

GLR

2025

GEÏNTEGREERD

J A R VERSLAG

VOORWOORD

Op 1 september 1950 opende de Nijverheidsschool voor de Grafische Vakken voor het eerst haar deuren. Een Rotterdamse school voor leerlingen die zich wilden bekwamen in letterzetten, boekdrukken en boekbinden. Stevig geworteld in vakmanschap en altijd verbonden met de stad. Precies 75 jaar later, op 1 september 2025, startte ons 75^{ste} schooljaar, met een nieuwe lichterling leerlingen en studenten, nieuwe ideeën en opleidingen die draaien om media, technologie en design. Een feestelijk jubileumjaar, waarin we terugkeken op waar we vandaan komen, maar vooral vooruit naar waar we naartoe willen.





Dat jubileum vierden we samen. Met medewerkers tijdens een feestelijk personeelsfeest en met leerlingen en studenten in een inspirerende themaweek. Momenten van ontmoeting, creativiteit en plezier, die laten zien wat het GLR al 75 jaar kenmerkt: een sterke gemeenschap waarin mensen samen leren, maken en groeien.

2025 was ook een jaar van beweging en verandering. Het vmbo verhuisde naar een tijdelijke locatie aan de Lloydstraat, zodat de nieuwbouw aan het Stadhoudersplein kan starten. Dat vroeg flexibiliteit en inzet van leerlingen en medewerkers, maar markeert tegelijk het begin van een nieuwe fase. We werken toe naar een toekomstbestendige leeromgeving die past bij onze ambities en bij het onderwijs van morgen.

Binnen de organisatie zetten we belangrijke stappen in de verdere professionalisering van onze manier van werken. We hebben nadrukkelijk ingezet op de ontwikkeling naar integrale verantwoordelijkheid, waarbij het onderwijs 'in the lead' is en de ondersteunende diensten hierop aansluiten.

Daarnaast hebben we scherpe en strategische keuzes gemaakt op het gebied van innovatie. We investeerden gericht in kennisontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs, onder andere door de start van het Center for Teaching & Learning, het practoraat Immersive Experiences, de opleiding Immersive Experience en de oriëntatieklas.

Tegelijkertijd hebben we keuzes gemaakt in focus en positionering. Bureau MET is ondergebracht bij de afdeling ICT om innovatie en digitale expertise sterker te verbinden. Ook zijn we gestopt met esports. De keuzes passen bij onze ambitie om middelen en aandacht gericht in te zetten op onderwijsvernieuwing met de meeste impact voor leerlingen en studenten. We willen een TOP-school blijven en, waar dat nog niet het geval is, worden.

Ook binnen het bestuur was er sprake van continuïteit en ontwikkeling. In 2025 namen we afscheid van Rob Hoogstraaten, voorzitter van het College van Bestuur, en danken wij hem voor zijn inzet en betrokkenheid. Cobi van Beek, sinds december 2024 voorzitter ad interim van het College van Bestuur, is gevraagd haar rol voort te zetten en is per 1 januari 2026 formeel in dienst getreden als voorzitter van het College van Bestuur.

In dialoog met stakeholders binnen en buiten de regio en de sector werkten we aan thema's als onderwijsontwikkeling, instroom en doorstroom, aansluiting op de arbeidsmarkt en innovatie. Die verbinding met de buitenwereld houdt ons scherp en toekomstgericht.

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, samenwerkingspartners, medewerkers, ouders en studenten.

We danken iedereen die zich met ons ook in 2025 met betrokkenheid en vertrouwen heeft ingezet voor het Grafisch Lyceum Rotterdam.

Cobi van Beek en Hans Maas
Bestuurders Grafisch Lyceum Rotterdam

COLOFON

Dit is het jaarverslag van
Stichting Grafisch Lyceum Rotterdam
over verslagjaar 2025.

Grafisch Lyceum Rotterdam
Heer Bokelweg 255
3032 AD Rotterdam
088 – 200 15 00
info@glr.nl
www.glr.nl

Coördinatie en eindredactie
Stafbureau College van Bestuur
Afdeling Marketing & Communicatie

Financiële verantwoording
De jaarrekening is opgesteld door de
afdeling Financiën en gecontroleerd
door Ernst & Young Accountants LLP.

Vormgeving
Studio BLT

Met dank aan
Iedereen die heeft bijgedragen
aan de totstandkoming van dit
jaarverslag. Met speciale dank aan
de leden van de Ondernemingsraad,
de Studentenraad en de Raad van
Toezicht voor hun betrokkenheid en
bijdrage.

© juni 2026
Grafisch Lyceum Rotterdam



INHOUDSOPGAVE

1 - ORGANISATIE

Profiel & structuur van het GLR	007
Organogram	008
Strategie & ambities	009
Besturingssystematiek & kwaliteitsborging	010
Kaderbrief	010
Bestuur & management	014
Toezicht & governance	016
Informatiebeveiliging & privacy	024
Klachten en geschillen	025
Notitie helderheid	026
Huisvesting	028
Verduurzaming op het GLR	029

2 - ONDERWIJS

Onderwijs-kwaliteit	031
Evaluaties van het onderwijs	034
Van oriëntatie tot doorstroom	037
Beroepspraktijkvorming & internationalisering	038
Toetsing & examinering	039
Innovatie	041
Onderwijsresultaten	042
Ondersteuning & advies	043
Horizontale verantwoording	046
Kwaliteitsagenda	048
Regionale kwaliteitsagenda	061
Vmbo voor vormgeven en media	067

006

3 - PERSONEEL

Ontwikkeling personeelsbestand	071
Werving en onboarding	072
Zij-instroom en pdg	072
Banenafpraak	073
Scholing	073
Center for teaching & learning	074
Verzuim	075
Overige ontwikkelingen	075

070

4 - FINANCIËN

Kosten en baten	077
Staat van baten en lasten	078
Balans per 31 december	079
Ontwikkeling financiële kengetallen	080
Segmentatie verlies & winst	082
Continuïteits- en toekomstparagraaf	082
Balans	083
Staat/raming van baten en lasten	083
Ontwikkelingen deelgebieden	084
Kerncijfers	089

076

5 - JAARREKENING 2025

Balans per 31 december 2025	091
Staat van baten en lasten per 31 december 2025	092
Staat van baten en lasten per 31 december 2025, gesegmenteerd mbo/vmbo	092
Kasstroomoverzicht	093
Grondslagen voor de jaarrekening	094
Personeelsbeloningen/pensioenen	098
Opbrengstverantwoording	098
Toelichting op de onderscheiden posten van de balans	099

090

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring	117
--------------------	-----

1 16

» Om goed onderwijs te kunnen bieden, is een duidelijke organisatie en zorgvuldig bestuur essentieel. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe het Grafisch Lyceum Rotterdam is georganiseerd en hoe we werken aan kwaliteit, betrouwbaarheid en toekomstbestendigheid. Aan bod komen onder andere goed bestuur, informatiebeveiliging, klachtenafhandeling en verduurzaming. Daarnaast laten we zien hoe we onze processen blijven verbeteren en inzichtelijk maken.

1. ORGANISATIE



PROFIEL & STRUCTUUR VAN HET GLR

De organisatiestructuur van het Grafisch Lyceum Rotterdam is gericht op het bieden van eigen-tijds en actueel onderwijs. Het GLR bestaat uit twee organisatorische eenheden: het VMBO voor Vormgeven en Media en het mbo. Beide onderdelen leveren vanuit hun eigen karakter en doelgroep een waardevolle bijdrage aan de positie van de school.

VMBO voor Vormgeven en Media

Het VMBO voor Vormgeven en Media verzorgt alle leerwegen binnen het vmbo (theoretische/ gemengde leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg en basisberoepsgerichte leerweg), met in elke leerweg een extra focus op media, vormgeven en ICT. Het vmbo heeft een eigen locatie en is momenteel tijdelijk gehuisvest aan de Lloydstraat 35 in Rotterdam.

MBO

De mbo-afdeling, gevestigd aan de Heer Bokelweg 255 in Rotterdam, verzorgt een breed scala aan creatief-technische opleidingen. Deze opleidingen zijn onderverdeeld in drie onderwijssectoren:

- › **Sector 1**
Mediavormgeven
- › **Sector 2**
Audiovisuele Media
ICT & Mediatechnologie
Podium- en Evenemententechniek
Redactiemedewerker
- › **Sector 3**
Creatieve Productie
Mediamanagement
Creative Software Developer
GLRXTRA

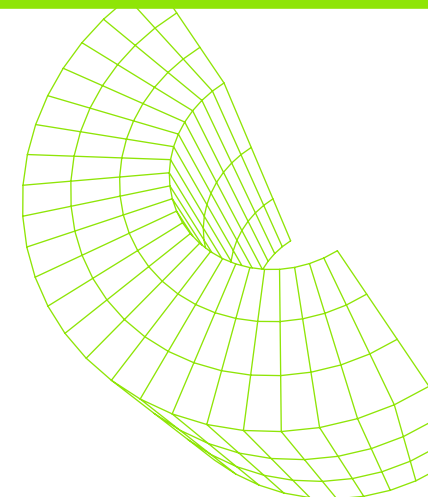
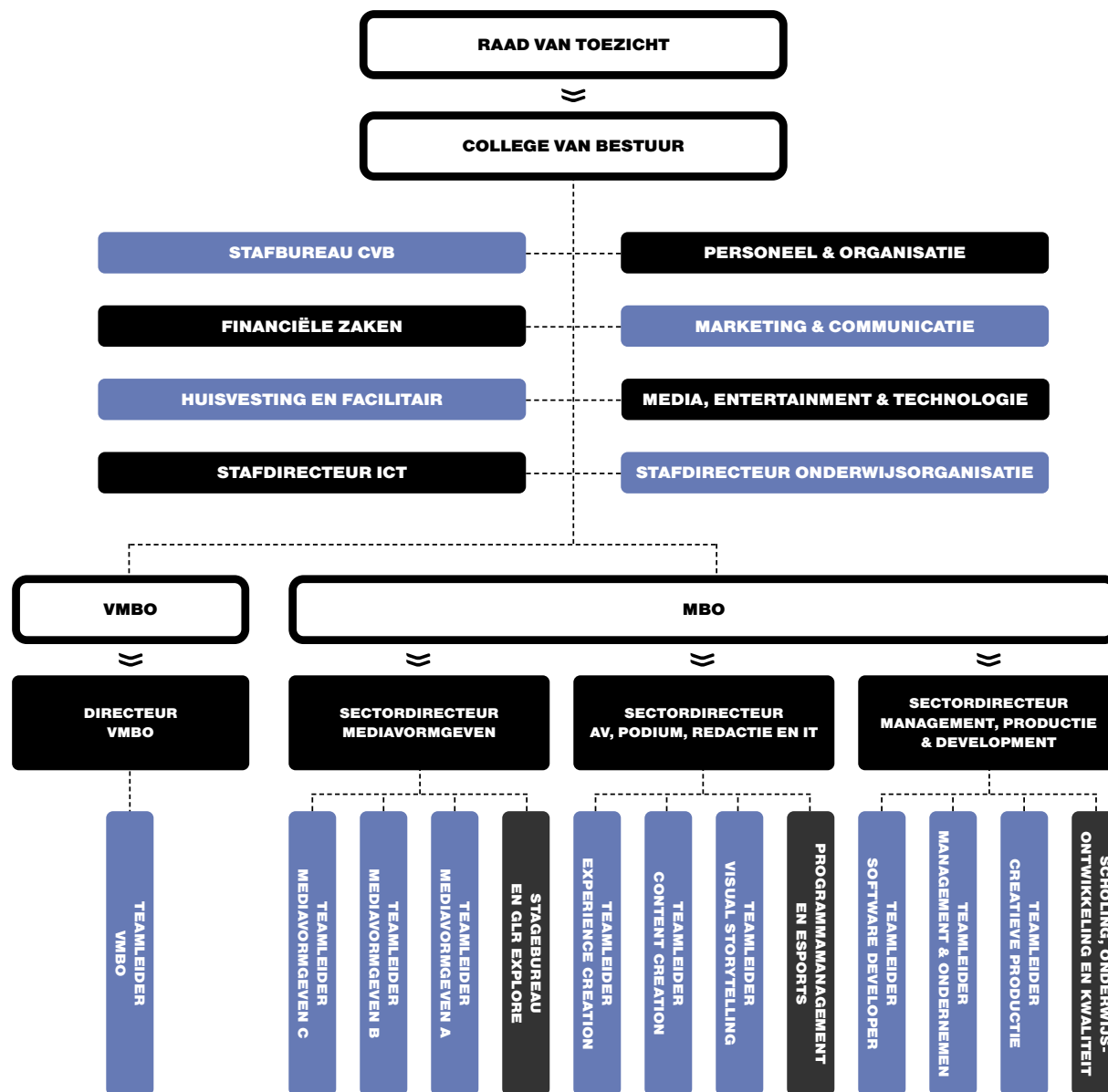
Deze indeling is gebaseerd op de samenhang tussen opleidingen, het aantal kwalificatiedossiers en het aantal studenten. Iedere sector bestaat uit een sectordirecteur, drie teamleiders en een secretariaat.

Stafdiensten

Het onderwijs wordt direct en indirect ondersteund door verschillende stafdiensten, waaronder Financiële Zaken, Personeel & Organisatie, Marketing & Communicatie, Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit, ICT, Onderwijsorganisatie, Facilitair Beheer, Scholing, Informatie & Evaluatie, stafbureau CvB en het Stagebureau.



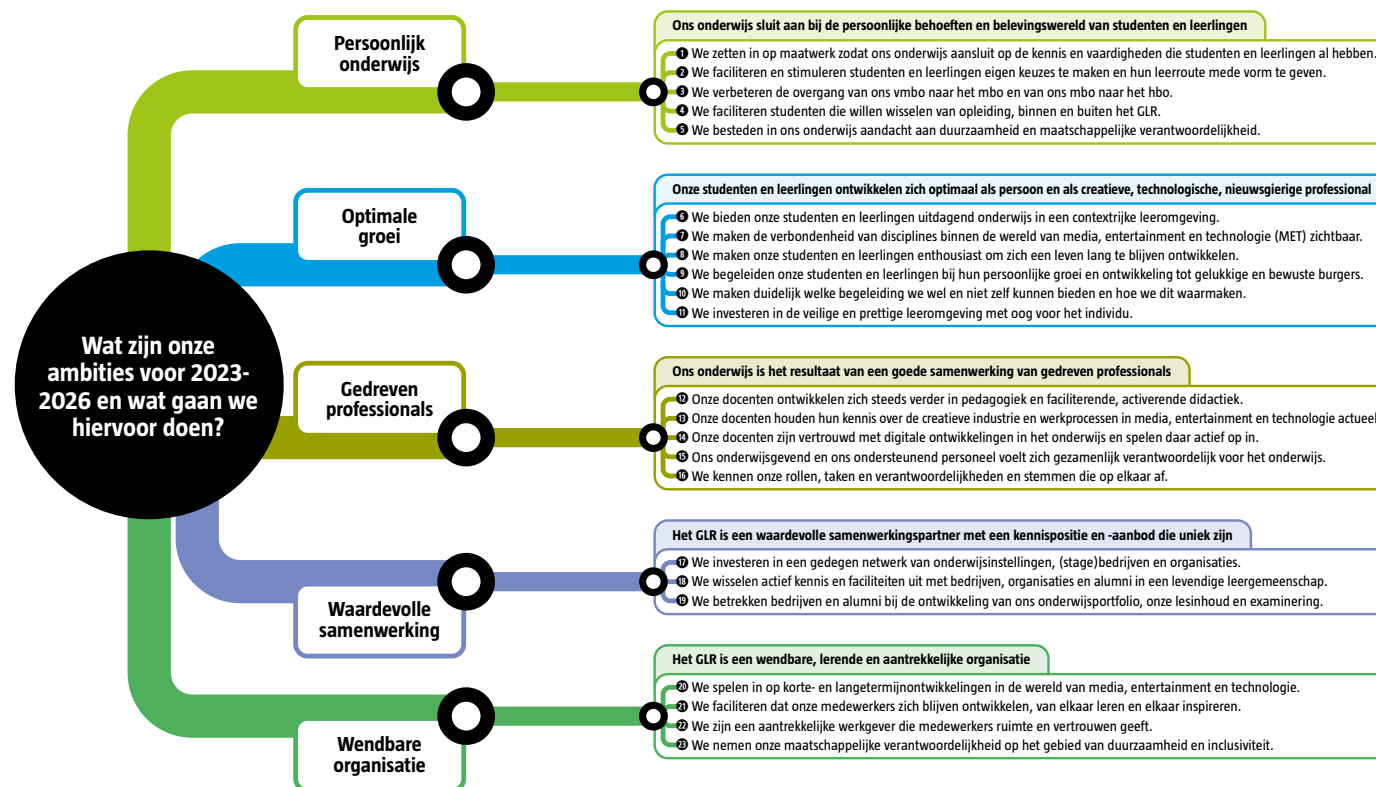
ORGANOGRAM



In 2025 vonden enkele wijzigingen plaats binnen het management. Cobi van Beek, sinds december 2024 voorzitter ad interim van het College van Bestuur, is in het najaar van 2025 gevraagd haar rol voort te zetten en is per 1 januari 2026 formeel in dienst getreden als voorzitter van het College van Bestuur. Door langdurige ziekte werd de leiding van onderwijssector 3 tijdelijk overgenomen door de overige onderwijsdirecteuren. De functie van directeur ICT werd in deze periode tijdelijk ingevuld door een interimmanager. Per 1 augustus 2025 is er een nieuwe directeur vmbo benoemd. Daarnaast stelden we een kwartiermaker aan voor de opzet van het Center for Teaching & Learning. Voor het practoraat Immersive Experiences is een practor benoemd. In 2026 worden diverse organisatieveranderingen in gang gezet.

STRATEGIE & AMBITIES

Het GLR is een plek waar leerlingen en studenten zich professioneel en 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 nieuwste (internationale) ontwikkelingen. In co-creatie met studenten, bedrijven en alumni krijgt onderwijs vorm dat niet alleen actueel is, maar ook toekomstbestendig.



Om deze missie te ondersteunen, zijn voor de periode 2023–2026 vijf ambities geformuleerd. Drie ambities richten zich op het onderwijs: persoonlijk onderwijs, optimale groei en gedreven professionals. Twee ambities hebben betrekking op de organisatie: waardevolle samenwerking en een wendbare organisatie. Samen vormen deze ambities de basis voor de visie en de koers voor de komende jaren.

Deze ambities vormen het uitgangspunt voor de wijze waarop het GLR stuurt, monitort en keuzes maakt in organisatie en middelen, zoals verder uitgewerkt in dit hoofdstuk. Het 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 medewerkers speelt hierbij een belangrijke rol en komt tot uiting in de vier kernwaarden: Betrokken, Resultaatgericht, Eigenzinnig en Samen (BRES). Deze waarden ondersteunen het realiseren van de ambities en het succes van het onderwijs.

BESTURINGSSYSTEMATIEK & KWALITEITSBORGING

KADERBRIEF

De inhoudelijke koers van het GLR is vastgelegd in het Strategisch Beleidsplan (SBP) 2023–2026. Vanuit dit plan bepaalt de organisatie jaarlijks de inhoudelijke accenten, het beschikbare budget en de benodigde formatie. Waar nodig vullen we deze ambities aan met doelstellingen uit de kwaliteitsagenda. Deze documenten vormen samen de basis voor de kaderbrief, die het College van Bestuur in overleg met het managementteam opstelt voorafgaand aan ieder nieuw schooljaar. Hierbij kiezen we nadrukkelijk voor een werkwijze waarin het management integraal verantwoordelijk is voor inhoud, middelen en uitvoering.

Met de kaderbrief start de jaarlijkse PDCA-cyclus. De brief geeft richting aan de plannen en ambities voor het komende schooljaar en beschrijft zowel inhoudelijke als financiële kaders. Ook bevat de kaderbrief de belangrijkste plannings- en procesmatige uitgangspunten voor het onderwijs. Zo ondersteunt het document het formuleren van doelstellingen en maakt het inzichtelijk hoe deze kwalitatief (via rapportages) en kwantitatief (via KPI's) worden gemeten.

De kaderbrief dient als uitgangspunt voor de jaarplannen van sectoren, teams en diensten en vormt ook de basis voor de begroting. Hoewel de kaderbrief primair is gericht op het onderwijs, stelt het GLR hierin ook kaders voor de bedrijfsvoering en ondersteunende processen. Daarmee vertaalt de organisatie de meerjarenstrategie naar concrete plannen, zoals een strategisch personeelsplan, een ICT-plan, een facilitair plan en een innovatie- en onderzoeksagenda.

Onderwijs- en jaarplannen

In 2025 werkte het GLR met A4-jaarplannen voor het onderwijs. Ook de stafafdelingen benoemden speerpunten die verwerkt zijn in de A4. In augustus zijn de speerpunten voor het nieuwe schooljaar vastgesteld. Deze zijn vervolgens per onderwijssector en team vertaald naar concrete acties en projecten. De A4-jaarplannen beschrijven in hoofdlijnen de werkzaamheden en activiteiten die voortkomen uit het Strategisch Beleidsplan en de kwaliteitsagenda. Ook het vmbo werkt met deze A4-jaarplanmethodiek, aangepast aan de eigen context.

Omdat de systematiek relatief laat is ingevoerd, zijn niet alle jaarplannen volledig volgens het A4-model opgesteld en uitgewerkt. In deze gevallen is tijdelijk gekozen voor een alternatieve vorm. Voor de stafdiensten geldt dat zij hun plannen ook via de begrotingscyclus hebben aangeleverd.



We bestaan 75 jaar!

Het GLR is afgelopen schooljaar gestart met een bijzonder jubileum: ons 75^e schooljaar. Een mijlpaal die laat zien hoe stevig onze school al generaties lang verankerd is in de creatieve sector. Speciaal voor dit jubileum ontwierp student Mike Vreeswijk een feestelijk beeldmerk dat het hele jaar terugkomt in onze communicatie en evenementen.



Interview Carola Schouten

Vier van onze eerstejaars AV-studenten kregen de kans om niemand minder dan burgemeester Carola Schouten te interviewen over hoe leuk het is om in Rotterdam te studeren! De opnames vonden plaats op een indrukwekkende locatie: het historische Stadhuis, met zijn marmeren vloeren, hoge plafonds en gouden details. Een omgeving die bijna aanvoelde als een filmset. Een super ervaring voor Jiandro, Rhomy, Dylan en Geronimo!

Begroting en activiteitenplan

Het begrotingsproces voor kalenderjaar 2026 verliep anders dan in voorgaande jaren. Met ondersteuning van een externe deskundige zette het GLR in op een verbeteringslag in de werkwijze. Nieuw in deze ronde was de prominere rol van budgethouders bij het opstellen van de GLR-brede begroting. Daarnaast is een eerste stap gezet in het intern verdelen van bovenschoolse kosten over de kostenplaatsen. Deze veranderingen droegen bij aan een andere rolverdeling en dynamiek binnen het proces. Tegelijkertijd leidde de nieuwe werkwijze tot een langere doorlooptijd dan gebruikelijk. Voor alle betrokkenen was dit een leerproces.

Het begrotingsproces kende een aantal vaste uitgangspunten: het onderwijs staat centraal, het management draagt integrale verantwoordelijkheid, uitgaven blijven binnen de beschikbare middelen (met uitzondering van incidentele investeringen) en de begroting is gebaseerd op realistische cijfers. Vanuit deze uitgangspunten bepaalden de budgethouders gezamenlijk waaraan de inkomsten zouden worden besteed en welke investeringen prioriteit kregen.

Het College van Bestuur stelde vervolgens de conceptbegroting vast en legde deze voor aan de ondernemingsraad (OR) en de centrale studentenraad (CSR). In februari 2026 heeft de Raad van Toezicht de begroting goedgekeurd.

Gelijktijdig met de uitvraag voor de begroting is aan de budgethouders van de stafdiensten gevraagd hun plannen en ambities voor kalenderjaar 2026 te delen. Voor de onderwijsteams waren de plannen voor schooljaar 2025–2026 eerder uitgevraagd.

Monitoring

De PDCA-cyclus vormt de basis voor het monitoren en sturen van de bedrijfsvoering. In 2025 is gekozen voor een nieuw informatiemanagementsysteem. Gedurende het jaar is dit systeem ingericht, gevuld en getest. Vóór de zomervakantie was de eerste Power BI-rapportage (mbo-basis) beschikbaar.

Met behulp van het managementdashboard kunnen budgethouders gericht sturen op de uitputting van middelen en andere relevante indicatoren. Dit ondersteunt hen bij het invullen van hun integrale verantwoordelijkheid.

Marap-gesprekken

Driemaal per jaar voeren de directeurs een gesprek met het College van Bestuur over activiteiten, financiële prognoses en voortgang op KPI's. Deze marap-gesprekken maken onderdeel uit van de PDCA-cyclus.

Tijdens de gesprekken reflecteren de directeurs op de voortgang van projecten uit de A4-jaarplannen, inclusief de kwaliteitsagenda en het Strategisch Beleidsplan. Daarnaast worden de rendementen van studenten en leerlingen en het personeelsoverzicht besproken. In maart ligt de focus op prognoses voor leerlingen, studenten en personeel. In juni staat vooral de financiële voortgang en tevredenheid centraal, afhankelijk van de beschikbaarheid van cijfers uit onder andere LAKS, JOB, MTO en inspectierapportages.

Risicomanagement

Risicomanagement is voor het GLR essentieel om kansen en risico's tijdig te signaleren en beheersen. Het gaat daarbij zowel om de snelle ontwikkeling van technologieën als om onvoorziene interne en externe gebeurtenissen. In de jaarlijkse plan-, begrotings- en marap-gesprekken tussen het College van Bestuur, de Raad van Toezicht en het managementteam worden deze risico's besproken en bijbehorende beheersmaatregelen vastgesteld.

De risico's zijn vastgelegd in een risicomatrix, die jaarlijks wordt geactualiseerd. Op deze manier blijft de matrix een levend document en kan het GLR relevante risico's adequaat adresseren en tijdig bijsturen.

De opzet van de huidige risicomatrix is ten opzichte van voorgaande jaren aangepast. De koppeling met de vijf strategische ambities is verder aangescherpt, wat heeft geleid tot een gewijzigde indeling. De vernieuwde risicomatrix is in 2025 inhoudelijk besproken met het managementteam en de stafhoofden en vervolgens geagendeerd bij de Raad van Toezicht. Daarbij zijn enkele nieuwe risico's toegevoegd en zijn bestaande risico's op onderdelen aangescherpt of genuanceerd. Ook de inschatting van kans en impact is naar aanleiding van deze gesprekken aangepast.

Belangrijke uitdagingen voor de komende jaren zijn onder meer onderwijsvernieuwing, leiderschapsontwikkeling, cultuurverandering en digitalisering. Daarnaast heeft het GLR te maken met wisselingen in sleutelposities, de herinrichting van de financiële organisatie en omvangrijke projecten, zoals de implementatie van het LMS, de ontwikkeling van het CTL en de nieuwbouw van het vmbo.



RISICOMATRIX

Domein	Risico	Kans	Impact	Beheersmaatregel
Onderwijs & studenten/ leerlingen (Persoonlijk onderwijs / Optimale groei)	Implementatie BYOD en LMS leiden tot verstoring onderwijslogistiek	M	H	Gefaseerde invoering met ondersteuning en training. Goede communicatie.
	Onvoldoende pedagogisch-didactische borging van het nieuwe onderwijsmodel.	M	H	Ontwikkeling gemeenschappelijke visie, CTL als borgingspunt voor professionalisering van medewerkers
	De systemen sluiten niet aan op het leveren van maatwerk aan leerlingen en systemen	M	H	Marktonderzoek en samenwerking met branche en vakgenoten
	Ontwikkeling onderwijsportfolio sluit onvoldoende aan bij behoefte (potentiële) student en/of markt, met als gevolg achterblijvend studentenaantallen (zie ook financieel)	H	M	Preventie- en welzijnsprogramma's zoals FIT Ondersteuningsstructuren/mentoraat
	Mentale druk en motivatieproblemen bij studenten	M	M	Versterking Mijn Profiel/studieloopbaanbegeleiding, doorstroommonitoring en keuzedelenaanbod (zie ook 'gedreven professional')
Mensen & cultuur (Gedreven professionals)	Onvoldoende verbetering van doorstroom en rendement	H	H	Strategisch personeelsplanning
	Tekort aan voldoende én gekwalificeerd personeel	M	H	Gerichte pedagogisch-didactische scholing, coaching-on-the-job en kennisdeling via CTL
	Deel van professionals sluit onvoldoende aan bij nieuwe pedagogisch-didactische en technologische ontwikkelingen, waardoor onderwijsvernieuwing stagneert en studenten afhaken of minder voor het GLR kiezen	M	H	Leiderschapsprogramma's; borging via Ardis-programma en CTL-leerlijnen
	Onvoldoende leiderschapsontwikkeling – personele wisselingen en verandertraject vergroten tijdelijk het risico op rolonduidelijkheid en verlies van continuïteit	H	H	Verbetering van de organisatiestructuur en de overlegstructuur
	Duurzame inzetbaarheid, ervaren werkdruk en ziekteverzuim	M	H	Herzien jaartaak, gerichte inzet op vitaliteit, werkdrukaanpak en verzuimbegeleiding, loopbaanpaden
Samenwerking & innovatie (Waardevolle samenwerking)	Grensoverschrijdend gedrag van medewerkers (onderling en/of richting studenten en leerlingen)	M	H	Gerichte inzet met het sociale veiligheidsbeleid. Volgen via MTO
	Onvoldoende benutting externe partnerschappen en mbo-keten	M	M	Zeer zorgvuldig omgaan met klachten
	Afnemende betrokkenheid of reputatierisico richting partners en stakeholders	M	M	Governance en programmatische monitoring van samenwerkingen en gezamenlijke agenda's. Actieve samenwerking mediavakscholen verkennen
Organisatie & ICT (Wendbare organisatie)	Gerichte communicatie, stakeholdermanagement en voortgangsrapportages	M	M	
	GLR is een kleine onderwijsinstelling maar moet voldoen aan alle wet- en regelgeving en externe kwaliteitstandaarden	H	H	Actief samenwerken in de sector én in de regio. Prioriteiten scherper stellen en keuzes maken
	Onvoldoende volwassenheid IBP en cyberweerbaarheid: risico op datalek of verstoring bij BYOD, LMS en AI-implementatie	H	H	Deelname Cyberweerbaarheidspool
	Continuïteit ICT-voorzieningen en beheerslast infrastructuur	M	M	ICT-visie en actieplan opstellen/beleid en processen op orde brengen, DPIA's, pentests, MFA, IBP-protocol, inhuur externe expertise
	Onvoldoende datakwaliteit voor (integrale) managementsturing	M	M	Vervangingsstrategie, contractbeheer leveranciers en assetmanagement (onderdeel ICT-visie en actie), BYOD-beleid
	Onvoldoende flexibiliteit in onderwijslogistiek (instroom, keuzedelen). De systemen sluiten niet aan op het leveren van maatwerk aan leerlingen en systemen (ook bij systemen)	M	M	(Door)ontwikkeling managementdashboard en datacoördinatie/inrichting control functie
	Afhankelijkheid van externen (consultants, projectleiders), afhankelijkheid van consultant en inhuur van specialisten	M	M	Logistieke projectgroep en ruimte voor pilots (per opleiding)
Financiën & huisvesting	Kennisborging, overdracht en interne expertiseontwikkeling, risico op kennisverlies bij overdracht; borging door interne opleiding	M	M	Kennisborging, overdracht en interne expertiseontwikkeling, risico op kennisverlies bij overdracht; borging door interne opleiding
	Externe inhuur voor eenmalige klussen, niet voor continue werkzaamheden	M	M	Externe inhuur voor eenmalige klussen, niet voor continue werkzaamheden
	Kostenstijging en vertraging vmbo-huisvesting met risico op financiële druk en continuïteit van onderwijsvoorziening	M	H	Scenario's en risicobuffer
	Beheers- en onderhoudslasten overige huisvesting	M	M	Meerjarenonderhoudsplan en monitoring via huisvestingsdashboard
	Daling leerling- en studentenaantallen (structurele krimp)	M	H	Goede communicatie en PR ontwikkelen. (Landelijk) imago verbeteren. Uitbreiden opleidingenportfolio. Flexibele schil in personeel door tijdelijke contracten creëren om wendbaar te blijven.
	Mogelijk veranderend bekostigingsmodel binnen mbo-sector/concurrentie. Risico's gerelateerd aan sectorontwikkelingen zoals regionalisering, stagepact, 'macrodoelmatigheid'. Afhankelijkheid van tijdelijke inkomstenbronnen	M	H	Scenario-analyse, samenwerking (media)scholen. Beheersing van personeelskosten bij subsidie inkomsten
	Beheerslast ICT: software en apparatuur leermiddelenbeleid kan studentenkosten opstuwten	M	M	Investeringskalender, vervangingsstrategie Leermiddelenbeleid

Legenda bij kans en impact: L → laag | M → middelhoog | H → hoog

GOED BESTUUR

In 2025 publiceerde de MBO Raad een geactualiseerde versie van de Code goed bestuur mbo. Deze code geeft richting aan de governance van mbo-scholen en is waardegedreven van karakter. De code ondersteunt colleges van bestuur bij het maken van keuzes in het belang van de publieke taak, zowel binnen de organisatie als in relatie tot belanghebbenden. Het GLR volgt deze code en handelt primair volgens de Branchecode MBO. Daarnaast wordt de Branchecode VO toegepast, voor zover deze niet in strijd is met de mbo-branchecode.

Het College van Bestuur heeft in 2025 gehandeld in lijn met de Branchecode Goed Bestuur. Het goede gesprek, samenwerking en de participatie van de ondernemingsraad (OR) en de centrale studentenraad krijgen daarbij structureel aandacht. Het artikel 24-overleg heeft plaatsgevonden, waarbij ook de voorzitter van de Raad van Toezicht aanwezig was. Daarnaast voerden delegaties van de centrale studentenraad en de ondernemingsraad regelmatig overleg met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Deze gremia zijn door het CvB en de RvT actief betrokken bij belangrijke besluitvorming, waaronder de benoemingsprocedure van de bestuurder.



GLR start practoraat Immersive Experiences (IX)

In mei 2025 is het GLR gestart met het practoraat Immersive Experiences (IX). Binnen dit practoraat werkt een multidisciplinair team van studenten, docenten en partners uit het werkveld samen aan onderzoek en innovatie op het snijvlak van technologie, creativiteit en onderwijs. Het doel is nieuwe kennis te ontwikkelen, te delen en toe te passen in de onderwijspraktijk.

Voor het GLR is bewust gekozen voor het thema Immersive Experiences. Dit domein raakt aan uiteenlopende vakgebieden en technieken, zoals virtual, augmented en mixed reality, storytelling, interactief ontwerp, psychologie, pedagogiek en kunst. Juist deze veelzijdigheid maakt het practoraat tot een krachtige basis voor vernieuwing binnen het creatieve beroepsonderwijs.



BESTUUR & MANAGEMENT

Binnen het GLR is het bestuurlijk eigenaarschap zo ingericht dat sturing, uitvoering en toezicht in samenhang plaatsvinden, met duidelijke verantwoordingslijnen. Het College van Bestuur draagt gezamenlijk de eindverantwoordelijkheid voor de organisatie en stuurt op hoofdlijnen, onder meer op strategie, kwaliteit, risico's, middelen en uitvoerbaarheid. De directeuren en de staf vertalen deze kaders naar de uitvoering binnen de verschillende domeinen en sectoren en leggen hierover verantwoording af aan het CvB. De Raad van Toezicht (RvT) houdt strategisch toezicht op het bestuur en ziet toe op de continuïteit en kwaliteit van de organisatie.

College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) bestuurt het Grafisch Lyceum Rotterdam. Aan het CvB komen alle taken en bevoegdheden toe die behoren tot het bestuur van een mbo- en vmbo-instelling, evenals de taken en bevoegdheden die de wet toekent aan het bevoegd gezag. Het CvB draagt hiervoor de eindverantwoordelijkheid en is daarop aanspreekbaar. Het CvB functioneert als een collegiaal bestuur. Besluiten worden gezamenlijk genomen en de verantwoordelijkheid wordt gedeeld. Binnen deze gezamenlijke verantwoordelijkheid is sprake van een werkverdeling in portefeuilles. In 2025 bestond het College van Bestuur uit de volgende leden:

- › **Cobi van Beek**
(interim voorzitter)
- › **Hans Maas**
(lid)

Verdeling aandachtgebieden binnen het CvB

Cobi van Beek

- › VMBO
- › Financiën
- › Marketing & Communicatie
- › Bestuurssecretariaat
- › Kwaliteitszorg
- › Center for Teaching & Learning (2 van de 4 innovatiedomeinen)
- › Ondernemingsraad
- › Raad van Toezicht
- › Overleg mediacolleges
- › MBO Raad
- › Sectoroverleg (mbo-hbo-EUR)

Hans Maas

- › MBO
- › Facilitair en Huisvesting
- › ICT
- › Personeel en Organisatie
- › Onderwijsorganisatie/ Onderwijs ondersteunende zaken (w.o. innovatie en practoraat)
- › Center for Teaching & Learning (2 van de 4 innovatiedomeinen)
- › Overleg mediacolleges/ OASIS
- › Centrale studentenraad
- › MBO Raad (plus bedrijfstakgroep, SURF en Coöperatie)
- › Sectoroverleg (mbo-vo overleg en Hoboken-overleg)

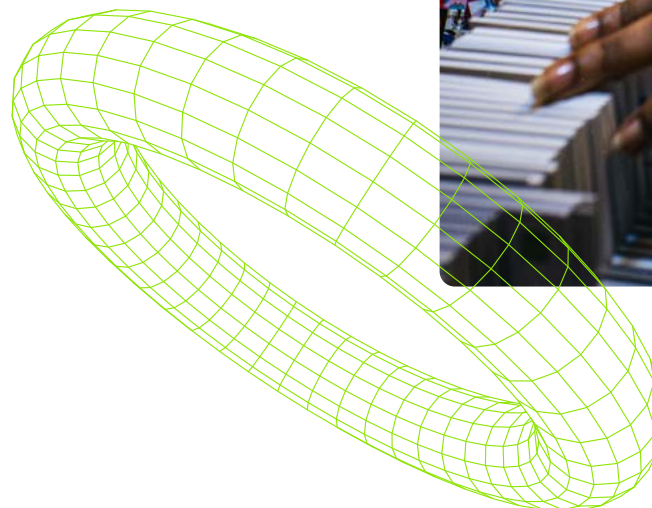
Relevante nevenfuncties

Cobi van Beek

- › Voorzitter Raad van Toezicht Maas theater dans podium (onbezoldigd)
- › Programmamanager academies VTH en VTOI-NVTK voor Avicenna Academie voor Leiderschap (tot juli 2025, bezoldigd)
- › Gastdocent Avicenna Academie voor Leiderschap (vanaf november 2025, bezoldigd)
- › Zelfstandig adviseur (bezoldigd)

Hans Maas

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



Directie, staf en teamleiders

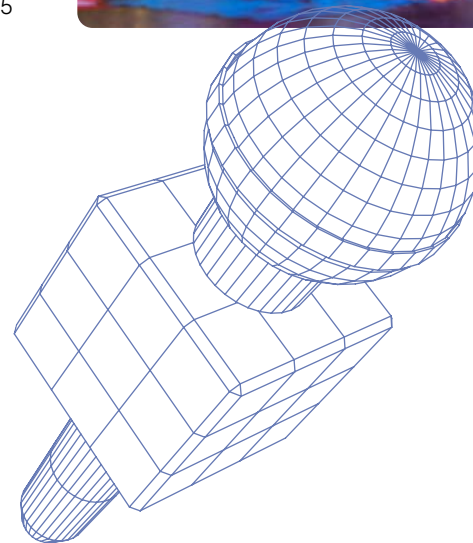
De directie en hoofden van stafdiensten vormen samen met het CvB het managementteam van het GLR. Voor afstemming, besluitvorming en verantwoording werkt het GLR met een managementteam (MT) en een kernmanagementteam (KMT). In het MT zijn het CvB, de directeuren en de hoofden van stafdiensten vertegenwoordigd. Het KMT bestaat uit het CvB, de onderwijsdirecteuren mbo en vmbo en de directeur Onderwijsorganisatie en richt zich op snelle afstemming over voortgang, kwaliteit en uitvoerbaarheid. Andere leidinggevendenden of deskundigen sluiten aan wanneer dat nodig is.

De directie en de hoofden van stafdiensten zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van bestuurlijke kaders binnen hun domein. Zij vertalen strategische prioriteiten en opdrachten naar plannen en acties en vormen daarmee de schakel tussen sturing en uitvoering. Verantwoording aan het CvB vindt plaats via periodiek overleg, marap-gesprekken en afstemming binnen het MT en KMT. Daarbij staan voortgang, kwaliteit, risico's, knelpunten en bijsturing centraal, met aandacht voor zowel resultaten als uitvoerbaarheid en draagvlak.

De onderwijsdirecteuren sturen de teamleiders aan. Teamleiders coördineren de dagelijkse gang van zaken binnen de onderwijsteams, waaronder teamleiding, studentenzorg, examinering, klachtenafhandeling, intake en jaartaakplanning. Zij geven leiding binnen de kaders van de missie, visie en doelstellingen van het GLR.

Samenstelling directie

- › Onderwijsdirecteur mbo-sector AV, Podium, Redactie en IT
Ron van As
- › Onderwijsdirecteur mbo-sector Mediavormgeven
Daphne van der Meer
- › Waarnemend Onderwijsdirecteur mbo-sector Management, Productie & Development
Daphne van der Meer
- › Onderwijsdirecteur VMBO voor Vormgeven en Media
Jeroen van den Berg, tot augustus 2025
Ilona Punsellie, vanaf augustus 2025
- › Stafdirecteur Onderwijsorganisatie
Olga Menten
- › Stafdirecteur ICT a.i.
Carlo van Haren



In gesprek met... de toekomst!

Tijdens het event 'In Gesprek Met... de Toekomst!' gingen studenten van alle opleidingen met elkaar de strijd aan in een quizshow vol kennis, samenwerking én 'heerlijke' proeverijen. Onze studenten hebben dit event helemaal zelf neergezet: van de techniek en opbouw tot de decors, content en presentatie. Onze tweedejaars Redactiemedewerker Valentina presenteerde de hele show, samen met niemand minder dan Erik van der Hoff.

Uiteindelijk ging onze opleiding ICT & Mediatechnologie er met de winst vandoor.

TOEZICHT & GOVERNANCE

Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) van het GLR heeft de taak om toezicht te houden op de algemene gang van zaken en het functioneren van de organisatie. De Raad vervult hierbij een maatschappelijke opdracht en staat voor de publieke zaak. Goed toezicht dient het algemeen belang. Daarnaast is de raad er om de gezamenlijke belangen van de stakeholders (intern en extern) in ogenschouw te houden en indien nodig tegen elkaar af te wegen. De raad beoogt hiermee de maatschappelijke functie van de organisatie - het bieden van kwalitatief hoogwaardig onderwijs aan studenten en leerlingen - optimaal te waarborgen.

De raad onderscheidt drie belangrijke rollen:

- › werkgever van het bestuur
- › klankbord/adviseur op belangrijke besluiten en strategische vraagstukken
- › toezichthouden op de kwaliteit van het bestuur en het bestuurlijk handelen, de besturing van de organisatie

Waardengericht toezicht

De raad streeft naar professioneel, proactief en waardengericht toezicht. De raad werkt vanuit een basis van vertrouwen met een open en positief kritische houding én vindt het belangrijk om het bestuur scherp te houden en uit te dagen om mogelijke kansen te creëren en realiseren. Proactief toezicht is vooruitkijken in combinatie met een effectieve toetsing van lopende en voorbije aangelegenheden, zodat op het juiste moment de juiste interventie kan worden gepleegd. Goed toezicht is dan ook situationeel. De raad wil een toegevoegde waarde leveren zowel qua procesmatige als qua inhoudelijke inbreng. Integraal toezicht kan alleen op strategisch niveau.

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

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.

Samenstelling Raad van Toezicht

De raad bestaat uit leden met diverse achtergronden en expertises. Dit zorgt voor een brede blik op onderwijs, bedrijfsvoering en de sector, wat de effectiviteit van het toezicht vergroot en de raad in staat stelt weloverwogen besluiten te nemen. Het aftreedrooster hanteert een benoemingstermijn van maximaal drie keer drie jaar.

In januari 2025 zijn twee nieuwe leden toegetreden: de heer J. van Merwijk en de heer M. El Moussati.

De Raad van Toezicht bestond per 1 januari 2025 uit:

- › De heer J.W.N. van Merwijk (voorzitter) benoemd tot 01-01-2028 (2 maal herbenoembaar)
- › De heer A. Freyssen (lid) benoemd tot 31-12-2028 (herbenoemd in 2025, niet meer herbenoembaar)
- › De heer E. de Prouw (lid) benoemd tot 31-12-2028 (herbenoemd in 2025, niet meer herbenoembaar)
- › Mevrouw T.L. van der Brugge (lid) benoemd tot 01-01-2027 (2 maal herbenoembaar)
- › Mevrouw N. Schipper (lid) benoemd tot 01-01-2027 (2 maal herbenoembaar)
- › De heer M. El Moussati (lid) benoemd tot 01-01-2028 (2 maal herbenoembaar)

Bezoldiging van leden van de Raad van Toezicht

De jaarbezoldiging van de leden van de Raad van Toezicht bedraagt in 2025 €9.000. De voorzitter ontvangt €12.000. Hier is geen btw op van toepassing. Naast de jaarbezoldiging is in 2025 €50.709 aan aanvullende kosten gemaakt, onder andere voor ondersteuning van externe (juridische) deskundigen, begeleiding bij werving en selectie en vergaderkosten. In 2025 is besloten de vergoeding voor 2026 aan te passen. Per kalenderjaar 2026 wordt het honorarium via een vast percentage gekoppeld aan de maximale WNT-norm voor RvT leden. Het honorarium wordt vastgesteld op 50 procent van de maximale WNT-norm voor RvT leden en de RvT voorzitter. Het GLR is ingedeeld in bezoldigingsklasse E. Voor de voorzitter bedraagt het honorarium in 2026 €16.650 en voor leden €11.100.



Hoofd- en nevenfuncties

De heer Van Merwijk

- › Hoofdfunctie: algemeen directeur sport Koninklijke Nederlandse Golf Federatie
- › Nevenfuncties: lid Raad van Commissarissen Sport*Gouda

De heer Freyssen

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

De heer De Prouw

- › Hoofdfunctie: partner-aandeelhouder Forvis Mazars
- › Nevenfuncties: voorzitter toneelvereniging Durf (tot maart 2025)

Mevrouw Van der Brugge

- › Hoofdfunctie: HR Consultant en Executive Coach
- › Nevenfuncties: bestuurslid van de stichting Dutch Assistance Dogs

Mevrouw Schipper

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

De heer M. El Moussati

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

Commissies RvT

Binnen de Raad van Toezicht waren in 2025 de volgende vaste commissies actief:

- › Remuneratiecommissie: mevrouw Van der Brugge en de heer Van Merwijk
- › Auditcommissie: de heren De Prouw en Freyssen
- › Onderwijskwaliteitscommissie: mevrouw Schipper en de heer El Moussati
- › Nieuwbouw vmbo: de heren Van Merwijk en De Prouw

Werking van de raad

In 2025 heeft de Raad van Toezicht vijf reguliere vergaderingen gehouden met het College van Bestuur. Tijdens deze bijeenkomsten werden rapportages, beleidsplannen en financiële overzichten besproken. Deze vergaderingen geven de raad inzicht in de voortgang van de organisatie en eventuele knelpunten, zodat waar nodig tijdige bijsturing kan plaatsvinden. Daarnaast voorziet de raad 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. Met betrekking tot het aftreden van de voorzitter CvB zijn in 2025 diverse extra vergaderingen gehouden. Hierbij waren de heer Van Merwijk, mevrouw Van der Brugge en de heer De Prouw intensief betrokken. De andere RvT-leden werden op diverse momenten hierover bijgepraat, waarna de voltallige raad besluiten nam. Daarnaast was er een benoemingsadviescommissie voor de werving, selectie en voordracht van een nieuwe voorzitter CvB (aanvankelijk ad interim). Deze werd gevormd door de gehele RvT.

Hiernaast voerde de auditcommissie aanvullende gesprekken met het CvB, 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.

In het toezicht van 2025 heeft de RvT de focus gelegd op de volgende speerpunten:

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

De Raad van Toezicht heeft op 13 november 2025 een heidag georganiseerd waarbij onder leiding van een externe deskundige de onderlinge samenwerking en de samenwerking met het College van Bestuur is geëvalueerd. Daarnaast is er met het CvB gesproken over de toekomst van vakscholen en de risicoanalyse. Ook heeft een externe spreker uit de creatieve sector een voordracht gehouden.

De voorzitter van de Raad van Toezicht onderhoudt regelmatig contact met het College van Bestuur. 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.

Ai

Ps

Id

Doelmatige bestedingen

Naast haar toezichhoudende 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. In 2025 heeft hierbij de nadruk gelegen op de evaluatie van een aantal grote investeringsprojecten uit het verleden. Er is stilgestaan bij de lessen die hieruit geleerd kunnen worden en er zijn afspraken gemaakt over toekomstige investeringen.

In 2025 is de grootste investering de nieuwbouw van het vmbo geweest. Hier is intensief op gemonitord, met onder andere de hulp van een externe deskundige (second opinion).

PRESENTIELIJST RAAD VAN TOEZICHT					
	19-02-25	16-04-25	18-06-25	29-10-25	1-12-25
J. van Merwijk (vz)	•	•	•	•	•
A. Freyssen	•	•	•	•	•
E. de Prouw	•	•	•	•	•
T. van der Brugge	•	•	•	•	•
N. Schipper	•	•	•	•	•
M. El Moussati	•	•	•	•	•

De meeste vergaderingen vonden plaats op de mbo-locatie. Eén vergadering was op de tijdelijke locatie van de vmbo-vestiging.





Belangrijkste onderwerpen in 2025

› In alle vergaderingen werd de actualiteitenrapportage van het College van Bestuur besproken. Via deze rapportage informeerde het CvB de RvT over actuele ontwikkelingen. Ook gaf het bestuur hiermee inzicht in de focus die het aanbracht in de aansturing van de organisatie. Terugkerende onderwerpen waren bestuurlijke kwesties, financiën, huisvesting, ICT, grote projecten, organisatieontwikkelingen, onderwijsaangelegenheden en studentenaantallen.

› In 2025 heeft de Raad van Toezicht het bestuursverslag en de jaarrekening 2024 goedgekeurd. Daarnaast besprak de raad het accountantsverslag, de kaderbrief 2025-2026, de periodieke financiële rapportages 2025, het treasuryplan en de risicoanalyse. De auditcommissie heeft de RvT hierover geadviseerd.

› Een vast agendaonderwerp in elke vergadering was de voortgang van de nieuwbouw van het vmbo. In december 2025 heeft de RvT, op advies van de commissie Nieuwbouw vmbo, toestemming verleend om over te gaan naar de Technisch Ontwerpfase (TO). Daarmee is de realisatie van de nieuwbouw een nieuwe fase ingegaan. De raad heeft zich hierbij laten adviseren door een externe adviseur.

› De Onderwijskwaliteitscommissie gaf in 2025 gevraagd en ongevraagd advies over de kwaliteit van het onderwijs en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Onderwerpen waren onder andere de ontwikkeling van een integrale onderwijsvisie, onderwijsrendementen en studentenaantallen, het opleidingsportfolio, wijzigingen in het onderwijsmodel, professionalisering van docenten en stageplaatsen.

› De evaluatie van twee grote investeringsprojecten, MET en Esports, werd met de Raad van Toezicht besproken, evenals het voorstel om de inrichting van de organisatie anders vorm te geven en te structureren. De RvT heeft hierbij als klankbord voor het CvB gefungeerd.

› Het plan van aanpak vmbo, langdurige ziekte binnen het management en de opvolging van het medewerkerstevredenheidsonderzoek waren eveneens belangrijke besprekpunten. Met het plan van aanpak vmbo willen de directie en het College van Bestuur de formatie bij het vmbo in lijn brengen met de inkomsten.

› In 2025 heeft de raad veel aandacht besteed aan haar werkgeversrol, in het bijzonder aan het terugtreden van de heer Hoogstraaten, voorzitter van het CvB, als bestuurder en het in goed overleg beëindigen van zijn dienstverband.

› Zoals gebruikelijk heeft de RvT in 2025 tweemaal gesproken met de Ondernemingsraad en de Centrale Studentenraad. Daarnaast had de raad meerdere malen contact met de OR en de CSR over de benoeming van de voorzitter van het CvB.

› De Raad van Toezicht heeft in 2025 ook gezocht naar een nieuwe voorzitter van het College van Bestuur in vaste dienst. De RvT voerde meerdere gesprekken met stakeholders binnen de organisatie. Uiteindelijk is besloten mevrouw Cobi van Beek een vast dienstverband aan te bieden. Mevrouw Van Beek was sinds december 2024 als interim-voorzitter van het CvB werkzaam bij het Grafisch Lyceum Rotterdam. Per januari 2026 is zij in vaste dienst getreden.

› De remuneratiecommissie heeft in 2025 gesprekken gevoerd met de bestuurders. Daarbij is gesproken over de bestuurlijke opgave, de onderlinge samenwerking en de individuele ontwikkel- en aandachtspunten.

› Enkele leden van de raad hebben in 2025 samen met de bestuurders landelijke bijeenkomsten bijgewoond, onder meer in MBO Raad-verband en bij de Nederlandse Vereniging van Vak-scholen, over de toekomst van de mbo-sector en de vakscholen.

› Tot slot heeft de RvT onderwerpen besproken als het rooster van aftreden, de herbenoeming van twee leden en de eigen bezoldiging.

Zelfevaluatie

Op 13 november 2025 heeft de raad onder leiding van een externe deskundige een zelfevaluatie uitgevoerd. Daarbij stonden zowel de onderlinge samenwerking als de samenwerking met het College van Bestuur centraal. Voorafgaand aan de bijeenkomst is een vragenlijst uitgezet onder de RvT en het CvB. Een samenvatting en analyse van de antwoorden zijn tijdens de bijeenkomst besproken, zowel binnen de raad als gezamenlijk met het College van Bestuur. De resultaten zijn vastgelegd in een verslag. Naar aanleiding van de zelfevaluatie zijn de volgende focuspunten voor 2026 vastgesteld:

1. Nieuwbouw vmbo
2. Organisatie 2030
3. Instroom studenten/ leerlingen
4. ICT-veiligheid
5. Vmbo financieel

Code Goed Toezicht

De RvT onderschrijft de code goed bestuur mbo. De versie van december 2024 is in de vergadering van de RvT besproken. De 5 waarden vanuit de code worden in het toezicht toegepast:

- › **Verantwoordelijkheid:** de RvT ziet toe op hoe het CvB de randvoorwaarden voor goede onderwijskwaliteit inricht. Daarbij ziet de raad onder andere toe op de aanwezigheid van de juiste expertise en heldere normen.
- › **Samenwerking:** op veel momenten in het jaar communiceert het CvB met interne en externe stakeholders. De RvT wordt op de hoogte gebracht van deze communicatie en treedt soms op als sparringpartner. In 2025 is ook gesproken over mogelijke samenwerkingen met andere mbo-instellingen.

- › **Integriteit:** de RvT ziet toe dat er geen belangenverstrengeling binnen CvB en RvT optreedt. In 2025 is er regelmatig over de cultuur binnen de instelling gesproken. Daarnaast ziet de RvT toe op hoe wordt omgegaan met uitkomsten van de medewerkerstevredenheidsonderzoeken.

- › **Openheid:** met behulp van de actualiteitenrapportage informeert het CvB de RvT actief over diverse ontwikkelingen. Ook ziet de RvT dat veel openheid wordt gegeven in interne en externe communicatie. Hierbij wordt ook de OR en de centrale studentenraad voldoende betrokken.

- › **Lef:** de RvT ziet dat het CvB waar nodig lef toont in de keuzes die zij maakt. Dit kan gaan om investeringen die nodig zijn, zoals de nieuwbouw vmbo, maar ook in de cultuur en organisatieveranderingen die worden doorgevoerd.

De RvT heeft de Code Goed Toezicht in 2025 toegepast en heeft geen afwijkingen van normen en/of good practices waargenomen. Voor het jaar 2026 is het de ambitie om de statuten en reglementen van het GLR te actualiseren. Ook is het de wens om de scholingsbehoefte van de RvT beter in beeld te brengen en structureel te agenderen. De toezichtsvisie van de RvT dateert uit 2023 en is nog actueel.

Conclusie

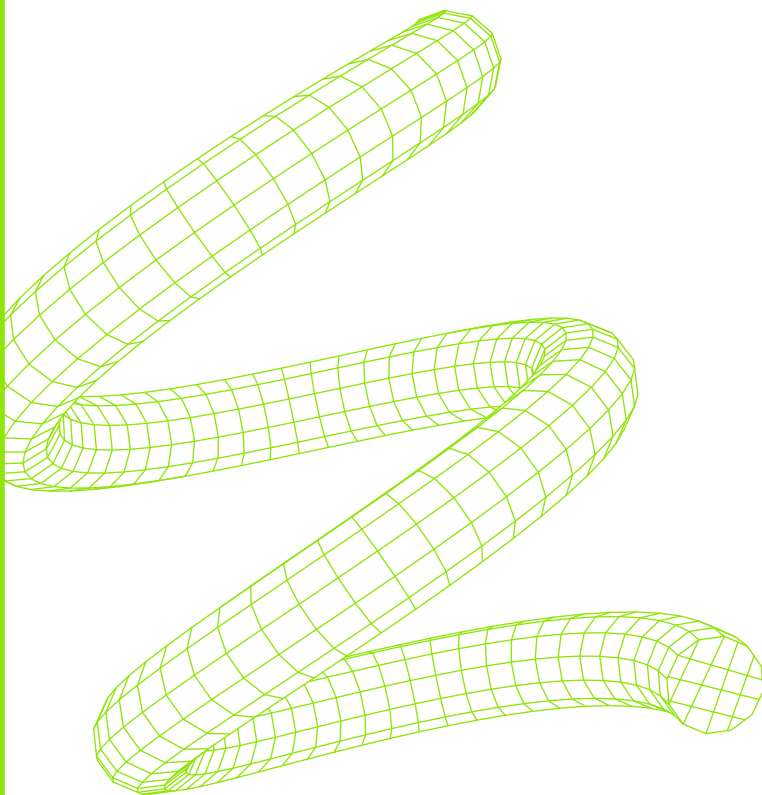
De Raad van Toezicht bedankt het College van Bestuur en alle medewerkers van het GLR voor de fijne samenwerking. De Raad heeft vertrouwen in de doelmatige en transparante besteding van de middelen. Dit vertrouwen is gebaseerd op de informatie, beleidsdocumenten, aandachtsgebieden, waardengemeenschap,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

Trompenburg by Night

Begin november vond Trompenburg by Night plaats: een event waarbij de botanische tuin Trompenburg Tuinen & Arboretum sfeervol werd verlicht met lichtinstallaties en uitgelichte paden en bomen. Studenten van de specialisatie Ruimtelijke Vormgeving ontwierpen ieder hun eigen lichtontwerp om de tuin te laten stralen in het donker. Iedere boom, bloem en vijver werd op een andere manier verlicht. Bezoekers genoten volop van het prachtige werk van onze studenten.



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



Ondernemingsraad

Sinds 2011 kent het Grafisch Lyceum Rotterdam één Ondernemingsraad (OR) voor de gehele stichting. De OR bestaat uitsluitend uit personeel. De medezeggenschap van leerlingen en ouders binnen het vmbo is georganiseerd via een leerlingenraad en de ouderraad vmbo. De OR voert regelmatig overleg met het College van Bestuur over onderwerpen die zij van belang acht.

2025 was een intensief en betrokken vergaderjaar. De OR zette zich actief in voor de achterban en de organisatie en voerde vaker dan gemiddeld overleg, zowel intern als met de achterban. Daarnaast heeft de OR vier keer overleg gehad met de arbocommissie, tweemaal met de Raad van Toezicht en vijf keer met het College van Bestuur. In 2025 was er geen overleg met de bonden.

Belangrijke thema's in 2025 waren onder meer teruglopende studentenaantallen, organisatieveranderingen, het terugtreden van een bestuurder, het aangepaste begrotingsproces, het gebruik van AI, Bring Your Own Device (BYOD) voor studenten en een breed onderzoek naar werkdruk ofwel psychosociale arbeidsbelasting. De OR verleende instemming op de gedragscode, de regeling voortgangsgesprekken, de klachtenregeling ongewenst gedrag, het meerjareninformatieplan en de vakantie-regeling 2026.

Daarnaast was de OR betrokken bij diverse advies- en informatiestromen. De raad is geïnformeerd en om advies gevraagd over onder andere de nieuwe opleiding Immersive Experience, de benoeming van een externe vertrouwenspersoon, de evaluatie van grote investeringsprojecten (MET en Esports), de wijziging van de organisatiestructuur, de nieuwbouw van het vmbo en actuele ontwikkelingen rondom studentenaantallen en onderwijsrendementen. In de eerste vergadering van 2026 is de OR gevraagd in te stemmen met de hoofdlijnen van de begroting 2026.

Samenstelling

Na de verkiezingen in juli 2025 is de samenstelling van de Ondernemingsraad (OR) als volgt:

- › Leden OP: Peter Jan van der Burgh (voorzitter), Damien van Diggele, Annemarie Hut, Martijn Janssen, Robert de Klerk en Peter Kunnen
- › Leden OBP: Yvonne Brouwer, Karin Donk (secretaris) en Sander Stolk

Per 1 januari 2026 heeft Martijn Janssen afscheid genomen van de OR. Brian Hokke, als tweede verkozen kandidaat bij de verkiezingen, is per januari 2026 tot de OR toegetreden.

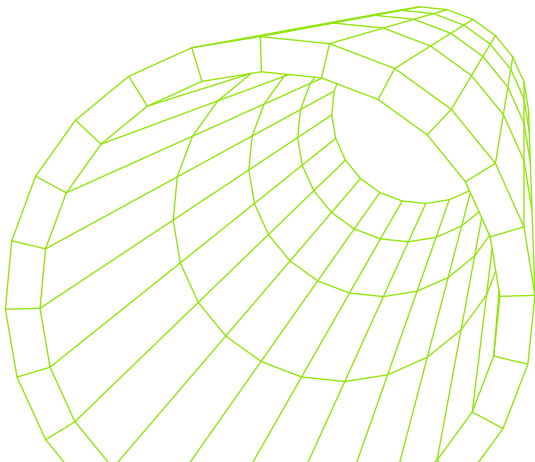
Voor 2026 heeft de OR verschillende speerpunten vastgesteld. De focus ligt onder andere op onderwijsvernieuwing en -innovatie, de inzet van AI, communicatie over de organisatie-wijzigingen, nieuwbouw van het vmbo, implementatie BYOD en ontwikkelingen van de studentenaantallen. Daarnaast richt de OR zich op werkdruk, (sociale) veiligheid, communicatie en signalen vanuit de achterban.

Studentenmedezeggenschap

Binnen het GLR hebben studenten op verschillende momenten en over uiteenlopende onderwerpen zeggenschap. Zij beschikken daarbij over rechten zoals het instemmingsrecht, initiatiefrecht, informatierecht en adviesrecht. Het GLR communiceert helder over deze rechten en de wijze waarop studenten hiervan gebruik kunnen maken.

Naast het voldoen aan wettelijke verplichtingen hecht het GLR waarde aan de actieve betrokkenheid van studenten bij het onderwijs. Als primaire doelgroep brengen zij waardevolle inzichten en creatieve ideeën in. De studentenmedezeggenschap is georganiseerd op drie niveaus:

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



Centrale Studentenraad

Het schooljaar 2024–2025 stond voor de Centrale Studentenraad (CSR) in het teken van groei, professionalisering en samenwerking. De interne structuur is herzien, portefeuilles zijn aangescherpt en de raad bestond voor het eerst in jaren weer uit negen leden. Deze duidelijke taakverdeling droeg bij aan een effectievere behartiging van de belangen van studenten binnen het GLR. Gedurende het jaar hield de CSR zich bezig met diverse thema's, knelpunten en verbeteringen. Daarnaast vervulde de raad wettelijke taken, zoals het instemmen met de begroting en het adviseren over studenteninitiatieven. In 2025 richtte de CSR zich op vijf hoofdthema's:

› Externe representatie en zichtbaarheid

De CSR heeft sterk ingezet op zichtbaarheid en vertegenwoordiging buiten het GLR. Zo bezocht de raad meerdere evenementen van JOBmbo en legde zij contact met studentenraden van andere mbo instellingen, waaronder het Hout- en Meubileringscollege. Een belangrijke mijlpaal was de oprichting van de Brede Rotterdamse Studentenraad (BRS), een overkoepelend orgaan voor Rotterdamse mbo studentenraden. Daarnaast vond structureel overleg plaats met de afdeling Communicatie om de zichtbaarheid en promotie van de CSR te versterken.

› Mentale gezondheid

Mentale gezondheid kreeg dit jaar extra aandacht. Vragen over welzijn zijn toegevoegd aan de JOB monitor om inzicht te krijgen in de behoeften van studenten. Daarnaast is een toegankelijke folder over de ondersteuning op het GLR ontwikkeld. Om efficiënter te werken zijn de portefeuilles mentale gezondheid en inclusie samengevoegd.

› Facilitair

De CSR heeft contact gelegd met een extern bedrijf dat gespecialiseerd is in studentenvoorzieningen. Hoewel het project tijdelijk is gepauzeerd, is een basis gelegd voor verdere ontwikkeling. Ook vonden vaste overleggen plaats met Facilitaire Zaken van het GLR om knelpunten structureel te bespreken.

› Inclusie

Een belangrijke stap dit jaar was de realisatie van een stillerimte voor rust en reflectie. Er zijn enquêtes uitgezet om ervaringen van studenten op te halen, en themabijeenkomsten over mentale gezondheid droegen bij aan meer bewustwording en openheid.

› Innovatie

De CSR nam deel aan verschillende innovatieteams binnen het GLR. De raad bracht hierbij het studentenperspectief in op thema's als flexibel onderwijs, samenwerking tussen opleidingen en verantwoord gebruik van technologie, waaronder AI. Voor komend jaar is het streven om de werkzaamheden en resultaten van deze innovatieteams beter zichtbaar te maken voor studenten.

In 2025 zijn op meerdere portefeuilles positieve stappen gezet en is de samenwerking met interne en externe partners versterkt. De oprichting van de BRS, de uitbreiding van externe contacten en de actieve deelname aan interne werkgroepen onderstrepen de groeiende invloed van de studentenraad binnen het onderwijs.



Activiteitenweek 75 jaar GLR

Samen met onze studenten vierden we een bijzondere mijlpaal: 75 jaar Grafisch Lyceum Rotterdam. In de week voorafgaand aan de kerstvakantie organiseerden we een activiteitenweek waarin verleden, heden en toekomst samenkwamen. Maandag doken studenten in een inspirerend workshopprogramma: van luisteren naar gastsprekers over omgaan met AI, tot het uiten van je creativiteit in een gezamenlijk schilderij.

Dinsdag kleurde de stad mee tijdens CRAZY75. Studenten gingen met hun mentorklas op pad om creatieve opdrachten uit te voeren en legden dit vast op video. Het winnende filmpje werd de volgende dag vertoond tijdens de feestelijke afsluiting in de Maassilo.

Met muziek van onder andere La Fuente en een zaal vol energie sloten we de jubileumweek feestelijk af en luiden we de kerstvakantie in.

Extern toezicht

Inspectie van het Onderwijs

In 2025 voerde de Inspectie van het Onderwijs geen onderzoeken uit bij het GLR. Wel vond een kennismakingsgesprek plaats tussen de bestuurders en de contactinspecteur. Daarnaast was er overleg over signalen van studenten en leerlingen, die in goed overleg zijn afgehandeld. Ook bracht een afvaardiging van het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (directie mbo) een bezoek in het kader van het jaarlijkse voortgangsgesprek over de kwaliteitsagenda en de speerpunten voor 2025–2026. Dit gesprek verliep constructief.

Verder ontving het GLR een werkbezoek van de landelijke werkgroep Stagepact. Tijdens dit bezoek is gesproken over onder meer stagebegeleiding, het tegengaan van stagediscriminatie, voldoende stageplaatsen en passende stagevergoedingen voor studenten.

Arbeidsinspectie

De Arbeidsinspectie bezocht het GLR in 2024. Een actiepoint was het uitvoeren van een verdiepend onderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting. In 2025 zijn hiervoor stappen gezet. Het onderzoek wordt begin 2026 uitgevoerd door een externe partij.

Accountant

EY is voor verslagjaar 2025 de accountant en controleert de jaarrekening. Een afvaardiging van de Raad van Toezicht is aanwezig bij het afsluitende gesprek en de controlewerkzaamheden worden regelmatig geëvalueerd.

INFORMATIEBEVEILIGING & PRIVACY

Betrouwbare informatievoorziening en digitale veiligheid zijn randvoorwaardelijk voor sturing, verantwoording en de continuïteit van het onderwijs. Informatiebeveiliging en privacy maken daarom integraal onderdeel uit van het risicomanagement van het GLR. In dit jaarverslag legt het GLR hierover verantwoording af, in lijn met landelijke afspraken en de handreiking voor verantwoording over cybersecurity in jaarverslagen.

Informatiebeveiliging

In 2025 is gericht gewerkt aan het verkleinen van eerder onderkende risico's op het gebied van informatiebeveiliging. Deze risico's hadden met name betrekking op de verdere professionalisering en borging van processen en governance, evenals op de technische inrichting van de ICT-omgeving. Uitgevoerde audits op het gebied van informatiebeveiliging en privacy laten zien dat het GLR verdere stappen moet zetten om te groeien naar een hoger volwassenheidsniveau. Dit beeld sluit aan bij ontwikkelingen binnen de mbo-sector.

Naar aanleiding van deze uitkomsten is in 2025 gewerkt aan een samenhangende verbeteraanpak. Beleid, procedures en governance-afspraken zijn geactualiseerd en er zijn concrete technische maatregelen doorgevoerd. Zo is de back-upomgeving vernieuwd, zijn server- en applicatieomgevingen gemoderniseerd en is de netwerkbeveiliging verder aangescherpt. Hiermee is de beschikbaarheid, weerbaarheid en beheersbaarheid van de ICT-voorzieningen versterkt.

Daarnaast is gestart met de voorbereiding op vervolgaudits. Hiervoor is een werkgroep ingericht die werkt aan de verdere implementatie en borging van het Normenkader Informatiebeveiliging en Privacy (IBP). Deze aanpak maakt onderdeel uit van een meerjarige ontwikkeling richting structurele naleving van het normenkader.

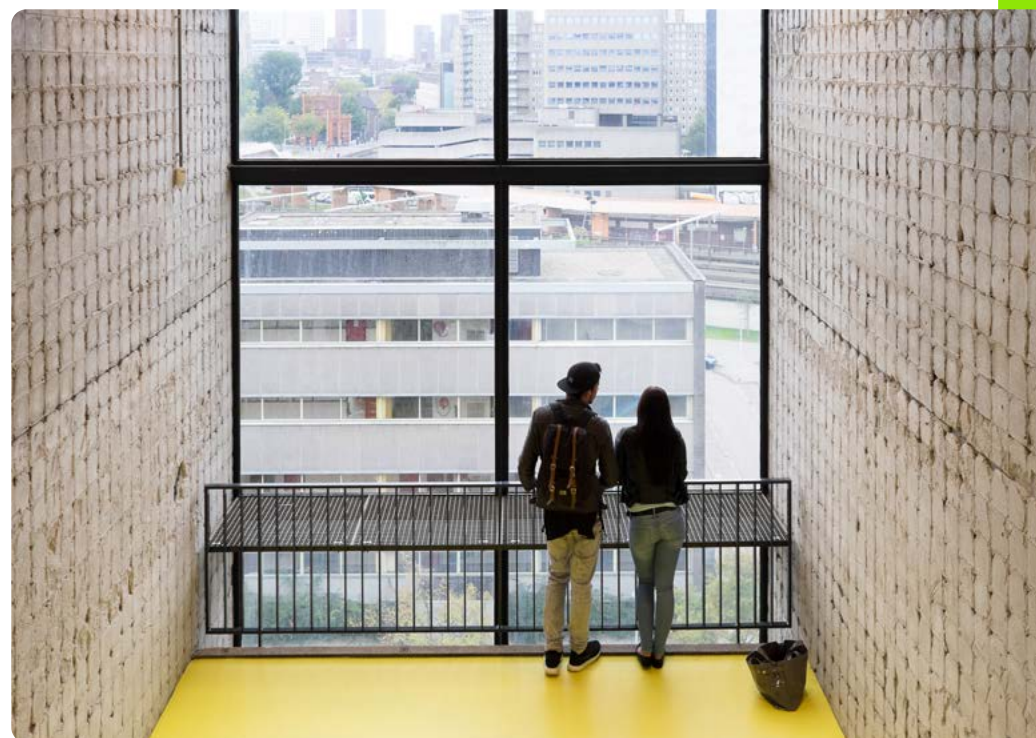
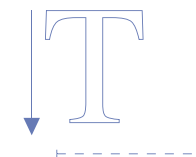
Privacy en bewustwording

In 2025 zijn drie datalekken geregistreerd. Deze incidenten hadden een beperkte impact en zijn intern afgehandeld. Er was geen aanleiding om meldingen te doen bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Het GLR blijft inzetten op het verkleinen van privacyrisico's door heldere kaders, bewustwording en een zorgvuldige omgang met persoonsgegevens. Privacy- en AVG-bewustzijn maken structureel onderdeel uit van het onboardingsproces voor medewerkers.

Informatiebeveiliging en privacy zijn organisatorisch verankerd via beleid, processen en periodieke rapportages. Medewerkers worden gestimuleerd om incidenten en verdachte situaties te melden en deze thema's krijgen structureel aandacht in management- en bestuurlijke overleggen. Bij publieke verantwoording wordt bewust terughoudend omgegaan met detailinformatie om het ontstaan van nieuwe kwetsbaarheden te voorkomen.

Vooruitblik

Met de in 2025 ingezette combinatie van beleidsmatige, organisatorische en technische verbeteringen werkt het GLR gericht toe naar een hoger volwassenheidsniveau op het gebied van informatiebeveiliging en privacy, in lijn met landelijke kaders en de verwachtingen richting 2027.



KLACHTEN EN GESCHILLEN

Het GLR biedt een laagdrempelige klachtenfaciliteit en streeft naar een snelle, transparante afhandeling. In 2024–2025 zijn drie klachten over ongewenst gedrag ingediend en via gesprekken opgelost. Eén bezwaar tegen een negatief bindend studieadvies is gegrond verklaard. Van de vier bezwaren tegen examenbesluiten zijn er twee gegrond verklaard. Daarnaast zijn dertien overige klachten ingediend, die allemaal in der minne zijn geschikt.

De Centrale Examencommissie publiceert jaarlijks een interne evaluatie. In 2024–2025 zijn enkele incidenten rond centrale examinering, beroepsexamens en stages gemeld. Het dagelijks bestuur heeft deze opgelost, meestal door afspraken te verduidelijken. Het betrof onder meer onrust tijdens een examen, een identiek examen in de herkansing, het niet verlenen van een vrijstelling en onduidelijkheden.

Gedragscode en vertrouwenspersonen

Het GLR hanteert een gedragscode voor alle betrokkenen. Bij overtreding kunnen vertrouwenspersonen worden ingeschakeld of kan een klacht worden ingediend volgens de klachtenprocedure ongewenst gedrag. In 2025 waren vier interne vertrouwenspersonen beschikbaar voor studenten en medewerkers als vertrouwelijk aanspreekpunt. Zij komen regelmatig bijeen om casuïstiek te bespreken en werken samen met interne en externe partners, zoals Bureau Ondersteuning & Advies en School & Veiligheid. In 2025 hielpen de interne vertrouwenspersonen zestien mensen, hetzelfde aantal als in 2024. De meldingen waren divers; meestal volstond een luisterend oor, enkele zaken zijn doorgezet naar de interne klachtencommissie. De externe vertrouwenspersoon, in 2025 aangesteld voor medewerkers, sprak met twee medewerkers.

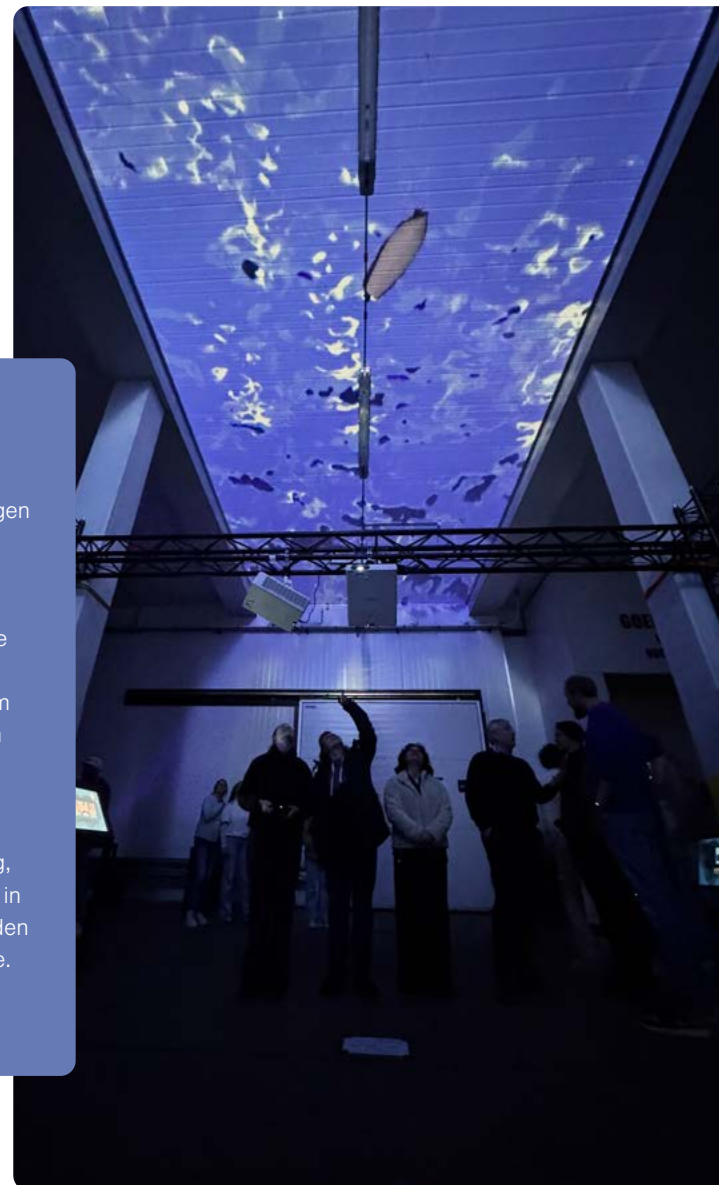
Klokkenluidersregeling

Integriteit is belangrijk binnen het GLR. Medewerkers en bestuurders moeten zich aan wet- en regelgeving houden en misstanden melden. Klokkenluiders worden beschermd volgens de regeling. In 2025 zijn geen meldingen gedaan.

Immersive Experience in het Katoenhuis

GLR-studenten van verschillende opleidingen realiseerden in slechts acht dagen een complete immersive experience in het Katoenhuis in Rotterdam. Bezoekers werden ondergedompeld in zelfgecreëerde werelden, zoals een onderwateromgeving met bewegende vissen, een oceaanbodem en een kloppend hart waarin het ritme van eb en vloed voelbaar was.

Tijdens deze intensieve samenwerking op locatie kwamen disciplines als vormgeving, audiovisueel, software en techniek samen in één interactieve installatie. Studenten leerden van elkaar en combineerden hun expertise. Het project liep vooruit op de start van de opleiding Immersive Experience in 2026.



NOTITIE HELDERHEID

Onderwijsinstellingen moeten volgens de Wet educatie en beroepsonderwijs verantwoording afleggen op basis van de Notitie Helderheid (2003).

THEMA 1

Uitbesteden

Bij het GLR heeft in het jaar 2025 geen uitbesteding van onderwijs plaatsgevonden. Er is een uitbestedingsovereenkomst met Vavo Rijnmond College (onderdeel van Albeda/Zadkine), waarbij de leerling ingeschreven blijft bij de eigen school en de bekostiging daar wordt ontvangen; het afgelopen jaar volgde één leerling bij Vavo de vakken Nederlands, NaSk 1 en het praktijkgerichte programma Zorg & Welzijn.

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 2024-2025 hebben 191 studenten vrijstellingen aangevraagd.

In totaal werden de volgende vrijstellingen uitgereikt:

Onderdeel	Aantal
Nederlands 2F	20
Nederlands 3F	103
Rekenen 2F	6
Rekenen 3F	46
Engels A2-B1	31
Engels B1-B1	108
Engels B2-B1	1
Loopbaan en burgerschap	52
Keuzedelen	45
FIT modules	3

Vrijstellingen verleend op basis van:

Voortraject	Aantal
HAVO	77
VWO	1
MBO	101

Een aantal verzoeken tot vrijstelling is afgewezen als ongeldige aanvraag door bijvoorbeeld aanvraag vrijstelling voor wiskunde, onjuiste documenten onvoldoende resultaat. De verkregen vrijstellingen zijn herkenbaar op de cijferlijst behorend bij het diploma.

THEMA 4

Les-en cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het GLR beschikt niet over een eigen fonds voor les- en cursusgeld en heeft in 2025 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 2025 zijn er 66 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:

- › 17 studenten met diploma
- › 31 studenten zonder diploma
- › 18 studenten die elders een opleiding zijn gestart

THEMA 6

De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

Bij het GLR 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 2025 zijn er dertien studenten gewisseld van crebonummer (opleidingscode). Redenen voor wisseling van crebo betreffen: op- en afstroom naar een ander niveau bol of bbl en plaatsing bij een andere opleiding naar keuze. 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 GLR vinden geen maatwerktrajecten plaats.

THEMA 8

Buitenlandse deelnemers en onderwijs in het buitenland

In 2025 gingen 57 studenten op stage in het buitenland, een stijging ten opzichte van voorgaande jaren. De meeste stages vonden plaats binnen Europa, mede mogelijk gemaakt door de Erasmusbeurs (43 studenten). Spanje was de populairste bestemming. Dertien studenten liepen stage buiten Europa, onder andere in Japan, Curaçao en Thailand. De internationale stagecoördinator bezocht studenten op locatie in Spanje en Zweden. Lees meer over internationalisering in het hoofdstuk Onderwijs.

HUISVESTING

Het mbo van het GLR is gevestigd in het Technikon complex in Rotterdam, dat voor 50% in eigendom is van het GLR en voor 50% van Zadkine. Het complex huisvest daarnaast Jeugdtheater Hofplein. Het beheer van de gezamenlijke ruimtes is ondergebracht bij de VvE Technikon, bestuurd door de CvB leden van beide instellingen. De administratie hiervan ligt bij het GLR.

Energieverbruik

Het energieverbruik via de stadverwarming (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 stadverwarming en stroomverbruik en een vertering van energiebesparende maatregelen. Het GLR blijft voldoen aan het Activiteitenbesluit milieubeheer en rapporteert jaarlijks over energiebesparende maatregelen in de duurzaamheidsparaagraaf. Het verbruik van ons hoofdgebouw aan de Heer Bokelweg 255:

Stadsverwarming

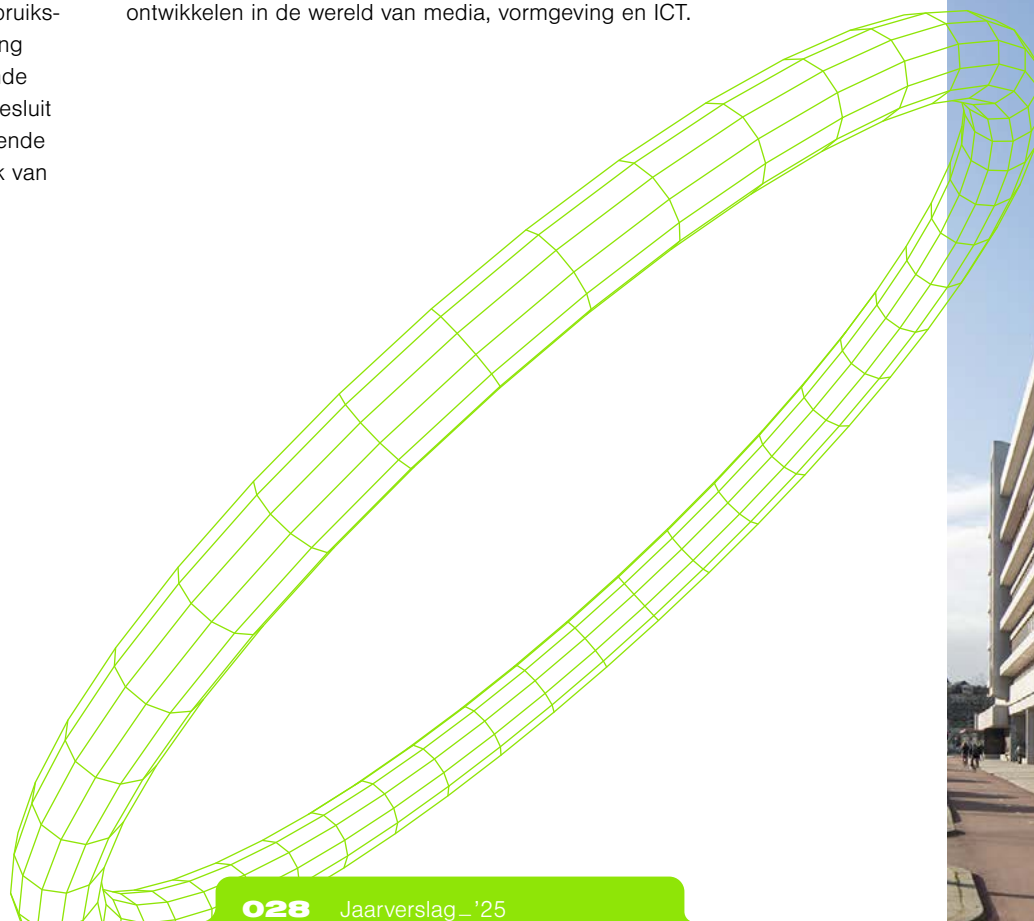
- › 2021: 14.967 GJ (inclusief Jeugdtheater)
- › 2022: 10.753 GJ (inclusief Jeugdtheater)
- › 2023: 9.584 GJ (inclusief Jeugdtheater)
- › 2024: 9.457 GJ (inclusief Jeugdtheater)
- › 2025: 8.999 GJ (inclusief Jeugdtheater)

Stroomverbruik

- › 2022: 2.294.000 kWh
- › 2023: 2.119.000 kWh
- › 2024: 1.917.000 kWh
- › 2025: 1.988.000 kWh

Het GLR huurt vanwege ruimtetekort het 'C gebouw' aan de Heer Bokelweg 258. De huur is in 2024 met drie jaar verlengd. Omdat het pand onderdeel is van een herontwikkelingsgebied en mogelijk wordt gesloopt, investeert de verhuurder niet in verduurzaming.

Medio 2025 is het vmbo tijdelijk verhuisd naar Lloydstraat 35 in Delfshaven. De oplevering van het nieuwe gebouw aan het Stadhoudersplein staat gepland voor 2027. Het nieuwe gebouw wordt duurzaam ontwikkeld en vormt een inspirerende leeromgeving waar creatieve talenten zich optimaal kunnen ontwikkelen in de wereld van media, vormgeving en ICT.



VERDUURZAMING OP HET GLR

Duurzaamheid, inclusiviteit en maatschappelijke verantwoordelijkheid zijn speerpunten in het Strategisch Beleidsplan 2023–2026. In 2025 zijn deze thema's verder verankerd in de bedrijfsvoering en governance, en in toenemende mate ook in het onderwijs. Het GLR laat zich daarbij inspireren door de VN Sustainable Development Goals (SDG's) en de Handreiking vrijwillige duurzaamheidsverantwoording mbo. Het GLR werkt volgens het groeimodel en bevindt zich in fase 1, met enkele kenmerken van fase 2.

Environment

In het verslagjaar hebben we het papierverbruik verminderd door brochures en informatiepakketten te digitaliseren. Bij de verhuizing van het vmbo is meubilair hergebruikt en zijn elektrische verhuiswagens ingezet. De catering is verduurzaamd met een verantwoord en betaalbaar aanbod, en het vmbo biedt sinds het najaar van 2025 gratis ontbijt aan leerlingen. Daarnaast hebben we duurzame bestelopties geïntroduceerd voor kantoorartikelen. Ook bij de ontwikkeling van het nieuwe gebouw aan het Stadhoudersplein hebben we nadrukkelijk gekeken naar duurzame oplossingen.

Social

De sociale veiligheid is versterkt door verbeterde klachtenprocedures en de aanstelling van een externe vertrouwenspersoon. Medewerkers namen deel aan themacafés en trainingen over vitaliteit en financiën. Het GLR deed mee aan de Banenafpraak van de MBO Raad en stelde bovenformatief een kandidaat met een afstand tot de arbeidsmarkt aan. In het onderwijs zijn projecten met maatschappelijke impact uitgevoerd, zoals het magazine *Handen* vol verhalen. Schoolbrede acties steunden goede doelen, waaronder de voedselbank. Bij excursies naar het buitenland worden bestemming en vervoerswijze bewust gekozen om de impact te beperken. Studenten en medewerkers zijn bovendien uitgenodigd voor een themacafé over de SDG's en duurzaamheid.

Governance

Duurzaamheid is een structureel onderwerp in bord- en weeksessies en wordt steeds vaker betrokken bij besluitvorming. Het Duurzaamheidsteam stimuleert duurzame initiatieven en nam deel aan externe inspiratiebijeenkomsten, zoals een bezoek aan het Erasmus MC. Hierbij waren ook leden van de OR en CSR aanwezig. Duurzaamheid is zichtbaar in interne communicatie en in het personeelsblad. De gedragscode voor alcoholgebruik bij festiviteiten en excursies is aangescherpt.



Studenten maken Rotterdam groener

Studenten Mediavormgeven werkten mee aan een project van gemeente Rotterdam genaamd 'Toegankelijke Parkroute'. Het doel van het project was saai stadsroutes omtoveren tot een groene en uitnodigende plek.

De studenten maakten moodboards, schetsten ontwerpen, experimenteerden met vormen en materialen en werkten hun ideeën uit op een A1-poster. Op 6 november presenteerden ze hun concepten tijdens een expositie.

» Het onderwijs van het GLR sluit aan bij de talenten van leerlingen en studenten en bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk. In dit hoofdstuk beschrijven we de verdere ontwikkeling van het mbo- en vmbo-onderwijs en de rol van het nieuwe onderwijsmodel daarin. We gaan in op de borging van onderwijskwaliteit, met aandacht voor onder andere examinering, burgerschap, doorstroom naar het hbo en de aansluiting op de arbeidsmarkt. Daarnaast komen stages, begeleiding en onderwijsinnovatie aan bod.

2. ONDERWIJS



ONDERWIJS- KWALITEIT

Nieuw onderwijsmodel

In 2024 hebben alle opleidingen zich voorbereid op de invoering van het nieuwe onderwijsmodel. Dit vroeg om aanpassingen in leerlijnen en een sterke focus op pedagogisch didactische vernieuwing. Eerstejaarsstudenten die in september 2024 zijn gestart, werken vanaf februari 2025 met het vernieuwde onderwijs. De implementatie verschilt per opleiding, maar overal ligt de nadruk op maatwerk, kwaliteitsverbetering en nauwe samenwerking tussen teams. Op 30 oktober en 1 december vonden tussenevaluaties plaats met al het onderwijzend personeel om te bepalen waar we staan, wat goed werkt en welke vervolgstappen nodig zijn.

In 2025 is het nieuwe onderwijsmodel uitgebreid naar leerjaar 2 en 3. Mediavormgeven introduceerde EchtWerk, waarbij studenten opdrachten uitvoeren voor externe opdrachtgevers. Ook Mediamanagement zette in op samenwerking met externe opdrachtgevers. Creative Software Developer (CSD) voerde drie maatwerktrajecten in (BOOST, BASIS en BLINK) en ontwikkelde een herontwerp van de leerlijn Programmeren om formatief handelen beter te integreren. Creatieve Productie startte met CP1, een vak dat studenten ondersteunt bij het maken van zelfstandige keuzes binnen verschillende disciplines.

Fotografie voegde extra coaching toe tijdens projecturen, terwijl Redactiemedewerker extra ondersteuningsuren en verlengde klassen bood. ICT & Mediatechnologie werkte verder aan het Cruisemodel en verfijnde het beoordelingssysteem. Podium- en Eventemententechniek (PET) hanteerde kleinere, gedifferentieerde groepen om studenten in hun eigen tempo te laten werken. AV Specialist implementeerde cyclische leerlijnen die uitmonden in projectweken en reflectiemomenten.



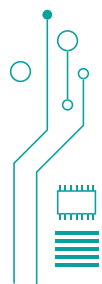
Maatwerk

Met het nieuwe onderwijsmodel wordt maatwerk schoolbreed ingezet, zodat alle studenten hiervan profiteren. Dit betekent dat opleidingen meer flexibiliteit bieden in begeleiding en leertrajecten. Voorbeelden zijn verdiepklassen en extra begeleiding bij Mediavormgeven, maatwerkmodules bij CSD en individuele ondersteuning bij Creatieve Productie. Fotografie en Redactiemedewerker boden extra projecten en een verlengd tweede leerjaar, ICT & Mediatechnologie en PET werkten met keuze-werktijd en kleine groepen, AV-Specialist voegde verdiepingsgroepen toe en Mediamanagement differentieerde op lesniveau.

Kwaliteitszorg in 2025

In 2025 is verder gewerkt aan het versterken van de kwaliteitsborging binnen alle onderwijsafdelingen. Elke afdeling beschikt over een vaste medewerker van Bureau Onderwijsontwikkeling en Kwaliteit (BOOK) en een team auditor. Mediavormgeven werkt daarnaast met een eigen kwaliteitsteam (KOG). Begin 2026 is een hoofd Onderwijs & Kwaliteit aangesteld om de kwaliteitsborging organisatiebreed te versterken.

In 2025 zijn de voorbereidingen gestart voor het Center for Teaching & Learning (CTL). Het CTL ondersteunt de verdere ontwikkeling en vernieuwing van het onderwijs door bij te dragen aan het versterken van didactiek, curriculumontwikkeling en innovatie. Zie ook het hoofdstuk Personeel.



Voorbeelden van kwaliteitsacties per afdeling in 2025:

- › **Mediavormgeven:** vaste evaluatiemomenten en analytische rubrics
- › **CSD:** LeerKracht methodiek met wekelijkse verbeterbordsessies en versterking van de PCDA-cyclus bij nieuwe leerlijnen, projectweken en toetsing
- › **Creatieve Productie:** start van een Design Thinking traject
- › **Fotografie en Redactiemedewerker:** organisatie van werkveldactiviteiten bij bedrijven en hbo vervolgopleidingen
- › **ICT & Mediatechnologie:** implementatie Cruisemodel en kalibratiesessies met externe validiteit voor examens
- › **PET:** efficiëntere overlegstructuur en analyse van onderwijsmateriaal
- › **AV Specialist:** focus op pedagogisch handelen via Toetsrevolutie en teamontwikkeling

Referentiewaarden MBO

Bureau Informatie & Evaluatie (BIE) heeft het initiatief genomen om de referentiewaarden mbo binnen het GLR meer bekendheid te geven. Er is een bijeenkomst georganiseerd waarin de directie vragen kon stellen aan het Kwaliteitsnetwerk mbo. Medewerkers van KOG, BOOK en BIE hebben inmiddels trainingen gevolgd en brengen het referentiewaardemodel verder de organisatie in.





Maatregelen tegen studentenuitval

In 2025 namen opleidingen verschillende maatregelen om studentenuitval te beperken. Zij zetten in op maatwerk, coaching, vroegsignalering en nauwe begeleiding. Voorbeelden per afdeling:

- › **Mediavormgeven:** maatwerk, coaching en aandacht voor mentale gezondheid
- › **CSD:** verbeterde intakeprocedures, zachte landing en wekelijkse maatwerksessies
- › **Creatieve Productie:** wekelijkse zorgoverleggen en intensieve begeleiding
- › **Fotografie en Redactiemedewerker:** duo mentoraat en vroege kennismaking met het werkveld
- › **ICT & Mediatechnologie en PET:** meer aandacht voor positieve leerervaring, vijfwekelijkse monitoring en proactieve doorverwijzing naar ondersteuning
- › **AV Specialist:** duo mentoraat en studentenbesprekingen in kernteams
- › **Mediamanagement:** versterkte intake en vroegsignalering

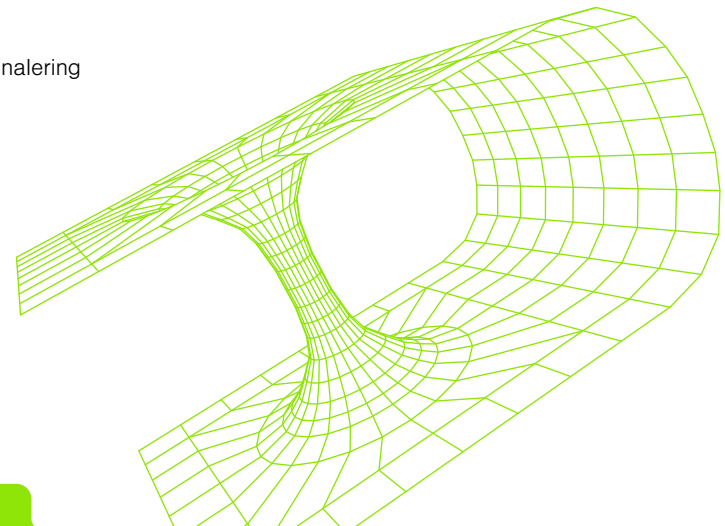
Online onderwijs

Het online onderwijs nam in 2025 sterk af. De meeste opleidingen werken volledig fysiek en zetten online onderwijs alleen nog in uitzonderlijke gevallen in. Het beeld per opleiding:

- › Mediavormgeven: alleen bij lesuitval
- › CSD: circa vijf uur per week online lessen voor AVO vakken; ambitie is terugkeer naar volledig fysiek onderwijs
- › Fotografie en Redactiemedewerker: incidenteel gebruik
- › Mediamanagement: één online lesdag voor eerstejaars
- › ICT & Mediatechnologie, PET, AV Specialist en GLRXTRA: geen online onderwijs

Scholing

Om de onderwijskwaliteit verder te verbeteren is in 2025 ingezet op scholing. Het overzicht van scholingsactiviteiten is opgenomen in het hoofdstuk Personeel.



EVALUATIES VAN HET ONDERWIJS

Onderdeel van onze kwaliteitszorg is onderzoek en evaluatie volgens de 'Plan Do Check Act'-cyclus. Bureau Informatie & Evaluatie (BIE) voert onderwijsgerelateerde evaluaties uit met instrumenten zoals de ROC/Onderwijsspiegel en de mbo scan van Digidoc BV. De resultaten worden gedeeld met het MT.

Externe onderzoeken 2025-2026

- › BPV monitor studenten en praktijkopleiders (S BB)
- › Monitor Integrale Veiligheid (OCW)
- › Alumnionderzoek Het échte studiesucces (Customeyes)
- › Middenmonitor (Trimbos)
- › Docentenevaluaties (Onderwijsspiegel)
- › JOB monitor Light

Interne onderzoeken 2025-2026

- › Schoolbrede enquêtes beroepsexamens
- › Audit examinering AV Specialist
- › Onderzoek doorstroom GLR vmbo naar GLR mbo
- › Tevredenheidsenquête studenten met ondersteuning (doorlopend)
- › Enquête examinering keuzedelen Creatieve Productie
- › Audit Klachten-, Bezwaar- en Beroepsregeling
- › Enquête onderwijsbehoefte leerjaar 3, AV Specialist
- › Enquête module Burgerschap Redactiemedewerker

Docentenevaluaties, deelraden en arena's

Naast de evaluaties die Bureau BIE uitvoert, organiseren onderwijsafdelingen ook eigen initiatieven om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, zoals verbeterteams en inspraaksessies. Deze sluiten aan bij formele evaluaties, waaronder docentenevaluaties, studentendeelraden en arena's. Docenten laten jaarlijks hun lessen beoordelen door studenten; de resultaten worden besproken met de leidinggevende en kunnen leiden tot gerichte ondersteuning of verbeteracties. Via deelraden en arena's denken studenten actief mee over onderwijskundige keuzes en actuele thema's. Hun feedback wordt besproken in docententeams en vertaald naar concrete verbeteringen die teruggekoppeld worden aan 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 begeleide onderwijstijd (BOT) en 1200 uur beroepspraktijkvorming (BPV), samen 3000 uur. Voor niveau 2 geldt minimaal 1250 uur BOT en 750 uur BPV (totaal 2000 uur).

In 2023-2024 nam het aantal verzoeken om vermindering van stage-uren toe vanwege persoonlijke omstandigheden. Deze aanvragen zijn niet gehonoreerd; er is ingezet op studieverlenging. Na evaluatie in januari 2025 is een proces ontwikkeld waarbij studenten met bijzondere, complexe omstandigheden vermindering van stage-uren kunnen aanvragen bij de Centrale Examencommissie. In 2024-2025 hebben vier studenten hiervan gebruikge maakt. Dit is gedaan op basis van complexe persoonlijke factoren en in overleg met de praktijkopleider, de stage coördinator, het stagebureau en de Centrale examencommissie. Het ging veelal om een vermindering van een beperkt aantal stage-uren. De Centrale examencommissie heeft voorafgaand aan het besluit de persoonlijke situatie, de resultaten op de stage in relatie tot de vereiste vaardigheden op het stagebedrijf en op school en de beroepshouding(aanwezigheid, betrokkenheid, communicatie en het acteren op de omstandigheden) in kaart gebracht.



Expositie

'Creatie Tegen Kanker'

Van 10 t/m 13 november organiseerde student Fleur van den Biggelaar de expositie Creatie tegen Kanker op het GLR. Ze gaf hiermee studenten, collega's en andere betrokkenen een veilige plek om ervaringen met kanker te delen, en ze liet zien hoe krachtig creativiteit kan zijn wanneer woorden tekortschieten. De expositie vormde een indrukwekkende verzameling persoonlijke en uiteenlopende creatieve werken. Van foto's tot schilderijen tot aan gedichten en meer. Alles droeg hetzelfde gevoel van verbondenheid.

Keuzedelen

In 2024 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in het aanbod van keuzedelen. Ook in 2025 krijgen studenten meer keuzevrijheid. Opleidingen zoals AV-Specialist, Mediavormgeven, Redactiemedewerker en Mediamanagement wisselen keuzedelen uit of stellen deze open voor studenten van andere opleidingen. Voor het keuzedeel Doorstroom hbo is de samenwerking met hbo-opleidingen verder uitgebreid.

Het onderwijs binnen de keuzedelen wordt regelmatig vernieuwd en examens worden waar nodig aangepast. Zo ontwikkelde de opleiding AV-Specialist in 2025 het keuzedeel *Persoonlijk profileren*. Mediamanagement biedt inmiddels de keuzedelen *Creatief ondernemen*, *Documentairefotografie* en *Editing* aan. Daarnaast is binnen een regionaal project het keuzedeel In 10 weken voor de klas ontwikkeld.

Studenten die na afronding van een niveau 4-opleiding bij het GLR een specialistenopleiding volgen, kunnen op basis van hun eerder behaalde diploma een verzoek indienen om een niet-gekoppeld keuzedeel te laten koppelen aan hun nieuwe opleiding. Hieronder staat het aantal koppelvezoeken.

KOPPELVERZOEKEN					
	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025	2025-2026
Aantal aanvragen koppelvezoek	19	19	24	29	22
Gehonoreerd door Examencommissie	19	19	24	29	20

Kwalificatie- en opleidingsaanbod

Mediavormgeven en Mediamanagement bereiden zich voor op een nieuw kwalificatiedossier dat in 2026 ingaat. Bij ICT & Mediatechnologie zorgt een wijziging in de structuur en examinering ervoor dat studenten die niveau 4 niet behalen, eenvoudiger kunnen uitstromen op niveau 3.

Om het opleidingsaanbod goed te laten aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt, ontwikkelt het GLR het portfolio continu door. De meest recente ontwikkelingen richten zich vooral op immersieve media. In 2025 is het schoolbrede keuzedeel Immersive Design geïntroduceerd.

Daarnaast is landelijk het initiatief OASIS (Organised Advancement of Specialists in Immersive Solutions) gestart. Dit consortium brengt creatieve beroepscolleges samen die werken aan de opleiding van specialisten in immersieve oplossingen. Het initiatief wordt ondersteund met een RIF-subsidie.

Het GLR bereidt zich voor op de start van de nieuwe opleiding Immersive Experience in september 2026. Ter oriëntatie op deze opleiding kunnen belangstellenden in januari 2026 deelnemen aan een reeks van vier creatieve bijeenkomsten, waarin zij aan de slag gaan met design, storytelling en technologie.

Oriëntatieklas

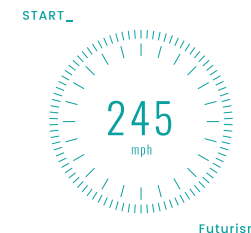
In januari 2026 start op het mbo de Oriëntatieklas Creative Media & Technology. In een programma van ongeveer 22 weken maken geïnteresseerde studenten kennis met het GLR en met de verschillende opleidingen. De oriëntatieklas draagt bij aan het terugdringen van studentenuitval in Rotterdam en stimuleert dat meer studenten bewust voor het GLR kiezen. In 2025 zijn de voorbereidingen, communicatie en intake voor deze oriëntatieklas gestart.

Aansluiting beroepspraktijk en arbeidsmarkt

In 2025 ondernamen de onderwijsteams diverse initiatieven om de opleidingen nog beter te laten aansluiten op de arbeidsmarkt. Bedrijven en externe vakinhoudelijke consultants werden in bedrijvenarena's en interviews bevestigd over hun verwachtingen van studenten en de benodigde 'hard' en 'soft skills'.

Daarnaast zijn bedrijven en ZZP-ers betrokken geweest bij de:

- › Ontwikkeling van het onderwijsmodel en de lesinhoud.
- › Ontwikkeling van opdrachten en de validering van examens.
- › Organisatie van netwerkevents, zoals de Get Connected-dagen.
- › Beoordeling van studentenwerk tijdens portfolioreviews.
- › Verzorgen van gastlessen door alumni en professionals.
- › Faciliteren van meeloopdagen van eerstejaarsstudenten Redactiemedewerker.
- › Coaching van studenten van GLRXTRA, de specialistenopleiding gericht op het ondernemerschap.



Samenwerking met (leer)bedrijven

In september is binnen de afdeling Mediavormgeven het project EchtWerk gestart. Studenten werken hierbij aan echte opdrachten van opdrachtgevers uit het bedrijfsleven. Het project laat studenten kennismaken met het vak en bereidt hen beter voor op de stage. Het projectbureau is ondergebracht bij het Stagebureau en werkt nauw samen met de onderwijsafdelingen. In schooljaar 2025–2026 sluiten meer onderwijsafdelingen aan.

Beurzen en bedrijfsbezoeken

Om bij te blijven in het vakgebied bezochten medewerkers in 2025 diverse beurzen, congressen en inspiratie-evenementen, waaronder South by Southwest (Texas, VS), IBC, NRO Deep dive, het Kwaliteitskompasseminar van de MBO Raad, FESPA, Trend Event en het London Design Festival. Daarnaast gingen docenten op studiereis naar Finland voor schoolbezoeken. Veel deeltijd docenten werken in de beroepspraktijk en delen hun actuele kennis en ervaring met studenten en collega's.

Bbl

Het GLR bracht ook in 2025 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.



Studenten Mediavormgeven lanceren kookboek 'GRILL'R' voor Alpe d'HuZes'

In november presenteerden studenten van de opleiding Mediavormgeven het kookboek GRILL'R: een smaakvol boek vol toegankelijke grillrecepten die je zowel binnen als buiten kunt bereiden. De opbrengst gaat volledig naar het goede doel Alpe d'HuZes, waarmee studenten hun creatieve talent inzetten in de strijd tegen kanker. Het kookboek is vormgegeven door tweedejaarsstudenten en draait om het thema zes: een knipoog naar het goede doel. GRILL'R telt zes hoofdstukken, met elk zes recepten en ieder recept heeft zes ingrediënten.



VAN ORIËNTATIE TOT DOORSTROOM

Voorlichting en intake

Het GLR besteedt veel aandacht aan voorlichting over de school en de opleidingen. Dit gebeurt via open dagen, scholenmarkten, beurzen en rondleidingen. Ook online kunnen geïnteresseerden zich oriënteren via voorlichtingsvideo's en een interactieve 360 graden-tour op de website. Voor de nieuwe opleiding Immersive Experience is in 2025 een voorlichtingsvideo ontwikkeld in samenwerking met het Rotterdamse digitale museum Remastered.

Nieuw in de voorlichtingsmix zijn de meeloopdagen. Deze waren bij enkele opleidingen al incidenteel mogelijk, maar worden nu structureel ingebed. De voorbereidingen vonden eind 2025 plaats en de eerste meeloopdagen zijn in januari 2026 georganiseerd.

Een aantal onderwijsafdelingen nam in 2025 nog aanvullende initiatieven. Zo startte CSD een verkenning naar toekomstscenario's van wege dalende instroom en BPV-problemen.

Tegen de achtergrond van teruglopende studentenaantallen hebben we daarnaast ingezet op het versterken en verbreden van de instroom. Zo zijn we gestart met de Oriëntatieklas Creative Media & Technology en verkennen we de mogelijkheden voor een sprintklas vmbo-mbo. Ook is het aanmeld- en intakeproces versneld en vereenvoudigd, zodat we aankomende studenten sneller duidelijkheid kunnen bieden.

Binding

Om aangemelde studenten te binden, ontvangen zij elke maand een informatieve en leuke video van het GLR. Rondom hun examens in het VO en aan het begin van de zomer valt er een vrolijke kaart van het GLR op de deurmat. Daarnaast organiseren meerdere opleidingen in het voorjaar workshops voor aankomende studenten, zodat zij de school en hun toekomstige klasgenoten al kunnen leren kennen.

Introductieweek: hartelijk ontvangst

Aan het begin van het schooljaar nemen alle studenten deel aan de introductieweek. Voor eerstejaars is deze uitgebreider dan voor hogere leerjaren. De focus ligt op een warm welkom, zodat studenten zich snel thuis voelen en goed starten op het GLR. Mediavormgeven trapte het schooljaar 2025-2026 af met een feestelijke kick-off in het Hofpleintheater. Andere opleidingen organiseerden activiteiten met SKVR en Bureau Fit. Ook bezochten groepen bedrijven om direct kennis te maken met hun toekomstige beroep.

Doorstroom beroepskolom

Om de doorstroom vo-mbo en hbo te verbeteren, zijn er diverse projecten. Meer informatie over de doorstroom in de beroepskolom is te vinden in de verantwoordingsparagraaf van de Kwaliteitsagenda.

Het GLR op de Dutch Design Week

Het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) nam deel aan de Dutch Design Week 2025 in Eindhoven, waar zes toonaangevende creatieve mbo-vakscholen onder de titel Something Talented hun studentenwerk in de Schellens Fabriek presenteerden; GLR-studenten zoals Dave Vos, Steffie Galetta, Bram Dul, Raf Terweij, Joël Dalebout, Chiara de Kooter, Valentijn de Man, Jian Groenewald en Luke de Korte toonden daar een diverse mix van projecten variërend van fotografie en mediavormgeving tot audiovisuele producties en innovatieve ontwerpen, waarmee ze hun talent, technische vaardigheden en creatieve concepten zichtbaar maakten voor een groter publiek en lieten zien hoe zij hun kennis in de praktijk brachten.



BEROEPSPRAKTIJKVORMING & INTERNATIONALISERING

Beroepspraktijkvorming is een essentieel onderdeel van het onderwijs van het GLR. Het Stagebureau begeleidt studenten intensief tijdens hun stage en onderhoudt nauwe contacten met erkende leerbedrijven. Jaarlijks zijn er twee startmomenten voor stages, in februari en september. In februari 2025 startten 1.084 studenten met hun stage, in september 1.066. In schooljaar 2024–2025 bezochten stagecoördinatoren in totaal 2.744 bedrijven.

Stagevoorbereiding en begeleiding

Voorafgaand aan de stage worden studenten gekoppeld aan een stagecoördinator. Studenten zonder stageplaats en studenten die extra ondersteuning nodig hebben, krijgen aanvullende begeleiding en trainingen in het stagecoachingslokaal. Ondanks initiatieven zoals Get Connected en de stagemarkt van Mediavormgeven, waren er in september 2025 relatief veel studenten die nog geen stageplek hadden. Analyse laat zien dat studenten vaak pas laat duidelijkheid krijgen over hun overgang naar het volgende leerjaar. In deze fase ligt de focus vooral op het afronden van examens, waardoor de actieve zoektocht naar een stageplaats onder druk komt te staan. Voor het komende schooljaar wordt samen met teamleiders verkend hoe studenten eerder in actie kunnen komen en hoe verantwoordelijkheden tussen stagebureau, onderwijsteams en studenten verder kunnen worden verduidelijkt. Dit past bij de ontwikkeling naar een heldere verdeling van verantwoordelijkheden en gezamenlijke verantwoordelijkheid voor de begeleiding van studenten.

Studiedruk en inrichting van de stage

In september 2025 is de 32-urige stageweek ingevoerd. Deze aanpassing is gedaan om beter aan te sluiten bij de ervaren studiedruk tijdens de stageperiode. Studenten combineren hun leerproces vaak met werk en andere verplichtingen, wat kan leiden tot stress, verzuim en uitval. De totale stage-uren zijn niet verlaagd, maar uitgespreid over een langere periode. In overleg met het leerbedrijf kunnen studenten vijf dagen per week stage blijven lopen, waardoor zij meer ruimte ervaren binnen de stageperiode.

Internationalisering

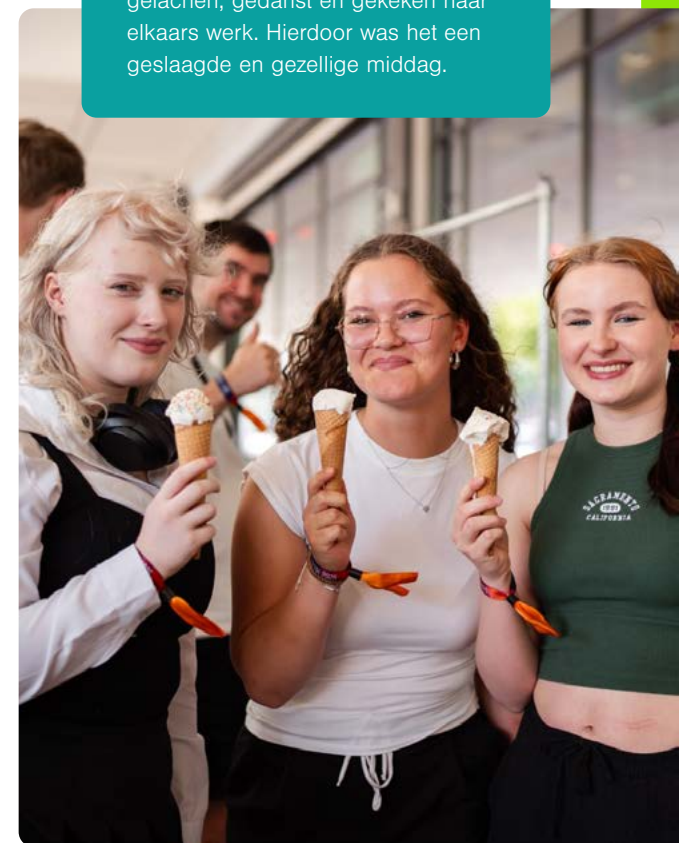
In 2025 is internationalisering verder versterkt als onderdeel van de onderwijsontwikkeling en de beroepspraktijkvorming. Internationale activiteiten zijn nadrukkelijk verbonden met BPV, curriculumontwikkeling en kwaliteitsverbetering. Naast individuele buitenlandse stages is ingezet op internationale groepsuitwisselingen, die bijdragen aan vakinhoudelijke en persoonlijke ontwikkeling van studenten. Meer hierover in de verantwoordingsparagraaf van de Kwaliteitsagenda.

Docenten namen deel aan internationale mobiliteit en jobshadowing bij Europese partnerscholen en voerden samen met SintLucas onderzoek uit in Finland. Strategisch speelde het GLR een actieve rol binnen het Nederlandse Erasmus+-netwerk en werkte het samen met Nuffic aan een landelijke mbo conferentie over internationalisering.

Binnen OASIS is internationalisering uitgegroeid tot een gezamenlijke pijler van de creatieve vakscholen, met aandacht voor internationale BPV, mobiliteit, inclusie en kwaliteitsborging. Het GLR vertegenwoordigde dit netwerk bij Europese bijeenkomsten en conferenties. Tot slot vond diplomatieke samenwerking plaats met de Nederlandse Ambassade in Parijs, gericht op het versterken van internationale partnerschappen en kennisuitwisseling.

Sectorfestival

Op 12 juni was het GLR Sectorfestival voor onze tweedejaars Mediamanagement, Creative Software Developer en Creatieve Productie. Zij gingen na de zomer op stage en hebben dit goed gevierd tijdens het festival met pizza's, een silent disco, stand-up comedians en een eindexpositie. Ze hebben gelachen, gedanst en gekeken naar elkaars werk. Hierdoor was het een geslaagde en gezellige middag.



TOETSING & EXAMINERING

Centrale Examencommissie

De Centrale Examencommissie waarborgt de kwaliteit van examens, exameninstrumenten en het examenproces en legt hierover verantwoording af aan het College van Bestuur. Dit betreft onder meer: landelijke centrale examens, beroepsexamens, instellingsexamens AVO, keuzedelen, stages en loopbaan & burgerschap. De commissie is samengesteld volgens wettelijke richtlijnen en de leden worden jaarlijks benoemd door het bevoegd gezag. Sinds 2023 hanteren we deze structuur:

- › Eén Centrale Examencommissie voor GLR-mbo, verantwoordelijk voor kwaliteitsborging.
- › Drie sectorcommissies voor de uitvoering van examinering.
- › Het dagelijks bestuur (voorzitter en ambtelijk secretaris) vergadert wekelijks; de Centrale Examencommissie maandelijks.

In 2025 vond een wisseling van medewerkers plaats en is het aantal voorzitters van sectorcommissies teruggebracht naar twee.

Exameninstrumenten

Het vertrouwen in mbo-diploma's is cruciaal. Daarom ontwikkelt en valideert het GLR in 2025 exameninstrumenten volgens Stappen naar route 2, waaronder beroepsexamens, instellingsexamens Nederlands en Engels en keuzedelen. Bij de constructie wordt

rekening gehouden met expertise, kosten, kwaliteit, aansluiting bij het onderwijs en uitvoerbaarheid. Examenconstructie gebeurt door professionele docenten en onder toezicht van een extern gecertificeerd bureau. Constructeurs volgen hiervoor scholing. Voor enkele keuzedelen worden examens ingekocht op basis van HUBO-criteria: haalbaarheid, uitvoerbaarheid, betaalbaarheid en organiseerbaarheid.

Vaststellingsadviescommissie

Alle examens, zowel ingekocht als zelf ontwikkeld, worden op advies van de Vaststellingsadviescommissie vastgesteld door de Centrale Examencommissie. De leden volgen jaarlijks scholing en werken volgens het Handboek Examinering en wettelijke kaders.

Jaarverslag Examencommissie

Jaarlijks publiceert de Centrale Examencommissie het Jaarverslag Centrale Examinering GLR. Hierin worden het examenproces, verbeterpunten en examenresultaten beschreven. Het jaarverslag 2024-2025 is in november 2025, met enige vertraging, vastgesteld door het College van Bestuur. Hierin zijn de evaluaties van de decentrale examencommissies van 2024-2025 meegenomen.



GLR bij de Alpe d'Huzes

In juni vertrok het GLR naar de Franse Alpen voor de Alpe d'Huez, een uniek evenement waarbij deelnemers de iconische berg Alpe d'Huez beklimmen om geld in te zamelen voor verschillende onderzoeken naar kanker.

Het GLR-team bestond uit 30 personen, van wie 8 sporters (5 studenten en 3 medewerkers) en 22 vrijwilligers. De studenten en medewerkers hebben zich maandenlang voorbereid door te trainen en zo veel mogelijk geld binnen te halen. Uiteindelijk heeft team GLR zo'n 30.000 euro opgehaald, waarvan zo'n 17.500 euro door teamleden.

AANTAL GESLAAGDEN 1-10-2024 TOT 1-10-2025

Thema	Aantal	Opmerking
Aantal opleidingen BOL/BBL	22	
Aantal vastgestelde diplomaplannen voor het examenjaar 2023	19	Hierin zijn alle opleidingen verwerkt
Aantal nog niet geslaagden 2021-2024 EXKAN/BOL	53	
<i>Na 1 oktober</i>		
Aantal diploma's uitgereikt	924	
Aantal certificaten uitgereikt	0	
Aantal Cum laude uitgereikt	6	

AANTAL GESLAAGDEN PER OPLEIDING

Opleiding	Crebo	Leerweg	Aantal geslaagden
Allround medewerker IT Systems	25605	BOL	3
Allround mediamaker	25592	BOL	40
Allround mediamaker	25592	BBL	2
Allround podium- en evenemententechnicus	25798	BBL	10
Allround podium- en evenemententechnicus	25798	BOL	32
Allround signmaker	27003	BBL	5
AV-specialist	25717	BOL	115
AV-specialist	25194	BOL	3
Expert IT systems and devices	25606	BOL	30
Fotograaf	25195	BOL	2
Fotograaf	25718	BOL	34
Medewerker sign	25214	BOL	21
Medewerker sign	25214	BBL	3
Mediamaker	25591	BBL	5
Mediamaker	25591	BOL	34
Mediamanager	25199	BOL	76
Mediaredactiemedewerker	25200	BOL	49
Mediaredactiemedewerker	25882	BOL	4
Mediavormgever	25633	BOL	340
Podium- en evenemententechnicus	25800	BOL	2
Software developer	25604	BOL	88
Vakspecialist ondernemen	25997	BOL	26
Totaal			924



 **Messages** Now
Thanks for letting me know I'll be there

 **Reminder** 2m ago
KICKOFF - project

INNOVATIE

Ook in 2025 heeft het GLR stevig ingezet op technologische en onderwijskundige vernieuwing onder het motto *Innovatiekracht GLR Versterken*. Het doel is een toekomstbestendig GLR waarin onderwijs, technologie en de creatieve industrie naadloos samenkomen. Innovatie is daarbij geen tijdelijk project, maar een structureel onderdeel van het DNA van onze school.

Innovatiedomeinen en aanpak

Sinds 2024–2025 werken vier kernteams binnen de domeinen Future of Tech, Future of Work, Teaching & Learning en Health & Wellbeing. Zij onderzoeken trends zoals immersive technologie, AI en veranderende beroepsprofielen en experimenteren met onderwijsvernieuwing en welzijnsinitiatieven.

Future of Tech verkende in 2025 onder meer immersive technologieën zoals Gaussian Splatting, 3D printingworkflows en de combinatie van AI met robotica (animatronica). Future of Work ontwikkelde de Future Card-methodiek en organiseerde strategische sessies over de invloed van AI op creatieve beroepen, gepresenteerd tijdens teamdagen en internationale events zoals SXSW.

Innovatieprojecten worden uitgevoerd in sprints van acht weken volgens de Double Diamond methodiek, wat zorgt voor focus en zichtbare resultaten. Via interne publicaties, podcasts, de website en nieuwsupdates wordt kennis actief gedeeld binnen de organisatie.

AI: grote impact en bewuste keuzes

Artificiële intelligentie heeft grote invloed op het onderwijs en de creatieve beroepspraktijk. AI verandert werkprocessen en leerstrategieën, maar vraagt ook om bewuste keuzes: hoe benutten we AI als versterker van creativiteit en didactiek, zonder de menselijke maat te verliezen? In 2025 is AI verder geïntegreerd in software en werkprocessen. Het GLR stelde

organisatiebrede richtlijnen op voor privacy, auteursrecht en informatiebeveiliging. Docenten experimenteerden met generatieve AI in lesontwerp en curriculumontwikkeling, terwijl scholing en AI geletterdheid prioriteit blijven. AI is daarmee geen hype, maar een structurele factor die vraagt om visie, beleid en voortdurende professionalisering.

Grote projecten en borging

Het practoraat Immersive Experiences, gestart in mei 2025, verbindt onderwijs en bedrijfsleven rond XR, VR en AI. Dit sluit aan bij het landelijke OASIS consortium, ondersteund vanuit een RIF subsidie. Het GLR bereidt zich daarnaast voor op de nieuwe opleiding Immersive Experience in 2026. Innovatie wordt structureel geborgd via het Center for Teaching & Learning (CTL), dat experimenten vertaalt naar beleid en professionalisering. Een innovatiefunnel, een multidisciplinaire Innovatie Board en programmasturing zorgen voor transparantie en strategische keuzes.

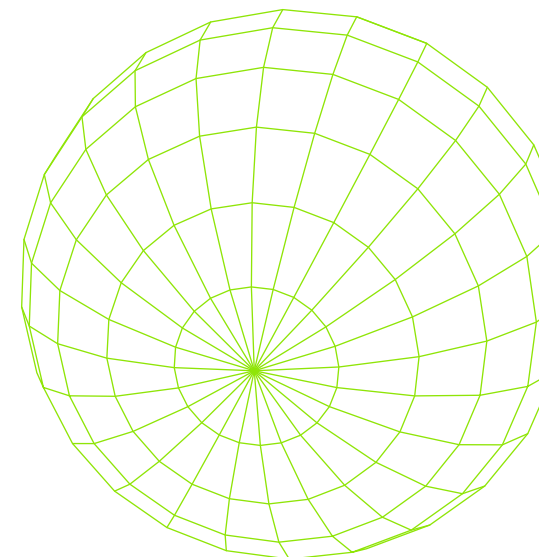
Binnen het GLR is een pilot uitgevoerd naar het gebruik van laptops in plaats van desktopcomputers. De uitkomst hiervan is dat Bring Your Own Device (BYOD) wordt ingevoerd voor de nieuwe eerstejaars van niveau 4 die in september 2026 starten.

Bureau MET: onderzoek en inspiratie

Ons innovatiebureau MET speelde in 2025 een belangrijke rol in het verkennen van nieuwe technologieën. Het bureau richtte zich op vier thema's: Virtual Production met Unreal Engine, uitbreiding van de radiostudio infrastructuur, onderzoek naar AV over IP en immersive audio, en de verkenning van lokale en open source AI toepassingen voor de creatieve sector.

Daarnaast ontwikkelde MET VR workflows met de Meta Quest 2 en adviseerde het over hardware en beheer.

Inspiratie stond daarbij centraal. Tijdens evenementen zoals GLRXTRA verzorgde MET demo's en workshops, en via een wekelijkse nieuwsbrief en IPMX trainingen werd kennis breed gedeeld. Eind 2025 is Bureau MET ondergebracht bij de afdeling ICT om de implementatiekracht en samenwerking verder te versterken. Met deze aanpak groeit het GLR uit tot een lerende organisatie waarin studenten en medewerkers zich ontwikkelen als makers van de digitale toekomst. Innovatie is geen keuze, maar een noodzaak die stevig is verankerd in de school.



ONDERWIJSRESULTATEN

Succes betekent: een diploma behalen binnen de gestelde termijn. We zorgen voor passend onderwijs en begeleiding bij problemen. Het gezamenlijke resultaat zien we in het rendement: het aantal studenten dat met een diploma uitstroomt.

ONDERWIJSRESULTATEN				
	2021-2022	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Jaarresultaat	66,60%	71,16%	68,80%	70,11%
Diplomaresultaat	67,10%	71,02%	68,85%	70,06%
Startersresultaat	77,90%	78,00%	78,24%	81,00%
Voortijdig schoolverlaten	5,50%	4,41%	4,90%	4,81%

Bron: Duo open onderwijsdata

SCHORSING EN VERWIJDERING	
Onderdeel	Aantal
Schorsingen mbo	8
Verwijderingen mbo	0
Schorsingen vmbo	13
Verwijderingen vmbo	0

Toelichting op de onderwijsresultaten

- › 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

Veel studenten hebben te maken met psychosociale problemen, variërend van gezondheids- en financiële kwesties tot studiekeuzevragen. Kwetsbare jongeren komen op alle niveaus voor. Het eerste aanspreekpunt is de onderwijsafdeling (docent mentor, studentcoördinator, profielcoach of teamleider). Indien nodig verwijst de studentcoördinator door naar Bureau Ondersteuning & Advies, waar schoolmaatschappelijk werk extra ondersteuning biedt, inclusief specialistische inzet bij bijvoorbeeld ADHD, ASS en LHBTI vraagstukken. Bij ernstige problematiek kan een time outprocedure worden ingezet.

Ondersteuning & Advies bestaat uit schoolmaatschappelijk werkers, een vsv coach, een medewerker voor het DUO spreekuur, een gezondheidscoach (YOUZ) en een coördinator passend onderwijs. Het team stemt wekelijks casuïstiek en interventies af. Tot juli 2025 maakte ook een decaan deel uit van het team. In 2025 organiseerde het bureau diverse aanvullende activiteiten, bijeenkomsten en trainingen voor studenten en medewerkers. Een overzicht van de scholing is opgenomen in het hoofdstuk Personeel.

Passend onderwijs en de gespecialiseerde intake

Wanneer een student aangeeft extra ondersteuning nodig te hebben voor passend en inclusief onderwijs, volgt een gespecialiseerde intake door een schoolmaatschappelijk werker of intaker ondersteuningsbehoeften. Op basis hiervan adviseert deze collega de teamleider, die vervolgens het studieadvies uitbrengt. Passend onderwijs staat voor maatwerk: het onderwijs sluit zo goed mogelijk aan bij de mogelijkheden en talenten van de student, ook wanneer er sprake is van een handicap, ziekte of mentale of fysieke aandoening. De Wet passend onderwijs biedt hiervoor de nodige ondersteuning.

In 2025 is bijscholing georganiseerd voor medewerkers van de onderwijsafdelingen om tijdens de intake de ondersteuningsbehoefte van aspirant studenten beter en eerder in beeld te krijgen, zodat een zorgvuldige inschatting kan worden gemaakt. De coördinator passend onderwijs sloot aan bij samenkomsten rondom NT2 ondersteuning, de ondersteuning op de open werkplaats, de samenwerking met Stichting Com in Beeld, de voorbereidingen voor de VSO decanenmiddag en de reguliere overleggen met de examencommissie om voorzieningen te borgen. Het GLR was daarnaast gastlocatie voor de regionale samenkomen passend onderwijs met het thema (bindend) studieadvies. Ook neemt de coördinator deel aan het regionale netwerk Bundeling van Krachten, waarin mbo scholen, gemeenten en wijkteams samenwerken en kennis delen.

KENGETALLEN ONDERSTEUNING & ADVIES

	2022-2023	2023-2024	2024-2025
Gespecialiseerde intake	210	191	167
Studenten met een BOOK (bijlage onderwijsvereenkomst)	99	63	108
Additionele ondersteuningsvragen	338	283	241
Decanaat ondersteuning	218	263	156
Icares beroepstest en gesprek			108

Bij de start van schooljaar 2025–2026 stonden in Osiris 60 studenten met een ondersteuningsplan geregistreerd. Van augustus tot en met december 2025 zijn 98 nieuwe studenten gestart met extra ondersteuning. Samen met de 176 studenten die zijn doorgestroomd vanuit leerjaar 1 komt het totaal daarmee op 274 studenten.

Decanaat en studiekeuzebegeleiding

In schooljaar 2025–2026 hebben we de studiekeuzebegeleiding belegd binnen de onderwijsafdelingen. Elke afdeling heeft een eigen aanspreekpunt voor studiekeuze. Deze medewerkers zijn opgeleid in het gebruik van Icares en hebben kennisoverdracht gekregen vanuit het decanaat. Via een platform kunnen zij kennis en ervaringen delen ter ondersteuning van het studiekeuzeproces van studenten.

Het decanaat bleef betrokken bij diverse activiteiten, waaronder de organisatie van de Toekomstmarkt en een decanendag voor VSO scholen. Ook versterkte het de regionale netwerken en droeg het bij aan het sociaal veiligheidsplan en aan verschillende preventieve projecten.

Feedback van studenten

Na afloop van een begeleidingstraject wordt studenten om feedback gevraagd. De resultaten hiervan worden halfjaarlijks besproken. Studenten waardeerden de ondersteuning met een 8. Opmerkingen van studenten waren onder andere:

- › 'Het heeft me enorm geholpen met alles op een rijtje zetten.'
- › 'Het is fijn om gehoord te worden door iemand; dat is vaak al een groot deel van gezien worden en het helpt.'
- › 'Ze begreep dat ik de school en opleiding leuk vind en gaf mij daardoor een kans.'
- › 'Binnen de school meer aandacht geven aan mentale gezondheid. Zelf wist ik niet eens dat er uitgebreide hulp was binnen het GLR totdat ik het echt nodig had.'

AVO-klas

Studenten die vroeg in het schooljaar aangeven dat hun opleiding niet passend was, konden vanaf februari instromen in een AVO klas. In overleg met Leerplicht (voor <18) en ouders volgden zij enkele AVO vakken en oriënteerden zij zich op een nieuwe opleiding. Daarna werden zij geplaatst in een nieuwe klas, gekoppeld aan hun oorspronkelijke groep.

AVO-KLASSEN		
Schooljaar	Aantal AVO-klassen	Aantal studenten
2021-2022	37	122
2022-2023	40	100
2023-2024	26	56
2024-2025	26	54

Inzet van NPO-gelden

De middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) zijn in eerdere jaren ingezet om coronaproblematiek in het onderwijs te bestrijden. In 2024 en 2025 is geen gebruik meer gemaakt van NPO-gelden.

Inzet van Plusmiddelen

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

- › een schoolmaatschappelijk werker
- › een aanwezigheidscoach
- › studentcoaches

Het GLR legt verantwoording af via evaluaties in de regiegroep VSV Regio Rijnmond. Albeda is penvoerder van deze subsidie.

Aanvullende programma's voor niveau 2 en 3 studenten

Het GLR werkt samen met partners om uitval te voorkomen. Studenten krijgen extra kansen via tijdelijke plaatsing bij Talenthub, overstap naar New Life, verlengde trajecten en het programma *De held van jouw eigen verhaal*. In 2025 maakten meerdere studenten gebruik van deze mogelijkheden.

Pilot Nazorg en voorbereiding

Wet van school naar duurzaam werk

De afdeling Creatieve Productie (niveau 2 en 3) doet mee aan de pilot Nazorg. Dit initiatief helpt studenten bij een soepele overgang van school naar werk, vooral jongeren met een afstand tot de arbeidsmarkt of risico op uitval.

Succescoaches zijn al vóór het afstuderen betrokken en blijven nog een jaar beschikbaar. Zij signaleren knelpunten vroeg en verwijzen bij problemen door naar de juiste instanties. Oud-studenten kunnen daarnaast terecht bij het GLR Alumni Community, het Job Board en het LOB-platform Profiel.

De pilot bereidt voor op de Wet van school naar duurzaam werk, die op 1 januari 2026 ingaat. Het GLR werkt actief mee in het regionale samenwerkingsverband en in de afspraken tussen scholen, gemeente en het Doorstroompunt.

Fondsen

Studenten die door bijzondere omstandigheden financiële problemen hebben, kunnen binnen wettelijke kaders een beroep doen op het MBO Studentenfonds. Dit voorkomt studievertraging of uitval.

Voor situaties buiten deze kaders is er het GLR Fonds. Dit private fonds biedt in uitzonderlijke gevallen steun aan studenten die geen gebruik kunnen maken van andere regelingen. Aanvragen verlopen via de schoolmaatschappelijk werker, die samen met de student de mogelijkheden bespreekt.

DEELNAME STUDENTENFONDS				
Omschrijving	Aanvragen	Toekenningen	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Mbo-studenten die lid zijn van een studentenraad, een andere medezeggenschapsstructuur of het bestuur van een studentenorganisatie met volledige rechtsbevoegdheid.	9	9	€ 19.370,00	€ 1.215,00
Mbo-studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die mede in het belang zijn van de instelling of het onderwijs.	0	0	€ 0,00	€ 0,00
Mbo-studenten (of vertegenwoordigers) die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor onderwijsbenodigdheden.	76	52	€ 19768,00	€ 380,00
Mbo-studenten die studievertraging hebben opgelopen door een bijzondere omstandigheid.	0	0	€ 0,00	€ 0,00



Bezoek Jan Slagter

In de week van 12 mei kregen eerstejaarsstudenten van de opleiding Mediavormgeven bijzonder bezoek: Jan Slagter, oprichter en omroepbaas van Omroep MAX, was te gast op het Grafisch Lyceum Rotterdam. De studenten presenteerden hun zelfgemaakte mini-documentaires, ontwikkeld voor een fictieve opdracht van Omroep MAX. Jan Slagter nam uitgebreid de tijd om het werk te bekijken en gaf waardevolle, inhoudelijke feedback, alsof het echte pitchgesprekken waren.

KERNCIJFERS MBO

Crebo	Opleiding	Leerweg	Niveau	Subtotaal	Examen-kandidaten	Totaal
25605	Allround medewerker IT Systems	BOL	3	1		1
25592	Allround mediamaker	BOL	3	156		156
25592	Allround mediamaker	BBL	3	1		1
25798	Allround podium- en evenemententechnicus	BOL	4	149		149
25798	Allround podium- en evenemententechnicus	BBL	4	31		31
27003	Allround signmaker	BBL	3	6		6
25717	AV-specialist	BOL	4	443		443
25606	Expert IT systems and devices	BOL	4	37		37
25718	Fotograaf	BOL	4	154	1	155
27015	ICT support technician	BOL	3	1		1
27016	ICT system engineer	BOL	4	105		105
25214	Medewerker sign	BOL	2	7	0	7
27002	Medewerker sign	BOL	2	91		91
27002	Medewerker sign	BBL	2	12		12
25591	Mediamaker	BOL	2	106		106
25591	Mediamaker	BBL	2	10		10
25199	Mediamanager	BOL	4	6	2	8
25881	Mediamanager	BOL	4	300		300
25200	Mediaredactiemedewerker	BOL	4	14	1	15
25882	Mediaredactiemedewerker	BOL	4	158		158
25633	Mediavormgever	BOL	4	1175	5	1180
25800	Podium- en evenemententechnicus	BOL	3	5		5
25604	Software developer	BOL	4	134		134
25998	Software developer	BOL	4	277		277
25997	Vakspecialist ondernemen	BOL	4	23		23
				3.401		3.411

Getallen 1-10-2025

HORIZONTALE VERANTWOORDING

Samenwerken met bedrijven

Een goede aansluiting op de arbeidsmarkt is voor het GLR essentieel. Daarom werken we intensief samen met bedrijven, niet alleen bij stages, maar ook bij de inhoud en examinering van opleidingen. Bedrijven leveren bijvoorbeeld input voor curricula, geven gastcolleges en beoordelen beroepsexamens. Ook treden zij op als (fictieve) opdrachtgever voor schoolopdrachten en nemen deel aan bedrijvenarena's. Deze samenwerking zorgt voor praktijkgericht en toekomstbestendig onderwijs.

Alumnibeleid

Onze alumni zijn waardevolle ambassadeurs en een belangrijke bron van informatie over de aansluiting op de arbeidsmarkt. We onderhouden actief contact via bijeenkomsten en netwerkevents. Alumni dragen bij aan gastlessen, portfolioreviews en inspireren studenten bij hun studiekeuzes.

Overlegstructuren

Het GLR neemt deel aan diverse overleggen op internationaal, landelijk en regionaal niveau, waarvan sommige door onszelf zijn geïnitieerd.

Internationaal georiënteerde netwerken

Het GLR neemt in 2025 deel aan het Erasmus+-netwerk, werkt samen met Nuffic, is actief binnen de OASIS pijler Internationalisering van creatieve vakscholen en onderhoudt internationale partnerschappen met onder meer Zwitserland, Italië, België, Letland en de Nederlandse Ambassade in Parijs.

Landelijke netwerken

Het GLR is vertegenwoordigd in diverse landelijke netwerken, waaronder:

› **MBO Raad:** Hans Maas en Cobi van Beek zijn de bestuurlijke vertegenwoordigers. De directeuren en hoofden van het GLR sluiten op specifieke onderdelen, commissies en projecten aan.

› **MBO digitaal en SURF ledenraad:** Hans Maas is de bestuurlijke vertegenwoordiger.

› **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. Hans Maas vertegenwoordigt het GLR.

› **SBB en BTG**

In de sectorkamers van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) bespreken onderwijs en sociale partners gezamenlijk de sectorale vraagstukken op het gebied van kwalificeren en examineren; beroepspraktijkvorming en de doelmatigheid van het mbo-onderwijs. Deze sectorkamers staan in directe verbinding met de bedrijfstakgroepen (BTG) van de MBO Raad, waar in- en extern overleg plaatsvindt per afzonderlijke bedrijfstak. Het GLR is betrokken bij de sector ICT en Creatieve Industrie en levert de voorzitter Hans Maas voor zowel sectorkamer als BTG. Binnen de sectorkamer vallen drie marktsegmenten, namelijk: Kunsten en entertainment; Communicatie, media en design; ICT. Ron van As, sector-directeur, is lid van het marktsegment Communicatie, media en design. Hij is ook voorzitter van het onderwijscluster CMD van de MBO Raad en zit namens het onderwijs in het bestuur van de OSAT (overleg scholing arbeidsmarkt theatertechniek).



4K

3840x2160

› The Creative Connection

Een samenwerkingsverband van creatieve vakscholen en de media-industrie. Het GLR werkt hierbij 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 kennissessies, lesbezoeken en samenwerking tijdens de Dutch Design Week. Contactpersonen: Erik Woning en Loes Bonenkamp.

› OASIS (Organised Advancement of Specialists in Immersive Solutions)

Een consortium van bedrijven uit de media-industrie en beroepscolleges om specialisten in immersieve oplossingen op te leiden. De contactpersonen zijn: Hans Maas (stuurgroep); Erik Woning (projectgroep Onderwijs en GLR-programmamanager); Oskar Maan (projectgroep Onderzoek).

› CACI Osiris Directie Overleg

Olga Menten heeft zitting in het CACI Osiris Directie Overleg, waar wordt besloten over de inzet van extra middelen en de roadmap van Osiris.

Regionale netwerken

Het GLR is vertegenwoordigd in diverse regionale netwerken en convenanten, waaronder:

› **Hobokenoverleg:** een bestuurlijke samenwerking tussen mbo-instellingen in de regio Rijnmond-Drechtsteden om het onderwijsaanbod af te stemmen op de arbeidsmarktbehoeften: Hans Maas.

› **Gemeentelijke Sectorkamer MBO Rotterdam:** bestuurders van mbo-instellingen overleggen met de wethouder onderwijs over het gemeentelijk onderwijsbeleid: Hans Maas.

› **Bestuurlijk overleg MBO-VO:** afstemmingsoverleg tussen de vo- en mbo-scholen en hbo in Rotterdam. Hier komen verschillende initiatieven en projecten samen zoals 'Bruggen bouwen', Onderwijsregio Rotterdam, TechTown (voorheen STOR) en Regionaal programma VSV; Hans Maas en Daphne van der Meer.

› **Regionaal programma voortijdig schoolverlaten:** senior beleidsmedewerker Marjoke Schulten vertegenwoordigt het GLR in de regiegroep Regionaal programma vsv.

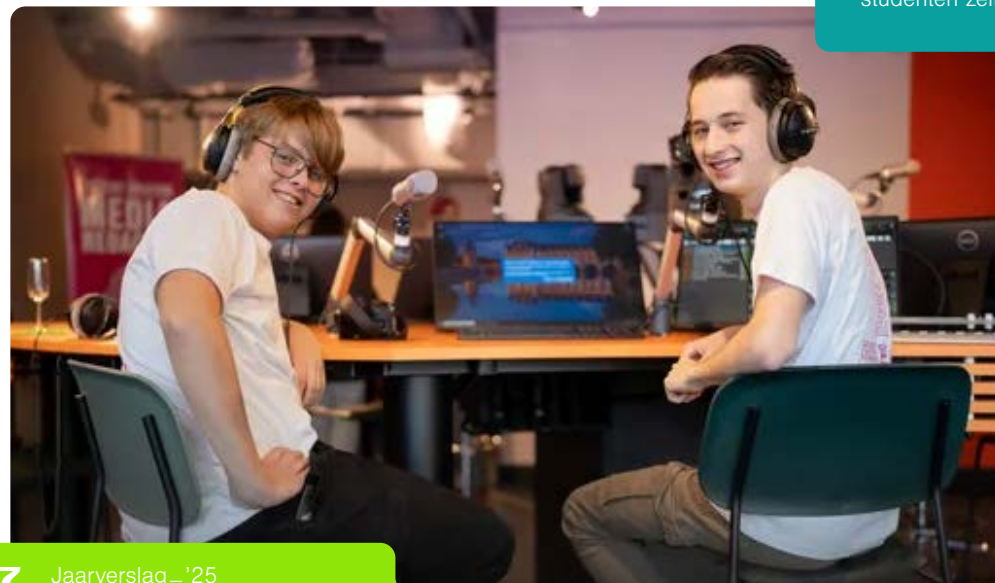
› **Ambtelijk overleg convenant Veiligheid:** Marjoke Schulten

› In de regio Rotterdam neemt Ilona Punsellie vanuit het vmbo bovendien deel aan de **Gemeentelijke Sectorkamer MBO Rotterdam** en aan het **bestuurlijk overleg MBO-VO**. Daarnaast vervult zij diverse bestuursfuncties, onder andere bij het **Platform VMBO MVI, RABS, KOERS VO, SER, RPO, OSR en FOKOR**. Ook is zij lid van de **stuurgroep TechTown**.

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				

Redactiemedewerkers verzorgen live radio-uitzending IFFR

Op 4 februari 2025 verzorgden studenten van de opleiding Redactiemedewerker een live radio-uitzending in De Doelen, ter gelegenheid van het International Film Festival Rotterdam (IFFR), het grootste filmfestival van Nederland. De uitzending is volledig gemaakt en geproduceerd door de studenten zelf.



KWALITEITSAGENDA

In januari 2023 presenteerden we de strategische agenda 2023-2026. Deze is afgestemd op de werkagenda 2024-2027 en het Stagepact, wat heeft geleid tot de kwaliteitsagenda. De Commissie Kwaliteitsafspraken adviseerde positief aan de minister, waardoor de uitvoering in 2024 kon starten. In 2025 vond een voortgangsgesprek plaats met OCW.

Bij het opstellen van de kwaliteitsagenda zijn indicatoren gebruikt op basis van onze eigen gegevens, aangevuld met DUO-gegevens en gegevens van JOB en NPO (gepubliceerd in mei 2025). Voor de uitvoering werken we samen met regionale partners zoals Zadkine, Albeda, HMC en STC. We hebben afgesproken om jaarlijks een gezamenlijk regionaal verslag op te nemen, aansluitend op het instellingsverslag van het GLR

PRIORITEIT 1 KANSENGELIJKHEID

1.1 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten

Warm Welkom

De gemeente Rotterdam lanceerde in september voor de tweede keer de campagne Rotterdam leert je leven om studenten wegwijs te maken in de stad. GLR studenten maakten een video met burgemeester Carola Schouten, die op de gemeentelijke website werd geplaatst. Via signing op de ramen bij de entree is de campagne binnen het GLR zichtbaar gemaakt. Studenten zijn via de schermen, Mijn GLR en social media geïnformeerd over de activiteiten van de gemeente, waaronder een speurtocht door de stad. Het aantal deelnemers was nihil. In de evaluatie in december werd benadrukt dat meer focus nodig is op huisvesting, mbo betrokkenheid en het verbinden van beleid en onderwijs. De intrinsieke motivatie om deel te nemen aan gemeentelijke introductieactiviteiten blijkt vooralsnog laag.

Internationalisering: Explore Your World

Het GLR stimuleert studenten om internationale ervaring op te doen en heeft het internationaliseringsbeleid vernieuwd onder de naam Explore Your World. In 2025 lag de focus op het uitbreiden van internationale groepsuitwisselingen en het toegankelijker maken van mobiliteit voor alle niveaus. De samenwerking met scholen in Zwitserland en Italië voor niveau 4 studenten is verder verdiept en voor niveau 2 en 3 zijn verkennende gesprekken gestart met scholen in België. Daarnaast vervulde het GLR

een ontvangende rol: studenten uit Letland liepen twee weken mee binnen de opleiding AV, wat bijdroeg aan internationalisation@home. Naast uitwisselingen blijft ook de excursieweek een belangrijk onderdeel van internationalisering. In 2025 bezochten studenten onder meer Praag, Londen, Berlijn, Lissabon, Dublin, Edinburgh en Kopenhagen, terwijl thuisblijvers deelnamen aan een alternatief programma met workshops, excursies en museumbezoeken.

Studentenkaart

Alle studenten ontvangen bij de start van hun opleiding een fysieke studentenkaart. Met deze kaart kunnen zij zich identificeren als student van het GLR en profiteren van studentenkorting bij geselecteerde winkels. In 2025 namen studenten deel aan diverse culturele activiteiten, zoals museumbezoeken, workshops en voorstellingen. Zo volgden eerstejaars Allround Mediamaker drie workshops bij Jeugdtheater Hofplein over maatschappelijke thema's, PET-studenten kregen een rondleiding achter de schermen bij Tivoli Vredenburg, en Redactiemedewerker-studenten bezochten Beeld & Geluid voor workshops over fake news. Ook werd het Internationaal Filmfestival bezocht en waren er kleinschalige workshops, lezingen en museumbezoeken. Een breed aanbod dat onze studenten verrijkte. De mbo/CJP-card werd ingezet voor deze activiteiten en tijdens het 75-jaar GLR-evenement in december. Voor 2026 werken we aan een meer gestructureerde aanpak om het CJP-budget optimaal te benutten.

Brede Rotterdamse Studentenraad

Studenten van het GLR nemen actief deel aan de voorbereidende bijeenkomsten en hebben zitting in de Brede Rotterdamse Studentenraad. Deze raad is op 12 juni 2025 formeel ingesteld, op initiatief van onze studenten, bij het GLR en wordt in het schooljaar 2025–2026 operationeel. In de raad zijn studenten van dertien Rotterdamse instellingen vertegenwoordigd, waaronder mbo-, hbo- en wo-opleidingen. Na de oprichting vanaf 30 september hebben er vergaderingen plaatsgevonden waarbij studenten van het GLR aanwezig waren.

Sociale initiatieven

Het oprichten van een studievereniging door studenten op het GLR bleek te uitdagend. Daarom ligt de focus op sociale interessegroepen waar studenten vrijwillig aan deelnemen. Het aanbod groeide in 2025 met onder meer een filmclub (in samenwerking met IFFR) en printclub, naast de al bestaande clubs zoals boeken-, textiel-, esports- en karikatoonclub. De Gender and Sexuality Alliance (GSA) speelt een sleutelrol in het bevorderen van gelijkwaardigheid en organiseerde diverse bijeenkomsten, waaronder filmmiddagen.

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

In 2025 zijn de in 2024 ingezette maatregelen voortgezet. Daarbij hebben we opnieuw geïnvesteerd in scholing van mentoren en onderwijsgevend, met aandacht voor pedagogisch-didactische vaardigheden en welzijn. Ook organiseerden we kenniscafés en bewustwordingssessies rond thema's als mentale gezondheid, inclusiviteit en verslaving. Verder zijn de sociale interessegroepen geëvalueerd, uitgebreid en versterkt. Deze initiatieven dragen bij aan een sterkere binding tussen studenten onderling en met de school en helpen eenzaamheid onder jongeren tegen te gaan. De fysieke en mentale Fitmodulen zijn geëvalueerd en waar nodig aangepast aan de behoeften van studenten.

Op het gebied van (sociale) veiligheid is in 2025 een calamiteitentraining georganiseerd en was er extra aandacht voor het thema ondermijning. Vanaf september 2025 zijn we gestart met een integraal veiligheidsoverleg, waarin schoolmaatschappelijk werk, bestuur, facilitair medewerkers en de pestcoördinator ervaringen en signalen delen. Het GLR is aangesloten bij het regionale convenant Veilig in en om de school.

De werkgroep Gelijke Kansen, waarin ook de studentenraad is vertegenwoordigd, neemt het initiatief om het welbevinden en de kansengelijkheid te versterken. In 2025 is een stilleruimte geopend waar zowel studenten als medewerkers gebruik van kunnen maken. Daarnaast organiseerden we tijdens de Get Connected-dagen workshops op het gebied van sociale veiligheid en weerbaarheid.

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

Om studenten met een ondersteuningsbehoefte beter te begeleiden en de doorstroom binnen het GLR te versterken, zijn in 2024 diverse maatregelen genomen die in 2025 zijn voortgezet. Daarbij hebben we opnieuw ingezet op goede afstemming met het voortraject. Zo organiseerden we in 2025 opnieuw een informatiebijeenkomst voor decanen uit het speciaal onderwijs, waarin de mogelijkheden en grenzen van de schoolbegeleiding zijn toegelicht. Hierdoor kunnen zij hun leerlingen beter informeren over wat het GLR wel en niet kan bieden.

De coördinator Passend Onderwijs neemt deel aan het netwerk *Bundeling van Krachten* en aan de doorstroomwerkgroep VSO–mbo, die is opgericht in het kader van het nieuwe regionale VSV-programma. Voor meer informatie verwijzen we graag naar het hoofdstuk Onderwijs, onderdeel Passend onderwijs en de gespecialiseerde intake. De begeleiding van studenten met een ondersteuningsbehoefte tijdens de stageperiode is opgenomen onder speerpunt 2 van het Stagepact.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2025	2027
Student is tevreden op het GLR (JOB)	7,4	7,1	7,2	7,5
Elke student heeft (een vorm van) internationale ervaring *	50%	45%	50%	80%
Alle (eerstejaars) studenten kunnen deelnemen aan een Rotterdam Introductiedag. **	0%	10%	0%	100%

* Schatting van deelname op basis van gesprekken.

** Studenten kunnen deelnemen, maar voor zover bekend, hebben geen studenten van het GLR deelgenomen aan de speurtocht van de gemeente.

1100010001100110
0011000100110000
1000000111001001

Pilot Nazorg en begeleiding naar werk

Voor studenten op niveau 2 en 3 is in 2024 de Pilot Nazorg gestart. In deze pilot begeleiden succescoaches onze studenten bij hun eerste stappen op de arbeidsmarkt. Hiervoor is een subsidietraject Nazorg opgezet, waarmee we als school ervaring opdoen in aanloop naar de invoering van de nieuwe wet *Van school naar duurzaam werk*.

Voor de JOB Monitor Light 2025 zijn in samenwerking met de studentenraad extra vragen toegevoegd over veiligheid op school en tijdens de stage. Het aantal respondenten lag lager dan in 2024, waardoor de representativiteit beperkt is. De veiligheidsbeleving op school is in 2025 licht toegenomen, maar op stage en leerwerkplek juist fors afgenomen. Dit lage resultaat hangt mogelijk samen met studenten die nog niet op stage waren, maar wel de vragenlijst hebben ingevuld. In het voorjaar van 2026 nemen we, naast de JOB Monitor, ook een eigen BPV-enquête af. Deze enquête bevat extra vragen over de voorbereiding op de stage en de begeleiding voorafgaand aan en tijdens de stage.

Het totaal aantal formeel ingediende klachten is in 2025 licht toegenomen. We schrijven deze stijging toe aan de invoering van een laagdrempelige klachtenfaciliteit en aan de extra communicatie over ongewenst gedrag op school en tijdens de stage. Een nadere toelichting op de klachten is opgenomen in dit jaarverslag bij het onderdeel *Klachten en geschillen*.

Indicator	Nulmeting	2024	2025	2027
Student voelt zich veilig op GLR	85%	80%	85%	85%
Student voelt zich veilig op leerbedrijf	x	x	66%	85%
Student voelt zich veilig op leerwerkplek	x	100%	62%	90%
Afname studenten met (zeer)slechte mentale en fysieke gezondheid (NPO)	19%	x	17%	<15%

Bron: *Instellingsrapport werkagenda mbo (23ja) 28/05/2025*

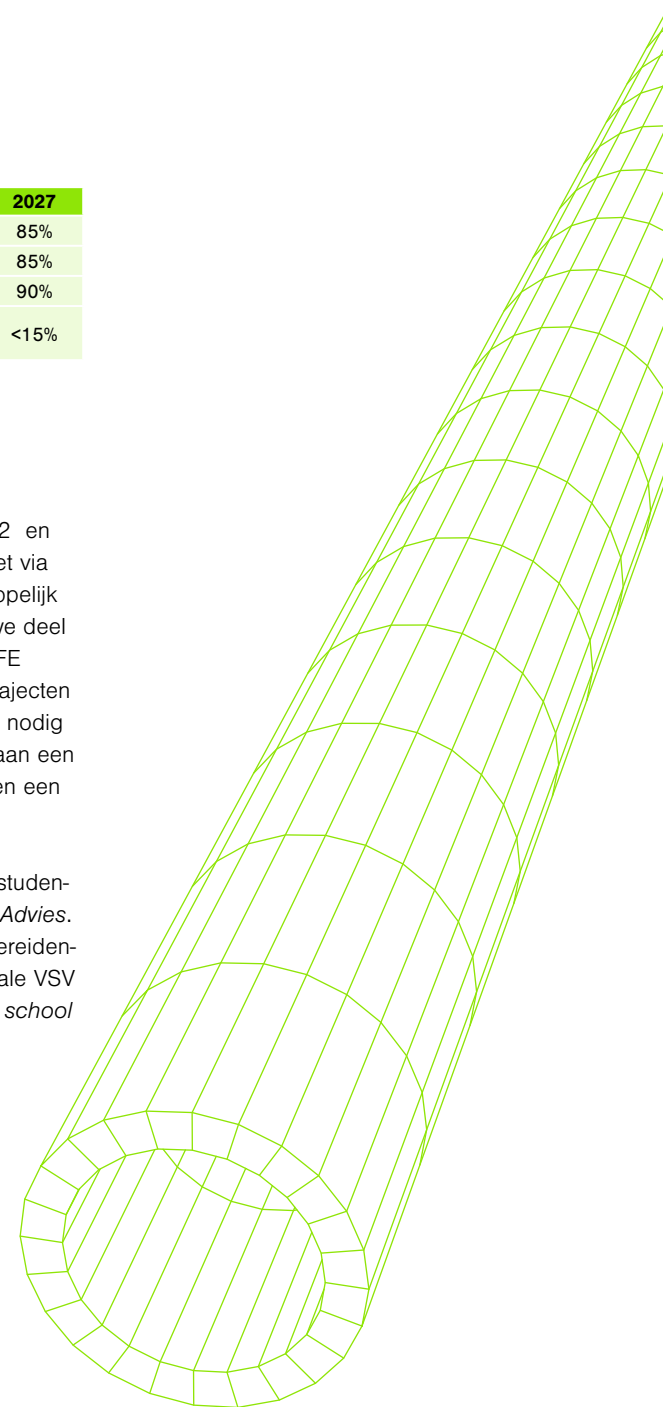
1.3 Verbeteren begeleiding en verminderen aantal vsv'ers

Het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (vsv) blijft een belangrijk speerpunt voor het GLR. In 2025 hebben we opnieuw stappen gezet om uitval te voorkomen en het studieresultaat te vergroten. Alle onderwijsafdelingen hebben het vernieuwde onderwijsmodel voorbereid, dat sinds februari 2025 in het eerste leerjaar is ingevoerd. Dit model biedt meer maatwerk en een sterkere pedagogisch didactische aanpak.

Daarnaast versterken we de binding met aspirant studenten via meeloopdagen, kennismakingsworkshops en regelmatige communicatie. Voor vmbo leerlingen zijn keuzevakken beschikbaar en we doen onderzoek naar doorlopende leerroutes, zoals een versneld traject vmbo-mbo (de sprintklas). Vanaf januari 2026 bieden we een oriëntatieklas aan voor onder andere studenten die willen switchen binnen het GLR.

Voor kwetsbare groepen, zoals niveau 2 en 3 studenten, is extra begeleiding ingezet via Team als Werkplaats, schoolmaatschappelijk werk en succescoaches. Ook nemen we deel aan pilots, zoals Nazorg en het New LIFE programma, en bieden we verlengde trajecten voor studenten die extra ondersteuning nodig hebben. Deze maatregelen dragen bij aan een bewuste studiekeuze, een sterke start en een duurzame overgang naar werk.

Lees meer over de ondersteuning van studenten bij het onderdeel *Ondersteuning & Advies*. Het GLR nam actief deel aan de voorbereidende bijeenkomst voor het nieuwe regionale VSV programma, onderdeel van de wet *Van school naar duurzaam werk*.



Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024*	2027
VSV cijfer (minder vsv'ers) (DUO)	4%	5%	< 4,5%
niveau 2	9%	8%	< 4,5%
niveau 3	3%	6%	< 4,5%
niveau 4	4%	5%	< 4,5%

* Instellingsrapport werkagenda mbo (23ja) 28/05/2025

Indicator	2022	2023	2024	2025	2027
Student is tevreden over begeleiding tijdens opleiding (JOB)	53% positief	51%	51%	x	>55%
niveau 2 *	61%	57%	58%	58%	65%
niveau 3 *	68%	72%	71%	58%	70%
niveau 4	52%	56%	49%	50%	55%

* Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 28/05/2025. Cijfers uit voorgaande zijn gelijk getrokken met deze rapportage. De totaalscore 2025 ontbreekt in de rapportage.

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024	2024 - 2025
Student met ondersteuningsbehoefte is tevreden over begeleiding (JOB)	45%	33%	45%
niveau 2 *	31%	27%	x*
niveau 3 *	41%	33%	x*
niveau 4	29%	27%	x*

* De gegevens van studenten met een ondersteuningsbehoefte naar niveau zijn niet terug te vinden in de Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 28/05/2025

Indicator	2021 - 2022	2023 - 2024	2024 - 2025	2027
Percentage niveau 2 student dat jaar na afstuderen werk heeft is gestegen** (CBS/DUO)	38%	55%	50%	>60%

* Percentage is gelijkgetrokken met Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 28/05/2025

Toelichting

Het GLR heeft slechts 6% niveau 2- en 5% niveau 3-studenten. Daardoor kunnen percentages sterk fluctueren, terwijl het in absolute aantallen weinig studenten betreft. Rapportage alleen bij >5 niveau 2 studenten (anders zijn de aantallen te klein voor betrouwbare rapportage).

1.4 Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom

Warme doorstroom vmbo-mbo

De overgang van vmbo naar mbo verloopt niet altijd soepel. Leerlingen van het GLR vmbo ervaren hierbij soms uitdagingen, wat leidt tot hogere uitval dan gewenst. Daarom zijn in het afgelopen jaar diverse acties gestart om leerlingen beter te begeleiden bij hun studiekeuze en overstap. Het contact tussen vmbo en mbo mentoren is geïntensiveerd en we organiseren een speciale 'zachte landing'-middag om leerlingen goed voor te bereiden op hun start op het mbo.

Een docent onderzoeker onderzocht de oorzaken van uitval onder doorstroomstudenten. Op basis daarvan zijn extra interventies ingezet, zoals een mbo scholenmarkt op het GLR vmbo, die positief is ontvangen.

TechTown: samenwerking voor techniek en duurzaamheid

Samen met scholen in Rotterdam Rijnmond stimuleert het GLR leerlingen om te kiezen voor een technische opleiding. Een belangrijk initiatief is TechTown, dat jongeren enthousiast maakt voor duurzame en innovatieve beroepen. Binnen TechTown voert het GLR verschillende projecten uit, variërend van het informeren van mentoren tot het geven van lessen op basisscholen en vmbo's. In 2025 is op ons vmbo de carrouselmodule als keuzevak gestart. In leerjaar 1 en 2 maken vmbo leerlingen in acht weken kennis met vier technieken die ook in het mbo terugkomen, zoals Adobe Premiere of Animate, Microbit (ICT), Delightex (VR) en Fable (robotica).

Een ander project is *In tien weken voor de klas*, waarin mbo studenten kennismaken met het beroep van techniekdocent. In dit project werkt het GLR samen met onder andere het HMC, RVC De Hef en het Experience College. Studenten volgen een programma met pedagogiek, didactiek en praktijkervaring. In 2025 is het lesprogramma ontwikkeld, inclusief opdrachten, portfolio en beoordelingsstructuur. Ook is een hbo microcredential voorbereid en zijn afspraken gemaakt met vmbo, mbo en hbo partners over een doorlopende leerlijn.

Een bestaand STO initiatief is de TechXpress: een multifunctionele techniekwagen vol innovatieve toepassingen. Hiermee bezoekt het GLR basis- en vo scholen in de regio om leerlingen kennis te laten maken met de wereld van media & techniek. In 2026 krijgt de TechXpress een technische update.

Toekomstmarkt

De doorstroom naar het hbo verloopt bij het GLR bovengemiddeld goed. Om dit verder te stimuleren organiseren we jaarlijks de Toekomstmarkt, waar hbo-instellingen zich presenteren aan onze studenten. Collega's van Internationalisering, GLRXTRA en DUO zijn hier ook bij aanwezig. De Toekomstmarkt maakt in 2025 onderdeel uit van de drie Get-Connected dagen, die ook ter voorbereiding van de stage worden georganiseerd.

Onze mbo-docenten onderhouden nauwe contacten met hbo-collega's voor een soepele overgang. De Plusklas bereidt al jaren succesvol voor op kunstvakonderwijs. Ook projecten zoals *Bruggen Bouwen* en *ICT op zijn Rotterdam* versterken de doorstroom.

Bruggen Bouwen Rotterdam (BBR)

Om de doorstroom van het voortgezet onderwijs naar het mbo te versterken, heeft het GLR het convenant *Bruggen Bouwen* ondertekend. Dit samenwerkingsverband met Albeda, Zadkine, Techniek College Rotterdam, STC, HMC, BOOR, CVO en Saro zet, met steun van NPRZ, TechTown en het LOB Expertisepunt, loopbaanoriëntatie (LOB) structureel op de Rotterdamse agenda.

Binnen het project LOB BREED worden bestaande LOB- en oriëntatieactiviteiten in vo en mbo geïnventariseerd en beoordeeld; succesvolle onderdelen blijven behouden en worden verder ontwikkeld. Een pilot in de zorgsector vormt het startpunt. Wanneer deze succesvol blijkt, worden de gebruikte Taland-tool en praktische lesmaterialen breder ingezet. De voorbereidingen hiervoor, waaronder werkbladen, zijn inmiddels getroffen. Op 16 april 2026 organiseert BBR op het STC een inspiratiemiddag voor mentoren en decanen om projecten toe te lichten en het gebruik van de Taland-tool te stimuleren.

ICT op z'n Rotterdamst

Met de subsidie *Versterking Aansluiting Beroepsonderwijskolom* (VABOK) is de werkgroep *ICT op z'n Rotterdamst* opgericht om de doorstroom naar ICT opleidingen te versterken. Het project verbindt deelnemende vo, mbo en hbo scholen in de regio Rijnmond en richt zich op het afstemmen van LOB programma's en het verbeteren van samenwerking.

Voor het GLR heeft dit geleid tot een uitbreiding van de deelnemende hogescholen voor het keuzedeel Doorstroom hbo, met Hogeschool Rotterdam (CMD, IPO), Inholland (Creative Business, Communicatie) en De Haagse Hogeschool (CMD).

Een tweede project richt zich op keuzevakken die vo leerlingen op het mbo kunnen volgen. Het GLR wil, net als HMC, Techniek College, Albeda en Zadkine, een keuzevak aanbieden. Voor het GLR gaat het om het keuzevak *Applicatieontwikkeling*. De praktijk blijkt echter weerbarstig: het afstemmen van roosters met het vo en het beschikbaar hebben van docenten met de juiste bevoegdheid vormt een uitdaging. Daarom wordt gewerkt aan een hybride oplossing waarbij een deel van de lessen op het vo plaatsvindt en enkele lessen op het mbo, zodat gebruik kan worden gemaakt van de benodigde faciliteiten. De eerste pilot staat gepland voor 2026.

Hoewel samenwerking soms traag verloopt door beperkte tijd bij contactpersonen en vaste PTA's in het vo, hebben verschillende convenanten en projecten duidelijk bijgedragen aan betere contacten tussen vo, mbo en hbo. Ook trekken mbo instellingen steeds vaker gezamenlijk op om het onderwijs in de regio te versterken. Deze projecten worden gefinancierd vanuit diverse subsidies (o.a. STO, VABOK, NROB), aanvullend op de middelen uit de kwaliteitsagenda. De impact van afzonderlijke projecten is moeilijk los te zien van elkaar, omdat de kracht juist ligt in de onderlinge samenhang. Het is deze integrale aanpak – een mix van initiatieven en financieringsbronnen – die zorgt voor duurzame samenwerking en versterking van de beroepskolom.

Vorbereiding stage

In november 2025 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 zowel een stagemarkt als de Toekomstmarkt. Get Connected was gericht op studenten van Allround Mediamaker, Fotografie, AV Specialist en Redactiemedewerker. Het evenement werd goed ontvangen. Het voornemen is om Get Connected in 2026 twee keer te organiseren (in maart en november), zodat beide groepen studenten – afhankelijk van hun stageperiode – kunnen deelnemen.

Samenwerkingen

De samenwerking met bedrijven is het afgelopen jaar sterk toegenomen, onder andere via het projectbureau EchtWerk dat in 2025 is gestart. Studenten raken extra gemotiveerd wanneer zij kunnen werken aan echte opdrachten uit de beroepspraktijk en samenwerken met externe partijen. Dit biedt waardevolle praktijkervaring en geeft studenten een beter beeld van hun toekomstige werkveld. Het helpt hen ook bij het vinden van een stageplaats. Daarnaast worden alumni steeds vaker ingezet als gastsprekers of voor het geven van portfolioreviews, wat het leerproces verder verdiept.

Tijdens het event *Werken en Leren* presenteren regionale werkgevers en onderwijsinstellingen hun bbl-opleidingen. Het GLR is een kleine speler, maar draagt actief bij met aandacht voor bbl-opleidingen in Creatieve Productie en Podiumtechniek.

Indicator	2022 - 2023	2023 - 2024	2026 - 2027
Vmbo > mbo starterssucces	78%	80%	82%
Vmbo > mbo starterssucces niveau 2	71%	72%	82%
Vmbo > mbo starterssucces niveau 3	76%	78%	82%
Vmbo > mbo starterssucces niveau 4	79%	81%	82%
Studiesucces in eerste jaar mbo in de bc's voor maatschappelijke opgaven	79%	80%	85%

Bron: Instellingsrapport Werkagenda MBO (28/05/2025)

Indicator	2020 - 2021	2022 - 2023	2024 - 2025	2026 - 2027
* Mbo > hbo starterssucces, na eerste jaar hbo, alle opleidingen gemiddeld	84%	89%		85%
** Mbo > hbo starterssucces, na eerste jaar hbo (van de 4 geselecteerde opleidingen: IT Sytems & Devices, Software Developer, AV-productie en Mediavormgeven) (DUO)		79%	91%	85%
** Gediplomeerde uitstroom van de bc's voor maatschappelijke opgaven		66%	34%	85%
** Aandeel met baan in verwante richting van de bc's voor maatschappelijke opgaven		54%	40%	50%

* Toelichting: Succesvolle instroom in het hbo wordt gemeten per mbo-diplomacohort dat doorstroomt naar het hbo. Het startjaar is diplomacohort 2021/2022 (en dus al dan niet succesvol ingestroomd in 2022/2023).

** Het startjaar voor deze analyses is 2022-2023. Bron: Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 28/05/2025. Percentages uitvoorgaande jaar zijn in deze tabel overgenomen.

1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Het GLR leidt voornamelijk niveau 4 studenten op, naast een kleinere groep niveau 2 en 3 studenten. Van formele laaggeletterdheid is geen sprake en daarom zijn hierover geen maatregelen opgenomen in de kwaliteitsagenda. Wel blijft het bevorderen van leesvaardigheid belangrijk, omdat veel studenten moeite hebben met lezen. Om dit te stimuleren heeft het GLR een boekenclub opgericht en in 2024 een leeslounge ingericht in de studentenkantine.

Het project *Heel Rotterdam Leest* heeft in 2024 geen financiële doorstart gekregen vanuit de gemeente en is daarom stopgezet.

PRIORITEIT 2 VERBETEREN AANSLUITING ONDERWIJS-ARBEIDSMARKT

2.1 Weloverwogen studiekeuze, duurzame inzetbaarheid, bestaanszekerheid en bekendheid omscholingsmogelijkheden

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB)

Op het GLR is loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) onderdeel van het curriculum en uitgewerkt in het traject Mijn Profiel. Elke onderwijsafdeling geeft hieraan invulling binnen schoolbrede uitgangspunten. Het verbetertraject dat in 2024 is gestart, is in 2025 voortgezet. We zien dat Mijn Profiel steeds beter wordt ingebed in het curriculum.

Ook activiteiten zoals de Get Connected-dagen sluiten goed aan bij de doelen van Mijn Profiel, doordat zij de zichtbaarheid en betekenis ervan voor studenten versterken. Daarnaast zijn bestaande lesmaterialen geactualiseerd en is nieuw materiaal toegevoegd. Het blijft echter een uitdaging om kennis en goede voorbeelden effectief met elkaar te delen.

GLR Explore

Naast Get Connected is LOB nauw verbonden met GLR Explore. Dit programma biedt studenten ruimte om hun talenten te ontwikkelen en zich te onderscheiden via activiteiten en projecten die verdieping en verbreding stimuleren. GLR Explore bestaat uit drie onderdelen: Explore Your World (internationalisering), Explore Your Self (sociale activiteiten) en Explore Your Talent (trainingen en certificeringen).

In 2025 is GLR Explore verder gepositioneerd als structureel aanbod voor studenten met ruimte in hun leerroute, bijvoorbeeld door vrijstellingen. Het uitgangspunt hierbij is dat een vrijstelling niet leidt tot minder onderwijstijd, maar wordt ingevuld met aantoonbare inspanning in persoonlijke ontwikkeling. Studenten kiezen vooraf voor lessen op een hoger niveau of voor een alternatief programma, zoals GLR Explore, andere vakken of maatwerkafspraken. Dit sluit aan bij de GLR-koers richting maatwerk, flexibiliteit en eigenaarschap.

Het aanbod van Explore Your Self is uitgebreid met de Printclub en er is goedkeuring gegeven voor een DJ-club in samenwerking met een externe partij. Tijdens de introductie ontvingen alle eerstejaarsstudenten een brochure en voorlichting over de mogelijkheden.

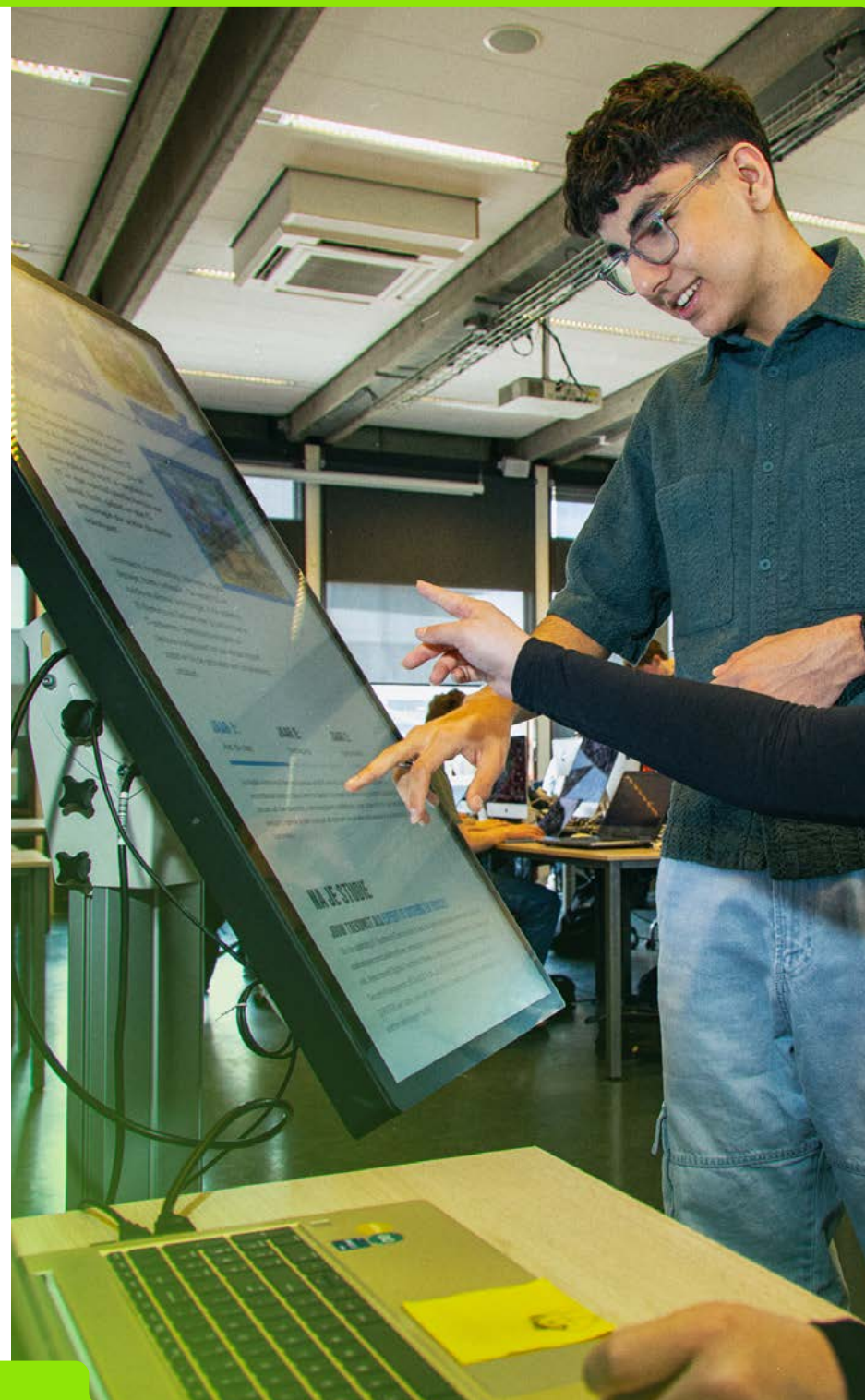
Het GLR speelt daarnaast in op ontwikkelingen in media en technologie met nieuwe opleidingen. Vanaf februari 2025 wordt het keuzedeel Immersive Design aangeboden, gevolgd door de vierjarige opleiding Immersive Experience in 2026-2027.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2025	2027
Student positief over hulp van school bij keuze verder leren of werken (JOB)	29%	34%	32%	>35%
Niveau 2	48%	47%	46%	45%
Niveau 3	23%	36%	33%	35%
Niveau 4	30%	37%	30%	35%

Bron: Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 20/06/2025

Alumni-onderzoek 2025

In 2025 is het alumni onderzoek Het échte studiesucces (Customeyes) uitgevoerd. De respons was echter laag (58 reacties), waardoor de resultaten niet representatief zijn voor onze alumni. Een benchmark was eveneens niet mogelijk, omdat slechts enkele andere mbo instellingen aan het onderzoek deelnamen. In samenwerking met een brede groep mbo scholen wordt momenteel gezocht naar een passend alternatief voor toekomstig alumni-onderzoek.





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

Tijdens de Get Connected dagen bieden we workshops aan over inclusie, weerbaarheid en sociale veiligheid, mede georganiseerd door de werkgroep Gelijke Kansen. Komend schooljaar breiden we dit uit met extra trainingen en themadagen.

Stagepact

Het Stagepact maakt deel uit van de landelijke agenda om de positie van mbo studenten in de beroepspraktijkvorming te versterken. De kwaliteitsagenda bevat concrete doelstellingen op het gebied van stagevergoeding, begeleiding, gelijke kansen en veiligheid.

Stage is een belangrijk onderdeel van onze opleidingen. In 2025 zagen we in de JOB-monitor een daling in tevredenheid, ondanks dat stagecoördinatoren iedere student twee keer fysiek en één keer online bezoeken. Om beter aan te sluiten bij de verwachtingen bevragen we studenten in april 2026 via een aanvullende enquête over wat zij belangrijk vinden en wanneer zij tevreden zijn. Begin 2026 vindt bovendien een nieuwe JOB-monitor plaats. Op basis van deze resultaten passen we onze werkwijze gericht aan. De doelstelling blijft: in 2027 willen we een tevredenheid van meer dan 45% behalen.

Veiligheid op stage heeft altijd prioriteit. Stagecoördinatoren bezoeken stagiairs ter plekke en grijpen in bij signalen van onveiligheid. Bedrijven die niet voldoen aan onze normen worden tijdelijk uitgesloten van nieuwe plaatsingen. We werken hierbij nauw samen met SBB en volgen de regionale aanpak die in samenwerking met andere mbo scholen in Rotterdam is ontwikkeld.

Meldpunt stagediscriminatie en pilots

In 2024–2025 is een meld- en steunpunt voor stagediscriminatie ingericht, dat via een QR code eenvoudig bereikbaar is. Deze QR code staat in elke stagemap, zodat ondersteuning tijdens de stage altijd binnen handbereik is. In 2025–2026 zijn twee klachten over discriminatie bij SBB ingediend en daarnaast zijn meldingen gedaan over seksueel grensoverschrijdend gedrag.

Tijdens Get Connected nam het GLR, op verzoek van MKB Nederland en VNO NCW, deel aan een pilot voor alternatieve vormen van stagesollicitatie. Het GLR koos voor The Blind Meet: een gesprek waarbij studenten binnen het autistisch spectrum spraken met een stagebedrijf dat wel hoorbaar, maar niet zichtbaar was. Door het wegvallen van visueel contact en lichaamstaal verliepen de gesprekken merkbaar ontspannen. De pilot had direct effect: een student die eerder meerdere afwijzingen kreeg, ontving nu wel een stageaanbod. De pilot wordt in maart 2026 herhaald, met verbeteringen in het proces.

Tot slot is opnieuw onderzoek gedaan naar stagevergoedingen. Na gesprekken met leerbedrijven zien we een positieve ontwikkeling: het percentage studenten dat een vergoeding ontvangt steeg met circa 5% naar 77,54%.

Indicator	Nulmeting 2022	2024	2025	2027
BOL-student is tevreden over de begeleiding vanuit de instelling tijdens de stage of leerbaan.*	38%	30%	35%	> 45%
BOL-student is tevreden over de begeleiding vanuit leerbedrijf tijdens de stage of leerbaan.*	62%	61%	53%	> 65%
Iedere student ontvangt passende stagevergoeding.**	-	72%	77%	95%
Aantal meldingen over stagediscriminatie gemeld bij SBB	-	6	2	2

* Bron: Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 20/06/2025

** 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.

2.3 Bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden

Regionaal werken de grote roc's samen in een kopgroep op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Kleinere beroepscolleges, waaronder het GLR, sluiten hierbij aan om passend aanbod te ontwikkelen. Eerder alumni-onderzoek (2024) laat zien dat er beperkte maar aanwezige belangstelling is voor na- en bijscholing, en dat alumni vooral waarde hechten aan de netwerkfunctie van de school. In 2025 is opnieuw een schoolverlatersonderzoek uitgevoerd, maar door de lage respons konden hieruit geen conclusies worden getrokken.

Microcredentials pilot mbo

In 2025 nam het GLR deel aan de landelijke pilot *Microcredentials mbo* van Npuls. Microcredentials zijn kleine onderwijseenheden met leeruitkomsten, een niveau indicatie en arbeidsmarktwaarde. Ze zijn eigendom van de lerende en worden centraal geregistreerd via Edubadges. Het GLR ontwikkelde drie microcredentials van 80 SBU.

We onderzochten toepassingsmogelijkheden en pasten processen aan voor het LLO aanbod, zoals inschrijving, toetsing en certificering. Dit traject loopt nog. Daarnaast droegen we bij aan kennisdeling via landelijke bijeenkomsten en peerreviews.

Begin 2026 draaien we onze eerste microcredential *UX/UI*. Samenwerking met het bedrijfsleven blijkt hiervoor een grote meerwaarde te hebben: het vergroot de actualiteit van het aanbod, versterkt de professionalisering en maakt ons wendbaarder in een veranderende arbeidsmarkt.



Button Text

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

Taal blijft voor veel studenten een uitdaging, wat onder andere blijkt uit de TNT toetsen. Om lezen te stimuleren heeft het GLR een boekenclub opgericht en in 2024 een leeslounge ingericht in de studentenkantine. Beide voorzieningen lopen in 2026 door. In 2025 zijn we in gesprek geweest met de Rotterdamse Bibliotheek; dit heeft vooralsnog niet geleid tot concrete afspraken. In 2026 onderzoeken we een mogelijke samenwerking met Passionate Bulkboek, een initiatief dat vergelijkbaar is met *Heel Rotterdam Leest*.

Nederlands

Het GLR stelde in 2024 het taalbeleid vast en introduceerde de nieuwe methode DOEN!. In het komende jaar evalueren we hoe deze methode in de praktijk werkt. Daarbij volgen we de bijbehorende PDCA-cyclus. In de periode 2026–2027 evalueren we het taalbeleid opnieuw. Daarnaast werkt een docent Nederlands aan een schoolbrede taalvisie. Een eerste sessie met docenten Nederlands en Engels heeft al plaatsgevonden om hiervoor een basis te leggen. In 2026 volgen aanvullende sessies om de visie verder uit te werken.

Extra ondersteuning

We hebben trainingen examenconstructie/assessment georganiseerd en ontwikkelden nieuwe schrijfexamens. Ook zijn we gestart met de voorbereiding van een training over NT2 studenten en de bijbehorende ondersteuning; deze training vindt in 2026 plaats. Alle eerstejaars maakten de TNT toets. Op basis daarvan:

- › Studenten krijgen individuele bijles in de open werkplaats (OWP), met maandelijkse afstemming tussen begeleiders en vakdocenten en een jaarlijkse evaluatie.
- › Er is ondersteuning voor 1F en NT2 studenten in samenwerking met Zadkine en Albeda. Voor 1F studenten (niet NT2) startte in maart 2025 extra begeleiding via Leeshuis Rotterdam. Na evaluatie is besloten deze begeleiding vanaf 2026 intern te organiseren. De NT2 training sluit hierbij aan.

De jaarlijkse evaluatie vindt plaats via de COE resultaten. GLR studenten scoren bovengemiddeld, maar verdere verbetering van taalvaardigheid in de beroepscontext blijft een belangrijk speerpunt. Tegelijkertijd valt op dat minder studenten het CE Nederlands met een voldoende afronden dan het IE Nederlands. Bij niveau 4 opleidingen liep het verschil in schooljaar 2024–2025 op tot 36%, terwijl de ambitie juist is om dit verschil terug te brengen tot minder dan 10%.

Rekenen

In 2023–2024 ontwikkelden de vakgroep Rekenen en BOOK samen een nieuw rekenbeleid. Alle studenten maken een instaptoets en kunnen, als zij dat willen, versneld examen doen. Niveau 2 en 3 studenten kunnen vervolgens rekenen op een hoger niveau volgen. Niveau 4 studenten krijgen de mogelijkheid om wiskunde te volgen ter voorbereiding op het hbo en ontvangen bij afronding een certificaat. Twee rekenspecialisten zijn opgeleid om ernstige rekenproblemen te signaleren en begeleide examens af te nemen. In het afgelopen jaar zijn acht begeleide examens afgenomen; alle studenten slaagden, terwijl zij eerder twee keer onvoldoende scoorden.

Indicator	Nul-meting 2022	2024	2025	2027
Student is tevreden over lessen NL bij het GLR.	44%	45%	48%	50%
Student is tevreden over Rekenonderwijs bij het GLR.	41%	40%	51%	45%

Bron: *Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA) 20/06/2025*

Indicator	2021 - 2022	2022 - 2023	2023 - 2024	2024 - 2025	2026 - 2027
Verschil tussen IE- en CE-geslaagden Nederlands wordt verkleind					<10%
niveau 2	9,30%	7,10%	4,40%	7,00%	<8%
niveau 3	10,90%	11,90%	7,80%	-2,60%	<5%
niveau 4	18,30%	25,10%	28,30%	36,00%	<10%

Bron: *Eigen (her) berekening van het GLR. Bij de berekening is uitgegaan van de periode 1-8-XX t/m 31-7-XX. DUO, die ook deze gegevens publiceert, gaat uit van de periode 1-10-XX t/m 30-9-XX. Ook werkt DUO met afronding naar tentallen. Hierdoor kunnen verschillen verklaarbaar met eerder gepubliceerde gegevens in voorgaande rapportages.*

Open werkplaats

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.

3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs

In 2025 heeft het GLR de visie op burgerschapsonderwijs herzien. Daarbij is aangesloten op zowel de eigen onderwijsvisie als op de vernieuwde kwalificatie eisen van de overheid. Op basis van deze aangescherpte visie en de nieuwe wettelijke kaders maken we in 2026 een weloverwogen keuze voor een (nieuwe) lesmethode die inhoudelijk en didactisch goed aansluit.

Daarnaast werken we, in nauwe samenwerking met de examencommissie, aan de ontwikkeling van een instellingsexamen voor burgerschap. Dit examen wordt vanaf cohort 2027 ingevoerd. In 2026 krijgt dit traject verder vorm en worden de betrokken afdelingen tijdig geïnformeerd over de voortgang en de gevolgen voor hun onderwijsprogramma.

Indicator	Nulmeting 2024	2025	2027
Studenttevredenheid lessen burgerschap	35%	45%	60%

Bron: Instellingsrapport Werkagenda MBO (23JA)
20/06/2025



3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo en verbeteren carrièreperspectief personeel

Het GLR voert een gericht beleid om te komen tot een aantrekkelijke en duurzame werkomgeving voor medewerkers. In 2025 zijn hiertoe diverse initiatieven en maatregelen geïmplementeerd op het gebied van inschaling, deskundigheidsbevordering, werkdrukreductie, onboarding en de versterking van mentale en fysieke ondersteuning.

Inschaling en ontwikkeling

De inschaling van onderwijspersoneel is gebaseerd op vastgestelde richtlijnen en Randstadgelden en wordt jaarlijks geëvalueerd. Het aanstellingsproces verloopt volgens een vaste procedure, met als peildatum 1 oktober. Op basis van het strategisch personeelsplan stellen we jaarlijks een scholings- en ontwikkelingsplan op. Alle teams dienen hun scholingsplannen in en ontvangen daarnaast aanvullend budget voor individuele ontwikkeling. Zo wordt geïnvesteerd op organisatie-, team- en individueel niveau.

Werkdruk en vitaliteit

Werkdruk kwam nadrukkelijk naar voren in het MTO van 2024. In 2025 is hierover overleg gevoerd met het managementteam en de ondernemingsraad, wat heeft geleid tot de voorbereiding van een vervolgonderzoek naar psychosociale arbeidsbelasting (PSA). Met de overstap naar Perspectief als arbodienst wordt dit onderzoek begin 2026 onder alle medewerkers uitgevoerd.

Daarnaast kreeg vitaliteit in 2025 structureel aandacht. Met een samenhangend aanbod van activiteiten is ingezet op fysieke gezondheid, mentale veerkracht en duurzame inzetbaarheid. Er zijn voorlichtings- en bewustwordingsactiviteiten georganiseerd rondom thema's als werk-privébalans en de overgang. Ook zijn stoelmassages meerdere keren aangeboden en structureel ingezet als laagdrempelige ondersteuning van het welzijn van medewerkers. Hiermee geeft het GLR invulling aan een integraal vitaliteitsbeleid, gericht op preventie en duurzame inzetbaarheid.

Werving, onboarding en employer branding

In 2025 is de zichtbaarheid van het GLR vergroot op diverse banenmarkten, met een specifieke focus op werken in het voortgezet onderwijs en zij-instroom. Dit heeft bijgedragen aan een efficiëntere werving. Het werving- en selectieproces is verder geprofessionaliseerd en er is een integraal onboardingprogramma geïmplementeerd dat loopt van sollicitatie tot en met de eerste 100 dagen in dienst. Dit programma ondersteunt nieuwe medewerkers bij een goede start en bestaat onder andere uit een duurzaam welkomstcadeau en een introductiebingo waarmee zij op een laagdrempelige manier kennismaken met collega's en de organisatie. Tijdens de 100-dagenlunch delen nieuwe medewerkers hun ervaringen en eerste indrukken met het College van Bestuur, management, P&O en onderwijskundigen. Dit alles is gericht op binding met de organisatie.

Begeleiding en carrièreperspectief

Nieuw onderwijzend personeel wordt begeleid via een buddy-systeem en intervisiebijeenkomsten, ondersteund door onderwijskundigen. Dit draagt bij aan een snelle vertrouwdheid met het onderwijs en de organisatie. Interne doorstroom wordt actief gestimuleerd. Vacatures worden eerst intern opengesteld en zichtbaar gemaakt via intranet. Met de invoering van een nieuw functiehuis in 2026 wordt verder ingezet op zowel horizontale als verticale ontwikkelmogelijkheden, binnen en buiten bestaande functieprofielen.

Indicator MTO*	Nulmeting 2020	2024	MBO benchmark	2027
Werkgeverschap	6.1	-	6.4	
Bevlogenheid	7.6	7.4	7.3	> 80%
eNPS	17	-	1	
Doorgroeimogelijkheden	6.6	6.8	6.6	> 70%
Werkdruk				
Goed	61%	66%	56%	
Hoog	30%	26%	37%	

Inschaling conform afspraken docenten en instructeurs	2020	2025	MBO benchmark
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

* Het volgende MTO vindt plaats in 2026.
* 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)

In 2025 hebben we het practoraat Immersive Experiences gelanceerd. Dit practoraat richt zich op het ontwerpen van meeslepende omgevingen die meerdere zintuigen prikkelen, zoals virtual reality en interactieve storytelling, en bereidt studenten voor op de creatieve industrie van morgen. Door samen te werken met bedrijven, netwerken en interne teams worden onderzoeksresultaten direct toegepast in het onderwijs. Het practoraat ondersteunt daarnaast de nieuwe opleiding Immersive Experience (start september 2026) en fungeert als inspiratiebron voor docenten en studenten.

Lees meer over innovatie, onderzoek en samenwerkingen in het hoofdstuk *Onderwijs*.

Indicator	2022-2023	2024-2025	2025-2026	2027
Aantal lopende practoraten	0	0	1	1
Aantal practoraten in oprichting	0	1	0	1
Aantal practoraten, lopend en in oprichting (instellingsniveau) (practoraten.nl)	-	-	1	-



REGIONALE KWALITEITSAGENDA

De regionale kwaliteitsagenda is het gezamenlijke deel van de mbo-kwaliteitsafspraken 2024–2027 waarin mbo-instellingen in Rotterdam-Rijnmond, samen met gemeenten en arbeidsmarkt-partners, afspraken maken over wat zij regionaal samen oppakken en hoe dat aansluit op de landelijke werkagenda.

Waar 2024 vooral in het teken stond van inrichting en afstemming, stond 2025 meer in het teken van uitvoering en het versterken van de regionale verbindingen. Bestaande overleggen en netwerken zijn beter benut, afspraken zijn concreter gemaakt en partners weten elkaar sneller te vinden. De voortgang verschilt per thema: op sommige onderdelen is vooral doorontwikkeld en verbonden wat al liep, terwijl andere ambities nog in opbouw zijn.

Omdat er regionaal geen uniform meetkader met één set indicatoren en streefwaarden is afgesproken, wordt de voortgang in 2025 vooral kwalitatief beschreven op basis van uitgevoerde activiteiten, samenwerking en zichtbare tussenopbrengsten. In deze paragraaf wordt per prioriteit en doelstelling weergegeven wat is uitgevoerd, welke samenwerking is versterkt en waar richting 2026 focus, opschaling en borging nodig zijn.

Doelstelling 1.1 Bevorderen van kansengelijkheid

Regio Rotterdam-Rijnmond is een multiculturele metropool met veel jongeren. De uitgangssituatie van studenten in deze regio is divers door hun achtergrond, leeftijd, ambities en talenten. Ook in 2025 is daarom regionaal ingezet op het bevorderen van kansengelijkheid. Een belangrijk onderdeel daarvan is het gelijkwaardig positioneren van mbo-studenten, zodat zij zich welkom voelen in de regio en beschikken over passende voorzieningen die bijdragen aan een goede start en een sterke voorbereiding op hun toekomst. In 2025 zijn, samen met de gemeente Rotterdam en andere partners, verschillende initiatieven voortgezet en doorontwikkeld.

Gelijkwaardig positioneren

In 2025 is de regionale inzet op het gelijkwaardig positioneren van mbo-studenten als 'student' in de stad voortgezet. De campagne 'Rotterdam leert je leven' is opnieuw uitgevoerd en verder uitgebouwd, met een publiek platform (rotterdamleertjeleven.nl) waarop activiteiten en informatie voor (startende) studenten samenkomen. Studenten van het Grafisch Lyceum Rotterdam (GLR) maakten een welkomstfilm met de burgemeester; daarnaast waren er online en fysieke activiteiten, waaronder een stadsgerichte speurtocht. De evaluatie laat zien dat de intrinsieke motivatie om aan gemeentelijke introductieactiviteiten deel te nemen nog beperkt is. Dit bevestigt het belang van gerichte activiteiten en betere aansluiting bij thema's die voor mbo-studenten direct relevant zijn, bijvoorbeeld via de klas of de instelling.

Infrastructuur om studenteninitiatieven te ondersteunen en te begeleiden

In 2025 is de regionale samenwerking gericht geweest op het versterken van zichtbare, tastbare initiatieven waarin studenten daadwerkelijk mede vormgeven aan het 'welkom in de stad', bijvoorbeeld via een nieuw kunstwerk binnen Rotterdam Studentenstad dat door studenten van het Hout- en Meubileringscollege (HMC) is ontworpen en door studenten van Techniek College Rotterdam (TCR) is gebouwd als onderdeel van hun examenopdracht (de plek in de stad wordt nog bepaald).

Tegelijkertijd is binnen de sectorkamer mbo-hbo-wo toegewerkt naar een vervolgaanpak voor de Diamantprojecten, met het publieksrapport/magazine 'Diamanten voor Rotterdam' als basis en afspraken om vervolgstappen (waaronder een implementatieplan) bestuurlijk te verankeren. Binnen de regio zijn twee mooie voorbeelden van Diamantprojecten. De Talenthub is een regionale samenwerking voor mbo-jongeren die dreigen uit te vallen of tijdelijk vastlopen. In een veilige, laagdrempelige leeromgeving krijgen zij intensieve begeleiding en maatwerkcoaching, gericht op motivatie, ontwikkeling en perspectief, met als doel: uitval voorkomen en duurzame doorstroom naar onderwijs of arbeidsmarkt. Vanuit Zadkine is Casa Connect gepositioneerd als Diamantproject en onderdeel van de vier wijkhubs; om de slagkracht te vergroten zijn aanvullende middelen aangevraagd en (deels) toegekend, waaronder een NRO-subsidie en een subsidie voor Maatschappelijke Diensttijd (MDT) via ZonMw, bedoeld voor projecten in de wijk en slechts deels inzetbaar voor de Diamantprojecten.

Alle instellingen zetten in op studentenactiviteiten die gelijke kansen en verbondenheid versterken. Aansprekende voorbeelden zijn: Albeda's Kick-Off, die in 2025 ruim 5000 eerstejaarsstudenten bereikte en werd bekroond met de NRO-prijs (Nederlandse Onderwijspremie). Daarnaast is er Albeda@night: een laagdrempelig studenten- en community-initiatief op Rotterdam-Zuid waar mbo-studenten buiten reguliere onderwijstijden terecht kunnen voor ondersteuning, ontmoeting en ontwikkeling.

Fysieke studentenkaart

In 2025 is de regionale lijn rond 'de studentenkaart' aangescherpt: er is geen regionale, uniforme mbo-studentenkaart als afzonderlijk instrument. In de praktijk gaat het om instellingspassen die primair een identificatiefunctie hebben en soms praktisch worden ingezet voor toegang, activiteiten of kortingen. In het verlengde hiervan is in 2025 ook expliciet gemaakt dat eerdere verkenningen en pilots rondom cultuur- en kortingsvoorzieningen (waaronder de pilot met de CJP-cultuurkaart) niet hebben geleid tot een gezamenlijke regionale doorontwikkeling. Tegelijk is op instellingsniveau zichtbaar dat de CJP-cultuurkaart in 2025 wél concreet is benut: instellingen zetten de kaart gericht in voor culturele en educatieve activiteiten en gebruiken deze in sommige gevallen ook in de verbinding met het Practoraat Kunst en Cultuur.

Participeren in het studentenleven

In 2025 is de regionale inzet op participatie en vertegenwoordiging van studenten verder verstevigd, voortbouwend op de in 2024 ingezette lijn rond studentenparticipatie. De Brede Rotterdamse Studentenraad is op 12 juni 2025 officieel geïnstalleerd en brengt studenten van Rotterdamse mbo-, hbo- en wo-instellingen samen om stedelijke thema's te agenderen en hierover te adviseren. De raad is in 2025 ingericht en voorbereid; de inhoudelijke programmering start in aansluiting op het studiejaar 2025–2026. Naast deze stedelijke lijn zetten instellingen hun eigen vormen van studentenbetrokkenheid voort. In december 2025 is met een delegatie van Rotterdamse mbo-, hbo- en wo-instellingen gereflecteerd op de doorontwikkeling van Rotterdam Studentenstad; de opbrengsten worden daarna verder uitgewerkt.

Doelstelling 1.2

Studentenwelzijn, veiligheid en inclusiviteit

Binnen de regio blijft er aandacht voor het mentale welzijn van studenten en voor een leeromgeving waarin studenten zich veilig en gezien voelen. In 2025 is daarom, net als in 2024, gezamenlijk ingezet op drie maatregelen die de samenwerking in de keten, de veiligheid op en rond school en de toegang tot passende ondersteuning versterken.

Delen van informatie in de keten binnen de regio

In 2025 is binnen de regionale werkgroep Bundeling van Krachten voortgebouwd op de in 2024 ingezette lijn om informatiesdeling en samenwerking in de keten te verduidelijken, met nadrukkelijke aandacht voor werkbare afspraken binnen de kaders van de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). De regionale uitwisseling richtte zich met name op ondersteuning en passend onderwijs, waaronder de overgang voortgezet onderwijs (met name praktijkonderwijs/voortgezet speciaal onderwijs (pro/vso)) naar mbo en de verdere uitwerking van 'hulp in de school' in samenhang met regionale afspraken rond voortijdig schoolverlaten (vsv). Merkbaar is dat instellingen elkaar in deze samenwerking sneller weten te vinden en dat meer gedeelde taal ontstaat over ondersteuning en doorverwijzing; thema's als de inzet van studentpsychologen zijn daarbij regionaal inhoudelijk met elkaar verbonden.

Voorlichting en bewustwording veiligheid

In 2025 is de inzet op sociale veiligheid in de regio doorgezet, zowel binnen de instellingen als via regionale samenwerking. Het convenant Veiligheid in en om het Onderwijs bleef daarbij een belangrijk kader met gemeente, politie, Hlt en jongerenwerk. In die regionale samenwerking is nadrukkelijk gewerkt aan gezamenlijke duiding en kennisdeling, onder meer via een symposium over de 'Veilige School' op 10 oktober (SS Rotterdam) met brede deelname van scholen en discussietafels, en door elkaar periodiek te voeden met ontwikkelingen en vragen rond meldstructuren, preventie en samenwerking met veiligheidspartners.

Binnen de instellingen is daarnaast gewerkt aan een meer integrale en laagdrempelige aanpak, die regionaal wordt versterkt door uitwisseling en afstemming binnen bestaande netwerken, zoals het Hoboken-overleg (regionale afstemming) en de convenantpartners rond Veilige School.

Daarnaast is via de Human Capital Coalitie Energietransitie (HCCE) gewerkt aan 'Inclusieve Haven', waarin Havenbedrijf, gemeente en onderwijsorganisaties (o.a. Scheepvaart en Transport College (STC), Albeda en Zadkine) met JTF-middelen instrumenten en micro-interventies inzetten (zoals de toolbox en een inclusieve cultuurscan) om bedrijven te ondersteunen op inclusie en sociale veiligheid.

Extra maatregel: vergoeden van de studentpsycholoog

In 2025 stond de continuïteit van de inzet van studentpsychologen onder druk doordat tijdelijke gemeentelijke middelen na de zomer wegvielen. In regionaal overleg is vervolgens gezamenlijk opnieuw aandacht gevraagd voor het belang van deze laagdrempelige ondersteuning voor studentenwelzijn; dit onderwerp is daarbij nadrukkelijk gedeeld en gewogen in de bredere ketensamenwerking. In het najaar is dit ook politiek-bestuurlijk geagendeerd, onder meer via de (aangenomen) Rotterdamse raadsnotie 'Studentpsycholoog op het MBO' (13 november 2025). Eind 2025 heeft de gemeente daarop toezeggingen gedaan voor vervolgfianciering voor ten minste één jaar, zodat de ondersteuning niet abrupt hoeft te stoppen.

Doelstelling 1.3

Voorkomen VSV: versterken begeleiding student in onderwijs en naar werk

Voortzetten en uitbreiden van bestaande vsv-aanpak

In 2025 is in de regio voortgebouwd op de gezamenlijke vsv-aanpak: het lopende Vsv-programma Rijnmond (2020–2024) liep door terwijl de wet Van school naar duurzaam werk en nieuwe regionale afspraken werden voorbereid (beoogde ingangsdatum 1 januari 2026). Tegelijk is in 2025 in brede ketensamenwerking het nieuwe regionale programma VSV/JWG 2026–2029 ontwikkeld en eind 2025 inhoudelijk gereedgemaakt voor bestuurlijke ondertekening en indiening bij OCW in januari 2026.

Binnen deze voorbereiding is ingezet op sterkere ketensamenwerking en het ontschotten door regionale afspraken tussen de zeven mbo-instellingen (Albeda, GLR, HMC, Lentiz, STC, Yuverta en Zadkine), in afstemming met ketenpartners (Doorstroompuntregio, vo/pro/vso, gemeenten) en de nieuwe ketenpartner Werk & Inkomen. Met procesbegeleiding zijn ketenpartnerssessies benut om afspraken te concretiseren over overstappen, begeleiding en ondersteuning van jongeren richting onderwijs en werk. Binnen dit regionale programma is jongerenparticipatie een vast onderdeel: jongeren worden gedurende de looptijd betrokken bij het vormgeven, uitvoeren en evalueren van het programma. In 2025 is dit al concreet gemaakt doordat jongeren zijn betrokken bij de projectaanvragen.

Doelstelling 1.4

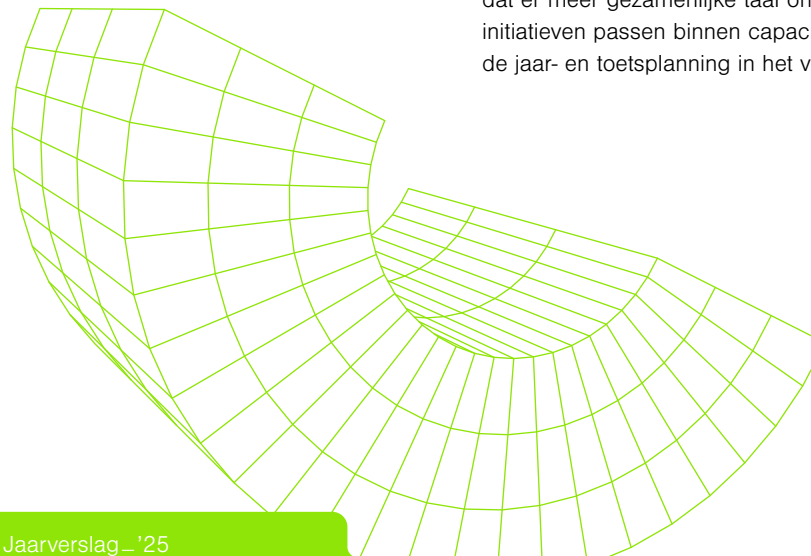
Soepele en verwante doorstroom tussen vmbo, mbo en hbo

In Rotterdam-Rijnmond is in 2025 voortgebouwd op de lijn uit 2024. De regionale inzet is daarbij meer gericht op het benutten wat al loopt (zoals Bruggen Bouwen Rotterdam-Rijnmond en Glansrijk Doorstromen) en van daaruit gerichte keuzes maken voor focus en vervolg.

De brede opleidingsanalyse met vo en ho is in 2025 herijkt, omdat dit binnen capaciteit en governance lastig uitvoerbaar bleek. Wel is via VABOK binnen de technieksector (bij TCR) doorgewerkt aan een naadloosere aansluiting vo–mbo–hbo met regionale partners. Binnen Bruggen Bouwen is verder gebouwd aan LOB- en oriëntatiebouwstenen: een gezamenlijk LOB-kader met bijbehorende werkbladen/materialen en kleinschalige pilots om te testen en verbeteren vóór bredere inzet. Glansrijk Doorstromen bereikte in 2025 meer scholen en betrok scholen nadrukkelijker bij het belang van goede voorbereiding op het mbo.

De regio investeerde vooral in oriëntatie- en kennismakingsmomenten die leerlingen en studenten helpen bij een bewuste keuze en een soepele overgang. Binnen STO TechTown (Sterk Techniekonderwijs) is met een breed netwerk van vo- en mbo-partners samengewerkt om jongeren praktisch te laten ervaren wat techniek en technologie betekenen. Ook zijn binnen Bruggen Bouwen Rotterdam-Rijnmond regionale pilots verder ontwikkeld, onder andere gericht op oriëntatie in de zorg en op het breder versterken van loopbaanoriëntatie. Daarnaast is de Tech Xpress van GLR ingezet: een mobiele oriëntatievoorziening die langs basis- en vo-scholen in de regio reist om leerlingen praktisch te laten kennismaken met media & techniek.

De regionale samenwerking is bovendien verbreed via bestuurlijke en programmatische afspraken. Een belangrijk voorbeeld is de samenwerkingsovereenkomst van 21 februari 2025 om leer-werktrajecten in de regio beter te organiseren binnen de geldende kaders voor leer-werktrajecten (LWT), met betrokkenheid van mbo-instellingen (waaronder Albeda, Zadkine, TCR, GLR, HMC en STC) en vo-partners (BOOR, CVO en SARO). Dit draagt bij aan minder uitval en een soepelere overstap vmbo–mbo. Merkbaar is dat contactlijnen korter worden en dat er meer gezamenlijke taal ontstaat; opschaling vraagt dat initiatieven passen binnen capaciteit, bekostiging, roosters en de jaar- en toetsplanning in het vo.



Doelstelling 1.5

Leesvaardigheid / basisvaardigheden taal

Voortzetten project 'Heel Rotterdam Leest'.

Mbo-streefgetal 14% in 2027

In 2025 is op leesbevordering voortgebouwd, maar anders dan in de eerste opzet van *Heel Rotterdam Leest*: na het stoppen van de gemeentelijke subsidie is de inzet vooral via instellingen en partners in de stad doorgegaan; daarbij verlaagt het vanaf 1 mei 2025 gratis lidmaatschap van Bibliotheek Rotterdam voor alle Rotterdammers de drempel om te lenen en te lezen. Een zichtbaar vervolg is dat Albeda en Zadkine (elk op één locatie) samen met Bibliotheek Rotterdam een bibliotheekvoorziening voor studenten hebben ontwikkeld, met inzet van de Bibliotheek op school en activiteiten zoals bezoeken aan de Centrale Bibliotheek; bij Albeda is deze bibliotheek in 2025 officieel geopend. Daarnaast liepen instellingsinitiatieven door, zoals leesprojecten bij Albeda en Zadkine, een boekenclub/leeslounge bij GLR. Boekhandel Donner verkende in 2025 de mogelijkheden voor een doorstart van *Heel Rotterdam Leest*. Merkbaar is vooral dat leesbevordering zichtbaarder en laagdrempeliger in de instellingen is georganiseerd; een eenduidige regionale tussenmeting richting het streefgetal is in 2025 niet beschikbaar.

Deelname aan of medewerking verlenen aan het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief voor Laaggeleiden en Laaggeletterden

In 2024 was dit project voor de regio vooral nog op afstand zichtbaar (via landelijke pilots). In 2025 is in Rotterdam-Rijnmond een vervolgstap gezet via Werkcentrum Rijnmond: met partners is een aanvraag voorbereid en ingediend voor het Nationaal Groeifondsproject LLO Collectief, met MKB Rotterdam-Rijnmond als penvoerder. Mbo-instellingen zijn in dit traject vooral indirect betrokken via het bredere Werkcentrum-netwerk; begin 2026 wordt duidelijk of toekenning volgt en welke rol onderwijsinstellingen eventueel in de uitvoering krijgen.

Doelstelling 2.1

Studenten maken weloverwogen keuzes voor een kansrijk en passend beroep

In Rotterdam-Rijnmond is in 2025 vooral voortgebouwd op bestaande oriëntatie- en LOB-activiteiten die ook bij doelstelling 1.4 zichtbaar zijn. Het gaat daarbij om activiteiten die leerlingen en studenten helpen om realistische beroepsbeelden op te doen en een passende, kansrijke keuze te maken. De regionale voortgang is daardoor vooral zichtbaar als verdere uitwerking en verbinding van wat al loopt; een eenduidige regionale aanpak met gezamenlijke afspraken is in 2025 nog beperkt tot stand gekomen.

Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken (sectoren met maatschappelijke opgaven)

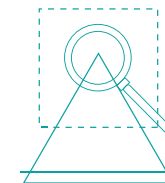
In 2025 is vooral gewerkt aan het organiseren van meer samenhang rond voorlichting en oriëntatie richting geselecteerde beroepen/sectoren, met als ontwikkelrichting om dit de komende jaren gecoördineerder en meer gezamenlijk met werkgevers te doen. De versterking van de regionale arbeidsmarktinfrastuur (Werkcentrum Rijnmond en Via Delta) ondersteunt dit randvoorwaardelijk – met name door betere verbinding tussen arbeidsmarktvraag, scholingsroutes en advies – maar dit leidde in 2025 nog beperkt tot concrete, gezamenlijke regionale werkgeversafspraken specifiek voor studiekeuzevoorlichting.

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

De regionale afstemming met het voortgezet onderwijs is in 2025 voortgezet, met het terugkerende inzicht dat samenwerking vooral werkt als het vo wordt ontzorgd. In lijn met doelstelling 1.4 is daarom doorgewerkt aan concrete bouwstenen: een gezamenlijk LOB-kader als kapstok voor gezamenlijke taal en aanpak, bijbehorende materialen (o.a. voor de sector zorg) en pilots om onderdelen kleinschalig te testen en te verbeteren richting 2026. Via de Rotterdamse LOB-werkgroep zijn kennis en ervaringen uitgewisseld (o.a. met NPRZ/"Gaan voor een Baan!"), is het belang van LOB onder de aandacht gebracht bij gemeente en besturen (o.a. via een gezamenlijke brandbrief) en is de samenwerking verbreed met vo-instellingen uit Nissewaard en Nieuwe Waterweg-Noord.

Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau

Kansrijk Opleiden is in 2025 opnieuw regionaal geagendeerd in het Hoboken-overleg. De opbrengst zat vooral in focus en ordening: beter benutten wat al loopt (zoals de oriëntatie- en LOB-bouwstenen die ook onder 1.4 zijn uitgewerkt) en van daaruit gerichte keuzes maken voor vervolg, in plaats van nieuwe analyses en structuren optuigen.



Doelstelling 2.2

Een goede stageplek voor studenten zonder stagediscriminatie

In Rotterdam-Rijnmond is in 2025 de gezamenlijke inzet op gelijke stagekansen verstevigd en zichtbaarder geworden, langs twee sporen die elkaar aanvullen: de Rotterdamse aanpak en de bredere beweging Aanpak Gelijke Stagekansen 010.

Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie

In 2025 is de samenwerking met de gemeente Rotterdam verder versterkt rond gelijke stagekansen. Binnen de Rotterdamse aanpak is doorgewerkt aan het eenduidiger maken van opvolging bij signalen en misstanden tijdens stage, met een gedeelde procedure en afstemming tussen scholen en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Binnen Aanpak Gelijke Stagekansen 010 lag de nadruk op community-vorming en het ontwikkelen en beproeven van interventies, met als mijlpaal de officiële uitreiking van het *Handboek Aanpak Gelijke Stagekansen 010* op het Stadhuis van Rotterdam.

Het handboek is bedoeld als praktisch instrument met interventies en werkvormen en krijgt vervolg met community-bijeenkomsten en het testen van interventies in de praktijk. Dit sluit aan op de lijn uit 2024: meldingen worden door de betreffende instelling opgepakt, casuïstiek wordt benut voor kennisdeling en verdere professionalisering, en regionale partners zoeken naar een aanpak die past bij de Rotterdamse context.

Binnen instellingen zijn in 2025 bovendien extra stappen gezet om de aanpak in de teams te laten landen. Bij HMC is een eigen nulmeting uitgevoerd, gevolgd door sessies met begeleiders beroepspraktijkvorming (bpv) en een actieplan waarvan de uitvoering in 2025–2026 is gestart. Binnen TCR is gewerkt aan verdere implementatie en borging via een ontwikkelagenda waarin scholing en kennisdeling richting onderwijsteams is geagendeerd. GLR is aangesloten bij de Rotterdamse aanpak en experimenteert daarnaast met alternatieve vormen van stagesoliciteratie (zoals The Blind Meet), met herhaling en doorontwikkeling in 2026.



Doelstelling 2.3

Opleidingsaanbod sluit beter aan op maatschappelijke opgaven in de regio

In Rotterdam-Rijnmond is in 2025 verder gebouwd aan een sterker en beter vindbaar aanbod voor (om)scholing en werken-leeren, met nadruk op sectoren met de grootste maatschappelijke opgaven en personeelstekorten. De regionale voortgang is zichtbaar in het vergroten van de zichtbaarheid van bbl-routes, het ontwikkelen van maatwerk voor zij-instromers en het verder inrichten van de regionale LLO-infrastructuur via Via Delta en Werkcentrum Rijnmond.

Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven

Een zichtbaar regionaal ankerpunt in 2025 was het Werken & Leren event (6 maart 2025, Maasgebouw), vanuit Werkcentrum Rijnmond met partners waaronder Zadkine, Albeda en de gemeente Rotterdam, om bbl-opleidingen en leerwerkplekken onder de aandacht te brengen. Het event trok ruim 750 bezoekers en circa 100 werkgevers. Voor 2025–2026 is verlenging van de gemeentelijke subsidie voorzien en wordt het event opnieuw georganiseerd. Daarnaast is in sectoren met maatschappelijke opgaven gewerkt aan zichtbaarheid en werving, bijvoorbeeld via Hout is Goud in de houttechniek.

Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen

In 2025 is ingezet op meer maatwerk en flexibiliteit in bbl-trajecten, zodat zij-instromers kunnen versnellen waar mogelijk en extra ondersteuning krijgen waar nodig. HMC werkt hierbij nauw samen met het werkveld en biedt maatwerk in leerroute en tempo. In de technieksector is een aangepast bbl-traject ontwikkeld (Electrotechniek plus) met circa 30 deelnemers. Via Delta hield het LLO-aanbod voor zorg en welzijn actueel en is hiermee gestart voor techniek, met als doel betere doorstroom naar bbl-routes; regionale cijfers ontbreken in 2025.

Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio

In 2025 is Via Delta verder ingericht als LLO-samenwerking van vier roc's (Albeda, mboRijnland, ROC Mondriaan en Zadkine). Organisatie en teams zijn opgebouwd en het project 'Niemand langs de kant' is gestart, met een gesubsidieerde scholingsadviseur bij Werkcentrum Rijnmond om scholingsroutes (waaronder bbl) beter zichtbaar te maken en de toeleiding te versterken. TCR neemt actief deel via afstemming met kwartiermakers en een Raad van Advies met het werkveld.

Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten

In 2025 lag de nadruk op structurele samenwerking met het bedrijfsleven rond scholingsvragen en gezamenlijke randvoorwaarden tussen instellingen. Via Delta zette stappen in organisatievorming (directeur benoemd, team ingericht, begroting 2026/2027 vastgesteld) en sprak een vaste kostprijs per product af. Regionaal zijn circa 100 praktijkverklaringen uitgegeven en de eerste microcredentials, waaronder Pijpfitter (TCR) en maatwerkscholing Oncologie.

Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken

In 2025 is Werkcentrum Rijnmond verder doorontwikkeld als herkenbaar regionaal loket volgens het "no wrong door"-principe. Via het loket zijn loopbaanadvies, coaching en scholingsgesprekken geboden en is scholing deels gefinancierd via regionale fondsen. Het Werkcentrum organiseerde bijeenkomsten en events (waaronder Werken & Leren), breidde uit met extra locaties en stelde de meerjarenagenda met uitvoeringslijnen vast; ondertekening en presentatie staan gepland in 2026.

Doelstelling 2.4

Regionaal netwerk practoraten

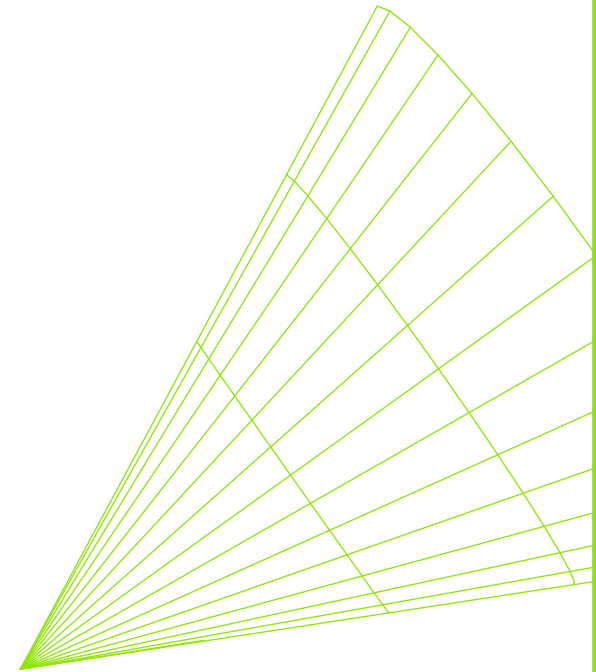
In Rotterdam-Rijnmond is in 2025 verder gebouwd aan een regionaal netwerk van practoraten om onderzoek, onderwijs-innovatie en kennisdeling tussen mbo-instellingen te versterken. Dit netwerk bestaat uit practoraten in uitvoering, in opbouw en deelname aan elkaars practoraten, wat de gezamenlijke slagkracht vergroot.

Het Practoraat Kunst en Cultuur als Veranderkracht (KCR en Zadkine, met Albeda en TCR als partners) is in 2025 doorontwikkeld als plek voor onderzoek en uitwisseling. Binnen het Practoraat Gelijke Kansen onderzoekt Albeda (met Erasmus Universiteit Rotterdam/SYNC) de opbrengsten van de kick-off en IMPACT Weken, waaronder de 'eerste 100 dagen'-aanpak, en worden inzichten gedeeld met partners; Albeda werkt met Zadkine en ROC Mondriaan samen aan het practoraat Vakmanschap Sociaal Werk (in oprichting). Ook is het practoraat Digital Port Logistics van STC aangesloten bij het Centre of Expertise HRTech van Hogeschool Rotterdam. Het practoraat Orde en Veiligheid is verder in opbouw en het GLR is in mei 2025 gestart met het Practoraat Immersive Experiences (IX), waarmee ook media/creatieve technologie aan het regionale practoraten-netwerk is toegevoegd.

Tot slot

In 2025 is de regionale samenwerking verder verschoven van inrichting naar gericht uitvoeren en verbinden. Instellingen weten elkaar sneller te vinden en overleggen zijn inhoudelijker.

Tegelijkertijd is de regionale infrastructuur steviger geworden, met meer bestuurlijk en ambtelijk commitment vanuit de gemeente (o.a. via extra middelen en waar mogelijk verlenging van subsidies) en een duidelijkere gezamenlijke taal voor de verantwoording. In het Hoboken-overleg zijn de opbrengsten van 2025 gedeeld en is verkend waar in 2026 focus, opschaling en borging nodig zijn.



VMBO VOOR VORMGEVEN EN MEDIA

Ons vmbo bereidt leerlingen voor op een toekomst in de creatieve industrie. Naast vakken als Nederlands en wiskunde werken zij met professionele software zoals InDesign en Photoshop en maken zij kennis met audiovisuele technieken en nieuwe media. Het onderwijs is projectmatig en vakoverstijgend, waardoor leerlingen ervaren hoe het is om samen te werken in een beroepsgerichte omgeving.

Vaardigheden en basisontwikkeling

In 2024 zijn we gestart met Zien, een online programma dat leerlingen ondersteunt bij executieve vaardigheden zoals plannen en tiemanagement. Daarnaast ontvingen we subsidie om basisvaardigheden in taal, rekenen en burgerschap verder te versterken. Dit heeft in 2025 verdere invulling gekregen. Met de invoering van de methode Leefstijl werken we schoolbreed aan sociaal emotioneel leren en een veilige en respectvolle schoolomgeving.

In 2025 gericht gewerkt aan het duurzaam en evidence-informed verbeteren van de leerprestaties in taal en rekenen, onder andere via een samenhangende aanpak met doorlopende leerlijnen, inzet van instrumenten als Diataal, Muiswerk en Smartrekenen, extra hulplessen en maatwerkbegeleiding, en schoolbrede professionalisering in taalgericht vakonderwijs, differentiatie en formatief evalueren.

Tegelijk is gestart met de voorbereiding op de implementatie van het nieuwe curriculum door analyse van de kerndoelen, actieve monitoring van landelijke ontwikkelingen, scholing in curriculumontwerp en het aanpassen van het onderwijsaanbod binnen de vakgroepen.

Sociale veiligheid

Sociale veiligheid krijgt structureel aandacht. We creëren een inclusieve leeromgeving waarin leerlingen zich gezien en gehoord voelen. Dit doen we door middel van monitoring, intern zorgoverleg en samenwerking met externe partners. Signalen pakken we actief op, zodat iedereen zich veilig kan ontwikkelen. Uit de jeugdmonitor van het CJG en het LAKS blijkt dat veel vo leerlingen – en dus ook onze leerlingen – kampen met depressieve gevoelens en zich niet altijd sociaal veilig voelen. Onze doelstellingen sluiten daarbij aan. Ieder leerjaar team werkt met concrete acties, zoals:

- › een vaste manier van binnenkomen in de les;
- › lessen over veiligheid, pesten en inclusiviteit;
- › schoolbrede Leefstijl training voor docenten en mentoren.

We hebben daarnaast het telefoonbeleid aangepast naar Thuis of in de kluis. Dit gaat per 1 januari 2026 in en zorgt voor meer rust, meer echt contact in pauzes en minder risico op ongewenste opnames.

Ook toetsen en cijfers krijgen aandacht. Er is een vast moment waarop cijfers in Magister verschijnen, wat rust creëert. Binnen de werkgroep Toetsbeleid werken we verder aan formatief evalueren en effectieve feedback, zodat leerlingen met zelfvertrouwen hun summatieve toetsen maken.

Met subsidie zetten we extra schoolmaatschappelijk werk in. Hierdoor kunnen we meer leerlingen individueel begeleiden en docenten ondersteunen bij sociaal emotionele vraagstukken. Leerlingen konden deelnemen aan SOVA en Rots en Watertrainingen.

Ouders zijn actief betrokken. Tijdens de Dag van de Sociale Veiligheid in 2025 organiseerden we een ouderavond met een grote opkomst. Thema's waren het puberbrein, sociale veiligheid en socialmediagebruik.

Vmbo-leerlingen schitteren tijdens Skills Talents wedstrijd'

Vrijdag 10 januari vond op onze vmbo-locatie een spannende strijd plaats tijdens de 'Skills Talents kwalificatiewedstrijd'. Dit jaarlijkse evenement biedt vmbo-leerlingen de kans om hun talenten in verschillende vakgebieden te laten zien. Onze eigen Tijn en Benjamin lieten zien wat ze in huis hebben en sleepten de winst binnen in de categorie Media, Vormgeving en ICT!



Reünie VMBO

Vrijdag 27 juni was een dag vol emotie en herinneringen op het GLR! We namen we afscheid van een bijzonder hoofdstuk in onze schoolgeschiedenis. Tijdens de reünie 'De Laatste Bel' kwamen meer dan 500 oud-leerlingen, (oud-)docenten en medewerkers samen om herinneringen op te halen en het huidige vmbo-gebouw een waardig afscheid te geven: we luidden de schoolbel voor de allerlaatste keer in ons geliefde gebouw. Dit markeerde het officiële einde van een tijdperk.

Kwaliteit en resultaten

De Inspectie van het Onderwijs beoordeelde in 2024 alle onderzochte standaarden als voldoende. Ook de onderwijsresultaten, van examencijfers tot doorstroom, liggen al jaren boven de norm. Dit was in 2025 opnieuw het geval.

Extra ondersteuning

Schooljaar 2025–2026 is het tweede jaar waarin we leerwegondersteunend onderwijs (LWOO) aanbieden. Het ondersteuningsteam en het interne zorgoverleg spelen hierin een centrale rol. De maatwerkklas, mentor en leercoach helpen bij het wegwerken van achterstanden en stellen doelen of een ontwikkelingsperspectief op. Dit betreft zowel leerresultaten als sociaal emotionele ontwikkeling (waarbij we gebruikmaken van de resultaten uit Zien).

Leerlingen met sociaal emotionele problemen worden begeleid door leercoaches die een expertopleiding bij Leren Leren Nederland hebben gevolgd.

Met subsidie van Koers VO startten we de trajectklas om uitval en thuiszitten te voorkomen. Leerlingen krijgen een aangepast rooster en individuele begeleiding. Zowel LWOO leerlingen als leerlingen in de trajectklas hebben een vaste plek in het interne zorgoverleg.

Overgang vmbo-mbo

De overstap naar het mbo is een belangrijke stap. Om uitval te voorkomen organiseerden we in 2025 ontmoetingen tussen vmbo en mbo mentoren en workshops bij mbo opleidingen waarin leerlingen interesse hebben. Door middel van een warme overdracht helpen we hen een weloverwogen keuze te maken.

Techniek en samenwerking

Met de TechXpress, onze mobiele techniekstudio, brengen we techniek op een creatieve manier naar basisscholen en vo scholen. Het enthousiasme is groot: in 2024 was de TechXpress volledig volgeboekt.

We werken ook samen met Cam on Wheels, waardoor jongeren met en zonder beperking samen leren en hun talenten ontwikkelen. In 2025 deden vier leerlingen onder de vlag van het GLR examen; zij zijn allemaal geslaagd.

Betrokken ouders

Ouders spelen een actieve rol binnen onze school. De oudercommissie denkt mee over onderwerpen zoals de schoolgids, PTA's en PTO's, huisvesting en tevredenheidsonderzoeken. Daarnaast ondersteunen zij bij rapportavonden, informatieavonden en buitenschoolse activiteiten zoals schoolfeesten en excursies. In 2025 traden vier ouders van eerstejaarsleerlingen toe tot de commissie, wat de betrokkenheid verder vergroot.

Afscheid van collega's

In 2025 namen we afscheid van enkele collega's. Tijdens de coronaperiode zijn met subsidiemiddelen extra fte's ingezet; deze tijdelijke contracten zijn niet verlengd. Ieder leerjaarsteam heeft nu één vaste onderwijsassistent.

In de zomer namen we ook afscheid van Jeroen van den Berg als directeur vmbo en danken wij hem voor zijn jarenlange inzet en betrokkenheid. Ilona Punselie heeft hem opgevolgd als directeur.



Nieuwbouw in zicht

De plannen voor nieuwbouw zijn in 2025 verder uitgewerkt. In de zomer van 2025 verhuisden we naar de tijdelijke locatie aan de Lloydstraat, omdat de sloop van het huidige gebouw in 2026 start. Dit is een belangrijke stap richting een moderne leeromgeving die past bij onze ambities. In 2026 werken we verder aan het vernieuwen van onze onderwijsvisie, passend bij het nieuwe gebouw.



Grand opening tijdelijke VMBO-locatie

3 september was het zover: de grand opening van ons tijdelijke VMBO-locatie. Na een intensieve verhuizing in de zomervakantie konden we onze leerlingen eindelijk verwelkomen in hun nieuwe schoolomgeving. 'Het was een flinke klus, maar het gebouw moet natuurlijk wel voelen als het GLR. Nu is de school pas echt onze school,' vertelde directeur Ilona Punsellie trots. Klas 1 tot en met 3 vertrok met de Spido en werd feestelijk aan de Lloydkade ontvangen met een dropsleutel en 'champagne' om te proosten op hun nieuwe stekkie.

UITSLAG EXAMENS VMBO 2025

Klas	Aantal kandidaten	Geslaagd 1 ^e tijdvak	Geslaagd 2 ^e tijdvak	Gezakt / teruggetrokken	Totaal geslaagd	% geslaagd
BL	12	12			12	100%
KL	38	36	2		38	100%
GL/TL	55	54		1	54	98%
Totalen	105	102	2	1	104	99%

IN- EN UITSTROOM VMBO 2024-2025

Leerjaar / categorie	1	2	3	4
Aantal leerlingen per 1-10-2024	126	132		
Basis			9	12
Kader			63	38
GL/TL			54	55
Tijdens cursus gekomen				
Tijdens cursus vertrokken				
Einde cursus bevorderd/vertrokken		1		
Einde cursus vertrokken niet bevorderd				
Zittenblijver	1	8	9	
Diploma				104
Geen diploma				1
Doorstroom naar volgend schooljaar	125	124	112	
Thuiszitters		5	1	

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



3. PERSONEEL

ONTWIKKELING PERSONEELSBESTAND

On



In 2025 startten we met 416 fte, verdeeld over 511 medewerkers, en sloten we het jaar af met 390 fte en 481 medewerkers. Gedurende het jaar is de personeelsplanning herijkt en in lijn gebracht met het beschikbare formatiebudget. In het kader van de Wet deregulering beoordeling arbeidsrelaties (DBA) huren we alleen extern personeel in voor specifieke, tijdelijke opdrachten. Docenten stellen we, ook voor kortdurende inzet, aan via een arbeidsovereenkomst en niet meer als externe kracht. Het personeelsbestand bestaat uit 51% vrouw, 49% man en < 1% non-binair.

AANTAL MEDEWERKERS

	AANTAL	FTE
Vrouwen	226	178
Mannen	236	207
Non-binair	1	1
Totaal	463	386

VERHOUDING OP/OBP

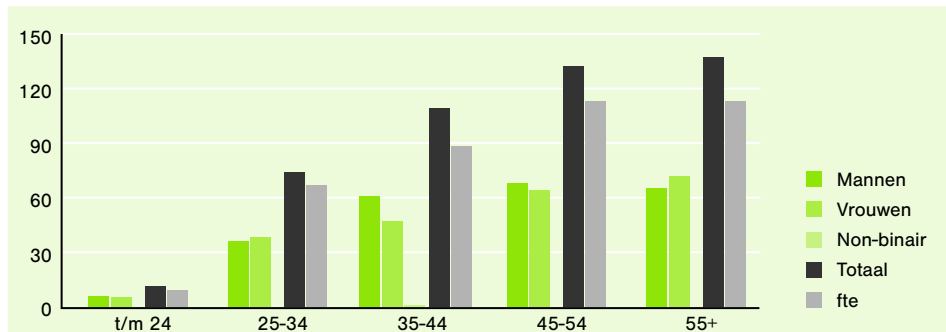
	AANTAL	FTE	% FTE
OBP (incl management)	208	177	46%
OP/OOP	253	209	54%

VERDELING ONDERWIJSFUNCTIES (OP/OOP)

	Aantal	FTE	% FTE
Onderwijsassistenten	8	6	3%
Instructeurs	33	28	12%
Stagebegeleiders	22	18	8%
Docenten LB	58	45	20%
Docenten LC	135	113	50%
Docenten LD	19	17	7%

LEEFTIJDOPBOUW PERSONEEL

Leeftijd	Mannen	fte	Vrouwen	fte	Non-binair	fte	Totaal	fte
t/m 24 jaar	6	5	5	4			11	9
25-34 jaar	36	33	38	33			74	67
35-44 jaar	61	53	47	34	1	1	109	88
45-54 jaar	68	61	64	53			132	113
55+	65	57	72	56			137	113
	236		226		1		463	390



GOED EN VOLDOENDE PERSONEELSBELEID

Het GLR heeft zich het afgelopen jaar gericht op het aantrekken, behouden en duurzaam inzetten van voldoende en goed gekwalificeerd onderwijspersoneel. Goed werkgeverschap, duurzame inzetbaarheid, vitaliteit en professionele ontwikkeling vormen daarbij belangrijke uitgangspunten.

De belangrijkste doelen waren het waarborgen van voldoende bezetting, het versterken van de duurzame inzetbaarheid en vitaliteit van medewerkers en het stimuleren van professionele ontwikkeling passend bij de onderwijsontwikkeling binnen GLR. Daarnaast is ingezet op het versterken van goed werkgeverschap en het ondersteunen van medewerkers in hun rol binnen het onderwijs, zoals mentoraat en begeleiding.

Deze doelen zijn grotendeels behaald. Medewerkers hebben deelgenomen aan scholing en professionaliseringsactiviteiten en er is structureel aandacht geweest voor ontwikkeling, vitaliteit en inzetbaarheid. Tegelijkertijd blijft de arbeidsmarkt krapte in het onderwijs een blijvend aandachtspunt voor de komende jaren.



WERVING EN ONBOARDING

Het wervings- en selectieproces is in 2025 verder geprofessionaliseerd. We implementeerden een integraal onboarding-programma dat loopt van sollicitatie tot en met de eerste 100 dagen in dienst. Dit programma ondersteunt nieuwe medewerkers bij een snelle en effectieve start en omvat een duurzaam welkomstcadeau en een bingokaart waarmee zij op de eerste dag op een laagdrempelige manier het gebouw en collega's leren kennen. Tijdens de 100 dagenlunch delen nieuwe medewerkers hun ervaringen en frisse blik met het CvB, het management, P&O en onderwijskundigen.

We hebben actief ingezet op employer branding, onder andere door deelname aan evenementen voor zij instromers. Dit heeft geleid tot concrete nieuwe instroom. Het merendeel van de vacatures vullen we in via interne doorstroming en onze eigen wervingskanalen; voor moeilijk vervulbare of specialistische functies maken we aanvullend gebruik van externe kanalen. In 2025 traden 29 medewerkers in dienst bij het GLR.

Alle nieuwe medewerkers startten in 2025 met een geldige Verklaring Omtrent het Gedrag (VOG). Het VOG beleid is aangescherpt: als bij aanvang van een arbeidsovereenkomst of opdracht nog geen geldige VOG beschikbaar is, passen we de startdatum aan. De indiensttreding vindt plaats zodra de VOG is ontvangen. Dankzij de introductie van de digitale VOG verloopt het aanvraagproces sneller en efficiënter.

VOG			
Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	60	0	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	29	0	0

ZIJ-INSTROOM EN PDG

Het GLR zet actief in op de instroom van zij-instromers: professionals met actuele vakkennis en relevante praktijkervaring die de overstap naar het onderwijs maken. In een krappe arbeidsmarkt vormen zij een belangrijke en waardevolle aanvulling op het docententeam. Medewerkers krijgen de mogelijkheid om hun onderwijsbevoegdheid te behalen via een lerarenopleiding, het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) of de opleiding Instructeur MBO.

In 2025 zijn vier medewerkers gestart met een PDG-traject en vier medewerkers met een lerarenopleiding. Het aantal onderwijsbevoegde medewerkers neemt daarmee structureel toe. Dit draagt bij aan de kwaliteit, continuïteit en brede inzetbaarheid van het docententeam binnen het GLR.

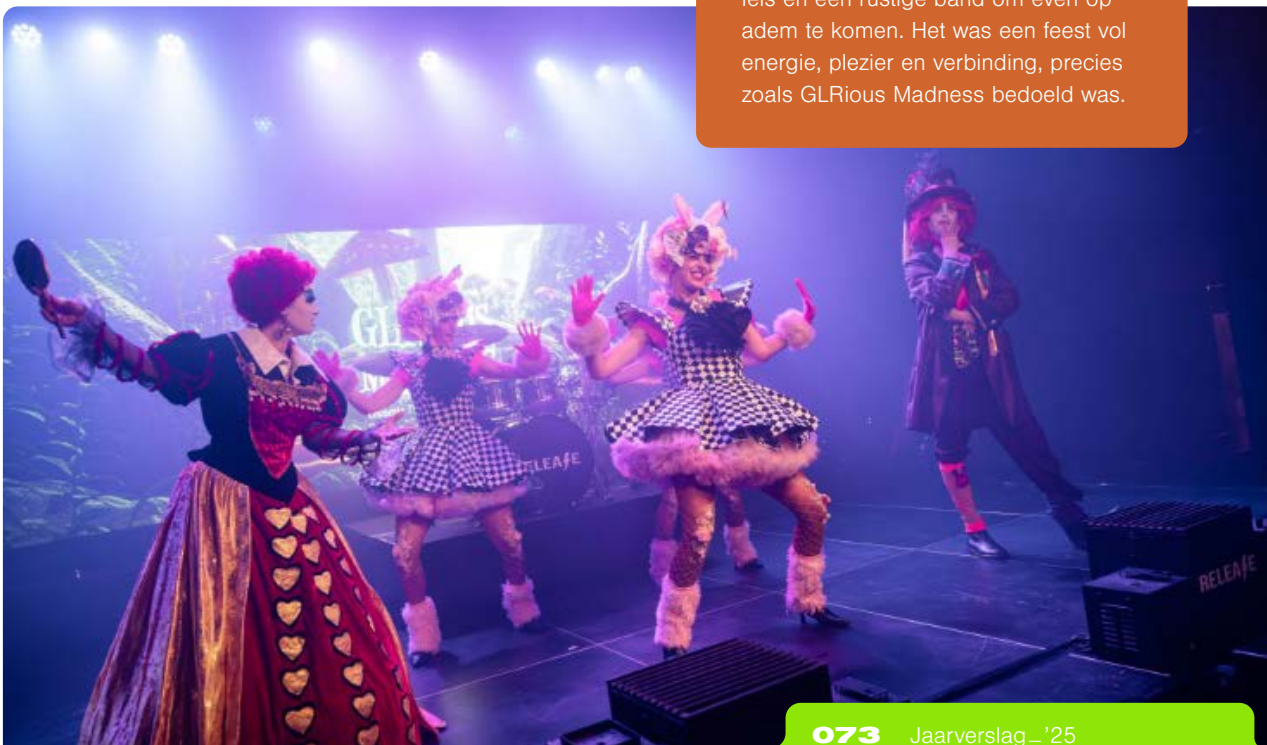
Het GLR participeert in diverse samenwerkingsverbanden die gericht zijn op instroom en professionalisering, waaronder de Opleidingsschool Rotterdam. Daarnaast is het GLR zichtbaar aanwezig bij open dagen en zij-instroomactiviteiten in de regio Rotterdam. In februari 2025 nam het GLR deel aan een informatieavond voor professionals die een carrièreswitch naar het onderwijs overwegen. Dit initiatief vond plaats in samenwerking met schoolbesturen, hogescholen, universiteiten en de gemeente Rotterdam en draagt bij aan het versterken van de regionale samenwerking en het vergroten van de instroom in het onderwijs.

Wij hebben onze accountant niet opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

BANENAFSPRAAK

In 2025 zetten we actief in op de werving van medewerkers die vallen onder de Participatiewet en de banenafpraak. Hiervoor startten we een samenwerking met het UWV Werkgeversservicepunt, dat ondersteuning biedt bij de werving. Binnen de organisatie creëerden we bovenformatieve functies met afgebakende taken, zodat passende plaatsing mogelijk is.

Daarnaast volgde een medewerker de HARRIE-training. Onderzoek laat zien dat begeleiding door een HARRIE de kans op duurzame inzetbaarheid aanzienlijk vergroot. We rondten de werving van de eerste medewerker in het kader van de Participatiewet succesvol af. In januari 2026 start een gastvrouw bij de Servicedesk. Voor deze plaatsing ontvangen we loonkostensubsidie.



GLRious Madness

Op 20 september 2025 genoten alle medewerkers van een mooi personeelsfeest in het kader van ons 75-jarig bestaan: GLRious Madness! Bij de entree stapten we direct in de betoverende wereld van Alice in Wonderland en velen kwamen in de meest creatieve outfits. De Mad Hatter en de Queen of Hearts zorgden voor een warm welkom en namen ons mee “down the rabbit hole”, waar een avond vol muziek, dans en gezelligheid op ons wachtte. De dansvloer stond geen moment stil en boven waren er leuke spellen, kletstafels en een rustige band om even op adem te komen. Het was een feest vol energie, plezier en verbinding, precies zoals GLRious Madness bedoeld was.

SCHOLING

Om medewerkers te ondersteunen in hun professionele groei en zo de kwaliteit van ons onderwijs verder te versterken, investeert het GLR gericht in deskundigheidsbevordering. Bureau Scholing coördineert deze professionalisering en werkt daarbij nauw samen met Bureau Ondersteuning & Advies en de onderwijs-teams.

Ook in 2025 boden we een breed en divers scholingsaanbod. Medewerkers volgden onder meer trajecten op het gebied van excellentie en certificering, zoals Cambridge en certificeringen voor Adobe en Unity, en VCA. Daarnaast namen collega's deel aan verschillende trainingen voor examenrollen, onder andere voor assessoren, constructeurs, examencommissies en praktijkbegeleiders binnen de bbl-routes.

Ook op pedagogisch-didactisch vlak was het aanbod uitgebreid. We organiseerden onder meer teambuilding, intervisie en themacafés over onderwerpen als verslaving, mentoraat, ASS, angststoornissen en het omgaan met lastig gedrag in de klas. Verder boden we diverse vaardigheids- en deskundigheidstrainingen aan, zoals Icares, Iascursussen, Kanban, BHV/EHBO, AI-training, Design Thinking, After Effects, cybersecurity, Lightroom en verschillende technische en didactische specialisaties.

Opacity:

100%



CENTER FOR TEACHING & LEARNING

In 2025 zette het GLR een belangrijke stap in het versterken van onderwijsinnovatie en professionalisering. Met de toekenning van een driejarige subsidie zijn we gestart met de ontwikkeling van een Center for Teaching & Learning (CTL). Hiermee investeert het GLR gericht in de professionele ontwikkeling van medewerkers. Het CTL wordt dé plek waar leren, professionalisering en kennisdeling samenkomen. Medewerkers krijgen via het CTL ruimte om zich te ontwikkelen, ervaringen uit te wisselen en bij te dragen aan onderwijsvernieuwing.

In het najaar startten we, onder leiding van een kwartiermaker, met een kernteam. Dit team haalde de richting en inhoudelijke ambities op binnen de organisatie en zette de eerste stappen in de vorming van een CTL-team. Het CTL-team bestaat in eerste instantie uit medewerkers van Bureau Scholing en Bureau Onderwijsontwikkeling & Kwaliteit. Vervolgens breidden we het team stapsgewijs uit met de innovatiegroepen Future of Tech, Future of Work, Teaching & Learning en Health & Wellbeing, en met het practoraat Immersive Experiences.

Samen ontwikkelen zij een structuur en een innovatieve werkwijze voor het CTL, passend bij de bedoeling en ambities. De opbrengsten van het CTL waren in 2025 met name impliciet. We organiseerden wel activiteiten, zoals een studiemiddag, maar nog niet onder de naam of met het logo van het CTL. Vanaf 2026 wordt het CTL expliciet zichtbaar en merkbaar binnen het GLR.



Step_01

VERZUIM

In 2025 daalde het ziekteverzuim bij het GLR van 9,92% naar 8,3%. De meldingsfrequentie nam af van 2,38 naar 1,73 keer per jaar. De daling van het verzuimpercentage is vooral toe te schrijven aan een afname van langdurig verzuim (langer dan 43 dagen).

In aanloop naar de zomervakantie vond een onderhandse aanbesteding plaats waarvoor meerdere arbodiensten zijn uitgenodigd. Na een zorgvuldige afweging is Perspectief geselecteerd. Zij zijn op 1 september gestart.

Perspectief hanteert een integrale en proactieve werkwijze, met de nadruk op duurzame inzetbaarheid en het voorkomen van verzuim. Er wordt nauw samengewerkt met leidinggevenden en medewerkers, met korte lijnen en vaste contactpersonen. Samen zetten we in op maatwerk, snelle interventies en heldere advisering, zodat medewerkers tijdig en preventief worden ondersteund.

OVERIGE ONTWIKKELINGEN

HR-data en DPO

Met de lancering van het DPO (data-platform onderwijs) heeft iedere leidinggevende toegang tot de belangrijkste HR data, zoals personeelsopbouw (leeftijd, geslacht, functie) en verzuimcijfers (verzuimpercentage, meldingsfrequentie en frequent verzuim).

Func-tiemix

In 2025 zijn we gestart met de herziening van het functiehuis. Het huidige functiehuis, waarin per functie een afzonderlijke beschrijving staat, zetten we om naar een systeem met generieke rollen. De vaststelling en implementatie van het nieuwe functiehuis staan gepland voor 2026. De functiewaardering wordt uitgevoerd door een externe specialist.

De in de kwaliteitsagenda vastgelegde functiemix is in 2025 volledig gerealiseerd: 25% functieschaal LB, 65% LC en 10% LD. Hiervoor waren geen aanvullende maatregelen nodig naast het reguliere voortgangs- en beoordelingsbeleid.

Arbeidsvoorwaarden

Per augustus 2025 is de nieuwe cao mbo in werking getreden, met een looptijd van acht maanden. De bijbehorende compensatie en salariswijzigingen zijn in september 2025 met terugwerkende kracht doorgevoerd.

Arbeidsomstandigheden

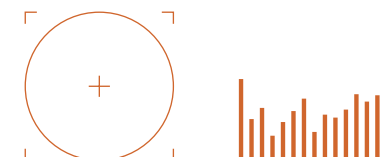
In 2025 is een nieuwe preventiemedewerker aangesteld. Deze collega is gestart met de uitvoering van de Risico Inventarisatie & Evaluatie (RI&E), die het fundament vormt voor verdere verbeteringen en advies rondom veiligheid en gezondheid. Binnen het vernieuwde onboardingprogramma besteden we expliciet aandacht aan veilig werken en het creëren van een veilige werkomgeving.

Vitaliteit

De vitaliteit van medewerkers kreeg in 2025 structureel aandacht. Met een samenhangend aanbod van activiteiten zetten we in op het bevorderen van fysieke gezondheid, mentale veerkracht en duurzame inzetbaarheid.

We organiseerden voorlichtings- en bewustwordingsactiviteiten rond relevante gezondheidsthema's, zoals de overgang en de balans tussen werk en privé. Deze onderwerpen sluiten aan bij signalen en behoeften vanuit de organisatie. Daarnaast besteedden we aandacht aan het stimuleren van gezonde leefstijlkeuzes.

Fysieke ontspanning vormde eveneens een belangrijk onderdeel van het programma. Stoelmassages zijn meerdere keren aangeboden en worden structureel ingezet om werkgerelateerde spanning te verminderen en het welzijn van medewerkers te ondersteunen. Deze voorziening is organisatiebreed beschikbaar en wordt aantoonbaar gewaardeerd. Met dit palet aan activiteiten geven we invulling aan een integraal vitaliteitsbeleid, gericht op preventie, bewustwording en het versterken van duurzame inzetbaarheid. Hiermee dragen we bij aan een gezonde, energieke en toekomstbestendige werkomgeving.



» Een solide financiële basis is essentieel om goed onderwijs te kunnen blijven bieden. In dit hoofdstuk kijken we enerzijds naar de begroting voor 2025 en de realisatie daarvan, en anderzijds naar de financiële continuïteit op de langere termijn. De centrale vraag daarbij is: beschikt het GLR over voldoende middelen om ook in de komende jaren kwalitatief onderwijs te verzorgen?

4. FINANCIËN



KOSTEN EN BATEN

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote kosten en baten 2025 en de werkelijke kosten en baten 2025.

Het gerealiseerde resultaat over 2025 – € 0,4 miljoen komt € 2,5 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2025. In de begroting was uitgegaan van een tekort van € 2,9 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 2 fte hoger uitgevallen dan begroot en de gemiddelde personele last is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat de reiskosten en scholingskosten lager zijn uitgevallen dan begroot. De kosten voor bedrijfsgezondheidszorg zijn hoger dan begroot (totaal effect - € 0,6 miljoen).
- › Er blijkt ruim begroot te zijn bij nagenoeg alle afdelingen. Daarnaast zijn de supportkosten (Mer/Ser-ruimten) lager dan begroot. Met de activiteiten in het kader van het 75-jarig bestaan (onder andere een feest in de Maassilo) was geen rekening gehouden. Op dat vlak zijn meer kosten gemaakt (totaal effect + € 1,1 miljoen).
- › De afschrijvingskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Dit is een gevolg van het feit dat er € 1,5 miljoen minder in computerapparatuur is geïnvesteerd dan begroot. Ook waren er minder verbouwingsuitgaven dan begroot. Dat resulteert in lagere afschrijvingskosten (totaal effect op het resultaat + € 0,9 miljoen).
- › De huisvestingskosten zijn per saldo gelijk aan de begroting. Binnen deze post valt echter wel op dat er fors minder energiekosten waren. Daartegenover stonden vergelijkbare extra kosten die gerelateerd waren aan nieuwbouw vmbo (totaal effect is nihil).
- › De OCW-subsidie is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Het macrobudget voor de berekening van de mbo-bekostiging is € 131 miljoen hoger dan begroot. Het GLR-aandeel hierin is circa 0,95 %. Ook zijn er subsidies geboekt die begroot waren onder de post overige baten (totaal effect + € 1,3 miljoen).
- › De overige baten zijn lager dan begroot. Dit valt met name toe te schrijven aan subsidies die niet onder overige baten vielen, maar onder de post OCW-subsidies (effect - € 0,6 miljoen).
- › De financiële baten zijn hoger vanwege hoger dan begrote herwaarderings effecten en meer uitzettingen op de kapitaalmarkt t/m het derde kwartaal van 2025. Daarna zijn de kapitaalmarktbeleggingen afgebouwd vanwege de overgang naar schatkistbankieren begin 2026 (effect + € 0,4 miljoen).



STAAT VAN BATEN EN LASTEN

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2025 (X € 1.000)						
	2025		2025		2024	
	Werkelijk	in %	Begroting	in %	Werkelijk	in %
Baten						
Rijksbijdragen OCW	57.424	98%	56.099	97%	54.854	98%
Overige baten	1.093	2%	1.655	3%	1.371	2%
Totale baten	58.517	100%	57.754	100%	56.225	100%
Lasten						
Personeelslasten	42.265	72%	41.654	72%	40.204	71%
Afschrijvingen	7.815	13%	8.681	15%	7.921	14%
Huisvestingslasten	3.816	7%	3.843	7%	3.234	6%
Overige lasten	5.895	10%	6.956	12%	5.077	9%
Totale lasten	59.791	102%	61.134	106%	56.436	100%
Saldo baten en lasten	-1.274	-2%	-3.380	-6%	-211	0%
Financiële baten en lasten	798	1%	430	1%	666	1%
Saldo exploitatie	-476	-1%	-2.950	-5%	455	1%

Hiernaast is op hoofdlijnen een analyse opgenomen van de exploitatiekosten 2025 in vergelijking met 2024. Het resultaat in 2025 bedroeg - €0,4 miljoen. In 2024 was het positieve resultaat + €0,5 miljoen. Een daling van €0,9 miljoen.

Rijksbijdrage OCW

De rijksbijdrage is ten opzichte van 2024 toegenomen met circa €2,6 miljoen. Binnen de post rijksbijdrage zijn de volgende mutaties belangrijk:

- › Een afname van het aantal mbo-studenten met 119 en een hogere vergoeding (+10%) per onderwijsdeelnemer. De afname van 119 studenten betreft het lagere aantal studenten in 2023 (t-2) ten opzichte van 2022.
- › Een afname van het aantal vmbo-leerlingen met 5 en een hogere vergoeding per vmbo-onderwijsdeelnemer (+ 4%).
- › Een daling van de kwaliteitsbudgetten.

Overige baten

Ten opzichte van 2024 zijn de overige baten afgenomen met €0,3 miljoen. Dit betreffen met name de lagere opbrengsten uit de verkoop van computerapparatuur.

Personele lasten

De personele lasten zijn ten opzichte van 2024 met €2 miljoen gestegen:

- › De personeelsformatie is met circa 20 fte afgenomen. De kosten per fte zijn echter fors gestegen met circa 9%;
- › Er is meer tijdelijk personeel ingehuurd.

Financiële baten

De financiële baten zijn €0,1 miljoen hoger. Het totaal van de geld- en kapitaalmarktbeleggingen is in 2025 op basis van marktwaarde gestegen met circa €5,6 mln. Daartegenover staat dat de rente iets is gedaald.

Afschrijvingen

De afschrijvingen zijn ten opzichte van 2024 met €0,1 miljoen afgenomen. De gemiddelde investering is redelijk stabiel te noemen. De kleine daling vloeit voort uit lagere investeringen in met name verbouwingen.

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn gestegen met €0,6 mln. Dit is met name een gevolg van de exploitatiekosten verbonden aan de nieuwbouw van het vmbo. Er zijn opstartkosten gemaakt voor de tijdelijke huisvestingslocatie van het vmbo aan de Lloydstraat.

Overige materiële lasten

De overige materiële lasten zijn ten opzichte van 2024 toegenomen met circa €0,7 miljoen. Dit is met name toe te schrijven aan de hogere licentiekosten en de kosten verbonden aan festiviteiten in het kader van 75 jaar GLR.

BALANS PER 31 DECEMBER

BALANS PER 31/12/2025 (X € 1.000)				
Activa	31 december 2025		31 december 2024	
Vaste activa				
Materiële vaste activa	28.588		33.311	
Financiële vaste activa	40.076		36.650	
Totaal vaste activa		68.664		69.961
Vlottende activa				
Vorraden	0		0	
Vorderingen	1.676		1.498	
Effecten	12.455		22.375	
Liquide middelen	19.900		8.037	
Totaal vlottende activa		34.031		31.910
Totaal activa		102.695		101.871
Passiva	31 december 2025		31 december 2024	
Eigen vermogen	92.852		93.329	
Voorzieningen	2.405		2.297	
Kortlopende schulden	7.438		6.245	
Totaal passiva		102.695		101.871

Belangrijkste ontwikkelingen in de balans

Vaste activa

De boekwaarde van de materiële vaste activa is met circa € 4,7 miljoen afgenomen. Het recente investeringsniveau van inventaris ligt lager dan een aantal jaren geleden.

Effecten/Liquide middelen

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 € 6,5 miljoen afgenomen. Een groot deel is geplaatst op de geldmarkt (liquide middelen). Hiermee wordt geanticipeerd op de overgang naar schatkist-bankieren begin 2026.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen is met circa € 0,5 miljoen afgenomen, zijnde het negatieve resultaat over 2025.

Het normatieve eigen vermogen bedraagt volgens de rekenhulp op 31 december 2025 € 47.261.246 Het feitelijke eigen vermogen ligt € 45.586.099 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 2024 met circa € 0,1 miljoen toegenomen. De voorziening duurzame inzetbaarheid is 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:

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

FINANCIËLE KENGETALLEN		
	31 december 2025	31 december 2024
Solvabiliteit	90%	92%
Solvabiliteit 2	93%	94%
Liquiditeit	4,6	5,1
Rentabiliteit	-1%	1%
Weerstandsvermogen	1,6	1,7
Personeelskosten/Rijksbijdrage	74%	73%
Personeelskosten/Totaal baten	72%	71%
Kapitalisatiefactor	146%	144%
Financieringsfunctie	23%	24%
Transactiefunctie	13%	11%
Financiële bufferfunctie	110%	109%



TREASURY MANAGEMENT

Het Grafisch Lyceum Rotterdam maakt in de reguliere bedrijfsvoering gebruik van verschillende financiële instrumenten. Deze brengen risico's met zich mee, zoals marktrisico, renterisico, kasstroomrisico, prijsrisico, kredietrisico en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen, is een beleid opgesteld met duidelijke limieten en procedures. Hiermee beperken we de invloed van onverwachte ontwikkelingen op de financiële markten en borgen we de financiële prestaties van de instelling.

Een efficiënt beheer van financiële geldstromen en posities, en een zorgvuldig toezicht op vermogenswaarden, zijn essentieel om ook in de toekomst een gezonde financiële bedrijfsvoering te garanderen. De missie, doelstellingen en kaders voor het treasurybeleid zijn vastgelegd in het treasury statuut. Dit statuut is mede gebaseerd op de regeling *Beleggen, Lenen en Derivaten*.

Treasury-statuu

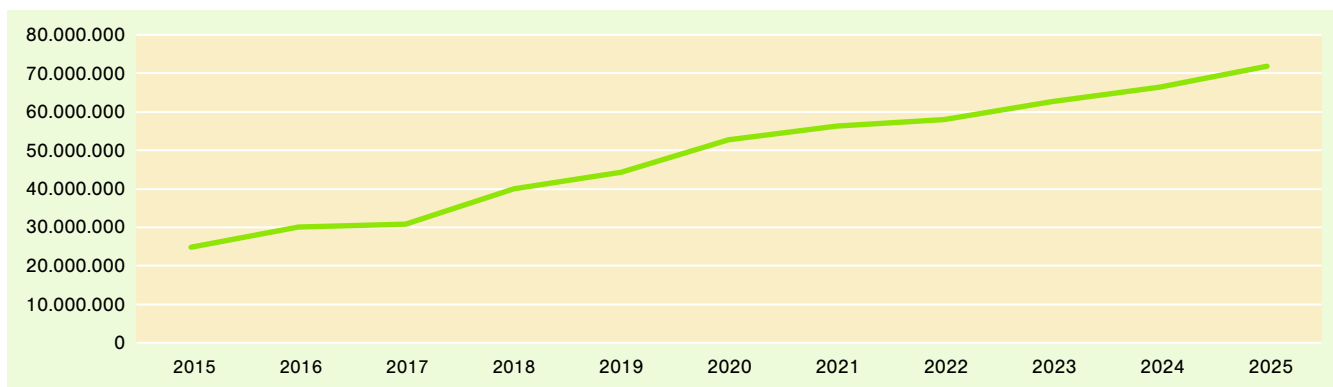
In het treasury statuut geldt voor middelen die voor langere termijn (minimaal 5 tot 10 jaar) beschikbaar moeten zijn een normverdeling van 90% obligaties en 10% geldmarktproducten. Het College van Bestuur kan hiervan tijdelijk afwijken. Door de lage rente was het voldoen aan deze norm jarenlang vrijwel onmogelijk. Sinds de rente in 2022 en 2023 is gestegen, zijn nieuwe beleggingsmogelijkheden ontstaan.

Jaarlijks wordt een treasury plan opgesteld dat twee jaar vooruitblijkt en als het 'spoorboekje' dient voor alle treasuryactiviteiten.

In 2026 stappen we over op schatkistbankieren. Vanaf het vierde kwartaal van 2025 is hierop geanticipeerd door een groter deel van de middelen op de geldmarkt te plaatsen.

OMVANG GELD EN KAPITAALMARKTUITZETTINGEN 2015 T/M 2025 (IN €)

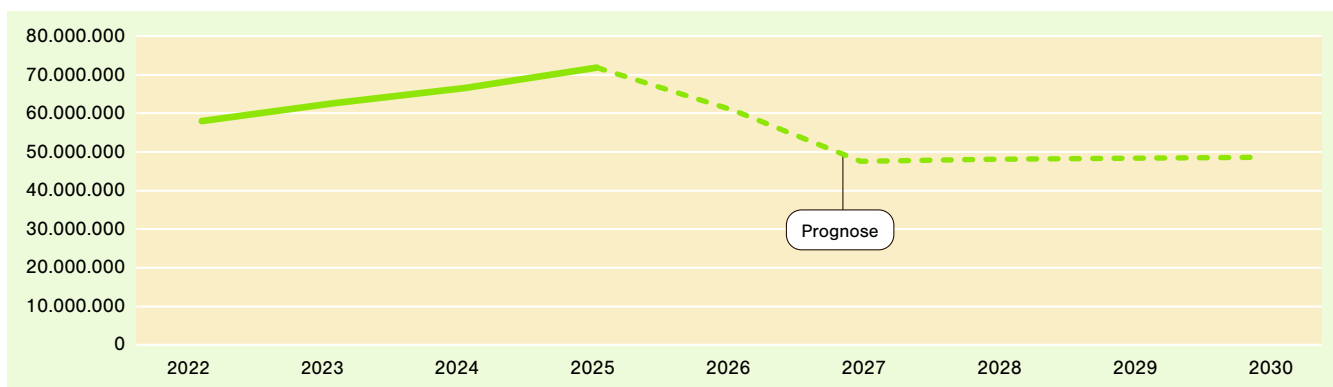
2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
24.888.580	30.018.001	30.875.308	39.958.000	44.241.000	52.665.000	56.287.691	57.995.788	62.684.811	66.521.055	71.896.436



Eind 2025 bedroeg de omvang van de geld- en kapitaalmarktuitzettingen €72 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 KAPITAALMARKT BELEGGINGEN (X € 1.000)

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
	57.996	62.684	66.521	71.896					
Prognose				71.896	61.371	47.685	48.022	48.318	48.646



SEGMENTATIE VERLIES & WINST

Evenals in voorgaande jaren is een gesegmenteerde staat V&W staat opgenomen. De baten en lasten zijn toegerekend aan het vmbo en mbo. Wanneer een directe toerekening lastig is, is voor het vmbo een toerekeningspercentage van 15% toegepast. Dit percentage volgt de verhouding in loonkosten tussen vmbo en mbo. In 2025 heeft het vmbo een negatief resultaat behaald van € 1.845.000 (2024: € 1.473.000 negatief). Het mbo realiseerde in 2025 een positief resultaat van € 1.368.000 (2024: € 1.928.000 positief).



CONTINUÏTEITS- EN TOEKOMSTPARAGRAAF

In deze paragraaf kijken we naar de (financiële) toekomst van het Grafisch Lyceum Rotterdam. De toekomstgerichte (financiële) stuurinformatie bestaat onder andere uit de begroting en de meerjarenprognose. Beide documenten worden in samenspraak tussen het College van Bestuur en de budgethouders opgesteld en vervolgens door het College van Bestuur vastgesteld. De begroting 2026 is in februari 2026 door de Raad van Toezicht goedgekeurd.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam stuurt actief op de financiële toekomst informatie die is opgenomen in de begroting en de meerjarenprognose. Inzicht in het meerjarenperspectief is belangrijk om weloverwogen strategische keuzes te maken, omdat deze doorgaans langdurige gevolgen hebben. De meerjarenprognose helpt om de koers van de instelling te bepalen en – waar nodig – tijdig bij te sturen. De jaarlijkse begroting vormt daarnaast een belangrijk instrument voor operationele en tactische beslissingen voor de korte termijn (één jaar).

Hoofdpijnen van de meerjarenbegroting 2026

De volgende cursieve tekst is overgenomen uit de meerjarenbegroting 2026. De opmerkingen en verwijzingen moeten ook in die context worden gezien.

“Voor u ligt onze begroting voor het jaar 2026 met een financieel meerjarenperspectief.

Het Grafisch Lyceum Rotterdam staat er financieel goed voor. We gaan ervan uit dat het totaal van het aantal leerlingen en studenten stabiel blijft, zodat we het komend jaar en de jaren daarna kunnen doorbouwen aan de door ons gewenste TOPschool. We bouwen letterlijk door in 2026 te starten met de nieuwbouw van het vmbo en figuurlijk door het best mogelijke onderwijs te realiseren. Het GLR verbetert en vernieuwt waar nodig.

We zetten de komende jaren stevig in op deskundigheidsbevordering. De budgetten hiervoor zijn bijna het dubbele van wat in de CAO van ons wordt verwacht en met de mooie subsidie voor het Center for Teaching and Learning kunnen we focus aanbrengen in het met en van elkaar leren en in onze innovatie-agenda.

In 2025 bestonden we 75 jaar. We vierden ons jubileum uitbundig met onze leerlingen en studenten en met onze medewerkers. In 2026 zullen grote gezamenlijke activiteiten gedeeltelijk vervangen worden door teamactiviteiten; en ook daarvoor hebben we de budgetten bijna kunnen verdubbelen.

De begroting is tot stand gekomen met inspanning van velen. Voor het eerst hebben de budgethouders met elkaar bepaald waaraan we onze inkomsten (baten) zullen uitgeven en welke investeringen de voorkeur hebben. Het College van Bestuur hanteert een aantal uitgangspunten die recht doet aan deze werkwijze. Immers, het onderwijs is in the lead, het onderwijsmanagement is integraal verantwoordelijk en we scheiden onze structurele en incidentele uitgaven door structureel niet meer uit te geven dan er binnenkomt, tenzij het een (incidentele) investering betreft. Een investering kunnen we dan uit ons eigen vermogen financieren. Dat is dus de reden waarom we in 2026 meer zullen uitgeven dan er binnenkomt. We kunnen het ons permitteren en investeren daarmee doelbewust in onze kern: onderwijs van TOPkwaliteit.”

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN

De nevenstaande lasten en baten (x € 1.000) zijn
gerealiseerd in 2025 en begroot voor 2026 t/m 2030:

STAAT/RAMING VAN BATEN EN LASTEN VANAF 2025 (X € 1.000)						
	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Baten						
Rijksbijdragen	57.424	57.558	59.029	60.188	61.378	63.038
Overige overheidsbijdragen en subsidies	448	1.340	1.181	944	905	905
Overige baten	645	668	674	688	701	716
Totale baten	58.517	59.566	60.884	61.820	62.984	64.659
Lasten						
Personeelslasten	42.266	41.567	42.194	43.466	44.638	45.969
Afschrijvingen	7.815	6.981	7.633	8.979	8.522	7.649
Huisvestingslasten	3.816	4.108	4.315	3.836	3.516	3.625
Overige lasten	5.895	7.939	7.892	8.051	8.369	8.542
Totale lasten	59.792	60.595	62.034	64.332	65.045	65.785
Saldo Baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-1.275	-1.029	-1.150	-2.512	-2.061	-1.126
Saldo Baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	798	400	350	295	260	230
Totaal resultaat	-477	-629	-800	-2.217	-1.801	-896

BALANS

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

BALANS(PROGNOSE) VANAF 2025 (X € 1.000)							
Activa		2025	2026	2027	2028	2029	2030
Vaste activa							
	Materiële vaste activa	28.588	38.484	51.370	48.816	46.719	45.495
	Financiële vaste activa	40.076	28.000	534	534	534	534
Vlottende activa							
	Vorderingen	1.677	1.700	1.700	1.700	1.700	1.700
	Effecten	12.455	13.058	0	0	0	0
	Liquide middelen	19.899	20.847	47.685	48.022	48.318	48.646
Totaal activa		102.695	102.089	101.289	99.072	97.271	96.375
Passiva		2025	2026	2027	2028	2029	2030
Eigen vermogen							
	Algemene reserve	70.457	69.828	69.028	66.811	65.010	64.114
	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		2.405	2.500	2.500	2.500	2.500	2.500
Kortlopende schulden		7.438	7.364	7.360	7.355	8.350	9.345
Totaal passiva		102.695	102.089	101.289	99.072	97.271	96.375

ONTWIKKELINGEN DEELGEBIEDEN

In deze continuïteitsparagraaf lichten we op de volgende pagina's de ontwikkeling van een aantal deelgebieden uitgebreider toe.

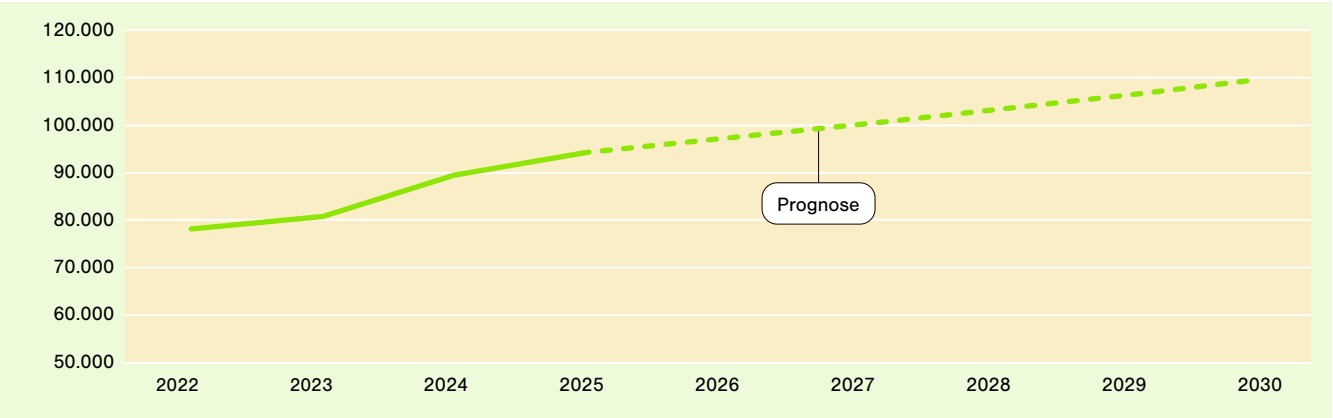
Loonkosten per fte

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.

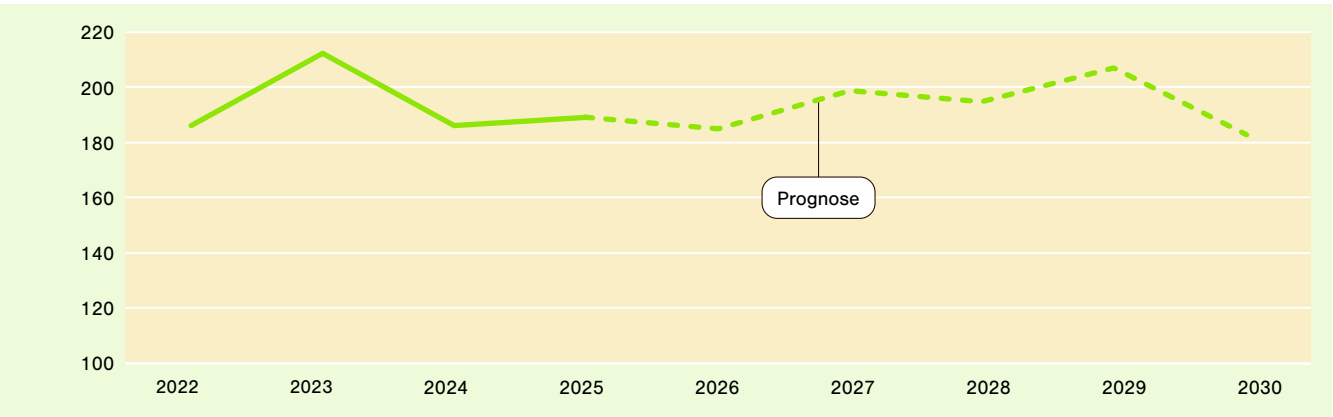
Huisvestingskosten per m²

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 GLR 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. Door de nieuwbouw vmbo wordt vanaf medio 2025 tijdelijk ruimte gehuurd aan de Lloydstraat. Omdat dit relatief dure huur is stijgen de kosten per m² tijdelijk.

LOONKOSTEN PER FTE (IN €)									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Kosten per FTE	78.081	80.634	89.393	94.196					
Prognose				94.196	97.022	99.933	102.931	106.018	109.199



HUISVESTINGSKOSTEN PER M² (IN €)									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Huisvestingskosten	6.882.960	7.841.890	6.877.223	7.298.000	7.561.206	8.129.000	7.777.000	7.921.000	7.011.000
Aantal m² totaal	36.983	36.983	36.983	38.625	40.923	40.923	39.931	38.282	38.282
Gemiddelde huisvestingskosten per m²	186	212	186	189					
Prognose				189	185	199	195	207	183

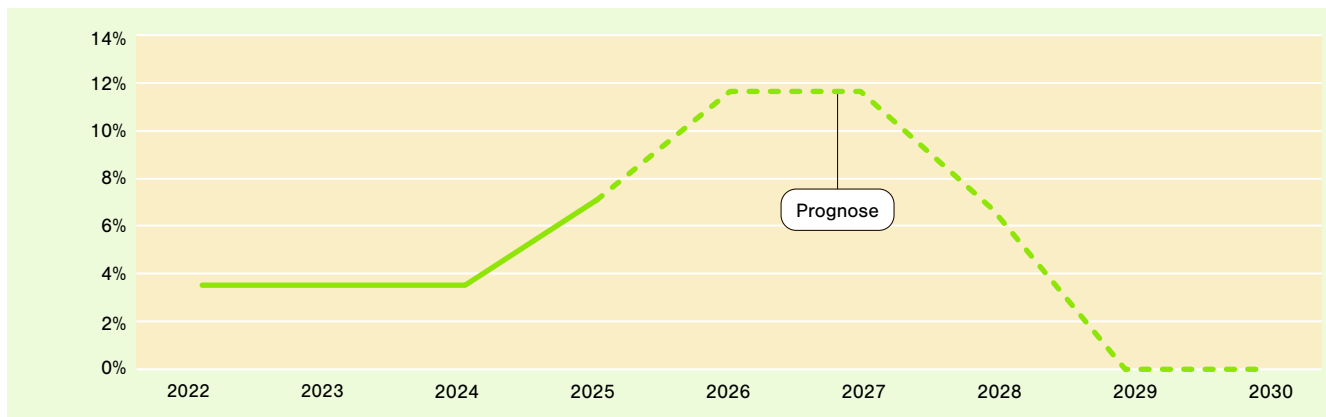


M² huur als percentage totale m²

Na de nieuwbouw van het mbo wordt het onderwijs binnen het GLR volledig verzorgd in panden die in eigendom zijn. Het vmbo blijft gehuisvest aan het Stadhoudersplein. Gedurende medio 2025 t/m medio 2028 is externe huur noodzakelijk vanwege de nieuwbouw vmbo.

M² HUUR ALS PERCENTAGE TOTALE M²

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal m² huur	1.300	1.300	1.300	2.742	4.760	4.760	2.668	0	0
Aantal m² totaal	36.983	36.983	36.983	38.625	40.923	40.923	39.931	38.282	38.282
m² huur als percentage totale m²	3,5%	3,5%	3,5%	7,1%					
Prognose				7,1%	11,6%	11,6%	6,7%	0,0%	0,0%

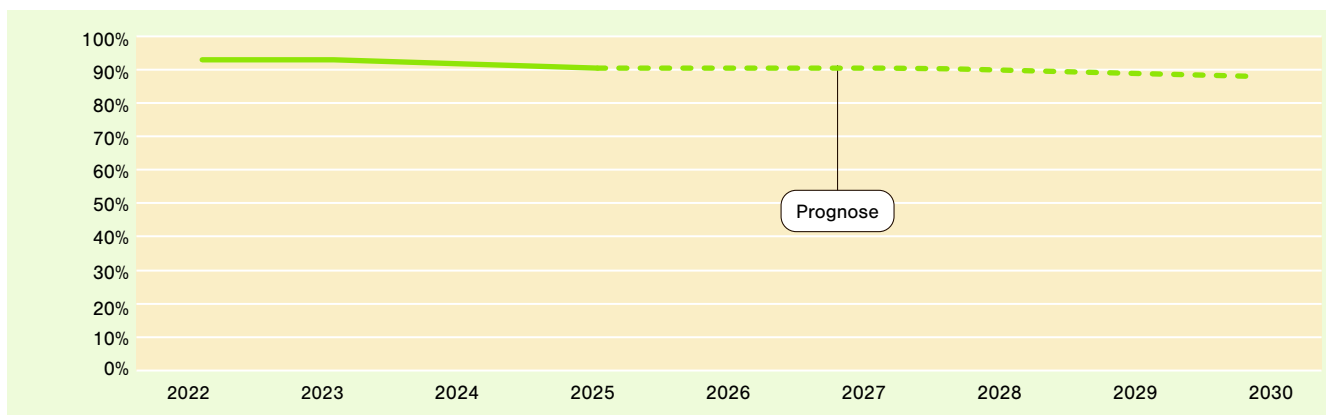


Solvabiliteit

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

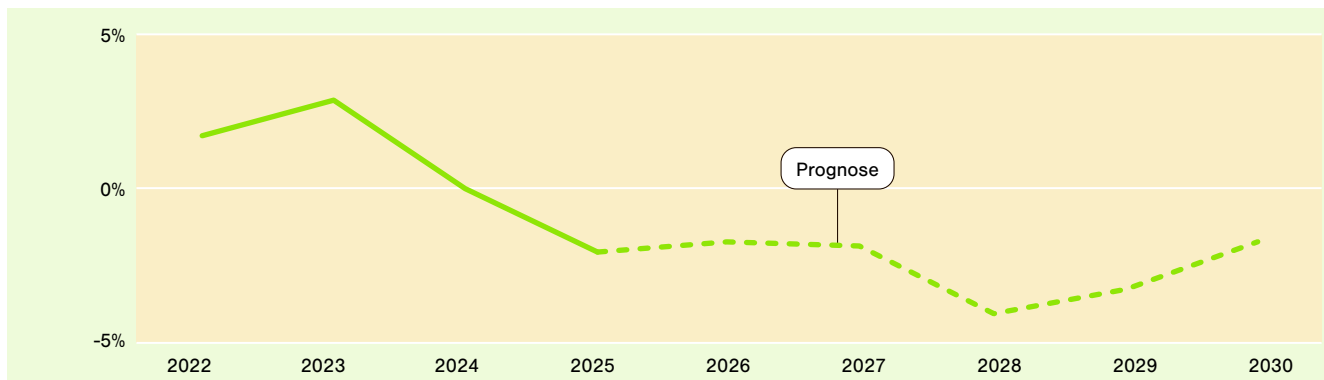
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Eigen vermogen (in €)	90.749.000	92.873.000	93.328.500	92.852.000	92.225.000	91.429.000	89.217.000	86.421.000	84.530.000
Totale vermogen (in €)	97.763.000	99.878.000	101.871.000	102.695.000	102.089.000	101.289.000	99.072.000	97.271.000	96.375.000
Solvabiliteit	93%	93%	92%	90%					
Prognose				90%	90%	90%	90%	89%	88%



Rentabiliteit

Rentabiliteit is gedefinieerd volgens 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 van de begrote exploitatietekorten.

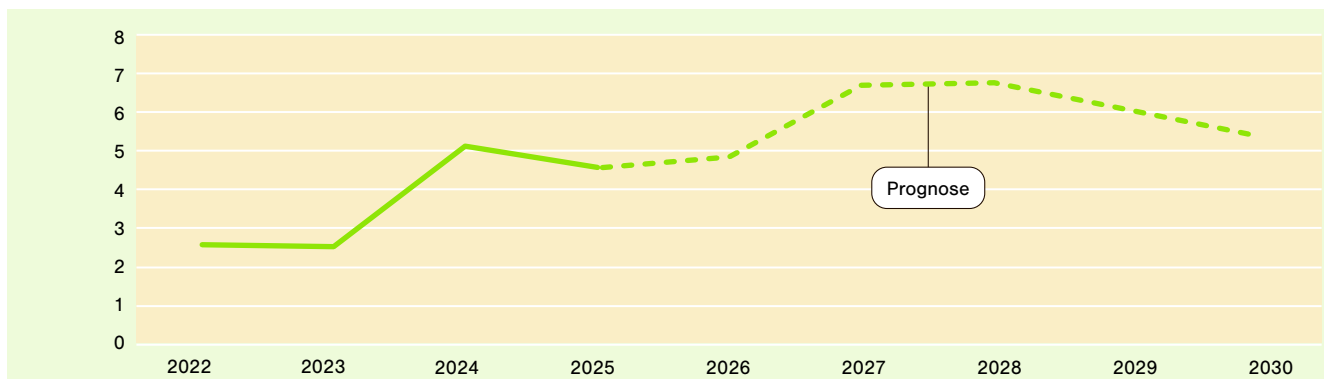
RENTABILITEIT									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Resultaat gewone bedrijfsvoering (in €)	863.000	1.600.000	-211.000	-1.275.000	-1.029.000	-1.150.000	-2.512.000	-2.061.000	-1.126.000
Baten gewone bedrijfsvoering (in €)	50.591.000	55.691.000	56.226.000	58.517.000	59.566.000	60.884.000	61.820.000	62.984.000	64.659.000
Rentabiliteit	2%	3%	0%	-2%					
Prognose				-2%	-2%	-2%	-4%	-3%	-2%



Liquiditeit

Liquiditeit (current-ratio) is gedefinieerd volgens 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 stijgt vanwege de (anticipatie op) de overgang naar schatkistbankieren. Een verschuiving van vaste activa naar vlottende activa. De vlottende activa dalen door de nieuwbouw, maar stijgen meer door het wegvallen van de effecten bij de vaste activa (vanwege schatkistbankieren).

LIQUIDITEIT									
	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Vlottende activa (in €)	13.297.000	13.263.000	31.910.000	34.031.000	35.605.000	49.385.000	49.722.000	50.018.000	50.346.000
Kortlopende schulden (in €)	5.188.735	5.248.377	6.245.000	7.438.000	7.364.000	7.360.000	7.355.000	8.350.000	9.345.000
Liquiditeit	2,6	2,5	5,1	4,6					
Prognose				4,6	4,8	6,7	6,8	6,0	5,4

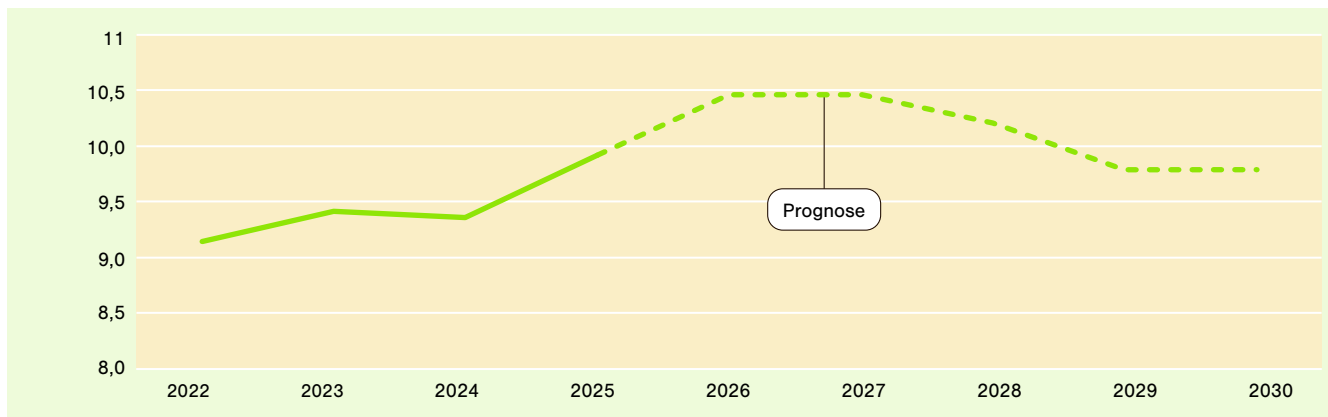


Aantal m² per deelnemer

Totaal aantal m² gedeeld door totaal 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

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Aantal m2	36.983	36.983	36.983	38.625	40.923	40.923	39.931	38.282	38.282
Deelnemers	4.046	3.928	3.954	3.895	3.912	3.912	3.912	3.912	3.912
Aantal m2 per deelnemer	9,1	9,4	9,4	9,9					
Prognose				9,9	10,5	10,5	10,2	9,8	9,8



Ontwikkeling personeelsformatie

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

ONTWIKKELING PERSONEELSFORMATIE (IN FTE)

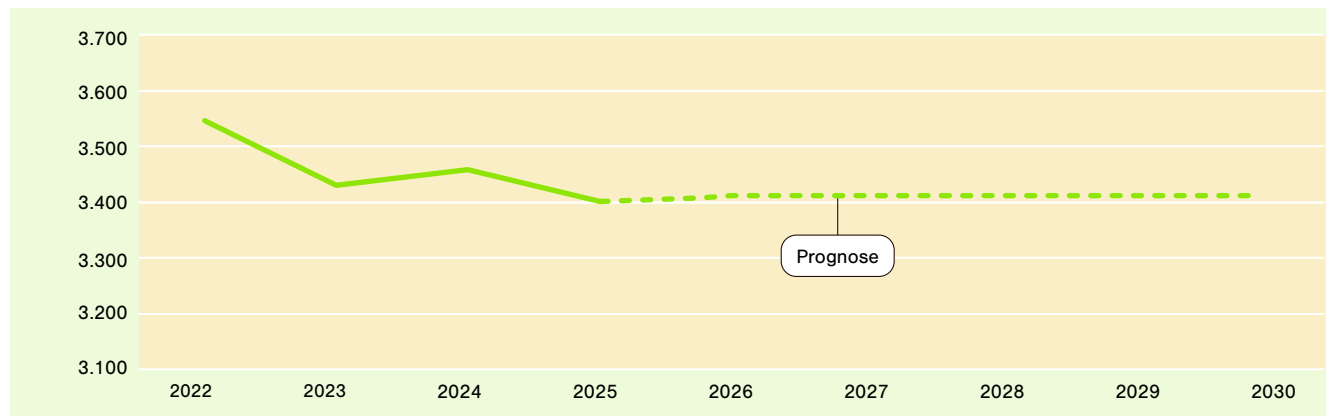
(gemiddeld per jaar)	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Bestuur/ Management	15	15	15	15	15	15
Ondersteunend personeel/ overige medewerkers	174	163	157	157	157	157
Personeel primair proces/ docerend personeel	219	205	198	198	198	198
Totaal	408	383	370	370	370	370

Leerlingontwikkeling mbo/vmbo

Het aantal mbo-studenten heeft een aantal jaren een dalende trend laten zien. De prognose is dat het aantal mbo-studenten zal stabiliseren. Elders in dit jaarverslag (o.a. pagina 33) staan de maatregelen beschreven om dit te realiseren. Het aantal vmbo-leerlingen blijft per saldo redelijk stabiel.

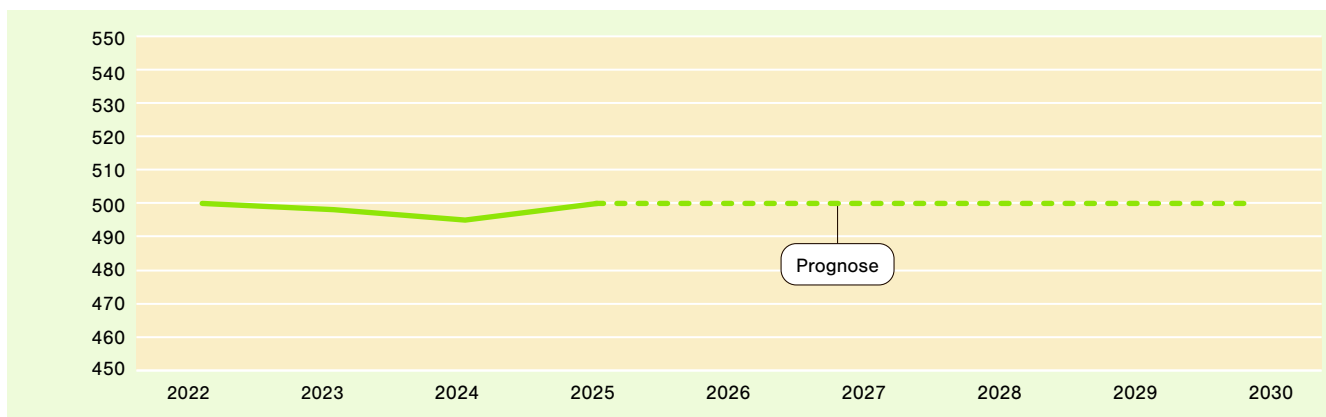
AANTAL STUDENTEN MBO

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Studenten MBO	3.546	3.430	3.459	3.411					
Studenten MBO (prognose)				3.395	3.412	3.412	3.412	3.412	3.412



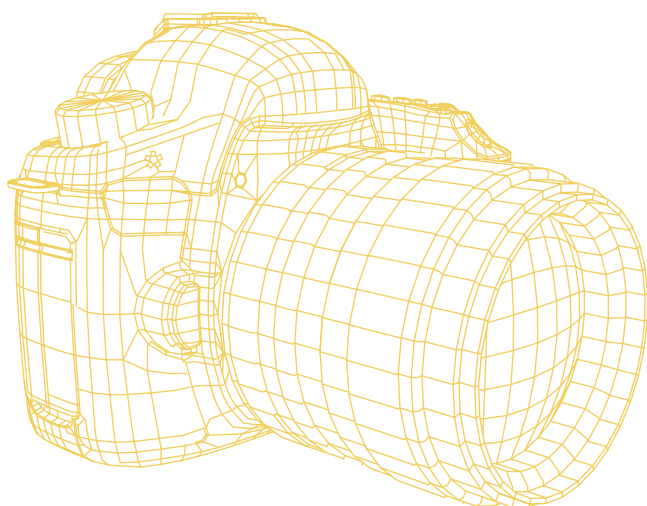
AANTAL LEERLINGEN VMBO

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028	2029	2030
Leerlingen VMBO	500	498	495	497					
Leerlingen VMBO (prognose)				500	500	500	500	500	500



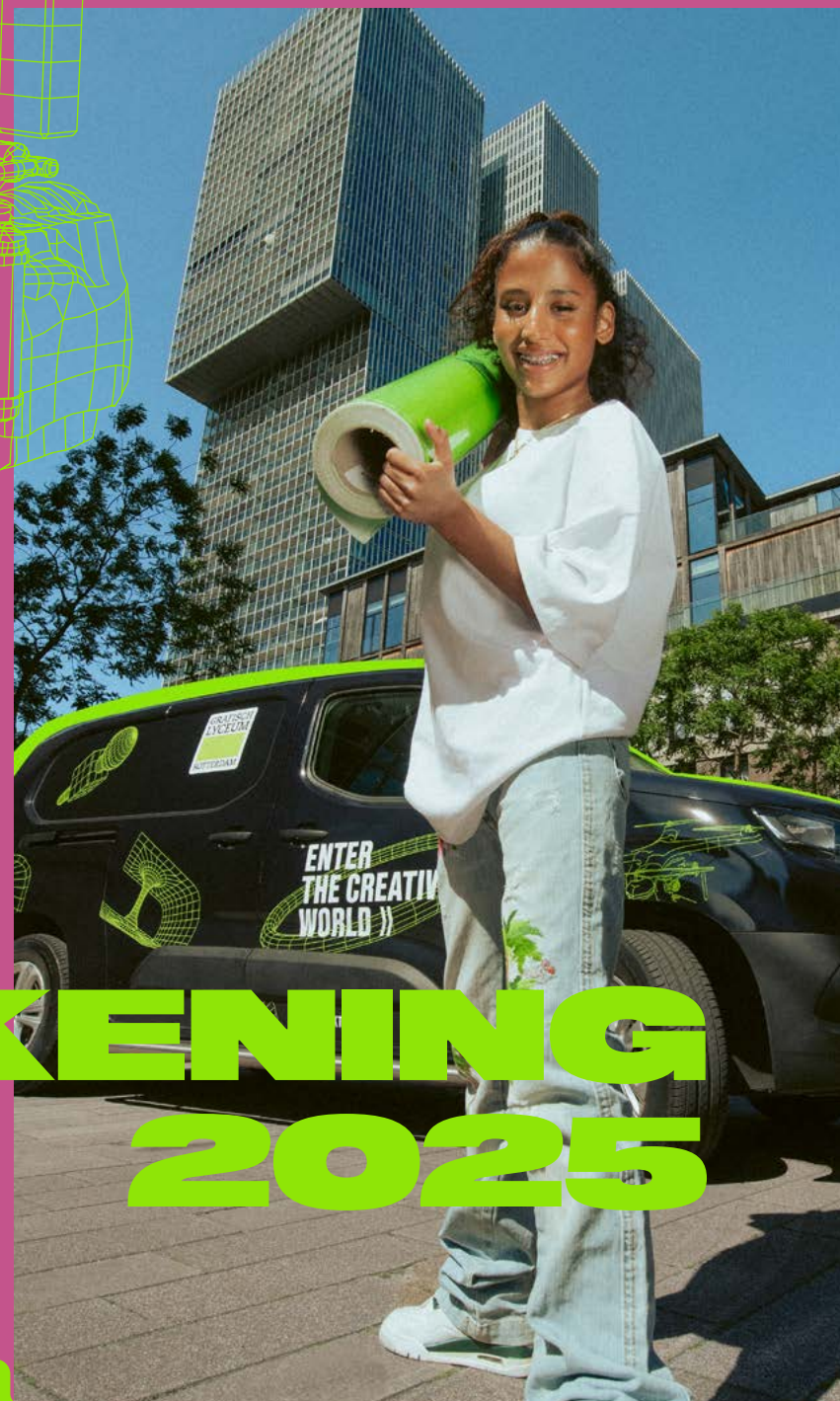
KERNCIJFERS

KERNCIJFERS					
Financieel	2025	2024	2023	2022	2021
Totale baten (in €)	58.516.897	56.225.347	55.691.148	50.591.532	50.982.574
Totale lasten (in €)	59.791.725	56.436.572	54.090.900	49.728.336	45.142.077
Exploitatieresultaat (in €)	-476.758	455.264	2.124.331	561.909	5.636.008
Eigen vermogen (in €)	92.851.742	93.328.500	92.873.236	90.749.005	90.187.097
Totaal vermogen (in €)	102.694.574	101.870.700	99.878.442	97.762.866	97.415.363
Solvabiliteit	90%	92%	93%	93%	93%
Liquiditeit	4,6	5,1	4,9	2,6	6,2
Rentabiliteit	-1%	1%	4%	1%	11%
Personele lasten/ totale lasten	71%	71%	69%	69%	72%
Afschrijvingen/ totale lasten	13%	15%	14%	15%	14%
Huisvestingslasten/ totale lasten	6%	6%	8%	7%	5%
Overige lasten/ totale lasten	10%	9%	10%	10%	8%
Totale lasten/ aantal leerlingen (in €)	15.351	14.273	13.771	12.291	10.818
Leerlingaantallen (op teldatum 1 oktober)	2025	2024	2023	2022	2021
BOL	3.342	3.407	3.381	3.531	3.655
BBL	60	52	49	15	14
VMBO	497	495	498	500	504
Extraneus	9	8	0	0	0
VMBO VAVO student	1	0	0	0	0
Rendementen onderwijs	2025	2024	2023	2022	2021
Diploma's BOL/BBL (bekostigd)	924	946	1.035	1.039	1.046
Diploma's VMBO	104	105	103	110	109
Personeel (situatie op 31 december)	2025	2024	2023	2022	2021
OBP (incl management)	178	179	180	179	178
OP/OOP	212	232	240	233	227
Totaal FTE	390	411	420	412	405
Totaal personen	463	486	495	489	476
% vrouw	49%	49%	49%	50%	49%
% man	51%	51%	51%	50%	51%
Gebouwen (situatie op 31 december)	2025	2024	2023	2022	2021
WOZ-waarde panden in eigendom (totaal in €)	35.900.000	35.911.000	36.027.000	34.927.000	35.387.000
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	9,5	9,4	9,4	9,1	8,9





5. JAARREKENING 2025



BALANS PER 31 DECEMBER 2025

BALANS PER 31 DECEMBER 2025 (IN €)					
Activa	31 december 2025		31 december 2024		
Vaste activa					
Gebouwen en terreinen	17.496.779		20.501.984		
Inventaris en apparatuur	10.199.555		12.384.234		
Materiële vaste activa in uitvoering	891.741		425.148		
		28.588.075		33.311.366	
› Financiële vaste activa					
Effecten	39.541.685		36.109.758		
VvE Technikon	534.401		540.497		
		40.076.086		36.650.255	
Totaal vaste activa		68.664.161		69.961.621	
Vlottende activa					
› Voorraden		0		0	
› Vorderingen					
Debiteuren	12.061		23.962		
Overige vorderingen	767.130		695.603		
Overlopende activa	896.471		778.217		
		1.675.662		1.497.782	
› Effecten		12.455.320		22.374.337	
› Liquide middelen		19.899.431		8.036.960	
Totaal vlottende activa		34.030.413		31.909.079	
Totaal activa		102.694.574		101.870.700	
Passiva	31 december 2025		31 december 2024		
Eigen vermogen		92.851.742		93.328.500	
Voorzieningen		2.405.163		2.297.497	
Kortlopende schulden					
Crediteuren	869.295		980.261		
Belastingen en premies sociale verz.	1.983.268		1.831.954		
Schulden ter zake van pensioenen	690.303		458.162		
Overlopende passiva	3.087.501		2.779.330		
Nog te besteden subsidies	807.302		194.996		
		7.437.669		6.244.703	
Totaal passiva		102.694.574		101.870.700	

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

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2025

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2025 (IN €)

	2025		Begroot 2025	2024	
Baten					
Rijksbijdragen OCW	57.424.383		56.099.000	54.854.133	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	448.048		459.000	515.507	
Overige baten	644.466		1.196.000	855.707	
Totale baten		58.516.897	57.754.000		56.225.347
Lasten					
Personeelslasten	42.265.236		41.654.000	40.203.861	
Afschrijvingen	7.815.110		8.681.000	7.920.784	
Huisvestingslasten	3.816.589		3.843.000	3.234.081	
Overige lasten	5.894.790		6.956.000	5.077.846	
Totale lasten		59.791.725	61.134.000		56.436.572
		-1.274.828	-3.380.000		-211.225
Financiële baten en lasten					
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	943.148		710.000	813.095	
Rentelasten en soortgelijke kosten	-145.078		-280.000	-146.606	
		798.070	430.000		666.489
Saldo exploitatie		-476.758	-2.950.000		455.264

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31 DECEMBER 2025, GESEGMENTEERD MBO/VMBO

STAAT VAN BATEN EN LASTEN PER 31/12/2025 (IN €), GESEGMENTEERD MBO/VMBO

	MBO 2025	VMBO 2025	Totaal 2025	Begroot 2025
Baten				
Rijksbijdragen OCW	50.369.678	7.054.705	57.424.383	56.099.000
Overige overheidsbijdragen en subsidies	339.037	109.011	448.048	459.000
Overige baten	474.890	169.576	644.466	1.196.000
Totale baten	51.183.605	7.333.292	58.516.897	57.754.000
Lasten				
Personeelslasten	35.823.258	6.441.978	42.265.236	41.654.000
Afschrijvingen	7.267.913	547.197	7.815.110	8.681.000
Huisvestingslasten	2.687.247	1.129.342	3.816.589	3.843.000
Overige lasten	4.885.217	1.009.573	5.894.790	6.956.000
Totale lasten	50.663.635	9.128.090	59.791.725	61.134.000
	519.970	-1.794.798	-1.274.828	-3.380.000
Financiële baten en lasten				
Rentebaten en soortgelijke opbrengsten	943.148	0	943.148	710.000
Rentelasten en soortgelijke kosten	-94.648	-50.430	-145.078	-280.000
	848.500	-50.430	798.070	430.000
Saldo exploitatie	1.368.470	-1.845.228	-476.758	-2.950.000

KASSTROOMOVERZICHT

KASSTROOMOVERZICHT (IN €)

	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	-476.758	455.264
Gecorrigeerd voor:		
› Afschrijvingen	7.815.110	7.920.784
› Mutaties voorziening	107.666	540.667
› Herwaardering effecten	-30.267	91.478
› Vermogensmutaties (overig)	0	0
	7.415.751	9.008.193
Veranderingen in vlottende middelen:		
› Vorderingen	-356.944	-499.841
› Effecten	15.379.956	6.189.053
› Kortlopende schulden	1.192.966	1.220.659
	16.215.978	6.909.871
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		
Ontvangen interest	324.143	150.446
Betaalde interest	-145.078	-146.606
	179.065	3.840
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	23.810.794	15.921.904
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-3.091.819	-5.889.598
Desinvesterings in materiële vaste activa	0	0
Resultaatmutaties in vaste activa	0	-244
Investerings in immateriële vaste activa	0	0
Desinvesterings in immateriële vaste activa	0	0
(Des)investerings financiële vaste activa	-8.862.599	-15.342.624
Balansmutatie financiële vaste activa (VvE)	6.096	84.713
	-11.948.322	-21.147.753
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen leningen	0	0
Aflossing langlopende leningen	0	0
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	0	0
Mutatie liquide middelen	11.862.471	-5.225.849

GRONDSLAGEN VOOR DE JAARREKENING

Juridische vorm en kernactiviteiten

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

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

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

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

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

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur rekening houdend met de eventuele restwaarde. Op terreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

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

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

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

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

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

Financiële activa

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

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

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

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

Afwaardering vindt plaats naar de reële waarde van het betreffende financiële actief. Indien na een bijzondere waardevermindering de reële waarde weer toeneemt, zal deze waardevermindering worden teruggedenkt. 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.



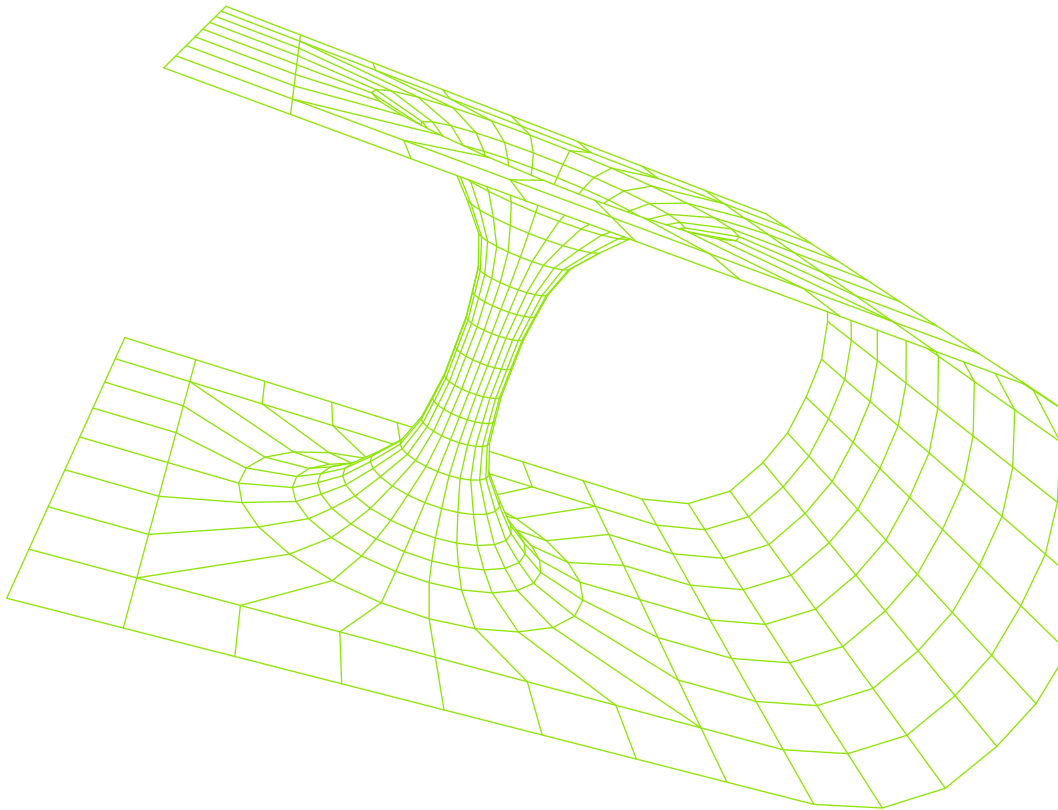
TOELICHTING OP DE ONDERSCHIEDEN POSTEN VAN DE BALANS

Materiële vaste activa

MATERIËLE VASTE ACTIVA (IN €)				
	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Materiële vaste activa in uitvoering	Totaal
Stand per 1 januari 2025				
› 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
Mutaties				
› Investerings	221.580	2.345.790	524.449	3.091.819
› Afschrijvingen	-3.481.791	-4.333.319	0	-7.815.110
› Overboekingen	57.856	0	-57.856	0
› Desinvesteringen aanschafwaarde	0	-2.481.408	0	-2.481.408
› Desinvestering cum. afschrijvingen	0	2.481.408	0	2.481.408
› Saldo	-3.202.354	-1.987.529	466.593	-4.723.290
Stand per 31 december 2025				
› Aanschafprijs	52.352.920	27.307.753	891.741	80.552.413
› Cumulatieve afschrijvingen	-34.856.142	-17.108.197	0	-51.964.338
› Boekwaarde	17.496.778	10.199.556	891.741	28.588.075

WOZ WAARDE GEBOUWEN IN EIGENDOM (X € 1.000,-)					
	Stadhoudersplein *1		Heer Bokelweg *1		Totaal
	2025	2024	2025	2024	2025 2024
OZB waarde	1.911	1.911	34.000	34.000	35.900 35.911

* 1 De aanslagen 2024 Heer Bokelweg en 2025 Heer Bokelweg en Stadhoudersplein 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 2025			
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
Mutaties			
Investerings/aankopen	2.935.869	5.926.730	8.862.599
Desinvesterings/ verkopen	0	0	0
Overboekingen naar vlottende activa	-3.107.628	-2.353.694	-5.461.322
Herwaarderingen	28.213	2.437	30.650
Saldo	-143.546	3.575.473	3.431.927
Stand per 31 december 2025			
Aanschafprijs	18.433.956	23.339.552	41.773.508
Cumulatieve herwaarderingen	-1.042.379	-1.189.444	-2.231.823
Boekwaarde	17.391.577	22.150.108	39.541.685

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaarde	Marktwaarde
	31-12-2025	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2024
Staatsobligaties	17.391.574	17.535.120	17.332.543	18.024.443
Overige obligaties	22.150.111	18.574.638	21.497.199	17.806.920
Totaal	39.541.685	36.109.758	38.829.742	35.831.363

VvE Technikon

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

VVE TECHNIKON - WERKKAPITAAL (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
VvE Technikon	534.401		540.497	
		534.401		540.497



VLOTTENDE ACTIVA

Vorderingen

Debiteuren

De debiteuren per 31 december 2025 bedragen €12.061 (2024: €23.962).

Van de vorderingen per 31 december 2025 wordt €3.802 ingeschat als dubieus.

Er is een voorziening getroffen voor oninbaarheid voor het volledige bedrag dat als dubieus wordt gezien.

Overige vorderingen

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE VORDERINGEN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Vooruitbetaalde bedragen	739.383		617.582	
Diversen	27.747		78.021	
		767.130		695.603

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

Overlopende activa

De overlopende activa zijn als volgt samengesteld:

OVERLOPENDE ACTIVA (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Nog te ontvangen interest	387.453		352.499	
Subsidiegelden (niet OCW)	509.018		282.371	
UWV uitkeringen	0		91.040	
Belastingdienst	0		51.607	
Diversen	0		700	
		896.471		778.217

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 2025			
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
Mutaties			
Investerings/aankopen	3.971.986	3.022.395	6.994.381
Desinvesteringen/verkoopen	-8.230.028	-14.144.309	-22.374.337
Overboekingen van vaste activa	3.107.628	2.353.694	5.461.322
Herwaarderingen	-759	376	-383
Saldo	-1.151.173	-8.767.844	-9.919.017
Stand per 31 december 2025			
Aanschafprijs	7.210.241	5.610.419	12.820.659
Cumulatieve herwaarderingen	-131.387	-233.953	-365.340
Boekwaarde	7.078.854	5.376.466	12.455.320

Nader uitgesplitst in boekwaarde en marktwaarde:

	Boekwaarde	Boekwaarde	Marktwaarde	Marktwaarde
	31-12-2025	31-12-2024	31-12-2025	31-12-2024
Staatsobligaties	7.078.855	8.230.028	7.649.429	8.244.552
Overige obligaties	5.376.464	14.144.309	5.433.416	14.110.271
Totaal	12.455.320	22.374.337	13.082.846	22.354.823

LIQUIDE MIDDELEN

De samenstelling is als volgt:

LIQUIDE MIDDELEN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Geldmarktoetzettingen/banksaldi	19.891.808		8.031.777	
Kasgelden	7.623		5.183	
		19.899.431		8.036.960

De liquide middelen staan volledig ter vrije beschikking.

EIGEN VERMOGEN

Het verloop is als volgt:

EIGEN VERMOGEN (IN €)				
	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

	Stand per 1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	Stand per 31-12-2025
Algemene reserve	70.933.471	-476.758	0	70.456.713
Personeelsreserve	1.390.632	0	0	1.390.632
Private eigen vermogen	4.397	0	0	4.397
Huisvestingsreserve VMBO	21.000.000	0	0	21.000.000
Totaal	93.328.500	-476.758	0	92.851.742

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 € 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 2025 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 2025 bedraagt € 1.368.470. Het vmbo laat in 2025 een negatief resultaat zien van € 1.845.228. In afwachting van het bestuursbesluit wordt € 476.758 in mindering gebracht op de algemene reserve. Het private deel van het eigen vermogen ondervindt geen verandering.

VOORZIENINGEN

De specificatie is als volgt:

VOORZIENINGEN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Voorziening langdurig zieken				
Stand per 01-01	196.065		111.749	
Dotatie	0		84.316	
Vrijval	-59.143		0	
Onttrekking	0		0	
Stand per 31-12		136.922		196.065
Voorziening duurzame inzetbaarheid				
Stand per 01-01	1.727.379		1.302.483	
Dotatie	402.008		540.114	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-203.905		-115.218	
Stand per 31-12		1.925.482		1.727.379
Voorziening jubileumgratificaties				
Stand per 01-01	374.053		342.597	
Dotatie	69.203		105.244	
Vrijval	0		0	
Onttrekking	-100.497		-73.788	
Stand per 31-12		342.759		374.053
		2.405.163		2.297.497

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 ontslag-procedure opgestart. Maximale impact van ziekte voor het GLR is daarom het salaris van twee jaar.
- › Voor de werknemers die op de balans-datum (31 december 2025) 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 voorzie-ning is een overzicht opgevraagd bij P&O met geregistreerde zieken (in 2025) die langer dan een half jaar ziek zijn en werk-nemers die korter dan een half jaar ziek zijn, maar van wie langere uitval mogelijk is.
- › Voor de langdurig zieken wordt onder-scheid gemaakt tussen de salariskosten voor het eerste en het tweede jaar.
- › Ingeschat wordt dat 20% van de lang-durige ziektegevallen resulteert in een ontslag.

Voorziening duurzame inzetbaarheid

In de cao zijn afspraken gemaakt over regelin-gen 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 medewer-ker en deels voor rekening van de werkgever zijn. Voor het deel dat voor rekening van de werkgever komt, wordt een voorziening opge-nomen. De verplichtingen uit hoofde van deze regelingen omvatten verplichtingen richting personeelsleden die al hebben geopteerd voor gebruikmaking van de regeling, de perso-neelsleden 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
 - › 18% voor personeel ouder dan 57 die niet aangegeven hebben dat ze gebruik willen gaan maken van de regeling (er bestaat nog wel een kans)
 - › 21% voor de groep personeel tussen 52 en 57 (dat was in 2024 20%)
 - › 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 gecalculerde jaarlijkse loonstijging van 3%.

KORTLOPENDE SCHULDEN

Crediteuren

De specificatie is als volgt:

CREDITEUREN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Crediteuren	869.295		980.261	
		869.295		980.261

Belastingen en premies sociale verzekeringen

De specificatie is als volgt:

BELASTING EN PREMIES SOCIALE VERZEKERINGEN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Loonheffing	1.983.268		1.831.954	
		1.983.268		1.831.954

Schulden ter zake van pensioenen

De specificatie is als volgt:

SCHULDEN TER ZAKE VAN PENSIOENEN (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
OP/NP	685.098		457.365	
Corr. premie uit jan 2024 van ABP	0		-4.352	
IP/BW	5.205		5.149	
		690.303		458.162

Overlopende passiva

De samenstelling van de overlopende passiva is als volgt:

OVERLOPENDE PASSIVA (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Reservering loonaanspraken 2024/2023	1.305.276		1.228.046	
Reservering verlofdagen OBP	764.538		757.264	
Accountants-en advieskosten	72.578		61.362	
OZB Technikon 2023	238.994		208.012	
OZB Technikon 2024	225.089		225.089	
OZB Technikon 2025	237.905		0	
OZB Stadhoudersplein 2025	13.295		0	
Beheerkosten effecten	30.382		31.317	
Vooruitontvangen bedragen	0		6.695	
Uitkeringskosten VO	0		5.515	
Schuld aan personeelsleden	51.172		156.697	
Diversen	148.272		99.333	
		3.087.501		2.779.330

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

Nog te besteden subsidies

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

NOG TE BESTEDEN SUBSIDIES (IN €)				
	31-12-2025		31-12-2024	
Nazorg MBO	0		51.363	
Erasmus subsidies	234.215		111.397	
Basisvaardigheden VO	153.087		32.236	
Vabok	420.000		0	
		807.302		194.996

Niet uit de balans blijken verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen (in € incl. BTW)

De resterende looptijd kan als volgt worden gespecificeerd:

Overeenkomst risicodragend projectmanagement met Hevo/ Nieuwbouw vmbo (tot medio 2028)

Niet langer dan 1 jaar	6.068.835
Tussen 1 en 5 jaar	16.947.224

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	109.565

Langer dan 5 jaar	0
-------------------	---

Huurovereenkomst multifunctionals (tot 1 oktober 2026)

Niet langer dan 1 jaar	52.944
Tussen 1 en 5 jaar	0

Langer dan 5 jaar	0
-------------------	---

De opgenomen bedragen betreffen alleen de huurkosten. De afdrukken worden per kwartaal achteraf in rekening gebracht. Dit betreft geen contractuele verplichting. Bij 0 afdrukken is niets verschuldigd. Het contract loopt tot 1 oktober 2026.

Huurovereenkomst Lloydstraat/vmbo (tot 1 augustus 2028)

Niet langer dan 1 jaar	775.703
Tussen 1 en 5 jaar	1.271.930

Toelichting op de onderscheiden posten van staat van baten en lasten

Hieronder is op hoofdlijnen een analyse opgenomen tussen de begrote kosten en baten 2025 en de werkelijke kosten en baten 2025.

Het gerealiseerde resultaat over 2025 ad minus €0,4 miljoen komt €2,5 miljoen hoger uit dan het begrote resultaat voor het jaar 2025. In de begroting was uitgegaan van een tekort van €2,9 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 2 fte hoger uitgevallen dan begroot en de gemiddelde personele last is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Daartegenover staat dat de reiskosten en scholingskosten lager zijn uitgevallen dan begroot. De kosten voor bedrijfsgezondheidszorg zijn hoger dan begroot (totaal effect - €0,6 miljoen).
- › Er blijkt ruim begroot te zijn bij de nagenoeg alle afdelingen. Daarnaast zijn de supportkosten (Mer/Ser-ruimten) lager dan begroot. Met de activiteiten in het kader van het 75-jarig bestaan (onder andere een feest in de Maassilo) was geen rekening gehouden. Op dat vlak zijn meer kosten gemaakt (totaal effect + €1,1 miljoen).
- › De afschrijvingskosten zijn lager uitgevallen dan begroot. Dit is een gevolg van het feit dat er €1,5 miljoen minder in computerapparatuur is geïnvesteerd dan begroot. Ook waren er minder verbouwingsuitgaven dan begroot. Dat resulteert in lagere afschrijvingskosten (totaal effect op het resultaat + €0,9 miljoen).

› De huisvestingskosten zijn per saldo gelijk aan de begroting. Binnen deze post valt echter wel op dat er fors minder energiekosten waren. Daartegenover stonden vergelijkbare extra kosten die gerelateerd waren aan nieuwbouw vmbo (totaal effect is nihil).

› De OCW-subsidie is 2% hoger uitgevallen dan begroot. Het macrobudget voor de berekening van de mbo-bekostiging is €131 miljoen hoger dan begroot. Het GLR-aandeel hierin is circa 0,95 %. Ook zijn er subsidies geboekt die begroot waren onder de post overige baten (totaal effect + €1,3 miljoen).

› De overige baten zijn lager dan begroot. Dit valt met name toe te schrijven aan subsidies die niet onder overige baten vielen, maar onder de post OCW-subsidies (effect - €0,6 miljoen).

› De financiële baten zijn hoger vanwege groter dan begrote herwaarderingen van effecten en meer uitzettingen op de kapitaalmarkt t/m het derde kwartaal 2025. Daarna zijn de kapitaalmarktbeleggingen afgebouwd vanwege de overgang naar schatkistbankieren begin 2026 (effect + €0,4 miljoen).



Baten

Rijksbijdragen OCW

RIJKSBIJDRAGEN OCW (IN €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Rijksbijdrage sector BVE	44.413.099		43.619.000		41.653.857
Rijksbijdrage sector VO	5.619.725		5.183.000		5.507.029
Rijksbijdrage OCW		50.032.824		48.802.000	47.160.886
Geoormerkte OCW-subsidies	886.847		683.000		850.467
Niet-geoormerkte OCW-subsidies	6.504.712		6.614.000		6.842.780
		7.391.559		7.297.000	7.693.247
Totaal		57.424.383		56.099.000	54.854.133

Een nadere uitsplitsing over 2025 levert het onderstaande beeld op:

RIJKSBIJDRAGEN 2025, NADERE UITSPLITSING (IN €)							
	Personeel, materieel en huisvesting		Bestemmingsbijdragen				Totaal 2025
	BVE	VO	VO niet-geoormerkt	BVE niet-geoormerkt	VO geoormerkt	BVE geoormerkt	
Rijksbijdrage personeel/materieel	43.269.173	5.274.725					48.543.898
Huisvestingsvergoeding		345.000					345.000
Wachtgeldverg. -/- inhouding	1.143.926						1.143.926
Studieverlof/lerarenbeurs						53.128	53.128
LOB MBO				298.934			298.934
Nazorg mbo						51.363	51.363
LWO pro vmbo			61.075				61.075
Npuls CTL						166.667	166.667
Kwaliteitsbudgetten				5.300.875			5.300.875
Plusvoorziening						85.611	85.611
Aanvullende bekostiging VO			742.657				742.657
Zij-instroom					100.000		100.000
Sterker Techniek Onderwijs					430.077		430.077
Functiemix/Salarismix			101.172				101.172
Totalen	44.413.099	5.619.725	904.904	5.599.809	530.077	356.769	57.424.383

Overige overheidsbijdragen en subsidies

De samenstelling is als volgt:

OVERIGE OVERHEIDSBIJDRAGEN EN SUBSIDIES (IN €)						
	2025		Begroot 2025		2024	
Gemeente Rotterdam	109.011		125.000		153.823	
Erasmus	339.037		334.000		361.684	
Totaal		448.048		459.000		515.507

Overige baten

De overige baten betreffen baten die niet afkomstig zijn van het ministerie van OCW.

In 2025 en 2024 betrof het de onderstaande vergoedingen:

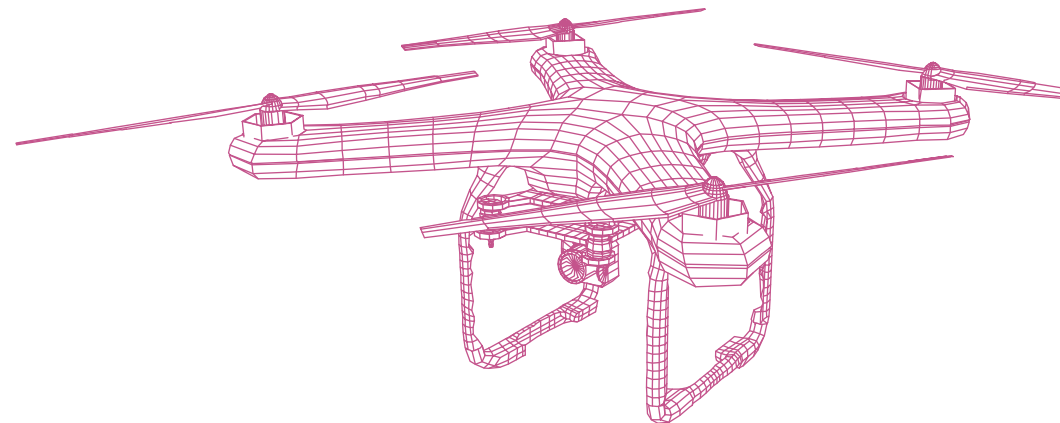
OVERIGE BATEN (IN €)						
	2025		Begroot 2025		2024	
Opbrengst werkweken VMBO	14.145		17.000		36.418	
Overige leerlingbaten VMBO	2.422		3.000		1.054	
Opbrengst werkweken MBO	148.378		228.000		187.870	
Overige leerlingbaten MBO	43.345		28.000		40.189	
Bijdrage in exploitatiekosten Technikon gebouw	121.500		119.000		117.899	
Printshop	12.782		11.000		10.596	
Overnamevergoeding computerapparatuur	46.718		27.000		253.034	
Overdracht LGF (Koers VO)	103.954		88.000		90.374	
Overig (per saldo)	151.222		675.000		118.273	
Totaal		644.466		1.196.000		855.707

Lasten

Personele lasten

De samenstelling is als volgt:

PERSONELE LASTEN (IN €)						
	2025		Begroot 2025		2024	
Loonkosten	29.924.741		29.221.000		28.744.910	
Sociale lasten	4.422.635		4.400.000		4.142.613	
Pensioenpremies	4.173.157		3.800.000		3.873.277	
Lonen en salarissen		38.520.533		37.421.000		36.760.800
Personeel niet in loondienst		1.129.698		1.133.000		604.818
Overige personele lasten en dotatie voorzieningen		2.675.722		3.100.000		3.012.406
Af: uitkeringen		-60.717		0		-174.163
Totaal		42.265.236		41.654.000		40.203.861



WNT-verantwoording 2025 Grafisch Lyceum Rotterdam

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Rotterdam. Het voor Grafisch Lyceum Rotterdam toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 €208.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse E, complexiteitspunten per criterium:

- › Gemiddelde baten 6
- › Aantal leerlingen/deelnemers/studenten 3
- › Gewogen aantal onderwijssoorten/sectoren 5

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling.

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling inclusief degenen die op grond als topfunctionaris worden aangemerkt van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

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 2025		
bedragen x € 1	Dhr. drs. R. Hoogstraaten	Dhr. H. Maas
Functiegegevens	Voorzitter	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1-1/8	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	107.171	184.653
Beloningen betaalbaar op termijn	13.640	23.347
<i>Subtotaal</i>	<i>120.811</i>	<i>208.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	120.811	208.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	120.811	208.000
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 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
Bezoldiging	197.000	197.000

WNT-verantwoording 2025 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 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.

GEGEVENS 2025		
bedragen x € 1	Cobi van Beek	Cobi van Beek
Functiegegevens	Interim voorzitter CvB	Interim voorzitter CvB
Kalenderjaar	2025	2024
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1/1 - 30/6 en 1/8 - 31/12	16/12 - 31/12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	11	1
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	1.209	52
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 235	€ 221
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 312.900	€ 30.800
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 295.607	
Bezoldiging (alle bedragen excl. BTW)		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 226.688	€ 9.750
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 236.438	
-/-Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	
Bezoldiging	€ 236.438	
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	

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

GEGEVENS 2025						
bedragen x € 1	Dhr. J.W.N. van Merwijk	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw	Dhr. M. El Moussati	Mevr. N. Schipper	Mevr. T. van der Brugge
Funcatiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	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	12.000	9.000	9.000	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.200	20.800	20.800	20.800	20.800	20.800
-/- 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	12.000	9.000	9.000	9.000	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 2024						
bedragen x € 1 (excl. BTW)	Mevr. I. Wessels	Dhr. A.L. Freyssen	Dhr E. de Prouw	Dhr. C. van der Woude	Mevr. N. Schipper	Mevr. T. van der Brugge
Funcatiegegevens	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

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband

aan topfunctionarissen

Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

GEGEVENS 2025	
bedragen x € 1	Dhr. drs. R. Hoogstraaten
Funcatiegegevens	
Funcatie(s) bij beëindiging dienstverband	Voorzitter CvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Waarvan betaald in 2025	75.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	0
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.
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.

Afschrijvingen

De samenstelling is als volgt:

AFSCHRIJVINGEN (IN €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Gebouwen	3.481.791		3.628.000		3.643.142
Inventaris en apparatuur	4.333.319		5.053.000		4.277.642
Totaal		7.815.110		8.681.000	7.920.784

Huisvestingslasten

De huisvestingslasten zijn als volgt samengesteld:

HUISVESTINGSLASTEN (IN €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Schoonmaakkosten	830.554		860.000		792.675
Overige onderhoudskosten	601.392		583.000		514.792
Belastingen en heffingen	305.863		272.000		260.510
Energiekosten	942.259		1.330.000		1.133.429
Beveiligingskosten	18.280		30.000		18.904
Personeelskosten	23.326		2.000		5.066
Verzekering opstal/inboedel	163.219		164.000		154.827
Huur huisvesting	185.110		446.000		186.525
Sterk Techniek Onderwijs expl.	49.592		50.000		53.938
Huisvestingskosten verbonden aan nieuwbouw vmbo	617.492		0		0
Huur sportaccommodatie	79.502		106.000		113.414
Totaal		3.816.589		3.843.000	3.234.081

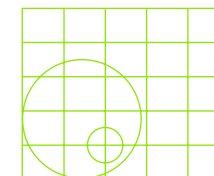
Overige lasten

De exploitatielasten zijn als volgt opgebouwd:

OVERIGE LASTEN (IN €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Decentrale afd.kosten	1.527.577		1.851.000		1.386.411
Communicatiekosten	770.694		818.000		749.591
Leerling- en studentkosten	1.585.747		1.707.000		1.145.316
Inventarislasten	2.010.772		2.580.000		1.796.528
Totaal		5.894.790		6.956.000	5.077.846

Honoraria voor de accountant

Voor de controle van de jaarstukken 2025 heeft de accountant (EY) een bedrag van € 105.839 inclusief 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 €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Kapitaalmarkt- uitzettingen	711.596		600.000		502.945
Waardeveranderingen effecten en verkoopresultaat	55.928		0		147.793
Creditrente geldmarkt	175.624		110.000		162.357
Totaal		943.148		710.000	813.095

Rentelasten en soortgelijke kosten

De financiële lasten zijn als volgt opgebouwd:

RENTELASTEN EN SOORTGELIJKE KOSTEN (IN €)					
	2025		Begroot 2025		2024
Bank- en provisiekosten	-145.078		-160.000		-146.587
Debetrente geldmarkt	0		0		-19
Waardeveranderingen effecten en verkoopresultaat	0		-120.000		0
Totaal		-145.078		-280.000	-146.606

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 2025 heeft het Grafisch Lyceum Rotterdam een voorschot van €61.000 betaald aan de VvE Technikon, zijnde het aandeel van 50% in de begrote exploitatiekosten over 2025.

MODEL E VERBONDEN PARTIJEN									
Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code act.	Eigen vermogen 31-12-2025	Resultaat 2025	Baten 2025	Art 2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Technikon	Vereniging	Rotterdam	4	0	0	€ 378.784	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 2025 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 47.184 beschikkingnr. 1074316	18-06-2025	Ja
Instructeursbeurs	EUR 5.944,32 beschikkingnr. 100027831	20-08-2025	Ja
Subsidieregeling verbetering basisvaardigheden voor scholen 2024	EUR 383.286 beschikkingnr. VB24-VO-0648	17-06-2024	Nee
Versterking aansluiting beroepskolom	EUR 420.000 beschikkingnr. VABOK25R20018	18-08-2025	Nee
Zij-instroom	EUR 50.000 Beschikking 100026540-1	22-04-2025	Ja
Zij-instroom	EUR 50.000 Beschikking 100025611-1	20-03-2025	Ja

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule.

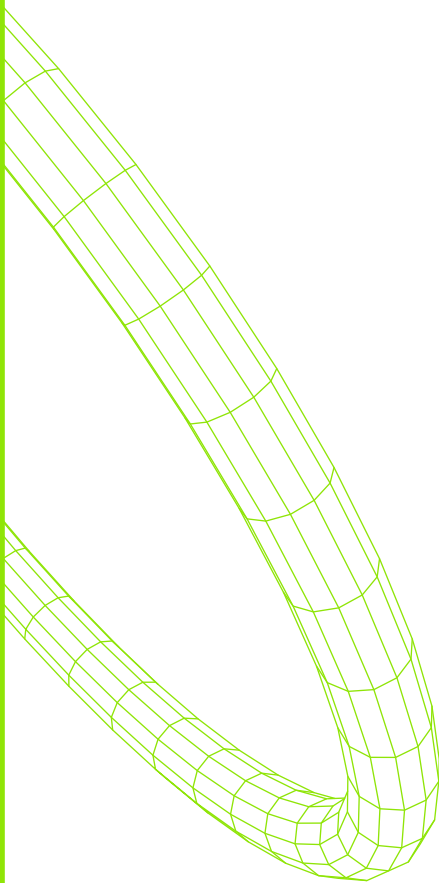
G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar

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
Npuls CTL	CTL240012	03-apr-25	500.000,00	0,00	0,00	0,00	166.667,00	166.667,00	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, 23 JUNI 2026

Het College van Bestuur,

J. van Beek
Voorzitter College van Bestuur

J.A.M. Maas
Lid College van Bestuur

De Raad van Toezicht,

J.W.N. van Merwijk
Voorzitter Raad van Toezicht

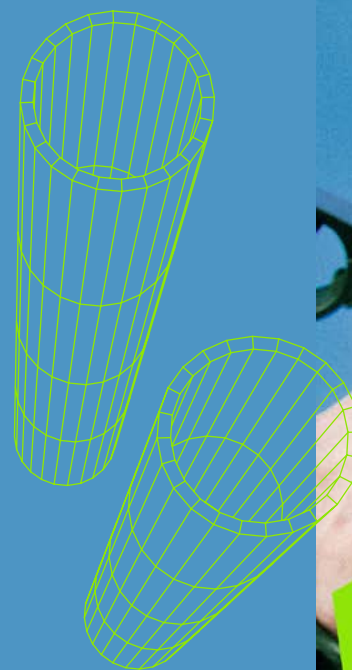
M. El Moussati
Lid Raad van Toezicht

T. Van der Brugge
Lid Raad van Toezicht

N. Schipper
Lid Raad van Toezicht

A. Freyssen
Lid Raad van Toezicht

E. de Prouw
Lid Raad van Toezicht



OVERIGE GEGEVENS



```
{  
  if (context->addTitle)  
  {  
    context->title.append((char *)chars, length);  
  }  
}
```

CONTROLEVERKLARING



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 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 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 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2025;
- de staat van baten en lasten over 2025;
- 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 2025 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 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

CONTROLEVERKLARING



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 2025 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 2025 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 2025.

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 2025. 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.



Pagina 3

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwijken 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 uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

Onze verantwoordelijkheid is het zodanig plannen en uitvoeren van een controleopdracht dat wij daarmee voldoende en geschikte controle-informatie verkrijgen voor het door ons af te geven oordeel.

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle 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.

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben, waar relevant, professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, 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 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, 23 juni 2026

EY Accountants B.V.

w.g. A.W. Slagboom-de Ruiter MSc RA

Bijzonder statutair recht inzake zeggenschap

Wijziging van de statuten behoeft de goedkeuring van zowel het College van Bestuur als Raad van Toezicht.

Nevenvestigingen

De stichting heeft een nevenvestiging aan het Stadhoudersplein te Rotterdam, waar het vmbo is gehuisvest. Het vmbo is vanwege nieuwbouw tijdelijk gevestigd op de Lloydstraat in Rotterdam.



Grafisch Lyceum Rotterdam

Heer Bokelweg 255
3032 AD Rotterdam

Postbus 1680
3000 BR ROTTERDAM

088 200 15 00
info@glr.nl

BRIN: 23JA00

