

GLR

2024

GEÏNTEGREERD

JAR VERSLAG

ENTER
THE CREATIVE
WORLD »

VOORWOORD

Het Grafisch Lyceum Rotterdam blijft in beweging. In 2024 hebben we met elkaar flinke stappen gezet in de uitvoering van ons strategisch beleidsplan 2023-2026 en de kwaliteitsagenda 2024-2027. Dit jaarverslag geeft een uitgebreid overzicht van de bereikte mijlpalen en ontwikkelingen binnen onze organisatie. We zijn trots op de inzet en veerkracht van onze collega's, die zich met enthousiasme en doorzettingsvermogen blijven inzetten voor ons onderwijs en onze studenten.



Een van de meest ingrijpende veranderingen is de invoering van ons nieuwe onderwijsmodel voor het mbo. De voorbereidingen voor de eerstejaarsstudenten zijn nagenoeg afgerond, en vanaf februari 2025 zal dit model hun dagelijkse onderwijspraktijk gaan vormen. Tegelijkertijd werken we hard aan de ontwikkeling van het onderwijs voor het tweede en derde leerjaar.

Samenwerking stond ook dit jaar centraal. We hebben intensief samengewerkt met partners in de regio en binnen de sector op thema's als curriculumontwikkeling, doorstroom, kansengelijkheid, het tegengaan van voortijdig schoolverlaten, aansluiting op de arbeidsmarkt en innovatie. Nieuwe samenwerkingen zijn tot stand gekomen en bestaande partnerschappen zijn verder versterkt.

Binnen het vmbo lag de focus op de voorbereiding van de nieuwbouw van onze school. Het gemeentelijke proces kende vertraging en de afwijzing van het voorlopige ontwerp door de welstandscommissie was een tegenslag. Gelukkig werd na enkele aanpassingen het ontwerp goedgekeurd en kunnen we het traject voortzetten. De tijdelijke huisvesting voor het vmbo is gevonden, en de voorbereidingen voor de verhuizing in 2025 zijn gestart.

Ook binnen de organisatie waren er belangrijke ontwikkelingen. We presenteerden onze kennis- en innovatieagenda en we bereidden nieuwe opleidingen voor. Tegelijkertijd kregen we te maken met een onvoorziene situatie: onze voorzitter van het College van Bestuur moest vanaf juli vanwege ziekte zijn functie neerleggen. Om de continuïteit te waarborgen en de werkdruk te verlichten, is vanaf december Cobi van Beek als voorzitter ad interim aangesteld.

Dit jaarverslag is opgebouwd rond de thema's Organisatie, Onderwijs, Personeel en Financiën. In het hoofdstuk Onderwijs vindt u de verantwoordingsparagraaf van de kwaliteitsagenda 2024-2027. Na het hoofdstuk Financiën treft u integraal de jaarrekening 2024 aan.

Met dit jaarverslag leggen we verantwoording af aan al onze belanghebbenden, waaronder het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW), de Inspectie van het Onderwijs, de gemeente Rotterdam, omliggende scholen, medewerkers, ouders en studenten. Tevens danken we al onze samenwerkingspartners, zowel in Rotterdam als ver daarbuiten. Mocht u naar aanleiding van dit verslag vragen of opmerkingen hebben, dan kunt u uiteraard contact met ons opnemen.

Wij wensen u veel leesplezier.

Cobi van Beek | voorzitter College van Bestuur a.i.
Hans Maas | lid College van Bestuur

INHOUDSOPGAVE



1 - ORGANISATIE

Instellingsgegevens	005
Organisatiestructuur	006
Organogram	007
Strategie en kwaliteit	008
Besturingssystematiek en kwaliteitsborging	009
Kaderbrief	009
Goed bestuur	012
Bestuur en management	013
Toezicht	015
Informatiebeveiliging & privacy	020
Klachten en geschillen	021
Notitie helderheid	023
Verduurzaming op het glr	025

2 - ONDERWIJS

Onderwijskwaliteit	029
Evaluaties van het onderwijs	032
Onderwijsontwikkelingen	035
Beroepspraktijkvorming	038
Toetsing en examinering	039
Innovatie	041
Onderwijsresultaten	042
Ondersteuning & advies	043
Horizontale verantwoording	047
Kwaliteitsagenda	050
Afspraken in de regio	065
Vmbo voor vormgeven en media	070
Vmbo passend onderwijs	072
Nieuwbouw vmbo	074
Examenuitslagen vmbo	075

004

3 - PERSONEEL

Strategisch personeelsbeleid	077
Instroom, doorstroom en uitstroom	078
Verzuim	078
Ontwikkeling personeelsbestand	078
Duurzame inzetbaarheid	079
Employer branding	080
Organisatie en beleid	082

4 - FINANCIËN

Kosten en baten	085
Staat van baten en lasten	086
Balans per 31 december	087
Ontwikkeling financiële kengetallen	088
Treasury management	089
Segmentatie verlies & winst	090
Continuïteits- en toekomstparagraaf	090
Balans	091
Staat/raming van baten en lasten	091
Ontwikkelingen deelgebieden	092
Kerncijfers	097

5 - JAARREKENING 2024

Balans per 31 december 2024	099
Staat van baten en lasten per 31 december 2024	100
Staat van baten en lasten per 31 december 2024,	
Gesegmenteerd mbo/vmbo	100
Kasstroomoverzicht	101
Grondslagen voor de jaarrekening	102
Personeelsbeloningen/pensioenen	106
Opbrengstverantwoording	106
Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	107

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring	125
--------------------	-----

» Hoe is het Grafisch Lyceum Rotterdam georganiseerd en bestuurd? In dit hoofdstuk kijken we naar de structuur, strategie en kwaliteitsborging. We belichten belangrijke thema's zoals goed bestuur, informatiebeveiliging, klachtenafhandeling en verduurzaming. Daarnaast kijken we naar de stappen die zijn gezet om processen te verbeteren en transparanter te maken.

1. ORGANISATIE

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
www.glr.nl

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. dr. J. van Beek / voorzitter (ad interim)
vanaf 16 december 2024
Dhr. drs. J.A.M. Maas / lid

Vanaf juli 2024 is de voorzitter met ziekteverlof
voor onbepaalde tijd. Zijn taken zijn vanaf
16 december 2024 waargenomen door J. (Cobi)
van Beek, voorzitter College van Bestuur, ad interim.

Raad van Toezicht
Dhr. C. van der Woude / voorzitter (t/m 31-12-2024)
Mevr. I. Wessels / lid (t/m 31-12-2024)
Dhr. E. de Prouw MSc RA / lid
Dhr. A. Freyssen / lid
Mevr. T. van der Brugge / lid
Mevr. N. Schipper / lid
Dhr. J. van Merwijk / voorzitter (vanaf 1-1-2025)
Dhr. M. El Moussati / lid (vanaf 1-1-2025)

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

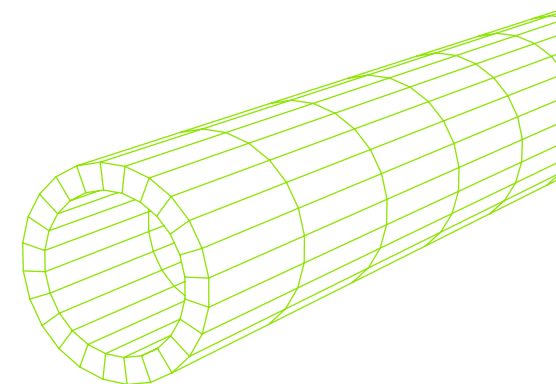
Het vmbo is gevestigd op een eigen locatie aan het Stadhoudersplein 35 in Rotterdam.

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**
Mediavormgeving
- › **Sector 2**
Audiovisuele Media
IT Systems & Devices
Podium- en Evenemententechniek
Redactiemedewerker
- › **Sector 3**
Creatieve Productie
Mediamanagement
Creative Software Developer
GLRXTRA

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.

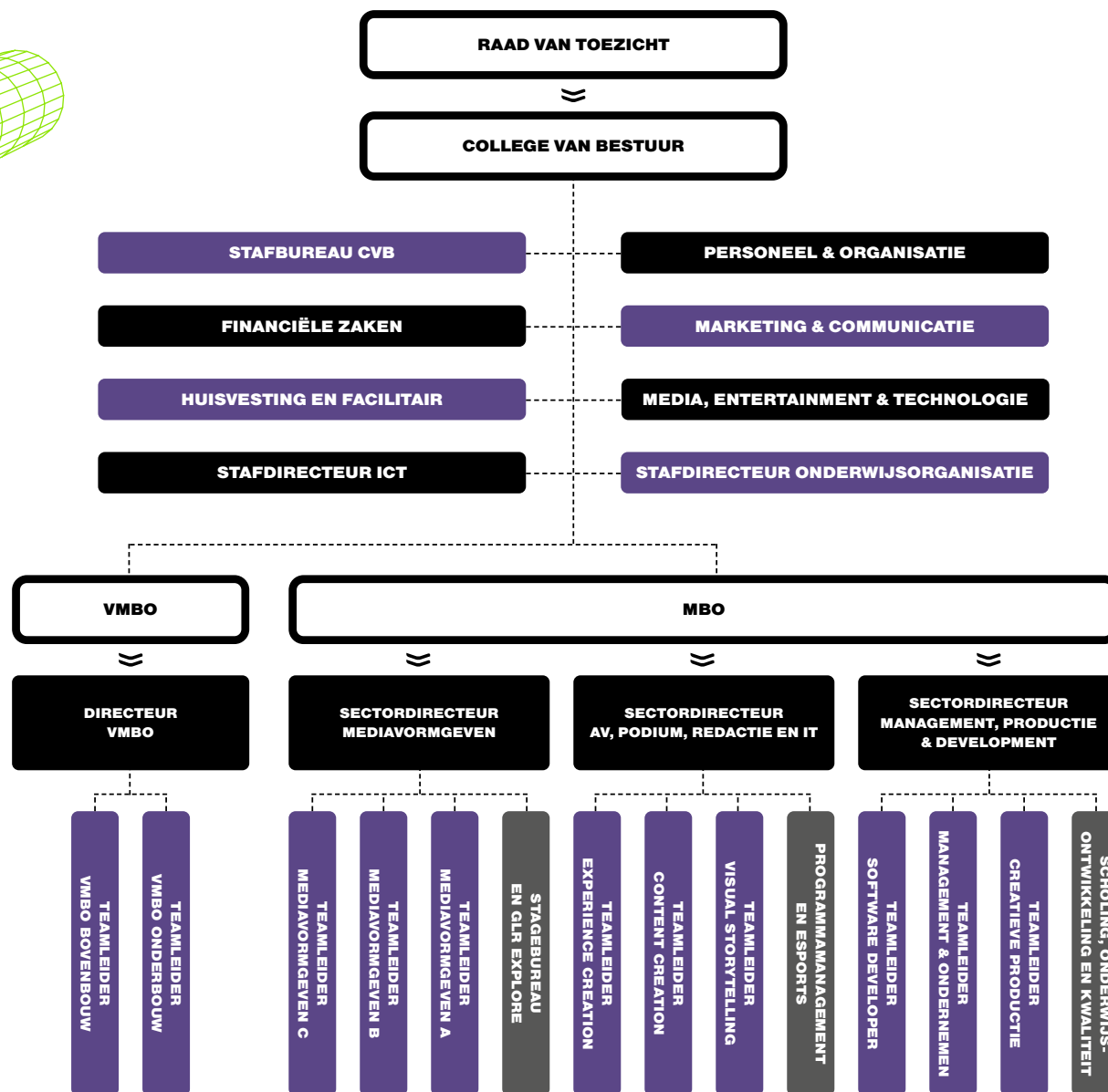


Stafdelingen

Het onderwijs wordt direct en indirect ondersteund door verschillende (staf)-afdelingen zoals Financiële Zaken, Personeel & Organisatie, Marketing & Communicatie, Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit, ICT, Stafdienst Onderwijsorganisatie, Facilitair Beheer, Bureau MET (Media, Entertainment & Technologie), Scholing, Informatie & Evaluatie, Stafbureau College van Bestuur en het Stagebureau.



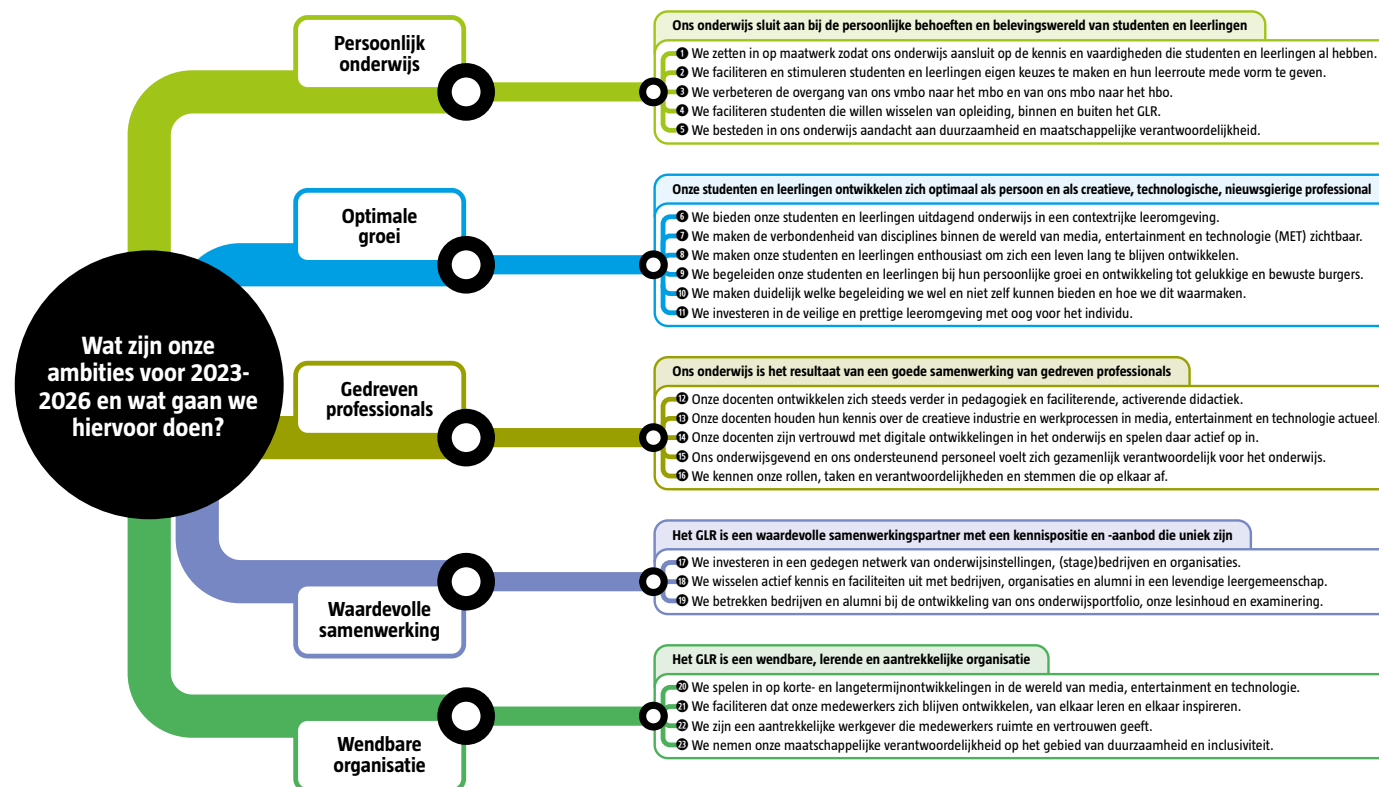
ORGANOGRAM



Nieuw in 2024 is het programmamanagement rondom internationalisering en het excellentie-onderwijs. Deze zijn samengebracht onder de titel GLR Explore (bij de sector Mediavormgeven). Nieuw is ook de (tweede) teamleider die op het vmbo is aangesteld: teamleider Onderbouw en teamleider Bovenbouw.

STRATEGIE EN KWALITEIT

Het GLR is dé plek waar studenten zich zowel professioneel als persoonlijk ontwikkelen voor een toekomst in de dynamische wereld van media, entertainment en technologie. Ons onderwijs bevindt zich op het snijvlak van technologie en creativiteit en sluit nauw aan bij de laatste (internationale) ontwikkelingen. In co-creatie met studenten, bedrijven en alumni geven we vorm aan onderwijs dat niet alleen actueel is, maar ook toekomstbestendig.



Om deze missie te waarborgen, hebben we voor de periode 2023-2026 vijf ambities geformuleerd. Drie daarvan richten zich op het onderwijs: persoonlijk onderwijs, optimale groei en gedreven professionals. Twee ambities zijn gericht op de organisatie: waardevolle samenwerking en een wendbare organisatie. Deze ambities vormen de basis voor onze visie en de koers die we de komende jaren willen varen.

Met deze ambities als leidraad zetten we in op het verder versterken van onze onderwijskwaliteit en organisatiecultuur. Ons doel is een omgeving te creëren waarin studenten zich optimaal kunnen ontwikkelen en waarin het GLR zich blijft profileren als een aantrekkelijke, lerende en wendbare organisatie. Het gedrag van onze medewerkers speelt hierbij een cruciale rol. Dit komt tot uiting in onze vier kernwaarden: Betrokken, Resultaatgericht, Eigenzinnig en Samen (BRES). Deze waarden zijn essentieel voor het realiseren van onze ambities en het succes van ons onderwijs.

BESTURINGSSYSTEMATIEK EN KWALITEITSBORGING

KADERBRIEF

De inhoudelijke keuzes van het GLR zijn vastgelegd in het **Strategisch Beleidsplan (SBP) 2023-2026**. Op basis hiervan bepalen we jaarlijks de accenten, het beschikbare budget en de benodigde formatie. Waar nodig worden deze ambities aangevuld met de doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Deze twee documenten vormen de basis voor de kaderbrief, die het College van Bestuur in overleg met het managementteam opstelt voorafgaand aan het nieuwe schooljaar.

De kaderbrief markeert de start van de jaarlijkse PDCA-cyclus en geeft de hoofdlijnen aan voor de plannen en ambities van het komende schooljaar. Hierin staan zowel inhoudelijke als financiële kaders, evenals de plannings- en proceskaders voor het onderwijs. De brief biedt daarmee richting aan de doelstellingen en beschrijft hoe deze kwalitatief (rapportages) en kwantitatief (KPI's) worden gemeten.

De kaderbrief dient als input voor de jaarplannen van de verschillende sectoren, teams en diensten en vormt de basis voor de begroting. Dit stelt het bevoegd gezag, de Raad van Toezicht, het managementteam, de ondernemingsraad en de studentenraad in staat om, nog vóór de definitieve begroting, gezamenlijk richtlijnen voor het budget te bespreken. Hoewel de kaderbrief primair gericht is op het onderwijs, worden hierin ook kaders gesteld voor de bedrijfsvoering van ondersteunende processen. Deze kaders vertalen de meerjarenstrategie naar de operationele uitvoering,

bijvoorbeeld in een strategisch personeelsplan, ICT-plan, facilitair plan en een innovatie- en onderzoeksagenda.

Onderwijs- en Jaarplannen

In 2024 hebben we de jaarplannen omgevormd van het A3- naar het compactere A4-formaat. De speerpunten voor het komende schooljaar zijn in augustus vastgesteld en vervolgens per onderwijssector en team uitgewerkt in concrete acties en projecten. Deze A4-plannen bevatten in principe de projecten die voortkomen uit het strategisch beleidsplan en de kwaliteitsagenda. Ook het vmbo hanteert de A4-jaarplanmethodiek, aangepast aan de eigen specifieke context.

Door de late overstap naar deze systematiek zijn niet alle jaarplannen volledig volgens dit model uitgewerkt. Daarom is tijdelijk een alternatieve vorm in gebruik genomen.

Begroting & activiteitenplan

In het najaar van 2024 ontving het College van Bestuur de plannen van de directeuren en hoofden van dienst voor het nieuwe boekjaar, inclusief de benodigde middelen. Tijdens de begrotingsgesprekken werd het jaar 2024 geëvalueerd en zijn de doelstellingen voor 2025 besproken. Deze doelstellingen zijn vertaald naar concrete activiteiten en uitgaven en beoordeeld op aansluiting bij de kaderbrief en de meerjarenvisie.

De begroting voor 2025 is opgesteld met meer verantwoordelijkheid voor sectordirecteuren en een grotere betrokkenheid van teamleiders. De focus ligt op het ondersteunen van studenten in hun opleiding en het terugdringen van voortijdig schoolverlaten.

College B&W bezoekt mbo

Op vrijdag 22 maart bracht het Rotterdamse college van B&W een inspiratiebezoek aan het mbo-onderwijs in de stad. Studenten en onderwijsbestuurders gingen het gesprek aan met de leden van het college van B&W over onderwerpen als veiligheid in en om de scholen, armoede, stagebeleid, woningtekort voor studenten, ruimte in de stad voor makers en welzijn van studenten werden besproken.



Monitoring

Onze PDCA-cyclus vormt de basis voor het monitoren en sturen van de bedrijfsvoering. In 2023 hebben we het initiatief genomen om de informatievoorziening op bestuurlijk, directie- en teamniveau verder te verfijnen. Een werkgroep heeft onderzocht welk informatiemanagementsysteem hiervoor het meest geschikt is. Eind december 2024 is hierin een definitieve keuze gemaakt.

Marap-gesprekken

In 2024 hebben we de marap-gesprekken voortgezet die in 2022 zijn gestart. Elk kwartaal vindt een gesprek plaats tussen de directeur en het College van Bestuur, waarin activiteiten, financiële prognoses en voortgang (KPI's) worden besproken en vastgelegd. Deze gesprekken maken deel uit van de PDCA-cyclus.

De directeuren reflecteren op de voortgang van projecten in het A4-jaarplan, inclusief de kwaliteitsagenda en het strategisch beleidsplan. Daarnaast worden de rendementen van studenten en leerlingen en het personeelsoverzicht geëvalueerd.

In maart ligt de focus op prognoses voor leerlingen, studenten en personeel. In juni wordt vooral gekeken naar financiële prognoses en tevredenheid, afhankelijk van de beschikbare cijfers (LAKS, JOB, MTO, Inspectie).

Risicomanagement

Risicomanagement is essentieel voor het GLR om kansen en risico's te identificeren en te beheersen. Dit betreft zowel de snelle ontwikkeling van technologieën als onzekere interne en externe gebeurtenissen. In de jaarlijkse plan-, begrotings- en marap-gesprekken tussen het College van Bestuur, Raad van Toezicht en het Managementteam worden deze risico's besproken en de beheersmaatregelen ingezet.

De risico's worden vastgelegd in een risicomatrix. Deze risicomatrix wordt jaarlijks bijgewerkt om deze en andere relevante risico's adequaat te adresseren en tijdig actie te ondernemen.

In 2024 zijn diverse beheersmaatregelen verder aangescherpt om risico's te verkleinen of op te heffen. Zo richtte de instellingsdialoog zich volledig op het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (VSV). Veel stakeholders binnen de school zijn bevraagd. De uitkomsten van dit onderzoek en de daaropvolgende gesprekken worden meegenomen in de pedagogisch-didactische aanpak van het nieuwe onderwijsmodel.

Ons onderwijsportfolio moet goed aansluiten op de vraag en ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. Daarom zijn in 2024 de voorbereidingen gestart voor het aanbieden van een keuzedeel en een opleiding op het gebied van Immersive Experience. Om voldoende personeel aan te trekken, is de nieuwe arbeidsmarktcampagne 'De baan die je bent' gelanceerd. Daarnaast krijgen alle nieuwe medewerkers een digitale veiligheidstraining om ICT- en privacyrisico's te verkleinen.



OASIS

Zes technisch-creatieve mbo-vak scholen, waaronder het Grafisch Lyceum Rotterdam, en 22 bedrijven uit de media-, game- en entertainmentindustrie hebben het nationale consortium OASIS gelanceerd. Dit is de grootste samenwerking in Nederland op het gebied van immersive technology, zoals virtual reality (VR) en augmented reality (AR). De lancering vond plaats op 9 juli in Pakhuis de Zwijger in Amsterdam.

Op het gebied van capaciteitsplanning zijn er stappen gezet in de roostering. Het automatisch roosteren van een thuisbasis met een theorielokaal is losgelaten, waardoor er meer roosterbare capaciteit vrijkomt. Ook is het aantal lesuren per opleiding onderzocht en in sommige gevallen, binnen de wettelijke norm, verlaagd.

De continuïteit is gewaarborgd doordat de voorzitter van de Raad van Toezicht (RvT) een jaar langer is aangebleven en nieuwe RvT-leden zijn aangesteld. Hierdoor is de spreiding van aftreden en aantreden binnen de Raad geborgd. De langdurige afwezigheid van de voorzitter van het College van Bestuur wegens ziekteverlof is opgevangen door de aanstelling van een deskundig ad interim-voorzitter.

De innovatie binnen het GLR heeft een stabiele basis gekregen met de komst van een programmamanager innovatie, die in 2024 een Kennis- en Innovatieagenda heeft opgeleverd. Hieruit zijn vier werkgroepen innovatie voortgekomen. Daarnaast is een practoraat in oprichting en is een subsidieaanvraag ingediend voor de oprichting van een Center for Teaching and Learning (CTL) om de onderwijskundige innovatie en professionalisering van docenten te versterken.

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

RISICOMATRIX					
Naam activiteit	Risico	Kans	Impact (financ.) gevolgen	Weging	Beheersmaatregelen
Instroom (nieuwe) opleidingen en schooluitval	Het risico dat er te weinig instroom en teveel uitval van studenten voor opleidingen is.	4	5	20	› Marktonderzoek, marketing, signatuur school / marktpositionering
					› Onderzoek naar oorzaken schooluitval
					› Interventies ter vermindering schooluitval
					› Toegevoegde waarde vakmanschap MET
					› Onderwijsportfolio
Personeel	Het risico dat er niet tijdig voldoende gekwalificeerd personeel beschikbaar is, waarbij er voor onderwijzend personeel sprake is van een juiste mix van vakkennis en pedagogisch/ didactische kennis.	4	4	16	› Doorlooptijd intake verminderen
					› Andere 'state of mind'
					› Strategisch personeelsbeleid, w.o. arbeidsvoorwaarden
					› Goed werkgeverschap
					› Signatuur school
Incidenten en calamiteiten	Het risico dat incidenten en calamiteiten langdurig de continuïteit van het onderwijs belemmeren.	3	4	12	› Cultuur school
					› Actueel crisis- en calamiteitenplan
					› Regelmatig simulatie en training crisisbeheersing.
					› Verzekering
					› Procesbeschrijvingen op orde brengen
Beschikbaarheid IT voorzieningen	Het risico dat de integriteit, beschikbaarheid en betrouwbaarheid van de ICT infrastructuur in het geding komt.	3	4	12	› Security audits
					› Awareness campagne
					› Scholing
					› Duidelijke rol en taakverdeling van 1e, 2e en 3e lijns hulp
					› Rolvastheid en bescherming medewerkers
Zorgproblematiek studenten / Corona mentale gesteldheid	Het risico dat op onduidelijkheid hoever onze zorg als school reikt.	4	3	12	› Monitoring (social) media
					› Quick reponse Sturen op integere en veilige cultuur binnen GLR (vertrouwenspersonen)
					› gedragscode, klachtenprocedure
					› Integere en veilige stagebedrijven
					› Vlot trekken proces in politiek krachtenveld, overleg met gemeente en ontwikkelteam
Naam en reputatie	Het risico dat je naam en reputatie schade oplopen als gevolg van (social) media berichtgeving.	3	4	12	› Verlenging economisch levensduur.
					› Daar waar nodig technische levensduur verlenging.
					› Eerder bestellen
					› Verbeteren deskundigheid administratie
					› Deskundigheid informatiemanagement
Nieuwbouw VMBO	Risico met betrekking m.b.t. het bouwproces en tijdelijke huisvesting.	3	4	12	› Standaard softwarepakket
					› Met komst Osiris zal dit structureel verbeterd gaan worden
					› Oprichten auditpool
					› Bijstellen PDCA-cyclus
					› Proces/Projectmatig werken bewaken
ICT en Faciliteiten	Het risico dat apparatuur en benodigheden niet op tijd geleverd worden.	5	2	10	› Multifunctionele lokalen
					› Parttime aanstellingen beperken
					› Gebruik conform afspraken
					› Gedeeltelijk online-onderwijs
					› Aanstelling FG
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	› IBP-beleid, w.o. protocol datalekken
					› Spreiding aftreed-momenten RvT-leden.
					› Diversiteit in samenstelling CvB
					› Innovatieproces
					› Focusformatie
Kwaliteitsborging	Het risico dat de aantoonbare (cyclische) kwaliteitsborging onvoldoende is.	3	2	6	› Projectmanagement
					› Organisatiestructuur
Capaciteitsplanning	Het risico dat er niet tijdig voldoende passende lokalencapaciteit beschikbaar is, waardoor roostering in de knel komt.	3	2	6	
Privacy /AVG	Het risico dat persoonsgegevens onvoldoende beschermd zijn bij het verwerken hiervan.	2	3	6	
Toezicht en Bestuur	Het risico dat er onvoldoende continuïteit is ten aanzien van de invulling van de bestuurlijke verantwoordelijkheden.	1	4	4	
Innovatie	Het risico dat geïdentificeerde relevante innovaties niet (tijdig) doorwerken in het reguliere onderwijs.	2	2	4	

GOED BESTUUR

In 2021 publiceerde de MBO Raad de 'Branchecode Goed Bestuur', die richting geeft aan de governance van mbo-scholen. Deze code is waardegedreven en ondersteunt colleges van bestuur bij het maken van keuzes in het belang van de publieke taak, zowel intern als in relatie tot belanghebbenden. Het GLR volgt deze code en handelt primair volgens de Branchecode MBO. Daarnaast houdt het zich aan de Branchecode VO, voor zover deze niet in strijd is met de mbo-branchecode.

Het College van Bestuur heeft in 2024 gehandeld in lijn met de Branchecode Goed Bestuur. Het goede gesprek, de samenwerking en de participatie van de Ondernemingsraad (OR) en de studentenraad zijn verder verbeterd door extra ondersteuning vanuit het Stafbureau College van Bestuur. Het artikel-24-overleg heeft plaatsgevonden, waarbij ook de voorzitter van de Raad van Toezicht is uitgenodigd. Daarnaast heeft een delegatie van de centrale studentenraad regelmatig informeel overleg gevoerd met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Deze gremia zijn door het CvB en de RvT betrokken bij belangrijke besluitvorming, zoals de aanstelling van de interim-bestuurder. Begin 2025 wordt de Branchecode Goed Bestuur vernieuwd. Het GLR zal deze code in acht nemen.



GLR-studenten organiseren Creative Waves

In december hebben studenten zich ingezet voor de Voedselbank Rotterdam. Met deze actie droegen zij bij aan een warme kerst voor iedereen. Er werd een voedselinzamelingsactie georganiseerd, waarbij studenten van alle opleidingen samenkwamen voor Creative Waves, een evenement vol plezier en impact.

Tijdens Creative Waves konden bezoekers genieten van muziek tijdens de GLR-Top 50 uit de radiostudio, deelnemen aan een rollerdisco, poseren in een photobooth en meedoen aan een spannend potje lasergamen.



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. In 2024 is het CvB gestart met de volgende leden: dhr. R. Hoogstraaten (voorzitter) en dhr. J.A.M. Maas (lid). Vanaf 16 december is vanwege het langdurig ziekteverlof van de heer Hoogstraaten, mevrouw C. van Beek als ad interim-voorzitter aangesteld.

Relevante nevenfuncties

Dhr. R. Hoogstraaten

- › Lid (vz) Raad van Toezicht van stichting De Boetzelaer (bezoldigd)
- › Lid (vz) Raad van Toezicht van Passend Primair Onderwijs Delfland (bezoldigd)

Dhr. J.A.M. Maas

- › Lid Raad van Toezicht van (regionale omroep) stichting Rijnmond (bezoldigd)
- › Bestuurslid/penningmeester Coöperatie MBO Voorzieningen (onbezoldigd)
- › Lid SURF Iederenraad (onbezoldigd)

Mevr. C. van Beek (ad interim-voorzitter)

- › Voorzitter Raad van Toezicht Maas theater dans podium (onbezoldigd)
- › Programmamanager van de academies van de VTH en van VTOI-NVTK voor Avicenna academie voor Leiderschap (bezoldigd)
- › Zelfstandig adviseur en copiloot (bezoldigd)

De wijze waarop het College van Bestuur (CvB) de school aanstuurt, is bestuurlijker geworden en kenmerkt zich door veel vertrouwen met een beperkte set aan regels. De regels die er zijn, zijn echter helder, voorwaardenscheppend en kaderstellend. Dit biedt het managementteam (MT), bestaande uit onderwijs- en stafdirecteuren, meer bewegingsvrijheid en verantwoordelijkheid. Hierdoor kunnen zij flexibeler en adequater invulling geven aan onder andere de uitvoering van het meerjarig strategisch beleidsplan en het behalen van de gestelde doelen.

De trits richting, ruimte en rekenschap is steeds meer leidend in het dagelijks handelen. Met andere woorden: de richting van ons onderwijs wordt gezamenlijk ontwikkeld, het MT krijgt de ruimte om dit naar eigen inzicht en omstandigheden in te vullen, en legt daarbij verantwoording af over de behaalde resultaten.

De aandachtsgebieden binnen het CvB zijn als volgt verdeeld:

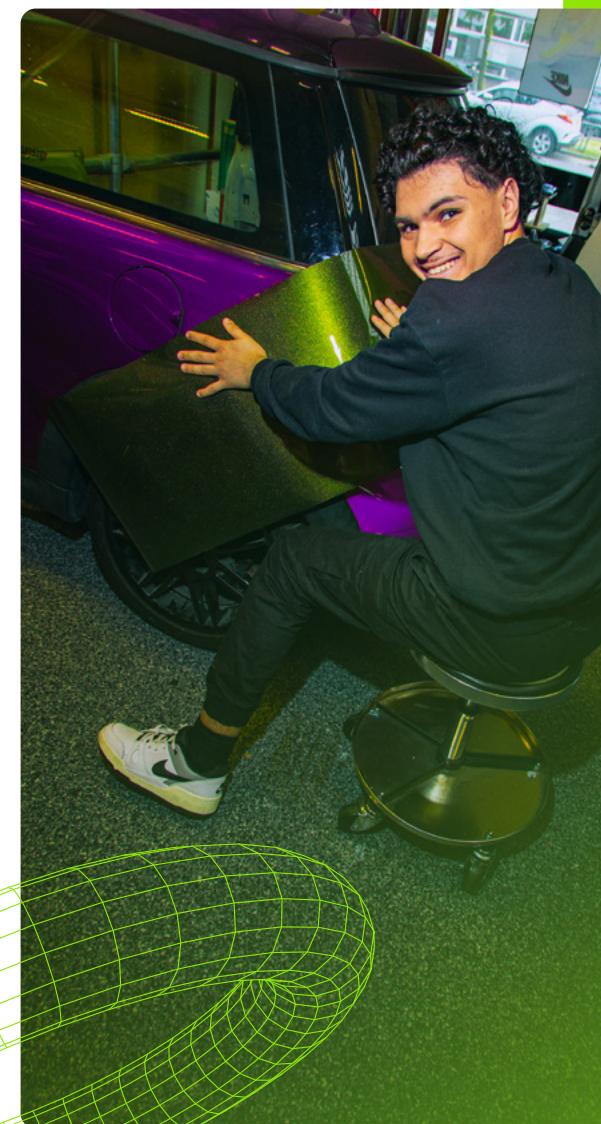
Dhr. R. Hoogstraaten (voorzitter) en

Mevr. C. van Beek (ad interim)

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

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

- › Onderwijs en stage
- › Informatievoorziening
- › Kwaliteitszorg
- › Personeel en organisatie
- › ICT
- › Huisvesting en gebouwbeheer
- › Inkoop en facilitaire zaken



Directie en teamleiders

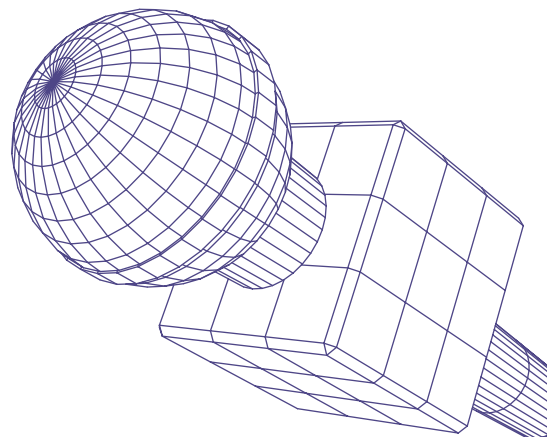
De directeuren zijn verantwoordelijk voor het vertalen van het beleid en de geformuleerde doelstellingen naar operationele activiteiten. De GLR-brede beleidskaders op het gebied van onderwijs-, personeels-, formatie-, financieel- en communicatiebeleid dienen daarbij als randvoorwaarden. De directie adviseert 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.

De samenstelling van de directie is als volgt:

- › Sectordirecteur AV,
Podium, Redactie en IT
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 Medi
Dhr. J.P. van den Berg
- › Stafdirecteur
Onderwijsorganisatie
Mevr. O. Menten
- › Stafdirecteur ICT:
Dhr. P. Rehm



GLR op Twitchcon

In het weekend van 29 en 30 juni 2024 stond Rotterdam in het teken van TwitchCon, hét grote game-event over 'livestreaming' en de 'game-cultuur'. Duizenden professionals, streamers en fans ontmoetten elkaar in Rotterdam Ahoy. Het GLR had samen met de gemeente Rotterdam en gamebedrijf mCon een stand op de beursvloer.

Onze studenten waren op verschillende manieren betrokken bij het event. Zo keken studenten van de GLR Esports Club mee tijdens de opbouw van TwitchCon in Ahoy. Studenten Redactiemedewerker gingen als reporters aan de slag. In de week voorafgaand aan TwitchCon organiseerden we enkele masterclasses, met onderwerpen als 'Beginnen met streamen', 'Commerciële kansen' en 'Branding van je eigen Twitch-kanaal'.



TOEZICHT

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van het GLR heeft een belangrijke rol in de begeleiding en controle van het College van Bestuur. De RvT vervult onder andere de werkgeversrol, evalueert de organisatiedoelen en bewaakt de voortgang van de realisatie daarvan. Daarnaast fungeert de Raad als klankbord en adviseur voor het College van Bestuur, met als doel het bevorderen van een constructieve samenwerking.

Waardengericht toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) draagt een belangrijke maatschappelijke verantwoordelijkheid en waarborgt het algemeen belang. Goed toezicht draagt bij aan het realiseren van de publieke taak van de school: het bieden van kwalitatief goed onderwijs aan studenten en leerlingen. De RvT weegt zorgvuldig de belangen van alle betrokkenen af en zorgt ervoor dat deze in balans blijven. Transparantie, zichtbaarheid en aanspreekbaarheid zijn hierbij essentieel, zodat de school haar maatschappelijke functie effectief kan vervullen.

De RvT houdt waardengericht toezicht door te waarborgen dat zowel het onderwijsaanbod als de bedrijfsvoering in lijn blijven met de kernwaarden en missie van de school. Dit gebeurt door:

- › het evalueren van beleids- en strategiebeslissingen,
- › het monitoren van de voortgang van doelstellingen, en
- › het voeren van open gesprekken met het bestuur en relevante stakeholders.

Samenstelling Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit leden met diverse achtergronden en expertises. Dit zorgt voor een brede blik op onderwijs, bedrijfsvoering en de branche, wat de effectiviteit van het toezicht vergroot en de raad in staat stelt weloverwogen beslissingen te nemen. Het aftreedrooster hanteert een benoemingstermijn van maximaal drie keer drie jaar (3 x 3 jaar).



Twee nieuwe leden Raad van Toezicht

Met ingang van 1 januari 2024 zijn Tanja van der Brugge en Nyree Schipper benoemd als leden van de Raad van Toezicht van het Grafisch Lyceum Rotterdam. Tanja en Nyree volgen Hilde Stuart en Maeyken Ruimers op, die de RvT na respectievelijk 9 en 8 jaar verlaten.

In januari 2024 zijn twee nieuwe leden toegetreden tot de raad: mevrouw T. van der Brugge en mevrouw N. Schipper. Om de continuïteit te waarborgen, is de heer C. van der Woude voor één jaar herbenoemd (01-01-2024 t/m 31-12-2024).

De Raad van Toezicht bestond per 1 januari 2024 uit:

- › De heer, C. van der Woude (voorzitter) benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt);
- › Mevrouw, I. Wessels (lid), benoemd tot 01-01-2025 (maximale benoemingstermijn bereikt);
- › De heer A. Freyssen (lid), benoemd tot 01-01-2026 (1 maal herbenoembaar)
- › De heer E. de Prouw (lid), benoemd tot 01-01-2026 (1 maal herbenoembaar)
- › Mevrouw T. van der Brugge (lid), benoemd tot 01-01-2027 (2 maal herbenoembaar)
- › Mevrouw N. Schipper (lid), benoemd tot 01-01-2027 (2 maal herbenoembaar)

Per 1 januari 2025 zijn nieuw aangesteld:

- › De heer J. van Merwijk (voorzitter) benoemd tot 01-01-2028 (2 maal herbenoembaar)
- › De heer M. El Moussati benoemd tot 01-01-2028 (2 maal herbenoembaar)

Commissies RvT

Binnen de Raad van Toezicht waren in 2024 een aantal commissies actief. De vaste commissies:

- › Remuneratiecommissie: mevrouw Wessels en de heer Van der Woude
- › Auditcommissie: de heren Van der Woude en De Prouw
- › Onderwijskwaliteitscommissie: mevrouw Wessels en mevrouw Schipper

Daarnaast was er een benoemingsadviescommissie voor de werving, selectie en voordracht twee nieuwe RvT-leden welke werd gevormd door Mevrouw Van der Brugge en de heer Freyssen. De auditcommissie fungeerde in 2024 met de heren De Prouw en Van der Woude ook als nieuwbouwcommissie.

Werking van de raad

In 2024 heeft de Raad van Toezicht (RvT) vijf reguliere vergaderingen gehouden met het College van Bestuur (CvB). Tijdens deze bijeenkomsten werden rapportages, beleidsplannen en financiële overzichten besproken. Deze vergaderingen geven de RvT inzicht in de voortgang van de organisatie en eventuele knelpunten, zodat bijsturing mogelijk is waar nodig. Daarnaast voorziet de RvT het CvB van duidelijke feedback over behaalde resultaten en de strategische richting van de organisatie.

Naast de voltallige vergaderingen tussen de RvT en het CvB vonden er diverse besprekingen plaats met alleen de RvT of een afvaardiging daarvan. In 2024 zijn, in het kader van de werkgeversrol, extra vergaderingen gehouden in wisselende samenstellingen. Daarnaast voerde de auditcommissie aanvullende gesprekken met het College van Bestuur, het hoofd

Financiële Zaken en de externe accountant. Ook de Onderwijskwaliteitscommissie sprak met het CvB, de directeur Onderwijsorganisatie en een sectordirecteur. Verder vonden gesprekken plaats met de Ondernemingsraad (OR) en de Centrale Studentenraad (CSR). Tot slot zijn er extra vergaderingen geweest over de nieuwbouw van het vmbo.

De voorzitter van de Raad van Toezicht onderhoudt regelmatig contact met het College van Bestuur. In het eerste halfjaar vond dit overleg vooral plaats met de voorzitter van het CvB. Vanwege ziektevervanging werd dit later overgenomen door een ander CvB-lid. Naast de vaste overleggen ter voorbereiding op de RvT-vergaderingen, is er waar nodig ad-hoc overleg. Dit zorgt voor een continue afstemming en een goede samenwerking tussen de RvT en het CvB.

Doelmatige bestedingen

Naast haar toezichthoudende functie heeft de RvT aandacht voor de doelmatige besteding van middelen. De raad evalueert het financieel beleid, keurt begrotingen goed en monitort financiële rapportages om te waarborgen dat middelen efficiënt worden ingezet in lijn met de strategische doelen. Elk jaar benoemt de RvT speerpunten en toetst de doelmatigheid van de bestedingen. Hierbij nemen steeds twee RvT-leden de leiding op de betreffende onderwerpen.

De belangrijkste onderwerpen die in 2024 aan bod zijn geweest:

- › Een terugkerend punt in de vergaderingen waren de ontwikkelingen op het gebied van de speerpunten uit het strategisch beleidsplan: onderwijs, personeel, digitalisering/innovatie en de daarbij behorende randvoorwaarden. Om goed toezicht te houden op de implementatie van het strategisch beleidsplan, heeft de Raad van Toezicht naast reactief toezicht ook meer proactief toezicht toegepast. Dit gebeurde met name bij de voorbereiding op de besluitvorming over de nieuwbouw van het vmbo en bij de (concept)kaderbrief. De kaderbrief bepaalt de belangrijkste accenten voor het nieuwe schooljaar en geeft inzicht in de planning van essentiële documenten gedurende het jaar.
- › De directeuren zijn aanwezig geweest bij een vergadering van de RvT om toe te lichten hoe zij invulling geven aan de uitvoering van het strategisch plan en, in het verlengde daarvan, de kwaliteitsagenda. Daarnaast is de risicoanalyse besproken, voor zover deze niet al werd afgedekt door het strategisch beleidsplan.
- › Naar aanleiding van het thematische onderzoek naar werkdruk in het mbo door de Arbeidsinspectie, is uitgebreid stilgestaan bij dit onderwerp. Hierbij is gekeken naar de ontwikkeling in formatie en ziekteverzuim.

- › Waar nodig is gebruik gemaakt van extra sessies buiten de vergaderingen om. Zo is rondom de nieuwbouw vmbo regelmatig overleg geweest. De RvT heeft in 2023 ook besloten zich te laten bijstaan door een adviseur om goed toezicht te kunnen houden op het proces van nieuwbouw vmbo en deze ondersteuning is in 2024 voortgezet. Zo voert de adviseur een check uit op de calculatie van de nieuwbouwkosten en de contractuele afspraken. Dit heeft ertoe geleid dat in januari 2024 goedkeuring is gegeven voor het aangaan van de risicodragende projectmanagementovereenkomst (RPM-overeenkomst) voor de nieuwbouw.
- › Verder is besloten dat een adviseur wordt gevraagd om bij diverse mijlpalen in het bouwproces te ondersteunen bij het stellen van de juiste vragen.
- › De onderwijscommissie gaf in dit jaar gevraagd en ongevraagd advies over de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Onderwerpen van dialoog in de onderwijscommissie waren de invoering van het nieuwe onderwijsmodel, het opleidingsportfolio, het vervolg op de aanbevelingen uit de inspectierapportage en de instellingsdialoog met de vraag ‘verbeteren vroegtijdige uitval studenten’.
- › Ter evaluatie van de nieuwe managementstructuur die in 2021 is ingevoerd en de wijziging van een driehoofdig naar een tweehoofdig CvB in 2023, heeft de RvT besloten om een externe evaluatie hierop te laten doen. Dit is een terugkerend onderwerp geweest ook in het gesprek met CvB, MT en OR.
- › De remuneratiecommissie heeft 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 2024 gemaakte plannen, rekening houdend met eventueel gewijzigde omstandigheden.

PRESENTIELIJST RAAD VAN TOEZICHT					
	24-01-24	14-02-24	17-04-24	26-06-24	17-12-24
	regulier	regulier	regulier	regulier	regulier
	Incl. CvB & directeur VMBO	Incl. CvB & directeuren staf & Onderwijs	Incl. CvB separaat overleg met OR en CSR		Incl. CvB separaat overleg met OR en CSR
C. van der Woude (vz)	X	X	X	X	X
A. Freyssen	X	X	X	X	X
E. de Prouw	X	X	X	X	X
I. Wessels	X	-	X	X	X
T. van der Brugge	X	X	X	X	X
N. Schipper	X	X	X	X	X

› Vanaf juli is de heer Hoogstraaten met langdurig ziekteverlof en heeft de heer Maas al zijn taken overgenomen. Omdat er vooralsnog geen zicht op terugkeer was is in december 2024 voor 0,6 fte en vooralsnog voor 6 maanden mevrouw C. van Beek ad interim als voorzitter aangesteld.

Zelfevaluatie

In november 2024 heeft de Raad van Toezicht wederom een zelfevaluatie uitgevoerd. De resultaten hiervan zijn in december 2024 besproken. De uitkomsten sloten aan bij eerdere gesprekken en dienden mede als basis voor de werving van nieuwe leden per 1 januari 2025. Daarnaast zijn naar aanleiding van de zelfevaluatie de focuspunten voor 2025 bepaald:

1. Governance (waaronder samenwerking RvT-CvB-MT, besturingsfilosofie en leidinggeven)
2. Lange termijn rentabiliteit
3. Renderen en evalueren grote (investerings)projecten
4. Toezicht op nieuwbouw
5. Professionalisering RvT opleidingsplan

Bezoldiging van leden van de Raad van Toezicht

De jaarbezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt in 2024 €9.000, de voorzitter ontvangt €12.000. Hier is geen btw op van toepassing. Naast de jaarbezoldiging is in 2024 €40.276,00 aan aanvullende kosten gemaakt, onder andere door ondersteuning van externe (juridische) deskundigen, begeleiding werving en selectie en vergaderkosten. In 2024 is besloten dat de vergoeding voor 2025 gelijk zal blijven.

Hoofd- en nevenfuncties

De heer Van der Woude

- › Hoofdfunctie: Managing Director, Agile Marketing Agency;
- › Nevenfuncties: toezichthouder Het Nieuwe Instituut, penningmeester Shoot-n-share, penningmeester Archiprix, voorzitter en penningmeester van de vereniging slapers pensioenfonds Robeco.

De heer De Prouw

- › Hoofdfunctie: partner-aandeelhouder Forvis Mazars;
- › Nevenfuncties: voorzitter toneelvereniging Durf, penningmeester productiegezelschap De Vandalen (tot 18-12-2024).

Mevrouw Wessels

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

De heer Freyssen

- › Hoofdfunctie: directeur-eigenaar VideoAgency;
- › Nevenfuncties: algemeen bestuurslid Havenvereniging Rotterdam.

Mevrouw Van der Brugge

- › Hoofdfunctie: adviseur coach
- › Nevenfuncties: bestuurslid van de stichting Dutch Assistance Dogs.

Mevrouw Schipper

- › Hoofdfunctie: directeur Thomas More Academie / lid directieteam Thomas More Hogeschool;
- › Nevenfuncties: voorzitter van het Landelijk Platform Nascholing Primair Onderwijs.

De heer J. van Merwijk

- › Hoofdfunctie: algemeen directeur sport Koninklijke Nederlandse Golf Federatie
- › Nevenfuncties: lid van de Raad van Toezicht ROC Mondriaan / voorzitter Raad van Toezicht en lid Raad van Advies CVV de Jodan Boys.

De heer M. El Moussati

- › Hoofdfunctie: eigenaar Sollicitatiemarkt.nl
- › Nevenfuncties: lid Raad van Toezicht Huis van het Boek / lid Raad van Toezicht Theater De Vaillant / beoordelingscommissie MDT Ministerie van OCW / docent Hogeschool Rotterdam.

Conclusie

De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur en alle medewerkers van het GLR voor de fijne samenwerking. De Raad heeft veel vertrouwen in de doelmatige en transparante besteding van de middelen. Dit vertrouwen is gebaseerd op de informatie, beleidsdocumenten, aandachtsgebieden, waardengemeenschap, hard en soft controls die specifiek voor het toezicht op de doelmatige besteding van rijksmiddelen beschikbaar zijn gesteld.



Ondernemingsraad

Sinds 2011 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam één Ondernemingsraad voor de gehele stichting. In tegenstelling tot een Medezeggenschapsraad bestaat de Ondernemingsraad uitsluitend uit personeel van het GLR. De medezeggenschap van leerlingen en de ouders van het vmbo wordt vormgegeven via een leerlingenraad en een Ouderraad vmbo. De Ondernemingsraad voert regelmatig overleg met het College van Bestuur over onderwerpen die zij van belang acht.

Het jaar 2024 stond in het teken van koerswijzigingen, nieuwe mogelijkheden, investeringen en verbeteringen binnen het GLR. De Ondernemingsraad heeft zich het afgelopen jaar zichtbaar en actief ingezet voor haar achterban en de organisatie. Naast het verlenen van instemming op grote lijnen binnen de begroting van 2025, gewijzigde plannen en het ontwerp van het nieuwe vmbo-schoolgebouw, heeft de Ondernemingsraad zich beziggehouden met uiteenlopende onderwerpen. Dit betrof onder andere het medewerkerstevredenheidsonderzoek en verdiepend onderzoek, de OR-verkiezingen, bestuurlijke ontwikkelingen in samenwerking met de Raad van Toezicht, en de ontwikkelingen rondom de nieuwe opleiding en het keuzedeel Immersive Experience.

Daarnaast hield de Ondernemingsraad zich bezig met de introductie van nieuwe functies binnen het GLR, het instellingsdialoograpport en het inspectierapport, en technologische ontwikkelingen zoals highspeedstorage en esports. Ook heeft de raad aandacht besteed aan de zichtbaarheid en bereikbaarheid van de OR binnen de organisatie, de jaar- en vakantieplanning voor 2025, de ontwikkelingen rondom een (nieuwe) cateraar en de problematiek van uitval en terugloop van nieuwe studenten.

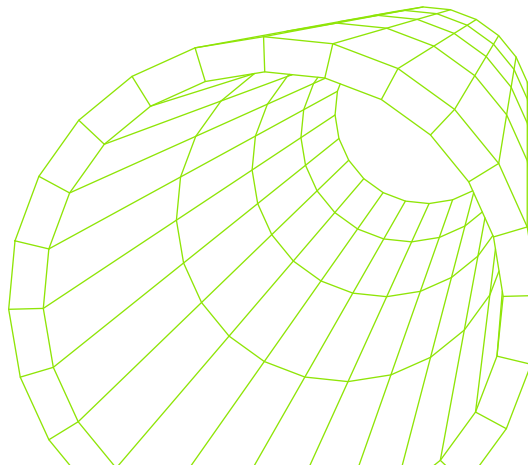
Samenstelling

De samenstelling van de OR na de verkiezingen in juni 2024 is als volgt;

- › Leden OP; mw. K. Hut, dhr. M. Janssen, dhr. R. de Klerk, mw. A. Hut, dhr. P.J. v.d. Burgh (voorzitter), dhr. P. Kunnen (nieuw)
- › Leden OBP; mw. Y Brouwer, dhr. S. Stolk (nieuw), mw. K.R. Donk (secretaris)

In 2024 heeft de Ondernemingsraad meer dan gemiddeld overleg gevoerd, zowel binnen het team – tweewekelijks of vaker – als met haar achterban op verschillende niveaus en met de Raad van Toezicht. Daarnaast heeft de OR drie keer overleg gehad met de ARBO-commissie en vijf keer met het College van Bestuur. Er heeft in 2024 geen overleg plaatsgevonden met de bonden.

Voor 2025 heeft de Ondernemingsraad verschillende speerpunten vastgesteld. De focus ligt onder andere op onderwijsvernieuwing en -innovatie, de inzet van AI, evaluatie van grote investeringen, de tijdelijke huisvesting van het vmbo aan de Lloydstraat en de start van de nieuwbouw van het vmbo. Daarnaast richt de OR zich op werkdruk, (sociale) veiligheid, communicatie en signalen vanuit de achterban.



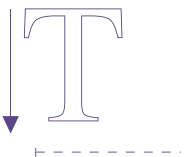
Studentenmedezeggenschap

Binnen het GLR hebben studenten zeggenschap over diverse onderwerpen en momenten, met rechten zoals instemmingsrecht, initiatiefrecht, informatierecht en adviesrecht. Het GLR communiceert duidelijk over deze rechten met studenten. Naast wettelijke verplichtingen, vindt het GLR het belangrijk om studenten te betrekken bij het onderwijs, omdat zij de doelgroep zijn en waardevolle inzichten en creatieve ideeën kunnen bieden. De medezeggenschap van studenten wordt op drie niveaus vormgegeven:

1. Studentenarena's, waar studenten door docenten en teamleiders worden bevroegd.
2. Decentrale afdelingsraden/deelraden, waar studenten onderwerpen aandragen voor bespreking met teamleiders.
3. De Centrale Studententraad (CSR), die wettelijke verplichtingen invult en als klankbord voor het College van Bestuur (CvB) fungeert.

Centrale Studententraad

In het schooljaar 2023-2024 heeft de Centrale Studententraad (CSR) grote stappen gezet in de professionalisering en werkwijze, wat heeft geleid tot meer zichtbaarheid en participatie op landelijk niveau. De raad heeft actief de stem van studenten vertegenwoordigd in diverse werkgroepen en beleidssessies, waaronder bijeenkomsten van het Ministerie van OCW en de landelijke vakbond JOB MBO. Dit heeft geresulteerd in een lidmaatschap in het landelijk bestuur van JOB MBO. Gedurende het jaar heeft de raad zich beziggehouden met uiteenlopende thema's, problemen en verbeteringen. Daarnaast heeft de CSR verschillende taken uitgevoerd, zoals het instemmen met de begroting en het adviseren bij studenteninitiatieven. In 2024 heeft de CSR een grote stap gezet door zich te richten op een breed scala aan thema's, problemen en verbeteringen, verdeeld over verschillende portefeuilles:



› **Zichtbaarheid:** De CSR heeft zowel interne als externe zichtbaarheid vergroot door deel te nemen aan evenementen van het Ministerie van OCW, de landelijke vakbond JOB MBO, en een pilot van de gemeente Rotterdam. Ze heeft ook samengewerkt met andere mbo-scholen en belangrijke bijeenkomsten bijgewoond, zoals op het Albada College.

› **Vakbonden:** De CSR heeft de relatie met JOB MBO verbeterd, wat leidde tot nationale erkenning van specifieke punten. De samenwerking met JOB MBO en STIP studentenplatformen heeft inspiratie en herkenning gebracht, wat resulteerde in onderzoek naar problemen binnen de eigen onderwijsinstelling.

› **Inclusie:** De CSR heeft zich gericht op inclusie door deel te nemen aan de werkgroep Gelijke Kansen en samen te werken met Amnesty International. Ze heeft ook een onderzoek naar discriminatie binnen de school geïnitieerd.

› **Innovatie:** De CSR heeft deelgenomen aan de Osiris-werkgroep om toekomstige problemen te voorkomen, en blijft waakzaam voor verdere ontwikkelingen.

› **Onderwijs:** De CSR heeft klachten over AVO-vakken, afwezigheid van docenten, en problemen met licenties en boeken aangepakt. De CSR is ook betrokken bij het maken van de keuze voor een nieuw leermiddelenstelsel (LMS).

› **Faciliteiten en huisvesting:** De CSR heeft de kwaliteit en prijs van de schoolcatering geëvalueerd en klachten van studenten besproken met de afdeling Inkoop en het CvB. Ze heeft pitches bijgewoond en fungeerde als gesprekspartner voor betrokken medewerkers.

› **Mentale gezondheid:** De CSR heeft gesprekken gevoerd met een docent over diens plannen om een boek te schrijven voor toekomstige lessen. Ze heeft stappen ondernomen om de docent te ondersteunen in dit project, dat innovatie en kwaliteit in het onderwijs bevordert.

Extern toezicht

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

Inspectie

In februari 2023 voerde de Onderwijsinspectie een onderzoek uit bij het GLR, inclusief een herstelonderzoek bij de opleiding Redactiemedewerker. Het onderzoek resulteerde in een positieve beoordeling van 'voldoende' voor besturing, kwaliteitszorg en ambitie, met complimenten voor het GLR. De inspectie oordeelt dat het bestuur effectief stuurt op kwaliteitsverbetering en heeft goed inzicht in de prestaties van de opleidingen. De kwaliteitszorg is goed georganiseerd en het onderwijs in basisvaardigheden bij de vmbo-school voldoet aan de gestelde doelen. Het financieel beheer is deugdelijk.

Verbeterpunten zijn onder andere het versterken van de analyse van sturingsinformatie en het verbeteren van de samenwerking tussen voortgezet onderwijs en mbo.

In het voorjaar van 2024 heeft de inspectie van het onderwijs in het kader van een steekproef wederom de vmbo-afdeling de school bezocht. De onderzochte standaarden zijn allen voldoende bevonden.

Accountant

EY is benoemd als accountant voor het verslagjaar 2024 en controleert de jaarrekening. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is aanwezig bij het afsluitende gesprek en de controles worden regelmatig geëvalueerd.

INFORMATIEBEVEILIGING & PRIVACY

In 2024 zijn belangrijke stappen gezet om studenten in de toekomst nog beter te ondersteunen. Zo is gestart met de aankooptrajecten voor een nieuw learning management system (LMS) en stagesoftware. Door de uitbreiding van onze software was het tevens noodzakelijk om de informatievoorziening te herzien. Eind 2024 is een samenwerking opgezet met een nieuwe leverancier die gaat helpen bij de ontwikkeling van een vernieuwd management-dashboard. Dit dashboard zal zorgen voor betere inzichten en een efficiëntere aansturing binnen de organisatie.

Daarnaast is de aansluiting op het Surf SOC/SIEM gerealiseerd, wat zorgt voor 24-uurs bewaking van netwerkactiviteiten. Ook is de implementatie van Network Access Control (NAC) in gang gezet om onbekende apparaten op het netwerk beter te monitoren. Omdat de supportperiode afloopt, zijn bovendien de storage- en back-upsysteem vervangen om de continuïteit en beveiliging van data te waarborgen.

We hebben belangrijke adviezen uit het informatiebeveiligingsplan geïmplementeerd. Zo maken digitale AVG- en awareness-trainingen nu standaard deel uit van ons onboardingproces voor nieuwe medewerkers. Aangezien de meeste datalekken ontstaan door menselijk handelen, draagt het bewustmaken van medewerkers bij aan het verminderen van deze incidenten. In september 2024 is een vernieuwde e-learning over awareness gestart voor alle nieuwe medewerkers. Daarnaast werd in maart 2024 een awareness-campagne gelanceerd voor medewerkers en studenten, met uitingen zowel in het gebouw als op digitale billboards.

Inbreuken

In 2024 zijn vijf meldingen binnengekomen van vermoedelijke datalekken of beveiligingsincidenten. Na onderzoek door de privacy officer, security officer en functionaris voor de gegevensbescherming (FG) bleken alle meldingen daadwerkelijk datalekken te zijn. Alle vijf datalekken waren het gevolg van menselijk handelen, waaronder twee keer het reageren op een phishingmail en drie keer het verkeerd adresseren van een e-mail. Eén van deze datalekken had een zodanige impact dat melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens noodzakelijk was. Alle meldingen zijn adequaat opgevolgd en afgehandeld.



KLACHTEN EN GESCHILLEN

```
code = curl_easy_setopt(comm, CURLOPT_WRITEFUNCTION,  
writer);  
if (code != CURLE_OK)  
{
```



Het Grafisch Lyceum Rotterdam doet er alles aan om helder en eenduidig te communiceren met studenten en transparant besluiten te nemen. Toch kan er soms onduidelijkheid of ontevredenheid ontstaan over bepaald gedrag, het uitblijven daarvan of een genomen besluit. Studenten kunnen in dergelijke gevallen gebruikmaken van de klachtenregeling of de bezwaar- en beroepsregeling om een klacht in te dienen of bezwaar te maken.

Het uitgangspunt is dat onvrede van studenten zoveel mogelijk op een laag niveau binnen de organisatie wordt besproken en opgelost, bijvoorbeeld met docenten, examinatoren of teamleiders. Als er geen passende oplossing wordt gevonden, kan de klager de situatie voorleggen aan een interne klachtencommissie.

Bij onvrede over een genomen besluit of het uitblijven van een besluit kan een leerling of student bezwaar maken bij de interne geschillencommissie of in beroep gaan bij de Commissie voor Beroep van de Examens, afhankelijk van het onderwerp waarover een besluit is genomen. Het besluit wordt dan door een interne commissie beoordeeld. De geschillenadviescommissie geeft een niet-bindend advies aan het College van Bestuur. In het geval van de Commissie van Beroep voor de Examens en het bindend studieadvies betreft het een bindend advies. Vervolgens zijn er nog beroepsmogelijkheden bij de bestuursrechter en de burgerlijke rechter.

Klachtenfaciliteit

Studenten, leerlingen en medewerkers kunnen een klacht of bezwaar indienen via een laagdrempelige klachtenfaciliteit. Hiervoor is een aparte pagina beschikbaar op de website van de school. Meldingen die centraal binnenkomen, worden geregistreerd en beoordeeld door de klachtencoördinator. De klachtencoördinator onderzoekt of het onderliggende probleem in onderling overleg kan worden opgelost of dat de klacht moet worden voorgelegd aan een commissie, zoals de Examencommissie, de Interne Klachten- en Geschillenadviescommissie of de Commissie van Beroep voor de Examens. In december 2024 zijn de procedures en processen geëvalueerd en zijn verbeterpunten vastgesteld. In 2025 wordt een verbetertraject gestart om de procedures rondom klachten, bezwaar en beroep verder te optimaliseren.

Klachten en bezwaren

In het schooljaar 2023-2024 zijn 23 bezwaren tegen een besluit ingediend. Hiervan kwamen er 14 binnen bij de centrale examencommissie. De status van deze bezwaren, die soms klachten waren, was vaak onduidelijk, en de stap naar de teamleider werd regelmatig overgeslagen. Van de 14 bezwaren hadden er 13 betrekking op een negatief bindend studieadvies (BSA) en één op het aantal te behalen stage-uren. Waar mogelijk werd eerst een gesprek met de teamleider georganiseerd, wat resulteerde in minder beroepen. Uiteindelijk behandelde de Commissie van Beroep voor de Examens (COBEX) vijf beroepen, en één bezwaar werd na de zomervakantie ingediend door een advocaat.

Immersive Tech Week

Op de Immersive Tech Week van 2024 in de Doelen presenteerde het GLR een unieke installatie, gebouwd om te experimenteren met immersieve technologieën. De experience is een mix van innovatieve technologieën zoals Vive Mars, LLAMA, Kinect Azure, Unreal Engine, Touchdesigner, een webcam (en nog veel meer) én een indrukwekkend ledscherm van 15m². Tijdens de opening mochten we gedeputeerde Meindert Stolk en wethouder Robert Simons verwelkomen, die de installatie zelf hebben ervaren.



De overige bezwaren hadden betrekking op geschillen over het aantal gelopen stage-uren of de bevordering naar een volgend leerjaar. Acht bezwaren zijn door de interne geschillenadviescommissie gegrond verklaard.

Incidenten rondom examinering 2023-2024
De Centrale Examencommissie publiceert intern een jaarverslag met een evaluatie van het afgelopen schooljaar. Gedurende dit schooljaar zijn enkele incidenten gemeld bij de Centrale Examencommissie, vooral met betrekking tot de centrale examinering, het beroepsexamen en de stage. Deze incidenten zijn behandeld door het dagelijks bestuur en hebben geleid tot nieuwe kansen, actie en/of gesprekken met studenten. De incidenten varieerden van onrust door een surveillant tot onduidelijkheid over de stage en examenportfolio. Ze zijn gedocumenteerd en naar tevredenheid opgelost, soms met verduidelijking van afspraken.

Gedragscode en vertrouwenspersonen

Het GLR heeft een gedragscode die gericht is op alle betrokkenen van het GLR. Bij inbreuk op deze gedragscode, kan er een beroep worden gedaan op de vertrouwenspersonen of een klacht worden ingediend volgens de klachtenprocedure ongewenst gedrag. In 2024 waren op het GLR vier vertrouwenspersonen beschikbaar voor leerlingen, studenten en medewerkers. Zij bieden een vertrouwelijk aanspreekpunt voor kwesties rondom de naleving van de gedragscode.

De vertrouwenspersonen vormen een representatieve groep en komen eens per twee à drie maanden bijeen om casuïstiek te bespreken. Daarnaast is er soms overleg met Bureau Ondersteuning & Advies, de personeelsadviseur en de externe partij School & Veiligheid.

Om de bekendheid onder studenten te vergroten, zijn aanpassingen gedaan in de PowerPointpresentatie voor mentoren van eerstejaarsstudenten. Hierin wordt de rol van de vertrouwenspersonen toegelicht. Daarnaast heeft een vertrouwenspersoon een mentoruur bezocht bij de opleiding Mediavormgeven om de functie nader toe te lichten.

In totaal hebben de vertrouwenspersonen in 2024 zestien mensen geholpen, een verdubbeling ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Eén melding kwam van het vmbo en de overige van het mbo. De meldingen betroffen zowel medewerkers als studenten en hadden voornamelijk betrekking op agressief gedrag. In veel gevallen was een luisterend oor voldoende. Er zijn ook gesprekken gevoerd tussen melders en beklaagden, waarbij de vertrouwenspersoon als luisterende partij aanwezig was. Enkele meldingen zijn doorgezet naar de interne klachtencommissie.

Klokkenluidersregeling

Integriteit is een essentieel kwaliteitsaspect binnen de organisatie. Van medewerkers en bestuurders wordt verwacht zich aan wet- en regelgeving te houden en de goede naam van de organisatie te waarborgen. Iedereen heeft de verantwoordelijkheid vermoedelijke misstanden te melden. Klokkenluiders worden beschermd volgens de klokkenluidersregeling. In 2024 zijn er geen meldingen gedaan.

De vier vertrouwenspersonen van het GLR: Dave Janzen, Petra van den Broek, Annelies Laan en Robin Metselaar.



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 2024 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden.

THEMA 2

Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Er zijn vrijwel geen activiteiten die onder de beleidsregel vallen. De omvang valt onder de uitzonderingsregel. Nadere uiteenzettingen blijven daarom achterwege.

THEMA 3

Het verlenen van vrijstellingen

Het afgelopen schooljaar 2023-2024 hebben 189 studenten vrijstellingen aangevraagd.

In totaal werden de volgende vrijstellingen uitgereikt:	
Nederlands 2F	15
Nederlands 3F	124
Rekenen 2F	5
Rekenen 3F	47
Engels A2-B1	30
Engels B1-B1	120
Engels B2-B1	2
Loopbaan en burgerschap	37
Keuzedelen	32
FIT modules	2
De vrijstellingen zijn verleend op basis van:	
HAVO	80
VWO	3
MBO	93

- › 30 Verzoeken tot vrijstelling zijn afgewezen als ongeldige aanvraag.
- › De verkregen vrijstellingen zijn herkenbaar op de cijferlijst behorend bij het diploma.

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 2024 geen les- en/of cursusgeld betaald aan deelnemers.

THEMA 5

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

- › Van 1 oktober tot en met 31 december 2024 zijn er 56 studenten uitgestroomd. De redenen liggen veelal op het gebied van verkeerde studiekeuze, persoonlijke omstandigheden, gebrek aan motivatie dan wel het niet houden aan afspraken.
- › De uitstroom betreft:
 - › 16 studenten met diploma
 - › 26 studenten zonder diploma
 - › 14 studenten die elders een opleiding zijn gestart

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 opleidingscode wordt het inschrijfbesluit aangepast.

- › Van 1 oktober tot en met 31 december 2024 zijn er geen studenten gewisseld van crebo nummer (opleidingscode) In de maanden augustus en september heeft een check plaatsgevonden of iedere student administratief in de juiste opleidingscode is geplaatst.

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

In 2024 zijn 53 studenten voor een stageperiode naar het buitenland gegaan, een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. Van deze studenten liepen er 12 stage buiten Europa, terwijl de meeste binnen Europa bleven.

De Erasmusbeurs speelde een belangrijke rol in het mogelijk maken van buitenlandse stages binnen Europa. In totaal maakten 40 studenten gebruik van deze beurs. Spanje was met 26 stagiairs de populairste bestemming. De stagecoördinator internationaal bezocht deze studenten op hun stageadres.

Daarnaast liepen studenten stage in:

- › België, Malta, Griekenland en Curaçao (elk 3 studenten),
- › Noorwegen, Duitsland en Japan (elk 2 studenten),
- › Aruba, Portugal, Bali, Argentinië, Kaapverdië, Denemarken, Bosnië-Herzegovina, Australië en de VS (individuele studenten).

Huisvesting

Het mbo van het GLR is gevestigd in het Technikon-complex in Rotterdam, eigendom van het GLR (50%) en Zadkine (50%). Het complex bevat onder andere het Jeugdtheater Hofplein. Bij de renovatie zijn de technische installaties zoveel mogelijk verdeeld over de verschillende delen van het complex. Het technisch en administratief beheer van de gezamenlijke ruimtes, inclusief het Jeugdtheater, wordt verzorgd door de VvE Technikon. Het bestuur van de VvE bestaat uit de CvB-leden van GLR en Zadkine en komt enkele keren per jaar bijeen. De administratie wordt door het GLR verzorgd. Meer over de historie van het complex is te vinden op deze link.

Energieverbruik

(GJ, stadsverwarming) en energiekosten

Het energieverbruik via de stadsverwarming (uitgedrukt in GJ) van het GLR en het Jeugdtheater Hofplein is de afgelopen jaren gedaald. De daling is deels te verklaren door lagere verbruiksbehoeften, een andere mix tussen gebruik stadsverwarming en stroomverbruik en een verbetering van energiebesparende maatregelen.

Stadsverwarming

- › 2021: 14.967 GJ (inclusief 1.615 GJ voor het Jeugdtheater)
- › 2022: 10.753 GJ (inclusief 879 GJ voor het Jeugdtheater)
- › 2023: 9.584 GJ (inclusief 622 GJ voor het Jeugdtheater)
- › 2024: 9.457 GJ (inclusief 633 GJ voor het Jeugdtheater)

Stroomverbruik

- › 2022: 2.294.000 kWh
- › 2023: 2.119.000 kWh
- › 2024: 1.917.000 kWh

Ondanks de daling in het energieverbruik, zijn de kosten door de gemiddelde tarieven voor stadsverwarming en stroom enorm gestegen. In 2022 betrof dit bijna 350%. In 2024 zijn de tarieven gedaald, maar begin 2025 inmiddels weer aan het stijgen.

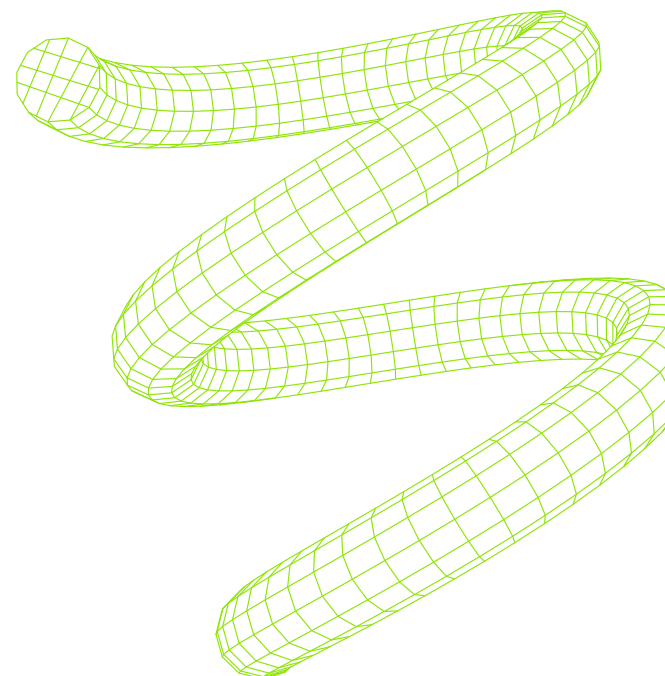
Op grond van het Activiteitenbesluit milieubeheer zijn eigenaren van verbruik boven de norm (50.000 kWh of 25.000 m³) verplicht energiebesparende maatregelen te nemen met een terugverdiendtijd van vijf jaar of minder. In navolging van de wet Milieubeheerinrichting rapporteert het GLR jaarlijks over de genomen maatregelen. Dit rapport is opvraagbaar bij het gebouwbeheer van Technikon. In 2024 zijn de maatregelen uit 2022 en 2023 gecontinueerd. Bovendien zijn in 2024 in alle trappenhuizen de armaturen aangepast voor ledverlichting. Ook zijn er voorbereidingen gaande om in 2025 de automaten van de 7 regelkasten te vervangen om zo de installaties beter in te regelen.

Om het ruimtetekort op het vmbo op te vangen en GLRXTRA buiten het hoofdgebouw te kunnen plaatsen, huurt het Grafisch Lyceum Rotterdam al enkele jaren het zogenoemde 'C-gebouw' tegenover de hoofdlocatie aan de Heer Bokelweg 258. In 2024 is de huur van dit pand met drie jaar verlengd. Omdat de wijk wordt herontwikkeld en het gebouw op de nominatie staat voor sloop, doet de verhuurder geen investeringen in de verduurzaming van het pand.

Het huidige vmbo-gebouw aan het Stadhoudersplein is verouderd en heeft zowel technisch als economisch het einde van zijn levensduur bereikt. Het traject voor nieuwbouw startte in 2016, maar eerdere pogingen zijn door verschillende oorzaken stopgezet. In 2023 is het project opnieuw opgepakt, waarna het College van B&W van Rotterdam heeft besloten de bestemmingsplanprocedure op te starten. In 2024 werd het voorontwerp verder uitgewerkt en positief beoordeeld door de Commissie Omgevingskwaliteit en Cultureel Erfgoed. Van de Berg Architecten is verantwoordelijk voor het ontwerp, dat volgens de BENG-methodiek wordt gerealiseerd.

Het nieuwe gebouw zal aansluiten op de onderwijsvisie van het GLR, met thuisbasissen voor elk leerjaar, voldoende lokalen, een makerspace voor innovatieve apparatuur en een grote aula voor alle leerlingen. Bij de bouw wordt ook rekening gehouden met duurzame energie-investeringen.

In 2024 heeft de Raad van Toezicht goedkeuring gegeven voor de nieuwbouw en de opdracht aan Hevo voor risicodragend projectmanagement. De Ondernemingsraad heeft deze goedkeuring eveneens verleend. Tegelijkertijd is gestart met de zoektocht naar tijdelijke huisvesting. Het vmbo zal medio 2025 tijdelijk onderdak vinden in het gebouw aan de Lloydstraat 35, waarna de sloop van het oude pand aan het Stadhoudersplein begint. De verwachting is dat het nieuwe gebouw in 2027 in gebruik wordt genomen.



VERDUURZAMING OP HET GLR

In het strategische beleidsplan 2023-2026 zijn duurzaamheid, inclusiviteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid als belangrijke thema's opgenomen. Vorig jaar is hierover voor het eerst verantwoording afgelegd in het jaarverslag. Ook dit jaar rapporteren we over onze initiatieven op het gebied van duurzaamheid, geïnspireerd door de VN-duurzame ontwikkelingsdoelen. De initiatieven uit 2023 worden voortgezet, met nieuwe aanpassingen en acties in 2024. We richten ons op onderwijs, bedrijfsvoering en governance en bieden een beknopt overzicht, aangezien veel onderwerpen elders in het jaarverslag uitgebreider worden behandeld.

Strategie en beleid

Duurzaamheid is een belangrijk speerpunt binnen het GLR. In 2024 is de beleidsnotitie 'Niet meer, maar anders' gepubliceerd, waarin is vastgelegd dat eerst de bedrijfsvoering wordt verduurzaamd en op termijn ook het onderwijs. Om dit proces te structureren, zijn een duurzaamheidscoördinator en een duurzaamheidsteam Bedrijfsvoering aangesteld. Dit team komt maandelijks bijeen en heeft in 2024 gewerkt aan een structuur om de ambities en doelen op het gebied van verduurzaming in de organisatie te verankeren.

Begin 2025 start de opstelling van een verduurzamingsagenda voor de afdelingen Communicatie, Facilitair (inclusief ICT), Personeel & Organisatie en Inkoop.

Communicatie

In 2024 heeft het GLR verschillende initiatieven ondernomen om duurzaamheid en inclusie zowel intern als extern te versterken. In het personeelsblad werd regelmatig aandacht besteed aan thema's zoals de werkgroep Gelijke Kansen, duurzame schoolopdrachten en sociale veiligheid. Medewerkers kunnen sinds 2023 kiezen of zij het personeelsblad digitaal of op papier ontvangen. Inmiddels hebben ruim 100 medewerkers de digitale versie omarmd.

Het GLR nam actief deel aan Paarse Vrijdag, waarbij zowel intern als extern over dit initiatief werd gecommuniceerd. Daarnaast is bij de inkoop van relatiegeschenken duurzame productie een vaste voorwaarde geworden. Medewerkers kregen de mogelijkheid om een deel van hun kerstgeschenk te doneren aan het GLR Fonds of hun geschenk zelf samen te stellen met producten van lokale ondernemers.

In oktober 2024 volgde het communicatieteam een workshop over inclusie en diversiteit in taalgebruik, gegeven door politicoloog en auteur Mounir Samuel. Bij de wervingscampagne in 2024 is bewust gekozen voor een meer inclusieve representatie van studenten, wat ook terugkwam in de voorlichtingsbrochure. Deze brochure werd dit jaar bovendien in kleinere oplage gedrukt. Overig drukwerk, zoals flyers en briefpapier, werd eveneens in aantallen teruggebracht.

Tijdens de open dag in 2024 werd gestopt met het standaard uitdelen van tasjes met inhoud. Bezoekers konden zelf kiezen of ze een tasje of brochure wilden meenemen, wat bijdroeg aan de duurzaamheid van het evenement.

Facilitair en inkoop

In 2024 hebben de afdelingen Facilitair en Inkoop hun verduurzamingsactiviteiten voortgezet. Afval wordt gescheiden in papier, plastic en restafval, en petflessen worden ingezameld voor een goed doel. Kartonnen bekertjes zijn vervangen door persoonlijke drinkbekers, en reparaties aan iMacs worden intern uitgevoerd. Gevonden voorwerpen worden jaarlijks naar de kringloopwinkel gebracht en in de personeelskamer is een 'tweede kans kast' ingericht voor herbruikbare goederen.

Bij verbouwingen worden herbruikbare materialen zoveel mogelijk opnieuw ingezet. Zo is de nieuwe radiostudio opgebouwd met gerecycled materiaal en refurbished meubilair. Bij de aanschaf van nieuwe inventaris wordt gekeken naar tweedehands opties, zoals tweedehands leerlingensetjes op het vmbo.

Duurzaamheid is ook een belangrijk criterium bij aanbestedingen, bijvoorbeeld voor computerhardware en schoonmaakdiensten. Leveranciers worden daarnaast gevraagd hun verpakkingen weer mee te nemen.

Zoals eerder beschreven bij het onderdeel Huisvesting, is het energieverbruik in 2024 verder gedaald, mede door de overstap naar ledverlichting in alle trappenhuisen. Het vervoer van studenten voor (buitenlandse) excursies gebeurt zoveel mogelijk per bus of openbaar vervoer, waarbij vliegreizen bij voorkeur worden vermeden. De bedrijfswagen van het GLR is elektrisch en medewerkers kunnen bij incidentele reizen gebruik maken van een openbaar vervoer company card.

Ook op andere vlakken zijn duurzame keuzes gemaakt. De schoonmaak gebeurt nu met osmosewater, zonder chemicaliën, en bij personeelsactiviteiten wordt steeds vaker vegetarisch eten geserveerd. Overgebleven voedsel wordt naar een sociale voorziening gebracht. Rond de feestdagen worden geen echte kerstbomen aangeschaft, maar gehuurde herbruikbare alternatieven.



Personeel

Het GLR biedt medewerkers een goede werk-privébalans, onder andere door thuiswerkopties en voordelen zoals kortingen op sportschoolabonnementen en deelname aan fit- en yogalessen. Op elke etage zijn genderinclusieve toiletten beschikbaar en in 2024 is het medewerkeronderzoek uitgevoerd.

In lijn met het Onderwijsakkoord zijn afspraken gemaakt om de werkdruk te verlagen en te investeren in professionalisering, met een specifieke focus op basisvaardigheden en curriculumherziening. Passend werk vormt de basis van het werkgeverschap. Nieuwe medewerkers doorlopen een onboardingtraject, waarbij een buddy-systeem en een '100 dagen lunch' worden ingezet om feedback te verzamelen en hen beter te begeleiden.

In 2024 organiseerde het GLR samen met Loyalis een actie waarbij 50 extra medewerkers zich konden aanmelden voor de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering zonder health check. Daarnaast wordt er een workshop over werkgeluk aangeboden en kunnen medewerkers preventief een afspraak maken bij de bedrijfsarts om verzuim te voorkomen.

De afdeling Personeel & Organisatie werkt aan de verplichte CO₂-registratie voor zowel woon-werkverkeer als dienstreizen. Met de uitrol van Afas worden steeds meer processen gedigitaliseerd, wat papier bespaart, tijdswinst oplevert en zorgt voor eenvoudigere toegang tot documenten.

Daarnaast lobbyt het GLR samen met andere scholen bij de MBO Raad om de CAO-teksten begrijpelijker te maken, aangezien deze vaak juridisch geformuleerd zijn en daardoor moeilijk te interpreteren.

Governance

Sinds 2023 beschikt het GLR over een interne klachten- en geschillenadviescommissie. In december 2024 is een evaluatie uitgevoerd van de procedures rond klachten, bezwaar en beroep. De verbeteringen die hieruit voortkwamen, worden begin 2025 doorgevoerd. Daarnaast geldt vanaf 2024 dat extern ingehuurd personeel dat veelvuldig en langdurig op school aanwezig is, net als GLR-medewerkers en leden van de Raad van Toezicht, een Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG) moet overleggen.

Om fraude te voorkomen, zijn mandaatre-gisters ingevoerd die de hoogte en aard van bepaalde uitgaven reguleren. Daarnaast is een gecompartmenteerd systeem voor eHerkenning in gebruik genomen. De salarisverwerking is decentraal georganiseerd en vanaf januari 2024 wordt er een extra controle uitgevoerd door Salure, de externe payrollpartner van Afas. Jaarlijks wordt de rechtmatigheid van de processen getoetst door de accountant.

Het GLR heeft een convenant met de Belastingdienst ondertekend voor de doorontwikkeling van Horizontaal Toezicht. Dit betekent dat belangrijke fiscale processen zijn vastgelegd en strikter worden gehandhaafd.



Ontwerp voor walstroom-symbool

Onze studenten van de Masterclass Mediavormgeving hebben in opdracht van de Gemeente Rotterdam een herkenbaar pictogram ontworpen voor Walstroom. Walstroom voorziet schepen in de Rotterdamse Haven van elektriciteit, waardoor er schonere lucht, minder geluidsoverlast en een duurzame haven gerealiseerd wordt.

Periodieke steekproeven waarborgen dat het GLR financieel 'in control' blijft. De ondertekening van het convenant bevestigt het vertrouwen van de Belastingdienst in de financiële processen van het GLR.

Onderwijs

Hoewel onderwijs in 2024 nog buiten de actieve scope van het duurzaamheidsteam valt, lopen er tal van duurzame en maatschappelijke initiatieven voor studenten en leerlingen. De Werkgroep Gelijke Kansen, het DUO-sprekuur en de gratis verstrekking van menstruatieproducten en lunchbonnen voor wie dat nodig

heeft, zijn enkele voorbeelden. Daarnaast zijn er sociale groepen ter ondersteuning van studenten die te maken hebben met eenzaamheid of genderidentiteit. Ook de social interest-groepen zijn verder uitgebreid, zoals elders in dit jaarverslag te lezen is.

In het onderwijs ligt de focus regelmatig op maatschappelijke thema's zoals diversiteit, gelijkheid en de Sustainable Development Goals (SDG's). Schoolopdrachten worden steeds vaker uitgevoerd in samenwerking met maatschappelijke organisaties en duurzame bedrijven.

Bij Mediavormgeven krijgt dit vorm binnen keuzedelen en projecten voor tweedejaars-studenten. Zo ontwierpen studenten een pictogram voor walstroom, waarmee schepen in de Rotterdamse Haven schonere energie krijgen en de luchtkwaliteit verbetert. Een ander project was 'Je kookt over van liefde', een samenwerking met Humanitas, Carnero concept + creatie en Kookpunt, die resulteerde in een bijzonder receptenboek. Ook de opdrachten voor AV-studenten en Creative Software Developer hebben steeds vaker een duurzaam karakter. Zo ontwikkelden IT-studenten de app 'Knoefy', die kinderen helpt om spelenderwijs hun emoties te verwerken.

Schoolbrede projecten hebben vaak een goed doel als uitgangspunt, zoals de voedselbank en de Alpe d'HuZes, waarbij geld werd opgehaald voor kankeronderzoek.

Een docent burgerschap van de opleiding Redactiemedewerker heeft een lessenserie ontwikkeld over maatschappelijk relevante thema's. In 2024 zijn gastlessen georganiseerd over maatschappelijke diensttijd en financieel bewustzijn, en een excursie naar het Europees Parlement voor tweedejaarsstudenten. Gastlessen en voorstellingen, zoals die van Khalid Amakran en danser Redo, vergroten op een unieke manier het maatschappelijk bewustzijn. Daarnaast helpen fitmodules studenten bij hun fysieke en mentale gezondheid en bevorderen social interest-groepsactiviteiten de verbondenheid tussen studenten en de school.

Daarnaast is in 2023 Tectown opgericht, een initiatief van Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord, waarbij de vmbo-afdeling van het GLR samenwerkt met andere scholen, het bedrijfsleven en de gemeente. Dit initiatief inspireert jongeren voor een carrière in techniek en technologie, met een nadruk op duurzaamheid, klimaat en circulaire economie.

De vier speerpunten van Tectown zijn:

- › Techniek- en technologieonderwijs voor alle leerlingen.
- › Inhoudelijke versterking van de relatie tussen vo en mbo.
- › Versterking van de samenwerking tussen vo en het bedrijfsleven.
- › Algemene en regionale activiteiten ter bevordering van techniekonderwijs.

Ai

Ps

Id



Je kookt over van liefde: expo en kookboek

Studenten Mediavormgeven hebben in 2024 hard gewerkt aan het project 'Je kookt over van liefde'. Dit initiatief is een samenwerking van het GLR met Handen van Humanitas, Carnero concept + creatie en Kookpunt. Het resultaat? Een mooie expositie en een prachtig kookboek vol nostalgische recepten die de studenten van Mediavormgeven helemaal hebben vormgegeven.

» Hoe zorgen we ervoor dat ons onderwijs aansluit bij de behoeften van studenten en de arbeidsmarkt? In dit hoofdstuk kijken we naar de ontwikkelingen binnen het mbo- en vmbo-onderwijs, de invoering van het nieuwe onderwijsmodel en de maatregelen om de kwaliteit te waarborgen. Ook komen thema's zoals examinering, burgerschap, doorstroom naar het hbo en aansluiting op de beroepspraktijk aan bod. Daarnaast besteden we aandacht aan stages, begeleiding en innovatie binnen het onderwijs.



2. ONDERWIJS

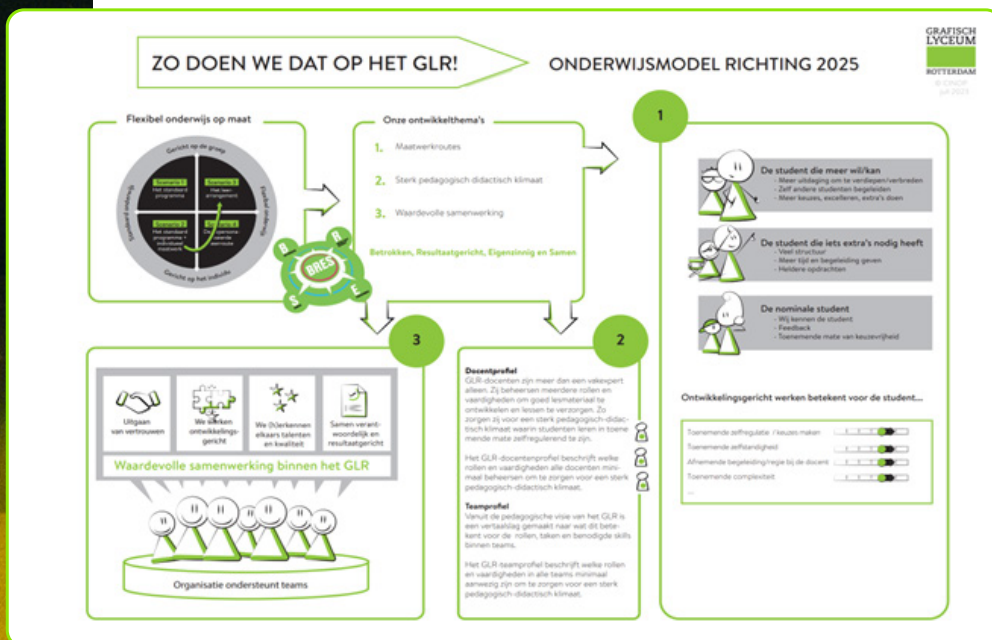
ONDERWIJSKWALITEIT

Nieuw onderwijsmodel

In 2023 zijn de voorbereidingen gestart voor de invoering van een nieuw onderwijsmodel voor het mbo. In 2024 is de aanpassing van het onderwijs, de leerlijnen en de opleidingen verder doorgevoerd. Eerstejaars studenten die in september 2024 starten, maken vanaf februari 2025 kennis met dit model. Daarnaast hebben docenten gewerkt aan de ontwikkeling van het onderwijs voor het tweede en derde leerjaar. Bij de ontwikkeling van het onderwijs zijn verschillende teams ondersteund door externe onderwijsadviesbureaus. Om docenten de juiste pedagogische en didactische scholing te kunnen aanbieden, vond in het najaar een schoolbreed onderzoek 'Blik op onderwijs' plaats. Dit onderzoek was een nulmeting om te bepalen waar we staan op pedagogisch-didactisch gebied en geeft ons richting om de koers voor 2025 te bepalen.

Alle opleidingen werken toe naar eenzelfde onderwijsmodel, maar de voorbereidingen en implementatie verschillen per opleiding:

- › **Creative Productie** introduceerde in 2024 nieuwe lesmethodes en beoordelingsprocedures. Studenten krijgen meer zelfsturing, terwijl docenten meer een coachende rol vervullen.
- › **AV** hanteert een vast format voor leerlijnen en biedt extra ondersteuning bij planning en organisatie.
- › **Mediamanagement** heeft flexuren ingevoerd voor bijles en extra ondersteuning.
- › **Mediavormgeven** ontwikkelde samen met Edex, studenten en bedrijven nieuwe leerlijnen en projecten, waarbij docenten samenwerken in een kernteam. Daarnaast zijn er ondersteuningsuren ingevoerd en is een verdiepingstraject gestart.
- › **Redactiemedewerker** en **Fotografie** hebben alle vakken opnieuw ontworpen met een focus op formatief handelen, zodat maatwerk wordt geboden op basis van leeruitkomsten.
- › **IT Systems & Devices** bereidt zich voor op een flexibel onderwijs traject. Elke leerlijn is opnieuw ontworpen en duurt vijf tot acht weken. Na een gezamenlijke basistraining volgen studenten een gedifferentieerd traject waarin zij, afhankelijk van hun behoeften, meer herhaling of verdieping krijgen.
- › **Creative Software Developer** biedt maatwerk in programmeerlessen voor eerstejaars.



Kwaliteitsverbeteringen in 2024

Het nieuwe onderwijsmodel is ontwikkeld om de onderwijskwaliteit te verhogen. Een belangrijk onderdeel hiervan is de intensieve samenwerking tussen docenten.

- › Veel onderwijsafdelingen werken met een eigen methode, afgeleid van LeerKracht. Docenten overleggen wekelijks rondom het verbeterbord en nemen deel aan werksessies, themavergaderingen en verbindingssessies. Hierbij krijgen ze soms ondersteuning van verbetercoaches of medewerkers van Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit.
- › Bij de opleiding IT System & Devices is het docententeam klein. Docenten overleggen wekelijks in twee teams over de inhoud van het onderwijs en observeren elkaars lessen. In 2024 is het hele team verantwoordelijk gemaakt voor de ontwikkeling van het onderwijs en de examens, wat de betrokkenheid en kennisdeling heeft vergroot.
- › Bij Mediavormgeven is een kwaliteits- en ondersteuningsgroep (KOG) opgezet, die zich extra richt op de PDCA-cyclus. Ook hebben docententeams externe ondersteuning ingeschakeld en in sommige gevallen gezamenlijk trainingen gevolgd om de samenwerking verder te verbeteren.
- › Daarnaast is in 2024 extra ondersteuning geboden in algemeen vormende vakken. De opleidingen Redactiemedewerker en Fotografie hebben een nieuw uur techniekonderwijs toegevoegd en bieden extra lessen rekenen en Nederlands aan. Schoolbreed is gekozen voor de SMART-rekenmethode, en er zijn rekenspecialisten en dyslexiecoaches opgeleid.

Een belangrijke kwaliteit van het onderwijs is de aansluiting op de beroepspraktijk. Dit onderwerp wordt verder besproken in het onderdeel 'Aansluiting beroepspraktijk en arbeidsmarkt'.

Maatwerk

Tot voor kort was maatwerk vooral gericht op studenten met specifieke behoeften, zoals de Cam-on-Wheels-groep. Met de invoering van het nieuwe onderwijsmodel zetten we maatwerk breder in, zodat alle studenten hiervan kunnen profiteren. Bij verschillende opleidingen zijn al verlengde trajecten ingevoerd, zoals bij Mediavormgeven, Fotografie en Redactiemedewerker. Daarnaast bieden diverse opleidingen extra lessen in AVO en techniek, zoals eerder genoemd. Studenten krijgen daarnaast individuele begeleiding bij beroepsvaardigheden en worden gecoacht in hun persoonlijke ontwikkeling. Dit omvat extra herhaling van beroepsvakken, weerbaarheidstrainingen en begeleiding bij het vinden van een stageplaats.

Scholing

In 2024 is scholing ingezet om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. We hebben flink geïnvesteerd in mentortrainingen voor zowel mbo als vmbo. In totaal hebben 125 mentoren een training gevolgd gericht op positieve groepsvorming of gespreksvaardigheden, en 88 mentoren volgden een training over executieve vaardigheden. Daarnaast was er begeleide mentorinterviews. Een groep van 11 mentoren heeft een training gevolgd in suicidepreventie in het onderwijs en omgaan met verwarde personen. Alle medewerkers konden daarnaast deelnemen aan kenniscafés over onderwijskundige en sociaal-emotionele onderwerpen.

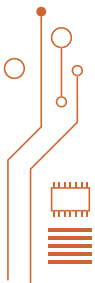
Om de onderlinge samenwerking te versterken, hebben twee onderwijsteams een DISC-training gevolgd. Daarnaast heeft een grote groep docenten (bij)scholing gevolgd op het gebied van software, waaronder Adobe.

Studenten en medewerkers kregen de mogelijkheid om certificaten te behalen. In 2024 behaalden:

- › 680 studenten en docenten een erkend Adobe-certificaat;
- › 42 studenten het Cambridge-certificaat Engels;
- › 77 studenten hun VCA-certificaat;
- › 24 studenten het certificaat Bedieningsvakman Mechanische Trekkenwandinstallatie.



```
code = curl_easy_setopt(conn, CURLOPT_WRITEFUNCTION,
writer);
if (code != CURLE_OK)
{
    fprintf(stderr, "Failed to set writer [%s]\n",
errorBuffer);
}
```

Maatregelen tegen studentenuitval

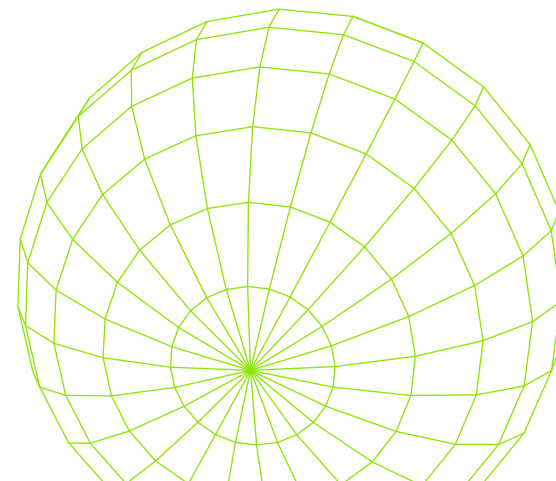
Eerder in dit jaarverslag werd de instellingsdialoog van het Kwaliteitsnetwerk mbo genoemd, die volledig gericht was op het tegengaan van voortijdig schoolverlaten (VSV). Ook de inzet van maatwerk draagt bij aan het behalen van een diploma. De onderwijsafdelingen hebben in 2024, naast de scholing van mentoren, extra maatregelen genomen om uitval te verminderen:

- › De inzet van studentcoördinatoren op elke afdeling bleek succesvol in het vroegtijdig signaleren van problemen die tot uitval kunnen leiden. Zij verwijzen studenten door naar de juiste ondersteuning en geven advies binnen de school.
- › Verschillende opleidingen zijn gestart met een duo-mentoraat, waarbij studenten door twee mentoren worden begeleid. Hierdoor is er meer persoonlijk contact en is er altijd minimaal één mentor op school aanwezig.
- › De opleiding Mediamanagement heeft ingezet op betere studievoorlichting en intakeprocedures. Daarnaast worden alumni en gastsprekers uitgenodigd om studenten een duidelijker beroepsbeeld te geven.
- › Bij IT Systems & Devices maken alle eerstejaars studenten een capaciteiten- en motivatietest. De resultaten hiervan leveren input voor het maatwerk dat een belangrijke rol speelt binnen het nieuwe onderwijsmodel.
- › Een aantal afdelingen heeft kernteams ingevoerd, wat de wederzijdse betrokkenheid tussen studenten en docenten heeft vergroot.

Online onderwijs

Tijdens de coronaperiode is online onderwijs schoolbreed ingevoerd. Inmiddels is de hoeveelheid online lessen afgenomen en verschilt de inzet per opleiding.

- › Creatieve Productie en IT Systems & Devices bieden geen online onderwijs meer aan.
- › AV gebruikt online lessen alleen als er geen alternatief mogelijk is.
- › Mediavormgeven zet online lessen uitsluitend in wanneer door lesuitval één tot twee lessen overblijven. De verwachting is dat de opkomst dan hoger is, omdat sommige studenten een langere reistijd hebben dan de effectieve lestijd.
- › Redactiemedewerker en Fotografie beperken online lessen tot specifieke vakken zoals Profiel en Gesprek.
- › Creative Software Developer biedt vanaf periode 2 ongeveer vijf uur per week online lessen aan.
- › Mediamanagement heeft één dag per week online lessen voor AVO-vakken en Marketing.



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. 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, beide van Digidoc BV. De uitkomsten van de onderzoeken draagt BIE over aan het managementteam.

In 2023-2024 heeft BIE de volgende externe onderzoeken begeleid en/of uitgevoerd:

- › BPV-monitor onder studenten (S-BB)
- › BPV-monitor onder praktijkopleiders (S-BB)
- › Onderwijsscan opleiding Podium- en Evenemententechniek (Onderwijsspiegel)
- › Onderwijsscan opleiding IT Systems & Devices en Creative Software Developer (Onderwijsspiegel)
- › Monitor Integrale Veiligheid (OCW)
- › Monitor Leren en Lesgeven met ICT in het MBO (KPLUSV)
- › Alumni-onderzoek 'Het échte studiesucces' (Customeyes)
- › Middelenmonitor Trimbos
- › Docentenevaluaties (Onderwijsspiegel)
- › Instellingsdialoog, uitgevoerd door het Kwaliteitsnetwerk MBO
- › JOB Monitor

Naast de externe onderzoeken, voerde BIE in 2023-2024 de volgende interne onderzoeken uit:

- › Schoolbrede enquête over het beroepsexamen onder de examenkandidaten
- › Audit examinering beroepsexamen AV-Specialist
- › Doorstroom van GLR-vmbo naar GLR-mbo
- › Tevredenheidsenquête onder studenten die ondersteuning kregen bij ons Bureau Ondersteuning & Advies. Dit is een doorlopend onderzoek.
- › De werking van de klachten- en geschillenprocedures, in het bijzonder de CoBex
- › Blik op onderwijs; een onderzoek naar het pedagogisch didactisch klimaat in de school. Dit onderzoek werd niet door BIE begeleid.

Interne auditpool

Sinds 2021 heeft het GLR een Interne Onderzoeksgroep die zich richt op de kwaliteitsborging van het onderwijs en de organisatie. In 2024 is onderzoek gedaan naar de Leerlijn Mijn Profiel, waarin het LOB-onderwijs is geborgd. De verbeterpunten die hieruit voortkwamen, worden in 2025 doorgevoerd.

KOG

De grootste opleiding binnen het GLR, Mediavormgeven, heeft een eigen kwaliteitsteam: de Kwaliteits- en Ondersteuningsgroep (KOG). In 2024 ondernam deze groep verschillende initiatieven om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren.

- › Bezoek aan het SBB om de noodzaak van een Leven Lang Ontwikkelen en de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven te bespreken.
- › Advies aan het managementteam over onderwijsontwikkeling, wat heeft bijgedragen aan een sterker pedagogisch-didactisch klimaat.
- › Onderzoek onder collega's naar behoeften rondom studentbegeleiding en sociale cohesie, wat leidde tot de oprichting van de Social HUB, een ruimte om samenwerking te stimuleren.

NFM X GLR X IFFR

'Creëer in slechts een week tijd een fotografische scène in de stijl van de Amerikaanse fotograaf Gregory Crewdson.' Dat was de uitdaging die onze eerstejaars studenten Fotografie zijn aangegaan. In kleine teams werkten de studenten aan elk aspect van het creatieve proces, waarbij ze rollen vervulden als regisseur, scenarioschrijver, artdirector en camera-/lichtspecialist. Dit bood hen een unieke kans om het hele traject van conceptontwikkeling tot fotobewerking te ervaren. De foto's werden geëxposeerd in het Nederlands Fotomuseum.



Docentenevaluaties

Alle docenten laten jaarlijks een aantal klassen hun lessen evalueren. De uitkomsten worden besproken met de leidinggevende in ontwikkel- en voortgangsgesprekken. Indien nodig volgen vervolgacties, zoals pedagogisch-didactische ondersteuning vanuit Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit.

Deelraden

Naast de Centrale Studentenraad zijn er op alle onderwijsafdelingen studentendeelraden actief. De frequentie van bijeenkomsten met de teamleider varieert per afdeling van maandelijks tot driemaandelijks. Studenten brengen zelf onderwerpen in, zoals roosters, communicatie, de kantine, onderwijskwaliteit en leermiddelen. De teamleider kan de raad gebruiken als klankbord voor het nieuwe onderwijsmodel en toelichting geven op onderwijskundige keuzes. De uitkomsten worden gedeeld binnen het onderwijsteam, onder andere via de afdelingsnieuwsbrief.

Arena's

Tijdens studentenarena's worden studenten bevraagd over onderwerpen die binnen het docententeam spelen. In 2024 werden bijvoorbeeld studenten van Creatieve Productie bevraagd over hun motivatie, maatwerktrajecten en nieuwe lesmethoden. De reacties zijn binnen het docententeam besproken en actiepunten zijn teruggekoppeld aan de studenten. Bij Mediavormgeven is het onderwijsmodel geëvalueerd binnen de studentenarena's en zijn de uitkomsten verwerkt in de verdere ontwikkeling. Andere onderwerpen die binnen verschillende afdelingen aan bod kwamen, waren de professionalisering van docenten, extra ondersteuning in software en creatieve vakken en meer zelfstandigheid voor studenten.

Onderwijsprogramma's met minder uren

Het GLR voldoet aan de wettelijke urennormen. BOL-opleidingen op niveau 3 en 4 bestaan uit gemiddeld 1800 uur begeleidende onderwijstijd (BOT) en 1200 uur beroepspraktijkvorming (BPV), in totaal 3000 uur. Voor niveau 2 geldt een minimum van 1250 uur BOT en 750 uur BPV (totaal 2000 uur). In 2023-2024 was er een toename van studenten die om stage-urenvermindering vroegen vanwege persoonlijke omstandigheden. Deze aanvragen zijn niet gehonoreerd en er is ingezet op studieverlenging. Dit beleid wordt in januari 2025 geëvalueerd.

Kwalificatieaanbod

Vanaf 1 augustus 2024 werken de opleidingen (Allround) Medewerker Sign, Mediamanagement en Creative Software Developer met nieuwe kwalificatiedossiers. Vanaf schooljaar 2025-2026 start de vierjarige BOL-opleiding Immersive Experience op niveau 4. Het kwalificatiedossier hiervoor, evenals het nieuwe dossier ICT System Engineer, wordt door het SBB ontwikkeld en is naar verwachting in het voorjaar van 2025 gereed.

Keuzedelen

In 2024 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in het aanbod van keuzedelen. Studenten hebben meer keuzevrijheid, doordat opleidingen zoals AV-Specialist, Redactiemedewerker en Mediamanagement keuzedelen uitwisselen. Het onderwijs binnen keuzedelen wordt regelmatig vernieuwd en examens worden waar nodig aangepast.

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				
	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Aantal aanvragen koppelverzoek	19	19	24	29
Gehonoreerd door Examencommissie	19	19	24	29



Wijzigingen opleidingsaanbod

Om het opleidingsaanbod goed aan te laten sluiten op de vraag uit de arbeidsmarkt, ontwikkelen we ons portfolio voortdurend. Nieuwe portfolio-ontwikkelingen richten zich in onze sector vooral op immersieve media. Vanaf periode 2 van het schooljaar 2024-2025 bieden we het schoolbrede keuzedeel Immersive Design aan. Daarnaast is landelijk het initiatief OASIS (Organised Advancement of Specialists in Immersive Solutions) van start gegaan, een consortium waarin creatieve beroepscolleges samenwerken aan de opleiding van specialisten in immersieve oplossingen. Dit initiatief wordt ondersteund met een RIF-subsidie. Het GLR bereidt zich voor op de start van de opleiding Immersive Experience in september 2026.

Aansluiting beroepspraktijk en arbeidsmarkt

In 2024 ondernamen de onderwijsteams diverse initiatieven om de opleidingen beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Bedrijven en externe vakinhoudelijke consultants werden in arena's en interviews bevraagd over hun verwachtingen van studenten en de benodigde 'hard' en 'soft skills'.

Daarnaast zijn bedrijven nauw betrokken geweest bij de:

- › Ontwikkeling van het onderwijsmodel en de lesinhoud.
- › Ontwikkeling van opdrachten en validering van examens.
- › Organisatie van netwerkevents, zoals de Get Connected-dagen en het 'Jobberen' van Mediavormgeven.
- › Beoordeling van studentenwerk tijdens portfolioreviews.
- › Verzorgen van gastlessen door alumni en professionals.

Studenten van GLR XTRA, de specialistenopleiding gericht op zelfstandig ondernemerschap, werden gecoacht door zzp'ers uit de sector.

Beurzen en bedrijfsbezoeken

Docenten en studenten bezochten in 2024 diverse beurzen en bedrijven, waaronder:

- › FESPA (internationale vakbeurs voor de print- en sign-industrie).
- › DRÛPA (vakbeurs voor printmedia).
- › Adobe Max (creativiteitsconferentie).
- › NPO Radiostudio.
- › Siemens Experience Centre.
- › IBC (International Broadcasting Convention).
- › Datacentra.
- › Londen Designfestival.

Veel deeltijd docenten werken ook in de beroepspraktijk en delen hun kennis en ervaring met zowel studenten als collega-docenten.

BBL

Het GLR brengt de BBL-opleidingen extra onder de aandacht tijdens aan het evenement 'Werken en Leren' dat met werkgevers, scholen, gemeentelijke instellingen en in Rotterdam wordt georganiseerd. In 2024 bleek een toename in de belangstelling voor BBL-opleidingen bij de afdeling Creatieve Productie.



ONDERWIJSONTWIKKELINGEN

Voorlichting en intake

Het GLR besteedt veel aandacht aan voorlichting over de school en de opleidingen. Dit gebeurt via scholenmarkten, studiebeurzen, schoolbezoeken, rondleidingen en open dagen en avonden. Een belangrijke rol hierin speelt de GLR Student Crew, bestaande uit 45 enthousiaste studenten uit verschillende opleidingen, jaargangen en niveaus. Zij ondersteunen bij voorlichtingen, scholenmarkten en evenementen en geven toekomstige studenten een kijkje in hun eigen ervaringen.

Ook online kunnen potentiële studenten zich oriënteren. Via de website zijn voorlichtingsvideo's beschikbaar en draait een interactieve 360-graden tour door de school. In 2024 is een reeks nieuwe informatieve video's over de opleidingen gelanceerd. Daarnaast ontvangen aankomende studenten in de zomer een vrolijke zomerkaart om alvast een binding met de school te creëren.

In 2024 is extra ingezet op de warme doorstroom van vmbo-studenten en niveau 2- en 3-mbo-studenten binnen het GLR. Er is intensiever contact tussen mentoren van het mbo en vmbo en de studievoorlichting. De voorlichting is uitgebreider en richt zich niet alleen op de opleidingen van het GLR, maar ook op het aanbod van andere scholen, om bewuste studiekeuzes te stimuleren.

Daarnaast is een docent-onderzoeker gestart met een verdiepend onderzoek naar de verbetering van de aansluiting van ons vmbo op ons mbo. Dit heeft geleid tot minder automatische

doorstroom naar het GLR, wat zichtbaar is in een verminderd aantal aanmeldingen vanuit het eigen vmbo voor 2025-2026. Dit zien we als positief, omdat het betekent dat leerlingen beter geïnformeerde keuzes maken. Daarnaast is extra voorlichting gegeven aan decanen van het VSO, om de mogelijkheden en grenzen van de ondersteuningsstructuur van het GLR helder te communiceren.

Het aantal verlengde intakes is aanzienlijk toegenomen, vooral binnen de niveau 2- en 3-opleidingen van Creatieve Productie. Dit heeft vaak te maken met mentale problematiek of diagnoses zoals ADHD, ADD, autisme en PDD-NOS.

Bij enkele opleidingen zijn specifieke aanpassingen doorgevoerd in de intakeprocedure:

- › Mediavormgeven heeft de intake aangepast om aspirant-studenten een realistische ervaring van een schooldag te geven. In 2024 is hierbij extra ingezet op het observeren van soft skills en beroepshouding.
- › IT Systems & Devices heeft extra ingezet op een duidelijke positionering van IT Media, om het onderscheid met standaard IT-opleidingen te verduidelijken.
- › Mediamanagement heeft de doorlooptijd van de intake verkort. Aspirant-studenten worden direct na aanmelding uitgenodigd voor de toelatingsactiviteiten en ontvangen nog dezelfde dag een studieadvies.

GLR naar de Alpe

In 2024 zette het GLR zich weer in voor het bijzondere event Alpe d'Huez. Een grote groep studenten van het GLR kreeg de kans om mee te werken op locatie. Zo gingen twee studenten van Podium- en evenemententechniek al eerder naar de Alpe om diverse podia en het finishplein op te bouwen. Tijdens het event legden negen Fotografiestudenten elke sporter bij de finish vast op 'de gevoelige plaat', twee Redactiemedewerkers en twee Mediamanagers maakten content voor de socials, en twee AV-specialisten monteerden al het bewegend beeld dat binnenkomt. Drie medewerkers én vijf studenten trotseerde minimaal drie keer de Alpe d'Huez. Een prachtige prestatie!



Introductieweek: warm welkom

Aan het begin van het schooljaar nemen alle studenten deel aan de introductieweek met diverse activiteiten. Voor eerstejaars studenten is deze week uitgebreider dan voor tweede- en derdejaarsstudenten. Waar de introductieweek voorheen vooral draaide om praktische zaken, ligt de focus nu op een 'warm welkom', zodat studenten zich snel thuis voelen en goed kunnen starten op het GLR. Voor de studenten Mediavormgeven is er een feestelijke kick-off in het Hofpleintheater, waarbij teamleiders, de sectordirecteur en een cabaretvoorstelling zorgen voor een inspirerende start. Andere opleidingen maken gebruik van activiteiten van SKVR, Bureau Fit en het programma van de gemeente Rotterdam (rotterdamleertjeleven.nl). Daarnaast hebben groepen studenten bedrijven bezocht om direct kennis te maken met het beroep waarvoor zij worden opgeleid.

Bijzondere activiteiten

De onderwijsafdelingen organiseren diverse extra activiteiten om studenten en docenten te verrijken en inspireren. Dit omvat gastlessen, bedrijfsbezoeken en praktijkervaringen. In 2024 vonden verschillende bijzondere activiteiten plaats, waaronder:

- › Een gastlezing van Jos Ahlers over Generatie Z.
- › Inspiratiesessies over best practices binnen het onderwijs.
- › Het onderzoek van de Kwaliteits- en Ondersteuningsgroep (KOG) 'Krachtig Klaslokaal' aan de TU Delft, gericht op het creëren van een optimale leeromgeving.
- › Gastlessen en workshops verzorgd door alumni en derdejaars stagiairs.
- › Portfolioreviews voor studenten Fotografie, gegeven door gerenommeerde fotografen.
- › Regelmatige lezingen van sprekers uit het bedrijfsleven, die hun ervaringen deelden met studenten.

Schoolbrede events

In 2024 zijn verschillende schoolbrede projecten georganiseerd, waarbij zowel studenten als docenten actief betrokken waren. Dit omvatte onder andere In Gesprek Met..., Alpe d'HuZes, Creative Waves en een schoolfeest. Daarnaast hebben de opleidingen Creatieve Productie, Mediamanagement en Creative Software Developer gezamenlijk een sectorfestival opgezet. De organisatie lag in handen van de studenten Mediamanagement, terwijl de studenten Creatieve Productie verantwoordelijk waren voor de creatieve uitingen, van ontwerp tot uitvoering op locatie. Studenten van Creative Software Developer ontwikkelden de reserveringssystemen voor de evenementen.

Samenwerkingsprojecten in 2024

- › Dutch Design Week (oktober): het GLR presenteerde de expositie 'Something Talented', samen met andere creatieve beroepscolleges. Studenten toonden innovatieve ontwerpen als onderdeel van 'Something Bigger', gericht op toegepaste vormgeving en maatschappelijke vraagstukken.
- › Studenten AV-specialist en Mediavormgeven werkten regelmatig samen met externe opdrachtgevers. Een steeds groter deel van deze opdrachten had een duurzaam karakter. Zo werkten de Mediavormgevers aan het project 'Je kookt over van liefde', een boek en expositie over vergeten Rotterdamse gerechten, in samenwerking met Handen van Humanitas, Carnero concept + creatie en Kookpunt.
- › TwitchCon Rotterdam (29 en 30 juni): GLR-studenten waren betrokken bij de opbouw, werkten als reporters en maakten een radioshow. Het GLR organiseerde tevens masterclasses over streamen, commerciële kansen en branding.
- › Studenten Redactiemedewerker deden praktijkervaring op in de nieuwe radiostudio Studio 7 bij De Doelen, waar ze hun media- en radiovaardigheden verder ontwikkelden. Daarnaast is binnen de school een volledig nieuwe professionele radiostudio ingericht.

In Gesprek Met...

In 2024 vond de tweede editie van 'In Gesprek Met...' plaats, een schoolbreed event waar studenten van al onze studenten aan meewerken. Zo verzorgden de studenten Redactiemedewerker de presentatie van de talkshow, de studenten van AV-Specialist bedienden de camera's. Deze editie draaide om het thema 'stage'. Tafelgasten Maud, Kelly, Remco en Wildebras deelden hun ervaringen en vertelden inspirerende verhalen.





GLR-studenten maken radio in De Doelen

Op 24 oktober 2024 begon het Grafisch Lyceum Rotterdam een mooie samenwerking met de Doelen. In het hart van Rotterdam staat onze eigen radiostudio die de unieke kans biedt aan studenten van de opleiding Redactiemedewerker om praktijkervaring op te doen in een professionele omgeving. Na de officiële ondertekening van de overeenkomst werd de radiostudio feestelijk geopend.

Internationalisering

De internationalisering op het GLR bestaat uit internationale stages met voorbereidende stagebeurs, excursieweken, uitwisselingen met andere scholen en het bezoeken van scholen, beurzen en congressen in het buitenland. In dit jaarverslag wordt bij verschillende paragrafen ingegaan op de uitwerking van deze internationale activiteiten.

Excursieweek

De excursieweek is een bijzonder moment binnen elke opleiding. In 2024 reisden veel studenten naar het buitenland, waar ze steden bezochten als Praag, Londen, Berlijn, Lissabon, Dublin, Edinburgh en Kopenhagen.

Voor de thuisblijvers werd een alternatief programma aangeboden met workshops, excursies en museumbezoeken in Nederland. Een speciaal onderdeel van de excursieweek was het 42-hour filmfestival voor AV-studenten, dat in Domburg werd georganiseerd.

Daarnaast exposeerde een aantal studenten hun werk tijdens de Dutch Design Week in Eindhoven, waar docenten een inspiratietour volgden. Naast de (internationale) reizen vonden er studenten- en docentenuitwisselingen plaats:

- › IT-studenten wisselden uit met Zwitserse studenten.
- › Mediavormgevers gingen op uitwisseling naar Italië.

Doorstroom HBO

Een bovengemiddeld aantal studenten van het GLR stroomt succesvol door naar het hbo. Om deze doorstroom te stimuleren, organiseren we elk jaar de Toekomstmarkt, waar hbo-instellingen zichzelf presenteren aan studenten. Daarnaast onderhouden mbo-docenten nauwe contacten met hun hbo-collega's om een soepele overgang te bevorderen. Specifieke initiatieven per opleiding:

- › Creative Software Developer werkt samen met de Hogeschool Rotterdam en bezoekt met studenten de opleidingen Informatica, CMGT en enkele Associated Degrees.
- › Mediavormgeven biedt een keuzedeel HBO aan en heeft een Plusklas, waarmee studenten zich kunnen voorbereiden op het hogere beeldende kunst- en vormgeefonderwijs.

- › Alumni worden regelmatig uitgenodigd om in de lessen over hun hbo-ervaringen te vertellen.

Daarnaast zijn er met verschillende scholen in Engeland afspraken over (versnelde) doorstroomtrajecten. Studenten kunnen zich hierop voorbereiden door het volgen van een Cambridge Engels-cursus, die wordt afgesloten met een certificaat.

Meer informatie over de doorstroom in de beroepskolom is te vinden in de verantwoordingsparagraaf over de kwaliteitsagenda.

IT Systems & Devices in Zwitserland

In januari 2024 vertrokken twaalf studenten van IT Systems & Devices richting de sneeuw voor een unieke uitwisseling in Zwitserland. In samenwerking met een groep creatieve Zwitserse studenten leerden ze over het gebruik van sensoren en het verzamelen van data in het dagelijks leven. Ze hadden veel sneeuwpret met natuurlijk een flinke dosis ICT.



BEROEPSPRAKTIJKVORMING

Het Stagebureau van het GLR begeleidt studenten tijdens hun stage en verzorgt professioneel relatie- en accountmanagement. In het tweede leerjaar worden studenten in de lessen voorbereid op hun stage als onderdeel van het LOB-programma Mijn Profiel. De invulling hiervan verschilt per onderwijsafdeling.

Een belangrijk initiatief was de succesvolle Get Connected-dagen, een vervolg op Get Connected 2023. Tijdens deze driedaagse volgden studenten workshops en gastlessen en ontmoetten ze potentiële stagebedrijven. Onderwerpen die aan bod kwamen, waren onder andere:

- › Mentaal welzijn
- › Conflicten op de werkvloer
- › Grensoverschrijdend gedrag
- › Werkgeluk
- › Financiën

Voorbeelden van stagevoorbereidingen

- › Mediamanagement integreert stagevoorbereiding in het lesprogramma van leerjaar 2, waarbij studenten zelf onderzoek doen naar de branche. Derdejaars studenten vertellen over hun stage-ervaringen en oud-studenten geven presentaties over hun huidige baan of werkgever.
- › Mediavormgeven legt extra nadruk op de ontwikkeling van het portfolio, een essentieel instrument om kennis en kunde zichtbaar te maken.
- › IT System & Devices heeft nauwe banden met veel bedrijven. Docenten ondersteunen studenten actief bij hun stagekeuze. Studenten bezoeken bedrijven en bedrijven komen naar de opleiding om hun verhaal te doen.

Begeleiding tijdens de stage

Voorafgaand aan de stage worden studenten gekoppeld aan een stagecoördinator met lokale bedrijfscontacten. Deze coördinator helpt hen bij het vinden van een stageplek bij een erkende organisatie.

- › Kwetsbare studenten krijgen extra begeleiding van een gespecialiseerde stagebegeleider en kunnen extra trainingen volgen ter voorbereiding op hun stage.
- › De stagecoördinator onderhoudt regelmatig contact met zowel de student als de praktijkopleider om de voortgang te bespreken en bedrijfs- en brancheontwikkelingen te monitoren. Deze informatie wordt gedeeld met de teamleiders van de opleidingen.



Stagecijfers 2024

In februari 2024 stonden 1.064 studenten als stagiair geregistreerd, verspreid over 1.058 leerbedrijven.

- › Stagecoördinatoren brachten 2.841 geregistreerde bezoeken aan leerbedrijven (online bezoeken niet meegerekend).
- › Er is een verschil tussen het aantal aangeboden stageplaatsen en het aantal studenten dat daadwerkelijk stageliep. Sommige opleidingen hebben twee stageperiodes per schooljaar, waardoor studenten van stageplek wisselen.
- › In sommige gevallen wisselen studenten tijdens de stageperiode van plek als de stage niet aan hun verwachtingen voldoet.
- › Zestig studenten konden hun stage door omstandigheden niet op tijd afronden en zullen dit in het schooljaar 2024-2025 alsnog doen. Dit aantal is lager dan in het voorgaande jaar.
- › Ook in 2024 zijn 53 studenten op buitenlandse stage gegaan, waarvan 12 studenten buiten Europa. Zie ook de notitie Helderheid voor verdere details.



TOETSING EN EXAMINERING

De Centrale Examencommissie van het GLR waarborgt de kwaliteit van examens, exameninstrumenten en het examenproces en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur. Dit omvat:

- › Landelijke centrale examens
- › Beroepsexamens
- › Keuzedelen
- › Stages
- › Loopbaan en burgerschap

De commissie is samengesteld volgens wettelijke richtlijnen en de leden worden jaarlijks aangesteld door het bestuur.

Structuur van de Examencommissie

Sinds 2023 hanteert het GLR de volgende structuur:

- › Eén Centrale Examencommissie voor het GLR MBO, verantwoordelijk voor kwaliteitsborging.
- › Drie Sectorcommissies, verantwoordelijk voor de uitvoering van de examinering.

De voorzitter en ambtelijk secretaris vormen het dagelijks bestuur en vergaderen wekelijks. De Centrale Examencommissie komt maandelijks bijeen. Bij belangenverstrengeling wordt het betreffende lid uitgesloten van deelname. In halverwege 2024 vond een wisseling van medewerkers binnen de commissie plaats.

Exameninstrumenten

Het vertrouwen in mbo-diploma's is cruciaal voor studenten, werkgevers en de maatschappij. Deze diploma's geven studenten een sterke start op de arbeidsmarkt en worden door het bedrijfsleven gewaardeerd. Daarom is de kwaliteit van exameninstrumenten van groot belang. In 2024 blijft het GLR valide exameninstrumenten ontwikkelen en valideren conform route 2. Dit betekent dat het GLR zelf exameninstrumenten ontwikkelt voor:

- › Beroepsexamens
- › Instellingsexamens Engels en Nederlands
- › Keuzedelen

Bij de constructie wordt rekening gehouden met expertise, kosten, kwaliteit, aansluiting bij het onderwijs, flexibiliteit en uitvoerbaarheid. Er worden collectieve afspraken gevolgd conform 'Stappen naar route 2', evenals wettelijke kaders, het kwalificatiedossier en de standaarden. De onafhankelijkheid wordt hierbij gewaarborgd.

Binnen het GLR wordt gebruikgemaakt van de inhoudelijke expertise van professionele docenten om zelf exameninstrumenten te ontwikkelen. Daarnaast worden beroepsexamens en taalexamens geconstrueerd onder toezicht van een extern gecertificeerd bureau, waarbij de constructeurs worden geschoold in de constructie van examens.

Voor enkele keuzedelen wordt een examen ingekocht op basis van de HUBO-criteria:

- › Haalbaarheid
- › Uitvoerbaarheid
- › Betaalbaarheid
- › Organiseerbaarheid



MEADOW 2024

Studenten van de opleiding Mediavormgeven hebben hun creativiteit volledig losgelaten voor het festival MEADOW. Ze hebben niet alleen out-of-the-box thema's ontworpen, maar deze ook volledig met eigen handen tot leven gebracht. Het resultaat? Prachtige, zelfgebouwde stages die laten zien wat een creativiteit onze studenten in huis hebben. Het allerleukste is nog dat het winnende thema ook echt gebruikt gaat worden voor het festival!



Vaststellingsadviescommissie

Het GLR beschikt over een instellingsbrede Vaststellingsadviescommissie. De leden van deze commissie zijn benoemd door het College van Bestuur.

- › Alle leden zijn geschoold en handelen volgens de examentaken mbo en het Handboek Examinering.
- › Er wordt gewerkt met een vast format.
- › Alle examens, zowel ingekocht als zelf geconstrueerd, worden op advies van de Vaststellingsadviescommissie door de Centrale Examencommissie vastgesteld.

Scholing

Om examenrollen correct in te vullen, zijn in 2024 diverse trainingen gevolgd, waaronder:

- › Training Vasteladvies
- › Assessoren Nederlands
- › Constructie Nederlands
- › Opfris Assessoren Nederlands
- › Assessoren Engels
- › Constructie GLR XTRA
- › Assessoren Startbekwaam
- › BBL Praktijkbegeleiders beoordelaar
- › Werken met de Algemene Wet Bestuursrecht (AWB) voor EXCO

Jaarverslag Examencommissie

Jaarlijks publiceert de Centrale Examencommissie het Jaarverslag Centrale Examinering GLR. Hierin worden het examenproces, verbeterpunten en examenresultaten beschreven. Het jaarverslag 2023-2024 is in december 2024, met enige vertraging, vastgesteld door de Centrale Examencommissie. Hierin zijn de evaluaties van de decentrale examencommissies van 2023-2024 meegenomen.



AANTAL GESLAAGDEN 1-10-2023 TOT 1-10-2024

Thema	Aantal	Opmerking
Aantal opleidingen BOL/BBL	20	
Aantal vastgestelde diplomaplannen voor het examenjaar 2023	20	Hierin zijn alle opleidingen verwerkt.
Aantal examenkandidaten 1-10-2022 BOL en BBL	1.143	
Aantal nog niet geslaagden 2021-2024 EXKAN/BOL	51	BOL- en EXKANdiden
Na 1 oktober		
Aantal diploma's uitgereikt	947	
Aantal certificaten uitgereikt	0	
Aantal Cum laude uitgereikt	3	

AANTAL GESLAAGDEN PER OPLEIDING

Opleiding	Crebo	Naam opleiding	Geslaagden
25605BOL3	25.605	Allr. medew. IT systems	6
25592BOL3	25.592	Allround mediamaker	40
25798BOL4	25.798	Allround podium- en evenemententechnicus	1
25213BBL3	25.213	Allround signmaker	3
25194BOL4VD	25.194	AV-specialist	101
25606BOL4	25.606	Expert IT systems and devices	27
25195BOL4	25.195	Fotograaf	37
25214BOL2	25.214	Medewerker sign	22
25214BBL2	25.214	Medewerker sign	3
25591BOL2	25.591	Mediamaker	42
25591BBL2	25.591	Mediamaker	2
25199BOL4	25.199	Mediamanager	72
25200BOL4	25.200	Mediaredactiemedewerker	57
25633BOL4	25.633	Mediavormgever	374
25201BOL4	25.201	Mediavormgever	1
25800BOL3	25.800	Podium- en evenemententechnicus	3
25204BOL4	25.204	Podium- en evenemententechnicus Geluid	17
25205BOL4	25.205	Podium- en evenemententechnicus Licht	15
25604BOL4	25.604	Software developer	95
25165BOL4	25.165	Vakman-ondernemer	27
			947

INNOVATIE

In 2024 is op het GLR vanuit verschillende invalshoeken gewerkt aan technologische en onderwijskundige innovatie. Een belangrijke mijlpaal was de lancering van de eerste Kennis- en Innovatieagenda (KIA) voor het GLR. Deze agenda introduceerde een nieuwe werkwijze voor strategische innovatie, gebaseerd op het Innovation Governance-model van het Erasmus Center for Entrepreneurship (ECE). De KIA werd in samenwerking met het ECE ontwikkeld en in juni 2024 opgeleverd.

Ontwikkeling en implementatie van de KIA

De programmamanager Innovatie is inhoudelijk verantwoordelijk voor de KIA en bracht deze tot stand in samenwerking met vele collega's. Gesprekken met het CvB, het MT en de teamleiders zorgden voor een brede en complete agenda. De KIA werd gepresenteerd tijdens verschillende bijeenkomsten en overlegmomenten met medewerkers van de school. In samenwerking met de afdeling Communicatie werd extra aandacht gegeven aan deze agenda via interne communicatiekanalen, zoals Mijn GLR en het GLR Magazine.

Innovatiedomeinen en kernteams

Sinds de start van het schooljaar 2024-2025 zijn vier kernteams van docenten en ondersteuners actief. Binnen vier innovatiedomeinen werken zij aan projecten, activiteiten en onderzoek. Deze domeinen richten zich op:

- › De toekomst van technologie (Future of Tech)
- › Welzijn (Health & Wellbeing)
- › Leren (Teaching & Learning)
- › Werken (Future of Work)

Naast inhoudelijke kennisontwikkeling werken de kernteams ook aan het versterken van hun eigen innovatiekracht en die van het GLR.

Bureau MET

Bureau MET richtte zich in 2024 op technologische innovatie binnen Media, Entertainment en Technologie. Het bureau hanteerde het principe 'High-technology, low-entry', waarmee het geavanceerde technologie toegankelijk maakte voor studenten en docenten. In 2024 onderhield Bureau MET een breed netwerk van partners en nam deel aan vakbeurzen zoals de IBC Show en SIGGRAPH. Daarnaast trad het bureau toe tot de adviesraad Innovatieprogramma en leverde bijdragen aan de werkgroep 'Future of Tech'. Bureau MET werkte in 2024 aan diverse innovatietrajecten, waaronder:

- › Ontwikkeling van nieuwe onderwijsfaciliteiten.
- › Implementatie van een centraal controlesysteem.
- › Onderzoek naar innovatieve technologieën, zoals:
 - › Digital signage met 3D-graphics.
 - › Geurtechnologie als toevoeging aan audiovisuele ervaringen.
 - › Multicast AV over IP, met compatibiliteit voor Audio en Video over IP-standaarden zoals Dante en NDI.

Bureau MET ondersteunde diverse onderwijsrichtingen met technisch advies en inspiratiesessies. Hoogtepunten in 2024 waren:

- › Experimenten met de Apple Vision Pro.
- › Onderzoek naar Volumetric Video en Immersive Audio.
- › Samenwerkingen met partnerscholen voor technologische innovatie.
- › Kennisdeling voor docenten en studenten via trainingen en presentaties.
- › Uitgebreide ondersteuning bij ICT- en mediavraagstukken binnen het onderwijs.

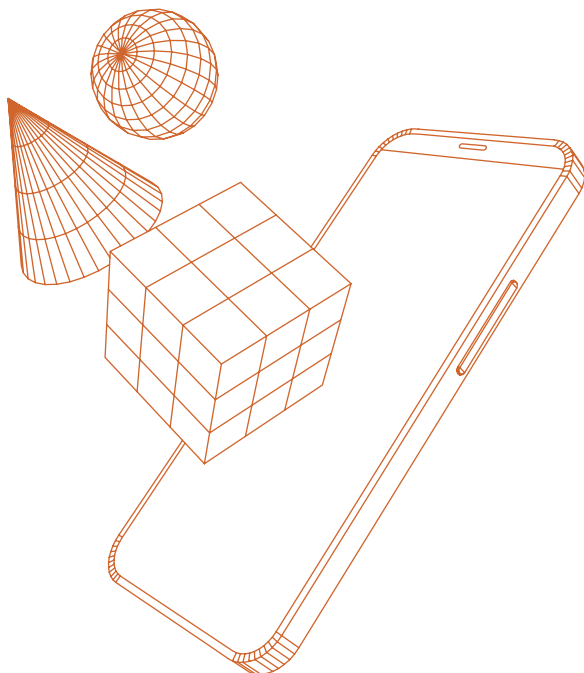
Nieuwe faciliteiten

Naast langetermijn- en middellangetermijntontwikkelingen vonden er in 2024 ook verschillende didactische en technologische vernieuwingen plaats in de klaslokalen. Verschillende afdelingen vernieuwden hun leeromgevingen en introduceerden innovatieve technologieën om het onderwijs te verbeteren.

- › Creatieve Productie verving de Kodak Nexpress door een nieuwe vijfkleurenprinter.
- › Audiovisueel (AV) richtte een ruimte in voor Immersive Technologie.
- › Mediamanagement werkte samen met bureau Perfect Storm aan de doorontwikkeling van de leeromgeving voor het tweede leerjaar.
- › Mediavormgeven:
 - › Docenten lieten zich inspireren door de TU Delft en richtten een thuisbasis in met Xenselabs voor Animatie en een opnamestudio.
 - › Op de tweede etage werd een royale makerspace in gebruik genomen.
 - › De Social Hub werd gerealiseerd.
 - › De thuisbasis op de vijfde etage werd opnieuw ingericht.
- › Mediamanagement plaatste een opvouwbare scheidingswand om een rustigere en meer gefocuste leeromgeving te creëren.
- › Redactiemedewerker:
 - › Schafte een videowall aan.
 - › Richtte een lokaal opnieuw in met redactiecellen en nieuwe apparatuur voor de radiostudio.
 - › Startte een pilot waarbij studenten in bepaalde vakken en projectlessen werkten met MacBooks in plaats van vaste computers, wat meer mobiliteit en flexibiliteit bood.
- › Creative Software Developer nam een speciale ruimte in gebruik voor projectopstellingen en immersive tech-projecten.

ONDERWIJSRESULTATEN

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

	2021-2022	2022-2023	2023-2024
Jaarresultaat	66,60%	71,16%	68,80%
Diplomaresultaat	67,10%	71,02%	68,85%
Startersresultaat	77,90%	78,00%	78,24%
Voortijdig schoolverlaten	5,50%	4,41%	4,90%

SCHORSING EN VERWIJDERING

Op het mbo heeft 16 maal een schorsing plaatsgevonden en 4 officiële waarschuwingen. Er waren geen verwijderingen.

Op het vmbo heeft geen schorsing of verwijdering plaatsgevonden.

Toelichting op de onderwijsresultaten

De data zijn afkomstig uit de gepubliceerde gegevens door Duo Open Onderwijsdata. De data uit het jaar 2022-2023 wijken af van de cijfers die vorig jaar zijn gepubliceerd in het jaarverslag. De nu gepubliceerde data zijn juist.

- › 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.
- › Studenten die als sanctie geschorst of verwijderd zijn.



ONDERSTEUNING & ADVIES

Studenten kampen vaak met complexe persoonlijke problemen, vooral op het gebied van psychosociaal welzijn. Kwetsbare jongeren zijn aanwezig op alle opleidingsniveaus (2, 3 en 4) en hebben vaak vragen over gezondheid, studiekeuze en financiële zaken. Zowel studenten als medewerkers kunnen terecht bij Bureau Ondersteuning & Advies voor hulp en advies. Het eerste aanspreekpunt voor studenten is hun onderwijsafdeling, waaronder docent-mentor; studentcoördinator; profielcoach; teamleider. Als deze ondersteuning niet voldoende is, kan de student worden doorgestuurd naar Bureau Ondersteuning & Advies. Hier krijgt de student extra hulp, bijvoorbeeld via de vaste schoolmaatschappelijk werker van het onderwijsteam. Indien nodig wordt de student verder geholpen bij het vinden van externe ondersteuning. Bij ernstige problemen kan een time-outprocedure worden ingezet.

Team Bureau Ondersteuning & Advies

Het team bestaat uit schoolmaatschappelijk werkers, studentpsycholoog (via Avant Sanare), vsv-coach (RMC), medewerker DUO-sprekruur (DUO, 1x per twee weken), gezondheidscoach (YOUZ, 4 uur per week), en een coördinator passend onderwijs (sinds augustus 2023). Het team komt wekelijks bijeen om zorgen, initiatieven en interventies te bespreken en te waarborgen dat studenten de ondersteuning krijgen die ze nodig hebben.

Activiteiten en trainingen in 2024

In 2024 organiseerde Bureau Ondersteuning & Advies diverse extra activiteiten, bijeenkomsten en trainingen voor studenten:

- › GLR Connect – voor eenzame studenten.
- › Voorlichting over verslaving – in samenwerking met YOUZ.
- › Lentekriebels 2024 – voor alle studenten.
- › FIT-module: omgaan met ADHD – twee keer 7 bijeenkomsten.
- › Omgaan met grensoverschrijdend gedrag – met focus op stage.

Daarnaast organiseerde het bureau workshops en thema-café's voor medewerkers van het GLR, over onderwerpen zoals:

- › Verslaving: herkenning en hulp
- › Mentoraat en omgaan met persoonlijke problematiek
- › AS(H)D, ADD, angststoornis, borderline en depressie
- › Lastig gedrag in de klas
- › Omgaan met verlies en rouw
- › Middelengebruik bij studenten

Gespecialiseerde intake

Ondersteuning & Advies speelt een cruciale rol in het intakeproces van aspirant-studenten. Het bureau ondersteunt bij gespecialiseerde intakes om de ondersteuningsbehoeften van studenten vast te stellen en brengt advies uit aan de teamleider, die dit vervolgens communiceert met studenten en ouders. Sinds augustus 2023 is een coördinator passend onderwijs toegevoegd aan het team. Deze coördinator:

- › Ondersteunt bij intakevragen.
- › Stemt ondersteuningsbehoeften en mogelijkheden af.
- › Verstrekt advies en begeleidt studenten.
- › Bespreekt de voortgang en ondersteunt bij klasondersteuning.

Passend onderwijs

Passend onderwijs betekent dat het onderwijs aansluit bij de mogelijkheden en talenten van elke mbo-student, inclusief studenten met een stoornis, ziekte of handicap. Het GLR streeft naar een succesvolle schoolcarrière voor iedere student, mits dit geen onevenredige belasting vormt, de aanmelding correct verloopt, en de beschikbare plekken binnen de numerus fixus (vol = vol) toereikend zijn. Ondersteuning is regulier waar mogelijk en passend waar nodig. Om passend onderwijs verder te verbeteren, zijn in 2023-2024 extra maatregelen genomen, waaronder:

- › De inzet van een 'zorg' onderwijsassistent.
- › De realisatie van een prikkelarme comfortroom.

- › Aanpassingen in examenlokalen.
- › Extra ondersteuning vanuit schoolmaatschappelijk werk.
- › Intensievere begeleiding tijdens stages.
- › Een extra voorlichtingsmiddag voor decanen uit het VSO.
- › Samenwerkingen met Cam on Wheels en regionale ROC's.

Nieuwe wettelijke verplichtingen

Sinds 1 augustus 2023 vereist de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) dat ondersteuningsafspraken vroegtijdig worden vastgelegd in een handelingsplan. Studenten en/of ouders moeten akkoord geven op deze plannen. De plannen worden opgeslagen in Portal Plus en bij plaatsing in Osiris. Studenten met dyslexie of dyscalculie kunnen tijdens de introductiebijeenkomst extra faciliteiten aanvragen.

Feedback van studenten

Na afloop van een begeleidingstraject wordt studenten feedback gevraagd. De resultaten hiervan worden halfjaarlijks besproken. Studenten waardeerden de ondersteuning met een 7,8 in het eerste halfjaar en een 8,0 in het tweede halfjaar. Opmerkingen van studenten:

- › 'Een fijne en veilige omgeving die mij goede steun biedt.'
- › 'De praktische tips die ik kreeg waren heel fijn.'
- › 'Er werd naar mij geluisterd.'
- › 'Ik kom van zo'n gesprek vandaan met een beter gevoel.'

KENGETALLEN ONDERSTEUNING & ADVIES

	2022-2023	2023-2024
Gespecialiseerde intake	210	191
Studenten met een BOOK (bijlage onderwijsovereenkomst)	99	63
Additionele ondersteuningsvragen	338	283
Decanaat ondersteuning	218	263

Bij de start van 2024-2025 stonden er in Osiris 139 studenten met een ondersteuningsplan geregistreerd. Van augustus tot en met december 2024 zijn 264 studenten gestart met extra ondersteuning.

Decanaat

De decaan speelde in 2024 een belangrijke rol in de ondersteuning van studenten, vooral wanneer zij stagneerden in hun studieproces of vragen hadden over DUO-gerelateerde zaken. Het tweewekelijkse DUO-spreekuur bleek een succes en werd door veel studenten benut. Mede hierdoor is de samenwerking met DUO voor een extra schooljaar verlengd. Studenten die een verkeerde studiekeuze hadden gemaakt, konden bij het decanaat terecht voor een Icarus-studiekeuzetest. In 2024 maakten 92 studenten hiervan gebruik. Studenten die vroeg in het schooljaar aangaven dat hun studie niet bij hen paste, konden vanaf periode 2 worden geplaatst in een AVO-klas.

- › Dit gebeurde in overleg met Leerplicht (bij 18-) en/of ouders/verzorgers.
- › In deze klas volgden studenten bepaalde vakken, terwijl ze zich oriënteerden op een nieuwe opleiding.
- › Uiteindelijk werden ze geplaatst in een nieuwe klas die was gekoppeld aan hun oude groep.

AVO-KLASSEN

Schooljaar	Aantal AVO-klas-sen	Aantal studenten
2021-2022	37	122
2022-2023	40	100
2023-2024	26	56

Het aantal AVO-klassen en studenten in deze trajecten is in de afgelopen jaren afgenomen.

Bijdrage aan de Toekomstmarkt en decanendag

De decaan was actief betrokken bij de organisatie van de Toekomstmarkt, die plaatsvond op maandag 25 november 2024 en gericht was op de doorstroom van studenten naar het hbo. Daarnaast organiseerde de decaan, in samenwerking met Bureau Communicatie, een decanendag voor het speciaal voortgezet onderwijs (VSO). Dit initiatief had als doel:

- › Het versterken van het netwerk met VSO-scholen.
- › Een reëel beeld geven van de onderwijsmogelijkheden binnen het GLR.

Samenwerking en regionale betrokkenheid

De decaan was aangesloten bij verschillende werkgroepen en samenwerkingsverbanden:

- › Innovatiewerkgroep Health & Wellbeing
- › Regiosamenkomsten Passend Onderwijs
- › Samenwerkingsverband Bundeling van Krachten (regio Rijnmond)

Daarnaast was de decaan actief betrokken bij de totstand-koming van het sociaal veiligheidsplan van het GLR. In dit kader werd ook meegedacht over bredere onderwijsthema's, zoals de inzet van YOUZ op het gebied van preventieve verslavings-vraagstukken.

Inzet van NPO-gelden

De toegekende gelden vanuit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) binnen het GLR ingezet om de door corona veroorzaakte problematiek in het onderwijs te bestrijden. Deze middelen zijn in voorgaande jaren besteed. In 2024 is er daarom geen gebruik gemaakt van NPO-middelen.

Inzet van Plusmiddelen

In 2022-2023 is in de regio Rijnmond gestart met de tweede fase van het convenant voor de inzet van Plusmiddelen per mbo-instelling. Na een evaluatie in 2023-2024 is besloten deze inzet voort te zetten in 2024-2025 en een nieuw convenant op te stellen. Het GLR ontvangt een subsidie voor drie schooljaren om voortijdig schoolverlaten (VSV) te voorkomen bij kwetsbare jongeren op niveau 2 en 3 van de afdeling Creatieve Productie. De werkvorm staat landelijk bekend als 'Klas als werkplaats'. Studenten worden hierbij begeleid door:

- › Een schoolmaatschappelijk werker
- › Een aanwezigheidscoach
- › Studentcoaches

Het GLR legt verantwoording af via evaluaties die worden besproken in de regiegroep VSV Regio Rijnmond. Het Albeda College is de penvoerder voor deze subsidie.

Aanvullende programma's voor niveau 2 en 3 studenten
Om studenten die dreigen uit te vallen extra ondersteuning te bieden, zijn er diverse samenwerkingen:

- › **Samenwerking met de Talenthub van het Albeda College**
 - › Studenten kunnen hier tijdelijk worden geplaatst en vervolgens worden begeleid terug naar het onderwijs.
 - › Twee studenten hebben in 2024 gebruikgemaakt van dit traject.
- › **Samenwerking met 'New Life' van Lentiz**
 - › Vijf studenten zijn overgestapt naar New Life.
 - › Een student keerde terug naar het GLR nadat zij bij New Life haar niveau 2-diploma had behaald.
- › **Verlengde trajecten**
 - › Een groep niveau 2 en 3 studenten heeft een verlengd traject doorlopen en alsnog succesvol hun diploma behaald.
- › **Programma 'De held van jouw eigen verhaal'**
 - › Dit programma is ontwikkeld in samenwerking met de Heldengilde.
 - › Na de zomervakantie is het voortgezet door Schoolmaatschappelijk werk.

Pilot Nazorg

De onderwijsafdeling Creatieve Productie, waar niveau 2- en niveau 3-studenten worden opgeleid, neemt deel aan de pilot Nazorg. Dit initiatief is bedoeld om de overgang van school naar werk soepeler te laten verlopen, vooral voor jongeren die een mogelijke afstand tot de arbeidsmarkt hebben of het risico lopen voortijdig te stoppen met hun opleiding. Het doel is om hen beter te begeleiden naar een stabiele en zelfstandige toekomst.

Binnen deze pilot is gewerkt met succescoaches die een actieve rol spelen in de begeleiding van studenten. De succescoach is regelmatig aanwezig in het klaslokaal en onderhoudt al contact met de student voordat deze de school verlaat. Door deze vroege betrokkenheid ontstaat er een vertrouwensband en kunnen eventuele knelpunten in de overstap naar werk of vervolgstudie tijdig worden gesignaleerd.

Na het behalen van het diploma blijft de succescoach nog een jaar lang in contact met de student. Als er problemen ontstaan, bijvoorbeeld bij het aanvragen van een uitkering of met de woonsituatie, wordt de student doorverwezen naar de juiste contactpersoon binnen de gemeente waar hij of zij woont. Daarnaast kunnen oud-studenten gebruikmaken van het GLR Alumni Community, het Job Board en het LOB-platform Profiel om inzicht te krijgen in de volgende stappen in hun loopbaan.

Fondsen

Studenten die financiële ondersteuning nodig hebben, kunnen binnen bepaalde wettelijke kaders een beroep doen op het MBO Studentenfonds. Dit fonds biedt hulp aan studenten die door bijzondere omstandigheden in financiële problemen komen en daardoor risico lopen op studievertraging of uitval.

Voor studenten en leerlingen die buiten deze kaders vallen, bestaat het GLR Fonds. Dit private steunfonds is bedoeld om in uitzonderlijke situaties financiële ondersteuning te bieden aan studenten die anders geen beroep kunnen doen op andere regelingen. Aanvragen voor dit fonds verlopen onder begeleiding van de schoolmaatschappelijk werker, die samen met de student de mogelijkheden bespreekt en een aanvraag indient.

Om het GLR Fonds te vullen, zijn in 2024 diverse acties georganiseerd waarmee geld is ingezameld. Een commissie beoordeelt de aanvragen en adviseert het College van Bestuur over de toekenning van bijdragen. Hierdoor blijft het fonds beschikbaar voor studenten die extra steun nodig hebben om hun opleiding voort te zetten.

DEELNAME STUDENTENFONDS

Omschrijving	Aantal studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aanvragen	Toekenning		
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 van de Wet educatie en beroepsonderwijs, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	9	9	€ 17.410,00	€ 1.934,44
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.	76	76	€ 15.328,38	€ 201,69
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	0	0	€ 0,00	€ 0,00

KERNCIJFERS MBO							
Opleidings crebo	Crebo KD	Opleiding	Leerweg	Niveau	Subtotaal	Examen-kandidaten	Totaal
23294	25718	Fotograaf	BOL	4	140		140
23091	25195	Fotograaf	BOL	4	2		2
23357	25882	Mediaredactiemedewerker	BOL	4	111		111
23094	25200	Mediaredactiemedewerker	BOL	4	65		65
23237	25591	Mediamaker	BOL	2	100		100
23237	25592	Allround mediamaker	BOL	3	154		154
23237	25592	Allround mediamaker	BBL	3	1		1
23240	25591	Mediamaker	BBL	2	17		17
23099	25214	Medewerker sign	BOL	2	40	1	41
23099	25214	Medewerker sign	BBL	2	3		3
23402	27002	Medewerker sign	BOL	2	52		52
23402	27002	Medewerker sign	BBL	2	5		5
23402	27003	Allround signmaker	BBL	3	5		5
23244	25606	Expert IT systems & devices	BOL	4	131		131
23245	25605	Allround medewerker IT systems & devices	BOL	3	6		6
23319	25798	Allround podium- en evenemententechnicus	BOL	4	139		139
23319	25798	Allround podium- en evenemententechnicus	BBL	4	35		35
23319	25800	Podium- en evenemententechnicus	BOL	3	4		4
23078	25997	Vakspecialist ondernemen	BOL	4	27		27
23356	25881	Mediamanager	BOL	4	229		229
23093	25199	Mediamanager	BOL	4	84	4	88
25257	25633	Mediavormgever	BOL	4	1.238	2	1.240
23399	25998	Software developer	BOL	4	183		183
23243	25604	Software developer	BOL	4	236		236
23091	25717	AV-specialist	BOL	4	449		449
23294	25194	AV-specialist	BOL	4	2	1	3
Totaal					3.459		3.467



HORIZONTALE VERANTWOORDING

Samenwerken met bedrijven

Een sterke aansluiting op de arbeidsmarkt is voor het GLR van groot belang. Daarom werken we nauw samen met bedrijven, niet alleen bij stages, maar ook bij de inhoud en examinering van onze opleidingen. Bedrijven spelen een steeds grotere rol binnen het onderwijs, bijvoorbeeld als (fictieve) opdrachtgever van schoolopdrachten. Daarnaast dragen bedrijven bij aan de validering en beoordeling van beroepsexamens, geven ze gastcolleges en leveren ze input bij de ontwikkeling van keuzedelen, curricula en de kwaliteitsagenda. Ook nemen zij deel aan bedrijvenarena's en worden zij regelmatig ingehuurd als consultants om hun expertise te delen met studenten en docenten.

Veel concrete samenwerkingsvoorbeelden zijn al benoemd in dit hoofdstuk, waar te zien is hoe de wisselwerking tussen het GLR en het bedrijfsleven zorgt voor een praktijkgerichte en toekomstbestendige opleiding.

Alumnibeleid

Onze oud-studenten zijn niet alleen waardevolle ambassadeurs van het GLR, maar ook een belangrijke informatiebron voor de aansluiting van onze opleidingen op de arbeidsmarkt en het vervolgonderwijs. We geloven dat alumni een actieve rol kunnen spelen in het verbeteren van ons onderwijs en vinden het daarom belangrijk om goed contact met hen te onderhouden. Alumni worden regelmatig uitgenodigd voor activiteiten en bijeenkomsten. Ze dienen vaak als inspiratiebron voor studenten die zich voorbereiden op hun stage

of voor studenten die in hun laatste jaar de keuze maken tussen doorstuderen of werken. Ook dragen zij bij aan gastlessen, portfolio-reviews en netwerkevenementen binnen de opleidingen.

Het alumni-netwerk organiseert daarnaast eigen events die gericht zijn op inspiratie en verbinding. Een uniek en populair initiatief is de alumni-battle, waarbij oud-studenten in duo's tegen elkaar racen in Nintendo Mario Kart. Naast de competitieve en informele sfeer bieden deze bijeenkomsten een mooie kans om te netwerken met alumni uit verschillende afstudeerjaren en opleidingen.



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 georiënteerde netwerken

Het GLR onderhoudt een groeiend internationaal netwerk van partnerscholen, universiteiten en stagebedrijven om onze internationale ambities te realiseren. Actieve deelname aan platforms zoals EFVET, MBO Raad Internationaal en klankbordgroep ERASMUS+ wordt benadrukt. Het bijzondere netwerk 'De Rotterdamse Internationaliseerders' omvat Albeda, Zadkine, HMC, STC en het GLR, terwijl er ook regelmatig overleg is gestart met CIBAP, GLU, SintLucas, Graafschapcollege en Alfa college. Deze overleggen versterken de internationale ambities door kennisuitwisseling en gezamenlijke projecten. Contactpersoon: de heer Timmerman.

Landelijke netwerken

› **MBO Raad/MBO digitaal:** de heer Maas is de bestuurlijke vertegenwoordiger. De directeuren en hoofden van het GLR sluiten op specifieke onderdelen, commissies en projecten aan.

› **NVV Nederlandse Vereniging voor Vakscholen:** de Nederlandse Vereniging van Vakscholen is het samenwerkingsverband van vakscholen. Deze vereniging is aanspreekpunt voor collega's, bestuurders en politici voor beleid dat het beleid van vakscholen (of 'beroepscolleges') specifiek raakt. De heer Maas vertegenwoordigt het GLR.

› **SBB en BTG:** in de sectorkamers van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) bespreken onderwijs en sociale partners gezamenlijk de sectorale vraagstukken voor kwalificeren en examineren, beroepspraktijkvorming en doelmatigheid van het MBO-onderwijs. Deze sectorkamers staan weer in directe verbinding met de bedrijfstakgroepen (BTG) van de MBO Raad waar in- en extern overleg van het mbo-veld per afzonderlijke bedrijfstak plaatsvindt. GLR is betrokken bij de sector 'ICT en Creatieve Industrie' en levert de voorzitter de heer Maas voor zowel sectorkamer als BTG. Binnen de sectorkamer vallen drie marktsegmenten:

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

De heer van As, sectordirecteur, is voorzitter van het marktsegment 'Communicatie, media en design'. De heer Van As is tevens voorzitter van het **onderwijscluster CMD van de MBO Raad**. De heer Van As zit namens het onderwijs in de **OSAT**; overleg scholing arbeidsmarkt theatertechniek.



GLR-studenten exposeren op Dutch Design Week

Van 19 tot en met 27 oktober schitterde het werk van een aantal GLR-studenten tijdens de Dutch Design Week 2024 in Eindhoven. Zo waren er verschillende kunstwerken, een bedrukt jasje en schermen met animaties te zien. Samen met vijf andere creatieve mbo-scholen presenteerden we de groepsexpositie 'Something Talented'. Een bijzondere kans voor onze studenten om hun creativiteit en vakmanschap te laten zien aan een groot publiek.

› **Landelijke Rekencoöperatie:** Het GLR doet mee aan de landelijke samenwerking voor het ontwikkelen van rekenexamens voor het mbo, waarbij mevrouw Woudstra het GLR vertegenwoordigt in de Algemene Leden Vergadering (ALV) van de Rekencoöperatie.

› **The Creative Connection:** een samenwerkingsverband van creatieve vakscholen en de media-industrie. Het GLR werkt daarbij veel samen met SintLucas aan het versterken van creatief-technologisch vakonderwijs. Over en weer worden activiteiten georganiseerd waar medewerkers van beide scholen aan kunnen deelnemen, zoals de kennissessies, lesbezoeken, een tour tijdens de Dutch designweek. Contactpersoon voor The Creative Connection de heer E. Woning.

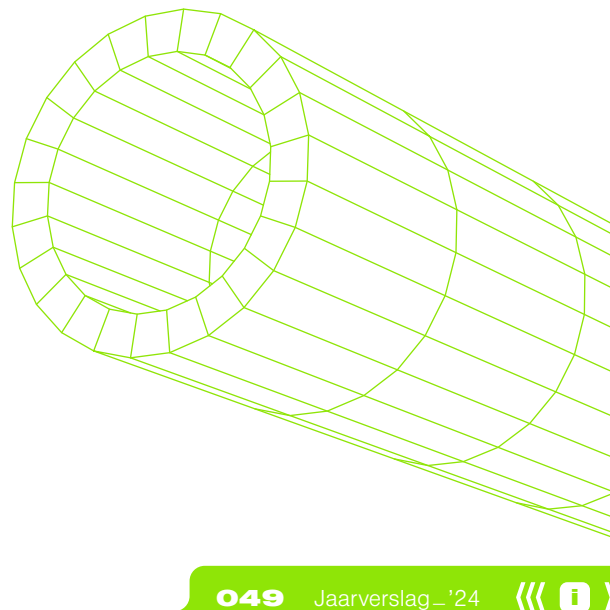
› **OASIS (Organised Advancement of Specialists in Immersive Solutions)** is het consortium van bedrijven uit de media-industrie en beroepscolleges om specialisten in immersieve oplossingen op te leiden. Contactpersonen: De heer H. Maas (stuurgroep), de heer E. Woning (projectgroep Onderwijs en GLR-programma-manager) en de heer O. Maan (projectgroep Onderzoek).

› Mevrouw Menten heeft zitting in **CACI Osiris Directie Overleg** besluitvorming welke gaat over de inzet van de extra middelen en de roadmap van Osiris.

Regionale netwerken

- › De heer Maas, neemt deel aan de volgende overleggen in de Rotterdamse Regio;
- › **Hobokenoverleg:** een samenwerking tussen mbo-instellingen in de regio Rijnmond-Drechtsteden om het onderwijsaanbod af te stemmen op de arbeidsmarktbehoeften.
- › **Gemeentelijke Sectorkamer MBO Rotterdam:** bestuurders van mbo-instellingen overleggen met de wethouder onderwijs over het gemeentelijk onderwijsbeleid.
- › **Bestuurlijk overleg MBO-VO:** afstemmingsoverleg tussen de vo- en mbo-scholen in Rotterdam. Hier komen verschillende initiatieven en projecten samen zoals 'Bruggen bouwen', Onderwijsregio Rotterdam, Techtown (voorheen STOR) en Regionaal programma VSV.
- › **Regionaal overleg voortijdig schoolverlaten:** senior beleidsmedewerker mevrouw Schulten vertegenwoordigt het GLR in de regiegroep regionaal programma vsv.
- › **Ambtelijk overleg convenant Veiligheid en het Veilig op schooloverleg:** mevrouw Schulten (mbo) en mevrouw Punselie (vmbo).

- › De heer Van den Berg vervult verschillende rollen binnen het onderwijs in Rotterdam. Hij is bestuurslid en penningmeester van het **Platform VMBO MVI** en bestuurslid en secretaris van de **Federatie Rotterdamse Algemene Bijzondere Scholen (RABS)**. Daarnaast vertegenwoordigt hij het bestuur in de Algemene Ledenvergadering **KOERS VO**, in de Algemene Ledenvergadering van **FOKOR** en in de **Sectorkamer VO** van de gemeente Rotterdam. Ook was de heer Van den Berg tot 1 januari 2025 voorzitter van de **Stuurgroep Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam Noord**. Per 1 januari 2025 zijn Noord, Zuid en Capelle Oostland opgegaan in één regio, TechTown. Hij heeft dan zitting als lid in de stuurgroep.



KWALITEITSAGENDA

Verantwoordingsparagraaf kwaliteitsafspraken 2024

In januari 2023 presenteerden we de strategische agenda 2023-2026. Deze agenda is vervolgens afgestemd op de opgaven uit de werkagenda 2024-2027 en het Stagepact, wat heeft geleid tot de totstandkoming van de kwaliteitsagenda. De Commissie Kwaliteitsafspraken 2024-2027 heeft hierover een positief advies uitgebracht aan de minister van Onderwijs, die dit advies heeft overgenomen. Daarmee kon de uitvoering van de kwaliteitsagenda in 2024 van start gaan.

Gedurende het jaar zijn verschillende acties en maatregelen geïmplementeerd. Een deel hiervan sluit direct aan bij het Stagepact, de landelijke agenda die de positie van mbo-studenten in de beroepspraktijkvorming (bpv) moet versterken. De belangrijkste doelstellingen van het Stagepact zijn:

- › Het realiseren van een passende stagevergoeding.
- › Voldoende beschikbare stageplekken.
- › Verbeterde stagebegeleiding.
- › Het uitbannen van stagediscriminatie.

Bij de ontwikkeling van onze Kwaliteitsagenda in 2022 hebben we indicatoren gebruikt waarbij we gegevens uit ons eigen systeem hebben gehaald. Door een wisseling van systemen en voortschrijdend inzicht, hebben we in een aantal gevallen onze gegevens uit 2022 gelijkgetrokken met de gegevens zoals DUO die heeft verstrekt. De verschillen ontstonden door afronding en verschil in teldatum. Een eenduidig gebruik van de DUO-gegevens komt de consistente verslaglegging ook naar de toekomst toe ten goede. De gegevens van onder andere JOB en NPO die door DUO in mei 2025 zijn gepubliceerd, zijn te laat aangeleverd voor dit verslag. Deze nemen we mee in het Jaarverslag van 2025.

Voor de uitvoering van de kwaliteitsagenda is intensief samengewerkt met regionale onderwijspartners, waaronder Zadkine, Albeda, HMC en STC. Binnen deze samenwerking is afgesproken om een gezamenlijk regionaal verslag op te nemen in elk jaarverslag. Dit verslag volgt na het instellingsverslag van het GLR.

PRIORITEIT 1 KANSENGELIJKHEID

1.1 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten

Warm Welkom

Voor het schooljaar 2024-2025 heeft de gemeente Rotterdam het initiatief genomen om de klankbordgroep 'Warm Welkom' op te richten binnen het programma 'Rotterdam Studentenstad'. Het GLR heeft actief geparticipeerd in deze klankbordgroep, die zich richt op de gemeentelijke introductieweek voor mbo-studenten.

Gedurende het jaar kwam de klankbordgroep meerdere keren samen. Dit resulteerde in de ontwikkeling van de mediacampagne 'Rotterdam leert je leven', waarmee nieuwe studenten kennis konden maken met alles wat de stad te bieden heeft. Alle GLR-studenten werden via e-mail geïnformeerd over het gemeentelijke aanbod.

Tijdens de mbo-introductiedag was het GLR zichtbaar aanwezig op het Bentemplein, waar een selfiewand werd geplaatst als onderdeel van het programma. Een deel van de nieuwe GLR-studenten maakte daarnaast een stadswandeling, waarbij zij verschillende locaties bezochten, inclusief de selfiewand.

De campagne en de introductiedag zijn in september geëvalueerd met de betrokken stakeholders. Op basis van deze evaluatie zijn de voorbereidingen voor de introductieweek 2025 inmiddels gestart.

Internationalisering: Explore Your World

Het GLR stimuleert studenten om internationale ervaring op te doen en heeft daarom het internationaliseringsbeleid vernieuwd onder de naam 'Explore Your World'. Dit beleid richt zich op het vergroten van internationale kansen voor studenten op verschillende niveaus. Voor niveau 2- en 3-studenten is een pilotuitwisseling met België in ontwikkeling. Voor niveau 4-studenten is het bestaande uitwisselingsprogramma verder uitgebreid met een samenwerking met een school in Italië, naast de al lopende uitwisseling met Zwitserland. Daarnaast is in november 2024 een succesvolle pilot voor een internationale stagebeurs georganiseerd in samenwerking met Zadkine en Albeda. Tijdens deze beurs kregen studenten de kans om zich te oriënteren op buitenlandse stageplaatsen en internationale studie-ervaringen. Maar liefst 140 GLR-studenten hebben deze beurs bezocht, wat de groeiende interesse in internationalisering binnen de school onderstreept.

Internationale stages en stagemarkt

In december 2024 organiseerde het GLR een Pizza-Info Night voor studenten met concrete plannen voor een internationale stage. Veertig studenten namen deel aan deze informele en informatieve bijeenkomst, waarin ze de kans kregen om vragen te stellen en ervaringen uit te wisselen. Alle studenten en medewerkers van het GLR kregen de mogelijkheid om een Cambridge-certificaat Engels te behalen. Tweeënveertig studenten maakten hiervan gebruik.



Mediavormgeving x Italië

Onze studenten van Mediavormgeving zijn op uitwisseling geweest met studenten uit Italië waar ze samenwerkten aan 'Aqua', een project over hoe belangrijk water is. De uitwisseling begon in Rotterdam, waar de Italianen de stad én onze cultuur ontdekten. Tussen het cultuur snuiven door werkten de studenten in groepjes aan posters en animaties die laten zien hoe belangrijk water is. Daarna vlogen onze studenten zelf naar Bergamo om het project af te ronden én hun werk te exposeren in Italië.



Studentenkaart

Op cultureel vlak deed het GLR in 2024 mee aan een pilot van CJP om studenten toegang te geven tot culturele activiteiten. Teamleiders konden zelf bepalen hoe het beschikbare budget werd besteed. Hoewel de eerste deelname aarzelend begon, werd de faciliteit gedurende het jaar steeds meer benut door mentoren en docenten. Voor 2025 staat een uitbreiding van het programma gepland, waarbij het CJP-budget ook wordt ingezet voor schoolbrede culturele activiteiten, zoals dans, street art en toneelvoorstellingen.

Versterking studentenraad

Vanaf januari 2024 heeft de Centrale Studentenraad (CSR) extra ondersteuning gekregen, naast de begeleiding van de CSR-coach. Deze ondersteuning wordt geboden vanuit het stafbureau CvB en heeft bijgedragen aan een succesvolle werking van de raad.

Daarnaast is op initiatief van de gemeente een samenwerking gestart tussen studentenraden van verschillende onderwijsinstellingen in de regio. Studentenraadsleden van het GLR namen deel aan de eerste brainstormsessie en waardeerden dit initiatief als een kans om ervaringen en ideeën uit te wisselen met andere scholen.

Sociale initiatieven

Het oprichten van een studievereniging bleek voor studenten een te grote uitdaging. Daarom is de focus verlegd naar het stimuleren van sociale interessegroepen, waarbij studenten zelf initiatieven opzetten. Er wordt nog gezocht naar de juiste balans tussen ondersteuning en toezicht vanuit de school.

In 2024 is het aanbod van sociale interessegroepen verder uitgebreid. Naast bestaande groepen zoals de boekenclub, textielclub, esportsclub en karikatoonclub, is er een filmclub opgezet in samenwerking met het IFFR. Extra waardevol is de Gender and Sexuality Alliance (GSA), die een belangrijke rol speelt in het bevorderen van gelijkwaardige behandeling, welzijn en veiligheid van studenten. De GSA organiseerde diverse bijeenkomsten, waaronder filmmiddagen waarin documentaires werden bekeken en nabesproken.

Om de groei van sociale interessegroepen verder te ondersteunen, is in 2024 een onderwijskundig projectleider aangesteld. Deze projectleider onderzoekt het bestaande aanbod en kijkt hoe nieuwe initiatieven van studenten beter gefaciliteerd kunnen worden.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2027
Student is tevreden op het GLR (JOB)	7,4	7,1	7,5
Elke student heeft (een vorm van) internationale ervaring *	50%	45%	80%
Alle (eerstejaars) studenten kunnen deelnemen aan een Rotterdam Introductiedag. **	0%	10%	100%

* Eigen indicator. Deelname is afhankelijk van belangstelling van student; 0-meting is een schatting. In 2025 vindt de definitie op basis van Nuffic uitgangspunt plaats zodat het jaarlijks vergelijkbaar vastgesteld kan worden.

** Schatting van deelname op basis van gesprekken.

1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid

Scholing medewerkers

Voor het schooljaar 2024-2025 heeft elk onderwijsteam een scholingsplan opgesteld, waarin aandacht is voor zowel vakinhoudelijke als pedagogisch-didactische bijscholing. Een extern onderzoeksbureau onderzoekt de specifieke bijscholingsbehoefte van onderwijsgegenden, zodat deze inzichten meegenomen kunnen worden in de verdere ontwikkeling van de scholingsplannen. Zoals eerder beschreven in dit verslag, is in 2024 flink geïnvesteerd in de scholing van mentoren. Het mentoraatstraject werd herijkt en omvatte een gezamenlijke start in augustus, een mentorboekje en Teams-map met materialen, intervisiebijeenkomsten en twee verplichte trainingen. Maar liefst 85 mentoren volgden een training Gespreksvaardigheden of Positieve groepsvorming, terwijl 44 mentoren een training over executieve functies kregen. Daarnaast namen drie mentoren deel aan een masterclass mentoraat.

Naast de trainingen voor mentoren werden ook kenniscafés georganiseerd over uiteenlopende onderwerpen, zoals:

- › Middelengebruik bij studenten
- › Verslaving: herkenning en hulp
- › Mentoraat en omgaan met persoonlijke problemen
- › Angststoornissen, borderline en depressie
- › Omgaan met verlies en rouw
- › Lastig gedrag in de klas

Ook onderwijsondersteunende afdelingen volgden scholing gericht op welzijn en inclusiviteit. Bureau Communicatie nam deel aan een inspiratiemiddag over inclusief schrijven, terwijl schoolmaatschappelijk werkers scholing volgden over LHBTQIA+-thema's, vanwege de toenemende instroom van transgender studenten. Daarnaast volgden elf medewerkers een training Suicidepreventie in het onderwijs, en nog eens elf medewerkers een training over Omgaan met verwarde mensen.

Voor het gehele personeel werden inspirerende en bewustwordingssessies georganiseerd. Ervaringsdeskundige Abbie Chalgoum verzorgde een theatervoorstelling over mentale gezondheid, culturele diversiteit, verslaving en kindermishandeling. Bij de opening van het schooljaar gaf Hajar Yagkoubi een keynote over de drijfveren van Generatie Z en de uitdagingen waar deze jongeren tegenaan lopen.

Uitbreiding van de ondersteuningscapaciteit

Het schoolmaatschappelijk werk (SMW) heeft zijn expertise verder uitgebreid met specialisaties op het gebied van rouwverwerking en seksualiteit. Daarnaast biedt de afdeling begeleiding aan een peergroup voor eenzame jongeren, een groep die helaas steeds groter wordt. Bijna twee derde van de jongerenervaart een vorm van eenzaamheid, en het GLR zet zich actief in om dit te verminderen.

Een van de initiatieven is de inzet van het spel 'Heldengilde', dat jongeren helpt bij empowerment, verbinding en inclusiviteit. Om dit goed te begeleiden, zijn medewerkers van Ondersteuning & Advies opgeleid tot 'Guild-masters'. Negen studenten die openlijk hun eenzaamheid deelden, speelden het spel onder begeleiding van drie getrainde medewerkers. De eerste ervaringen waren positief en bevestigden de waarde van deze aanpak.

Daarnaast is 0,1 FTE vrijgemaakt voor directe hulp en nazorg bij acute incidenten, zowel voor studenten als medewerkers. Bij impactvolle gebeurtenissen worden docenten en studenten actief gestimuleerd om een gesprek aan te gaan met interne ondersteuning.

Om mentoren extra te ondersteunen, heeft elke onderwijsafdeling vanaf 2024 een eigen studentcoördinator. Deze coördinator werkt klasoverstijgend samen met mentoren en ondersteunt hen bij complexe situaties en klasdynamiek.

Uitbreiding sociaal veiligheidsplan

Het mbo heeft in 2024 deelgenomen aan de Integrale Veiligheidsmonitor van OCW. Daarnaast zijn in het Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) 2024 specifieke vragen over veiligheid opgenomen. Voor de JOB Monitor Light 2025 zijn, in samenwerking met de studentenraad, aanvullende vragen geformuleerd over veiligheid op school en tijdens stage.

Om het integrale veiligheidsplan te herijken, is de tool Digitaal Veiligheidsplan van Stichting School & Veiligheid geïntroduceerd. Hiermee kan het GLR de veiligheidsmaatregelen binnen de school beter structureren en actualiseren.

Het GLR neemt ook actief deel aan het tweemaandelijks Ambtelijk Overleg van het regionale Convenant Veiligheid in en om de school. Hier worden actuele trends en ontwikkelingen gedeeld, en samen met de Autoriteit Persoonsgegevens wordt gewerkt aan een handreiking voor gegevensdeling. Bovendien was het GLR aanwezig op het symposium 'Samen Sterk', waar diverse onderwijspartijen en veiligheidspartners samenkwamen om ervaringen en best practices uit te wisselen.

Binnen de school zijn eerdergenoemde themacafés georganiseerd over verslaving, persoonlijke problematiek en lastig gedrag, om medewerkers en mentoren beter te ondersteunen bij het signaleren en begeleiden van studenten met uitdagingen.



Diploma-uitreiking 2024

In 2024 vierden we het succes van onze studenten: bijna 1000 mbo-studenten en 105 vmbo-leerlingen (98% geslaagd!) namen hun welverdiende diploma in ontvangst. En dat deden we in stijl! Met het thema MUZIEK werden de mbo-uitreikingen een echte belevenis, compleet met een podium, lichtshows en een geweldige sfeer in onze eigen studio's van Podium- & Evenemententechniek. Een knallende afsluiting van drie bijzondere jaren op het GLR!

Werkgroep Gelijke Kansen

In 2024 werd de werkgroep 'Gelijke Kansen' versterkt met een afvaardiging van de centrale studentenraad, de ondernemingsraad en een beleidsmedewerker. Deze werkgroep, die eens in de zes weken bijeenkomt, richt zich op thema's als:

- › Gelijke kansen voor alle studenten
- › Een laagdrempelig klankbord voor stagediscriminatie
- › De behoefte aan een stilleruimte
- › Onderzoek naar de wensen en behoeften van studenten
- › Het organiseren van workshops en themadagen

Om studenten sneller en makkelijker toegang te geven tot de juiste informatie en antwoorden op hun vragen, is in september 'Weten & Regelen' geïntroduceerd. Dit Q&A-systeem voor studenten is op Mijn GLR geplaatst en biedt een overzichtelijke en efficiënte manier om veelgestelde vragen te beantwoorden.

Aansluiting bestaande integrale aanpak gezonde school en programma's

Op het GLR zetten we ons in om de weerbaarheid en gezondheid van onze studenten te bevorderen. Zo is er binnen de leerlijnen Burgerschap worden FIT-modulen aangeboden die gericht zijn op mentale weerbaarheid. In 2024 is dit aanbod uitgebreid met trainingen voor studenten met ADHD, verzorgd door schoolmaatschappelijk werk (SMW).

Tijdens de Week van de Veiligheid werd een TikTok-campagne gelanceerd over middelen-gebruik, waarmee een recordbereik van 128.000 views werd behaald.

Mentoren kregen in 2024 voorlichting en workshops over middelengebruik, verzorgd door de YOUZ-medewerker die sinds 2023 binnen de school aanwezig is. Deze medewerker biedt niet alleen preventieve voorlichting, maar ondersteunt ook studenten met vragen of problemen rondom verslaving.

Om de landing van nieuwe studenten op het GLR te verzachten, zijn er in 2024 extra kennismakingsbijeenkomsten georganiseerd onder de naam 'Met vertrouwen naar het GLR', bedoeld voor nieuwe studenten die het spannend vinden om aan hun schooljaar te beginnen. Deze kennismakingsgroepen worden begeleid door schoolmaatschappelijk werk en helpen studenten op een laagdrempelige manier te wennen aan hun nieuwe omgeving.

Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs

Om studenten met een ondersteunings-behoefte beter te begeleiden en de doorstroom binnen het GLR te versterken, zijn in 2024 diverse maatregelen genomen. Een belangrijk speerpunt is het verbeteren van de studiekeuzebegeleiding voor leerlingen van het eigen vmbo, zodat zij een bewustere keuze maken voor een mbo-opleiding. Dit moet bijdragen aan een lagere uitval onder warme doorstroomstudenten. Daarnaast is er een medewerker Passend Onderwijs aangesteld en is een beleidsdocument Passend Onderwijs opgesteld. Dit document definieert wat het GLR onder passend onderwijs verstaat en binnen welke kaders het wordt aangeboden.

Voor decanen uit het speciaal onderwijs is een informatiebijeenkomst georganiseerd om de mogelijkheden en grenzen van de schoolbegeleiding toe te lichten. Zo kunnen zij leerlingen beter voorlichten over wat het GLR wél en niet kan bieden aan ondersteuning.

Kwaliteitsbewaking en ondersteuning per onderwijsafdeling

Om de onderwijskwaliteit te waarborgen, is aan elke onderwijsafdeling een vaste medewerker van Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit (BOOK) gekoppeld. Daarnaast heeft elk team inmiddels een medewerker aangewezen als auditor om de interne kwaliteitscontroles te versterken.

De omvangrijke afdeling Mediavormgeven heeft daarnaast een eigen intern kwaliteitsteam opgericht, de Kwaliteits- en Ondersteuningsgroep (KOG). Dit team richt zich specifiek op het borgen en verbeteren van de onderwijskwaliteit binnen de opleiding.

Pilot Nazorg en begeleiding naar werk

Voor studenten van niveau 2 en 3 is in 2024 de Pilot Nazorg gestart. In deze pilot worden succescoaches ingezet om studenten te begeleiden bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Hiervoor is een subsidietraject 'Nazorg' opgezet, waarmee het GLR ervaring opdoet in aanloop naar de invoering van de nieuwe wet 'Van school naar duurzaam werk'.

N.B. De begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte tijdens de stageperiode is opgenomen in het onderdeel over speerpunt 2 van het Stagepact.

In de JOB Monitor 2024 is de beoordeling over de veiligheid op school iets gedaald. De uitkomsten worden geanalyseerd en er vindt een aanvullend onderzoek naar de veiligheidsbeleving onder studenten plaats. Voor de JOB Monitor Light 2025 zijn, in samenwerking met de studentenraad, aanvullende vragen over veiligheid op school en stage geformuleerd.

Het aantal klachten is in 2024 iets toegenomen. We schrijven dit toe aan de instelling van de laagdrempelige klachtenfaciliteit en de communicatie rondom ongewenst gedrag op school en tijdens de stage. Een toelichting op de klachten is in dit jaarverslag te vinden bij onderdeel Klachten en geschillen.

Indicator	Nulmeting	2024	2027
Student voelt zich veilig op GLR (JOB 2024)	85%	80%	85%
Student voelt zich veilig op leerbedrijf (Job 2025)	x	x	85%
Afname studenten met (zeer)slechte mentale en fysieke gezondheid (NPO)	19%	x	<15%



1.3 Verbeteren begeleiding en verminderen aantal vsv'ers

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv) blijft een belangrijke uitdaging voor het GLR. Om uitval te voorkomen en het studiesucces te vergroten, heeft de school diverse maatregelen genomen.

› In 2023 zijn we gestart met de ontwikkeling van een nieuw onderwijsmodel dat meer ruimte biedt voor maatwerk en een sterkere pedagogisch-didactische aanpak. Dit model moet de onderwijskwaliteit verbeteren, studenten meer ondersteunen en uitval verminderen. In 2024 hebben alle onderwijsafdelingen intensief gewerkt aan de voorbereiding van het vernieuwde eerste leerjaar. Zoals eerder in dit jaarverslag beschreven, starten de eerstejaarsstudenten in februari 2025 met het nieuwe model.

› In 2024 heeft het Kwaliteitsnetwerk MBO een instellingsdialoog gehouden met als centraal thema het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv). De inzichten uit dit onderzoek nemen we mee in het nieuwe onderwijsmodel. Om de aansluiting op het regionale vsv-programma te versterken, neemt een beleidsmedewerker deel aan de tweemaandelijks regionale regiegroep vsv.

Eind 2024 zijn verschillende impactstudies gestart om de effectiviteit van de genomen maatregelen te onderzoeken. De resultaten volgen in 2025 en worden besproken in het regio-verslag binnen deze kwaliteitsagenda.

› Het GLR zet zich actief in voor de begeleiding van niveau 2- en 3-studenten via het programma Team als Werkplaats. Een schoolmaatschappelijk werker ondersteunt docenten in het voorkomen van uitval bij niveau 2-studenten. In 2024 is daarnaast de landelijke pilot Nazorg gestart, die jongeren op niveau 2 en 3 helpt bij een duurzame overgang naar werk. Met aanvullende subsidie zijn twee succescoaches aangesteld om extra ondersteuning te bieden.

› Ook is het GLR aangesloten bij het New LIFE-programma van Lentiz, dat jongeren zonder startkwalificatie intensief begeleidt bij het behalen van een mbo-niveau 2 diploma. Verschillende opleidingen hebben daarnaast verlengde trajecten opgezet voor studenten die extra uitleg en herhaling nodig hebben voordat ze de volgende stap in hun schoolloopbaan kunnen maken.

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024	2027
VSV cijfer (minder vsv'ers) (DUO)	5%	5%	< 4,5%
niveau 2	5%	6%	< 4,5%
niveau 3	7%	8%	< 4,5%
niveau 4	5%	5%	< 4,5%

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024	2027
Student is tevreden over begeleiding tijdens opleiding (JOB)	53% positief	51%	>55%
niveau 2 *	60%	57%	65%
niveau 3 *	69%	72%	70%
niveau 4	56%	56%	55%

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024
Student met ondersteuningsbehoefte is tevreden over begeleiding (JOB)	-	-
niveau 2 *	31%	27%
niveau 3 *	41%	33%
niveau 4	29%	27%

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024	2027
Percentage niveau 2 student dat jaar na afstuderen werk heeft is gestegen** (CBS/DUO)	44%	55%	>60%

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

** GLR heeft zeer kleine aantallen niveau 2 studenten, rapportage alleen bij >5 studenten

1.4 Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom

Doorstroom vmbo-mbo

De doorstroom van vmbo naar mbo verloopt niet altijd even soepel. Veel studenten ervaren uitdagingen in de overgang, waardoor uitval hoger is dan gewenst. Daarom zijn in het afgelopen jaar verschillende acties gestart om leerlingen beter te begeleiden bij hun studiekeuze. Het contact tussen vmbo- en mbo-mentoren is geïntensiveerd, waardoor er meer begeleiding is in de overgangsfase. Daarnaast is een speciale 'zachte landing'-middag georganiseerd om vmbo-leerlingen beter voor te bereiden op hun start bij het mbo. Een docent-onderzoeker heeft een onderzoek opgezet om de oorzaken van uitval onder doorstroomstudenten te achterhalen. Op basis van de resultaten worden extra interventies gepland. De instroom van leerlingen van het eigen vmbo naar het mbo is iets lager dan voorgaande jaren. Dit lijkt samen te hangen met een bewustere studiekeuze, wat we zien als een positieve ontwikkeling.

Bruggen bouwen

Om de doorstroom van het voortgezet onderwijs naar het mbo in de regio te verbeteren, heeft het GLR het convenant 'Bruggen bouwen' ondertekend. Binnen dit convenant werkt het GLR samen met andere scholen in Rotterdam-Rijnmond aan diverse projecten die voortkomen uit de werkagenda Bruggen bouwen. Het doel is om leerlingen beter voor te bereiden op de overgang naar het mbo, zodat zij een bewuste keuze maken en succesvol instromen. Een voorbeeld hiervan is Tectown,

een landelijk initiatief dat zich richt op het versterken van technisch onderwijs en het enthousiasmeren van jongeren voor een carrière in de techniek. Dit project stimuleert leerlingen om een opleiding en baan in de techniek te overwegen, met een focus op duurzame en innovatieve werkvelden.

Doorstroom naar hbo

De doorstroom van studenten naar het hbo verloopt over het algemeen goed op het GLR. Al jaren biedt de Plusklas een succesvolle voorbereiding op het hbo-kunstvakonderwijs, waarmee het GLR een duurzame samenwerking heeft. Om de doorstroom naar ICT-gerateerde hbo-opleidingen verder te verbeteren, is het extra project 'ICT op zijn Rotterdamst' gestart. Daarnaast loopt een project gericht op de doorstroom naar de hbo-docentenopleiding voor ICT en techniekgerichte vakken. In beide projecten werkt het GLR samen met scholen uit het voortgezet onderwijs, mbo en hbo in de regio. Docenten krijgen ruimte in hun jaartaak om hieraan deel te nemen.

Voorbereiding stage

In november vonden de drie Get Connected-dagen plaats, bedoeld om studenten voor te bereiden op hun stage. Tijdens deze dagen volgden studenten workshops, luisterden zij naar gastsprekers, ontmoetten zij alumni en bezochten zij een stagemarkt. De markt was gericht op studenten van de opleidingen Allround Mediamaker, Fotografie, AV en Redactiemedewerker. Een vast onderdeel hiervan is de hbo-markt, die dit jaar is uitgebreid naar de Toekomstmarkt, met deelname van onder

andere DUO en GLR XTRA. Het event werd goed ontvangen en het voornemen is om dit volgende jaar twee keer te organiseren, zodat beide groepen studenten – afhankelijk van hun stageperiode – de mogelijkheid krijgen om deel te nemen.



Stage-event Get Connected

Stagelopen is voor veel studenten spannend, maar als je goed voorbereid bent komt alles goed. Daarom vond in november 2024 Get Connected plaats. Een driedaags stage-event voor onze studenten van de opleidingen Fotografie, AV, Redactiemedewerker en Allround Mediamaker. Studenten konden allerlei workshops volgen, en netwerken en al een stage plek vinden bij onze stagemarkt. Scan de code en bekijk de aftermovie.

Samenwerkingen

De samenwerking met bedrijven is het afgelopen jaar sterk toegenomen. Studenten raken extra gemotiveerd wanneer ze kunnen werken aan echte opdrachten uit de beroepspraktijk en samenwerken met externe partijen. Dit geeft hen niet alleen waardevolle praktijkervaring, maar ook een beter beeld van hun toekomstige werkveld. Daarnaast worden alumni steeds vaker uitgenodigd als gastsprekers of voor het geven van portfolioreviews, wat een extra verdieping biedt in het leerproces.

Hoewel het GLR een kleine speler is in het BBL-onderwijs, draagt de school actief bij aan het evenement Werken en Leren. Tijdens dit event presenteren werkgevers, maatschappelijke organisaties en onderwijsinstellingen uit de regio zich aan potentiële studenten die interesse hebben in een BBL-opleiding. Dit biedt hen de kans om kennis te maken met de mogelijkheden van werkend leren en helpt hen bij het maken van een bewuste studiekeuze.

Indicator	2020 - 2021	2023 - 2024	2026 - 2027
Vmbo > mbo starterssucces, na eerste jaar mbo* (DUO)	79%	80%	82%

Indicator	2020 - 2021	2022 - 2023	2026 - 2027
Mbo > hbo starterssucces, na eerste jaar hbo (van de 4 geselecteerde opleidingen: IT Sytems & Devices, Software Developer, AV-productie en Mediavormgeven) (DUO)	83%	86%	85%

* Gewogen gemiddelde van de opleidingen Mediavormgeven, AV-productie, IT-systems & Devices en Software Development vanuit vmbo.

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Het GLR leidt voornamelijk niveau 4 studenten op en een kleine groep niveau 2 en 3 studenten. Van formele laaggeletterdheid is geen sprake en daarom heeft het GLR geen maatregelen in de kwaliteitsagenda opgenomen. Dit neemt niet weg dat voor veel studenten een goede leesvaardigheid een uitdaging is. Om lezen te stimuleren, heeft het GLR een boekenclub opgericht en een leeslounge ingericht in de studentenkantine. De opening werd gevierd met een gedichtenwedstrijd, wat veel enthousiaste reacties opleverde.

Bij de opleiding Redactiemedewerker zijn 32 exemplaren van Het Hoge Nest van Roxanne van Iperen aangeschaft, waarvan een deel in een dyslexievriendelijke editie. Het gezamenlijk lezen van boeken blijkt stimulerend te werken en draagt bij aan het leesplezier.

Het project 'Heel Rotterdam Leest' heeft geen (financiële) doorstart gekregen vanuit de gemeente en is daarom stopgezet.



Leeslounge

In november werd de GLR Leeslounge feestelijk geopend. Deze plek in onze kantine biedt studenten een rustige omgeving om boeken te lezen, te ruilen en elkaar als boekenliefhebbers te ontmoeten. De Leeslounge is ontstaan om niet alleen leesplezier, maar ook leesvaardigheid en creativiteit te bevorderen. Bij de opening van de leeslounge hoorde een dichtwedstijd 'De Wereld in Woorden'. Met behulp van AI maakten studenten een gedicht over lezen. Uit heel veel inzendingen is Esmee met de hoofdprijs naar huis gegaan.



PRIORITEIT 2 VERBETEREN AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

2.1 Weloverwogen studiekeuze, duurzame inzetbaarheid, bestaanszekerheid en bekendheid omscholingsmogelijkheden

Het GLR werkt aan de invoering van een nieuw onderwijsmodel, waarin het LOB-traject 'Mijn Profiel' een belangrijke plaats heeft gekregen. Dit traject, dat in 2022 werd ingevoerd, is in 2024 geëvalueerd en op basis van de uitkomsten zijn verbeterpunten vastgesteld. Een aantal verbeteracties is inmiddels in gang gezet.

- › Zo is de training gespreksvaardigheden voor profielcoaches vernieuwd, waarbij 29 personen deze training hebben gevolgd.
- › Daarnaast is er een centraal verzamelpunt ingericht op Mijn GLR, waar profielcoaches alle relevante LOB-informatie kunnen vinden.
- › Ook is er een nieuwe introductiemodule voor LOB ontwikkeld en zijn opleidingsteams bijgepraat via presentaties en feedbacksessies over het LOB-programma.
- › Voor 2025 is een aanvullend actieplan opgesteld, waarin verdere verbeteringen worden uitgewerkt om de begeleiding bij studiekeuze en loopbaanontwikkeling te versterken.

GLR Explore

Het LOB-programma is nauw verbonden met verschillende initiatieven binnen de school, zoals het Get Connected-festival en het GLR Explore-programma. Explore biedt studenten de kans om hun talenten verder te ontwikkelen en zich te onderscheiden door middel van activiteiten en projecten die verdieping en verbreding van kennis en vaardigheden stimuleren. Studenten kunnen deelnemen aan extracurriculaire activiteiten, zoals gastlessen, workshops en samenwerkingsprojecten met professionals uit de creatieve industrie. Dit bereidt hen beter voor op hun toekomstige carrière en helpt hen een sterk professioneel netwerk op te bouwen. Explore bestaat uit drie onderdelen:

- › Explore Your World gericht op internationalisering
- › Explore Your Self gericht op sociale interesseactiviteiten
- › Explore Your Talent gericht op trainingen en certificeringen

Een onderwijskundig projectleider speelt een faciliterende rol in de ontwikkeling van GLR Explore.

Een sterke persoonlijke profilering helpt studenten zich te onderscheiden op de arbeidsmarkt en vergroot hun zelfbewustzijn, waardoor ze beter overwogen keuzes maken. Om persoonlijke keuzes beter te faciliteren, wordt onderzoek gedaan naar een nieuw leermanagementstelsel en een gepersonaliseerd inschrijf- en aanmeldstelsel voor alle extracurriculaire activiteiten.

Het GLR speelt voortdurend in op de ontwikkelingen binnen de wereld van media, entertainment en technologie en past het onderwijsportfolio hierop aan. Zo zijn in 2024 de voorbereidingen gestart voor de invoering van een schoolbreed keuzedeel Immersive Design, dat vanaf februari 2025 wordt aangeboden. Daarnaast start in het schooljaar 2026-2027 de vierjarige niveau 4 BOL-opleiding 'Immersive Experience'. Het kwalificatiedossier voor deze opleiding wordt momenteel door de SBB ontwikkeld en komt naar verwachting in het voorjaar van 2025 gereed.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2027
Student positief over hulp van school bij keuze verder leren of werken (JOB)	29%	34%	>35%
Niveau 2	48%	47%	
Niveau 3	23%	36%	
Niveau 4	30%	37%	

Alumnionderzoek 2024

Uit het jaarlijkse alumnionderzoek van 2024 blijkt dat er nog ruimte is voor verbetering in de voorlichting over het beroepsbeeld, zowel voor werk in loondienst als voor zelfstandig ondernemerschap. De respondenten beoordeelden de vraag of zij een realistisch beeld hadden van hun vakgebied met een 5,0 voor zelfstandig ondernemerschap en een 6,0 voor werken in loondienst. Ondanks deze aandachtspunten kijken oud-studenten positief terug op het GLR, met een gemiddelde score van 8,0. Ook de voorbereiding op vervolgonderwijs werd beter gewaardeerd dan in

voorgaande jaren: waar dit in 2023 nog een 6,4 was, steeg de score in 2024 naar 7,3. De algemene tevredenheid over het GLR kwam uit op 7,2, wat hoger is dan de benchmark van 6,9.

Daarnaast blijkt uit het onderzoek dat 43% van de respondenten een contractaanbod kreeg van hun stagebedrijf. Van deze groep accepteerde 20% het aanbod, wat laat zien dat een aanzienlijk deel van de studenten direct instroomt in de arbeidsmarkt via hun stage.



Mediamanagers produceren short film

Voor het vak 'project' werkten de tweedejaars studenten van de opleiding Mediamanagement keihard aan het ontwikkelen en produceren van hun eigen short film. De voorwaarden? De film mocht maximaal 4 minuten duren, externe acteurs moesten zelf geregeld zijn en er mocht niet op school gefilmd worden. Ze namen de volledige productie op zich: van het regelen van acteurs en het bijhouden van budgetten, tot het creëren van promotiemateriaal en het filmen, monteren en editen van de short film. Uiteindelijk werden alle 23 gemaakte films vertoond in Filmtheater KINO.

2.2 Passende BPV, geen stagediscriminatie, passende stagevergoeding (stagepact)

Gelijke kansen en bewustwording

De studentenraad heeft deelgenomen aan de werkgroep Gelijke Kansen, waaruit eerder het manifest Iedereen Gelijkwaardig is voortgekomen. Dit manifest benadrukt het belang van gelijke kansen en eerlijke behandeling op de stageplek. Het is opgenomen in het stageboekje en maakt nu deel uit van het LOB-programma, zodat studenten zich bewust worden van hun rechten en verwachtingen rondom stage.

Om studenten beter voor te bereiden op hun stage en een passend leerbedrijf te vinden, zijn er meerdere stagemarkten en netwerkevenementen georganiseerd:

- › In februari 2024 vond de Dag van de Stage plaats, speciaal voor studenten van Creative Software Developer. Tijdens dit event konden studenten deelnemen aan workshops en kennismaken met bedrijven.
- › In april 2024 werd een vergelijkbare stagemarkt georganiseerd voor de onderwijsafdelingen Mediavormgeven en Creatieve Productie.
- › In november 2024 volgden de Get Connected-dagen, een driedaags event voor studenten van AV, Redactiemedewerker, Fotografie en Creatieve Productie. Dit omvatte gastcolleges, workshops, inspirerende talks, een Meet & Greet met alumni en een netwerk- en stagemarkt.

Vanwege het succes wordt onderzocht of deze evenementen structureel kunnen worden ingevoerd voor alle opleidingen.

Extra begeleiding

Sommige studenten beginnen pas laat met het zoeken naar een stageplek, omdat hun focus in het tweede leerjaar nog op examens ligt. In september 2024 bleek dat ongeveer vijftig studenten extra begeleiding nodig hadden bij het vinden van een stage. Voor hen is aanvullende ondersteuning geboden, waaronder gesprekken met een schoolmaatschappelijk werker. Daarnaast krijgen deze studenten hulp via de lessenserie Met vertrouwen op stage. Hierin werken ze aan opdrachten om hun kwaliteiten te ontdekken en leren ze een flyer als alternatief voor een cv maken. Ook worden sollicitatiegesprekken geoefend via rollenspellen.

Onderzoek naar 'sociale stageplekken'

Voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben tijdens hun stage is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden om met bedrijven afspraken te maken over meer sociale stageplekken. Dit gebeurt in samenwerking met het SBB, dat bij nieuwe erkenningen van leerbedrijven onderzoekt of zij stageplekken kunnen bieden voor studenten met een ondersteuningsbehoefte. Deze bedrijven worden vervolgens doorgegeven aan het GLR, zodat studenten beter begeleid kunnen worden in hun beroepspraktijkvorming.

Veilig op stage

We vertrouwen erop dat het SBB alleen leerbedrijven erkent waar studenten veilig kunnen werken en vakinhoudelijke begeleiding krijgen. Toch blijkt in de praktijk dat dit niet altijd gegarandeerd is, bijvoorbeeld door personeelswisselingen of andere veranderingen binnen een bedrijf. Onze stagecoördinatoren bezoeken stagiairs minimaal drie keer tijdens hun stageperiode. Als een student klachten heeft of als er tijdens een bezoek signalen naar voren komen die wijzen op een onveilige situatie of onvoldoende begeleiding, wordt dit direct besproken met de praktijkopleider. Als deze gesprekken niet leiden tot een verbetering, meldt het GLR het leerbedrijf bij het SBB en verzoekt om een extra onderzoek. Totdat het SBB een oordeel heeft geveld en eventuele verbeteringen zijn doorgevoerd, worden er geen nieuwe studenten meer geplaatst bij dat bedrijf. De stagiair en het leerbedrijf worden in deze periode extra gemonitord.

Om de ervaringen van studenten met leerbedrijven beter vast te leggen, wordt gewerkt aan een nieuw bedrijvensysteem voor 2025-2026. Hierin kunnen bevindingen over stagebedrijven structureel worden bijgehouden. Daarnaast zijn voor de JOB Monitor Light 2025, in samenwerking met de studentenraad, extra vragen geformuleerd over de veiligheid op school en stage, zodat studentenervaringen nauwkeuriger in kaart worden gebracht.

Stageklachten en discriminatie

In 2023 hebben alle stagecoördinatoren een training gevolgd om microagressie en stagediscriminatie beter te herkennen. Het hoofd van het Stagebureau volgt actief de regionale ontwikkelingen en aanpakken rond stagediscriminatie.

Studenten worden nu beter voorgelicht over ongewenst gedrag tijdens de stage en hoe zij een klacht kunnen melden. Op Mijn GLR is de kennisbank 'Weten & Regelen' geïntroduceerd, waar studenten eenvoudig informatie vinden over de gedragscode, het indienen van klachten en de bereikbaarheid van vertrouwenspersonen.

Er is een laagdrempelige klachtenfaciliteit ingericht, inclusief een klachtencoördinator, waarbij stagediscriminatie expliciet als mogelijke klachtgrond is vermeld. In elke stagemap staat informatie over het indienen van klachten en in Topdesk wordt discriminatie op de stage geregistreerd.

In 2024 zijn er zes klachten over stagebedrijven binnengekomen. Deze klachten hadden meer met veiligheid te maken dan met discriminatie. Deze bedrijven zijn gemeld bij het SBB. Voor sommige bedrijven heeft het GLR de samenwerking stopgezet, terwijl anderen onder strikte voorwaarden een tweede kans hebben gekregen. Bij deze bedrijven worden de afspraken bij het eerste bezoek geëvalueerd en, indien nodig, eerder opnieuw beoordeeld.

Stagevergoeding

In de stageovereenkomst zijn afspraken opgenomen over een passende stagevergoeding in de algemene voorwaarden. Om inzicht te krijgen in de vergoedingen die bedrijven daadwerkelijk bieden, is van februari tot en met juni 2024 een nulmeting uitgevoerd. Dit tijdvak omvatte echter niet de studenten van AV2 en T2.

Van de 870 gevraagde studenten heeft 60% de enquête ingevuld. Uit de resultaten blijkt dat 72,34% van de stagiairs een stagevergoeding ontvangt, variërend tussen €50,- en €1100,- per maand. Daarnaast is in kaart gebracht welke bedrijven geen vergoeding geven. Om dit onderwerp beter bespreekbaar te maken, hebben stagecoördinatoren een training gevolgd over hoe zij in gesprekken met bedrijven om kunnen gaan met weerstanden en welke argumenten zij kunnen gebruiken om een stagevergoeding te stimuleren.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2027
Student is tevreden over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage of leerbaan.	38%	30%	> 45%
Student is tevreden over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.	62%	61%	> 65%
Iedere student ontvangt passende stagevergoeding.*	-	72%	95%
Aantal meldingen over stagediscriminatie gemeld bij SBB		6	

* Er bestaat nog geen nulmeting in 2022; ambitie is 95% omdat een student vrije keuze houdt (mits aan eisen voldoet) en er zijn zorgstudenten waarvoor vergoeding niet reëel is.

In 2024 waren studenten minder tevreden over de stagebegeleiding, ondanks de actieve inzet van het Stagebureau, zo blijkt uit de JOB 2024. Veel eerste- en tweedejaars vullen de JOB Monitor in na een snuffelstage, wat verwarring veroorzaakt. Ook zijn sommige termen onduidelijk. We willen bij de volgende JOB Monitor duidelijker maken wat we onder 'voorbereiding op stage' verstaan en onderzoeken of we dit in 2025 beter kunnen organiseren. Daarnaast gaan we studenten bevragen over hun verwachtingen van stagebegeleiding.

2.3 Bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden

Het GLR onderneemt beperkte acties op het gebied van bij- en omscholing. Regionaal is een kopgroep gevormd door de grote roc's, waarbij kleinere beroepscolleges afspraken hebben gemaakt om passend aanbod te ontwikkelen. Uit het alumnionderzoek 2024 blijkt dat 11% van de respondenten interesse heeft in na- en bijscholing. Daarnaast noemt 28% workshops en masterclasses als waardevolle aanvulling. Verder blijkt dat alumni vooral de netwerkfunctie van de school belangrijk vinden (39%), terwijl 12% de school ziet als een goede plek om stagiairs te werven en 11% de school beschouwt als een bron van jong talent voor de arbeidsmarkt.

Het GLR neemt actief deel aan het event Werken en Leren, waar het BBL-aanbod wordt gepresenteerd. Nieuwe BBL-trajecten worden alleen ontwikkeld als er een duidelijke vraag uit de arbeidsmarkt blijkt binnen ons opleidingsportfolio. Mocht de behoefte toenemen, dan wordt de capaciteit binnen de sector MET hierop aangepast.

Daarnaast wordt er onderzoek gedaan naar certificering, microcredentials en edubadges, evenals naar excellentiemogelijkheden die kunnen worden afgesloten met een certificaat. Hiervoor is een onderwijskundig projectleider aangesteld. Deze projectleider neemt ook deel aan de landelijke pilot microcredentials, waarbinnen kennisdeling en samenwerking plaatsvinden met Zadkine, Cibap, SintLucas en andere scholen die deelnemen aan de landelijke bijeenkomsten rondom dit thema.

PRIORITEIT 3 ONDERWIJS VOOR DE TOEKOMST - KWALITEIT, ONDERZOEK EN INNOVATIE

3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten en versterken kwaliteit docenten

In december is mbo-breed onderzoek gedaan naar het pedagogisch-didactisch klimaat in relatie tot het nieuwe onderwijsmodel. De uitkomsten worden met de onderwijsteams besproken en scholing wordt hierop afgestemd, inclusief de AVO-vakken. Als eerste stap kregen de taal- en rekendocenten een inspiratiesessie over AI-gebruik.

Nederlands

Het algemene taalbeleid is in 2024 vastgesteld. De vakgroep Nederlands onderzoekt momenteel een nieuwe lesmethode voor het schooljaar 2025-2026, waarbij de nadruk ligt op Nederlands in de beroepscontext. Dit sluit aan bij de plannen van de MBO Raad voor de nieuwe taaleisen. Om de effectiviteit van het taalbeleid te waarborgen, wordt de PDCA-cyclus gevolgd. De evaluatie hiervan vindt plaats met de vakgroep Nederlands, de betrokken sectordirecteur en een medewerker van Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit (BOOK) aan het einde van het schooljaar 2026-2027.

Extra ondersteuning

Om studenten beter te begeleiden in hun taalontwikkeling, hebben acht medewerkers een training tot dyslexiecoach gevolgd. Daarnaast zijn er in 2024 verschillende trainingen georganiseerd op het gebied van examenconstructie en assessment voor het vak Nederlands.

Bij alle eerstejaarsstudenten werd aan het begin van het schooljaar de TNT-toets afgenomen om taalachterstanden in kaart te brengen. Sinds september 2024 zijn, met ondersteuning van een BOOK-medewerker, alle studenten met een achterstand per onderdeel in beeld gebracht. Op basis daarvan is bepaald in welke ondersteuningslaag een student valt:

› Individuele bijles in de open werkplaats (OWP), in overleg met de docent Nederlands. Instructeurs in de OWP onderhouden minimaal maandelijks contact met de vakdocent over de voortgang. Dit traject wordt jaarlijks geëvalueerd met de instructeurs van de OWP en de betrokken BOOK-medewerker.

› Extra begeleiding door docenten Nederlands, waarbij docenten vanaf schooljaar 2024-2025 wekelijks één uur extra tijd krijgen om studenten te begeleiden. De eerste twee opties kunnen gecombineerd worden.

› Ondersteuning voor 1F- en NT2-studenten, een groep die op het GLR groeit en daarmee een nieuwe uitdaging vormt. De sectordirecteur onderzoekt tijdelijke ondersteuning en scholing van eigen docenten. Samenwerking wordt gezocht met Zadkine en Albeda. Voor niet-NT2-studenten op 1F-niveau wordt vanaf maart 2025 extra begeleiding georganiseerd via Leeshuis Rotterdam.

Evaluatie en resultaten

Binnen de vakgroep Nederlands wordt jaarlijks geëvalueerd op basis van de COE-resultaten, waarbij de prestaties worden vergeleken met het landelijk gemiddelde. De afgelopen jaren scoorden studenten van het GLR hoger dan gemiddeld, wat een positieve ontwikkeling laat zien. De vakgroep blijft zich echter richten op verdere verbeteringen, vooral op het gebied van taalondersteuning in de beroepscontext.

Rekenen

De vakgroep Rekenen heeft in samenwerking met Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit (BOOK) in het schooljaar 2023-2024 een nieuw rekenbeleid ontwikkeld. Een jaar eerder werd al overgestapt naar een uniforme rekenmethode, die nu zowel op het vmbo als mbo van het GLR wordt gebruikt. Alle nieuwe studenten maken bij de start van hun opleiding een instaprekenoets. Op basis van de uitkomsten worden zij ingedeeld op verschillende rekenniveaus. Studenten die extra ondersteuning nodig hebben, kunnen terecht in de open werkplaats, waar bijlessen en aanvullende begeleiding worden aangeboden.

Opleiding en ondersteuning

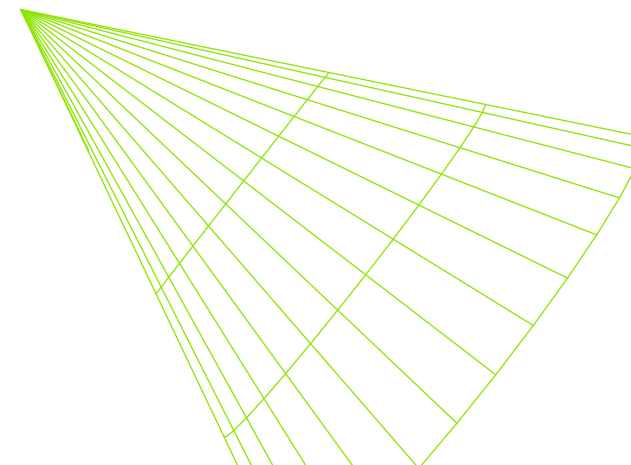
In 2024 zijn twee rekenspecialisten opgeleid. Zij zijn getraind in het herkennen van ernstige rekenproblemen bij studenten en bevoegd om begeleide rekenexamens af te nemen. Onder bepaalde voorwaarden en met toestemming van de examencommissie, krijgen sommige studenten extra rekenexamentraining en lichte ondersteuning tijdens het examen. Dit zorgt ervoor dat zij zelfverzekerder aan hun examen kunnen beginnen.

Open werkplaats

De open werkplaats, opgericht tijdens de coronaperiode, heeft in 2024 een nieuwe plek binnen de school gekregen. De werkplaats is dagelijks geopend en biedt studenten een rustige werkplek, computerfaciliteiten en bijles voor AVO-vakken door gespecialiseerde bijlesdocenten. Door deze faciliteiten krijgen studenten niet alleen extra ondersteuning in rekenen, maar ook in andere AVO-vakken, waardoor hun studievoortgang wordt bevorderd.

Indicator	Nul-meting 2022	2024	2027
Student is tevreden over lessen NL bij het GLR. (Job)	44%	45%	50%
Student is tevreden over Rekenonderwijs bij het GLR. (Job)	41%	40%	45%

Indicator	2020 - 2021	2023 - 2024	2026 - 2027
Verschil tussen IE- en CE-geslaagden Nederlands wordt verkleind	18%		<10%
niveau 2	13%	0%	<8%
niveau 3	17%	0%	<5%
niveau 4	18%	25%	<10%



3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs

Vanaf het schooljaar 2026 worden de eisen voor burgerschapsonderwijs en de burgerschapsopdracht aangescherpt. Dit betekent dat er nieuwe kwalificatie-eisen komen en dat een instellingsexamen wordt ingevoerd. De vakgroep Burgerschap is in 2024 gestart met de voorbereidingen hierop en werkt hierbij samen met het Expertisecentrum Burgerschap. Een belangrijk onderdeel van deze voorbereiding is het herzien van de visie op burgerschap uit 2017, zodat deze aansluit bij de nieuwe richtlijnen en beter ingepast kan worden in het onderwijs.

De herziende visie op burgerschap binnen het GLR richt zich op twee pijlers:

- › Burgerschapsonderwijs: Gericht op de persoonlijke en professionele ontwikkeling van studenten. De lessen krijgen een thema-gebaseerde opbouw en worden aangepast aan de verschillende opleidingsniveaus.
- › Burgerschapsopdracht: Een bredere verantwoordelijkheid van het GLR als onderwijsinstelling, waarbij diversiteit en inclusie centraal staan.

De aangepaste visie wordt vertaald naar concrete kaders en richtlijnen. Dit zorgt ervoor dat de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs gewaarborgd blijft en dat er een duidelijk onderscheid wordt gemaakt tussen het onderwijs in burgerschap en de bredere burgerschapsopdracht van de school.

Inzicht via de JOB-monitor

Om beter inzicht te krijgen in de ervaringen van studenten met burgerschapsonderwijs, zijn in 2024 drie extra vragen toegevoegd aan de JOB-monitor. Hieruit bleek dat de meeste studenten burgerschap als een apart vak volgen, terwijl een kleiner aantal dit in combinatie met loopbaanbegeleiding (LOB) krijgt.

De meerderheid beoordeelde het burgerschapsonderwijs als neutraal tot positief, terwijl een kleinere groep aangaf minder tevreden te zijn over de inhoud en duidelijkheid van de lessen. Deze inzichten helpen het GLR om het burgerschapsonderwijs verder te verbeteren en beter aan te laten sluiten bij de behoeften van studenten.

3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo en verbeteren carrièreperspectief personeel

Het GLR streeft naar een aantrekkelijke en duurzame werkomgeving voor zijn medewerkers. Hiervoor zijn in 2024 verschillende initiatieven en beleidsmaatregelen doorgevoerd op het gebied van inschaling, scholing, werkdrukvermindering, onboarding en mentale en fysieke ondersteuning.

Inschaling en strategisch personeelsbeleid

De inschaling van onderwijspersoneel is gebaseerd op vastgestelde richtlijnen en Randstadgelden en wordt jaarlijks geëvalueerd in overleg met de OR. Het aanstellingsproces verloopt volgens een vaste procedure, met als peildatum 1 oktober.

Op basis van het strategisch personeelsplan wordt jaarlijks een scholings- en ontwikkelingsplan opgesteld. In overleg met de OR zijn scholing en ontwikkeling vaste onderdelen van de ontwikkelgesprekken. Alle teams hebben hun scholingsplannen voor 2025 ingediend, met bijbehorende budgetten. Daarnaast is in december 2024 het onderzoek 'BLIK op onderwijs' afgerond, waarvan de resultaten worden verwerkt in de scholingsplannen voor 2025.

Medewerkersonderzoek en werkdrukplan

Het MTO 2024-onderzoek laat positieve resultaten zien. De eNPS-score van 17 ligt boven het mbo-gemiddelde, en de bevoegenheidscore van 7,4 komt dicht bij het sector-gemiddelde. Sterke punten zijn de teamdynamiek, studentgerichtheid en werkomgeving. Verbeterpunten liggen op het gebied van werkdruk, interne communicatie, beloningswaardering, loopbaanontwikkeling en strategische koers. Samen met de directie en OR is afgesproken dat deze resultaten worden gebruikt als basis voor het nieuwe werkdrukplan. Alle leidinggevenden hebben een training gevolgd bij Effectory over het analyseren en bespreken van de onderzoeksresultaten met hun teams. In de eerste maanden van 2025 zullen teamgesprekken plaatsvinden, waarvan de uitkomsten worden verwerkt in een organisatiebrede aanpak. Daarnaast wordt een verdiepend werkdrukonderzoek uitgevoerd door een externe partij om openheid en vertrouwelijkheid te waarborgen.

Werving, onboarding en employer branding

De inzet op employer branding heeft geleid tot een succesvolle zomerwerving in 2024, met 30 nieuwe medewerkers. De introductiedag verliep goed en er is een vaste werving- en selectiemedewerker aangesteld om de aanwas van nieuw talent structureel te ondersteunen.



Het onboardingprogramma voor nieuwe docenten wordt verder ontwikkeld en geëvalueerd. Het doel is een tweejarig traject, waarbij alle nieuwe docenten een interne buddy of coach krijgen toegewezen. Het traject omvat een 100 dagen introductie, lunchbijeenkomsten, interview en themacafés. In het tweede jaar blijft de begeleiding door een buddy of coach bestaan, met extra interviewmogelijkheden.

Mentale en fysieke ondersteuning

Om het welzijn van medewerkers te bevorderen, biedt het GLR diverse programma's aan. Het Mentaal FIT-programma en de FIT-modules omvatten onder andere yoga en de mogelijkheid tot een griepvrij. In december 2024 werd een workshop over werkgeluk georganiseerd.

Daarnaast is in samenwerking met Loyalis een actie opgezet, waardoor medewerkers zonder health check konden deelnemen aan de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering. Dit resulteerde in 50 extra aanmeldingen. De collectieve zorgverzekering is geregeld via Mercer, met opties bij Zilveren Kruis en VGZ.

Met deze maatregelen blijft het GLR investeren in een aantrekkelijke, ondersteunende en professionele werkomgeving voor zijn medewerkers.

In 2024 is het medewerkersonderzoek uitgevoerd. De directie en OR hebben afgesproken dat de resultaten hiervan als basis dienen voor het nieuwe werkdrukplan. Om leidinggevend goed voor te bereiden op de vervolgaanpak, hebben zij een training bij Effectory gevolgd over het analyseren van het rapport en het bespreken van de resultaten met hun team.

Van januari tot begin maart 2025 voeren leidinggevend gesprekken binnen hun teams om de resultaten te bespreken. De inzichten uit deze besprekingen vormen de basis voor een organisatiebrede aanpak. Tegelijkertijd werkt de afdeling P&O samen met de directie en OR aan een verdiepend werkdrukonderzoek.

Het GLR vindt een gezonde werkdruk essentieel en zal daarom in 2025 een aanvullend, extern onderzoek laten uitvoeren. Dit moet openheid en vertrouwelijkheid waarborgen, zodat medewerkers zich vrij voelen om hun ervaringen te delen. Op basis van de verzamelde inzichten wordt het werkdrukplan verder uitgewerkt en geïmplementeerd.

Indicator MTO*	Nulmeting 2020	2024	MBO tbenchmark	2027
Werkgeverschap	6.1	-	6.4	
Bevlogenheid	7.6	7.4	7.3	> 80%
eNPS	17	-	1	
Doorgroei mogelijkheden	6.6	6.8	6.6	> 70%
Werkdruk				35%
Goed	61%	66%	56%	
Hoog	30%	26%	37%	
Inschaling conform afspraken docenten en instructeurs				
LB	25%	25%		25%
LC	65%	65%		65%
LD	10%	10%		10%
Tevredenheid onderwijspersoneel met dienstverband tussen 0 en 2 jaar wil graag bij GLR werken	8.1	8.2	7.9	> 85%

* In onze kwaliteitsagenda staat een iets andere tabel. Dit komt omdat we in 2024 zijn overgestapt naar een andere aanbieder van het MTO. Hierbij zijn geen percentages, maar een puntschaal.

3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken (intensiveren/opzetten practoraten)

Het GLR werkt op verschillende manieren aan onderzoek en innovatie. Eerder in dit jaarverslag werd al melding gemaakt van Bureau MET, de Innovatiemanager en de presentatie van de eerste kennis- en innovatieagenda (KIA). Vanuit deze KIA zijn vier onderzoeks- en innovatiegroepen opgericht:

- › Future of Tech
- › Future of Work
- › Teaching & Learning
- › Health & Wellbeing

Binnen deze groepen werken teams van docenten en ondersteuners aan strategische innovatie. Zij komen minstens één dagdeel per week bijeen en hebben daarnaast extra uren om de voortkomende activiteiten verder uit te werken en uit te voeren.

Naast deze innovatiegroepen zijn in 2024 verschillende docenten gestart met een masteropleiding, waarmee zij bijdragen aan kennisontwikkeling binnen de school. Daarnaast is er een subsidie aangevraagd voor een Centre of Teaching and Learning (CTL), dat zich richt op de professionalisering van docenten. Dit centrum moet een structurele plek bieden voor docentontwikkeling, onderwijskundig onderzoek en het delen van best practices binnen het GLR.

Scholing
In 2024 hebben veel medewerkers scholing gevolgd, variërend van schoolbrede studiedagen en inspiratiesessies tot meerdaagse trainingen. Er was veel aandacht voor mentoraat, met trainingen gericht op positieve groepsvorming, executieve functies en gespreksvaardigheden. Individuele trainingen richtten zich op softwareontwikkeling, Adobe designpakketten, AI, sociale media en suicidepreventie. Diverse collega’s volgden een BHV- en EHBO-training, terwijl anderen zich specialiseerden via een assessoren- en examenconstructietraining of het behalen van een docentenopleiding of Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG). Daarnaast namen docenten deel aan themacafés en intervisiebijeenkomsten, waar kennisdeling en professionele ontwikkeling centraal stonden. Om op de hoogte te blijven van de laatste ontwikkelingen in het vakgebied, bezochten zij beurzen en congressen, waaronder SXSW in Austin, de London Design Week, de Dutch Design Week en diverse mbo-congressen.

Immersieve media
Voor de creatieve industrie zijn de ontwikkelingen rondom immersive media en artificiële intelligentie (AI) essentieel. De Programmamanager Innovatie van het GLR speelt hierin een actieve rol door deze trends onder de aandacht te brengen via artikelen, inspiratiesessies, podcasts, studiereizen en studiedagen. Daarnaast stimuleert hij docentencontacten en samenwerking tussen verschillende vakscholen om kennis en onderzoek te bevorderen. De nieuwe Onderwijskundig Projectleider onderzoekt samen met een projectgroep van SURF de implicaties van AI voor het onderwijs en de beleidsvorming die hierbij komt kijken. Dit onderzoek richt zich op hoe AI kan worden geïntegreerd in het onderwijs en welke ethische en praktische richtlijnen daarbij nodig zijn.

Het GLR maakt ook deel uit van het consortium OASIS, een samenwerkingsverband van zes technisch-creatieve mbo-beroepscolleges en 22 bedrijven uit de media-, game- en entertainmentindustrie. OASIS richt zich op vier belangrijke programmalijnen die de toepassing van immersive technologieën zoals virtual reality (VR) en augmented reality (AR) stimuleren. Maandelijks vindt overleg plaats met verschillende partijen binnen het consortium om de samenwerking en kennisdeling te versterken.

Naast de samenwerking binnen OASIS is het GLR actief in diverse netwerken en overlegstructuren in de regio. In 2024 vond een hackathon plaats waarin docenten van zowel het hbo als mbo gezamenlijk een probleemstelling onderzochten en innovatieve oplossingen ontwikkelden. Onder de noemer “The Creative Connection” werkt het GLR intensief samen met SintLucas (Eindhoven en Boxtel) op het gebied van kennisdeling, onderwijsontwikkeling en innovatie. Deze samenwerking richt zich op het versterken van onderwijsprogramma’s en het inspelen op nieuwe technologische en creatieve ontwikkelingen.

Daarnaast neemt het GLR regionaal deel aan het CTL-netwerk (Centre for Teaching and Learning), waarin onderwijsinstellingen samenwerken aan professionalisering van docenten, onderwijskwaliteit en innovatieve didactische methoden. Het GLR heeft een practoraat Media, Innovation & Technology in oprichting en is in 2024 gestart met de werving van een practor.

Indicator	2022 - 2023	2024 - 2025	2027
Aantal lopende practoraten	0	0	1
Aantal practoraten in oprichting	0	1	1

Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau) (practoraten.nl)

AFSPRAKEN IN DE REGIO

Dit volgend onderdeel is een voortgangsverslag van de regionale afspraken die gemaakt zijn met betrekking tot de kwaliteitsafspraken. Het verslag is opgesteld door Anoeek Huisman (Zadkine) en Sandhya Bachoe (Albeda), met medewerking van: Désirée Kwant (HMC), Sabine van Lingen (Via Delta), Marjoke Schulten (GLR) en Job de Groen (STC). Afgesproken is om het verslag integraal in de jaarverslagen op te nemen.

Inleiding

Het mbo is in de regio Rijnmond essentieel voor vitale sectoren. Het leidt vakmensen op, zorgt voor een goede aansluiting op de arbeidsmarkt en stimuleert een Leven Lang Ontwikkelen, innovatie, samenwerking, sociale cohesie en integratie. Daarom hebben de twee regionale opleidingencentra, Zadkine en Albeda, samen met drie beroepscolleges Hout- en Meubileringscollege, Scheepvaart- en Transportcollege en Grafisch Lyceum Rotterdam, een gezamenlijk regionaal programma opgezet. Hun samenwerking wordt gecoördineerd via het Hoboken-overleg en de sectorkameroverleggen met de gemeente Rotterdam. Zadkine en Albeda zorgen voor een gezamenlijke monitoring en borging van de afspraken. Hierdoor is het mogelijk om de regionale voortgang van de afspraken (bij) te sturen. Binnen de regionale kwaliteitsagenda werken we aan kansengelijkheid en een betere aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Dit gebeurt in samenwerking met de metropoolregio Rotterdam-Den Haag. De initiatieven binnen de regio verschillen, afhankelijk van de omvang en het werkgebied.

PRIORITEIT 1

Bevorderen van kansengelijkheid

Rotterdam is een multiculturele metropool met veel jongeren. De uitgangssituatie van studenten in deze regio is divers door hun achtergrond, leeftijd, ambities en talenten. Het afgelopen jaar hebben we ons sterk ingezet om kansengelijkheid te bevorderen. Een belangrijk initiatief was het gelijkwaardig positioneren van mbo-studenten. Als mbo-instellingen hebben we gezamenlijk de ambitie om de juiste voorzieningen voor studenten te treffen, zodat ze optimaal zijn voorbereid op hun toekomst. Daarom ontplooiden we in 2024 in samenwerking met partners in de regio verschillende initiatieven.

Doelstelling 1.1

Bevorderen van kansengelijkheid

Gelijkwaardig positioneren

De gemeente Rotterdam en mbo-instellingen hebben samen een brede campagne voorbereid, uitgevoerd en geëvalueerd. De slogan was: 'Student welkom in de stad: Rotterdam leert je leven'. De online campagne ging gepaard met fysieke activiteiten op mbo-instellingen en daarbuiten. De bevindingen waren positief: de campagne werd goed ontvangen door studenten en instellingen. Vooral de City Safari, met 1500 aanmeldingen, was een groot succes. De mbo-instellingen droegen bij aan de City Safari met een fotobooth, kappers- en lunchmogelijkheden.

Rotterdam Leert je Leven



Infrastructuur om studenteninitiatieven te ondersteunen en te begeleiden

In 2024 zijn twee meerjarige initiatieven geïnitieerd met een samenwerking tussen mbo-instellingen en de gemeente Rotterdam. Zo realiseerden het Hout- en Meubileringscollege en de Hogeschool Rotterdam het eerste Diamantproject. Studenten maakten samen een standbeeld (zie foto), dat bij de start van het schooljaar aan de voorzijde van station Rotterdam Centraal kwam te staan. Naar aanleiding van dit initiatief en de behoefte om Rotterdamse wijkvraagstukken meer te verbinden aan studenten, deed de Erasmus Universiteit verder onderzoek. Het doel: tot meer succesvolle projecten komen over de grenzen van de onderwijssectoren heen.

Het tweede initiatief was de vorming van een centrale studentenraad in de stad. Trainees van de afdeling Onderwijs bij de gemeente Rotterdam organiseerden sessies om de behoeften van studenten voor samenwerking te peilen. Vervolgens zijn de eerste stappen gezet om tot één sector-overstijgende studentenraad te komen, waarin studenten voor hen relevante onderwerpen samen met de gemeente Rotterdam kunnen bespreken.

Fysieke studentenkaart

Rotterdamse mbo-instellingen bieden studenten op verschillende manieren een kortingskaart. Het Hout- en Meubileringscollege heeft bijvoorbeeld een eigen kortingskaart voor studenten. Zadkine, Albeda en het Grafisch Lyceum Rotterdam deden mee aan een pilot met de cultuurkaart van het CJP. Zo werd op een speciale mbo-studentenkaart een CJP-tegoed van 10 euro gezet én een tegoed van 10 euro van de instelling. Uit evaluaties bleek dat studenten de kaart goed hebben gebruikt voor culturele activiteiten. In 2024 vond ook een verkenning plaats om sportfaciliteiten toe te voegen aan de kaart. Met name het Grafisch Lyceum Rotterdam organiseerde veel activiteiten op het gebied van welzijn en welbevinden, waaronder de Fitmodules. Verschillende sport en culturele activiteiten waar met de CJP-pas op ingeschreven kon worden. De mogelijke inbedding van sportfaciliteiten bij de verschillende instellingen zal in 2025 een vervolg krijgen.

Participeren in het studentenleven

In het eerste jaar van deze kwaliteitsafspraken presenteerden allerlei organisaties, zoals Gezond010, zich tijdens open dagen en andere evenementen. Studenten werden zo geïnformeerd over een gezonde leefstijl en het studentenleven in Rotterdam. De gemeente Rotterdam stopte met het MBO-Talent-programma, maar startte een nieuw traject voor studentenparticipatie: 'Meedenken, meedoen en meeleven'. In dit traject onderzoeken hbo- en wo-trainees mogelijkheden om studenten te stimuleren voor vrijwilligerswerk.

Ook wordt gewerkt aan de herijking van het traineeprogramma voor mbo-studenten. Naast gemeentelijke initiatieven nemen ook de scholen zelf initiatief om studenten te laten participeren in het studentenleven. Het Grafisch Lyceum Rotterdam deed onderzoek naar de behoefte van een studievereniging. Omdat deze behoefte minimaal was, vond uitbreiding plaats van de social interest groups waaraan wel behoefte was.

Doelstelling 1.2

Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Binnen de regio bestaat grote zorg over het mentale welzijn van studenten. In de nasleep van de COVID-19-pandemie hadden veel studenten grote moeite om hun welbevinden en welzijn op peil te houden. Deze gevolgen zijn voelbaar op school. Om de studenten optimaal te kunnen ondersteunen, zetten de mbo-instellingen daarom in op drie maatregelen.

1. Delen van informatie

in de keten binnen de regio

Er is een werkgroep opgericht met de MBO Raad en de voorzitter van Albeda om de krachten te bundelen en beweging te creëren in de informatiedeling. Tijdens het ambtelijke overleg schoolveiligheid zijn richtlijnen opgesteld voor een goede informatiedeling in de keten, waarbij wordt voldaan aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

2. Voorlichting en bewustwording veiligheid

Elk jaar vinden in het kader van de Week van de Veiligheid in het onderwijs in Rotterdam activiteiten plaats. Zadkine, Albeda, het Grafisch Lyceum Rotterdam en het Scheepvaart- en Transportcollege namen deel aan deze week. Het Hout- en Meubileringscollege, net buiten de stad, had een eigen invulling voor dit programma. Het Grafisch Lyceum Rotterdam en Scheepvaart- en Transportcollege ontwikkelden beide activiteiten, in samenwerking met Youz. Zo informeerde het Scheepvaart- en Transportcollege studenten tijdens kantine-acties over de gevaren van middelengebruik. Ook creëerde het college bewustwording over de mogelijkheden om hulp te vragen. Het Grafisch Lyceum Rotterdam haalde met een spraakmakend filmpje over middelengebruik zelfs 128.000 hits op TikTok. Verder neemt het Scheepvaart- en Transportcollege deel in het FORT-PORT-project. Hierbij ligt de focus op integriteit en het risico van ondermijning van de havengebieden als het gaat om smokkel.

3. Extra maatregel: vergoeden van de studentpsycholoog

Vanwege de grote ongerustheid van de instellingen over het studentenwelzijn na de COVID-19-pandemie bood de gemeente Rotterdam heel 2024 financiële ondersteuning aan scholen om studentpsychologen in te zetten. Deze maatregel was niet eerder voorzien, maar werd oorspronkelijk mogelijk door de inzet van NPO-middelen van de gemeente.

Doelstelling 1.3

Voorkomen VSV: versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

Het VSV-programma Rijnmond 2020-2024 richt zich op de vermindering van vroegtijdig schoolverlaten (VSV) in de regio Rijnmond. Het programma omvat drie actielijnen met bijbehorende maatregelen: 1) ondersteuning bij loopbaanoriëntatie en de overstap naar het mbo voor leerlingen in het voortgezet onderwijs, 2) intensieve begeleiding van kwetsbare mbo-studenten en 3) preventieve maatregelen voor jongeren van 18 jaar en ouder. De scholen, gemeenten en hulpverleningsorganisaties streven in hun samenwerking naar gelijke kansen voor jongeren, zodat zij hun opleiding kunnen afronden en een goede positie op de arbeidsmarkt kunnen verwerven.

Voor de afronding van het oude programma en de inbedding van het nieuwe is een programmamanager benoemd. Op dit moment loopt het oude VSV-programma door, omdat goedkeuring van het nieuwe wetsvoorstel uitblijft. Ondanks voorbereidende werkzaamheden loopt de uitvoering van de regionale afspraken hierdoor vertraging op. De instellingen voeren veel gesprekken over de verdeling van de middelen. Omdat de instellingen minder middelen te verdelen krijgen, bestaan er zorgen of de doelstelling wordt behaald om het aantal vroegtijdig schoolverlaters te verminderen.

Inhoudelijk vindt binnen het lopende VSV-programma regionale afstemming en kennisuitwisseling plaats via een regiegroep en onderliggende werkgroepen. Er is (inter)regionale samenwerking met ketenpartners, zoals Leerplicht en doorstroompunten. Daarnaast is in het VSV-programma aandacht voor onderzoek naar ongediplomeerde instroom op het mbo. De voorlopige implementatiedatum voor het wetsvoorstel 'Van school naar duurzaam werk' is nog steeds januari 2026.

Doelstelling 1.4

Soepele verwante doorstroom vmbo-mbo-hbo

Maken van een opleidingsanalyse met partners in het vo en ho

Het bestuurlijk overleg vo-mbo kent een werkagenda vanuit het regionaal project, afkomstig uit de MBO-werkagenda 'Bruggen Bouwen Rijnmond' (BBR). Bij dit regionaal project zijn de hogescholen echter niet aangesloten; het betreft de oriëntatie vanuit het vo naar het mbo. Hiervoor is een programmamanager aangesteld. Binnen dit programma wordt gewerkt aan doorlopende lijnen voor rekenen/wiskunde en Engels onder regie van Albeda met onderwijsorganisatie CVO in Rotterdam. De ambitie is dat later meer scholen volgens deze leerlijnen kunnen werken.

De opleidingsanalyse uit de kwaliteitsagenda is opgesteld met partners uit het voortgezet en hoger onderwijs. Het mbo is hierin penvoerder. Om deze analyse mogelijk te maken, is gebruikgemaakt van een landelijke subsidie-regeling van het ministerie van Onderwijs, Cultuur & Wetenschap genaamd 'Verbetering aansluiting beroepsonderwijskolom' (VABOK). Deze regeling is bedoeld om de tekortsectoren te dienen en de uitval binnen de bijbehorende opleidingen tegen te gaan. De ambitie was steeds om op basis van de opleidingsanalyse binnen de techniek- en zorgsector een regionaal project te starten.

De opleidingsanalyse van de technieksector toonde aan dat een regionaal project mogelijk was om de aansluiting tussen de opleidingen/scholen van VO-koepel BOOR, het Techniek College Rotterdam en de Hogeschool Rotterdam te verbeteren. Albeda is hierin penvoerder.

Het GLR is hierbij betrokken en neemt actief deel aan de projectgroep. Binnen VABOK en het project ICT op zijn Rotterdams is sector-directeur Daphne van der Meer lid van de stuurgroep en fungeert docent Marco Zielhuis als projectleider. Er zijn al verschillende activiteiten georganiseerd op het gebied van LOB en kennisuitwisseling tussen de scholen. Daarnaast is docent Bas Tiemes betrokken bij het project Bruggen Bouwen, waar hij het keuzedeel In 10 weken voor de klas heeft ontwikkeld. Ook bij dit project zit Daphne van der Meer in de stuurgroep, samen met vmbo-directeur Jeroen van den Berg.

De opleidingsanalyse binnen de zorgsector voldeed niet voldoende aan de subsidiecriteria. Hierdoor kwam binnen deze sector geen regionaal project tussen het vo, mbo en ho tot stand om de aansluiting te verbeteren. Wel kwamen binnen de zorgsector enkele andere initiatieven tussen het vo en mbo van de grond. Een voorbeeld is het regionaal project 'Oriëntatie zorg en LOB' (loopbaanoriëntatie en -begeleiding). Dit project biedt derdejaars van het vmbo een programma gericht op de zorgsector in samenwerking met het werkveld; vierdejaars krijgen een LOB-breed-programma.

Samen met Sterk Techniek Onderwijs wordt voor de periode 2025-2028 een oriëntatieprogramma voor techniek en technologie ontwikkeld. De ICT-opleidingen binnen het mbo en hbo werken samen binnen de afspraken van 'ICT op z'n Rotterdamst'. Ook zijn per school diverse individuele projecten ingericht, maar er is nog geen activiteit ontwikkeld om het oriëntatiejaar vorm te geven.

De Nederlandse onderwijs- en kennisinstelling STC Group werkt in twee projecten van Sterk Techniek Onderwijs samen, waarbij concreet wordt samengewerkt met vo-scholen in de regio Voorne-Putten, Rozenburg en Hoogvliet en de regio Goeree-Overflakkee. Zo kunnen leerlingen leskrijgen STC-locaties en kunnen ze gebruikmaken van de praktijkfaciliteiten in Brielle. In breder verband wordt deze lijn ook verkend door een samenwerking met scholen voor het voortgezet onderwijs (vo) via het subsidieproject 'Verbinding PO-VO'.

Doelstelling 1.5

Verminderen van laaggeletterdheid

Eigen maatregel: Heel Rotterdam leest!

Binnen de regio is sprake van een hoge mate van laaggeletterdheid. Uit de externe analyse bleek dat een groot deel van de mbo-studenten niet tot deze doelgroep behoort. Dat neemt niet weg dat de instellingen het belang van goede taalvaardigheid zeker zien. 'Heel Rotterdam Leest' is het project om de taalvaardigheid in de regio te stimuleren door een aanbod van gratis leesboeken.

Bij dit project zijn veertig organisaties aangesloten. De gemeente Rotterdam heeft de subsidie voor 'Heel Rotterdam Leest' met ingang van 2024-2025 stilgelegd en bezint zich nu op een heroriëntatie van dit programma voor leesbevordering. De instellingen zetten het op individuele basis voort. Albeda en Zadkine werken daarin nog steeds samen met de bibliotheek. Het Grafisch Lyceum Rotterdam heeft een eigen studentenboekenclub en een leeslounge met gratis boeken ingericht.

LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden

Er is door de mbo-partners niet ingezet op deelname of medewerking aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief voor Laagopgeleiden en Laaggeletterden. Op dit moment zijn twee pilots gestart in Twente en Zuidoost-Brabant. De verwachting is dat deze pilots best practices opbrengen, die binnen het Hoboken-overleg worden getoetst op bruikbaarheid in de regio Rotterdam-Rijnmond.

PRIORITEIT 2

Versterking onderwijs-arbeidsmarkt

Om de wisselwerking 'aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' te versterken, trokken Albeda, Zadkine, het Scheepvaart- en Transportcollege, Hout- en Meubileringscollege en Grafisch Lyceum Rotterdam in 2024 gezamenlijk op. Voor de regio als geheel zijn vier opleidingssectoren gekozen, waarin deze instellingen elkaar aanvullen en/of versterken.

Binnen de vier sectoren is het aanbod gericht op 1) de bekendheid van de beroepsopleidingen vergroten, 2) een belangrijke bijdrage leveren aan de maatschappelijke opgaven en 3) de huidige mismatch verkleinen. Vanuit de regioanalyse en de regionale maatschappelijke opdracht is gekozen voor de beroepsopleidingen binnen de sectoren:

- › Zorg & Welzijn
- › Techniek & Procesindustrie
- › Informatie- & Communicatietechnologie
- › Transport, Scheepvaart & Logistiek

Doelstelling 2.1

Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

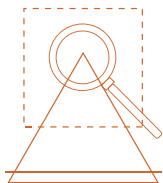
In 2024 hebben onze mbo-instellingen studenten begeleid om weloverwogen keuzes te maken voor een kansrijk en passend beroep. Zo willen we de mismatch op de arbeidsmarkt verkleinen.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in de sectoren met maatschappelijke opgaven

Binnen de sectoren en de daarbij behorende convenanten, zoals het Techniekpact en 'ICT op z'n Rotterdamst', zetten we in op afspraken met werkgevers die passen binnen de verschillende sectoren. Specifiek voor BBL-studenten (beroepsbegeleidende leerweg) organiseren de instellingen gezamenlijk een aantrekkelijk Werken en Leren Event om mogelijke baan- en scholingskansen te presenteren. (Zie hiervoor ook de kwaliteitsagenda's van de vijf mbo-instellingen: Vergroten van aanbod en bekendheid BBL-opleidingen.)

Regionale afstemming tussen het vo, mbo, hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de student centraal staat

Onze mbo-instellingen hebben zich ingezet voor een regionale afstemming tussen het vo, mbo en hbo op het gebied van LOB. Met name binnen de samenwerking op LOB binnen het Nationaal Programma Rotterdam Zuid (NPRZ) bevorderden we de doorstroom en loopbaanontwikkeling van studenten.



1100010001100110
0011000100110000
1000000111001001

Afspraken maken over de nadere invulling van de aanpak Kansrijk Opleiden op regionaal niveau

We hebben in 2024 belangrijke stappen gezet om de aanpak Kansrijk Opleiden verder vorm te geven op regionaal niveau. Met de oplevering van de kwaliteitsagenda binnen het platform Hoboken ligt de focus nu op de geselecteerde sectoren en de ontwikkelingen hierin. Binnen het Hoboken-overleg wordt nauw samengewerkt om het opleidingsportfolio in de regio af te stemmen met betrekking tot LLO, de BBL en andere bekostigde en niet-bekostigde opleidingen.

Doelstelling 2.2 **Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie**

Onze mbo-instellingen zetten zich in om studenten goede stageplekken te bieden, die aansluiten op hun ontwikkelbehoeften en waarbij stagediscriminatie actief wordt tegengegaan.

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

We hebben het afgelopen jaar stappen gezet voor een regionale werkwijze om meldingen op te volgen en stagediscriminatie en misstanden aan te pakken. Hiervoor verkenden we de mogelijkheden om gezamenlijk kennis te delen en onze werkwijze verder te professionaliseren. Bedrijven en onderwijsinstellingen ondernemen hiervoor gezamenlijk maatregelen.

In 2024 is vier keer een melding van stagediscriminatie bij de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) gedaan. Deze meldingen zijn opgepakt door de betreffende instelling. De onderwijspartners zijn met elkaar en met gemeenten in overleg welke aanpak het beste past in de Rotterdamse context. Verschillende voorbeelden van andere steden hebben geleid tot de formulering van de Rotterdamse aanpak op stagediscriminatie. De oorspronkelijke afspraken binnen de kwaliteitsagenda zijn daardoor aangescherpt. Zo wordt discriminatie ook in kaart gebracht door te kijken naar vergoedingen voor stagiaires. Binnen de regio zien we in diverse sectoren verschillende gevolgen van de behoefte aan nieuwe medewerkers. Studenten van het Grafisch Lyceum Rotterdam ondervinden bijvoorbeeld weinig problemen om een stageplek te vinden en ontvangen een stagevergoeding. Het Grafisch Lyceum Rotterdam onderzoekt in hoeverre zij bij de Rotterdamse aanpak aansluit.

Doelstelling 2.3 **Sterk aanbod om- en bijscholing voor de maatschappelijke opgaven**

Onze mbo-instellingen werken binnen diverse samenwerkingsverbanden samen om bij te dragen aan een sterk aanbod van om- en bijscholing. Zo kunnen we inspelen op maatschappelijke opgaven.

Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen

Op de BBL-markt presenteren werkgevers in de regio zich al jaren aan potentiële studenten die interesse hebben in een BBL-opleiding. In 2024 is in opmaat naar een verstevigde aanpak een kwartiermaker benoemd. De BBL-markt kreeg de naam 'Werken en Leren Event'. De opzet richt zich op een evenwichtige afspiegeling van arbeidsmarktsectoren in de regio Rotterdam.

BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio

We hebben ons ingezet om het BBL-aanbod expliciet bekend te maken in de regio. Er is een intentieverklaring opgesteld, waarbij vijf regionale opleidingscentra betrokken zijn.

Mbo-instellingen, het UWV en sociale diensten zijn betrokken bij de totstandkoming van het regionaal werkcentrum. Binnen het Werkcentrum Rijnmond (WCR) werken arbeidsmarktpartners samen om werkloosheid te voorkomen, inclusiviteit te bevorderen en LLO te stimuleren. Ze verbinden hun diensten om deze toegankelijk te maken voor werkzoekenden, werkenden en werkgevers, volgens het 'no wrong door-principe'. Rotterdam coördineert deze publiek-private samenwerking.

De wethouder Werk en Inkomen heeft de stand van zaken in 2024 voor het Werkcentrum Rijnmond als volgt gedeeld: het WCR ontving 1.760 bezoekers, waarvan 10% vragen had over ontwikkeling, 60% over werk en 30% over andere zaken. Dit resulteerde in 787 loopbaanadviezen en 684 scholingsaanvragen.

Daarnaast waren er 1.100 contactmomenten met bedrijven, leidend tot 91 adviezen over strategische personeelsplanning en 97 duurzame werkplaatsingen. Het WCR organiseert evenementen om de zichtbaarheid en netwerkvorming te bevorderen. Een nieuwe locatie opent in Capelle aan den IJssel. Ook start een werkgeverscampagne om de beeldvorming over werken met kwetsbare groepen te verbeteren en meer werkzoekenden aan werk te helpen.

Sluiten van regionale arrangementen met het bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio

We hebben regionale arrangementen gesloten met het bedrijfsleven om de opleidingsbehoefte en het aanbod goed op elkaar aan te sluiten, zoals beschreven in 2.1. Dit omvat het werken aan een LLO-ecosysteem en de intentieverklaring van vijf regionale opleidingen centra binnen Via Delta. In de projectbeschrijving 'Niemand langs de kant', die voortvloeide uit 'Geen Rotterdamert langs de kant', zijn de doelgroepen en opdracht van deze tweejarige pilot geformuleerd. Ook is een team geformeerd om dit werkpakket verder vorm te geven.

Leveren van een bijdrage aan de arbeidsmarktinfrastructuur

Sinds 2020 werken arbeidsmarktpartijen in de regio Rijnmond samen aan de arbeidsmarktinfrastructuur. Het Regionaal Mobiliteitscentrum is daarbij opgegaan in het Regionaal Werkcentrum. Hiervoor is een regiegroep opgericht, met vertegenwoordigers van verschillende (mbo-)instellingen.

Samen met onder andere het UWV en de gemeente Rotterdam wordt in de arbeidsmarktregio gewerkt aan de inzet van passende trajecten in het kader van de emancipatie van kwetsbare doelgroepen, zowel boven als onder de 27 jaar.

Doelstelling 2.4

Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie

Onze mbo-instellingen zetten zich in voor toekomstbestendig onderwijs, waarvoor we op het gebied van onderzoek, kennisdeling en innovatie samenwerken.

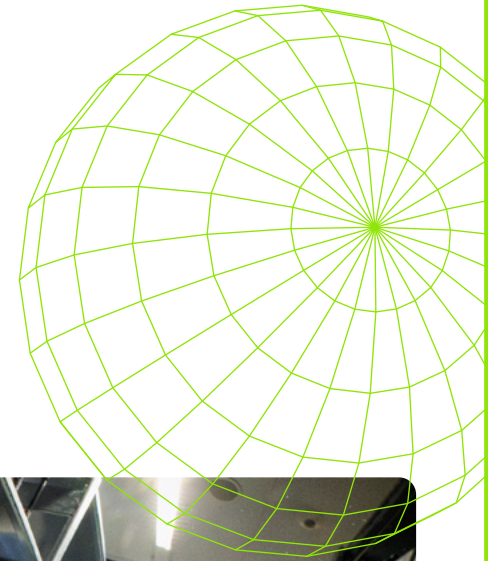
Realiseren van een regionaal netwerk practoraten

We hebben een regionaal netwerk van practoraten gerealiseerd om samenwerking en kennisdeling te bevorderen. Zadkine, Albeda, het Scheepvaart- en Transportcollege, Grafisch Lyceum Rotterdam, de IT-campus, TU Delft en Erasmus Universiteit werken gezamenlijk in sleutelteams binnen NPULS met inspanningen op het gebied van Microcredentials. Daarnaast werken de mbo-instellingen aan een gezamenlijke aanvraag voor het Center for Teaching en Learning (CTL).

Zadkine en het Kenniscentrum Cultuuronderwijs Rotterdam hebben in samenwerking met Albeda een gemeenschappelijk practoraat 'Kunst en Cultuur als Veranderkracht' opgezet. Recent zijn practor Olga Mink en het kernteam benoemd.

Tot slot

In 2024 zijn de opgestelde maatregelen veelal uitgewerkt in plannen en/of zijn projectteams benoemd. Terugkijkend zien we dat bijna alle maatregelen vooruitgang hebben geboekt dankzij de activiteiten. In het Hoboken-overleg worden de opbrengsten van 2024 besproken. Ook wordt bepaald welke activiteiten in welk gremium in 2025 extra aandacht krijgen. Bij de verdere ontwikkeling blijft de samenwerking met tal van partners in diverse gremia een belangrijke plaats innemen.



VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA

Het vmbo voor Vormgeven en Media is een vooraanstaande school in Nederland waar leerlingen zich voorbereiden op het mbo, met een focus op vormgeving, media en design. Naast algemene vakken zoals Nederlands, wiskunde en maatschappijleer, leren leerlingen werken met designsoftware zoals InDesign en Photoshop, interactieve media, video en nieuwe technologieën. De school beschikt over veel AV-apparatuur, zodat leerlingen kennismaken met de technische aspecten van audiovisueel werk, bijvoorbeeld bij schoolfeesten. Het onderwijs is projectmatig en vakoverstijgend, waarbij docenten gezamenlijk thema's en projecten ontwikkelen. Dit biedt leerlingen een activerende en beroepsgerichte leeromgeving en geeft hen een realistisch beeld van hun toekomst in de creatieve industrie.

Executieve vaardigheden

Executieve vaardigheden zijn cognitieve functies die nodig zijn om succesvol te functioneren, zoals plannen, aandacht vasthouden, doelgericht gedrag en timemanagement. De school wil leerlingen inzicht geven in deze vaardigheden en hen actief begeleiden bij de ontwikkeling ervan. In 2024 is in leerjaar 1 en 2 gestart met de methode Zien. Dit is een online, webbased programma dat helpt om executieve functies, leren leren, burgerschap en mediawijsheid op een gestructureerde manier in kaart te brengen. De medewerkers van team 1 en 2 zijn hiervoor opgeleid en zetten de methode actief in.



Leerwegondersteunend onderwijs (LWOO)

Met ingang van het schooljaar 2024-2025 heeft de school een licentie voor leerwegondersteunend onderwijs (LWOO) gekregen. Dit biedt de mogelijkheid om leerlingen met een extra ondersteuningsbehoefte nog beter te begeleiden. Het schooljaar 2024-2025 wordt benut om deze vorm van ondersteuning zorgvuldig voor te bereiden en te implementeren binnen de school.

Onderwijsinspectie

In het voorjaar van 2024 heeft de Inspectie van het Onderwijs de school bezocht als onderdeel van een steekproefonderzoek. De volgende standaarden zijn onderzocht en hebben een voldoende beoordeling gekregen:

- › OP0 Basisvaardigheden
- › OP2 Zicht op ontwikkeling en begeleiding
- › OP3 Pedagogisch-didactisch handelen
- › VS1 Veiligheid
- › OR1 Resultaten
- › SKA1 Visie, ambities en doelen
- › SKA2 Uitvoering en kwaliteitscultuur
- › SKA3 Evaluatie, verantwoording en dialoog

Daarnaast zijn de onderwijsresultaten – waaronder de onderwijspositie ten opzichte van het advies PO, onderbouwsnelheid, bovenbouwsnelheid en examencijfers – al enkele jaren boven de norm. Alle afdelingen hebben dan ook een voldoende beoordeling gekregen. Onderwerpen zoals de opbrengsten, leerlingbesprekingen en het gebruik van leerkrachtborden blijven voortdurend in ontwikkeling en onderdeel van de dagelijkse praktijk. De verwachting is dat deze positieve resultaten de komende jaren worden voortgezet.

Basisvaardigheden

De school heeft voor het schooljaar 2024-2025 een subsidie ontvangen om de basisvaardigheden op het gebied van taal, rekenen, wiskunde en burgerschap verder te ontwikkelen. Naast het verbeteren van deze vaardigheden wordt ook het mentoraat versterkt.

Een belangrijk onderdeel hiervan is de verdere ontwikkeling van de executieve vaardigheden van leerlingen. Daarnaast wordt de methode Leefstijl geïmplementeerd. Met Leefstijl wordt systematisch en schoolbreed gewerkt aan een sociaal veilige school. De methode bevordert sociaal gedrag en sociale betrokkenheid, zowel op school als thuis, zodat leerlingen optimaal kunnen functioneren in de maatschappij.

Leefstijl ondersteunt jongeren in hun persoonlijke ontwikkeling door hen te helpen een gezond en realistisch zelfbeeld op te bouwen en het vermogen te ontwikkelen om zowel hun eigen emoties als die van anderen te (h)erkennen. Aan de hand van de vijf kerncompetenties van sociaal-emotioneel leren (SEL) leren leerlingen om te gaan met zichzelf en anderen, en om verantwoorde beslissingen te nemen.

Met deze aanpak worden twee doelen tegelijkertijd bereikt: een stevige basis voor leren én een veilige en sociale schoolomgeving.

Overgang vmbo naar mbo

In 2023 bleek dat te veel van onze eigen vmbo-leerlingen uitvallen op het mbo van het GLR. Om de oorzaken hiervan te achterhalen, zijn we een onderzoek gestart. Tegelijkertijd hebben we direct maatregelen genomen om de overstap van vmbo naar mbo soepeler te laten verlopen.

Een van deze maatregelen was een speciale middag waarop voormalig vmbo-mentoren, nieuwe mbo-mentoren en studenten met elkaar in gesprek gingen. In 2024 is dit initiatief verder uitgebreid met twee workshops bij opleidingen waar de interesse van leerlingen naar uitgaat. Hiermee hopen we dat zij een nog beter onderbouwde keuze maken voor een opleiding die écht bij hen past.



Nieuwe collega's

In 2024 heeft de school veel nieuwe collega's verwelkomd. Een groot deel van hen is nog in opleiding of net gestart met lesgeven. De school is blij met deze enthousiaste nieuwe medewerkers en wil hen een stevige basis bieden binnen de organisatie. Om hen goed te begeleiden, zijn twee ervaren medewerkers vrijgemaakt voor coaching en ondersteuning. Daarnaast worden nieuwe collega's uitgenodigd om deel te nemen aan een intervisietraject, waarin zij ervaringen kunnen delen en van elkaar kunnen leren.

Oudercommissie

Het vmbo heeft een zeer betrokken oudercommissie. Tijdens vergaderingen bespreken we uitgebreid de ontwikkelingen binnen de school. De leden dragen regelmatig waardevolle adviezen, suggesties en vragen aan.

Uit de oudercommissie is een formele ouderraad gevormd. Onderwerpen die in de oudercommissie aan bod zijn gekomen, zijn onder andere de schoolgids, de stewards, huisvesting, verschillende tevredenheidsonderzoeken en de jaarplanning. In september 2024 hebben vier ouders van eerstejaars leerlingen zich aangemeld. Zij maken nu deel uit van de oudercommissie.

Sterk Techniek Onderwijs

De overheid zet zich in voor de versterking van het techniekonderwijs om meer leerlingen enthousiast te maken voor technische beroepen. In dit kader zijn verschillende regio's gevormd. Het GLR participeert in de regio Rotterdam Noord. Om techniek op een vernieuwende manier onder de aandacht te brengen, heeft het GLR de Tech Xpress laten ontwikkelen: een techniekwagen uitgerust met geavanceerde apparatuur op het gebied van media, communicatie en entertainment. Met de Tech Xpress bezoeken we basisscholen en vo-scholen voor lessen en workshops. In het schooljaar 2023-2024 was de Tech Xpress weer volledig volgeboekt, en de deelnemende scholen reageerden enthousiast op het initiatief.

In het najaar van 2024 hebben de Rotterdamse schoolbesturen besloten om de Sterk Techniek Onderwijs-regio's Noord, Zuid en Capelle Oostland samen te voegen tot één nieuwe regio: Techtown. Deze fusie is op 1 januari 2025 officieel ingegaan, bij de start van de nieuwe Sterk Techniek Onderwijs-subsidieperiode (2025-2029).

Cam on Wheels

Naast projecten binnen de school werkt het GLR nauw samen met Cam on Wheels. Deze organisatie faciliteert, in samenwerking met het GLR, het onderwijsprogramma Media, Vormgeven & ICT (MVI) voor Stichting BOOR en biedt een doorlopende leerlijn voor digitale beeldgeletterdheid aan leerlingen van 5 tot 21 jaar.

Het doel van deze unieke samenwerking is dat jongeren met en zonder beperking samen leren en hun talenten ontwikkelen door middel van beeld. Leerlingen uit het voortgezet speciaal onderwijs (VSO) van Stichting BOOR krijgen bij Cam on Wheels de mogelijkheid om onder de vlag van het GLR het MVI-programma te volgen en hierin examen te doen. Daarnaast begeleidt Cam on Wheels mbo-studenten van het GLR met een beperking.

In 2024 hebben acht leerlingen onder de vlag van het GLR het MVI-examen gedaan – zij zijn allen geslaagd.



VMBO PASSEND ONDERWIJS

Visie op zorg

Het GLR stimuleert alle 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. Al onze medewerkers - van conciërge tot docent - hebben 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 ondersteuningsteam

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. Binnen het ondersteuningsteam zijn de taken vastgelegd en verdeeld. Het OT bestaat uit de volgende functionarissen:

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

Intern zorgoverleg (IZO)

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

- › de ondersteuningscoördinator
- › de leerlingcoördinator
- › de schoolmaatschappelijk werker
- › de remedial teacher
- › de begeleider passend onderwijs
- › de 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.

De ondersteuningscoördinator

De ondersteuningscoördinator coördineert de zorg in de school. Hij ondersteunt de mentoren en leerling coördinatoren 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.





Schoolmaatschappelijk werk

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

De schoolverpleegkundige

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

De leerplichtconsulent

De leerlingcoördinatoren en de ondersteuningscoördinator hebben regelmatig contact met de leerplichtconsulent van de gemeente Rotterdam en andere gemeenten. Het verzuim wordt 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.

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 ondersteuningsteam.

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. Ook is het mogelijk dat leerlingen extra begeleiding krijgen van een Begeleider Passend Onderwijs (BPO). Het GLR 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 Jeugd en Gezin. Hun jeugd- en gezinscoaches geven advies, bieden hulp, zorg en ondersteuning en zijn het aanspreekpunt als er meerdere professionals betrokken (moeten) zijn.

SISA

Via SISA (SamenwerkingsInstrument) 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. 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. Het inbrengen van een leerling in het SISA-systeem vindt alleen plaats na bespreking in het Ondersteuningsteam.

NIEUWBOUW VMBO

Al jaren bestaat de wens om het pand aan het Stadhoudersplein te vervangen door een nieuw schoolgebouw, met onder andere thuisbasissen per leerjaar, voldoende lokalen, een makerspace en een ruime aula. De eerste plannen voor nieuwbouw dateren uit 2016, maar eerdere pogingen moesten door verschillende oorzaken worden stopgezet.

In 2023 werd het project opnieuw opgepakt en startte het overleg met de gemeente over het bestemmingsplan. In december 2023 werd het ontwerp-bestemmingsplan goedgekeurd.

In 2024 begon de uitwerking van het voorontwerp en vonden intensieve besprekingen plaats met de gemeente en de Commissie Omgevingskwaliteit en Cultureel Erfgoed, die positief adviseerde.

Daarnaast werd duidelijk dat het vmbo tijdelijk zal verhuizen naar het pand aan de Lloydstraat 35, waar momenteel nog het vmbo van het STC is gehuisvest. De verwachting is dat de verhuizing in de zomer van 2025 plaatsvindt, waarna de sloop van het gebouw aan het Stadhoudersplein van start gaat.





EXAMENUITSLAGEN VMBO

UITSLAG EXAMENS VMBO 2024						
Klas	Aantal kandidaten	Geslaagd 1 ^e tijdvak	Geslaagd 2 ^e tijdvak	Gezakt / teruggetrokken	Totaal geslaagd	% geslaagd
BL	10	10			10	100%
KL	53	48	5		53	100%
GL/TL	44	41	1	2	42	95%
Totaal	107	99	6	2	105	98%

IN- EN UITSTROOM VMBO 2023-2024				
Leerjaar	1	2	3	4
Aantal leerlingen per 1-10-2023	138	140		
Basis			9	10
Kader			46	54
GL/TL			56	45
Tijdens cursus gekomen				
Tijdens cursus vertrokken				
Einde cursus bevorderd/vertrokken	4			
Einde cursus vertrokken niet bevorderd		3	3	
Zittenblijver	1	6	2	
Diploma				105
Geen diploma				2
Doorstroom naar volgend schooljaar	133	124	106	2
Thuiszitters		7		

» Goed onderwijs begint bij betrokken en bevlogen medewerkers. In dit hoofdstuk kijken we naar de inzet op professionalisering, werkgeluk en het aantrekken en behouden van talent. We bespreken de resultaten van het medewerkersonderzoek, de aanpak van werkdruk en de verdere ontwikkeling van het onboardingprogramma.

3. PERSONEEL

Z	M	D	W	D	V	Z
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				



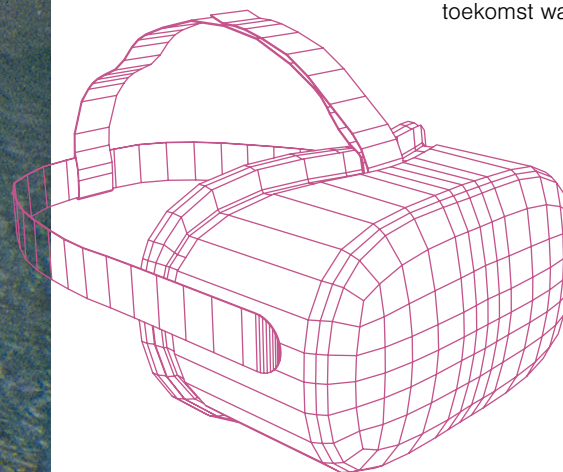


STRATEGISCH PERSONEELSBELEID

Het strategisch beleidsplan 2023-2026 vormt de leidraad voor onze ambities en acties. In 2024 hebben we met enthousiasme gewerkt aan het strategisch personeelsbeleid, dat naadloos aansluit bij onze doelen. Het GLR is een plek waar medewerkers en studenten zich thuis voelen en waar ruimte is voor groei en innovatie. Ons strategisch personeelsplan richt zich op het versterken van een inspirerende en dynamische werkomgeving. We investeren in het behoud en de ontwikkeling van onze medewerkers, stimuleren onderlinge samenwerking en zorgen ervoor dat het GLR een aantrekkelijke werkgever blijft in een steeds krappere arbeidsmarkt.

Ons onderwijs is het resultaat van de passie en inzet van onze medewerkers. In 2024 hebben we extra aandacht besteed aan professionalisering, samenwerking en de inzet van zij-instromers. Door te blijven investeren in ons team van gemotiveerde professionals bouwen we aan een sterke organisatie die klaar is voor de toekomst.

Samen maken we het GLR tot dé plek waar studenten, medewerkers en partners zich met trots en ambitie inzetten voor een toekomst waarin creativiteit en technologie centraal staan.



ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND

Op 31 december 2024 had het GLR 486 medewerkers in dienst (exclusief stagiairs en externen). Samen waren zij goed voor 411,06 fte. In 2024 bestond het personeelsbestand uit 48,56% vrouwen, 51,23% mannen en 0,21% non-binaire personen. De gemiddelde leeftijd binnen het GLR steeg licht naar 46,13 jaar; in 2023 was dit 46,01 jaar.

AANTAL MEDEWERKERS		
	AANTAL	FTE
Vrouwen	236	191
Mannen	249	219
Non-binair	1	1
Totaal	486	411

VERHOUDING OP/OBP			
	AANTAL	FTE	% FTE
OBP (incl management)	227	194	47%
OP/OOP	259	216	53%

VERDELING ONDERWIJSFUNCTIES (OP/OOP)			
	Aantal	FTE	% FTE
Onderwijsassistenten	53,00	43,70	16%
Instructeurs	36,00	30,70	11%
Stagebegeleiders	21,00	17,23	6%
Docenten LB	57,00	44,15	17%
Docenten LC	143,00	121,40	44%
Docenten LD	21,00	19,05	6%

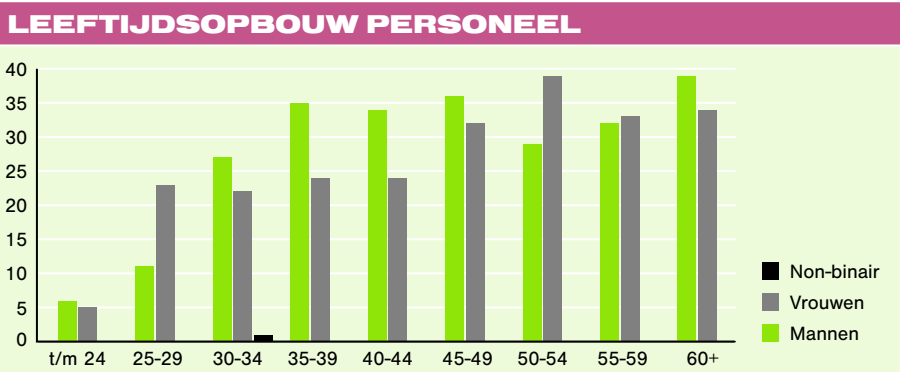
LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL								
Leeftijd	Mannen	fte	Vrouwen	fte	Non-binair	fte	Totaal	fte
t/m 24 jaar	6	4	5	4			11	8
25-29 jaar	11	10	23	20			34	30
30-34 jaar	27	25	22	18	1	1	50	44
35-39 jaar	35	29	24	19			59	48
40-44 jaar	34	31	24	18			58	49
45-49 jaar	36	31	32	26			68	57
50-54 jaar	29	26	39	32			68	58
55-59 jaar	32	28	33	27			65	55
60+	39	35	34	27			73	62
	249		236		1		486	411

INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

In 2024 zijn 44 medewerkers gestart bij het GLR. Via Meesterbaan en de website van het GLR zijn 48 vacatures gepubliceerd. Hiervan waren er drie interne vacatures: teamleider vmbo, coördinator internationalisering en onderwijskundig projectleider. Een aantal vacatures is meerdere malen uitgezet vanwege een lage respons of het ontbreken van geschikte kandidaten, zoals Docent Software Development, Docent ICT, Management-assistent CvB en Practor.

VERZUIM

In 2024 steeg het ziekteverzuim bij het GLR van 7,81% naar 9,92%. De meldingsfrequentie nam toe van 1,46 naar 2,38 keer per jaar ten opzichte van 2023. De stijging van het verzuimpercentage is voornamelijk toe te schrijven aan een toename van langdurig verzuim (langer dan 43 dagen). Daarentegen is het kortdurende verzuim (één tot en met zeven werkdagen) gedaald van 1,6% naar 1,28%, evenals het middel-lange verzuim, dat afnam tot 0,98%.



DUURZAME INZETBAARHEID

Op bestuursniveau binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam is een koppeling gelegd tussen verschillende verzuimgegevens, waardoor leidinggevendenden meer inzicht krijgen in het ziekte-verzuim. Dit stelt hen in staat een effectievere en gerichtere verzuimaanpak toe te passen. In tegenstelling tot het eigen-regiemodel worden leidinggevendenden bij complexe verzuimdossiers ondersteund. In dergelijke gevallen werken zij nauw samen met de HR-adviseur van de afdeling P&O. Daarnaast kunnen zij voor advies terecht bij de bedrijfsarts van de Arbo Unie.

De verpleegkundige van de Arbo Unie fungeert als eerste aanspreekpunt voor verzuimende medewerkers binnen het GLR en neemt binnen acht dagen contact met hen op. Ondanks het landelijke tekort aan bedrijfsartsen zorgt deze aanpak ervoor dat medewerkers sneller de juiste ondersteuning ontvangen.

In 2024 bedroeg het verzuimpercentage 9,92%. Het grootste deel van het verzuim bestaat uit langdurig verzuim, dat voornamelijk in de volgende categorieën is te verdelen:

- › **Klachten op het gebied van persoonlijk en sociaal functioneren:** Preventie en aandacht voor frequent verzuim zijn cruciaal, aangezien dit vaak leidt tot complexe dossiers waarin meerdere interventies nodig zijn.
- › **Fysieke klachten:** Hierbij is de medewerker afhankelijk van medische expertise.

Het GLR is in 2024 gestart met verzuimtrainingen voor leidinggevendenden, zodat zij beter voorbereid zijn op hun rol in het verzuimproces.

Werkdrukmiddelen

Om het welzijn van medewerkers te bevorderen, biedt het GLR diverse programma's aan, zoals het Mentaal FIT-programma en FIT-modules met onder andere yoga en een griep prik. In december 2024 werd een workshop over werkgeluk georganiseerd en startte een tweearig traject om nieuwe medewerkers zich snel thuis te laten voelen. Daarnaast konden medewerkers zonder health check deelnemen aan de collectieve arbeidsongeschiktheidsverzekering via Loyalis, wat 50 extra aanmeldingen opleverde. De collectieve zorgverzekering wordt geregeld via Mercer, met opties bij Zilveren Kruis en VGZ. Verder breidt het GLR de fitmodules uit en wordt gewerkt aan een plan voor vitaliteit en gezondheid, dat in 2025 verder wordt uitgewerkt.

Senioren dag 2024

Op vrijdag 12 april 2024 vond de 32e GLR-Senioren dag plaats. De groep bestond uit vijftig deelnemers. Aan het begin van de dag werd stilgestaan bij het plotselinge overlijden van Herman van den Heuvel, oud-voorzitter CvB van het GLR. Hierna bezocht de groep de GLR Tech Xpress, waar ze uitleg kregen over deze zeer geavanceerde techniekwagen. In de middag stond een bezoek aan de TU in Delft op het programma. Hier kregen de senioren een kijkje achter de schermen van de huidige technieken en een blik in de toekomst.

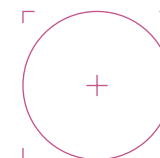
Beheersing WW-kosten

Het GLR is eigenrisicodragers voor de (B)WW. Dit betekent dat het GLR zelf de (B)WW-kosten draagt voor werkloze ex-medewerkers en verantwoordelijk is voor hun re-integratie. De ondersteuning bij het vinden van nieuw werk wordt verzorgd door de HR-adviseurs van het GLR. Dit is een bewuste keuze, aangezien de instroom in de WW beperkt is. Indien nodig worden externe begeleidingstrajecten of re-integratieactiviteiten ingekocht. In 2024 zijn in totaal vijf medewerkers ingestroomd in de WW.



EMPLOYER BRANDING

In een steeds krappere arbeidsmarkt, waarin zelfs de overheid maatregelen neemt om de tekorten aan te pakken, is het cruciaal te investeren in het behoud van medewerkers. Tegelijkertijd is inzicht in de behoeften van potentiële nieuwe collega's essentieel. Uit recent onderzoek blijkt dat 95% van de sollicitanten veel waarde hecht aan het imago van een potentiële werkgever. Een sterk employer brand – een krachtig en herkenbaar werkgeversmerk – is dé manier om toptalent aan te trekken. Dit begint bij een heldere werkgeversbelofte: wie ben je als organisatie en wat bied je? Een consistent en goed uitgedragen employer brand zorgt ervoor dat deze boodschap herkenbaar is in alle communicatie-uitingen, van vacatureteksten tot social media en de website. De kracht van het werkgeversmerk zit in de organisatiecultuur en het DNA van de school, die van binnenuit worden uitgedragen door medewerkers en studenten.



De baan die je bent

In 2024 is voortgebouwd op het Employer Branding-plan dat in 2023 werd gelanceerd met de campagne 'Werken bij het GLR – de baan die je bent.' In april 2024 kregen leidinggevenden handvatten om zich met onderscheidende vacatureteksten beter te profileren als aantrekkelijke werkgever. Als onderdeel van de 'employer branding' hebben we in 2023 en 2024 in totaal vijf video's ontwikkeld die een kijkje bieden in het werklevens van onze collega's. Bekijk ze op www.glr.nl/werkenbij.

Medewerker Werving & Selectie

Sinds 2024 heeft de afdeling P&O een vaste medewerker voor werving en selectie. Daarnaast is P&O voortaan zichtbaar aanwezig tijdens open dagen, wat bijdraagt aan een sterkere verbinding met potentiële nieuwe collega's.

Werken Bij-event

In mei 2024 vond het tweede Werken Bij-event plaats. Geïnteresseerden konden op een laagdrempelige manier kennismaken met het GLR en onze medewerkers. Met ruim 150 bezoekers was het event een groot succes.

Wervingsproces en onboarding

In 2024 hebben we ons wervingsproces verder geoptimaliseerd en deels geautomatiseerd. Na indiensttreding start de onboarding van nieuwe medewerkers. Een belangrijk onderdeel hiervan is de '100-dagenlunch', waarin nieuwe collega's hun ervaringen delen na hun eerste honderd dagen bij het GLR. Deze feedback is waardevol en draagt bij aan verbinding tussen collega's van verschillende afdelingen.

In 2025 wordt het onboardingsproces verder doorontwikkeld en geïntegreerd in AFAS. Het doel is om nieuwe medewerkers zich snel thuis te laten voelen binnen de organisatie. Dit vergroot niet alleen hun motivatie, maar versterkt ook de organisatie als geheel.

Zij-instroom en PDG

Het GLR verwelkomt graag zij-instromers: professionals met actuele vak kennis en praktijkervaring die de overstap naar het onderwijs willen maken. Dit helpt bij de uitdaging om voldoende bekwame en bevoegde docenten te vinden. In een krappe arbeidsmarkt is het werven van direct bevoegde docenten lastig, waardoor zij-instromers een waardevolle aanvulling vormen.

Medewerkers kunnen hun bevoegdheid behalen via een lerarenopleiding, een Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) of de opleiding Instructeur MBO. In 2024 zijn drie medewerkers gestart met een PDG-traject, zes met een lerarenopleiding en vier met de opleiding Instructeur MBO.

Zij-instromers moeten binnen twee tot vier jaar hun bevoegdheid behalen via een PDG-opleiding of lerarenopleiding. Tot die tijd kan er geen vaste aanstelling worden aangeboden. Het aantal deelnemers aan deze opleidingen groeit jaarlijks, wat bijdraagt aan een sterker en breder docententeam binnen het GLR.

Het GLR neemt deel aan verschillende samenwerkingsinitiatieven, zoals de Opleidingsschool Rotterdam, en onderneemt ook zelfstandig actie. Zo wordt uitgebreide informatie over zij-instroom gedeeld via de website Werken als zij-instromer bij het GLR, en is het GLR aanwezig met een stand op open dagen om geïnteresseerden te informeren.

In september 2024 nam het GLR deel aan een informatieavond voor professionals die een carrièreswitch naar het onderwijs overwegen. Dit evenement werd georganiseerd in samenwerking met schoolbesturen, hogescholen, universiteiten en de gemeente Rotterdam.

Met deze aanpak zorgt het GLR ervoor dat zij-instromers zich welkom voelen en de juiste ondersteuning krijgen om een waardevolle bijdrage te leveren aan het onderwijs.

Banenaafsprak

In 2024 heeft het GLR één medewerker aangenomen vanuit het doelgroepenregister voor 1,0 fte. De banenaafsprak was oorspronkelijk bedoeld om werkgevers te stimuleren banen te creëren voor mensen uit deze doelgroep als de jaarlijkse taakstelling niet werd gehaald. Echter, de complexiteit van de quotumregeling maakte implementatie voor werkgevers lastig.

Op verzoek van de Tweede Kamer is besloten de quotumregeling tijdelijk stop te zetten, in afwachting van een eenvoudiger systeem. Deze opschorting blijft van kracht tot ten minste 1 januari 2026. Er is momenteel een wetsvoorstel in behandeling om de regelgeving rondom de banenaafsprak verder te vereenvoudigen.

Ondanks deze veranderingen blijft het GLR zich actief inzetten om mensen uit de doelgroep een passende plek binnen de organisatie te bieden.

Onderwijsregio

Naast de eigen inspanningen om het leraren- en personeelstekort aan te pakken, speelt het GLR een actieve rol binnen de Onderwijsregio Rotterdam. Dit samenwerkingsverband tussen schoolbesturen, lerarenopleidingen en de beroepsgroep heeft als doel voldoende en duurzaam goed opgeleid onderwijspersoneel in de regio Rotterdam te waarborgen.

Gezamenlijk richten we ons op werving, matching, opleiding, begeleiding en de voortdurende professionalisering van onderwijspersoneel. Met deze integrale aanpak werken we aan het terugdringen van het lerarentekort in Rotterdam en de omliggende regio.

Door krachten te bundelen en nauw samen te werken met onderwijsinstellingen en andere partners, draagt het GLR bij aan duurzame oplossingen voor het aantrekken en behouden van leraren. Sinds de zomer van 2023 is het GLR aangesloten bij de pilot Onderwijsregio Rotterdam, een initiatief dat is goedgekeurd door het ministerie van OCW.

ORGANISATIE EN BELEID

In 2024 had de afdeling P&O te maken met onderbezetting door ziekte, wat leidde tot vertraging in de uitvoering van beleidsprioriteiten en de ontwikkeling van beleidsstukken. De focus lag op het waarborgen van de operationele processen en het optimaliseren van het personeelsinformatiesysteem AFAS.

AFAS: nieuw personeelsinformatiesysteem

Op 1 januari 2024 zijn we officieel overgestapt op AFAS als nieuw personeelsinformatiesysteem. Hoewel er in de beginfase nog verbeterpunten zijn, worden deze in de loop van het jaar opgepakt en opgelost.

Dit jaar zijn ook de modules Gesprekkencyclus en Werving & Selectie binnen AFAS geïntroduceerd. De overstap naar AFAS, ter vervanging van HR2Day, markeert een belangrijke stap in de automatisering van personeelsprocessen. Waar medewerkers en leidinggevenden voorheen mutaties per e-mail indienden bij P&O, gebeurt dit nu rechtstreeks via het medewerkers- of leidinggevendepoortaal. Dit verlegt de verantwoordelijkheid naar de bron, wat de administratieve lasten vermindert en fouten voorkomt.

Daarnaast wordt AFAS verder uitgebreid. In 2024 is gestart met de implementatie van de module Scholing, die in 2025 verder wordt uitgewerkt. In 2025 wordt onderzoek gedaan naar de vervanging van het financiële pakket.

Medewerkersonderzoek

In oktober 2024 voerde het GLR, in samenwerking met Effectory, een medewerkersonderzoek (MO) uit. Met een respons van 69% (336 medewerkers) biedt het onderzoek waardevolle inzichten in zowel sterke punten als verbeterpunten binnen de organisatie. Over het algemeen voelen medewerkers zich betrokken bij het GLR, wat wordt weerspiegeld in een eNPS-score van 17 – ruim boven het mbo-gemiddelde van 9. Ook de bevologenheid scoort goed met een 7,4, dicht bij het sector-gemiddelde van 7,6. Sterke punten die uit het onderzoek naar voren komen, zijn de teamdynamiek (vertrouwen en samenwerking binnen teams), de focus op studenten (onderwijs en student centraal) en de werkomgeving (goede werkcondities en ondersteuning).

Tegelijkertijd zijn er aandachtspunten, met name op het gebied van werkdruk en interne communicatie. Veel medewerkers ervaren hoge werkdruk binnen hun teams en zien ruimte voor verbetering in de onderlinge samenwerking en afstemming. Ook de waardering voor beloning blijft achter ten opzichte van het mbo-gemiddelde, en medewerkers geven aan behoefte te hebben aan meer loopbaanontwikkeling en duidelijkere communicatie over de strategische koers en beleidskeuzes van het GLR. De resultaten zijn in december besproken met de Ondernemingsraad (OR), waarbij werkdruk als speerpunt naar voren kwam.

In lijn met recent onderzoek van de arbeidsinspectie naar werkdruk in het mbo, gebruikt het GLR het MO als basis voor een verdiepend onderzoek naar effectieve werkdrukmiddelen. Daarnaast krijgen leidinggevenden in januari een training van Effectory, waarna zij de resultaten met hun teams bespreken en gezamenlijk werken aan verbeterpunten.



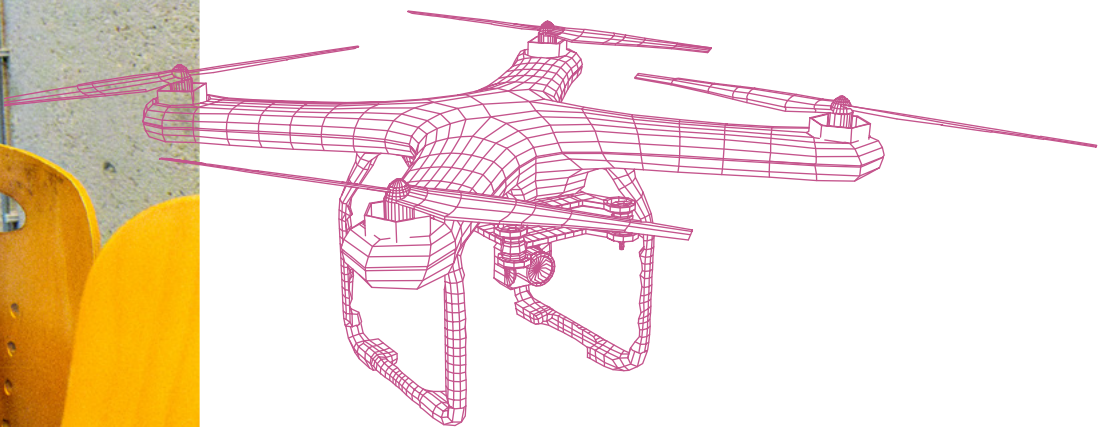


Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG)

Als onderwijswerkgever mag het GLR alleen een arbeidsovereenkomst aangaan met een beoogde werknemer nadat een VOG is overlegd: een Verklaring Omtrent het Gedrag. Alle medewerkers binnen het GLR hebben dan ook een VOG ingeleverd, inclusief de leden van de Raad van Toezicht. De VOG is een momentopname. Daarom wordt eens in de vier jaar voor elke medewerker opnieuw een VOG aangevraagd. Iedere medewerker is verplicht hieraan mee te werken en de kosten hiervan worden aan de werknemer vergoed.

VOG			
Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	50	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	76	<5	0

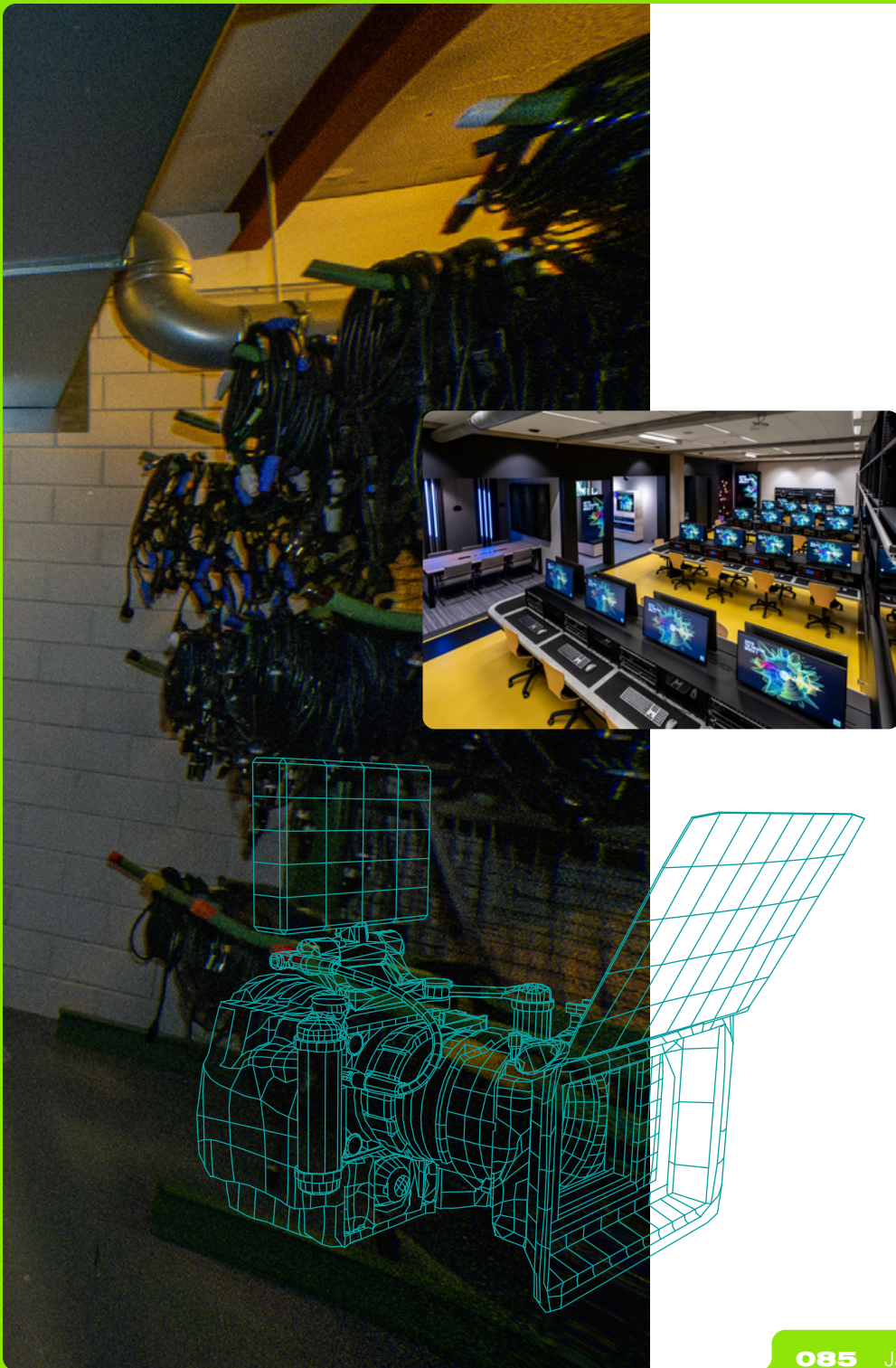
Wij hebben onze accountant geen opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het onderwijscontroleprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren.



» Een solide financiële basis is essentieel om goed onderwijs te kunnen blijven bieden. In dit hoofdstuk kijken we enerzijds naar de begroting voor 2024 en de realisatie daarvan, en tegelijkertijd naar de continuïteit op de langere termijn. Heeft het GLR voldoende middelen om ook in de komende jaren goed onderwijs te verzorgen?

4. FINANCIËN





KOSTEN EN BATEN

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote kosten en baten 2024 en de werkelijke kosten en baten 2024.

Het gerealiseerde resultaat over 2024 ad €0,5 miljoen komt €2,3 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2024. In de begroting was uitgegaan van een tekort van €1,8 miljoen. 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 hoger uitgevallen dan begroot. De gemiddelde formatie is 5 fte hoger uitgevallen dan begroot en de gemiddelde personele last is ruim 5% hoger uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat de reiskosten, scholingskosten en kosten externe dienstverlening lager zijn uitgevallen dan begroot (totaal effect - €1,9 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager dan begroot. De afdelingskosten zijn lager dan begroot door uitgestelde projecten en lagere kosten bij budgetten die bij het College van Bestuur zijn ondergebracht. De leerlingkosten zijn lager vanwege het feit dat er minder reiskosten zijn gemaakt in het kader van Erasmus projecten. Bij de overige activa kosten waren er minder supportkosten en reparatiekosten dan begroot. (totaal effect + €1,5 miljoen).

› De afschrijvingskosten zijn iets lager uitgevallen dan begroot. Dit is een gevolg van het feit dat er €1,3 miljoen minder in computerapparatuur is geïnvesteerd dan begroot. Dat resulteert in lagere afschrijvingskosten (totaal effect op het resultaat + €0,2 miljoen). Het lagere investeringsniveau in 2024 is met name een gevolg van het feit dat de investeringen later plaatsvinden. Ofwel: een verschuiving naar 2025.

› De huisvestingskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. In 2023 was er nog sprake van fors oplopende energiekosten. In de begroting was uitgegaan van een beperkte verdere stijging. De kosten zijn echter aanzienlijk gedaald (effect + €1,1 miljoen).

› De OCW-subsidie is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Het macrobudget voor de berekening van de mbo-bekostiging is €90 miljoen hoger dan begroot. Het GLR-aandeel hierin is circa 1%. Ook het vmbo-macrobudget is hoger uitgevallen (totaal effect + €1,1 miljoen).

› De overige baten komen iets hoger uit dan begroot. Dit valt met name toe te schrijven aan de hogere opbrengsten uit de verkoop van computerapparatuur (effect + €0,1 miljoen).

› De financiële baten zijn hoger vanwege hoger dan begrote herwaarderingen van effecten (effect + €0,2 miljoen).

STAAT VAN BATEN EN LASTEN

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2024 (X € 1.000)						
	2024		2024		2023	
	Werkelijk	in %	Begroting	in %	Werkelijk	in %
Baten						
Rijksbijdragen OCW	54.854	98%	53.720	98%	54.708	98%
Overige baten	1.371	2%	1.207	2%	983	2%
Totale baten	56.225	100%	54.927	100%	55.691	100%
Lasten						
Personeelslasten	40.204	71%	38.271	70%	37.102	66%
Afschrijvingen	7.921	14%	8.114	15%	7.582	14%
Huisvestingslasten	3.234	6%	4.284	8%	4.183	8%
Overige lasten	5.077	9%	6.523	12%	5.224	9%
Totale lasten	56.436	100%	57.192	104%	54.091	97%
Saldo baten en lasten	- 211	-0%	-2.265	-4%	1.600	3%
Financiële baten en lasten	666	1%	430	1%	524	1%
Saldo exploitatie	455	1%	-1.835	-3%	2.124	4%

Hiernaast is op hoofdlijnen een analyse opgenomen van de exploitatiekosten 2024 in vergelijking met 2023. Het positieve resultaat in 2024 bedroeg + €0,5 miljoen. In 2023 was het positieve resultaat + €2,1 miljoen. Een daling van €1,6 miljoen.

Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is ten opzichte van 2023 toegenomen met circa €0,2 miljoen. Binnen de post rijksbijdrage zijn de volgende mutaties belangrijk:

- › Een afname van het aantal mbo-studenten met 206 en een hogere vergoeding (+10%) per onderwijsdeelnemer. De afname van 206 studenten betreft het lagere aantal studenten in 2022 (t-2) ten opzichte van 2021.
- › Een afname van het aantal vmbo-leerlingen met 3 en een hogere vergoeding per vmbo-onderwijsdeelnemer (+ 6%).
- › In 2024 zijn de salarismixgelden weggefallen. De vergoeding is opgenomen in het macrobudget mbo.
- › Een daling van de kwaliteitsbudgetten. De vergoeding voor het resultaatsafhankelijke budget heeft plaatsgevonden in 2023 en was hoger dan gemiddeld.

Overige baten

Ten opzichte van 2023 zijn de overige baten toegenomen met €0,4 miljoen. Dit betreffen met name de hogere opbrengsten uit de verkoop van computerapparatuur en de gestegen internationale subsidies.

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2023 met €3,1 miljoen gestegen:

- › De personeelsformatie is met circa 9 fte afgenomen en de kosten per fte zijn gestegen met circa 10%;
- › De kosten externe dienstverlening zijn lager dan in 2023. In januari 2024 is het personeelsinformatiesysteem AFAS in gebruik genomen en zijn de eenmalige kosten derhalve lager;
- › Er is minder tijdelijk personeel ingehuurd.

Financiële baten

De financiële baten zijn €0,1 miljoen hoger. Het totaal van de geld- en kapitaalmarktbeleggingen is in 2024 op basis van marktwaarde gestegen met ca €4,7 mln. Daartegenover staat dat de rente iets is gedaald.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2023 met €0,3 miljoen (plus 4%) toegenomen. De gemiddelde investering in redelijk stabiel te noemen. De stijging vloeit voort uit de hogere investering in computerapparatuur.

Huisvestingslasten/Overige materiële lasten

De huisvestingslasten en overige materiële lasten zijn ten opzichte van 2023 afgenomen met circa €1,1 miljoen. Dit is met name toe te schrijven aan de fors lagere energiekosten in 2024. Het verbruik van elektra is met 9% gedaald. De kosten per Kwh zijn met ca 45% gedaald.

BALANS PER 31 DECEMBER

BALANS PER 31/12/2024 (X € 1.000)				
Activa	31 december 2024		31 december 2023	
Vaste activa				
Materiële vaste activa	33.311		35.566	
Financiële vaste activa	36.650		38.364	
Totaal vaste activa		69.961		73.930
Vlottende activa				
Voorraden	0		0	
Vorderingen	1.498		1.002	
Effecten	22.375		11.683	
Liquide middelen	8.037		13.263	
Totaal vlottende activa		31.910		25.948
Totaal activa		101.871		99.878
Passiva	31 december 2024		31 december 2023	
Eigen vermogen	93.329		92.873	
Voorzieningen	2.297		1.757	
Kortlopende schulden	6.245		5.248	
Totaal passiva		101.871		99.878

Belangrijkste ontwikkelingen in de balans

Vaste activa

De boekwaarde van de materiële vaste activa is met circa €2,3 miljoen afgenomen. Het recente investeringsniveau van inventaris ligt lager dan een aantal jaren geleden. De boekwaarde van de financiële vaste activa is met € 1,7 miljoen gedaald vanwege een verschuiving naar kortlopende effecten. Die zijn opgenomen onder de vlottende activa.

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 €9,1 miljoen toegenomen. Een deel is afkomstig van de geldmarkt (liquide middelen).

Liquide middelen

De liquide middelen zijn met €5,2 miljoen afgenomen. De afname is een gevolg van de aanschaf van kortlopende effecten.

Eigen vermogen

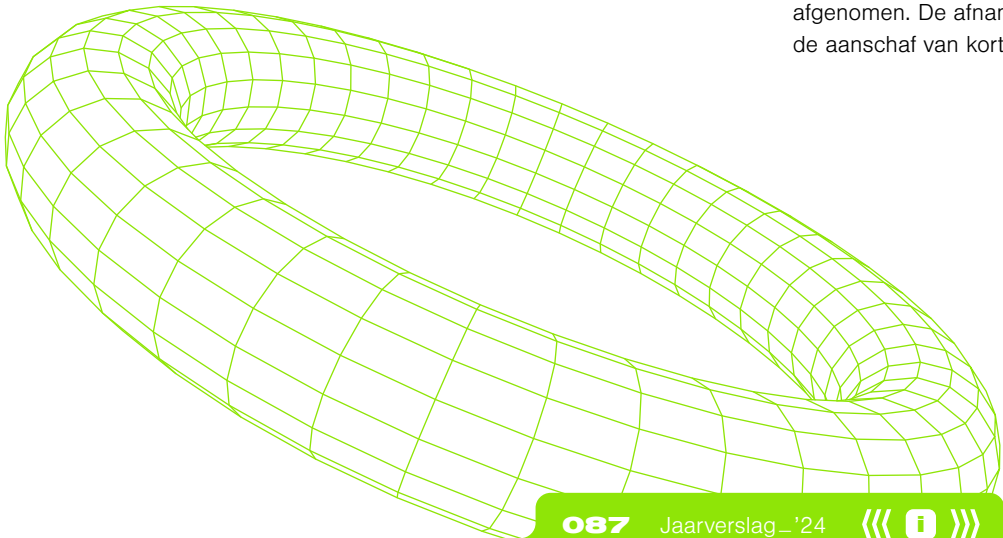
Het eigen vermogen is met circa €0,5 miljoen toegenomen, zijnde het positieve resultaat over 2024.

Het normatieve eigen vermogen bedraagt volgens de rekenhulp op 31 december 2024 €48.490.162. Het feitelijke eigen vermogen ligt €44.838.338 hoger.

De hoogte van het normatieve eigen vermogen zal de komende jaren nog (te) hoog blijven. Na de nieuwbouw van het vmbo zal het surplus afnemen.

Voorzieningen

De totale voorzieningen zijn ten opzichte van 2023 met circa €0,5 miljoen toegenomen. De voorzieningen duurzame inzetbaarheid en de voorziening voor langdurig zieken zijn hoger geworden.



ONTWIKKELING FINANCIËLE KENGETALLEN

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 stijgt. De hogere kapitalisatiefactor werkt door in een toename van de financiële bufferfunctie.

Toelichting berekening kengetallen:

- › Solvabiliteit = $\frac{\text{eigen vermogen}}{\text{balanstotaal}}$
- › Solvabiliteit 2 = $\frac{(\text{eigen vermogen} + \text{voorzieningen})}{\text{balanstotaal}}$
- › Liquiditeit = $\frac{\text{vlottende activa}}{\text{kortlopende schulden}}$
- › Rentabiliteit = resultaat in procenten van de totale baten
- › Weerstandsvermogen = $\frac{\text{eigen vermogen}}{\text{totale baten}}$
- › Kapitalisatiefactor = $\frac{(\text{balanstotaal} - \text{boekwaarde van de gebouwen per 31-12})}{\text{totale baten}}$
- › Financieringsfunctie = $\frac{50\% \text{ van de aanschafwaarde overige materiële vaste activa}}{\text{totale baten}}$
- › Transactiefunctie = $\frac{\text{kortlopende schulden}}{\text{totale baten}}$
- › Financiële bufferfunctie = $\frac{\text{kapitalisatiefactor} - \text{transactiefunctie} - \text{financieringsfunctie}}{1}$

FINANCIËLE KENGETALLEN		
	31 december 2024	31 december 2023
Solvabiliteit	92%	93%
Solvabiliteit 2	94%	95%
Liquiditeit	5,1	4,9
Rentabiliteit	1%	4%
Weerstandsvermogen	1,7	1,7
Personeelskosten/Rijksbijdrage	73%	68%
Personeelskosten/Totaal baten	71%	67%
Kapitalisatiefactor	144%	137%
Financieringsfunctie	24%	24%
Transactiefunctie	11%	9%
Financiële bufferfunctie	109%	104%



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 verantwoorden over en toezicht houden op vermogenswaarden, belangrijke aspecten om ook in de toekomst garant te kunnen staan voor een gezonde financiële bedrijfsvoering. De missie, doelstellingen, taken en kaders waarbinnen het treasury-beleid moet worden uitgevoerd en waarmee de doelstellingen moeten worden gerealiseerd, staan vermeld in het treasury-statuuut. Het statuut is mede gebaseerd op de regeling 'Beleggen, Lenen en Derivaten'.

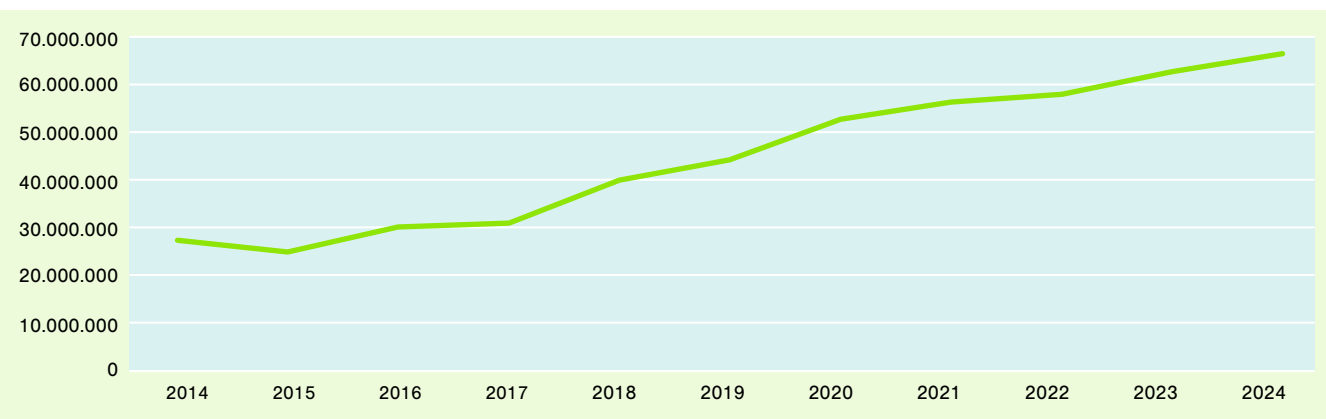
Treasury-statuuut

In het treasury-statuuut wordt voor gelden die op langere termijn (minimaal 5 tot 10 jaar) beschikbaar moeten zijn de verdeling 90% obligaties, 10% geldmarktproducten als norm beschouwd. Het College van Bestuur heeft de mogelijkheid hiervan tijdelijk af te wijken. Door de lage rente was het voldoen aan deze norm lange tijd nagenoeg onmogelijk. De rente is in de loop van 2022 en 2023 gestegen. Hierdoor zijn er nieuwe mogelijkheden ontstaan. Jaarlijks wordt er een treasury-plan opgesteld. Dit plan, dat twee jaar vooruitblik, is het 'spoorboekje' voor alle treasury-handelingen.

Eind 2024 bedroeg de omvang van de geld- en kapitaalmarktuitzettingen €67 miljoen. Door begrote exploitatietekorten en de voorgenomen nieuwbouw van het VMBO neemt de omvang van de beleggingen daarna af. Het geschatte verloop (weergegeven is de balanswaarde) in de komende jaren is als volgt:

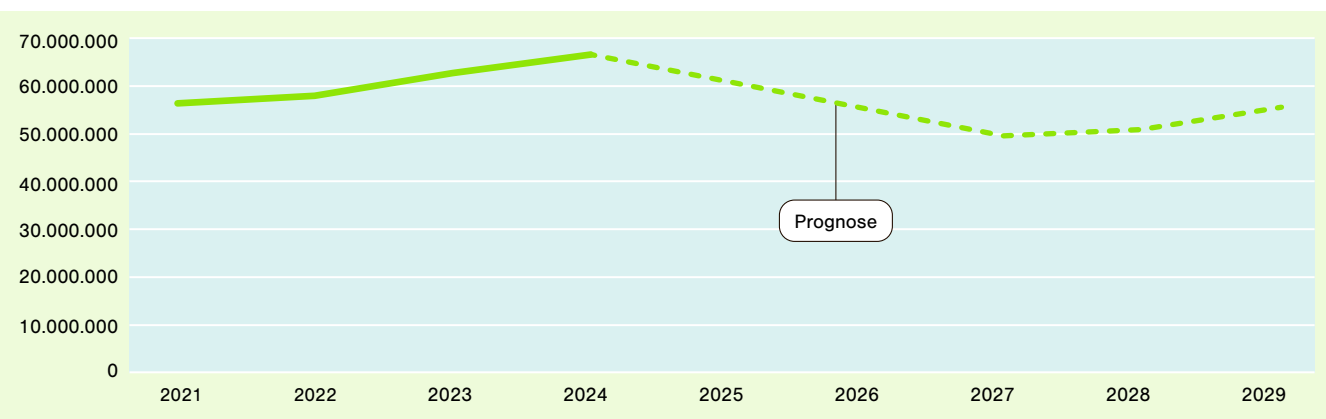
OMVANG GELD EN KAPITAALMARKTUITZETTINGEN 2014 T/M 2024 (IN €)

2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
27.358.096	24.888.580	30.018.001	30.875.308	39.958.000	44.241.000	52.665.000	56.287.691	57.995.788	62.684.811	66.521.055



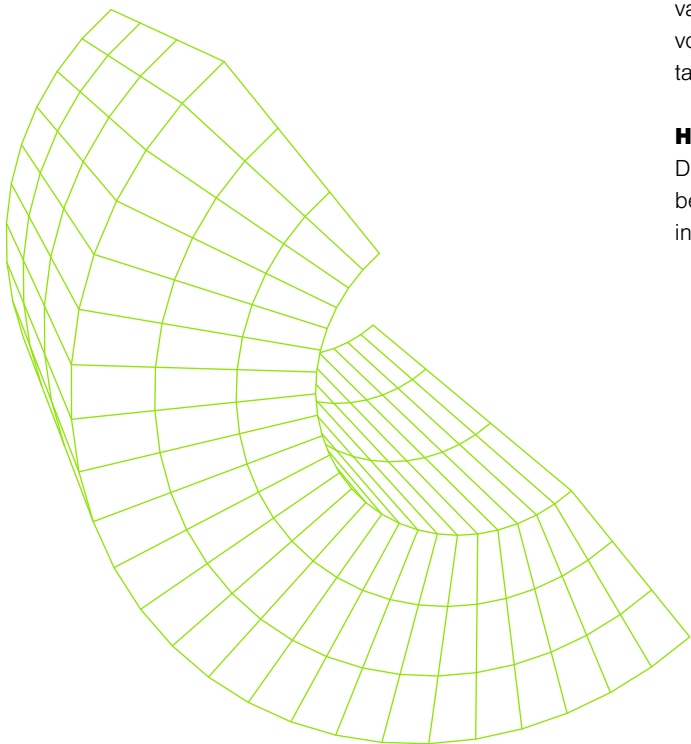
OMVANG GELD- EN KAPITAALMARKT BELEGGINGEN (X € 1.000)

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
	56.287	57.996	62.684	66.521					
Prognose				66.521	61.177	55.130	49.526	50.875	55.514



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% (de verhouding in de loonkosten vmbo <> mbo) voor het vmbo. Het vmbo heeft in 2024 een negatief resultaat behaald van € 1.441.262 (2023 € 1.166.000 negatief). Het mbo heeft in 2024 een positief resultaat behaald van € 2.106.433 (2023 € 3.290.000 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 2025 is door de Raad van Toezicht in december 2024 goedgekeurd.

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 2025

De volgende cursieve tekst is overgenomen uit de meerjarenbegroting 2025. De opmerkingen en verwijzingen moeten ook in die context worden gezien.

“Voor u ligt de begroting 2025, samen met het meerjarenperspectief 2026-2029 van het Grafisch Lyceum Rotterdam. Deze begroting is opgesteld op basis van de Kaderbrief 2024-2025, waarin naast de inhoudelijke richtlijnen voor het studiejaar 2024-2025 ook de financiële kaders voor 2025 en de meerjarenprognoses tot en met 2029 waren opgenomen.

Het jaar 2025 markeert een belangrijk moment in de looptijd van ons meerjaren strategisch beleidsplan. We bevinden ons halverwege deze planperiode en hebben het eerste jaar van de mbo-kwaliteitsagenda afgerond. Dit biedt ons de gelegenheid om onze voortgang te evalueren en na te denken over de invulling van de prioriteiten voor de resterende jaren van de planperiode.

In de begroting van 2024 hadden we, mede door tegenvallende onderwijsresultaten en fors gestegen kosten, waaronder energie en personeelslasten, al anticiperend een scherpere koers uitgezet. Voor 2025 blijven we vanwege de T-2 financiering deze lijn volgen. Echter, in het meerjarenperspectief stabiliseren we vanaf 2026 op een nieuw evenwicht. Hoewel de periode 2024-2026 nog exploitatietekorten laat zien van €1 tot €3 miljoen per jaar, voorzien we op termijn een positief financieel resultaat. Deze verwachting is gebaseerd op een stijgend studentenaantal, een genormaliseerde personeelsformatie en het wegvallen van de afschrijvingslasten voor de mbo-renovatie.

Daarnaast staat 2025 in het teken van een belangrijke mijlpaal: de verwachte start van de nieuwbouw voor het vmbo. De financiële implicaties hiervan zijn apart uitgewerkt. De kosten voor de tijdelijke huisvesting van het vmbo zullen vanaf de zomer van 2025 zichtbaar zijn in de begroting, terwijl de afschrijvingslasten vanaf de oplevering in 2028 zijn opgenomen.

Met deze begroting schetsen we niet alleen een helder financieel beleid voor de korte termijn, maar bieden we ook een stevig fundament voor de verdere ontwikkeling van het Grafisch Lyceum Rotterdam in de komende jaren.”

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN

De nevenstaande lasten en baten (x € 1.000) zijn gerealiseerd in 2024 en begroot voor 2025 t/m 2029:

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN VANAF 2024 (X € 1.000)						
	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Baten						
Rijksbijdragen	54.854	56.099	57.493	60.954	63.815	65.006
Overige overheidsbijdragen en subsidies	516	475	480	480	480	480
Overige baten	856	1.180	1.165	1.170	850	850
Totale baten	56.226	57.754	59.138	62.604	65.145	66.336
Lasten						
Personeelslasten	40.204	41.654	41.578	42.702	43.860	45.053
Afschrijvingen	7.921	8.681	8.701	8.456	9.287	7.402
Huisvestingslasten	3.234	3.843	4.241	4.313	4.064	3.772
Overige lasten	5.078	6.956	7.286	7.313	7.480	7.663
Totale lasten	56.437	61.134	61.806	62.784	64.691	63.890
Saldo Baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	- 211	-3.380	-2.668	-180	454	2.446
Saldo Baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	666	430	420	370	315	290
Totaal resultaat	455	-2.950	-2.248	190	769	2.736

BALANS

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

BALANS(PROGNOSE) VANAF 2024 (X € 1.000)							
Activa		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Vaste activa							
	Materiële vaste activa	33.311	35.705	39.504	45.298	44.718	42.816
	Financiële vaste activa	36.650	35.717	37.670	32.066	41.415	46.054
Vlottende activa							
	Vorderingen	1.498	1.500	1.500	1.500	1.500	1.500
	Effecten	22.375	20.000	12.000	12.000	5.000	5.000
	Liquide middelen	8.037	6.000	6.000	6.000	5.000	5.000
Totaal activa		101.871	98.922	96.674	96.864	97.633	100.370
Passiva		2024	2025	2026	2027	2028	2029
Eigen vermogen							
	Algemene reserve	70.933	67.983	65.735	65.925	66.694	69.431
	Personeelsreserve	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391	1.391
	Private eigen vermogen	4	6	10	15	20	25
	Huisvestingsreserve VMBO	21.000	21.000	21.000	21.000	20.000	19.000
Voorzieningen		2.298	2.100	2.100	2.100	2.100	2.100
Kortlopende schulden		6.245	6.442	6.438	6.433	7.428	8.423
Totaal passiva		101.871	98.922	96.674	96.864	97.633	100.370

ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN

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

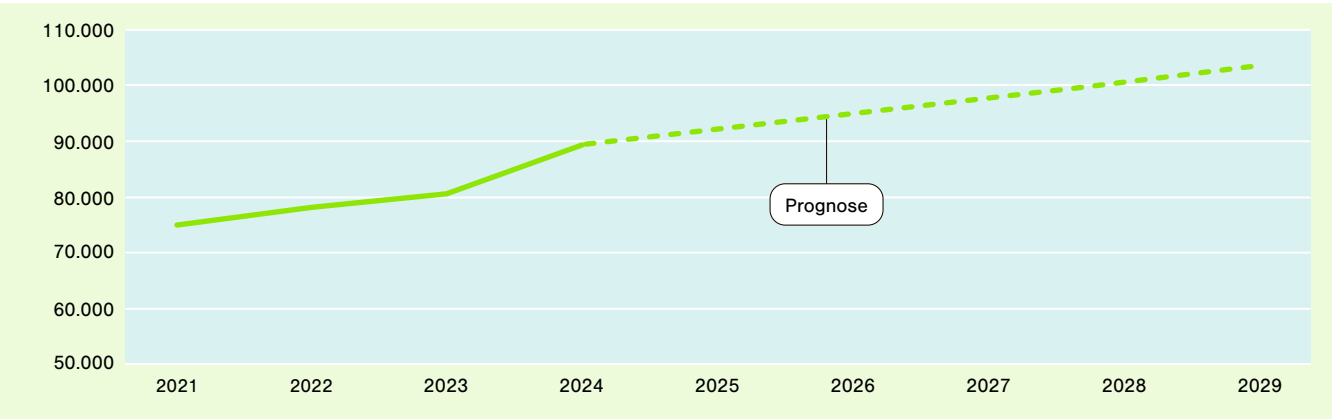
Loonkosten per fte

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

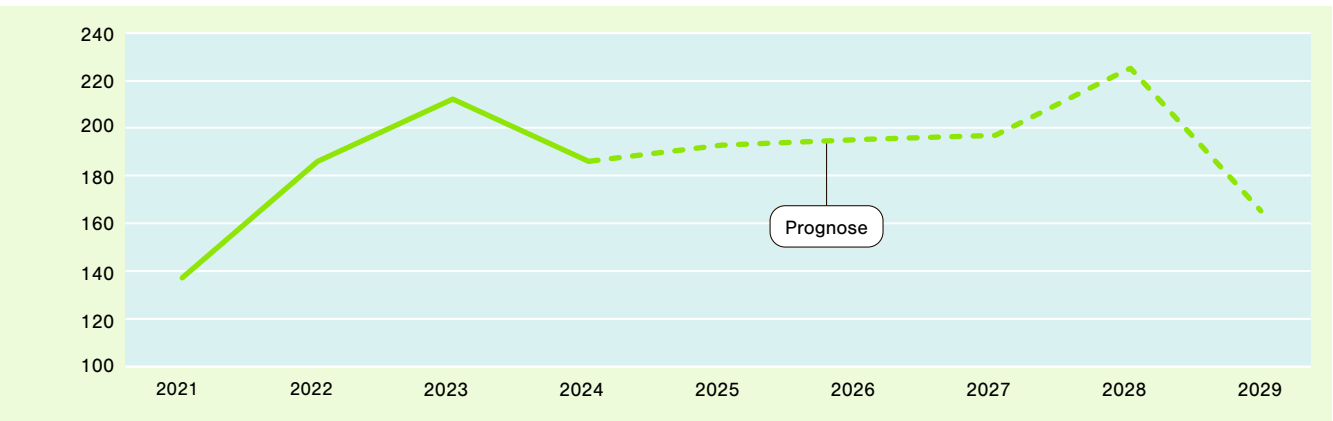
Huisvestingskosten per m²

Dit betreft de totale huisvestingslasten (inclusief afschrijving gebouwen) per vierkante meter. Huisvestingskosten bestaan uit kosten van huur, verzekering, onderhoud, schoonmaak, energie en water, heffingen, beveiliging en huur sportaccommodatie. Het Grafisch Lyceum Rotterdam zit boven het gemiddelde in de sector. Dit komt door het feit dat er relatief weinig oppervlakte wordt gebruikt in vergelijking met andere instellingen. De kosten per m² zijn daardoor hoger. In 2023 stegen de kosten als gevolg van de oplopende inflatie en scherp oplopende energieprijzen. Daarna vindt stabilisatie plaats.

LOONKOSTEN PER FTE (IN €)									
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Kosten per FTE	75.007	78.081	80.634	89.393					
Prognose				89.393	92.075	94.837	97.682	100.613	103.631



HUISVESTINGSKOSTEN PER M² (IN €)									
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Huisvestingskosten	5.075.794	6.882.960	7.841.890	6.877.223	7.471.000	7.893.000	7.964.000	8.498.000	6.142.000
Aantal m² totaal	36.983	36.983	36.983	36.983	38.733	40.483	40.483	37.723	37.723
Gemiddelde huisvestingskosten per m²	137	186	212	186					
Prognose				186	193	195	197	225	163

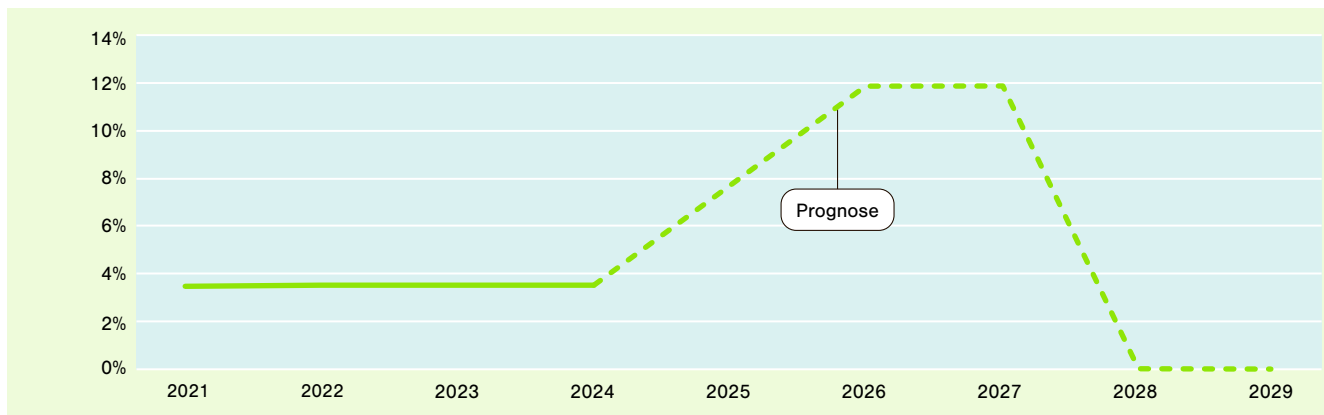


M² huur als percentage totale m²

Na de nieuwbouw van het mbo wordt het onderwijs binnen het Grafisch Lyceum Rotterdam volledig verzorgd in panden die in eigendom zijn. Het vmbo blijft gehuisvest aan het Stadhoudersplein. Gedurende medio 2025 t/m 2027 is externe huur noodzakelijk vanwege de nieuwbouw vmbo.

M² HUUR ALS PERCENTAGE TOTALE M²

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal m² huur	1.300	1.300	1.300	1.300	3.050	4.800	4.800	0	0
Aantal m² totaal	36.983	36.983	36.983	36.983	38.733	40.483	40.483	37.723	37.723
m2 huur als percentage totale m²	3,5%	3,5%	3,5%	3,5%					
Prognose				3,5%	7,9%	11,9%	11,9%	0,0%	0,0%

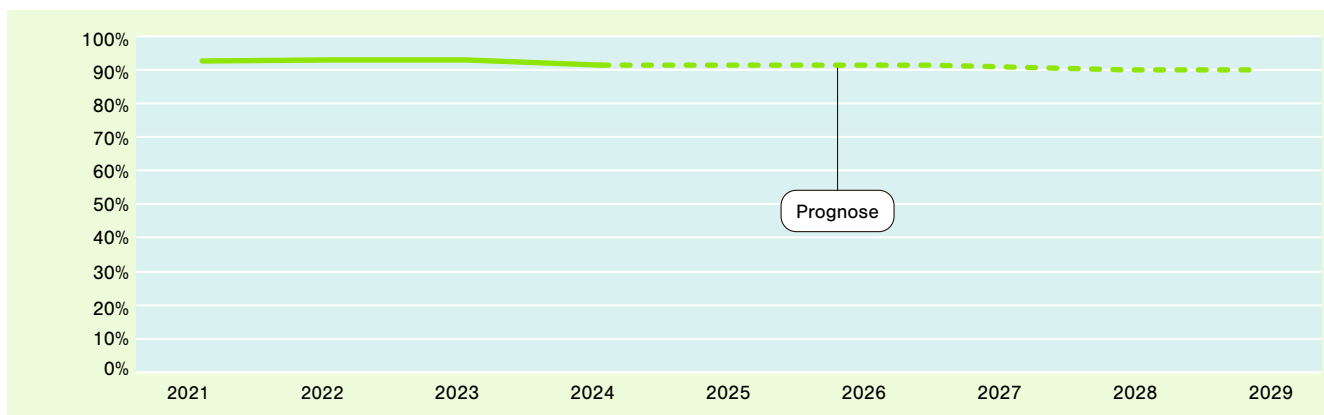


Solvabiliteit

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 weliswaar iets terugloopt, maar wel onveranderd hoog blijft. In lijn met onze ambities en kwaliteitsagenda bekijken we komend jaar in hoeverre we bijzondere investeringen in het onderwijs kunnen doen en daarmee ook de financiële kengetallen in evenwicht kunnen brengen met de benchmark.

SOLVABILITEIT

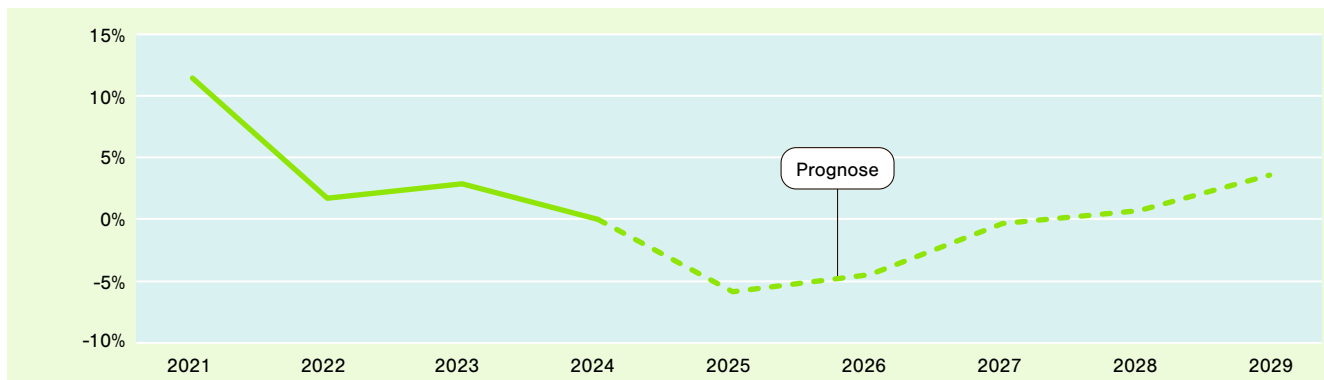
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Eigen vermogen (in €)	90.187.000	90.749.000	92.873.000	93.328.500	90.380.000	88.136.000	88.331.000	88.105.000	89.847.000
Totale vermogen (in €)	97.415.000	97.763.000	99.878.000	101.871.000	98.922.000	96.674.000	96.864.000	97.633.000	100.370.000
Solvabiliteit	93%	93%	93%	92%					
Prognose				92%	91%	91%	91%	90%	90%



Rentabiliteit

Rentabiliteit is gedefinieerd conform de definitie van DUO/CFI, te weten: het resultaat van de gewone bedrijfsvoering als percentage van de baten van de gewone bedrijfsvoering. De rentabiliteit laat een aantal jaren een dalende trend zien als gevolg de begrote exploitatietekorten. Vanaf 2028 wordt de rentabiliteit weer positief.

RENTABILITEIT									
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Resultaat gewone bedrijfsvoering (in €)	5.840.497	863.000	1.600.000	-211.000	-3.380.000	-2.668.000	-180.000	454.000	2.446.000
Baten gewone bedrijfsvoering (in €)	50.982.574	50.591.000	55.691.000	56.226.000	57.754.000	59.138.000	62.604.000	65.145.000	66.336.000
Rentabiliteit	11%	2%	3%	-0%					
Prognose				-0%	-6%	-5%	-0%	1%	4%

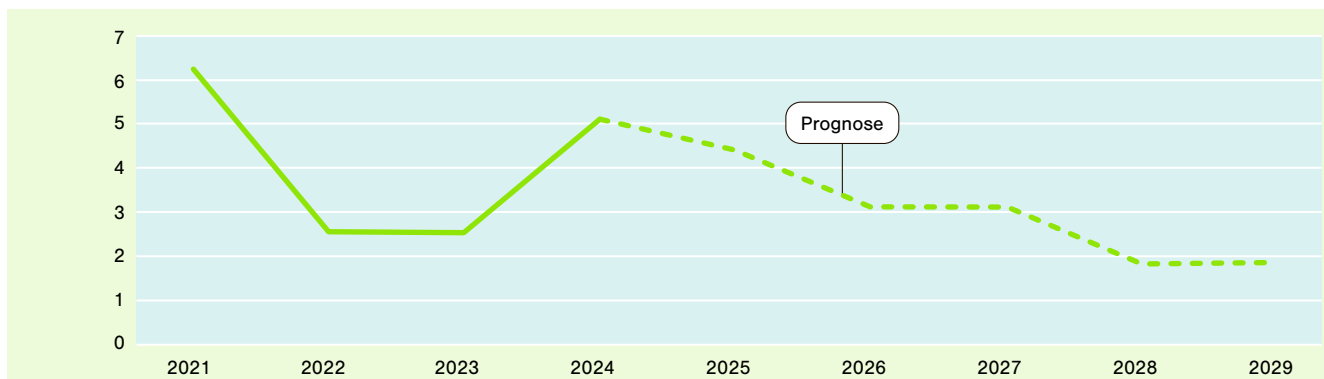


Liquiditeit

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. Er is rekening gehouden met de liquiditeiten die benodigd zijn voor de nieuwbouw vmbo.

In 2025 tot en met 2027 vindt nieuwbouw van het vmbo plaats. Het GLR zal de kosten van de nieuwbouw uit eigen middelen voldoen. Hierdoor daalt de liquiditeit.

LIQUIDITEIT									
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Vlottende activa (in €)	30.149.582	13.297.000	13.263.000	31.910.000	27.500.000	19.500.000	19.500.000	11.500.000	11.500.000
Kortlopende schulden (in €)	4.826.000	5.188.735	5.248.377	6.245.000	6.232.000	6.228.000	6.223.000	6.218.000	6.213.000
Liquiditeit	6,2	2,6	2,5	5,1					
Prognose				5,1	4,4	3,1	3,1	1,8	1,9

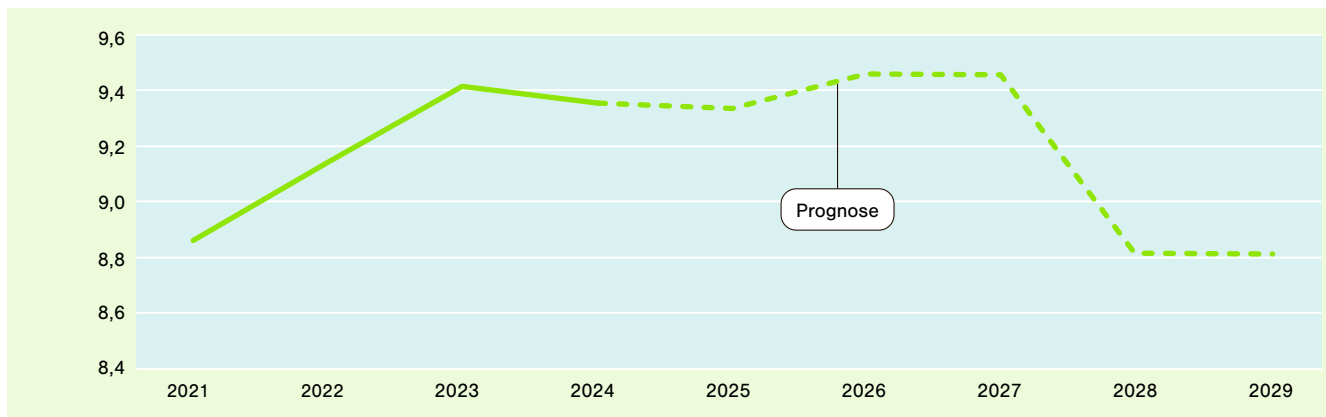


Aantal m² per deelnemer

Totale aantal m² gedeeld door totale aantal deelnemers. Voor de berekening van m² wordt gebruik gemaakt van NEN 2580. Uitgangspunt is het bruto vloeroppervlak. De opgenomen leerlingen betreffen zowel de vmbo- als de mbo-leerlingen.

AANTAL M² PER DEELNEMER

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Aantal m²	36.983	36.983	36.983	36.983	38.733	40.483	40.483	37.723	37.723
Deelnemers	4.174	4.046	3.928	3.954	4.149	4.280	4.281	4.281	4.281
Aantal m² per deelnemer	8,9	9,1	9,4	9,4					
Prognose				9,4	9,3	9,5	9,5	8,8	8,8



Ontwikkeling personeelsformatie

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

ONTWIKKELING PERSONEELSFORMATIE (IN FTE)

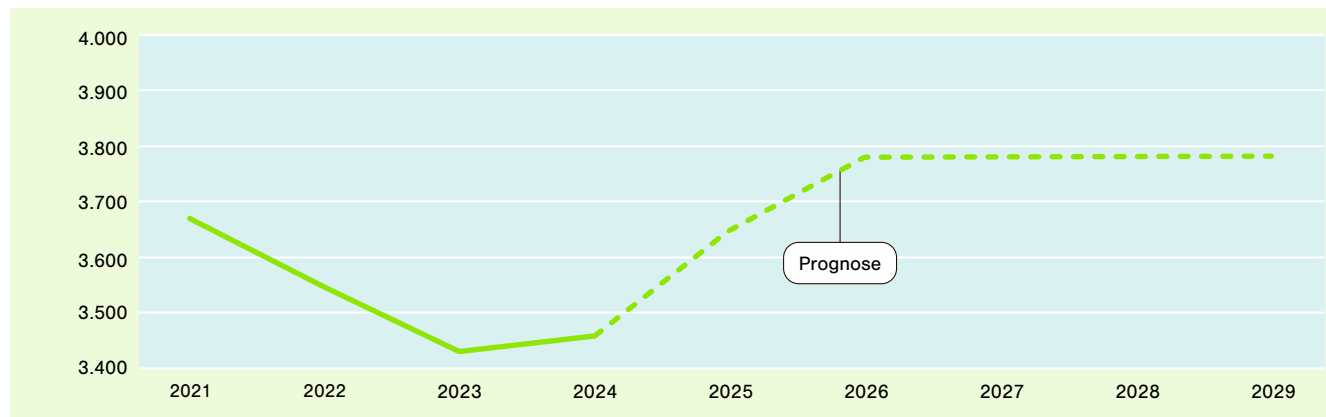
(gemiddeld per jaar)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Bestuur/ Management	18	17	17	17	17	17
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	109	104	101	101	101	101
Personeel primair proces/ docerend personeel	288	272	265	265	265	265
Totaal	415	393	383	383	383	383

Leerlingontwikkeling mbo/vmbo

Het aantal mbo-studenten heeft een aantal jaren een dalende trend laten zien, maar vanaf 2025 is de verwachting dat het aantal mbo studenten weer toe zal nemen. Het aantal vmbo-leerlingen blijft per saldo redelijk stabiel.

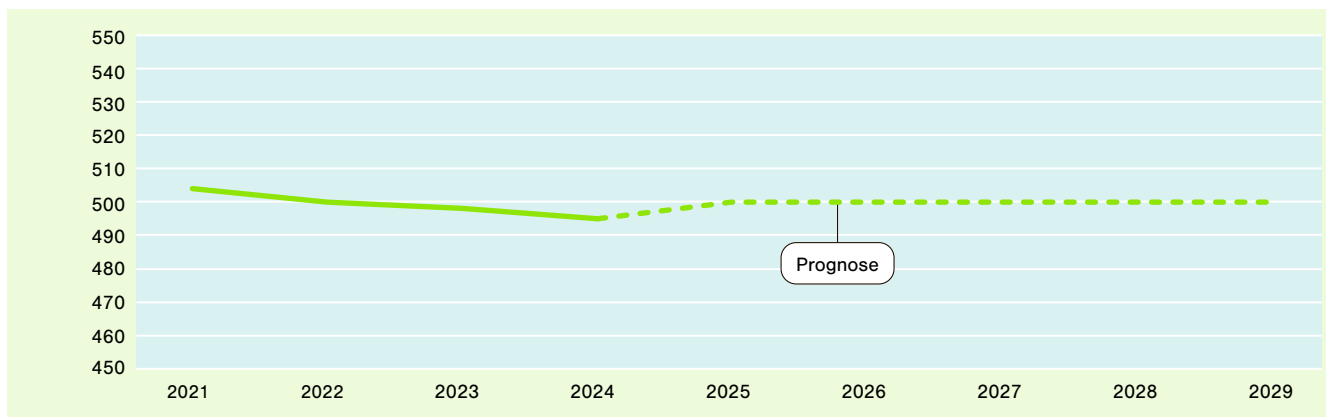
AANTAL STUDENTEN MBO

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2028
Studenten MBO	3.669	3.546	3.430	3.459					
Studenten MBO (prognose)				3.459	3.649	3.780	3.781	3.781	3.781

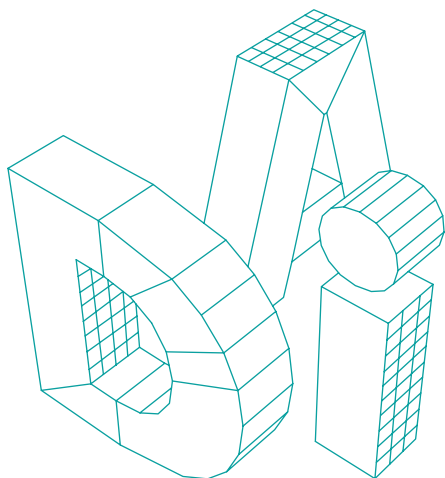


AANTAL LEERLINGEN VMBO

	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2028
Leerlingen VMBO	504	500	498	495					
Leerlingen VMBO (prognose)				495	500	500	500	500	500



KERNCIJFERS



KERNCIJFERS

Financieel	2024	2023	2022	2021	2020
Totale baten (in €)	56.225.347	55.691.148	50.591.532	50.982.574	49.677.934
Totale lasten (in €)	56.436.572	54.090.900	49.728.336	45.142.077	42.436.738
Exploitatieresultaat (in €)	455.264	2.124.331	561.909	5.636.008	7.266.366
Eigen vermogen (in €)	93.328.500	92.873.236	90.749.005	90.187.097	84.551.089
Balanstotaal (in €)	101.870.700	99.878.442	97.762.866	97.415.363	91.615.379
Solvabiliteit	92%	93%	93%	93%	92%
Liquiditeit	5,1	4,9	2,6	6,2	5,4
Rentabiliteit	1%	4%	1%	11%	15%
Personele lasten/ totale lasten	71%	69%	69%	72%	72%
Afschrijvingen/ totale lasten	15%	14%	15%	14%	14%
Huisvestingslasten/ totale lasten	6%	8%	7%	5%	5%
Overige lasten/ totale lasten	9%	10%	10%	8%	9%
Totale lasten/ aantal leerlingen (in €)	14.220	13.771	12.291	10.818	10.023
Leerlingaantallen (op teldatum 1 oktober)	2024	2023	2022	2021	2020
BOL	3.392	3.381	3.531	3.655	3.700
BBL	66	49	15	14	26
Extraneus	8	0	0	0	0
VMBO	495	498	500	504	508
Rendementen onderwijs	2024	2023	2022	2021	2020
Diploma's BOL/BBL (bekostigd)	946	1.035	1.039	1.046	1.039
Diploma's VMBO	105	103	110	109	110
Personeel (situatie op 31 december)	2024	2023	2022	2021	2020
Directie en MT	27	28	27	27	26
Indirect onderwijsondersteunend personeel	114	116	114	112	108
Direct onderwijsondersteunend personeel	53	54	53	52	50
Onderwijzend personeel	217	222	218	214	205
Totaal FTE	411	420	412	405	389
Totaal personen	486	495	489	476	457
% vrouw	49%	49%	50%	49%	48%
% man	51%	51%	50%	51%	52%
Gebouwen (situatie op 31 december)	2024	2023	2022	2021	2020
WOZ-waarde panden in eigendom (totaal in €)	35.911.000	36.027.000	34.927.000	35.387.000	35.810.000
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	9,4	9,4	9,1	8,9	8,7


```
code = curl_easy_setopt(comm, CURLOPT_WRITEFUNCTION,
writer);
if (code != CURLE_OK)
{
    fprintf(stderr, "Failed to set writer [%s]\n",
errorBuffer);
}
```



5. JAARREKENING 2024

BALANS PER 31 DECEMBER 2024

BALANS PER 31 DECEMBER 2024 (IN €)					
Activa		31 december 2024		31 december 2023	
Vaste activa					
Gebouwen en terreinen		20.699.133		28.656.527	
Inventaris en apparatuur		12.187.085		6.862.770	
Materiële vaste activa in uitvoering		425.148		47.343	
			33.311.366		35.566.640
} Financiële vaste activa					
Effecten		36.109.758		37.738.559	
VvE Technikon		540.497		625.210	
			36.650.255		38.363.769
Totaal vaste activa			69.961.621		73.930.409
Vlottende activa					
} Voorraden			0		0
} Vorderingen					
Debiteuren		23.962		83.764	
Overige vorderingen		695.603		553.183	
Overlopende activa		778.217		364.834	
			1.497.782		1.001.781
} Effecten			22.374.337		11.683.443
} Liquide middelen			8.036.960		13.262.809
Totaal vlottende activa			31.909.079		25.948.033
Totaal activa			101.870.700		99.878.442
Passiva		31 december 2024		31 december 2023	
Eigen vermogen			93.328.500		92.873.236
Voorzieningen			2.297.497		1.756.829
Kortlopende schulden					
Crediteuren		980.261		800.795	
Belastingen en premies sociale verz.		1.831.954		1.799.077	
Schulden ter zake van pensioenen		458.162		438.843	
Overlopende passiva		2.779.330		2.109.206	
Nog te besteden subsidies		194.996		100.456	
			6.244.703		5.248.377
Totaal passiva			101.870.700		99.878.442

STAAT VAN BATEN EN LASTEN
PER 31 DECEMBER 2024

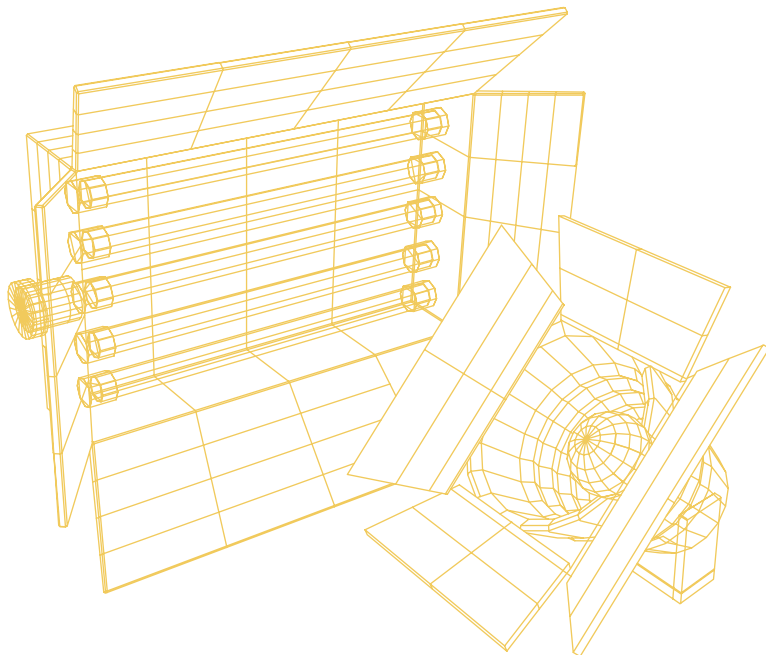
STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2024 (IN €)				
	2024		Begroot 2024	2023
Baten				
Rijksbijdragen OCW	54.854.133		53.720.000	54.707.535
Overige overheidsbijdragen en subsidies	515.507		487.000	411.654
Overige baten	855.707		720.000	571.959
Totale baten		56.225.347	54.927.000	55.691.148
Lasten				
Personeelslasten	40.203.861		38.271.000	37.102.113
Afschrijvingen	7.920.784		8.114.000	7.581.475
Huisvestingslasten	3.234.081		4.284.000	4.183.193
Overige lasten	5.077.846		6.523.000	5.224.119
Totale lasten		56.436.572	57.192.000	54.090.900
		-211.225	-2.265.000	1.600.248
Financiële baten en lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	813.095		850.000	655.241
Rentelasten en soortgelijke kosten	-146.606		-420.000	-131.258
		666.489	430.000	523.983
Saldo exploitatie		455.264	-1.835.000	2.124.231

STAAT VAN BATEN EN LASTEN
PER 31 DECEMBER 2024,
GESEGMENTEERD MBO/VMBO

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2024 (IN €), GESEGMENTEERD MBO/VMBO				
	MBO 2024	VMBO 2024	Totaal 2024	Begroot 2024
Baten				
Rijksbijdragen OCW	48.104.698	6.749.435	54.854.133	53.720.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	361.684	153.823	515.507	487.000
Overige baten	678.896	176.811	855.707	720.000
Totale baten	49.145.278	7.080.069	56.225.347	54.927.000
Lasten				
Personeelslasten	33.730.105	6.473.756	40.203.861	38.271.000
Afschrijvingen	7.273.332	647.452	7.920.784	8.114.000
Huisvestingslasten	2.679.008	555.073	3.234.081	4.284.000
Overige lasten	4.101.338	976.508	5.077.846	6.523.000
Totale lasten	47.783.783	8.652.790	56.436.572	57.192.000
	1.361.495	-1.572.721	-211.225	-2.265.000
Financiële baten en lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	691.131	121.964	813.095	850.000
Rentelasten en soortgelijke kosten	-124.615	-21.991	-146.606	-420.000
	566.516	99.973	666.489	430.000
Saldo exploitatie	1.928.011	-1.472.748	455.264	-1.835.000



KASSTROOMOVERZICHT



KASSTROOMOVERZICHT (IN €)

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	455.264	2.124.231
Gecorrigeerd voor:		
› Afschrijvingen	7.920.784	7.581.475
› Mutaties voorziening	540.667	68.297
› Herwaardering effecten	91.478	192.526
› Vermogensmutaties (overig)	0	0
	9.008.193	9.966.529
Veranderingen in vlottende middelen:		
› Vorderingen	-499.841	-292.236
› Effecten	6.189.053	3.445.248
› Kortlopende schulden	1.220.659	59.642
	6.909.871	3.212.654
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	150.446	250.659
Betaalde interest	-146.606	-131.258
	3.840	119.401
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	15.921.904	13.298.584
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-5.889.598	-4.885.217
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	0
Resultaatmutaties in vaste activa	-244	42
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesterings in immateriële vaste activa	0	0
(Des)investerings financiële vaste activa	-15.257.911	-2.082.536
	-21.147.753	-6.967.711
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende leningen	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	-5.225.849	6.330.873

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 onderwijs-wetgeving.

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

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

Verslaggevingsperiode

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

Toegepaste standaarden

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

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

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

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

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

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

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld.

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

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.





Gebruik van schattingen

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

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

Materiële vaste activa

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigings-prijs 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, terrein-voorzieningen 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 opbrengst-waarde van het actief. Voor verkoop beschikbare activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere directe opbrengst-waarde, onder aftrek van verkoopkosten.

Financiële activa

Financiële activa omvatten beleggingen in staatsobligaties, bedrijfsobligaties en geldmarktuizettingen. 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. Geldmarktuizettingen worden gepresenteerd onder Liquide middelen.

Deze financiële activa worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Renteopbrengsten worden verwerkt in de periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

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

Jaarlijks wordt per individueel financieel actief beoordeeld of er aanleiding is tot een bijzondere waardevermindering. Daarnaast vindt ook een collectieve beoordeling plaats. Een eventuele afwaardering op grond van een bijzondere waardevermindering vindt plaats ten laste van het resultaat.

Afwaardering vindt plaats naar de reële waarde van het betreffende financiële actief. Indien na een bijzondere waardevermindering de reële waarde weer toeneemt, zal deze waardevermindering worden teruggenomen. Deze terugneming is gemaximeerd op de oorspronkelijke geamortiseerde kostprijs zoals deze op het moment van terugneming zou zijn geweest indien er geen sprake zou zijn van een bijzondere waardevermindering.

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

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

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

Voorraden

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

Vorderingen

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





Viottende activa/effecten

Deze effecten (met een resterende looptijd van korter dan 1 jaar) worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs. Renteopbrengsten worden verwerkt in de periode waarop ze betrekking hebben. Amortisatie van de agio/disagio ten gunste of ten laste van het resultaat vindt lineair plaats.

Eigen vermogen

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

Bestemmingsreserves

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

Bestemmingsfonds(en)

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

Binnen het eigen vermogen 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 gecalculeerde jaarlijkse loonstijging van 3%.

Schulden

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

PERSONEELS- BELONINGEN/ 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.

OPBRENGST- VERANTWOORDING

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

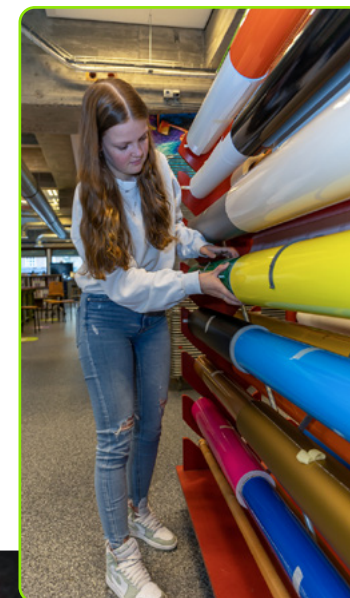
Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij ervan uitgegaan is dat reguliere onderwijs- en onderzoekstaken gelijkmatig over het school/studiejaar zijn gespreid.

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode.



TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

Materiële vaste activa

MATERIËLE VASTE ACTIVA (IN €)				
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2024				
› Aanschafprijs	51.949.387	26.615.561	47.343	78.612.291
› Cumulatieve afschrijvingen	-28.164.796	-14.880.855	0	-43.045.651
› Boekwaarde	23.784.591	11.734.706	47.343	35.566.640
Mutaties				
› Investerings	557.683	4.682.434	425.148	5.665.265
› Afschrijvingen	-3.643.142	-4.277.642	0	-7.920.784
› Overboekingen	0	47.343	-47.343	0
› Desinvesteringen aanschafwaarde	-433.587	-3.901.967	0	-4.335.554
› Desinvestering cum. afschrijvingen	433.587	3.902.211	0	4.335.798
› Saldo	-3.085.459	452.379	377.805	-2.255.274
Stand per 31 december 2024				
› Aanschafprijs	52.073.483	27.443.371	425.148	79.942.002
› Cumulatieve afschrijvingen	-31.374.351	-15.256.286	0	-46.630.637
› Boekwaarde	20.699.133	12.187.085	425.148	33.311.366

WOZ WAARDE GEBOUWEN IN EIGENDOM (X € 1.000,-)					
	Stadhoudersplein		Heer Bokelweg *1		Totaal
	2024	2023	2024	2023	2024 2023
WOZ waarde	1.911	2.027	34.000	34.000	35.911 36.027

* 1 De aanslagen 2023 en 2024 Heer Bokelweg zijn nog niet opgelegd.
Uitgegaan is van een geschatte waarde.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

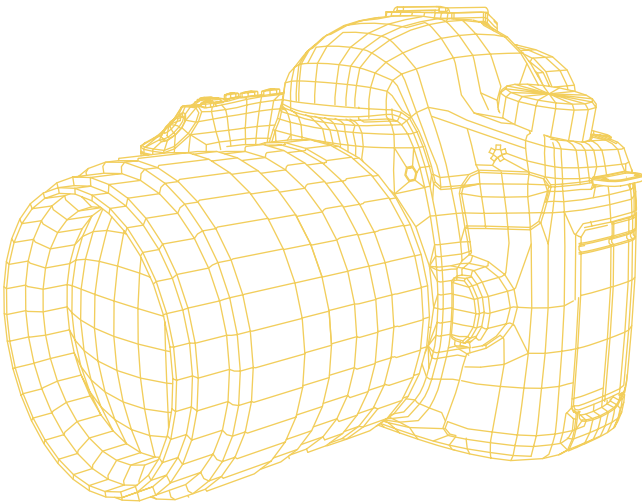
Effecten
De effecten die hier onder zijn opgenomen hebben een resterende looptijd van > 1 jaar.
De effecten met een resterende looptijd van < 1 jaar zijn onder de vlottende activa opgenomen.

FINANCIËLE VASTE ACTIVA (IN €)			
	Staatsobligaties	Overige obligaties	Totaal
Stand per 1 januari 2024			
Aanschafprijs	12.929.791	26.963.708	39.893.499
Cumulatieve herwaarderingen	-1.000.759	-1.154.181	-2.154.940
Boekwaarde	11.929.032	25.809.527	37.738.559
Mutaties			
Investerings/aankopen	8.350.976	6.991.648	15.342.624
Desinvesteringen/ verkopen	0	0	0
Overboekingen naar vlottende activa	-2.675.052	-14.188.840	-16.863.892
Herwaarderingen	-69.833	-37.700	-107.533
Saldo	5.606.091	-7.234.892	-1.628.801
Stand per 31 december 2024			
Aanschafprijs	18.605.715	19.766.516	38.372.231
Cumulatieve herwaarderingen	-1.070.592	-1.191.881	-2.262.473
Boekwaarde	17.535.123	18.574.635	36.109.758

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaarde	Marktwaarde
	12/31/2024	12/31/2023	12/31/2024	12/31/2023
Staatsobligaties	17.535.120	11.929.032	18.024.443	11.992.039
Overige obligaties	18.574.638	25.809.527	17.806.920	24.520.100
Totaal	36.109.758	37.738.559	35.831.363	36.512.139

VvE Technikon
Voor het beheer van het pand Technikon is de VvE Technikon opgericht. 50% is eigendom van het Grafisch Lyceum Rotterdam en 50% van Zadkine. Aan de VvE Technikon is werkkapitaal beschikbaar gesteld. De samenstelling is als volgt:

VVE TECHNIKON - WERKKAPITAAL (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
VvE Technikon	540.497		625.210	
		540.497		625.210



VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren per 31 december 2024 bedragen €23.962 (2023: €83.764).
Van de vorderingen per 31 december 2024 wordt €1.734 ingeschat als dubieus.
Er is een voorziening getroffen voor oninbaarheid voor het volledige bedrag dat als dubieus wordt gezien.

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE VORDERINGEN (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Vooruitbetaalde bedragen	617.582		513.717	
Diversen	78.021		39.466	
		695.603		553.183

In de overige vorderingen zijn geen posten begrepen met een looptijd van langer dan 1 jaar.

Overlopende activa

De overlopende activa zijn als volgt samengesteld:

OVERLOPENDE ACTIVA (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Nog te ontvangen interest	352.499		278.440	
Subsidiegelden (niet OCW)	282.371		86.394	
UWV uitkeringen	91.040		0	
Belastingdienst	51.607		0	
Diversen	700		0	
		778.217		364.834

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

EFFECTEN

De effecten die hier onder zijn opgenomen hebben een resterende looptijd van < 1 jaar.
De effecten met een resterende looptijd van > 1 jaar zijn onder de financiële vaste activa opgenomen.

EFFECTEN (IN €)			
	Staatsobligaties	Overige obligaties	Totaal
Stand per 1 januari 2024			
Aanschafprijs	3.562.549	8.501.906	12.064.454
Cumulatieve herwaarderingen	-191.211	-189.801	-381.012
Boekwaarde	3.371.338	8.312.105	11.683.443
Mutaties			
Investerings/aankopen	11.489.498	0	11.489.498
Desinvesterings/verkoopen	-9.366.444	-8.312.107	-17.678.551
Overboekingen van vaste activa	2.675.052	14.188.840	16.863.892
Herwaarderingen	60.583	-44.528	16.055
Saldo	4.858.689	5.832.205	10.690.894
Stand per 31 december 2024			
Aanschafprijs	8.360.655	14.378.639	22.739.293
Cumulatieve herwaarderingen	-130.628	-234.329	-364.957
Boekwaarde	8.230.027	14.144.310	22.374.337

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaaarde	Marktwaaarde
	12/31/2024	12/31/2023	12/31/2024	12/31/2023
Staatsobligaties	8.230.028	3.371.339	8.244.552	3.415.846
Overige obligaties	14.144.309	8.312.104	14.110.271	8.296.076
Totaal	22.374.337	11.683.443	22.354.823	11.711.922

LIQUIDE MIDDELEN

De samenstelling is als volgt:

LIQUIDE MIDDELEN (IN €)				
	31/12/2024		31/12/2023	
Geldmarktoetzettingen/banksaldi	8.031.777		13.247.016	
Kasgelden	5.183		15.793	
		8.036.960		13.262.809

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.

EIGEN VERMOGEN

Het verloop is als volgt:

EIGEN VERMOGEN (IN €)				
	Stand per 1-1-2023	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2023
Algemene reserve	74.355.168	2.123.420	-6.000.000	70.478.588
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Private eigen vermogen	3.205	811	0	4.016
Huisvestingsreserve VMBO	15.000.000	0	6.000.000	21.000.000
Totaal	90.749.005	2.124.231	0	92.873.236

	Stand per 1-1-2024	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2024
Algemene reserve	70.478.588	454.883	0	70.933.471
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Private eigen vermogen	4.016	381	0	4.397
Huisvestingsreserve VMBO	21.000.000	0	0	21.000.000
Totaal	92.873.236	455.264	0	93.328.500

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.

Huisvestingsreserve vmbo

In 2020 is een deel van het eigen vermogen ad € 15.000.000 gereserveerd voor de geplande nieuwbouw van het vmbo. Voorzien is dat er nieuwbouw wordt gerealiseerd met een oppervlakte van 5.500 m2 BVO, met een geplande oplevering in 2028. De reservering is in 2023 verhoogd met € 6.000.000 en bedraagt per 31 december 2023 derhalve € 21.000.000.

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 2024 bedraagt € 4.397.

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.

Resultaatbestemming

Het positieve resultaat van het mbo over 2024 bedraagt € 1.928.012. Het vmbo laat in 2024 een negatief resultaat zien van € 1.472.748. In afwachting van het bestuursbesluit wordt € 454.883 toegevoegd aan de algemene reserve en € 381 aan het private deel van het eigen vermogen. Het totale positieve resultaat over 2024 bedraagt € 455.264.

VOORZIENINGEN

De specificatie is als volgt:

VOORZIENINGEN (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Voorziening langdurig zieken				
Stand per 01-01	111.749		186.004	
Dotatie	84.316		0	
Vrijval	0		-74.255	
Onttrekking	0		0	
Stand per 31-12		196.065		111.749
Voorziening duurzame inzetbaarheid				
Stand per 01-01	1.302.483		1.290.439	
Dotatie	540.114		170.408	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-115.218		-158.364	
Stand per 31-12		1.727.379		1.302.483
Voorziening jubileumgratificaties				
Stand per 01-01	342.597		348.683	
Dotatie	105.244		36.171	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-73.788		-42.257	
Stand per 31-12		374.053		342.597
		2.297.497		1.756.829

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 2024) 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 2024) 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.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

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 richting 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 en disconteringsvoet is rekening gehouden (beiden 3%);
- › 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);
- › 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
 - › 7% voor personeel ouder dan 57 die niet aangegeven hebben dat ze gebruik willen gaan maken van de regeling (er bestaat nog wel een kans)
 - › 22% voor de groep personeel tussen 52 en 57 (dat was in 2023 22%)
 - › 100% voor personeel dat al gebruik maakt van een regeling.

Voorziening Jubileumgratificatie

Deze voorziening wordt gevormd voor de toekomstige betaling van jubileumgratificaties. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op gedane toezeggingen, blijfkansen, een disconteringsrente van 4% en een gecalculeerde jaarlijkse loonstijging van 3%.

KORTLOPENDE SCHULDEN

Crediteuren

De specificatie is als volgt:

CREDITEUREN (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Crediteuren	980.261		800.795	
		980.261		800.795

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De specificatie is als volgt:

BELASTING EN PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Loonheffing	1.831.954		1.799.077	
		1.831.954		1.799.077

Schulden ter zake van pensioenen

De specificatie is als volgt:

SCHULDEN TER ZAKE VAN PENSIOENEN (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
OP/NP	457.365		435.623	
Corr. premie uit jan 2024 van ABP	-4.352		0	
IP/BW	5.149		3.220	
		458.162		438.843

Overlopende passiva

De samenstelling van de overlopende passiva is als volgt:

OVERLOPENDE PASSIVA (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Reservering loonaanspraken 2024/2023	1.228.046		1.022.825	
Reservering verlofdagen OBP	757.264		628.472	
Accountants-en advieskosten	61.362		97.493	
OZB Technikon 2023	208.012		208.012	
OZB Technikon 2024	225.089		0	
Beheerkosten effecten	31.317		28.666	
Vooruitontvangen bedragen	6.695		7.545	
Uitkeringskosten VO	5.515		38.502	
Schuld aan personeelsleden	156.697		19.715	
Diversen	99.333		57.975	
		2.779.330		2.109.206

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

Nog te besteden subsidies

De samenstelling van de nog te besteden subsidies is als volgt:

NOG TE BESTEDEN SUBSIDIES (IN €)				
	12/31/2024		12/31/2023	
Nazorg MBO	51.363		0	
Erasmus subsidies	111.397		0	
Basisvaardigheden VO	32.236		0	
Sterk Techniek Onderwijs Rotterdam	0		100.456	
		194.996		100.456

Niet uit de balans blijkende verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen (in € incl. BTW)

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

Overeenkomst risicodragend projectmanagement met Hevo/ Nieuwbouw vmbo (tot 31 december 2027)		
Niet langer dan 1 jaar		1.760.518
Tussen 1 en 5 jaar		20.812.335
Langer dan 5 jaar		0
Huurovereenkomst voor Heer Bokelweg 258 (tot 31 december 2027)		
Niet langer dan 1 jaar		109.565
Tussen 1 en 5 jaar		219.130
Langer dan 5 jaar		0
Huurovereenkomst multifunctionals (tot 1 oktober 2026)		
Niet langer dan 1 jaar		70.592
Tussen 1 en 5 jaar		52.944
Langer dan 5 jaar		0
De opgenomen bedragen betreffen alleen de huurkosten. De afdrucken worden per kwartaal achteraf in rekening gebracht. Dit betreft geen contractuele verplichting. Bij 0 afdrucken is niets verschuldigd. Het contract loopt tot 1 oktober 2026.		
Service level agreement D&MS		
Niet langer dan 1 jaar		146.759
Tussen 1 en 5 jaar		146.759

Toelichting op de onderscheiden posten van staat van baten en lasten

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote kosten en baten 2024 en de werkelijke kosten en baten 2024.

Het gerealiseerde resultaat over 2024 ad €0,5 miljoen komt €2,3 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2024. In de begroting was uitgegaan van een tekort van €1,8 miljoen. Dit verschil kan als volgt worden verklaard (een vermelde plus komt overeen met een positief verschil ten opzichte van de begroting):

- › De personeelskosten zijn hoger uitgevallen dan begroot. De gemiddelde formatie is 5 fte hoger uitgevallen dan begroot en de gemiddelde personele last is ruim 5% hoger uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat de reiskosten, scholingskosten en kloten externe dienstverlening lager zijn uitgevallen dan begroot (totaal effect - €1,9 miljoen).
- › De overige materiële lasten zijn lager dan begroot. De afdelingskosten zijn lager dan begroot door uitgestelde projecten en lagere kosten bij budgetten die bij het CvB zijn ondergebracht. De leerlingkosten zijn lager vanwege het feit dat er minder reiskosten zijn gemaakt in het kader van Erasmus projecten. Bij de overige kosten activa waren er minder supportkosten en reparatiekosten dan begroot. (totaal effect + €1,5 miljoen).
- › De afschrijvingskosten zijn iets lager uitgevallen dan begroot. Dit is een gevolg van het feit dat er €1,3 miljoen minder in computerapparatuur is geïnvesteerd dan begroot. Dat resulteert in lagere afschrijvingskosten (totaal effect op het resultaat + €0,2 miljoen).

› De huisvestingskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. In 2023 was er nog sprake van fors oplopende energiekosten. In de begroting was uitgegaan van een beperkte verdere stijging. De kosten zijn echter relatief fors gedaald (effect + €1,1 miljoen).

› De OCW-subsidie is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Het macrobudget voor de berekening van de mbo-bekostiging is €90 miljoen hoger dan begroot. Het GLR-aandeel hierin is circa 1%. Ook het vmbo-macrobudget is hoger uitgevallen (totaal effect + €1,1 miljoen).

› De overige baten komen iets hoger uit dan begroot. Dit valt met name toe te schrijven aan de hogere opbrengsten uit de verkoop van computerapparatuur (effect + €0,1 miljoen).

› De financiële baten zijn hoger vanwege hoger dan begrote herwaarderingen van effecten (effect + €0,2 miljoen).



Baten
Rijksbijdragen OCW

RIJKSBIJDRAGEN OCW (IN €)						
	2024		Begroot 2024		2023	
Rijksbijdrage sector BVE	41.653.857		41.051.000		39.737.481	
Rijksbijdrage sector VO	5.507.029		5.031.000		5.182.734	
Rijksbijdrage OCW		47.160.886		46.082.000		44.920.215
Geoormerkte OCW-subsidies	850.467		1.140.127		2.295.081	
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	6.842.780		6.497.873		7.492.239	
		7.693.247		7.638.000		9.787.320
Totaal		54.854.133		53.720.000		54.707.535

Een nadere uitsplitsing over 2024 levert het nebenstaande beeld op:

RIJKSBIJDRAGEN 2024, NADERE UITSPLITSING (IN €)							
	Personeel, materieel en huisvesting		Bestemmingsbijdragen				Totaal 2024
	BVE	VO	VO niet-geoormerkt	BVE niet-geoormerkt	VO geoormerkt	BVE geoormerkt	
Rijksbijdrage personeel/materieel	40.439.816	5.170.019					45.609.835
Huisvestingsvergoeding		337.010					337.010
Wachtgeldverg. -/- inhouding	1.214.041	0					1.214.041
Studieverlof/lerarenbeurs					22.263	59.443	81.706
LOB MBO				304.313			304.313
Nazorg mbo						51.364	51.364
Kwaliteitsbudgetten				5.865.021			5.865.021
Plusvoorziening						138.829	138.829
Aanvullende bekostiging VO			577.334				577.334
Zij-instroom						31.871	31.871
Sterker Techniek Onderwijs					546.697		546.697
Functiemix/Salarismix			96.112			0	96.112
Totalen	41.653.857	5.507.029	673.446	6.169.334	568.960	281.507	54.854.133

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 ontplooien en een diploma te halen dat past bij wat zij willen en kunnen. De activiteiten zijn conform de doelstelling van het samenwerkingsplan uitgevoerd. In 2024 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam van penvoerder Albeda € 138.829 aan middelen ontvangen. Van deze middelen is in 2024 € 138.829 ingezet.



Overige overheidsbijdragen en subsidies

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES (IN €)					
	2024		Begroot 2024		2023
Gemeente Rotterdam	153.823		150.000		190.274
Erasmus	361.684		337.000		221.380
Totaal		515.507		487.000	411.654

Overige baten

De overige baten betreffen baten die niet afkomstig zijn van het ministerie van OCW.

In 2024 en 2023 betrof het de onderstaande vergoedingen:

OVERIGE BATEN (IN €)					
	2024		Begroot 2024		2023
Opbrengst werkweken VMBO	36.418		44.000		19.500
Overige leerlingbaten VMBO	1.054		3.000		824
Opbrengst werkweken MBO	187.870		194.000		178.896
Overige leerlingbaten MBO	40.189		33.000		37.098
Bijdrage in exploitatiekosten Technikon gebouw	117.899		118.000		102.680
Printshop	10.596		11.000		14.888
Overnamevergoeding computerapparatuur	253.034		150.000		83.550
Overdracht LGF (Koers VO)	90.374		82.000		91.343
Overig (per saldo)	118.273		85.000		43.180
Totaal		855.707		720.000	571.959

Lasten

Personele lasten

De samenstelling is als volgt:

PERSONELE LASTEN (IN €)						
	2024		Begroot 2024		2023	
Loonkosten	28.744.910		27.121.000		26.855.521	
Sociale lasten	4.142.613		4.000.000		3.831.055	
Pensioenpremies	3.873.277		3.800.000		3.649.161	
Lonen en salarissen		36.760.800		34.921.000		34.335.737
Personeel niet in loondienst		604.818		666.000		439.289
Overige personele lasten en dotatie voorzieningen		3.012.406		2.834.000		2.467.555
Af: uitkeringen		-174.163		-150.000		-140.468
Totaal		40.203.861		38.271.000		37.102.113

WNT-verantwoording 2024 Grafisch Lyceum Rotterdam

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Rotterdam. Het voor Grafisch Lyceum Rotterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 197.000. 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 13^e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond als topfunctionaris worden aangemerkt van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2020).

GEGEVENS 2024

bedragen x € 1	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	173.357	173.427
Beloningen betaalbaar op termijn	23.643	23.573
<i>Subtotaal</i>	<i>197.000</i>	<i>197.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	197.000	197.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	197.000	197.000
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.

GEGEVENS 2023

bedragen x € 1	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	166.198	160.969
Beloningen betaalbaar op termijn	22.802	22.713
<i>Subtotaal</i>	<i>189.000</i>	<i>183.682</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	189.000	189.000
Bezoldiging	189.000	183.682

WNT-verantwoording 2024 Grafisch Lyceum Rotterdam

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking
in de periode kalendermaand 1 t/m 12

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 2024	
bedragen x € 1	Cobi van Beek
Functiegegevens	Interim voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	16/12 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	1
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	52
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 221
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 30.800
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 11.492
Bezoldiging (alle bedragen excl. BTW)	
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 9.750
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 9.750
-/-Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0
Bezoldiging	€ 9.750
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

GEGEVENS 2023	
bedragen x € 1	Cobi van Beek
Functiegegevens	Interim voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	N.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	N.v.t.
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	N.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum	
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	
Maxima op basis van de normbedragen per maand	
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	
Bezoldiging (alle bedragen excl. BTW)	
Bezoldiging in de betreffende periode	
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	
-/-Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	
Bezoldiging	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	

1. Bezoldiging topfunctionarissen
1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

GEGEVENS 2024						
bedragen x € 1	Mevr. Drs. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw MSc RA	Dhr. drs. C. van der Woude	Mevr. N. Schipper	Mevr. T. van der Brugge
Functiegegevens	Lid	Lid	Lid	Voorzitter	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000	12.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.700	19.700	19.700	29.550	19.700	19.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	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 2023						
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 2023	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000	12.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.900	18.900	18.900	28.350	18.900	18.900

Afschrijvingen

De samenstelling is als volgt:

AFSCHRIJVINGEN (IN €)					
	2024		Begroot 2024		2023
Gebouwen	3.643.142		3.579.000		3.658.697
Inventaris en apparatuur	4.277.642		4.535.000		3.922.778
Totaal		7.920.784		8.114.000	7.581.475

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn als volgt samengesteld:

HUISVESTINGSLASTEN (IN €)					
	2024		Begroot 2024		2023
Schoonmaakkosten	792.675		865.000		810.427
Overige onderhoudskosten	514.792		549.000		601.048
Belastingen en heffingen	260.510		260.000		237.633
Energiekosten	1.133.429		2.098.000		2.003.908
Beveiligingskosten	18.904		31.000		19.114
Personeelskosten	5.066		2.000		15.661
Verzekering opstal/inboedel	154.827		150.000		127.901
Huur huisvesting	186.525		176.000		174.667
Sterk Techniek Onderwijs expl.	53.938		40.000		80.047
Huur sportaccommodatie	113.414		113.000		112.787
Totaal		3.234.081		4.284.000	4.183.193

Overige lasten

De exploitatielasten zijn als volgt opgebouwd:

OVERIGE LASTEN (IN €)					
	2024		Begroot 2024		2023
Decentrale afd.kosten	1.386.411		2.048.000		1.927.133
Communicatiekosten	749.591		815.000		813.420
Leerlingkosten	1.145.316		1.432.000		948.992
Inventarislasten	1.796.528		2.228.000		1.534.574
Totaal		5.077.846		6.523.000	5.224.119

Honoraria voor de accountant

Ten behoeve van de controle van de jaarstukken 2024 is door de accountant (EY) een bedrag van € 102.270 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 €)						
	2024		Begroot 2024		2023	
Kapitaalmarkt- uitzettingen	502.945		650.000		529.099	
Waardeveranderingen effecten en verkoopresultaat	147.793		0		68.687	
Creditrente geldmarkt	162.357		200.000		57.455	
Totaal		813.095		850.000		655.241

Rentelasten en soortgelijke kosten
De financiële lasten zijn als volgt opgebouwd:

RENTELASTEN EN SOORTGELIJKE KOSTEN (IN €)						
	2024		Begroot 2024		2023	
Bank- en provisiekosten	-146.587		-130.000		-131.258	
Debetrente geldmarkt	-19		0		0	
Contant maken voorziening duurzame inzetbaarheid	0		0		0	
Waardeveranderingen effecten en verkoopresultaat	0		-290.000		0	
Totaal		-146.606		-420.000		-131.258

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 2024 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam een voorschot van € 56.000 betaald aan de VvE Technikon, zijnde het aandeel van 50% in de begrote exploitatiekosten over 2024.

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN									
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act.	Eigen vermogen 31-12-2024	Resultaat 2024	Baten 2024	Art 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Technikon	Vereniging	Rotterdam	4	0	0	€ 308.148	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 2024 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.

5.9 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
Studieverlof	EUR 59.443,20 beschikkingnr. 1414733-1	8/20/2024	Ja
Zij-instroom	EUR 225.000 Beschikking 1000007015	6/20/2023	Doorlopend van 2023 naar 2024 EUR 6.871 In 2024 afgerond en besteed
Zij-instroom	EUR 25.000 beschikkingnr. 100021698-1	12/19/2024	Ja
Studieverlof	EUR 19.513,44 beschikkingnr. 1414780-1	8/20/2024	Ja

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

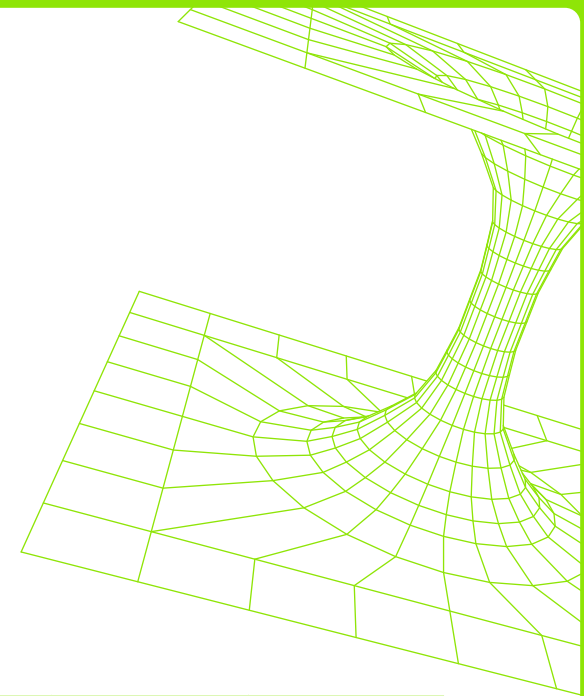
G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

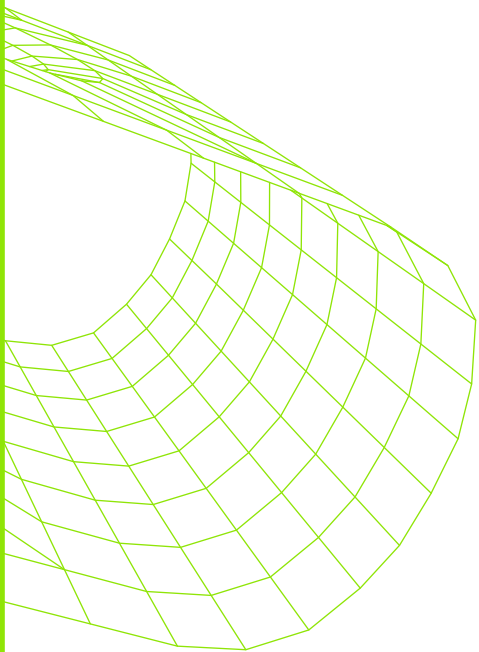
Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
Subtotaal			0,00	0,00	0,00	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, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing Kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
Totaal					0,00	0,00	0,00	0,00	0,00





ROTTERDAM, 18-06-2025

Het College van Bestuur,

Mevr. dr. J. van Beek
Voorzitter College van Bestuur
(ad interim)

Dhr. drs. J.A.M. Maas
Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht,

Dhr. J. van Merwijk
Voorzitter Raad van Toezicht

Dhr. M. El Moussati
Lid Raad van Toezicht

Mevr. N. Schipper
Lid Raad van Toezicht

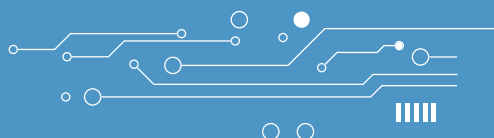
Mevr. T. van der Brugge
Lid Raad van Toezicht

Dhr. A. Freyssen
Lid Raad van Toezicht

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



OVERIGE GEGEVENS



CONTROLEVERKLARING



EY Accountants B.V.
Boompjes 258
3011 XZ Rotterdam, Netherlands
Postbus 2295
3000 CG Rotterdam, Netherlands

Tel: +31 88 407 10 00
Fax: +31 88 407 89 70
ey.com

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 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2024;
- de staat van baten en lasten over 2024;
- 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 2024 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 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

EY Accountants B.V. is een besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid, met statutaire zetel en hoofdvestiging aan Boompjes 258, 3011 XZ Rotterdam en geregistreerd bij de Kamer van Koophandel onder nummer 92704093. Op onze werkzaamheden zijn algemene voorwaarden van toepassing, waaraan een beperking van aansprakelijkheid en een forumkeuzebeding zijn toegevoegd.



Pagina 2

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 geïntegreerd jaarverslag opgenomen andere informatie

Het geïntegreerd jaarverslag omvat andere informatie naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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 2024 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 2024 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 2024.

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 OCW 2024. 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 fraude of fouten.

CONTROLEVERKLARING



Pagina 3

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 instelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitvoeren 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 afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten 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.



Pagina 4

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, 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 fraude of fouten;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn,
- Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.
- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij zijn verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van de groepscontrole om voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen met betrekking tot de financiële informatie van de entiteiten of bedrijfsonderdelen binnen de groep als basis voor het vormen van een oordeel over de jaarrekening. Tevens zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de beoordeling van de controlewerkzaamheden die in het kader van de groepscontrole zijn uitgevoerd. Wij dragen de volledige verantwoordelijkheid voor onze controleverklaring.



Pagina 5

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, 19 juni 2025

EY Accountants B.V.

Alida Willemien
de Ruiter

Digitally signed by Alida Willemien
de Ruiter
DN: cn=Alida Willemien de Ruiter,
c=nl, o=Alida Willemien de Ruiter,
email=alida.willemien@ey.com, ou=Alida Willemien de Ruiter

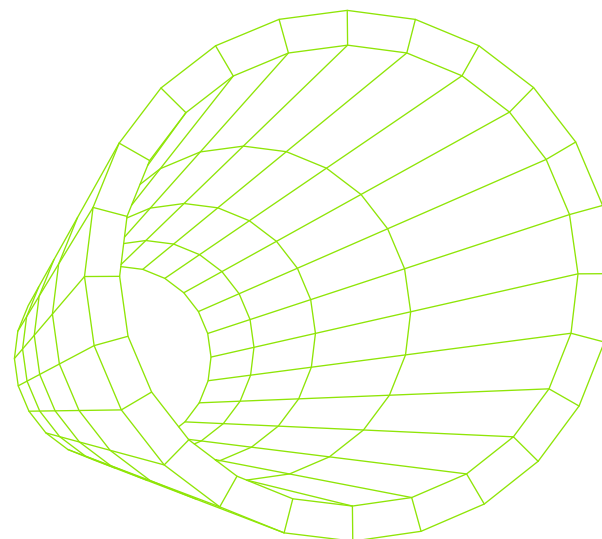
A.W. Slagboom-de Ruiter MSc RA

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.



ISO 125 F2.8 1/1000

Grafisch Lyceum Rotterdam

Heer Bokelweg 255
3032 AD Rotterdam

Postbus 1680
3000 BR ROTTERDAM

088 200 15 00
info@glr.nl

BRIN: 23JA00

