingen zijn in loop der tijd vervangen voor een meer persoonlijke begeleiding van student met een financiële vraagstukken.

#### *Ambities*

2020: 5 budgettrainingen aan studenten zijn aangeboden.

2022: 10 budgettrainingen aan studenten zijn aangeboden.

#### *Beginsituatie 2019*

De decaan beantwoordt alleen de financiële vragen met betrekking tot DUO.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Er is een budgetcoach benoemd voor 0,2 fte.
- › De budgetcoach volgt een opleiding voor budgetcoach.
- › In de periode 2020 -2022 vroegen 22 studenten advies of ondersteuning van de budgetcoach.
- › De budgetcoach is betrokken bij de formulering van beleid en procedure rondom het MBO studentenfonds en het eigen private GLR Fonds.
- › De budgetcoach is raadpleegbaar voor studenten en is nog meer fluide inzetbaar.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

Na een pilot van drie jaar, komen we tot de conclusie dat de budgetcoach niet voldoende voorziet in de huidige behoeften van studenten. De financiële problemen liggen van studenten liggen vaak op gezinsniveau en deze vragen sluiten beter bij het werkveld van schoolmaatschappelijk werk. SMW kan soms financiële ondersteuning bieden met een aanvraag uit van het MBO Studentenfonds of uit het eigen private GLR Fonds. Daarnaast hebben studenten financiële vragen of onzekerheden die samenhangen met DUO. Daarom is het GLR gestart met een tweewekelijks spreekuur, in samenwerking met DUO. De budgetcoach blijft beschikbaar voor studenten als financiële vraagbaak. We ontwikkelen momenteel een werkwijze om praktische financiële tips en tops onder de aandacht van studenten te brengen.

De ambitie die wij voor 2022 hebben gesteld is niet behaald, omdat de ambitie op een onjuiste veronderstelling blijkt gestoeld. Dat hebben we uit dit project geleerd. Er wordt inmiddels wel op uiteenlopende wijze hulp geboden bij financiële vraagstukken waarmee we uitval van studenten door financiële problemen hopen te voorkomen.

#### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

De budgetcoach, studenten, de decaan, school maatschappelijk werk.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

## 14. DE KLAS ALS WERKPLAATS

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

#### *Ambities*

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

2022: Uitval in niveau 2 is gehalveerd.

#### *Beginsituatie 2019*

Elke klas heeft een mentor die toeziet op de studievoortgang van de studenten en hun eerste aanspreekpunt is bij vragen of problemen. Wekelijks wordt een mentoruur ingeroosterd.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Toewijzing van een schoolmaatschappelijk werker aan de afdeling Creatieve Productie.
- › Toewijzing van een aanwezigheidscoach aan de afdeling Creatieve productie.
- › Daling van het vsv bij niveau 2 van 2,3%.
- › Schoolverzuim onder studenten is schoolbreed teruggebracht tot 12%.
- › Een tijdelijke aanstelling mentorcoördinator niveau 4 opleiding.
- › De studenten met behoefte aan de ondersteuning van schoolmaatschappelijk werk zijn in beeld.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

In de onderstaande tabel is een overzicht op het voortijdig Schoolverlaters niveau 2 en niveau 3. Het zijn de voorlopige gegevens die in februari 2023 beschikbaar waren.

Onze ambitie in 2019 was om het voortijdig schoolverlaten op niveau 2 in 2022 te halveren. Na een goede start in 2018, is er een terugval te zien vanaf 2020, waarschijnlijk door de gevolgen van covid.

VSV niveau 2	VSV
2017-2018	7%
2018-2019	4%
2019-2020	8%
2020-2021	7%
2021-2022	6%

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Een aanwezigheidscoach en schoolmaatschappelijk werk, studentcoördinator, studentencoach, studenten.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Voor de schooljaren 2020-2021 en 2021-2022 is bepaald dat de Plusmiddelen die we vanuit de regio Rijnmond ontvangen, worden ingezet bij de afdeling Creatieve Productie, studenten niveau 2 en 3. Deze kosten worden niet aan het budget van de kwaliteitsagenda onttrokken.

## THEMA 4: DE WENDBARE ORGANISATIE

De keuze voor de focus op technologie en creativiteit stelt eisen aan de wendbaarheid en de flexibiliteit van het GLR. Wendbaarheid is het voorbereiden op wat komen gaat, flexibiliteit is de mogelijkheid om er daadwerkelijk op te reageren. Veel van onze opleidingen hebben een sterk technologisch component en de ontwikkelingen hierin gaan 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.

### 15. PRESENTATIE EN PROFILERING STUDENTEN

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

#### *Ambities*

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

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

#### *Beginsituatie*

op het GLR zijn geen monitoren aanwezig om het werk van studenten op te presenteren.

#### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Onderzoek naar narrowcasting door Bureau MET en door studenten.
- › 10 schermen in de school waarop videoproducties van studenten worden getoond.
- › Ontwikkeling van het community concept #GLRVibes om studenten meer met elkaar te verbinden.
- › Realisatie (4K) Digital Signage systeem om gelijktijdig verschillende beeldschermen van verschillende relevante content te kunnen voorzien
- › WE'AR GLR: In oktober 2021 is WE'AR GLR merchandising feestelijk op een catwalk gepresenteerd: de GLR merch (o.a. bucket hat, hoodies, sokken) waarop het werk van onze studenten

gepresenteerd wordt en zo gedeeld met de buitenwereld.

#### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › In het najaar van 2022 is een nieuwe campagne gestart om studentenwerk te verzamelen voor vertoning op de digital signage-schermen, de muren in de school en op social media. Dit heeft veel nieuw werk opgeleverd. In de kerstvakantie zijn 25 grote wanden in de school voorzien van nieuw artwork. Ook zijn er 12 werken uitgekozen voor de GLR-kalender 2023.
- › In 2022 hebben we opnieuw veel studenten en alumni geportretteerd door middel van artikelen in het personeelsblad en verhalen op onze website, die vervolgens weer gedeeld zijn via socials.
- › De merchandiselijn WE'AR GLR is in 2022 aangevuld met nieuwe items.
- › Via de digital signage-schermen zijn er meer mogelijkheden gecreëerd om werk van studenten te vertonen. Zo is nu Swipe Radio, het radiostation van de opleiding Redactiemedewerker, te zien en te horen op de schermen bij de ingang bij de start van de dag en tijdens de pauzes.
- › Studenten van een klas Mediavormgeven hebben artwork gemaakt voor een serie GLR-kerstkaarten. Tien creatieve werken zijn geselecteerd en gedrukt. In december zijn deze setjes van 10 kerstkaarten verkocht, waarbij de opbrengst is bestemd voor het GLR Fonds.

De ambitie die wij in 2019 hebben geformuleerd om in 2022 het werk van onze studenten op beeldschermen in het GLR doorlopend te presenteren is behaald. Het is mogelijk om de schermen afzonderlijk van verschillende content te voorzien. Dit wordt bij een aantal ruimten toegepast.

#### *Betrokkenheid stakeholders in 2022*

Studenten, docenten, Bureau Communicatie.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Kosten voor nieuwe visuals magneetwanden, drukkosten mediaproducten productie nieuwe items WE'AR GLR.

### 16.1 PREVENTIEF MEDISCH ONDERZOEK

Een wendbare organisatie vraagt om een gezonde organisatie met aandacht voor vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. We ontwikkelen diverse activiteiten om de gezondheid en het bewustzijn daaromtrent, van medewerkers te stimuleren. In 2019 hebben alle medewerkers de gelegenheid gehad deel te nemen aan een zogenaamde health check. In 2020 en 2021 is er een vitaliteitsprogramma ontwikkeld. In 2022 werd de mogelijkheid voor een tweede healthcheck aangeboden.

### *Ambities*

2020: Eerste mogelijkheid voor een health check is aangeboden.

2022: Tweede mogelijkheid voor een health check is aangeboden.

### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › 183 personeelsleden hebben aan de health check deelgenomen.
- › Vitaliteitsprogramma met workshops.
- › In het personeelsblad is een terugkoppeling van de resultaten van de health check.
- › De voorbereidingen voor een schoolbrede scholingsdag met het thema Duurzame inzetbaarheid

### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

- › Het aanbod uit het vitaliteitsprogramma zoals de extra voordelige sportpas, werd ook in 2022 aangeboden.
- › In februari 2022 is een schoolbrede scholingsdag met als thema Duurzame inzetbaarheid georganiseerd. Er waren inspirerende keynote sprekers, diverse trainingen en een inspiratiemarkt. Bovendien volgden onze medewerkers gezamenlijk 666 workshops, o.a. op gebied van stoppen met roken, voedingsleer, mindfulness, agressietraining, slaap, vitaliteitsspel, stressmanagement.
- › De health check is voor de tweede maal aangeboden. Hiervan hebben 127 deelnemers gebruik gemaakt.

De ambitie die we in 2019 hebben gesteld om onze medewerkers tot en met 2022 tweemaal een healthcheck aan te bieden, is behaald.

### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

Random duurzame inzetbaarheid zijn diverse afdelingen betrokken, zoals de afdeling Personeel & Organisatie, het Sportbureau, de Arbo-commissie en het Bureau Communicatie.

### *Inzet van middelen in 2022*

Kosten schoolbrede studiedag en healthcheck.

## **16.2 OPBOUW GENERIEK FUNCTIEHUIS EN EEN NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR**

Naar aanleiding van het vooronderzoek en de pilot is besloten de voorgenomen aanpassingen richting een generiek functiehuis te pauzeren. Daarvoor in de plaats is gekozen om eerst een verandering in de organisatiestructuur door te voeren. Deze is in 2020 voorbereid en in augustus 2021 van start gegaan.

In essentie komt de nieuwe organisatiestructuur erop neer dat de vijf afdelingsdirecteuren zijn vervangen door negen teamleiders. De teamleiders geven dagelijks uitvoerend

leiding aan kleinere onderwijsteams, waardoor er meer aandacht komt voor de studenten en medewerkers van dit team op de werkvloer. Deze teamleiders worden aangestuurd door drie sectordirecteuren. Deze sectordirecteuren richten zich meer op onderwijsontwikkeling, de externe contacten met de arbeidsmarkt en vervolgonderwijs. De sectordirecteuren vallen direct onder het College van Bestuur.

### *Ambities*

2020: vooronderzoek en pilot naar een generiek functiehuis.

2022: aanpassingen in functiehuis zijn gerealiseerd (gepauzeerd).

2022: de nieuwe organisatiestructuur is geïmplementeerd.

### *Behaalde resultaten 2019, 2020 en 2021*

- › Onderzoek naar generiek functiehuis en pilot en het besluit het plan te pauzeren.
- › Conceptontwikkeling van de nieuwe organisatiestructuur.
- › Betrekken van RvT, OR en CS, MT.
- › Informeren van medewerkers, o.a. artikelen in personeelsmagazine.
- › Werving van negen teamleiders en drie sectordirecteuren
- › Tweedaagse kennismaking met DISC-training CvB, MT en de nieuwe teamleiders.
- › Start nieuwe organisatiestructuur per 1 augustus 2021.
- › Administratie en informatiesystemen aanpassen op de nieuwe organisatiestructuur.
- › Inrichting van overlegstructuren.
- › Coaching en training van de nieuwe teamleiders.
- › Evaluatieonderzoek voortgang nieuwe organisatiestructuur.

### *Toelichting op de behaalde resultaten in 2022*

In december 2021 hebben de teamleiders, sectordirecteuren en het managementteam de nieuwe organisatiestructuur geëvalueerd. Zij geven aan dat we op de goede weg zijn. Wel moet er nog meer aandacht naar de rolduidelijkheid: Wie neemt welke beslissing en hoe wordt daarover gecommuniceerd.; wie gaat waar over. In oktober 2022 heeft onder alle medewerkers een tevredenheidsonderzoek plaatsgevonden. De vragen die betrekking hebben op de tevredenheid met de nieuwe organisatiestructuur zijn positief beantwoord. De communicatie kan nog wel worden verbeterd, zo blijkt uit het onderzoek.

In 2022 is er bovendien een doorstart gemaakt met het onderzoek naar een generiek functiehuis. Met name bij het ondersteunend personeel zijn er (te) veel verschillende functieprofielen die te statisch en louter taakgericht beschreven zijn. Taakpakketten veranderen in de huidige praktijk en moeten geactualiseerd worden en de vraag is of dat net de huidige systematiek daarbij voldoet. Zo is er bijvoorbeeld ook behoefte naar duidelijkheid in samenhang en doorgroeimogelijkheden/carrièreperspectief; dit is nu niet



inzichtelijk. In 2022 zijn als eerste vervolgstap van alle functies, met hulp van een extern bureau, competentieprofielen gemaakt en zijn de profielen met elkaar in samenhang gebracht. Op kleine schaal wordt gekeken of er met deze nieuwe profielen gewerkt kan worden en hoe het eventueel stapsgewijs ingevoerd kan worden. In 2023 wordt het proces voortgezet en bij positieve evaluatie wordt het onderdeel van het te ontwikkelen strategische personeelsplan.

Door de pauzering van de invoering van het generiek functiehuis, zijn de oorspronkelijke plannen die we in 2019 hebben gesteld voor 2022, niet behaald. Er is inmiddels wel een doorstart gemaakt. Het is wel gelukt om een complete organisatiewijziging succesvol door te voeren. De effecten zijn inmiddels merkbaar en positief, zo blijkt uit het recente medewerkerstevredenheidsonderzoek.

#### *Betrokkenheid van stakeholders in 2022*

De ondernemingsraad, de Centrale Studentenraad, de afdelingsdirecteuren, het bureau College van Bestuur, de afdeling Personeel & Organisatie en de Raad van Toezicht zijn op de hoogte gehouden van de voortgang in het proces en betrokken bij de evaluatie van de nieuwe organisatiestructuur.

#### *Inzet van middelen in 2022*

Geen bijzonderheden.

## VOORTGANG BEGROTING KWALITEITSAGENDA 2022

Het kwaliteitsplan is helder als het gaat om de beoogde doelstellingen van de activiteiten en projecten, echter de weg er naartoe moest deels nog worden ingevuld. Ook door covid werden prioriteiten (tijdelijk) verlegd en zijn aanvullende initiatieven ontwikkeld. Die weg bepaalt echter in sterke mate het financiële plaatje. Vandaar dat er soms verschillen zitten in de begrote bedragen voor de diverse activiteiten en de uiteindelijke realisatie. Zo hebben we bij het opstellen van de begroting onvoldoende rekening gehouden met de kosten van personele inzet en de afschrijvingstermijnen van grote investeringen. In 2021 kwamen de NPO-gelden beschikbaar. We hebben ervoor gekozen om een aantal projecten die we in 2020 als 'nieuwe projecten bij de kwaliteitsagenda hebben toegevoegd, bij NPO-activiteiten onder te brengen. Deze specifieke nieuwe projecten zijn in dit verslag van 2022 niet langer opgenomen in het financiële overzicht. In het totaal is er een overbesteding op de totale begroting van 996.907 euro over de periode 2019-2022.

### Thema 1: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De uitgaven bij het project 'high speed storage' zijn door de vertraging met uiteenlopende redenen, achtergebleven op planning. Er kwamen door een reeks incidenten onverwachte kosten en ook de personele inzet voor de inrichting van het systeem, vielen hoger uit dan begroot. Een deel van de kosten kunnen pas na 2022 worden afgeschreven en komen niet terug in het financiële overzicht van deze kwaliteitsagenda. Meer budget ging er naar Bureau MET en de technologische innovatie op het gebied van AV, digital signage, de nieuwe contextrijke leeromgeving voor eXperience Integration (XI). Het excellentieonderwijs is ook flink hoger uitgevallen dan begroot. Dit komt mede door de realisatie van de Esports Space, de grote succesvolle opleidingsoverstijgende projecten en de extra inzet van medewerkers voor het excellentieonderwijs.

### Thema 2: Gelijke kansen

We hebben flink ingezet om studenten en docenten zo goed mogelijk te faciliteren bij het vele thuiswerken. Dit is met flinke uitgaves gepaard gegaan. Het succes van de BBL-opleidingen en de doorstroomprojecten vroeg bovendien om extra personele inzet. Een aantal projecten op het gebied van training, ondersteuning en cursussen hebben we in de uitgaven niet opgevoerd omdat de NPO-gelden hiervoor ingezet zijn. Het LOB is schoolbreed in het onderwijs geïntegreerd en daarbij zijn LOB-coaches aangesteld. De kosten waren in 2019 nog niet voorzien. Het totaal besteed bedrag is daarom hoger dan begroot.

### Thema 3: Jongeren in een kwetsbare positie

Er is een groot aantal mentortrainingen in de afgelopen vier jaar gegeven en gevolgd, maar mede door covid in het totaal minder dan vooraf begroot. Een deel van het budget voor de begeleiding van de niveau 2-studenten wordt bekostigd uit een gemeentelijke subsidie. Met deze mogelijkheid is vooraf geen rekening gehouden. De personele kosten van de budgetcoach vallen hoger uit. In het totaal komen de kosten voor dit thema lager uit dan begroot in 2019.

### Thema 4: Wendbare organisatie

De uitgaves met betrekking tot de profilering van studenten lopen in de pas met de begroting. In 2022 is een schoolbrede studiedag op het gebied van duurzame inzetbaarheid georganiseerd. Er is veel tijd en aandacht gegaan naar de ontwikkeling van een nieuwe onderwijsorganisatiestructuur. Uit de evaluatie blijkt dat dit een goede verandering is geweest. Slechts een klein deel van deze organisatiewijziging is onder de begroting van de kwaliteitsagenda gebracht. Daardoor vallen de kosten van dit onderdeel lager uit dan begroot.

## FINANCIËEL OVERZICHT KWALITEITSAGENDA 2019-2022:

	2019		2020		2021		2022		TOTAAL		
	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Begroot	Realisatie	Totaal	Begroot totaal	Verschil
Arbeidsmarkt	2.330.000	1.501.518	2.350.000	2.106.679	2.370.000	2.798.226	2.380.000	3.194.802	9.601.225	9.430.000	171.225
Gelijke kansen	160.000	256.576	160.000	644.130	160.000	366.025	160.000	315.092	1.581.823	640.000	941.823
Kwetsbare jongeren	135.000	70.966	135.000	109.064	135.000	90.000	135.000	94.000	364.030	540.000	-175.970
Wendbare organisatie	196.000	139.962	140.000	68.885	120.000	115.748	100.000	132.963	457.558	556.000	-98.442
Subtotaal	2.821.000	1.969.022	2.785.000	2.928.758	2.785.000	3.369.999	2.775.000	3.736.857	12.004.635	11.166.000	838.636
Bureaukosten 10%	282.100	191.915	278.500	292.874	278.500	337.000	277.500	373.686	1.195.475	1.116.600	78.875
<b>totaal</b>	<b>3.103.100</b>	<b>2.160.937</b>	<b>3.063.500</b>	<b>3.221.632</b>	<b>3.063.500</b>	<b>3.706.999</b>	<b>3.052.500</b>	<b>4.110.543</b>	<b>13.200.110</b>	<b>12.282.600</b>	<b>917.511</b>

## Thema 1: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Resultaat 2022
1	Bits in motion/High Speed Storage	Achter op schema	Achter op schema	Ambitie deels behaald
2	Immersive Video en Experience Studio	Op schema	Video op schema	Ambities behaald
	(Inclusief leerlijn geluid in media)		Geluid achter op schema	
3	Makerspace	Op schema	Achter op schema	ambities behaald
4	Innovatie: Bureau MET (inclusief focusformatie)	Op schema	Op schema	Ambities behaald
5	Alumni en LLO	Achter op schema	Achter op schema	Ambities deels behaald
6	Excellentieonderwijs; opleidings-overstijgende samenwerking	Achter op schema	Achter op schema	Ambitie behaald
7	GLRXTRA	Achter op schema	(Achter) Op schema	Ambitie behaald
8	Keuzedelen	Achter op schema	Achter op schema	Ambitie niet behaald

## Thema 2: Gelijke kansen

	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Resultaat 2022
9	Ken je klas	Op schema	Achter op schema	Ambitie niet behaald
10	LOB	Achter op schema	Op schema	Ambitie behaald
10.1	Stagediscriminatie	Op schema	Achter op schema	Resultaten niet vast te stellen
10.2	Succesvol doorlopen stage	Op schema	Op schema	Resultaten niet vast te stellen.
10.3	Doorstroom van niveau 2 naar niveau 4	Achter op schema	Op schema	Ambities behaald
11.1 / 11.2	Aansluiting op het hbo	Achter op schema	Achter op schema	Ambities niet behaald
11.3	BBL	Voor op schema	Op schema	Ambities behaald

## Thema 3: Jongeren in een kwetsbare positie

	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Resultaat 2022
12	Deskundigheid mentoren	Op schema	Achter op schema	Ambities behaald?
13	De klas als werkplaats	Op schema	Op schema	Ambitie behaald?
14	Budgetcoach	Op schema	Op schema	Ambitie niet behaald

## Thema 4: Wendbare organisatie

	Activiteit	Voortgang 2020	Voortgang 2021	Resultaat 2022
15	Presentatie en profilering van studenten	Achter op schema	Op schema	Ambitie behaald
16.1	Preventief medisch onderzoek	Op schema	Op schema	Ambitie behaald
16.2	Generiek functiehuis (nieuwe organisatiestructuur)	Op schema	Op schema	Ambitie behaald

## VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA

Het VMBO voor Vormgeven en Media is een toonaangevende vmbo-instelling in Nederland. Hier kunnen de leerlingen zich voorbereiden op het middelbaar beroepsonderwijs in zijn volle breedte en op de wereld van vormgeven, media en design in bijzonder. Naast vakken als Nederlands, wiskunde en maatschappijleer, maken de leerlingen uitgebreid kennis met designsoftware als InDesign en Photoshop, interactieve media, video en nieuwe technologie. Het VMBO voor Vormgeven en Media beschikt daarnaast over een grote hoeveelheid AV-apparatuur. Zo kunnen de leerlingen alvast kennismaken met de technische kanten van audiovisueel entertainment. De opgedane 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.

### ONDERWIJSONTWIKKELING

Het onderwijs dient aangepast te zijn aan de individuele onderwijsbehoeften van de leerlingen. De leerlingen moeten meer eigenaar worden van hun eigen leerproces. Om de leerlingen goed te kunnen volgen, is het van belang dat de docenten snel en eenvoudig lessen kunnen voorbereiden, arrangeren en differentiëren. In het schooljaar 2018-2019 heeft een aantal docenten meegedaan aan de pilot van Magister.me, een online omgeving die gepersonaliseerd

leren ondersteunt. Vakoverstijgende dashboards geven een overzicht en inzicht om vóór en samen met leerlingen, de beste leerroutes uit te zetten. Hierdoor kan de leerling direct aan de slag met lesmateriaal op maat, afgestemd op persoonlijke voortgang, voorkeuren en resultaten. Met ingang van schooljaar 2021-2022 werkt de hele school met Magister.me. Zeker tijdens de perioden dat alleen online lesgegeven mocht worden, bleek Magister.me voor zowel leerlingen als docenten een zeer handig instrument.

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

Met ingang van het schooljaar 2022-2023 is er voor elk leerjaar een uitgebreid mentorprogramma ontwikkeld. Een programma waarin burgerschap en LOB een integraal onderdeel van uitmaken. Verder is de examencommissie geïnstalleerd en is het eerste jaarverslag over het schooljaar 2021-2022 gepubliceerd.

In 2022 zijn de eerste stappen gezet om te komen tot een vernieuwd toetsbeleid. Een belangrijk onderdeel van dit beleid is het verminderen van het aantal summatieve toetsen en deze te vervangen voor formatieve evaluaties.

Covid speelde in 2022 wederom een grote rol. Zeker in het 1e kwartaal van 2022 moest er veel digitaal onderwijs gegeven worden. Gelukkig verbeterde de Covid situatie in de loop van het voorjaar en kon het onderwijs steeds meer op de normale manier plaats vinden. Echter er moesten het gehele jaar door veel aanpassingen in de vorm van extra



begeleiding en ondersteuning georganiseerd worden om leerlingen te helpen bij het wegwerken van achterstanden of te begeleiden in het onderwijsleerproces. Zo is er een speciale maatwerkklass opgezet waarin een gespecialiseerde docent leerlingen ondersteunt in het onderwijsleerproces en is er bij veel lessen extra hulp in de klas georganiseerd.

## 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. Vanzelfsprekend zijn steeds alle maatregelen omtrent de covid-pandemie met de oudercommissie besproken. Daarnaast hebben we o.a. gesproken over de schoolgids, de vrijwillige ouderbijdrage en de jaarplanning. In september 2022 hebben er zich vier ouders van de eerstejaars leerlingen aangemeld. Dit is een zeer positieve ontwikkeling. Al deze ouders hebben zitting in de oudercommissie.

## INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

De onderwijsresultaten over 2022 zijn door de onderwijsinspectie niet beoordeeld. Hiermee houdt de onderwijsinspectie rekening met de gevolgen die de pandemie op de scholen heeft. De afgelopen schooljaren lagen alle opbrengsten waarop de inspectie haar toezicht baseert, boven de norm. De school valt dan ook onder het normale basistoezicht van de inspectie.

## STERK TECHNIEK ONDERWIJS

De overheid wil graag het techniekonderwijs versterken, om zo meer leerlingen enthousiast te maken voor technische beroepen. In het land zijn verschillende regio's gevormd. Het GLR participeert in de regio Rotterdam Noord. De scholen in zo'n regio hebben gezamenlijk een plan gemaakt om het techniekonderwijs beter op de kaart te zetten. Hierbij worden de regio's/scholen financieel ondersteund door de overheid. Naast het feit dat het GLR meewerkt in tal van projecten, is de focus vooral gericht op 'de basis op orde' en het realiseren van een techniekcentrum in de wijk. In dit kader hebben wij een techniekwagen - de Tech Xpress - met allerlei vernieuwende apparatuur op het gebied van media, communicatie en entertainment laten bouwen. Met de Tech Xpress touren we langs basisscholen en vso's voor lessen en workshops. De Tech Xpress was het schooljaar 2021-2022 volledig volgeboekt. De bezochte scholen hebben de Tech Xpress met veel enthousiasme ontvangen.

In het kader van 'De basis op orde' zijn twee docenten hard aan de slag gegaan met het vernieuwen van het beroepsgerichte MVI-programma. Hierbij is vooral aandacht voor vakoverstijging, verrijking en keuzevrijheid. Zo is het eerste schoolexamen in klas 3 volledig in projectvorm gegoten. Daarnaast is ook veel aandacht voor de inrichting en gebruik van de makerspace geweest.

Naast projecten in de school werkt het GLR nauw samen met Cam on Wheels. Deze organisatie faciliteert voor Stichting BOOR, samen met het GLR, het media, vormgeven & ICT (MVI) onderwijs en een doorlopende leerroute voor digitale beeldgeletterdheid voor leerlingen van 5 tot 21 jaar. Het streven van deze unieke samenwerking is dat jongeren met en zonder beperking samen leren en samen hun talenten kunnen ontwikkelen middels de inzet van beeld. Leerlingen uit het VSO van de stichting BOOR krijgen bij Cam on Wheels de mogelijkheid onder de vlag van het GLR het MVI-programma te doorlopen en hierin examen te doen. Tevens begeleidt Cam on Wheels studenten met een beperking op het mbo van het GLR.

IN- EN UITSTROOM VMBO 2021-2022				
Leerjaar	1	2	3	4
Aantal leerlingen per 1-10-2021	123	140		
Basis			5	8
Kader			44	62
GL/TL			70	55
Tijdens cursus gekomen				
Tijdens cursus vertrokken	2			
Einde cursus bevorderd/vertrokken				
Einde cursus vertrokken niet bevorderd				
Zittenbijver	4	5	6	
Diploma				125
Geen diploma				
Doorstroom naar volgend schooljaar	117	135	114	
Thuiszitters	1	6		

UITSLAG EXAMENS VMBO 2022						
Klas	Aantal kandidaten	Geslaagd 1e tijdvak	Geslaagd 2e tijdvak	Gezakt/teruggetrokken	Totaal geslaagd	% geslaagd
BL	8	7	1		8	100
KL	62	61	1		62	100
GL/TL	55	52	3		55	100
<b>Totaal</b>	<b>125</b>	<b>120</b>	<b>5</b>		<b>125</b>	<b>300</b>

## 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 en tweede klas zijn geschoold in het gebruik van Magister.me. De komende jaren zal dit platform verder uitgerold worden over de andere leerjaren. Magister.me zal met ingang van schooljaar 2023-2024 vervangen worden door Magister.learn. Voor deze transitie zal extra scholing nodig zijn. 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 deel van de docenten heeft deze bekwaamheid in 2022 ook daadwerkelijk behaald. Nieuwe vacatures worden veelal ingevuld door docenten beeldende vorming. Ook van deze docenten verwachten wij dat ze een MVI-bevoegdheid halen. Ook bij de vakgroep MVI hebben de docenten elkaar onderling geschoold in de verschillende disciplines van het beroepsgerichte profiel. Wij hebben gezien dat veel leerlingen door de corona-pandemie moeite hebben gekregen met de motivatie voor school, de omgang met de medeleerlingen en de houding ten opzichte van medewerkers. De school is het hele jaar door bezig geweest met het verstevigen van de sociale cohesie en de groepsdynamiek. Hier zijn diverse trainingen voor gevolgd. Ook de komende jaren zal hier veel aandacht aan gegeven

worden. 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 faalangstreductietraining, 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.

## WERKDRUKMIDDELEN

Het Grafisch Lyceum Rotterdam kent één bestuur, waaraan derhalve het gehele bedrag is toegekend.

*Doelen waaraan de middelen zijn besteed*

- a) We kennen 40 uur individueel keuzebudget toe aan de VMBO docenten; in de jaartaak wordt de 59 uur deskundigheidsbevordering bij het VMBO opgehoogd naar 99 uur. De invulling van deze extra 40 uur wordt in overleg met de leidinggevende bepaald.
- b) Andere medewerkers dan docenten krijgen geen 40 uur individueel keuzebudget toegekend.
- c) Docenten in het VMBO krijgen het recht 16 uur te besteden voor professionalisering basisvaardigheden en curriculumherziening; Bij GLR hebben we in totaal een budget van 107 uur per medewerker hier voorstaan. Daarvan moet dus minimaal 16 uur aan dit thema worden besteed en in de jaartaak worden opgenomen. De inzet van deze uren wordt met de leidinggevende afgestemd.
- d) Incidentele afspraak - schooljaar 2022/2023: We voeren de extra uren in jaartaak dit jaar in, het overige budget is dit jaar al in overleg met directeur vmbo ingezet op (extra) onderwijsassistenten; deze hebben we ingezet als werkdrukverlichting met de hoop en verwachting dat hier budget voor zou zijn. De financiële dekking was er vanuit NPO-middelen en wordt dus vanuit aanvullende CAO-middelen.
- e) Jaarlijkse uitkering: Uit het Onderwijsakkoord zijn er ook middelen beschikbaar gekomen voor een jaarlijkse uitkering van EUR 275,- euro bruto voor ondersteunend personeel. Deze wordt in oktober uitgekeerd De mbo-scholen ontvangen voor hun vo-deel ook deze middelen. Over de

vertaling van deze afspraak wordt ook aangesloten bij de vo-sector: personeel werkzaam voor vo-leerlingen op een vo-locatie, m.u.v. docenten ontvangen jaarlijks een eenmalige uitkering van 275, euro bruto, naar rato van het dienstverband.

*Wijze waarop de evaluatie gaat plaatsvinden*

De evaluatie hiervan wordt meegenomen als onderdeel van de evaluatie van het werkdrukplan. Dit werkdrukplan wordt jaarlijks geëvalueerd met de OR.

Op 20 oktober 2022 werd TechTown geopend, een Rotterdams initiatief dat voortvloeit uit de campagne Sterk Techniek Onderwijs. Het doel van TechTown is om meer leerlingen te interesseren voor opleidingen en banen in de techniek en technologie met klimaat, duurzaamheid en circulaire economie als hoofdthema's. Het GLR is een van de scholen die participeert in TechTown.



## PASSEND ONDERWIJS

### *Visie op zorg*

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

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

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

### **Het ondersteuningsteam (voorheen Zorg- en adviesteam)**

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

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

Het Ondersteuningsteam heeft de volgende taken:

### *Leerling/ouders*

- › vroegtijdige signalering;

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

### *De schoolpraktijk*

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

### *De zorgpartners*

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

### **Bovenschoolse zorg**

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

### **Samenwerkingsverband Koers VO**

Binnen het Samenwerkingsverband Koers VO is een uitgebreid netwerk aan hulp beschikbaar. Zo kan er een beroep gedaan worden op diverse ortho-/pedagogische didactische centra en de koersconsulenten als de school niet meer weet welke hulp er geboden moet worden. Tevens is het mogelijk dat leerlingen extra begeleiding krijgen van



een Begeleider Passend Onderwijs (BPO). Voor de hulp die beschikbaar is en hoe deze is georganiseerd binnen het Samenwerkingsverband Koers VO verwijst ik naar het ondersteuningsplan van deze instelling ([www.koersvo.nl](http://www.koersvo.nl)).

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

### **Wijkteam**

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

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

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

### **SISA**

SISA staat voor SamenwerkingsInstrument Sluitende Aanpak. Via SISA werken organisaties die met jongeren/kinderen werken, nauw samen. Met elkaar vormen ze een sluitend netwerk om de kinderen/jongeren die risico's lopen of problemen hebben, te signaleren en te begeleiden.

Voor iedereen die met (risico-) jeugd te maken heeft, is SISA een belangrijk hulpmiddel.

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

### **De ondersteuningscoördinator**

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

### Intern zorgoverleg (IZO)

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

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

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

### Schoolmaatschappelijk werk

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

## TECH XPRESS

**1.908** bezoekers in de Tech Xpress, waarvan:

**1.241** leerlingen van basisscholen en

**320** VO-leerlingen

**26** basisscholen bezocht en

**3** VO-scholen

**1** HBO-school

**6.111** km op de teller



### **De schoolverpleegkundige**

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

### **De leerplichtconsulent**

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

## **NIEUWBOUW VMBO**

Er is al jaren een grote wens om het huidige pand aan het Stadhoudersplein te vervangen door een mooi nieuw schoolgebouw: een pand met thuisbasissen voor elk leerjaar, voldoende lokalen, een mooie makerspace waar alle innovatieve apparatuur een plekje kan krijgen en een grote aula met plek voor iedereen. Met andere woorden: een gebouw dat past bij onze onderwijsvisie. Elders in dit Jaarverslag staat de stand van zaken rondom de nieuwbouw vermeld.

# 3. PERSONEEL

**Basis voor het gevoerde personeelsbeleid in 2022 lag voor een gedeelte nog in de personeelsroadmap 2019-2022. De centrale thema's hierin zijn 'wendbaarheid' en 'flexibiliteit'. Daarnaast was 2022 de opmaat naar het nieuwe Strategisch Beleidsplan 2023-2026 van het GLR, met daarin aandacht voor de 'samenwerkende gedreven professionals' en de 'wendbare, lerende en aantrekkelijke organisatie'.**

## ONTWIKKELING

### PERSONEELSBESTAND

Op 31 december 2022 had GLR 489 medewerkers in dienst. Samen waren zij goed voor 321,5 fte / 78% met een contract voor onbepaalde tijd, 90,3 fte / 22% met een contract voor bepaalde tijd (inclusief ziektevervangende en de tijdelijke krachten in verband met de NPO-gelden en andere (tijdelijke) subsidies). Overall is dit een lichte stijging.

In 2022 was de man/vrouw-verhouding binnen het GLR 50-50. De gemiddelde leeftijd binnen het GLR bleef gelijk: 45,7 in 2022 en 45,7 in 2021.

AANTAL MEDEWERKERS		
	AANTAL	FTE
Vrouwen	244 (49,9%)	192
Mannen	245 (50,1%)	220
<b>Totaal</b>	<b>489</b>	<b>412</b>

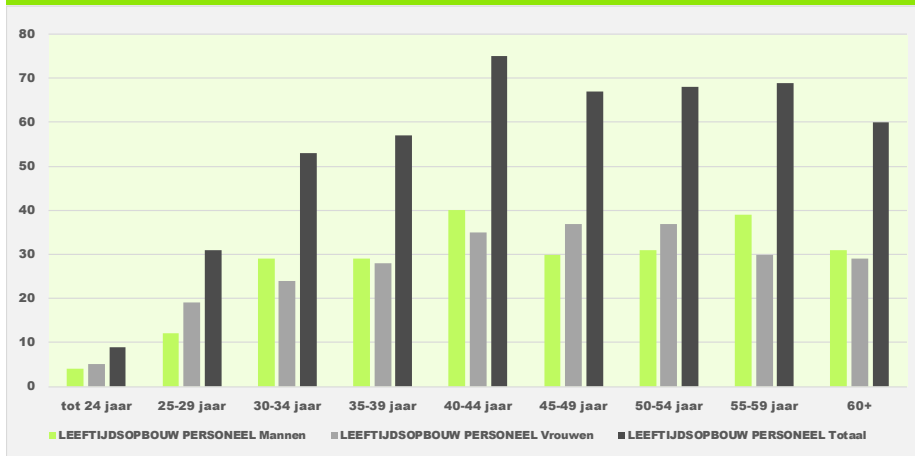
VERHOUDING OP/OBP			
	AANTAL	FTE	% (T.o.v. totaal OP/OBP)
OBP (incl management)	141	132	28,80%
OP/OOP	348	289	71,20%

VERDELING ONDERWIJSFUNCTIES (OP/OOP)			
	Aantal	Fte	% (T.o.v. totaal OP/OOP)
Onderwijsassistenten	54,00	45,50	15,50%
Instructeurs	35,00	28,70	10,10%
Stagebegeleiders	22,00	18,10	6,30%
Overig OOP	9,00	7,60	2,60%
Docenten LB	61,00	47,10	17,5% (25% van OP)
Docenten LC	146,00	122,90	42,0% (65% van OP)
Docenten LD	21,00	18,90	6,0% (10% van OP)

## LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL

Leeftijd	Mannen	fte	Vrouwen	fte	Totaal	fte
tot 24 jaar	4	4	5	3	9	7
25-29 jaar	12	11	19	15	31	26
30-34 jaar	29	27	24	20	53	47
35-39 jaar	29	26	28	22	57	47
40-44 jaar	40	37	35	26	75	62
45-49 jaar	30	27	37	29	67	56
50-54 jaar	31	26	37	31	68	57
55-59 jaar	39	36	30	24	69	59
60+	31	28	29	22	60	50

## LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL



## INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

Er zijn in 2022 43 personen uit dienst gegaan en 61 in dienst getreden. Om dit te bereiken, zijn er in totaal 69 vacatures extern uitgezet. Hoewel de harde cijfers ontbreken, lijkt de doorlooptijd tot een vacature is ingevuld, ook dit jaar langer te zijn geworden in vergelijking met eerdere jaren. Voor verschillende functies zagen we aanmerkelijk minder belangstelling. Diverse functies hebben langer uitgestaan en zijn vaker voor een tweede keer uitgezet. Ondanks deze moeizamere werving, zijn we er in 2022 in geslaagd alle functies in te vullen.

In samenwerking met de afdeling communicatie en ons externe reclamebureau hebben we in 2022 gewerkt aan de opzet van een nieuwe 'employer branding' en bijbehorende campagne. Hiermee willen we duidelijk(er) maken wat het betekent om bij het GLR te werken en ons aantrekkelijker en meer bijdetijds te positioneren op de arbeidsmarkt. Medio maart/april 2023 wordt de nieuwe campagne gelanceerd.

Bij de nieuwe instroom van medewerkers zien we conform onze eerdere verwachtingen het aantal zij-instromers toenemen. Dit zien wij als een goede ontwikkeling, omdat het actuele vakkennis binnenbrengt. De keerzijde is dat vaak de gewenste (juiste) pedagogisch didactische bevoegdheid ontbreekt. Hierdoor is er meer capaciteit en inzet nodig van de ervaren medewerkers om de nieuwe instroom te begeleiden. Zo is er in 2022 een nieuw en intensiever inwerkprogramma ontwikkeld, waarbij 'buddies' verantwoordelijk zijn voor de begeleiding van nieuwe medewerkers. Er zijn in totaal 6 zij-instromers met een hbo/wo-achtergrond die een PDG-traject hebben gevolgd om de benodigde pedagogisch-didactische bevoegdheid te verwerven. Daarnaast zijn we dit jaar gestart met een pre-PDG-traject voor een achttal zij-instromers / doorstromers met waardevolle en relevante praktijkervaring maar formeel een mbo-achtergrond. Na een succesvol assessment en portfolio kunnen zij in 2023 starten met de PDG. Om al de (pre-)PDG-trajecten goed te kunnen begeleiden, is er een pool van werkplekbegeleiders gevormd. Hiervoor zijn er trainingen geweest.

## SCHOLING

De nieuwe organisatiestructuur die met ingang van schooljaar 2021-2022 is ingezet, was mede ingegeven op 'meer aandacht voor begeleiding van medewerkers'. Om de nieuwe teamleiders daarbij te ondersteunen is een MD-traject uitgevoerd in samenwerking met Pentanova. Ook is er bij de teamleiders extra aandacht geweest voor zorgvuldige uitvoering van de HR-gesprekscyclus. Hieruit bleek dat er bij medewerkers behoefte is aan duidelijkere loopbaanpaden en dat het goed zou zijn om minder taakgericht bezig te zijn en naast kennis meer aandacht te hebben voor de competenties. In samenwerking met Leeuwendaal is daarom een competentiewoordenboek samengesteld met een matrix. Deze is te gebruiken voor de toekomstige HR-cyclusgesprekken.

### *Gespreksvaardigheden*

Verder is er in 2022 veel extra aandacht geweest voor de professionaliseringsmogelijkheden van medewerkers: bekwaam worden, bekwaam zijn en bekwaam blijven. Door covid waren er veel scholingsaanvragen doorgeschoven naar 2022, waardoor er dit jaar een flinke (extra) inspanning is geleverd. Naast de scholing op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen, is er specifiek extra gezet op gespreksvaardigheden.

### *Profielcoach*

Nieuw is dat alle studenten vanaf schooljaar 2022-2023 een profielcoach hebben gekregen. Naast de al bestaande mentortrainingen betekende dit voor de betreffende docenten een training als profielcoach.

### *Teambuilding*

Daarnaast hebben we in verband met de nieuw ontstane teams met nieuwe leidinggevenden in 2022 veel en actief ingezet op teambuilding en inzet van de Leerkrachtmethodiek(en). Vanzelfsprekend is ook de professionalisering met betrekking tot het examineringsproces en de (certificerings-)trajecten om up-to-date te blijven en les te kunnen geven met inzet van de laatste software en andere technologische ontwikkelingen, doorgezet.

## DUURZAME INZETBAARHEID

Personele wendbaarheid en flexibiliteit vragen om uithoudingsvermogen van de medewerkers. Door de vergrijzing van ons personeelsbestand is dat een extra uitdaging. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers is weliswaar gestabiliseerd rond de 45 jaar, toch blijft de inzet op duurzame inzetbaarheid van groot belang.

Sinds covid is het ziekteverzuim fors toegenomen. Ook dit verslagjaar hebben diverse aspecten, zoals gezondheidsmanagement en vitaliteit, extra aandacht gekregen evenals ontwikkeling en opleiding van medewerkers om hun kennis up-to-date te houden en de kwaliteit van onderwijs aan de studenten te borgen. Ook hebben we individuele coaching en loopbaanbegeleiding meer preventief ingezet om uitval te voorkomen.

Daarnaast was duurzame inzetbaarheid en vitaliteit het centrale thema voor de gezamenlijke studiedag voor alle medewerkers van het GLR in juni 2022, met een aanbod van 40 workshops op het gebied van bewegen, balans privé-werk, mentale gezondheid, voeding, ontspanning (hobby's medewerkers) etc. Ook brachten twee sprekers duurzame inzetbaarheid onder de aandacht. Na deze energiserende dag hebben we alle medewerkers de mogelijkheid geboden om een health check te laten doen door Holland Fit. Deze health check is mede ingegeven doordat we in 2022 – evenals in 2021 - te maken hebben met een hoog verzuimpercentage.

## VERZUIM

Ten opzichte van 2021 is het totale verzuimpercentage in 2022 sterk gestegen, van 5,0% naar 7,2%. Deze stijging is zowel bij de groep OP (van 5,5% naar 7,7%) als bij OBP (van 4,4% naar 7,7%).

Deze stijging wordt vooral veroorzaakt door het langdurige verzuim (43 en meer dagen) van 3,0% naar 4,2%. Het kortdurend verzuim (1-7 dagen) steeg van 1,0% naar 1,9%. Het middellange verzuim (8-42 dagen) steeg van 1,0% van 1,2%. De meldingsfrequentie steeg sterk van 1,1 naar 1,8.

## ORGANISATIE EN BELEID

### *Evaluatie regelingen*

Op basis van de nieuwe organisatiestructuur, nieuwe centrale wet- en regelgeving is een aantal regelingen geëvalueerd en up-to-date gebracht, zoals klachtenregelingen en regelingen met betrekking tot AVG en digitale veiligheid.

### *Thuiswerkbeleid*

Nieuw is het 'thuiswerkbeleid' dat is opgesteld: een regeling om balans te krijgen in de voordelen van de flexibele combinatie manier van thuis- en op school werken die is ontstaan in de covid-tijd, maar ook recht doet aan de behoefte en wenselijkheid aan de sociale interactie en vormgeving van onze school.

### *Digitaal dossier*

De HR-werkprocessen zijn in 2022 verder aangepast en nieuwe processen ingericht, zodat de medewerkers niet alleen meer regie krijgen over de invoer van de eigen gegevens maar ook makkelijker toegang hebben tot hun persoonlijke dossier. In 2022 is dit volledig gedigitaliseerd en in het eigen portaal van de medewerker beschikbaar.

### *Nieuw HR-systeem*

Het digitale HR-systeem waarmee we werken, moest in 2022 opnieuw aanbesteed worden. Dit leverde een nieuwe leverancier op, waardoor we in 2023 de overstap gaan maken naar een nieuw systeem. De livegang hiervan staat gepland in januari 2024.

# 4. FINANCIËN

**Het CvB heeft de begroting 2022 opgesteld en heeft daarbij rekening gehouden met de activiteitenplannen van alle budgethouders. Nagenoeg alle voorgenomen activiteiten zijn geaccordeerd en vertaald in formatie dan wel in geld.**

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote exploitatiekosten 2022 en de werkelijke exploitatiekosten 2022.

Het gerealiseerde resultaat over 2022 ad € 0,6 miljoen komt € 0,1 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2022. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › De personeelskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Er is minder tijdelijk personeel ingehuurd en de kosten voor externe dienstverlening is lager uitgevallen. Dat laatste komt vanwege het uitstellen van de nieuwbouw VMBO. Op dat vlak waren advieskosten begroot. Daarnaast is de voorziening duurzame inzetbaarheid naar beneden bijgesteld. Door meer ervaringscijfers kan een betere schatting worden gemaakt van de toekomstige kosten (totaal effect + € 2,2 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager dan begroot. De afdelingskosten zijn lager dan begroot. Met name bij de afdeling Esports zijn minder activiteiten uitgevoerd dan begroot. De leerlingkosten zijn lager vanwege het feit dat er minder kosten waren voor werkweken en bij de overige materiële vaste activa waren er minder supportkosten dan begroot. Dat zat met name in de kosten voor Elements, High Speed Storage (totaal effect + € 1,0 miljoen).
- › De begroting 2022 is in november 2021 opgesteld. De definitieve investeringen in 2021 wijken af van de begroting. Het werkelijke investeringsvolume in 2022 verschilt ook van de realisatie. Tot slot is in de begroting gerekend met een gemiddelde aanschaf op 1 juli van elk jaar. Daar treden ook afwijkingen op ten opzichte van de werkelijkheid. De afschrijvingen in 2022 zijn per saldo lager dan begroot (totaal effect op het resultaat - € 0,3 miljoen).
- › De huisvestingskosten zijn hoger uitgevallen. Dit is een effect van de opgelopen inflatie enerzijds en anderzijds een gevolg van de zeer fors hogere energiekosten (totaal effect - € 0,4 miljoen).
- › De OCW-subsidie is 4% lager uitgevallen dan begroot. Het resultaatsafhankelijk budget van de kwaliteitsgelden was begroot voor 2022. De opbrengst wordt echter pas geboekt in het jaar van uitkering (2023). Daarnaast wijkt het macrobudget af van de begrote bedragen (totaal effect per saldo – € 2,2 miljoen).
- › De financiële lasten zijn hoger vanwege het contant maken van de voorziening duurzame inzetbaarheid (totaal effect – € 0,2 miljoen).



## STAAT VAN BATEN EN LASTEN

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2022 (x € 1.000)						
	2022		2022		2021	
	Werkelijk	in %	Begroting	in %	Werkelijk	in %
<b>Baten</b>						
Rijksbijdragen OCW	49.493	98%	51.758	98%	50.123	98%
Overige baten	1.099	2%	956	2%	860	2%
<b>Totale baten</b>	<b>50.592</b>	<b>100%</b>	<b>52.714</b>	<b>100%</b>	<b>50.983</b>	<b>100%</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	34.098	67%	36.311	69%	32.635	64%
Afschrijvingen	7.519	15%	7.111	13%	6.317	12%
Huisvestingslasten	3.264	6%	2.888	5%	2.371	5%
Overige lasten	4.848	10%	5.822	11%	3.819	7%
<b>Totale lasten</b>	<b>49.729</b>	<b>98%</b>	<b>52.132</b>	<b>99%</b>	<b>45.142</b>	<b>88%</b>
<b>Saldo baten en lasten</b>	<b>863</b>	<b>2%</b>	<b>582</b>	<b>1%</b>	<b>5.841</b>	<b>11%</b>
Financiële baten en lasten	-301	-1%	-100	0%	-205	0%
<b>Saldo exploitatie</b>	<b>562</b>	<b>1%</b>	<b>482</b>	<b>1%</b>	<b>5.636</b>	<b>11%</b>

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen over de exploitatiekosten 2022 in vergelijking met 2021. Het positieve resultaat in 2021 bedroeg + € 5,6 miljoen. In 2022 was het positieve resultaat + € 0,6 miljoen. Een vermindering van € 5,0 miljoen.

### Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is ten opzichte van 2021 afgenomen met circa € 0,6 miljoen. Binnen de post rijksbijdrage zijn de volgende mutaties belangrijk:

- › een afname van het aantal mbo-studenten met 62 en een hogere vergoeding per onderwijsdeelnemer (effect per saldo + € 1,9 miljoen). De afname van 62 studenten betreft het lagere aantal studenten in 2020 (t-2) ten opzichte van 2019 gecorrigeerd met de geldende wegingsfactoren;
- › een hogere vergoeding per deelnemer (effect + € 0,3 miljoen). De vmbo-bekostiging is in 2022 gewijzigd. De nieuwe rekenregels resulteren uiteindelijk in een lagere bekostiging van ca € 0,5 miljoen per jaar. Vanwege een overgangsregeling is de teruggang in 2022 nog niet groot. De afbouw van het verschil is 80%/ 60%/ 40%/ 20%. In 2022 is de teruggang dus nog beperkt tot een bedrag van € 0,1 miljoen (20% van € 0,5 miljoen);
- › In 2022 zijn er minder incidentele subsidies verstrekt die gerelateerd zijn aan covid 19 (effect - € 1,4 miljoen);
- › Een daling van de kwaliteitsbudgetten (de vergoeding voor het resultaatsafhankelijke budget vindt pas plaats in 2023) en mutaties in de overige bestemmings-subsidies (effect - € 1,4 miljoen).

### Overige baten

Ten opzichte van 2021 zijn de overige baten toegenomen met € 0,2 miljoen. Door covid werden er minder internationale subsidies ontvangen in 2021. Dat is toegenomen in 2022.

### Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2021 met € 1,5 miljoen gestegen:

- › De formatie is met circa 13 fte toegenomen en de kosten per FTE is gestegen met € 3.074 (effect + € 2,2 miljoen);
- › De voorziening duurzame inzetbaarheid is lager door een nadere calculatie van toekomstige kosten (effect - € 1,2 miljoen);
- › De scholingskosten zijn hoger (effect + € 0,2 miljoen);
- › De consultancykosten voor het nieuwe basisregistratiesysteem (effect + € 0,2 miljoen);
- › Overige stijgingen per saldo + € 0,1 miljoen.

### Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2021 met € 1,2 miljoen toegenomen. De gemiddelde investering in met name de categorieën computers en huisvesting is toegenomen en daardoor stijgen de afschrijvingskosten.

*Huisvestingslasten/ Overige materiële lasten*

De huisvestingslasten en overige materiële lasten zijn ten opzichte van 2021 toegenomen met circa € 1,9 miljoen. Dit is met name een gevolg van indexatie als gevolg van de opgelopen inflatie. Bij de huisvestingskosten vallen de

energiekosten op. Met name de kosten voor stadsverwarming zijn enorm gestegen. Het tarief van oktober 2022 bedroeg het tienvoudige van het tarief dat gold in oktober 2021.

## BALANS PER 31 DECEMBER

<b>BALANS PER 31/12/2022 (x € 1.000)</b>				
<b>Activa</b>	<b>31 december 2022</b>		<b>31 december 2021</b>	
<b>Vaste activa</b>				
Materiële vaste activa	38.263		39.754	
Financiële vaste activa	46.202		27.512	
Totaal vaste activa		84.465		67.266
<b>Vlottende activa</b>				
Voorraden	0		0	
Vorderingen	923		775	
Effecten	5.443		2.472	
Liquide middelen	6.932		26.902	
Totaal vlottende activa		13.298		30.149
<b>Totaal activa</b>		<b>97.763</b>		<b>97.415</b>
<b>Passiva</b>	<b>31 december 2022</b>		<b>31 december 2021</b>	
Eigen vermogen	90.749		90.187	
Voorzieningen	1.825		2.402	
Kortlopende schulden	5.189		4.826	
<b>Totaal passiva</b>		<b>97.763</b>		<b>97.415</b>

### Belangrijkste ontwikkelingen in de balans

#### *Effecten*

De effecten staan op twee plaatsen in de balans: onder de (financiële) vaste activa en onder de vlottende activa. De boekwaarde van de effecten is met ongeveer € 21,7 miljoen toegenomen. Door de gestegen rente op de kapitaalmarkt is de opbrengst op de kapitaalmarkt hoger dan de geldmarkt. Op de geldmarkt gold tot oktober 2022 een debetrente van 0,5%.

#### *Liquide middelen*

De liquide middelen zijn met € 20 miljoen afgenomen. Er zijn meer gelden op de kapitaalmarkt geplaatst (zie opmerking bij effecten).

#### *Eigen vermogen*

Het eigen vermogen neemt met circa € 0,6 miljoen toe, zijnde het positieve resultaat over 2022.

Het normatieve eigen vermogen bedraagt volgens de rekenhulp op 31 december 2022 € 44.629.666. Het feitelijke eigen vermogen ligt € 44.116.134 hoger.

De hoogte van het eigen vermogen zal de komende jaren afnemen vanwege grote investeringen in materiële vaste activa. Zo zijn er enerzijds investeringen op het gebied van high speed storage, MSE en Esports geweest en anderzijds zal er nieuwbouw voor het vmbo plaatsvinden. Daartoe is huisvestingsreserve opgenomen ter grootte van € 15 miljoen. Door de gestegen inflatie stijgen de exploitatiekosten en indirect zullen ook de loonkosten stijgen. Het effect hiervan op de meerjarenbegroting is al zichtbaar.

#### *Voorzieningen*

De totale voorzieningen zijn ten opzichte van 2021 afgenomen met € 0,6 miljoen.

## ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN

	31 december 2022	31 december 2021
Solvabiliteit	93%	93%
Solvabiliteit 2	95%	95%
Liquiditeit	2,6	6,2
Rentabiliteit	1%	11%
Weerstandsvermogen	1,8	1,8
Personeelskosten/Rijksbijdrage	69%	65%
Personeelskosten/Totaal baten	67%	64%
Kapitalisatiefactor	140%	144%
Financieringsfunctie	25%	23%
Transactiefunctie	10%	9%
Financiële bufferfunctie	105%	112%

### 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 nog altijd uiterst solvabel. De kapitalisatiefactor daalt iets. De lagere kapitalisatiefactor werkt door in een (geringe) afname 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 +/- boekwaarde van de gebouwen per 31-12) / totale baten
- › Financieringsfunctie = 50% van de aanschafwaarde overige materiële vaste activa / totale baten
- › Transactiefunctie = kortlopende schulden / totale baten
- › Financiële bufferfunctie = kapitalisatiefactor +/- transactiefunctie +/- financieringsfunctie

## TREASURY MANAGEMENT

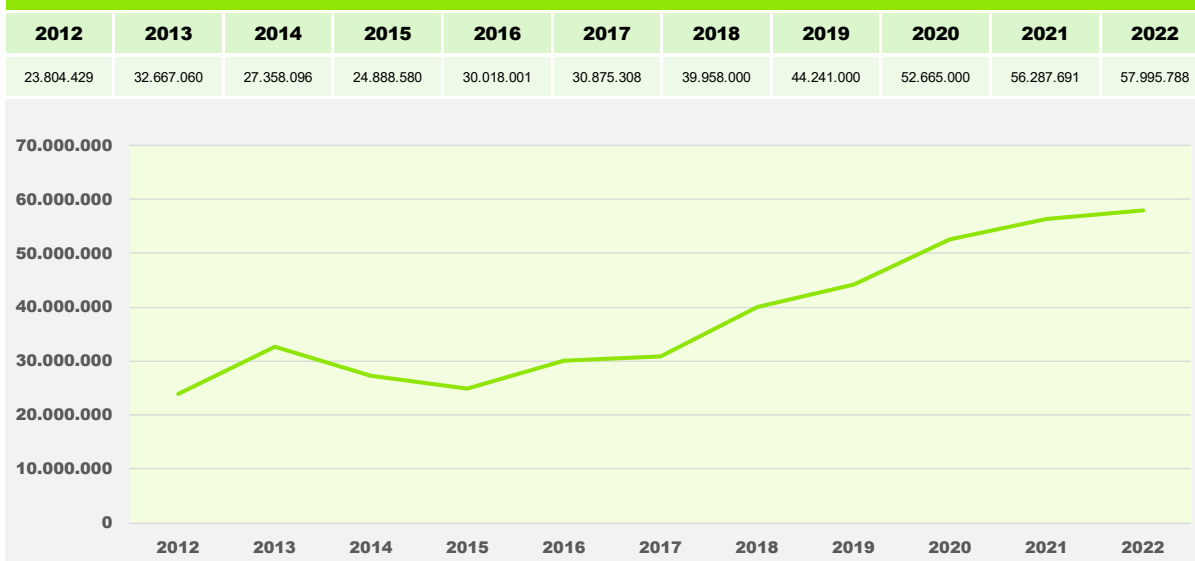
Het Grafisch Lyceum Rotterdam maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende instrumenten die ons blootstellen aan marktrisico, renterisico, kasstroomrisico, prijsrisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen hebben wij een beleid opgesteld inclusief een 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 treasury-beleid 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'.

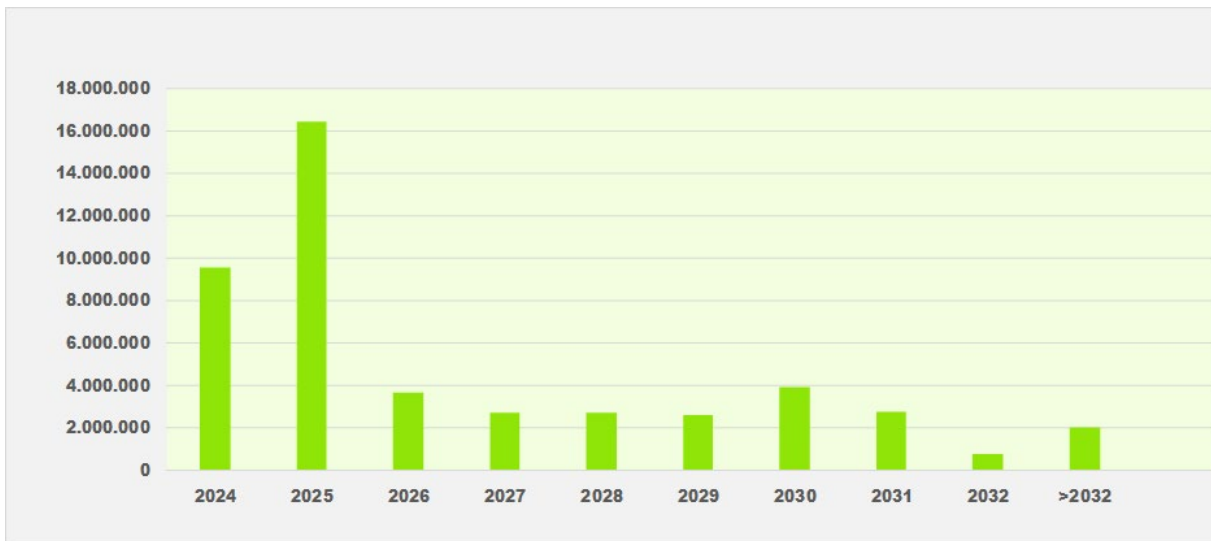
### Treasury-statuut

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 lage rente was het voldoen aan deze norm lange tijd nagenoeg onmogelijk. De rente is in de loop van 2022 gestegen. Hierdoor zijn er nieuwe mogelijkheden ontstaan. 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 twee jaar vooruitblijkt, is het 'spoorboekje' voor alle treasury-handelingen.

### OMVANG GELD EN KAPITAALMARKTUITZETTINGEN 2011 T/M 2022 (in €)

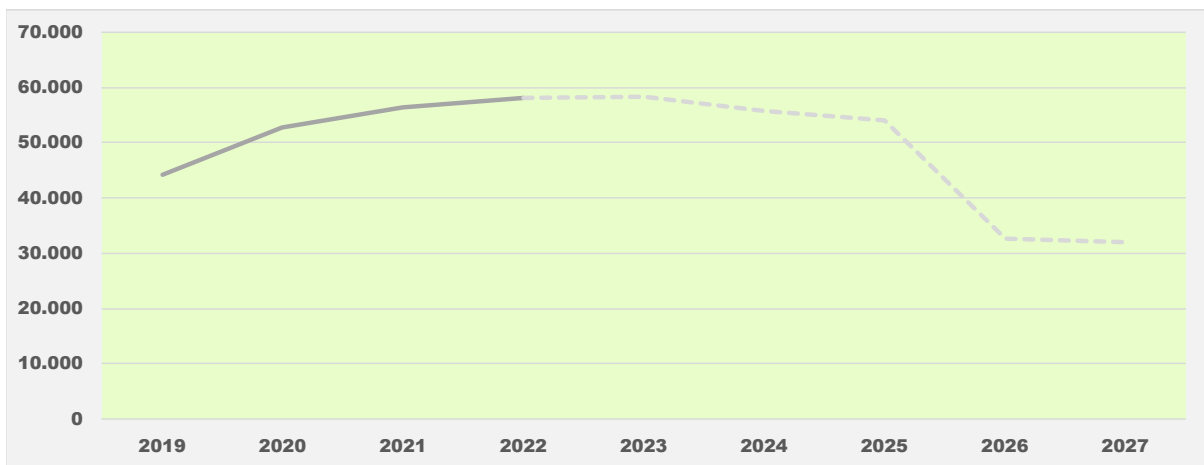


De huidige beleggingen op de kapitaalmarkt vallen vrij en zijn zonder koersrisico beschikbaar in de onderstaande jaren (opgenomen zijn de vrijvallen vanaf 2024 in €):



In 2026 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)									
	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
	44.241	52.665	56.287	57.996					
Prognose				57.996	58.330	55.727	53.991	32.672	31.978



## SEGMENTATIE VERLIES & WINST

Evenals in de voorgaande jaren is er een gesegmenteerde V&W staat opgenomen. De baten en lasten zijn toegerekend aan het vmbo en mbo. Daar waar dit lastig is, is een toerekeningspercentage gebruikt van 15% (is de verhouding in de loonkosten vmbo <> mbo) voor het vmbo. Het vmbo heeft in 2022 een negatief resultaat behaald van € 343.000 (2021 € 3.000 negatief). Het mbo heeft in 2022 een positief resultaat behaald van € 905.000 (2021 € 5.639.000 positief).

## CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF

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 2023 is door de Raad van Toezicht in december 2022 goedgekeurd. In diezelfde vergadering is ook de meerjarenprognose 2024-2027 besproken. Vanwege de voorspelde tekorten is de meerjarenbegroting nog onderwerp van gesprek met de Raad van Toezicht.

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).

### *Hoofdpijnen van de meerjarenbegroting 2023*

De volgende cursieve tekst is overgenomen uit de meerjarenbegroting 2023. De opmerkingen en verwijzingen moeten ook in die context worden gezien.

*Deze begroting vormt de financiële weerslag van het meerjarige beleid van onze instelling.*

*Ons strategisch (onderwijs) beleid is vastgelegd in het strategisch beleidsplan 2023-2026 getiteld 'Makers van de digitale toekomst'. De operationele vertaalslag hiervan vindt zijn weergave in de GLR A3.*

*Als eerste beschrijven wij ons beeld van de digitale toekomst en de rol daarin van het Grafisch Lyceum Rotterdam, vervolgens komen de vijf vanuit de strategische*

*koers gedestilleerde ambities aan bod, waarna we de hoofditems, die medebepalend zijn om onze strategische doelstellingen te behalen, uit de begroting nader toelichten.*

### **De digitale toekomst en het GLR**

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

*De digitale wereld krijgt een steeds grotere rol in en invloed op ons dagelijks leven. Hiermee neemt het belang van digitale media enorm toe. Waren in het verleden veel mediaproducten een marketingtool en een 'nice to have', nu zijn ze een 'need to have'. Media vormen een belangrijke spil in de gedigitaliseerde maatschappij waarin de beeldcultuur een dominante positie heeft.*

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

*Elke mbo-opleiding op het GLR is gericht op het voortbrengen van mediacontent, een beleving of dienst. Het betreft het ontwerp, de productie of de distributie ervan. De gemene deler is dat al onze opleidingen zich bevinden op het snijvlak van creativiteit en technologie. De producten en diensten waaraan onze studenten werken, zijn doorgaans onderdeel van een groter geheel. Daarbij zijn de grenzen van disciplines in de wereld van media, entertainment en technologie fluïde. De technologie zorgt ervoor dat licht, geluid, beweging, interactiviteit en virtualiteit met elkaar verbonden zijn en gedistribueerd kunnen worden. Als gespecialiseerde vakschool hebben wij alles in huis om onze studenten deze immersive digitale mediawereld te tonen en spelenderwijs te laten verkennen. Een open nieuwsgierige houding en multidisciplinaire samenwerking zijn hierbij essentieel. Naast vaktechnische kennis en vaardigheden, krijgen onze studenten ook een algemene vorming waarbij er ruimte is voor persoonlijke ontwikkeling en welbevinden en, indien gewenst, het doorstromen naar vervolgonderwijs.*

*In het strategische beleidsplan maken we de koers zichtbaar die wij als onderwijsinstelling gaan varen in de periode*

2023-2026. Sleutelwoorden hierbij zijn: persoonlijk onderwijs, optimale groei, gedreven professionals, waardevolle samenwerking en wendbare organisatie. Deze verbinden we met onderwerpen die wezenlijk zijn voor onze organisatie, te weten vakmanschap, creativiteit, innovatie, digitalisering, media, entertainment en technologie. De ambities hebben we samen met onze medewerkers, studenten en (stage)bedrijven geformuleerd. Het strategische beleidsplan heeft betrekking op ons mbo en op ons vmbo.

### Strategische koers

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

Dit is onze nieuwe, of beter gezegd, aangescherpte missie. Om deze missie te waarborgen de komende jaren, hebben we vijf ambities geformuleerd voor de periode 2023-2026: drie voor het onderwijs en twee voor de eigen organisatie.

De drie ambities met betrekking tot het onderwijs zijn:

- › Ons onderwijs sluit aan bij de persoonlijke behoeften en belevingswereld van studenten en leerlingen.
- › Onze studenten en leerlingen ontwikkelen zich optimaal als persoon en als creatieve, technologische, nieuwsgierige professional.
- › Ons onderwijs is het resultaat van een goede samenwerking van gedreven professionals.

De twee ambities met betrekking tot de eigen organisatie zijn:

- › Het GLR is een waardevolle samenwerkingspartner met een kennispositie en -aanbod die uniek zijn.
- › Het GLR is een wendbare, lerende en aantrekkelijke organisatie.

### Hoofdonderdelen van de begroting 2023

Gelet op het feit dat het strategisch beleidsplan invulling gaat krijgen vanaf januari 2023 zal het jaar 2023 vooral in het teken staan van plannenmakerij om de gestelde doelen te realiseren. Dit vereist vooral veel overleg, communicatie en voorbereidingshandelingen om uiteindelijk tot implementatie te kunnen overgaan. Vandaar dat de financiële paragraaf op hoofdlijnen redelijk beperkt is. De volgende zaken willen wij uit de begroting nader duiden.

### Nieuwbouw VMBO

In deze meerjarenbegroting zijn o.a. de nieuwbouwkosten, tijdelijke huisvestingskosten, inrichtingskosten en adviseurskosten opgenomen. De geplande oplevering van de nieuwbouw is januari 2026. De invloed op deze begroting van de totale stichtingskosten en de daarmee gepaard gaande afschrijvingskosten over de komende jaren hebben wij onderstaand in beeld gebracht:

RENOVATIEKOSTEN VMBO					
IN MEERJARENBEGROTING (x EUR 1.000)					
	2023	2024	2025	2026	2027
Personeelskosten	28	180	48	0	0
Huurkosten	0	280	588	0	0
Overige expl. kosten huisvesting (heffingen/ beveiliging/ verzekering/energie)	0	180	180	0	0
Afschrijvingskosten computers	0	0	133	267	267
Afschrijvingskosten apparaten	0	0	25	50	50
Afschrijvingskosten meubilair	0	0	5	10	10
Afschrijvingskosten renovatie	0	0	0	1.333	1.333
Communicatiekosten	0	0	40	0	0
	28	640	1.019	1.660	1.660

De afschrijvingskosten renovatie/nieuwbouw (€ 1,33 miljoen per jaar) lopen 15 jaar door.

### Afschrijvingskosten

De afgelopen jaren zijn diverse grote investeringen gerealiseerd, zoals:

- › Media System Engineering
- › Esports
- › High Speed Storage
- › Klimaatvoorzieningen
- › Nieuwbouw VMBO (geplande oplevering januari 2026)

De afschrijvingslasten in 2019 bedroegen € 5,8 miljoen. De afschrijvingslasten komen in 2026 uit op € 9,4 miljoen.

### Ontwikkeling personeelskosten

In deze begroting gaan wij in hoofdstuk 1 uitvoerig in op de samenstelling van de streefformatie en de tijdelijke formatieruimte op basis van de kwaliteitsgelden, de NPO gelden en de STORN gelden (sterk techniek onderwijs). Tevens is er gewerkt aan een verbeterd overzicht van het onderscheid tussen de diverse personeelsgeledingen ten behoeve van het monitoren van het verloop van de (financiële) personeelsformatie. Dit mede in relatie tot de diverse beschikbare structurele en tijdelijke gelden en subsidies die het GLR komende jaren ontvangt.

In 2023 zullen wij nauwkeurig en op gezette tijden de ontwikkeling van de personeelskosten versus de structurele en tijdelijke baten analyseren en indien er eventuele afwijkingen worden geconstateerd vervolgens de personeelskosten in evenwicht brengen met de baten.



## **Baten**

Sinds lange tijd bestond er niet zoveel onduidelijkheid over de te ontvangen lumpsum subsidie 2023 vanuit het macrobudget als dit jaar. Zoals wij nu weten zal de prijscompensatie vanuit het macrobudget voor 2022 5 % en voor 2023 10% bedragen. De lumpsum financiering bestaat uit financiering voor materieel, huisvesting en personeel. De prijscompensatie heeft uitsluitend betrekking op de materieel en huisvestingscomponent, het aandeel hiervan in de totale lumpsum financiering bedraagt 25%. Het aandeel personeel is 75%, voor het aandeel personeelskosten wordt jaarlijks een looncompensatie bepaald.

In deze begroting hebben wij de volgende uitgangspunten gehanteerd en verwerkt:

- › Het macrobudget 2022 is opgehoogd met 1,25% (5% x 25%), dit is verwerkt als bate in 2022. Dit bedrag zal echter pas in 2023 worden betaald en dat brengt enige onzekerheid met zich mee aan welk jaar deze prijscompensatie kan worden toegerekend. Indien wij deze bate niet kunnen toerekenen aan 2022 zal deze bate in 2023 vallen, hetgeen een verschuiving betekent van de resultaten tussen de jaren 2022 en 2023;
- › Het macrobudget van 2023 is eerst opgehoogd met 1,25%, zijnde de verhoging uit 2022. Vervolgens is het budget opgehoogd met 5,5% zijnde 2,5% (25% van 10%) prijscompensatie 2023 en 3% looncompensatie (inschatting).

- › Vanaf 2024 is gewerkt met een indexering van 1,5%. Dit alles leidt tot een begrotingstekort van € 0,3 miljoen in 2023. De jaren erna laten een flinke min zien, in het eerste halfjaar van 2023 zullen wij een nadere analyse verrichten op deze meerjarige ontwikkeling en beleidsmatige standpunten innemen.

## **Energiekosten**

De energiekosten zijn in 2025, uitgaande van de huidige stand van zaken, bijna het drievoudige van de opgenomen kosten in 2021 (€ 1,6 miljoen versus € 0,58 miljoen). De huidige prijs voor stadsverwarming in oktober 2022 bedraagt bijna het tienvoudige in vergelijking met de prijs in oktober 2021. De extra kosten die hiermee zijn gemoeid bedragen € 1,1 miljoen.

De prijsstijging voor elektra valt nog relatief mee. Die bedraagt ruim het dubbele van de prijs een jaar hiervoor. Dat is te danken aan de inkoopmomenten door het inkoopcollectief via Europese Aanbesteding. De stijging zal wel verder oplopen omdat de kosten 2023 gebaseerd zullen zijn op energie-inkoop in het jaar 2022 (met hogere prijzen).

## **ICT**

De noodzakelijke vervanging van een gedeelte van de iMacs, bijbehorende randapparatuur en de vervanging van het netwerk en het wifi, tezamen ongeveer € 4 miljoen, is een significante post in deze begroting.

# RISICOMATRIX

RISICOMATRIX					
Naam activiteit	Risico	Kans	Impact (financ.) gevolgen	Weging	Beheersmaatregelen
Instream (nieuw e) opleidingen	Het risico dat er te weinig instroom van studenten voor opleidingen is.	4	5	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Marktonderzoek</li> <li>› Marketing</li> <li>› Signatuur school / marktpositionering</li> <li>› Toegevoegde waarde vakmanschap MET</li> <li>› Onderwijsportfolio</li> <li>› Doorlooptijd intake verminderen</li> <li>› Andere 'state of mind'</li> </ul>
Personeel	Het risico dat er niet tijdig voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is, waarbij er voor onderwijsend personeel sprake is van een juiste mix van vak kennis en pedagogisch/ didactische kennis.	4	4	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Strategisch personeelsbeleid, w.o. arbeidsvoorwaarden</li> <li>› Goede werkgeverschap</li> <li>› Signatuur school</li> <li>› Cultuur school</li> </ul>
Incidenten en calamiteiten	Het risico dat incidenten en calamiteiten langdurig de continuïteit van het onderwijs belemmeren.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Actueel crisis- en calamiteitenplan</li> <li>› Regelmatig simulatie en training crisisbeheersing.</li> <li>› Verzekering</li> </ul>
Beschikbaarheid IT voorzieningen	Het risico dat de integriteit, beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de ICT infrastructuur in het geding komt.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Procesbeschrijvingen op orde brengen</li> <li>› Security audits</li> <li>› Awareness campagne</li> </ul>
Zorgproblematiek studenten / Coronamentale gesteldheid	Het risico dat op onduidelijkheid hoever onze zorg als school reikt.	4	3	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Scholing</li> <li>› Duidelijke rol en taakverdeling van 1e, 2e en 3e lijns hulp</li> <li>› Rolvastheid en bescherming medewerkers</li> </ul>
Naam en reputatie	Het risico dat je naam en reputatie schade oplopen als gevolg van (social) media berichtgeving.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Monitoring (social) media</li> <li>› Quick response Sturen op integere en veilige cultuur binnen GLR (vertrouwen personen,</li> <li>› gedragscode, klachtenprocedure</li> <li>› Integere en veilige stagebedrijven</li> </ul>
Nieuw bouw VMBO	Risico met betrekking m.b.t. het bouwproces en tijdelijke huisvesting.	3	4	12	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Specifieke risicomatrix nieuw bouw VMBO opgesteld</li> </ul>
ICT en Faciliteiten	Het risico dat apparatuur en benodigdheden niet op tijd geleverd worden.	5	2	10	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Verlenging economisch levensduur.</li> <li>› Daar waar nodig technische levensduur verlenging.</li> <li>› Eerder bestellen</li> </ul>
Bekostiging	Het risico dat de basis studentenadministratie (kernregistratie) onvoldoende overeenkomt met de DUO administratie en de bekostiging in gevaar komt (niet van toepassing op het vmbo).	2	4	8	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Verbeteren deskundigheid administratie</li> <li>› Deskundigheid informatiemanagement</li> <li>› Standaard softwarepakket</li> <li>› Met komst Osiris zal dit structureel verbeterd gaan worden</li> </ul>
Kwaliteitsborging	Het risico dat de aantoonbare (cyclische) kwaliteitsborging onvoldoende is.	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Oprichten auditpool</li> <li>› Bijstellen PDCA-cyclus</li> <li>› Proces/Projectmatig werken bewaken</li> </ul>
Capaciteitsplanning	Het risico dat er niet tijdig voldoende passende lokalen capaciteit beschikbaar is, waardoor roosteren in de knel komt.	3	2	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Multifunctionele lokalen</li> <li>› Parttime aanstellingen beperken</li> <li>› Gebruik conform afspraken</li> <li>› Gedeeltelijk online-onderwijs</li> </ul>
Privacy /AVG	Het risico dat persoonsgegevens onvoldoende beschermd zijn bij het verwerken hiervan.	2	3	6	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Aanstelling FG</li> <li>› IBP-beleid, w.o. protocol datalekken</li> </ul>
Toezicht en Bestuur	Het risico dat er onvoldoende continuïteit is ten aanzien van de invulling van de bestuurlijke verantwoordelijkheden.	1	4	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Spreiding aftreed-momenten RvT-leden.</li> <li>› Diversiteit in samenstelling CvB</li> </ul>
Innovatie	Het risico dat geïdentificeerde relevante innovaties niet (tijdig) doorwerken in het reguliere onderwijs.	2	2	4	<ul style="list-style-type: none"> <li>› Innovatieproces</li> <li>› Focusformatie</li> <li>› Projectmanagement</li> <li>› Organisatiestructuur</li> </ul>

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

## STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN

De onderstaande lasten en baten (x € 1.000) zijn gerealiseerd in 2022 en begroot voor 2023 t/m 2027:

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN VANAF 2022 (x € 1.000)						
	2022	2023	2024	2025	2026	2027
<b>Baten</b>						
Rijksbijdragen	49.493	52.164	47.913	49.881	49.990	50.671
Overige overheidsbijdragen en subsidies	435	335	335	335	335	335
Overige baten	663	746	725	725	725	725
<b>Totale baten</b>	<b>50.591</b>	<b>53.245</b>	<b>48.973</b>	<b>50.941</b>	<b>51.050</b>	<b>51.731</b>
<b>Lasten</b>						
Personeelslasten	34.098	36.260	35.483	35.019	35.340	35.670
Afschrijvingen	7.519	7.406	8.019	8.632	9.464	9.321
Huisvestingslasten	3.265	3.319	3.793	4.356	3.578	3.680
Overige lasten	4.846	6.590	6.800	7.102	7.171	7.345
<b>Totale lasten</b>	<b>49.728</b>	<b>53.575</b>	<b>54.095</b>	<b>55.109</b>	<b>55.553</b>	<b>56.216</b>
<i>Saldo Baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering</i>	863	-330	-5.122	-4.168	-4.503	-4.485
<i>Saldo Baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering</i>	-301	50	100	150	70	70
<b>Totaal resultaat</b>	<b>562</b>	<b>-280</b>	<b>-5.022</b>	<b>-4.018</b>	<b>-4.433</b>	<b>-4.415</b>

## BALANS

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

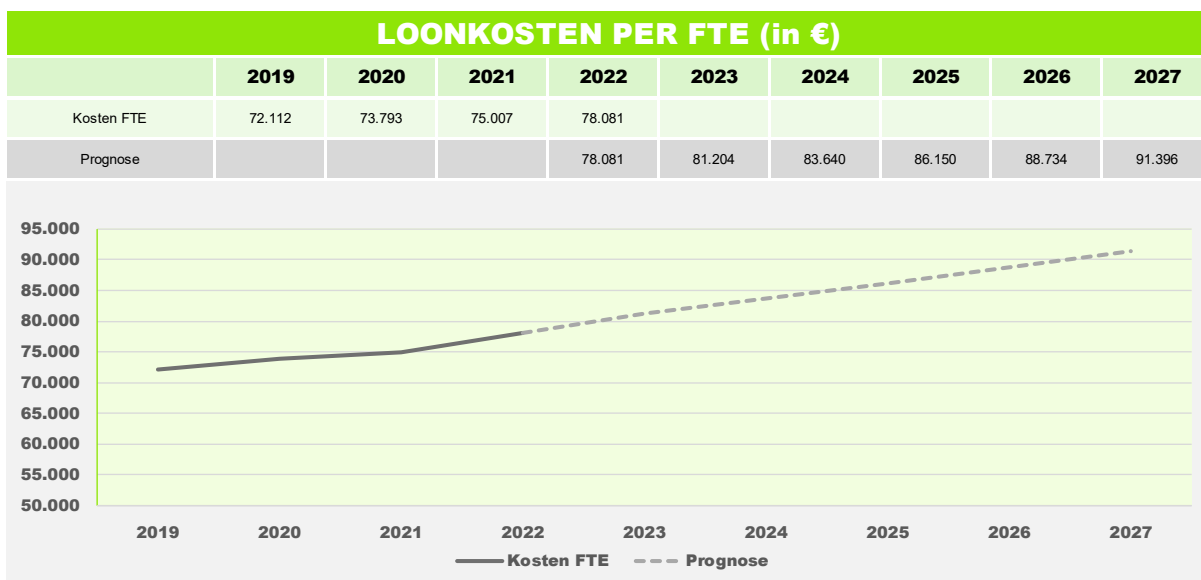
BALANS(PROGNOSE) VANAF 2022 (x € 1.000)							
Activa		2022	2023	2024	2025	2026	2027
Vaste activa							
	Materiële vaste activa	38.263	37.649	35.230	32.948	49.834	46.113
	Financiële vaste activa	46.203	47.688	45.090	48.359	15.045	11.361
Vlottende activa							
	Voorraden	0	0	0	0	0	0
	Vorderingen	922	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000
	Effecten	5.443	7.000	7.000	6.000	2.000	2.000
	Liquide middelen	6.932	5.000	5.000	5.000	5.000	5.000
<b>Totaal activa</b>		<b>97.763</b>	<b>98.337</b>	<b>93.320</b>	<b>93.307</b>	<b>72.879</b>	<b>65.474</b>
<b>Passiva</b>		<b>2022</b>	<b>2023</b>	<b>2024</b>	<b>2025</b>	<b>2026</b>	<b>2027</b>
Eigen vermogen							
	Algemene reserve	74.355	74.075	69.053	65.035	60.602	56.187
	Personeelsreserve	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391
	Private eigen vermogen	3	5	10	15	20	30
	Huisvestingsreserve VMBO	15.000	15.000	15.000	15.000	0	0
Voorzieningen		1.825	2.300	2.300	2.300	2.300	2.300
Kortlopende schulden		5.189	6.000	6.000	10.000	9.000	6.000
<b>Totaal passiva</b>		<b>97.763</b>	<b>98.771</b>	<b>93.754</b>	<b>93.741</b>	<b>73.313</b>	<b>65.908</b>

## ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN

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

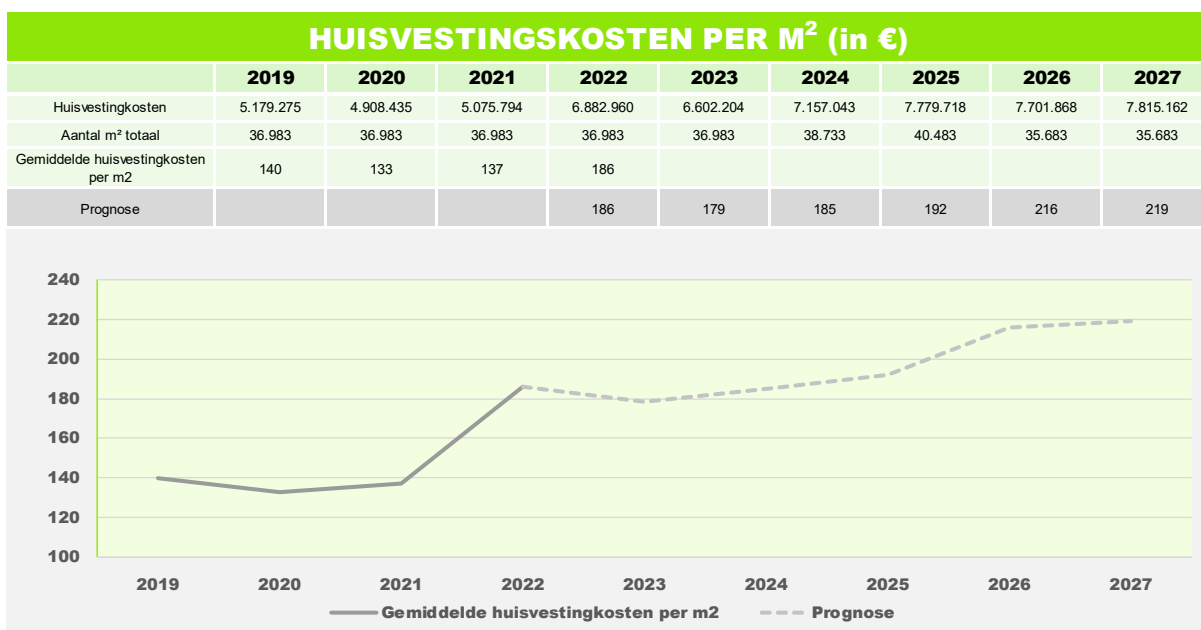
### Loonkosten per fte

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



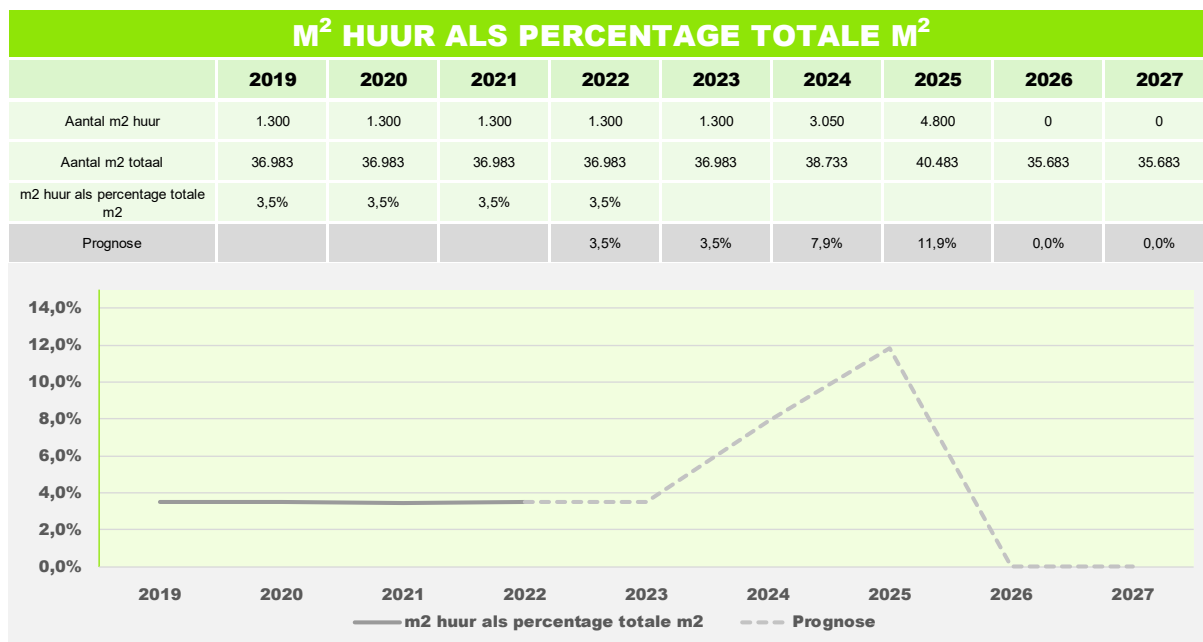
### Huisvestingskosten per m<sup>2</sup>

Dit betreft de totale huisvestingslasten (inclusief afschrijving gebouwen) per vierkante meter. Huisvestingskosten bestaan uit kosten van huur, verzekering, onderhoud, schoonmaak, energie en water, heffingen, beveiliging en huur sportaccommodatie. Het Grafisch Lyceum Rotterdam zit boven het gemiddelde in de sector. Dit komt door het feit dat er relatief weinig oppervlakte wordt gebruikt in vergelijking met andere instellingen. De kosten per m<sup>2</sup> zijn daardoor hoger. Vanaf 2022 stijgen de kosten als gevolg van de oplopende inflatie en scherp oplopende energieprijzen.



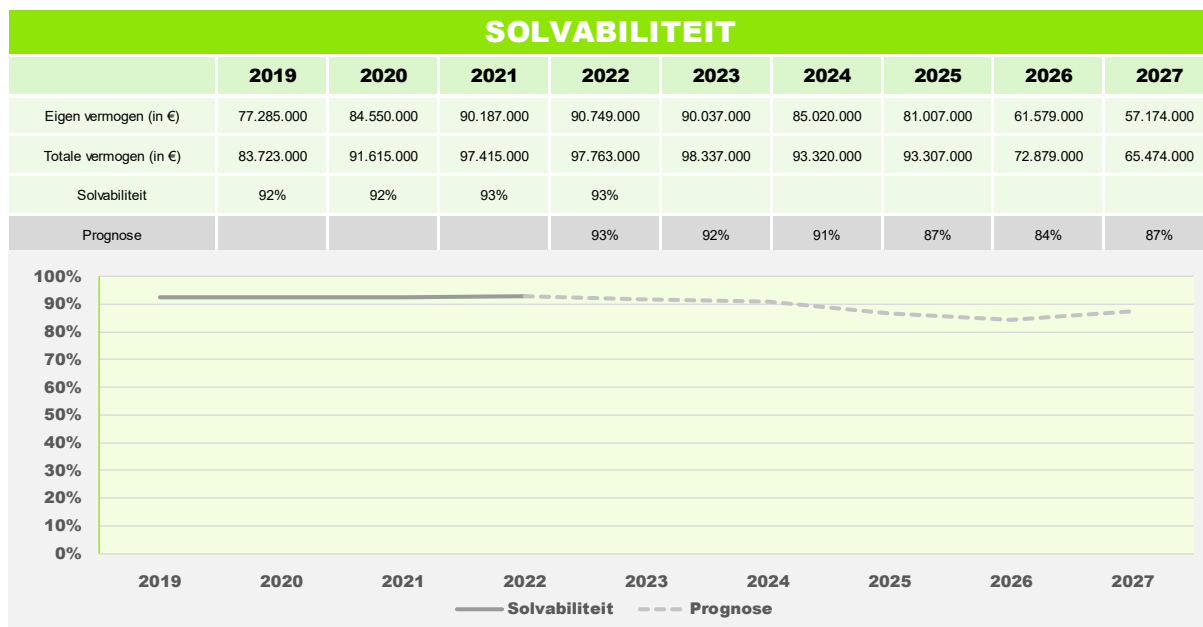
### M<sup>2</sup> huur als percentage totale m<sup>2</sup>

Na de renovatie van het mbo wordt het onderwijs binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam bijna volledig verzorgd in panden die in eigendom zijn. Het vmbo blijft gehuisvest aan het Stadhoudersplein. Gedurende 2024 en 2025 is externe huur noodzakelijk vanwege de nieuwbouw vmbo.



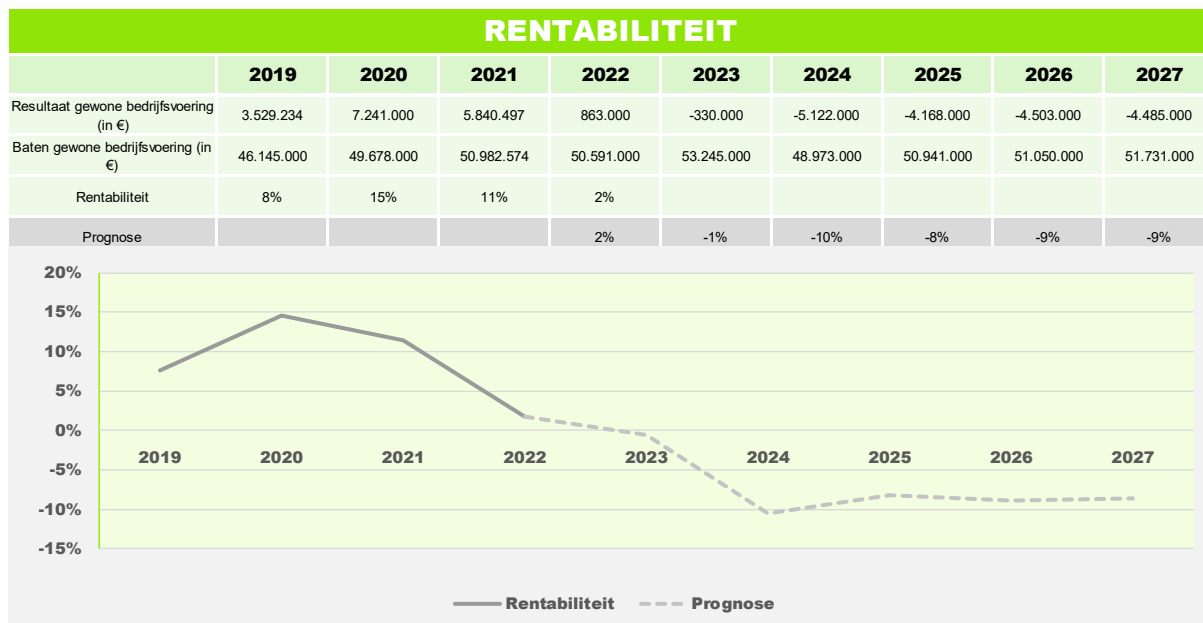
### Solvabiliteit

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



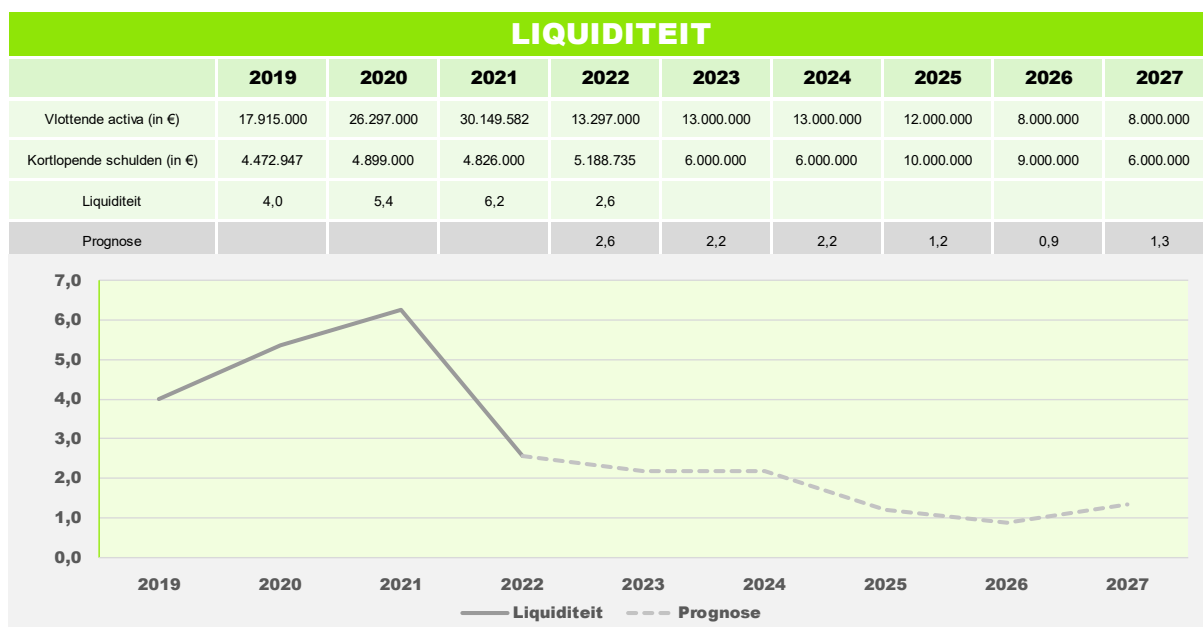
### Rentabiliteit

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



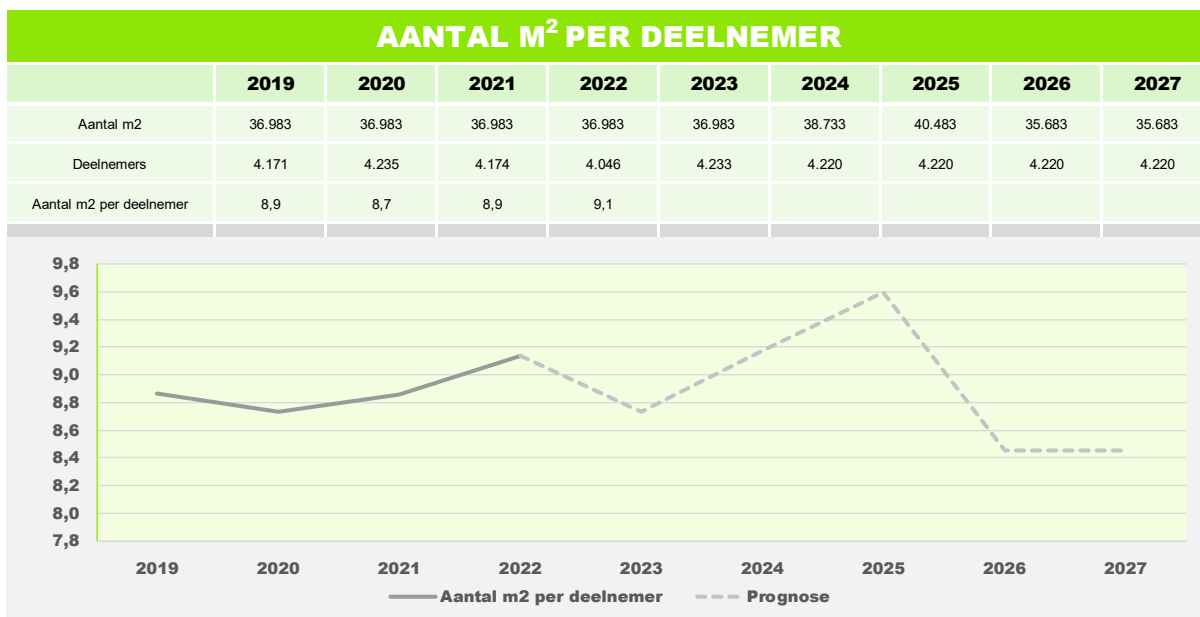
### Liquiditeit

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. De liquiditeit is gezakt vanwege de aankoop van obligaties. Een verschuiving van vlottende activa naar vaste activa. Op basis van de meerjarenbegroting zou de liquiditeit te hard dalen. Maatregelen zijn nodig om te voorkomen dat de liquiditeit onder de 1 komt in 2026.



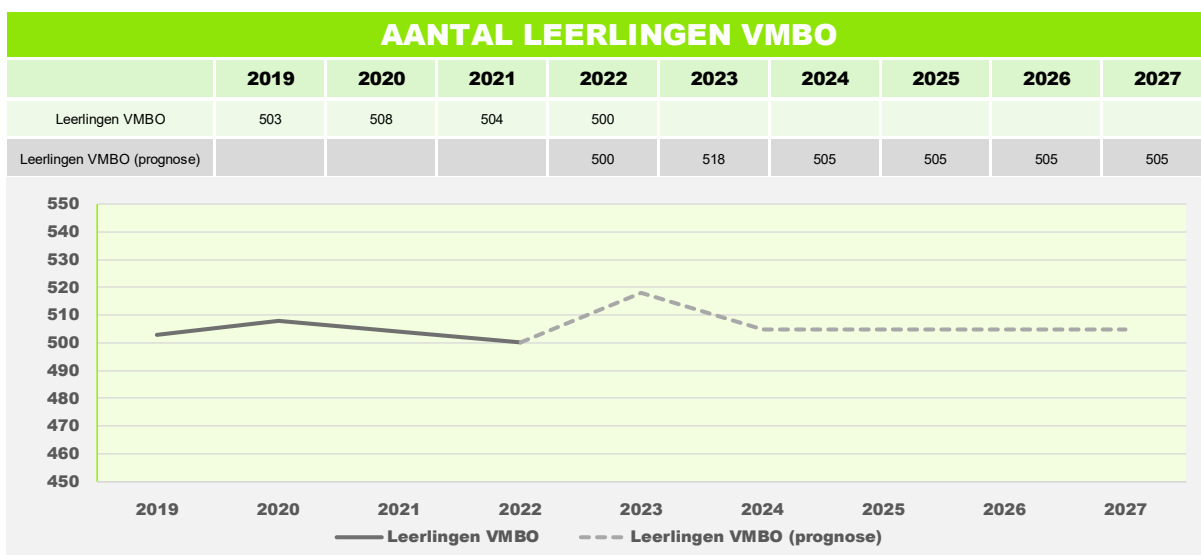
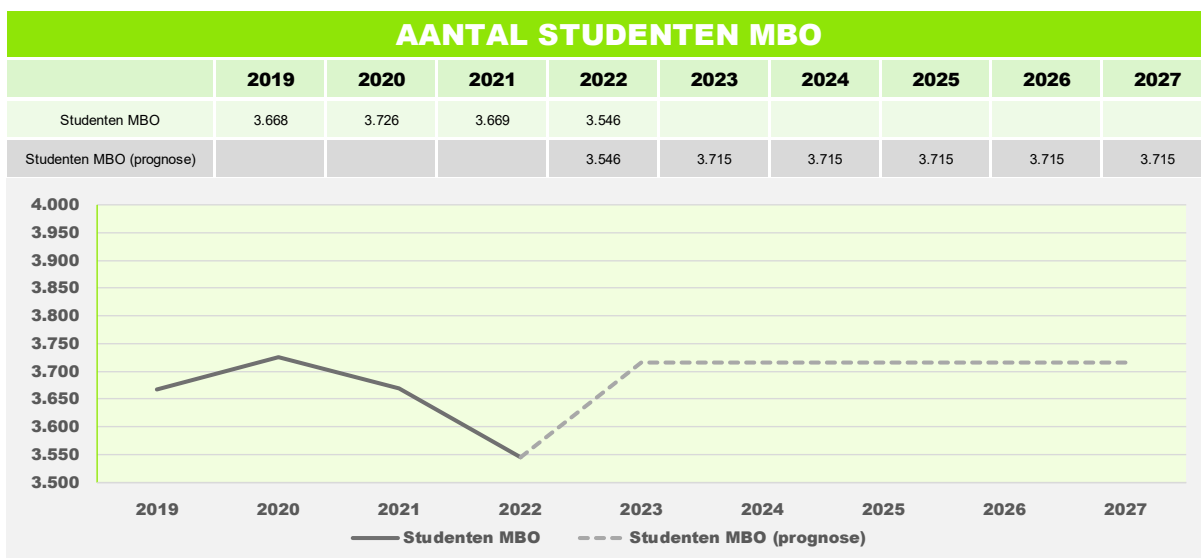
### Aantal m<sup>2</sup> per deelnemer

Totale aantal m<sup>2</sup> gedeeld door totale aantal deelnemers. Voor de berekening van m<sup>2</sup> wordt gebruik gemaakt van NEN 2580. Uitgangspunt is het bruto vloeroppervlak. De opgenomen leerlingen betreffen zowel de vmbo- als de mbo-leerlingen.



### Leerlingontwikkeling mbo/vmbo

Het aantal mbo-studenten en vmbo-leerlingen blijft per saldo redelijk stabiel. Alleen in 2022 is er een kleine teruggang waarneembaar.



### Ontwikkeling personeelsformatie

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

#### ONTWIKKELING PERSONEELSFORMATIE (IN FTE)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur/ Management	18	18	18	17	17	17
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	109	103	97	96	96	96
Personeel primair proces/ docerend personeel	285	285	279	278	278	278
<b>Totaal</b>	<b>412</b>	<b>406</b>	<b>394</b>	<b>391</b>	<b>391</b>	<b>391</b>



## KERNCIJFERS

KERNCIJFERS					
Financieel	2022	2021	2020	2019	2018
Totale baten (in €)	50.591.532	50.982.574	49.677.934	46.145.191	46.153.995
Totale lasten (in €)	49.728.336	45.142.077	42.436.738	42.384.821	40.416.995
Exploitatieresultaat (in €)	561.909	5.636.008	7.266.366	3.529.234	5.792.201
Eigen vermogen (in €)	90.749.005	90.187.097	84.551.089	77.284.723	73.755.489
Totaal vermogen (in €)	97.762.866	97.415.363	91.615.379	83.722.812	80.137.035
Solvabiliteit	93%	93%	92%	92%	92%
Liquiditeit	2,6	6,2	5,4	4,0	3,5
Rentabiliteit	1%	11%	15%	8%	13%
Personele lasten/ totale lasten	69%	72%	72%	71%	70%
Afschrijvingen/ totale lasten	15%	14%	14%	14%	15%
Huisvestingslasten/ totale lasten	7%	5%	5%	6%	5%
Overige lasten/ totale lasten	10%	8%	9%	10%	10%
Totale lasten/ aantal leerlingen (in €)	12.291	10.818	10.023	10.162	9.793
Leerlingaantallen (op teldatum 1 oktober)	2022	2021	2020	2019	2018
BOL	3.531	3.655	3.700	3.652	3.630
BBL	15	14	26	16	3
VMBO	500	504	508	503	494
Rendementen onderwijs	2022	2021	2020	2019	2018
Diploma's BOL/BBL (bekostigd)	1.039	1.046	1.039	995	1.372
Diploma's VMBO	110	109	110	109	110
Personeel (situatie op 31 december)	2022	2021	2020	2019	2018
Directie en management	18	20	12	12	15
Indirect onderw ijsondersteunend personeel	71	65	61	62	58
Direct onderw ijsondersteunend personeel	38	36	34	35	37
Onderw ijsend personeel	285	284	282	253	249
Totaal FTE	412	405	389	362	359
Totaal personen	489	476	457	416	415
% vrouw	50%	49%	48%	50%	48%
% man	50%	51%	52%	50%	52%
Gebouwen (situatie op 31 december)	2022	2021	2020	2019	2018
WOZ-w aarde panden in eigendom (totaal in €)	34.927.000	35.387.000	35.810.000	36.325.000	35.008.000
Aantal m2 BVO in eigendom	35.683	35.683	35.683	35.683	35.683
Aantal m2 BVO gehuurd (incl. verhuur)	1.300	1.300	1.300	1.300	1.300
Aantal m2 BVO totaal	36.983	36.983	36.983	36.983	36.983
BVO per leerling	9,1	8,9	8,7	8,9	9,0

# **JAAARREKENING**



# 5. JAARREKENING 2022

## BALANS PER 31 DECEMBER 2022

BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (in €)				
Activa	31 december 2022		31 december 2021	
<b>Vaste activa</b>				
Gebouwen en terreinen	26.749.510		24.086.105	
Inventaris en apparatuur	11.513.388		11.837.357	
Materiële vaste activa in uitvoering	0		3.830.539	
		38.262.898		39.754.001
<b>- Financiële vaste activa</b>				
Effecten	45.620.507		26.913.554	
VvE Technikon	581.904		598.226	
		46.202.411		27.511.780
<b>Totaal vaste activa</b>		<b>84.465.309</b>		<b>67.265.781</b>
<b>Viottende activa</b>				
<b>- Voorraden</b>		<b>0</b>		<b>0</b>
<b>- Vorderingen</b>				
Debiteuren	127.255		59.779	
Overige vorderingen	468.020		413.416	
Overlopende activa	327.001		302.250	
		922.276		775.445
<b>- Effecten</b>		5.443.345		2.472.443
<b>- Liquide middelen</b>		6.931.936		26.901.694
<b>Totaal viottende activa</b>		<b>13.297.557</b>		<b>30.149.582</b>
<b>Totaal activa</b>		<b>97.762.866</b>		<b>97.415.363</b>

## BALANS PER 31 DECEMBER 2022 (in €)

Passiva	31 december 2022		31 december 2021	
Eigen vermogen		90.749.005		90.187.097
Voorzieningen		1.825.126		2.402.405
<b>Kortlopende schulden</b>				
Crediteuren	917.652		472.638	
Belastingen en premies sociale verz.	1.573.910		1.413.221	
Schulden ter zake van pensioenen	446.269		442.887	
Overlopende passiva	1.986.825		2.232.409	
Nog te besteden subsidies	264.079		264.706	
		5.188.735		4.825.861
<b>Totaal passiva</b>		<b>97.762.866</b>		<b>97.415.363</b>

## STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2022

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2022 (in €)					
	2022		Begroot 2022	2021	
<b>Baten</b>					
Rijksbijdragen OCW	49.492.902		51.758.000	50.122.699	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	434.815		333.000	183.816	
Overige baten	663.815		623.000	676.059	
<b>Totale baten</b>		50.591.532	52.714.000		50.982.574
<b>Lasten</b>					
Personeelslasten	34.097.751		36.311.000	32.634.806	
Afschrijvingen	7.518.731		7.111.000	6.316.580	
Huisvestingslasten	3.264.492		2.888.000	2.371.369	
Overige lasten	4.847.362		5.822.000	3.819.322	
<b>Totale lasten</b>		49.728.336	52.132.000		45.142.077
		863.196	582.000		5.840.497
<b>Financiële baten en lasten</b>					
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	440.570		480.000	387.298	
Rentelasten en soortgelijke kosten	-741.857		-580.000	-591.787	
		-301.287	-100.000		-204.489
<b>Saldo exploitatie</b>		<b>561.909</b>	<b>482.000</b>		<b>5.636.008</b>

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2022,  
GESEGMENTEERD MBO/VMBO**

**STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2022 (in €),  
GESEGMENTEERD MBO/VMBO**

	<b>MBO 2022</b>	<b>VMBO 2022</b>	<b>Totaal 2022</b>	<b>Begroot 2022</b>
<b>Baten</b>				
Rijksbijdragen OCW	42.970.154	6.522.748	49.492.902	51.758.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	297.585	137.230	434.815	333.000
Overige baten	352.796	311.019	663.815	623.000
<b>Totale baten</b>	<b>43.620.535</b>	<b>6.970.997</b>	<b>50.591.532</b>	<b>52.714.000</b>
<b>Lasten</b>				
Personeelslasten	28.845.054	5.252.697	34.097.751	36.311.000
Afschrijvingen	6.935.162	583.569	7.518.731	7.111.000
Huisvestingslasten	2.783.322	481.170	3.264.492	2.888.000
Overige lasten	3.895.857	951.505	4.847.362	5.822.000
<b>Totale lasten</b>	<b>42.459.395</b>	<b>7.268.941</b>	<b>49.728.336</b>	<b>52.132.000</b>
	<b>1.161.140</b>	<b>-297.944</b>	<b>863.196</b>	<b>582.000</b>
<b>Financiële baten en lasten</b>				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	374.485	66.086	440.570	480.000
Rentelasten en soortgelijke kosten	-630.578	-111.279	-741.857	-580.000
	<b>-256.094</b>	<b>-45.193</b>	<b>-301.287</b>	<b>-100.000</b>
Saldo exploitatie	905.046	-343.137	561.909	<b>482.000</b>

## KASSTROOMOVERZICHT

KASSTROOMOVERZICHT (in €)				
	2022		2021	
<b>Kasstroom uit operationele activiteiten</b>				
Resultaat	561.909		5.636.008	
Gecorrigeerd voor:				
* Afschrijvingen	7.518.731		6.316.580	
* Mutaties voorziening	-577.279		95.411	
* Vermogensmutaties (overig)	0		0	
		7.503.361		12.047.999
Veranderingen in vlottende middelen:				
* Voorraden	0		0	
* Vorderingen	-104.328		352.027	
* Effecten	1.034.656		3.168.255	
* Kortlopende schulden	362.874		-21.781	
		1.293.202		3.498.501
Kasstroom uit bedrijfsoperaties				
Ontvangen interest	150.233		138.861	
Betaalde interest	-192.737		-220.056	
		-42.504		-81.195
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		8.754.059		15.465.305
<b>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</b>				
Investerings in materiële vaste activa	-6.029.968		-8.588.343	
Desinvesteringen in materiële vaste activa	0		0	
Resultaatmutaties in vaste activa	2.340		0	
Investerings in immateriële vaste activa	0		0	
Desinvesteringen in immateriële vaste activa	0		0	
(Des)investerings financiële vaste activa	-22.696.189		-2.248.841	
		-28.723.817		-10.837.184
<b>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</b>				
Nieuw opgenomen leningen	0		0	
Aflossing langlopende leningen	0		0	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten		0		0
<b>Mutatie liquide middelen</b>		<b>-19.969.758</b>		<b>4.628.121</b>

## 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 ingeschreven bij de Kamer van Koophandel onder nummer 411.26.201.

### *Verslaggevingsperiode*

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

### *Toegepaste standaarden*

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

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

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

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

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

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

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

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

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

### *Continuïteit*

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

### *Gebruik van schattingen*

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

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

### *Materiële vaste activa*

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

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



De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

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

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

#### *Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa*

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

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

#### *Financiële activa*

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

Geldmarkttuitzettingen worden gepresenteerd onder Liquide middelen.

Deze financiële activa worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Renteopbrengsten worden verwerkt in de periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

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

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

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

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

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

#### *Vorraden*

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.

#### *Flottende activa/effecten*

Deze effecten (met een resterende looptijd van korter dan 1 jaar) worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Renteopbrengsten worden verwerkt in de periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

#### *Eigen vermogen*

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

#### *Bestemmingsreserves*

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

#### *Bestemmingsfondsen(en)*

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

Binnen het eigen vermogen wordt onderscheid gemaakt tussen publieke en private middelen.

#### *Voorzieningen*

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

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

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

#### *Voorziening Jubileumgratificatie*

Deze voorziening wordt gevormd voor de toekomstige betaling van jubileumgratificaties.

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

#### *Schulden*

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde. In geval dat de vervolgwaardering niet tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de winst-en-verliesrekening plaatsvindt, wordt bij de eerste waardering de reële waarde verminderd met de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

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

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

#### **Personeelsbeloningen/pensioenen**

##### *Personeelsbeloningen*

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

##### *Pensioenen*

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

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

## **Opbrengstverantwoording**

*Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies*  
Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

## *College-, cursus-, les- en examengelden*

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school/studiejaar zijn gespreid.

## *Kasstroomoverzicht*

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.

## TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

### MATERIËLE VASTE ACTIVA

MATERIËLE VASTE ACTIVA (in €)				
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>				
•Aanschafprijs	45.106.248	23.629.592	3.830.539	72.566.379
•Cumulatieve afschrijvingen	-21.020.143	-11.792.235	0	-32.812.378
•Boekwaarde	24.086.105	11.837.357	3.830.539	39.754.001
<b>Mutaties</b>				
•Investerings	2.465.152	3.564.816	0	6.029.968
•Afschrijvingen	-3.632.286	-3.886.445	0	-7.518.731
•Overboekingen	3.830.539	0	-3.830.539	0
•Desinvesteringen aanschafwaarde	-84.299	-2.124.067	0	-2.208.366
•Desinvestering cum. afschrijvingen	84.299	2.121.727	0	2.206.026
•Saldo	2.663.405	-323.969	-3.830.539	-1.491.103
<b>Stand per 31 december 2022</b>				
•Aanschafprijs	51.317.640	25.070.341	0	76.387.981
•Cumulatieve afschrijvingen	-24.568.130	-13.556.953	0	-38.125.083
•Boekwaarde	26.749.510	11.513.388	0	38.262.898

OZB WAARDE GEBOUWEN (X € 1.000,-)						
	Stadhoudersplein		Heer Bokelweg		Totaal	
	2022	2021	2022	2021	2022	2021
OZB waarde	1.977	1.987	32.950	33.400	34.927	35.387

## FINANCIËLE VASTE ACTIVA

### Effecten

De effecten die hier onder zijn opgenomen hebben een resterende looptijd van > 1 jaar. De effecten met een resterende looptijd van < 1 jaar zijn onder de vlottende activa opgenomen.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA (in €)			
	Staatsobligaties	Overige obligaties	Totaal
<b>Stand per 1 januari 2022</b>			
Aanschafprijs	12.243.746	16.381.101	28.624.847
Cumulatieve herwaarderingen	-718.940	-992.353	-1.711.293
Boekwaarde	11.524.806	15.388.748	26.913.554
<b>Mutaties</b>			
Investerings/aankopen	2.419.638	20.541.745	22.961.383
Desinvesteringen/ verkopen	0	0	0
Overboekingen naar vlottende activa	-1.873.998	-2.131.560	-4.005.558
Herwaarderingen	-148.171	-100.701	-248.872
Saldo	397.469	18.309.484	18.706.953
<b>Stand per 31 december 2022</b>			
Aanschafprijs	12.789.386	34.791.286	47.580.672
Cumulatieve herwaarderingen	-867.111	-1.093.054	-1.960.165
Boekwaarde	11.922.275	33.698.232	45.620.507

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaaarde	Marktwaaarde
	31-12-2022	31-12-2021	31-12-2022	31-12-2021
Staatsobligaties	11.922.276	11.524.807	11.515.937	12.466.679
Overige obligaties	33.698.231	15.388.747	31.392.033	15.728.176
<b>Totaal</b>	<b>45.620.507</b>	<b>26.913.554</b>	<b>42.907.970</b>	<b>28.194.855</b>

### 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:

<b>VVE TECHNIKON - WERKKAPITAAL (in €)</b>			
<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
581.904		598.226	
	581.904		598.226

## VLOTTENDE ACTIVA

### Vorderingen

#### *Debiteuren*

De debiteuren per 31 december 2022 bedragen € 127.255 (2020: 59.779). Van de vorderingen per 31 december 2022 wordt € 19.240 ingeschat als dubieus. Er is een voorziening getroffen voor oninbaarheid voor het volledige bedrag dat als dubieus wordt gezien.

#### *Overige vorderingen*

De samenstelling is als volgt:

<b>OVERIGE VORDERINGEN (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Vooruitbetaalde bedragen	427.352		378.404	
Diversen	40.668		35.012	
		<b>468.020</b>		<b>413.416</b>

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:

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

<b>OVERLOPENDE ACTIVA (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Nog te ontvangen interest obligaties	290.337		248.437	
Nog te ontvangen transitievergoeding	0		0	
Subsidiegelden (niet OCW)	28.443		19.332	
Diversen	8.221		34.481	
		<b>327.001</b>		<b>302.250</b>

## 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.

<b>EFFECTEN (in €)</b>			
	<b>Staatsobligaties</b>	<b>Overige obligaties</b>	<b>Totaal</b>
<b>Stand per 1 januari 2022</b>			
Aanschafprijs	974.901	1.779.490	2.754.391
Cumulatieve herwaarderingen	-153.207	-128.741	-281.948
<b>Boekwaarde</b>	<b>821.694</b>	<b>1.650.749</b>	<b>2.472.443</b>
<b>Mutaties</b>			
Investerings/aankopen	0	1.539.100	1.539.100
Desinvesteringen/verkoop	-821.694	-1.650.748	-2.472.443
Overboekingen van vaste activa	1.873.998	2.131.560	4.005.558
Herwaarderingen	-55.076	-46.237	-101.313
<b>Saldo</b>	<b>997.228</b>	<b>1.973.675</b>	<b>2.970.902</b>
<b>Stand per 31 december 2022</b>			
Aanschafprijs	2.027.204	3.799.402	5.826.606
Cumulatieve herwaarderingen	-208.283	-174.978	-383.261
<b>Boekwaarde</b>	<b>1.818.922</b>	<b>3.624.424</b>	<b>5.443.345</b>

Nader uitgesplitst in boekwaarde en marktwaarde:

	<b>Boekwaarde</b>	<b>Boekwaarde</b>	<b>Marktwaarde</b>	<b>Marktwaarde</b>
	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>	<b>31-12-2022</b>	<b>31-12-2021</b>
Staatsobligaties	1.818.922	821.694	2.053.313	872.047
Overige obligaties	3.624.423	1.650.749	3.620.470	1.712.441
<b>Totaal</b>	<b>5.443.345</b>	<b>2.472.443</b>	<b>5.673.783</b>	<b>2.584.488</b>



## LIQUIDE MIDDELEN

De samenstelling is als volgt:

LIQUIDE MIDDELEN (in €)				
	31-12-2022		31-12-2021	
Geldmarktzettingen/banksaldi	6.917.396		26.886.998	
Kasgelden	14.540		14.696	
		<b>6.931.936</b>		<b>26.901.694</b>

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.

## EIGEN VERMOGEN

Het verloop is als volgt:

EIGEN VERMOGEN (in €)				
	Stand per 1-1-2021	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2021
Algemene reserve	67.932.688	5.636.008	227.769	73.796.465
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Reserve pop/40+budget	227.769	0	-227.769	0
Huisvestingsreserve VMBO	15.000.000	0	0	15.000.000
<b>Totaal</b>	<b>84.551.089</b>	<b>5.636.008</b>	<b>0</b>	<b>90.187.097</b>
	Stand per 1-1-2022	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2022
Algemene reserve	73.796.465	558.703	0	74.355.168
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Private eigen vermogen	0	3.205	0	3.205
Huisvestingsreserve VMBO	15.000.000	0	0	15.000.000
<b>Totaal</b>	<b>90.187.097</b>	<b>561.908</b>	<b>0</b>	<b>90.749.005</b>

### *Personeelsreserve*

Om de werkgelegenheidsgarantie te kunnen garanderen, in de 0-fase van het sociaal statuut te blijven en/of sociale plannen te kunnen bekostigen dient een Personeelsreserve opgebouwd te worden. De totale omvang van de opgebouwde reserve zal nimmer meer bedragen dan 20% van de (salaris)kosten van de streefformatie van enig jaar met een maximum van € 1.390.632. Onttrekkingen aan de reserves worden zo spoedig mogelijk aangevuld tot het vastgestelde niveau.

### *Reserve pop/40+ budget*

Het pop-budget is in 2021 afgeschaft en het 40+ budget in 2022.

### *Huisvestingsreserve vmbo*

In 2020 is een deel van het eigen vermogen gereserveerd voor de geplande nieuwbouw van het vmbo. Voorzien is dat er nieuwbouw wordt gerealiseerd met een oppervlakte van 5.500 m<sup>2</sup> BVO, met een geplande oplevering in 2026.

Deze bestemmingsreserve is door het bestuur aangebracht.

### *Publiek/privaat vermogen*

Het vermogen van het Grafisch Lyceum Rotterdam is bijna volledig publiek vermogen. Een zeer klein deel van het vermogen is als privaat aangemerkt. Het private deel van het eigen vermogen per 31 december 2022 bedraagt € 3.205.

Het doel van het private vermogen is een bijdrage te verzorgen voor die leerlingen en studenten die een opleiding volgen aan het Grafisch Lyceum Rotterdam (vmbo en mbo), die buiten hun schuld hun bepaalde (studie)kosten niet kunnen betalen en voorts al hetgeen dat direct of indirect bevorderlijk is voor het volgen van hun opleiding.

Deze bestemmingsreserve is door het bestuur aangebracht.

Het positieve resultaat van het mbo over 2022 bedraagt € 905.046. Het vmbo laat in 2022 een negatief resultaat zien van € 343.137. In afwachting van het bestuursbesluit wordt € 558.703 toegevoegd aan de Algemene Reserve en € 3.205 aan het private deel van het eigen vermogen. Het totale positieve resultaat over 2022 bedraagt € 561.908.

## VOORZIENINGEN

De specificatie is als volgt:

VOORZIENINGEN (in €)				
	31-12-2022		31-12-2021	
<b>Voorziening langdurig zieken</b>				
Stand per 01-01	31.451		20.953	
Dotatie	154.553		10.498	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	0		0	
<b>Stand per 31-12</b>		186.004		31.451
<b>Voorziening duurzame inzetbaarheid</b>				
Stand per 01-01	2.055.155		1.856.876	
Dotatie	0		389.003	
Vrijval	-582.058		0	
Onttrekking	-182.658		-190.724	
<b>Stand per 31-12</b>		1.290.439		2.055.155
<b>Voorziening jubileumgratificaties</b>				
Stand per 01-01	315.799		287.866	
Dotatie	63.911		55.338	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-31.027		-27.405	
<b>Stand per 31-12</b>		348.683		315.799
		<b>1.825.126</b>		<b>2.402.405</b>

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 2022) 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 2022) 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 20% van de langdurige ziektegevallen resulteert in een ontslag (dat percentage was 5% t/m 2021).

### Voorziening duurzame inzetbaarheid

Deze voorziening is van toepassing vanaf het kalenderjaar 2016. In de cao zijn afspraken gemaakt over regelingen in het kader van Duurzame Inzetbaarheid. Indien

medewerkers deelnemen aan deze regelingen bouwen zij rechten op om in de toekomst minder te werken, waarbij de kosten daarvan deels voor rekening van de medewerker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt wordt een voorziening opgenomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen jegens personeelsleden die reeds hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de personeelsleden die onder de bestaande regeling kunnen opteren voor gebruikmaking van de regeling maar dat nog niet hebben gedaan, en personeelsleden die nog niet kunnen opteren, maar dat tijdens de looptijd van de bestaande regeling in de toekomst wel kunnen doen.

De elementen voor de berekening van de verplichting zijn de personeelsleden op wie de regeling van toepassing is, de geschatte kans dat voor gebruikmaking van de regeling wordt geopteerd, de leeftijden, de salarissen en het aandeel van de kosten dat voor rekening van de werkgever komt.

De onderstaande uitgangspunten zijn gehanteerd:

- › voorziening wordt gevormd voor personeelsleden vanaf 52 jaar;
- › met de inflatiecorrectie is rekening gehouden;
- › de IGPL is gehanteerd;

- › aanstellingsomvang is minimaal 0,4 wtf;
- › met de eigen bijdrage is rekening gehouden;
- › eigen bijdrage is 45% of 35% (schaal 1 t/m 8);
- › er gelden overgangsregelingen (oude BAPO afspraken);
- › kans op gebruik regeling:
  - › 0% voor personeel ouder dan 57 en die geen gebruik maken van de regeling en van wie ontslag volgt in het jaar volgend op het verslagjaar
  - › 4% voor personeel ouder dan 57 die niet aangegeven hebben dat ze gebruik willen gaan maken van de regeling (er bestaat nog wel een kans)
  - › 21% voor de groep personeel tussen 52 en 57 (dat was in 2021 22%)
  - › 100% voor personeel dat al gebruik maakt van een (overgangs)regeling.

#### *Voorziening Jubileumgratificatie*

Deze voorziening wordt gevormd voor de toekomstige betaling van jubileumgratificaties. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileum-uitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen, een disconteringsrente van 3% en een gecalculerde jaarlijkse loonstijging van 2%.

## KORTLOPENDE SCHULDEN

### *Crediteuren*

De specificatie is als volgt:

<b>CREDITEUREN (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Crediteuren	917.652		472.638	
		<b>917.652</b>		<b>472.638</b>

### *Belastingen en premies sociale verzekeringen*

De specificatie is als volgt:

<b>BELASTING EN PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Loonheffing	1.573.910		1.413.221	
		<b>1.573.910</b>		<b>1.413.221</b>

### *Schulden ter zake van pensioenen*

De specificatie is als volgt:

<b>SCHULDEN TER ZAKE VAN PENSIOENEN (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
OP/NP/FPU	442.909		439.547	
IP/BW	3.360		3.340	
		<b>446.269</b>		<b>442.887</b>

### Overlopende passiva

De samenstelling van de overlopende passiva is als volgt:

<b>OVERLOPENDE PASSIVA (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Reservering loonaanspraken 2022/2021	950.994		872.986	
Reservering verlofdagen OBP	634.558		848.546	
Accountants-en advieskosten	94.888		47.916	
Debetrente ABN	0		34.087	
Beheerkosten effecten	26.836		20.033	
Transitievergoeding	597		114.613	
Vooruitontvangen bedragen	11.980		248.193	
Schuld aan personeelsleden	105.000		352	
Diversen	161.972		45.683	
		<b>1.986.825</b>		<b>2.232.409</b>

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

### Nog te besteden subsidies

<b>NOG TE BESTEDEN SUBSIDIES (in €)</b>				
	<b>31-12-2022</b>		<b>31-12-2021</b>	
Nog te besteden subsidies Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam	264.079		264.706	
		<b>264.079</b>		<b>264.706</b>

De samenstelling van de nog te besteden subsidies is als volgt:

## NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE VERPLICHTINGEN

*Meerjarige financiële verplichtingen (in €)*

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

### **Huurovereenkomst voor Heer Bokelweg 258**

Niet langer dan 1 jaar	95.731
Tussen 1 en 5 jaar	63.820
Langer dan 5 jaar	0

### **Huurovereenkomst multifunctionals**

Niet langer dan 1 jaar	70.000
Tussen 1 en 5 jaar	175.000
Langer dan 5 jaar	0

De opgenomen bedragen betreffen alleen de huurkosten. De afdrukken worden per kwartaal achteraf in rekening gebracht. Dit betreft geen contractuele verplichting. Bij 0 afdrukken is niets verschuldigd. Het contract loopt tot medio 2026.

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

Het gerealiseerde resultaat over 2022 ad € 0,6 miljoen komt € 0,1 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2022. Een verschil dat als volgt kan worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › De personeelskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Er is minder tijdelijk personeel ingehuurd en de kosten voor externe dienstverlening is lager uitgevallen. Dat laatste komt vanwege het uitstellen van de nieuwbouw VMBO. Op dat vlak waren advieskosten begroot. Daarnaast is de voorziening duurzame inzetbaarheid naar beneden bijgesteld. Door meer ervaringscijfers kan een betere schatting worden gemaakt van de toekomstige kosten (totaal effect + € 2,2 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager dan begroot. De afdelingskosten zijn lager dan begroot. Met name bij de afdeling Esports zijn minder activiteiten uitgevoerd dan begroot. De leerlingkosten zijn lager vanwege het feit dat er minder kosten waren voor werkweken en bij de overige materiële vaste activa waren er minder supportkosten dan begroot. Dat zat met name in de kosten voor Elements, High Speed Storage (totaal effect + € 1,0 miljoen).
- › De begroting 2022 is in november 2021 opgesteld. De definitieve investeringen in 2021 wijken af van de begroting. Het werkelijke investeringsvolume in 2022 verschilt ook van de realisatie. Tot slot is in de begroting gerekend met een gemiddelde aanschaf op 1 juli van elk jaar. Daar treden ook afwijkingen op ten opzichte van de werkelijkheid. De afschrijvingen in 2022 zijn per saldo lager dan begroot (totaal effect op het resultaat - € 0,3 miljoen).
- › De huisvestingskosten zijn hoger uitgevallen. Dit is een effect van de opgelopen inflatie enerzijds en anderzijds een gevolg van de zeer fors hogere energiekosten (totaal effect - € 0,4 miljoen).
- › De OCW-subsidie is 4% lager uitgevallen dan begroot. Het resultaatsafhankelijk budget van de kwaliteitsgelden was begroot voor 2022. De opbrengst wordt echter pas geboekt in het jaar van uitkering (2023). Daarnaast wijkt het macrobudget af van de begrote bedragen (totaal effect per saldo – € 2,2 miljoen).
- › De financiële lasten zijn hoger vanwege het contant maken van de voorziening duurzame inzetbaarheid (totaal effect – € 0,2 miljoen).



## BATEN

### Rijksbijdragen OCW

RIJKSBIJDRAGEN OCW (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Rijksbijdrage sector BVE	39.644.945		38.942.000		37.730.177	
Rijksbijdrage sector VO	4.921.750		4.631.000		4.599.937	
Rijksbijdrage OCW		44.566.695		43.573.000		42.330.114
Geoormerkte OCW-subsidies	1.861.841		1.617.000		3.128.060	
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	3.064.366		6.568.000		4.664.525	
		4.926.207		8.185.000		7.792.585
<b>Totaal</b>		<b>49.492.902</b>		<b>51.758.000</b>		<b>50.122.699</b>

Een nadere uitsplitsing over 2022 levert het onderstaande beeld op:

RIJKSBIJDRAGEN 2022, NADERE UITSPLITSING (in €)							
	Personeel, materieel en huisvesting		Bestemmingsbijdragen				Totaal 2022
	BVE	VO	VO niet-geoormerkt	BVE niet-geoormerkt	VO geoormerkt	BVE geoormerkt	
Rijksbijdrage personeel/materieel	38.521.178	4.646.535					43.167.713
Huisvestingsvergoeding		309.880					309.880
Wachtgeldverg. -/- inhouding	1.123.767	-34.665					1.089.102
Studieverlof						25.250	25.250
Kwaliteitsbudgetten				2.034.327			2.034.327
Plusvoorziening						111.063	111.063
Aanvullende bekostiging VO			472.026				472.026
Strategisch personeelsbeleid			266.520				266.520
Sterker Techniek Onderwijs					570.959		570.959
Prestatiesubsidie VSV			8.316				8.316
Funciemix/Salarismix			91.076			1.154.569	1.245.645
Lesmateriaal VO			192.101				192.101
<b>Totaal</b>	<b>39.644.945</b>	<b>4.921.750</b>	<b>1.030.039</b>	<b>2.034.327</b>	<b>570.959</b>	<b>1.290.882</b>	<b>49.492.902</b>

Het Grafisch Lyceum Rotterdam is een regionaal samenwerkingsverband onder naam 'Programma VSV Rijnmond 2020-2024' aangegaan. Het VSV-programma Rijnmond 2020-2024 is bedoeld om het aantal voortijdige schoolverlaters te verminderen en jongeren kansen te geven om hun talenten te ontplooiën en een diploma te halen dat past bij wat zij willen en kunnen. De activiteiten zijn conform de doelstelling van het samenwerkingsplan uitgevoerd. In 2022 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam van penvoerder Albeda € 111.063 aan middelen ontvangen. Van deze middelen is in 2022 € 111.063 ingezet. De toekenning voor schooljaar 2022/2023 bedraagt € 138.829. Het restant ad € 27.766 wordt betaald in juli 2023.

### Overige overheidsbijdragen en subsidies

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Gemeente Rotterdam	137.230		130.000		148.114	
Erasmus	297.585		203.000		35.702	
<b>Totaal</b>		<b>434.815</b>		<b>333.000</b>		<b>183.816</b>

### Overige baten

De overige baten betreffen baten die niet afkomstig zijn van het ministerie van OCW. In 2022 en 2021 betrof het de onderstaande vergoedingen:

OVERIGE BATEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Opbrengst werkweken VMBO	33.365		36.000		24.135	
Overige leerlingbaten VMBO	3.915		3.000		884	
Opbrengst werkweken MBO	150.793		163.000		21.550	
Overige leerlingbaten MBO	8.177		20.000		4.543	
Bijdrage in exploitatiekosten Technikon gebouw	104.652		103.000		87.297	
Printshop	15.492		15.000		9.413	
Overnamevergoeding computerapparatuur	154.789		163.000		67.634	
Betaald printen	6.886		7.000		6.581	
Verzekeringsgelden	0		0		255.645	
Overdracht LGF (Koers VO)	121.607		61.000		72.993	
Opbrengst detacheringen	0		0		96.324	
Overig (per saldo)	64.139		52.000		29.060	
<b>Totaal</b>		<b>663.815</b>		<b>623.000</b>		<b>676.059</b>

## LASTEN

### Personele lasten

De samenstelling is als volgt:

PERSONELE LASTEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Loonkosten	25.197.362		25.118.000		22.788.730	
Sociale lasten	3.478.290		3.500.000		3.199.590	
Pensioenpremies	3.881.654		3.900.000		3.792.964	
Lonen en salarissen		32.557.306		32.518.000		29.781.284
Personeel niet in loondienst		279.830		525.000		556.228
Overige personele lasten en dotatie voorzieningen		1.448.242		3.448.000		2.444.441
Af: uitkeringen		-187.627		-180.000		-147.147
<b>Totaal</b>		<b>34.097.751</b>		<b>36.311.000</b>		<b>32.634.806</b>

**WNT-verantwoording 2022 Grafisch Lyceum Rotterdam**

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Rotterdam. Het voor Grafisch Lyceum Rotterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse E, complexiteitspunten per criterium:

- Gemiddelde baten 6
- Aantal leerlingen/deelnemers/studenten 3
- Gewogen aantal onderwijssoorten/sectoren 5

**1. Bezoldiging topfunctionarissen**

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond als topfunctionaris worden aangemerkt van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

**GEGEVENS 2022**

bedragen x € 1	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.383	159.488	133.712
Beloningen betaalbaar op termijn	23.512	23.512	22.521
<i>Subtotaal</i>	182.895	183.000	156.233
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	183.000	183.000	183.000
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
<b>Bezoldiging</b>	<b>182.895</b>	<b>183.000</b>	<b>156.233</b>
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	-	-	-
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

**GEGEVENS 2021**

bedragen x € 1	Mevr. A.E. van der Meij	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Lid	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	154.368	154.368	43.422
Beloningen betaalbaar op termijn	22.632	22.632	7.366
<i>Subtotaal</i>	177.000	177.000	50.788
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	177.000	177.000	59.162
<b>Bezoldiging</b>	<b>177.000</b>	<b>177.000</b>	<b>59.162</b>

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2020).

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

**GEGEVENS 2022**

bedragen x € 1	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Mevr. mr M. Ruimers
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>						
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000	12.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.300	18.300	18.300	27.450	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000	12.000	9.000	9.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
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 2021**

bedragen x € 1 (excl. BTW)	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. H.Stuart LLM	Mevr. mr M. Ruimers
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
<b>Bezoldiging</b>						
Bezoldiging	6.000	6.000	6.000	8.500	6.000	6.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.700	17.700	17.700	26.550	17.700	17.700

### Afschrijvingen

De samenstelling is als volgt:

AFSCHRIJVINGEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Gebouwen	3.632.286		3.335.000		2.704.425	
Inventaris en apparatuur	3.886.445		3.776.000		3.612.155	
<b>Totaal</b>		<b>7.518.731</b>		<b>7.111.000</b>		<b>6.316.580</b>

### Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn als volgt samengesteld:

HUISVESTINGSLASTEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Schoonmaakkosten	792.925		748.000		713.381	
Overige onderhoudskosten	579.010		488.000		547.738	
Belastingen en heffingen	252.365		239.000		208.257	
Energiekosten	1.190.634		1.038.000		585.294	
Beveiligingskosten	18.208		20.000		19.544	
Personeelskosten	18.996		2.000		13.603	
Verzekering opstal/inboedel	103.280		100.000		79.668	
Huur huisvesting	187.336		100.000		101.384	
Sterk Techniek Onderwijs expl.	29.314		23.000		38.182	
Huur sportaccommodatie	92.424		130.000		64.318	
<b>Totaal</b>		<b>3.264.492</b>		<b>2.888.000</b>		<b>2.371.369</b>

### Overige lasten

De exploitatielasten zijn als volgt opgebouwd:

OVERIGE LASTEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Decentrale afd.kosten	1.752.780		2.063.000		1.293.756	
Communicatiekosten	823.229		837.000		666.639	
Leerlingkosten	953.491		1.269.000		481.345	
Inventarislasten	1.317.862		1.653.000		1.377.582	
<b>Totaal</b>		<b>4.847.362</b>		<b>5.822.000</b>		<b>3.819.322</b>

### Honoraria voor de accountant

Ten behoeve van de controle van de jaarstukken 2022 is door de accountant (EY) een bedrag van € 94.888 incl. btw geoffreerd. In dit bedrag zijn inbegrepen de bekostigingscontroles en de beoordelingsverklaring van de VvE Technikon.

## FINANCIËLE BATEN EN LASTEN

### *Rentebaten en soortgelijke opbrengsten*

De financiële baten zijn als volgt opgebouwd:

RENTEBATEN EN SOORTGELIJKE OPBRENGSTEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Kapitaalmarkt- uitzettingen	440.570		480.000		387.298	
<b>Totaal</b>		<b>440.570</b>		<b>480.000</b>		<b>387.298</b>

### *Rentelasten en soortgelijke kosten*

De financiële lasten zijn als volgt opgebouwd:

RENTEBATEN EN SOORTGELIJKE KOSTEN (in €)						
	2022		Begroot 2022		2021	
Bank- en provisiekosten	-120.871		-105.000		-89.343	
Debetrente geldmarkt	-71.866		-125.000		-130.713	
Contant maken voorziening duurzame inzetbaarheid	-227.868		0		0	
Waardeveranderingen effecten	-321.252		-350.000		-371.731	
<b>Totaal</b>		<b>-741.857</b>		<b>-580.000</b>		<b>-591.787</b>

## 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 2022 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam een voorschot van € 100.000 betaald aan de VvE Technikon, zijnde het aandeel van 50% in de begrote exploitatiekosten over 2022.

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN									
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act.	Eigen vermogen 31-12-2022	Resultaat 2022	Baten 2022	Art 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Technikon	Vereniging	Rotterdam	4	0	0	€ 368.090	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 2022 aanwezige activa en passiva zijn niet meegeconsolideerd. De toerekening van de kosten geschiedt op basis van het eigendomspercentage van 50%.



## GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM

Er zijn geen bijzondere gebeurtenissen na balansdatum.

## MODEL G

### MODEL G VERANTWOORDING SUBSIDIES

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Versterking van de salarismi leraren MBO in de Randstadregio's 2022	EUR 1.154.569 beschikking 1000000287	20-7-2022	Ja
Studieverlof 2022	EUR 25.240 kenmerk 2022/2/19402724	20-7-2022	Ja

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Subtotaal			0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doortlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Totaal					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00

Rotterdam, 28 juni 2023

Het College van Bestuur,

Dhr. drs. R. Hoogstraaten  
Voorzitter College van Bestuur

Dhr. drs. J.A.M. Maas  
Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht,

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

Mevr. drs. I. Wessels  
Lid Raad van Toezicht

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

Mevr. mr. M. Ruimers  
Lid Raad van Toezicht

Dhr. A. Freyssen  
Lid Raad van Toezicht

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

# **OVERIGE GEGEVENS**



## Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam

### Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de balans per 31 december 2022;
- ▶ de staat van baten en lasten over 2022;
- ▶ 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 2022 vallen.

Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

## Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.2.2. Bestuursverslag" van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

## Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

**Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening**

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf "2.3.1. Referentiekader" van het Onderwijsaccountantsprotocol 2022.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

#### Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle materiële fouten en fraude ontdekken.

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's:
  - ▶ dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
  - ▶ van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten, alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- ▶ het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- ▶ het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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 instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten, alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.

Rotterdam, 28 juni 2023

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. A.W. Slagboom-de Ruiter MSc 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.