



BESTUURSVERSLAG, INDICATOREN EN JAARREKENING





VOORWOORD



‘Ons Grafisch Lyceum staat er goed voor’, zo opent het nieuwe ‘Strategisch Beleidsplan 2019-2023’ Topschool met ambitie. Er is hard gewerkt aan de versterking van de onderwijskwaliteit, verbetering van de rendementen en aansluiting bij de beroepspraktijk. In 2019 start een nieuwe periode. Met een nieuw strategisch beleidsplan is ook de missie vernieuwd naar:

Grafisch Lyceum Utrecht is dé creatieve, ondernemende en technische vakschool die studenten voorbereidt op hun volgende stap, met kleinschalig, actueel en innovatief onderwijs door bevlogen docenten.

Met deze missie en de nieuwe strategie beogen we de lat hoog te blijven leggen en nog meer kwaliteit te bieden voor onze studenten en het relevante beroepenveld. Tien nieuwe strategische ambities moeten hieraan bijdragen. Het nieuwe strategische beleid is gebaseerd op trends en verwachtingen. Natuurlijk hopen we dat studenten graag bij ons blijven studeren, het beroepenveld tevreden blijft en onze medewerkers tevredenheid hoog blijft. Tegelijkertijd willen we schooluitval beperken, ons onderwijs verrijken met authentieke projecten en onze medewerkers blijvend scholen om ook in de toekomst kwaliteit te kunnen blijven bieden.

Een opvallende ontwikkeling in 2019 was de grotere interesse voor internationalisering: meer contacten, meer stages in het buitenland en deelname aan internationale projecten. Ook het aanbod van onze eigen GLU Academy is in 2019 verder uitgebreid. Op het gebied van onderwijs voeren studenten steeds frequenter opdrachten uit in een levensechte leeromgeving. Dit is cruciaal om goed voorbereid te zijn op het betreden van de arbeidsmarkt. Letterlijk in het oog springend is de verbouwing van de B-vleugel van het gebouw aan de Vondellaan, met de realisatie van een mooie en passende entree, die weerspiegelt waar wij voor staan.

Dit document vormt samen met de Jaarrekening over 2019 het Geïntegreerd Jaardocument 2019 van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU).

Maar we werden in 2019 ook geconfronteerd met de aanslag op een tram in Utrecht. Een tragische gebeurtenis die ook leidde tot een spannende situatie op onze school waar een groot deel van de dag niemand in en uit mocht. Als op zo’n moment blijkt hoe eensgezind docenten, medewerkers en studenten samen optrekken, kunnen we alleen maar trots zijn en uitkijken naar een succesvolle toekomst.

Sandra Beentjes
Voorzitter College van Bestuur

Peter de Vries
Lid college van bestuur





INHOUD

Voorwoord	2	4. Personeel	22
Inhoud	3	4.1 Beleidsontwikkelingen	22
Leeswijzer	4	4.2 Blijvend leren	22
		4.3 Personeel in cijfers	24
1. Organisatie	5	5. Bedrijfsvoering en ondersteuning	26
1.1 Profiel	5	5.1 Bedrijfsvoering	26
1.2 Missie		5.2 Huisvesting en facilitaire zaken	26
1.3 Organisatiestructuur	5	5.3 ICT	26
1.4 Goed bestuur en de raad van toezicht	6	5.4 Communicatie en voorlichting	26
1.5 Vierjaarlijks onderzoek bij bestuur en scholen - Inspectie van het Onderwijs	7	6. Samenwerking	28
1.6 Horizontale verantwoording	8	6.1 Samenwerking onderwijs en overheid	28
1.7 Medezeggenschap: OR en SR	9	6.2 Beroepenveldcommissies	28
1.8 De menselijke maat	9	6.3 Internationalisering	28
		6.4 Collegascholen en kenniscentra	29
2. Beleid en strategie	10	7. Financiën	30
2.1 Strategisch Beleidsplan 2014-2018	10	7.1 Treasury	30
2.2 Kwaliteitsagenda	11	7.2 Financieel beleid gedurende het verslagjaar	30
2.3 Kwaliteitsborging	12	7.3 Financiën over het verslagjaar	30
2.4 Klachtenprocedure en vertrouwenspersoon	13	8. Continuïteitsparagraaf	31
3. Onderwijs	14	A Gegevensset	31
3.1 Beroepsgericht onderwijs	14	B Overige rapportages	34
3.2 Onderwijsvernieuwing en -ontwikkeling	14		
3.3 Beroepspraktijkvorming	15	Verklarende woordenlijst	38
3.4 Examinering	15	Colofon	38
3.5 Passend onderwijs	16		
3.6 Intakeprocedure en bindend studieadvies	17	Jaarrekening 2019	39
3.7 Voortijdig schoolverlaten en rendementen	17		
3.8 Onderwijskolom	18		
3.9 Onderwijs in cijfers	19		

Bijlage:

Voortgangsrapportage kwaliteitsagenda 2019-2022



LEESWIJZER



Met dit Geïntegreerd Jaardocument 2019 willen we iedereen die betrokken is bij het Grafisch Lyceum Utrecht informeren over de gang van zaken in het afgelopen jaar. Het jaarverslag en de jaarrekening vormen samen het Geïntegreerd Jaardocument 2019 dat gepubliceerd wordt op onze website en voor geïnteresseerden te downloaden is.

In hoofdstuk 1 *'Organisatie'* maakt u kennis met het Grafisch Lyceum Utrecht en de manier waarop omgegaan wordt met goed bestuur. De raad van toezicht verantwoordt zich voor haar werkzaamheden.

In hoofdstuk 2 *'Beleid en strategie'* worden de hoofdlijnen van het strategisch beleidsplan voor de jaren 2019-2023 en de Kwaliteitsagenda weergegeven. Verder geeft het een indruk van de ontwikkelingen op een aantal beleidsterreinen.

In hoofdstuk 3 *'Onderwijs'* en 4 *'Personeel'* worden de ontwikkelingen en de resultaten van de beleidsvoornemens op deze terreinen belicht. In beide hoofdstukken vindt u cijfers die onderbouwen hoe het Grafisch Lyceum Utrecht zich ontwikkeld heeft.

In hoofdstuk 5 *'Bedrijfsvoering en ondersteuning'* worden de ontwikkelingen op het gebied van bedrijfsvoering, huisvesting, facilitaire zaken, ict en communicatie beschreven.

In hoofdstuk 6 *'Samenwerking'* wordt nader ingegaan op de samenwerking met het bedrijfsleven en andere onderwijsinstellingen. Daarnaast vindt u in dit hoofdstuk informatie over internationalisering.

In hoofdstuk 7 *'Financiën'* wordt een beeld gegeven van hoe het Grafisch Lyceum Utrecht er vanuit financieel perspectief gezien voorstaat.

Hoofdstuk 8 is de *'Continuïteitsparagraaf'*. Hierin kunt u de verwachte ontwikkelingen lezen en hoe wij daarop anticiperen. Na het Jaarverslag over 2019 volgt de integrale Jaarrekening over 2019.

Mocht u na het lezen van dit jaarverslag de behoefte hebben te reageren of nader kennis willen maken met de onderwijsinstelling, dan nodigen wij u van harte uit. Onze deur staat voor u open.



Grafisch Lyceum Utrecht

Vondellaan 178

3521 GH Utrecht

Postbus: 5066, 3502 JB Utrecht

Telefoon: 030 280 70 70

Fax: 030 280 70 71

e-mail: info@glu.nl

Website: www.glu.nl

Twitter: @glu_stage, @glu_student

Facebook: facebook.com/GrafischLyceumUtrecht

kvk: 30156443





HOOFDSTUK 1 | ORGANISATIE

1.1 PROFIEL

Het Grafisch Lyceum Utrecht is een zelfstandige en kleinschalige vakinstelling die kwalitatief hoogwaardige technische en creatieve mbo-opleidingen verzorgt in de vakgebieden media, vormgeving en communicatie. Het Grafisch Lyceum Utrecht is nauw verbonden met de creatieve industrie en de bedrijfstakken waar ze voor opleidt. De school volgt de ontwikkelingen binnen deze vakgebieden op de voet en vertaalt ze naar uitdagend onderwijs dat aansluit op de vragen en wensen vanuit studenten.

Het onderwijs kenmerkt zich door professionaliteit, kwaliteit, actualiteit en ondernemerschap. De betrokkenheid van alle medewerkers bij de studenten en het beroepenveld is hoog. Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft als vakschool dan ook een goede en solide reputatie bij leerbedrijven, het beroepenveld en bij studenten.

Op de peildatum 1 oktober 2019 telde de school 2.227 studenten. De school biedt niet alleen onderwijs aan studenten uit de regio Utrecht, maar ook daarbuiten. In 2019 behaalden 494 studenten een diploma.

1.2 MISSIE

De missie van het Grafisch Lyceum Utrecht staat beschreven in het Strategisch Beleidsplan 2019 - 2023:

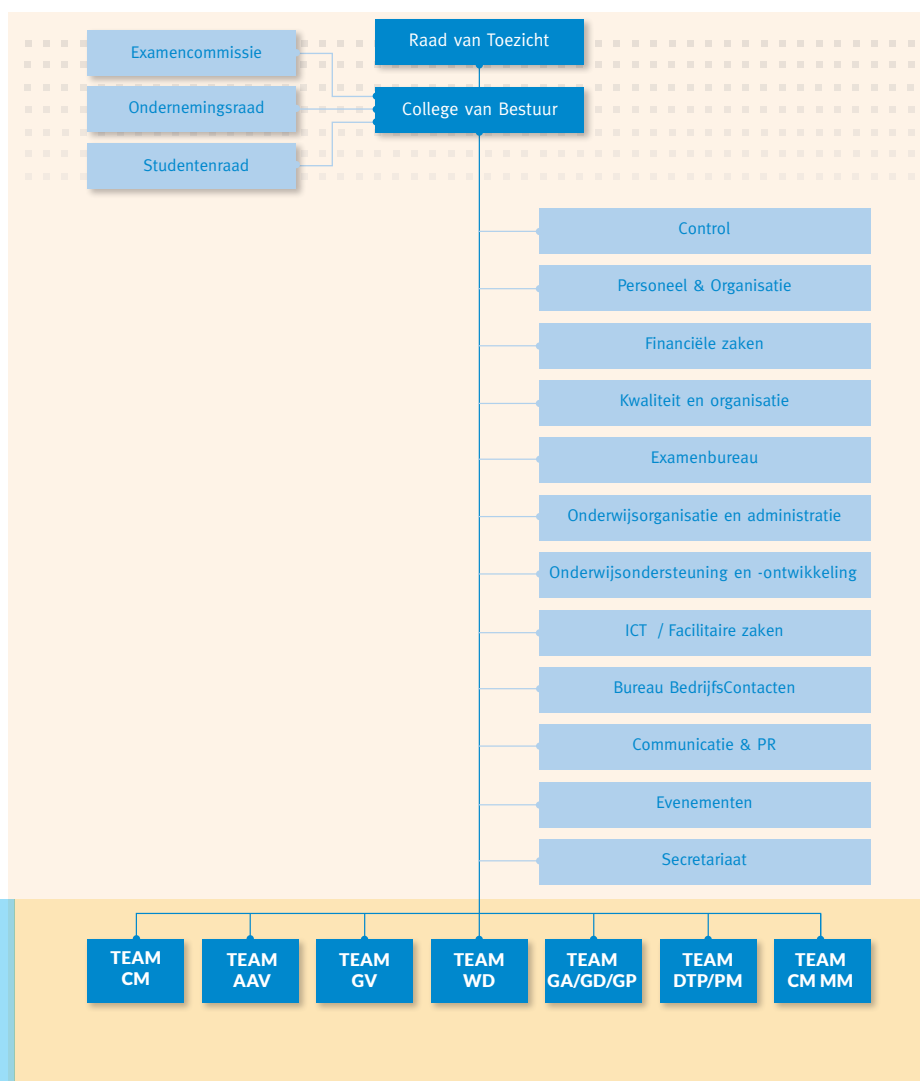
Grafisch Lyceum Utrecht is dé creatieve, ondernemende en technische vakschool die studenten voorbereidt op hun volgende stap, met kleinschalig, actueel en innovatief onderwijs door bevlogen docenten.

De missie is in het strategisch beleidsplan omgezet in tien strategische ambities. Deze zijn heel divers en zijn gericht op de volgende aspecten: onderwijs, medewerkers, organisatie, studenten, creatieve sector en externe relaties.

1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR

Johan Spronk verliet de organisatie per 1 april 2019. Sandra Beentjes is Johan Spronk als voorzitter van het college van bestuur opgevolgd en vormt per 1 juni 2019 samen met Peter de Vries het college van bestuur van het Grafisch Lyceum Utrecht.

Bij de afsluiting van 2019 waren 226 medewerkers aan de school verbonden. De school heeft zeven opleidingsteams van gemiddeld 25 docenten. Elk opleidingsteam is van intake tot en met diplomering verantwoordelijk voor een groep van ruim 300 studenten.





1.4 GOED BESTUUR EN DE RAAD VAN TOEZICHT

Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft de juridische structuur van een stichting. Samen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving vormt het Grafisch Lyceum Utrecht een Vereniging van Eigenaren voor het beheer van het gebouw aan de Vondellaan. De locatie aan de Koningin Wilhelminalaan wordt sinds 2016 gehuurd van woningcorporatie Mitros.

Nevenfuncties college van bestuur

Johan Spronk (tot 1 april 2019)

Voorzitter raad van toezicht Ludens

2014 - 2019 (vanaf 2017 voorzitter)

Lid bestuur Vereniging kwaliteitsbevordering
bestuurders beroepsonderwijs
(2018 - heden)

Voorzitter marktsegment Communicatie,
Media en Design, sectorkamer Creatieve
Industrie (2015 - 2019)

Lid stuurgroep strategische informatie-
voorziening en benchmark, MBO-raad
(2016 - heden)

Sandra Beentjes

Bestuurslid Consortium voor Innovatie -
's Hertogenbosch

Lid raad van toezicht CNS Ede

Lid raad van toezicht CVO-AV

Peter de Vries (vanaf 1 juni 2019)

Voorzitter juryprijs onderwijsjournalistiek

De raad van toezicht houdt toezicht op het college van bestuur door toe te zien op het nakomen van de management-afspraken. De raad geeft gevraagd en ongevraagd advies. De samenstelling van de raad van toezicht draagt daaraan bij. Ieder lid heeft een eigen portefeuille die aansluit bij zijn of haar specifieke kennis en ervaring. Los van de portefeuilles is het behoud en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs een belangrijk aandachtspunt voor alle leden. De besluiten van het college van bestuur moeten hieraan bijdragen.

De raad van toezicht vergadert gemiddeld vijf keer per jaar met het college van bestuur. Buiten de vergaderingen om vindt regelmatig overleg plaats tussen beide voorzitters. In gezamenlijkheid wordt de agenda voorbereid. In 2019 vergaderde de raad van toezicht een maal zonder het college van bestuur. In deze vergadering besprak de raad het eigen functioneren en dat van het college van bestuur. Ook voerde de raad van toezicht in 2019 overleg met de ondernemingsraad en de studentenraad.

In 2019 werd onder meer een nieuw treasurystatuut vastgesteld en werd een snelle opvolging in het college van bestuur gerealiseerd.

Het college van bestuur en de raad van toezicht volgen de richtlijnen uit de in 2019 aangepaste Branchecode goed bestuur en houden zich aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad.

IN GESPREK MET VOORZITTER JAN VAN DEN AKKER VAN DE RAAD VAN TOEZICHT:

‘GLU staat er goed voor’, luidt de eerste zin van het strategisch beleidsplan. ‘De raad van toezicht onderschrijft dit volmondig’, geeft Jan van den Akker aan. ‘Er is sprake van een doorgaande positieve ontwikkeling en daar zijn we verheugd over. GLU staat dichtbij de branche en ook studenten oordelen positief over het GLU. We zien dit terug in enquêtes maar ook in onze eigen gesprekken met de studentenraad. Studenten zijn blij met de open omgangsvormen binnen de onderwijsinstelling, en met de toenemende keuzemogelijkheden in het onderwijs. Trots zijn we natuurlijk ook met onze positie als ‘beste werkgever’. Medewerkers zijn zeer tevreden, dit wordt bevestigd in onze contacten met de ondernemingsraad. In 2019 is de verbouwing van de centrale hal van het gebouw aan de Vondellaan een mooi en zichtbaar resultaat; een verstandige investering waarmee de werkomgeving voor een ieder aantrekkelijker is geworden. Als raad van toezicht verwachten we dat de komende jaren een huisvestingsstrategie voor de langere termijn ontwikkeld wordt, mede in relatie tot de plannen van de gemeente. ‘In onze rol als werkgever vroeg in 2019 de opvolging binnen het college van bestuur om aandacht’, vertelt Jan van den Akker. ‘We zijn content met de aanstelling van Sandra Beentjes als voorzitter en met de snelle komst van Peter de Vries als lid college van bestuur. Peter de Vries brengt naast kennis van het hbo-onderwijs ook passende ervaring vanuit het werkveld mee.’

[Themadossier Goed bestuur]

www.mboraad.nl





'Uitdagingen voor de toekomst zijn er ook. Het middelbaar beroepsonderwijs krijgt te maken met krimp van het aantal studenten. Hier wordt als scholen op geanticipeerd, omdat toenemende concurrentie tussen mbo-instellingen dreigt. Vakinstellingen hebben een specifieke positie als opleiders voor de branche. Het is dan ook goed dat de vakinstellingen een vereniging hebben opgericht waarmee de gezamenlijke positionering sterker is. Ook de samenwerking met het voortgezet onderwijs en het hoger beroepsonderwijs blijft een aandachtspunt. Veel van onze studenten stromen door naar het hbo. Dit betekent dat het onderwijs niet alleen relevant moeten blijven voor het beroepenveld maar ook voor het vervolgonderwijs.'

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

Jan van den Akker, voorzitter

De heer dr. J.J.H. van den Akker is zelfstandig onderwijs onderzoeker en -adviseur, met specialisatie in curriculumvraagstukken. Hij is emeritus hoogleraar onderwijskunde van de Universiteit Twente en voormalig directeur van SLO (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling).

Nevenfuncties:

- Lid Nationale UNESCO-commissie (beëindigd in 2019)
- Voorzitter programmaraad NCP-NLQF (beëindigd in 2019)
- Voorzitter adviescommissie ICO (Interuniversitair Centrum Onderwijs-wetenschappen)
- Lid Kenniskring Curriculumontwikkeling Hogeschool Zuyd

Dorathé van Doorn, lid

Mevrouw T.H.L.M. van Doorn is eigenaar/directeur van PrintRun, een bureau voor grafisch en multimediaal projectmanagement en mede eigenaar/directeur van Fair Return M. Daarnaast doet zij externe coaching- en consultancyprojecten in Nederland en andere landen binnen Europa.

Nevenfuncties:

- Bestuursvoorzitter van Samen voor Nieuwegein
- Lid Raad van Advies Stichting Talen Tonen
- Lid Comité van aanbeveling van Comité 4 en 5 mei Nieuwegein

Hans Maas, lid

De heer drs. J.A.M. Maas is directeur bij RDM Centre of Expertise/RDM Campus, Hogeschool Rotterdam.

Nevenfunctie:

- Lid Raad van Toezicht RTV Rijnmond

Netty Arriëns, lid

Mevrouw A.L.E. Arriëns is medeoprichter en creative director van Fier Media te Utrecht.

Nevenfuncties:

- Lid Adviescommissie Bedrijfsleven Nimeto
- Lid Innovatieraad Nimeto

Cees van Leeuwen, lid

De heer mr. drs. C.H.J. van Leeuwen is eigenaar/directeur van La Search te Amsterdam.

Nevenfunctie:

- Lid Commissie Seksuele Intimidatie KNVB

De profielen van alle leden van de raad van toezicht staan op de website van de school vermeld.

1.5 VIERJAARLIJKS ONDERZOEK BIJ BESTUUR EN SCHOLEN - INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

De school is in 2019 bezocht door de Inspectie van het Onderwijs in het kader van het vierjarig onderzoek. De opleidingen Mediavormgever (Crossmedia) en Applicatie- en mediaontwikkelaar (Media-developer) zijn breed onderzocht.

De doorwerking van de meldcode Huise-lijk geweld en kindermishandeling is bij Mediavormgever (Crossmedia) meegenomen in het onderzoek en ongeoorloofd verzuim en voortijdig schoolverlaten (vsv) bij Applicatie- en mediaontwikkelaar (Mediadeveloper).

Bij een eerder onderzoek in 2017 heeft de Inspectie van het Onderwijs geconstateerd dat de onderwijsresultaten bij de opleiding Game Artist te laag waren, dit was ook voor Allround DTP'er van toepassing. Het vervolgtoezicht is meegenomen in het vierjarig onderzoek, in de vorm van een gesprekstafel met betrokkenen van beide opleidingen. De Onderwijsinspectie vindt voorts nog een nieuw onderzoek niet noodzakelijk. De opleidingen hebben ieder een eigen verbeterplan opgesteld om de onderwijsresultaten te verbeteren. Om de rendementen te verhogen wordt door de teams gewerkt aan de acties uit het verbeterplan.





De onderwijsinstelling en de onderzochte teams hebben aan het eind van het onderzoek een terugkoppeling met een voorlopig oordeel 'voldoende' gekregen. Begin 2020 verschijnt de definitieve rapportage.

Keuzegids

Naar het oordeel van de Keuzegids 2020 zijn de opleidingen Gamedeveloper en Webdeveloper (Mediadeveloper) mbo-topopleidingen. Deze opleidingen mogen zich wederom een jaar lang topopleiding noemen. In de categorie 'Specialistische scholen' staat de school op nummer acht.

1.6 HORIZONTALE VERANTWOORDING

Ons onderwijs is merkbaar en zichtbaar. Er is een structuur waarin stakeholders betrokken worden bij kwaliteitsverbetering. Bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn verschillende sessies o.l.v. De Argumentenfabriek georganiseerd om stakeholders actief te betrekken. Nu de kwaliteitsagenda per 1 juni 2019 van start is gegaan, krijgt de betrokkenheid van stakeholders met name vorm binnen de acties ofwel projecten. De betrokkenheid bij de algehele voortgang zal in 2020 intensiever worden.

Er is een constante overlegstructuur tussen het college van bestuur en de raad van toezicht, de studentenraad en ondernemingsraad. Deze structuur werkt goed,

zo bevestigde ook het onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs.

Ieder team heeft een of meerdere beroepenveldcommissies, die regelmatig bijeenkomen, waar ontwikkelingen in het onderwijs en de examinering worden besproken. De beroepenveldcommissies bestaan uit tenminste drie professionals uit het bedrijfsleven.

Elke klas kent een of meerdere klassenvertegenwoordigers, die regelmatig gesprekken voeren met de teamleider. Deze momenten worden gebruikt om gezamenlijk te onderzoeken wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Knelpunten en suggesties worden door het team opgepakt. De studentenraad overlegt structureel met de eigen leden en krijgt ondersteuning van twee medewerkers van de onderwijsinstelling.

De onderwijsteams organiseren ouderavonden en betrekken zonnodig de ouders bij de studievoortgang van hun zoon of dochter.

In 2019 is deelgenomen aan het landelijk Schoolverlatersonderzoek. Hierin worden gediplomeerde schoolverlaters online bevroegd over de jaren dat zij onderwijs volgden. De tevredenheid was minder goed dan verwacht: de opleidingen scoorden in een aantal gevallen minder goed dan het landelijk gemiddelde. Dit verraste de organisatie omdat de resultaten niet in lijn liggen met de tevredenheid van zittende studenten. Er is besloten ook dit

jaar onderzoek te doen bij gediplomeerde schoolverlaters om te achterhalen hoe zij terugkijken op de school en de opleiding en of dit verschilt met de tevredenheid van de vorige lichting schoolverlaters.

Elke teamleider verantwoordt zich aan het college van bestuur door middel van tussentijdse voortgangs- en kwartaalgesprekken over de uitvoering van de strategie, het onderwijs en de examinering. Sinds 2019 bestaat een apart structureel onderwijsoverleg tussen het college van bestuur en de teamleiders, dit is deels gericht op de beleidsvoorbereiding, deels op de interne risicobeheersing en controle. Hierbij gaat het om het bespreken van relevante ontwikkelingen en data, zoals de voortgang van de kwaliteitsagenda, voortijdig schoolverlaten, rendementen, onderwijsinnovaties, examinering, medewerkers en de financiële kaders.

Toegekende middelen worden efficiënt en effectief besteed. De investeringen in de onderwijshuisvesting zijn doelbewust gedaan en binnen de kaders gebleven. Er is sprake van gepaste soberheid waar het gaat om besteding van publieke middelen. Uitgaven zijn te herleiden naar onze strategische prioriteiten.

Informatie wordt gedeeld via de mail, het intranet, studiedagen, teamvergaderingen, overleggen en regelmatige presentaties aan het college van bestuur. Bedrijven en andere externen zien de laatste ontwikkelingen op de website, via persberichten en





eventueel tijdens de bijeenkomsten van de beroepenveldcommissies.

Daarnaast wordt het beroepenveld betrokken als beoordelaars van assessments en/of examens en niet te vergeten tijdens presentaties van het eindwerk van gediplomeerden.

Jaarlijks komt het Geïntegreerd Jaar-document uit om stakeholders en andere geïnteresseerden te informeren over de ontwikkelingen binnen de school. Hiermee legt de school verantwoording af aan haar stakeholders.

1.7 MEDEZEGGENSCHAP: ONDERNEMINGSRAAD EN STUDENTENRAAD

In 2019 zijn verkiezingen voor de ondernemingsraad geweest, dat geleid heeft tot een nieuwe samenstelling. De raad telt zeven leden en vergadert tenminste twee keer per maand.

Zij beoordelen de gepresenteerde beleidsplannen op organisatie- en medewerkersbelang. Een belangrijk speerpunt was afgelopen jaar de totstandkoming van het werkdrukplan. De leden van de raad hebben opvattingen en knelpunten over werkdruk besproken met de achterban. Een belangrijk punt was o.a. een goede spreiding van evenementen in het rooster. De verzamelde gegevens zijn door de ondernemingsraad, samen met het college van bestuur, omgezet in een werkdrukplan.

In 2019 zijn nieuwe leden van de studentenraad benoemd en geïnstalleerd.

De raad bestaat sindsdien uit vijf leden, dit is een kleinere omvang dan voorheen met als doel de slagvaardigheid te vergroten. Een adviseur van de afdeling Onderwijsontwikkeling en -ondersteuning en een docent ondersteunen en begeleiden de raad. Afgelopen jaar heeft de raad het initiatief genomen om tot een nieuw vrijstellingenbeleid te komen en is aangedrongen op een versoepeling van de BSA-regels rond de aanwezigheidsplicht (zie ook paragraaf 3.6). Ook zijn de keuzedelen geëvalueerd: de flexibilisering en de mogelijkheid van het hebben van een keuzemogelijkheid worden erg gewaardeerd, maar een aandachtspunt is de informatievoorziening die volgens hen beter kan. Ten slotte zijn zij actief aan de slag gegaan om de bewustwording voor duurzaamheid en vitaliteit bij studenten onder de aandacht te brengen.

Ook de studentenraad heeft een gesprek gevoerd met de Inspectie van het Onderwijs in het kader van het vierjarig onderzoek dat eind 2019 plaatsvond.

1.8 DE MENSELIJKE MAAT

Het Grafisch Lyceum Utrecht is een kleinschalige vakinstelling. Dat heeft tot gevolg dat 'de menselijke maat' voor de school bijna een vanzelfsprekendheid is. De onderwijsinstelling is georganiseerd in overzichtelijke teams met eigen autonomie. Studenten en medewerkers voelen zich gekend en herkend en voelen zich serieus genomen en gerespecteerd.

Het management heeft een open werkhouding; zo beleggen de leden van het college van bestuur regelmatig informele lunches met medewerkers om bij te praten en met hen van gedachten te wisselen over wat goed gaat, wat beter kan en beter moet.

AANSLAG IN UTRECHT

Aan het begin van elk schooljaar informeert het hoofd toezicht alle klassen over de wijze waarop omgegaan wordt met de regels van de school en wat te doen bij incidenten en calamiteiten. Dit bleek zeer nuttig toen in maart 2019 een aanslag op een tram in Utrecht plaatsvond. Het gemeentebestuur gaf Utrechtse scholen vanwege de onzekere situatie de opdracht dicht te gaan en de rust binnen school te bewaren. Studenten hielpen het team toezicht en de bhv'ers die de leiding hadden. In beide gebouwen is de school erg goed geslaagd om de rust te bewaren en studenten, medewerkers, medewerkers van X11 en ouders waar mogelijk op de hoogte te houden. Wel bleek dat het aantal bhv'ers op de locatie Koningin Wilhelminalaan beperkt was. Dit aspect is meegenomen in de evaluatie en is in 2019 direct een aantal nieuwe bhv'ers opgeleid, zodat ook op de Koningin Wilhelminalaan de veiligheid gewaarborgd blijft.





HOOFDSTUK 2 | BELEID EN STRATEGIE



2.1 STRATEGISCH BELEIDSPLAN 2014-2018

Het jaar 2019 is gestart met een strategisch plan en in het verlengde hiervan een nieuwe kwaliteitsagenda 2019-2023. Het strategisch beleidsplan kwam tot stand samen met diverse stakeholders. Trends en verwachtingen zijn omgezet in tien nieuwe ambities. Daarnaast is op verzoek van de minister van OCW de kwaliteitsagenda geschreven. De minister en de MBO Raad willen met het Bestuursakkoord een aantal speerpunten de komende jaren meer aandacht geven. Hierbij gaat het om 'Kwetsbare jongeren', 'Gelijke kansen' en 'Aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt'. Onze kwaliteitsagenda is een detaillering van het strategische beleid en vanzelfsprekend in lijn met de landelijke speerpunten.

De beleidsdoelstellingen van het strategisch beleidsplan 2019-2023 zijn rond zes thema's gegroepeerd. De ambities en acties die hier uit voortvloeien, komen ook terug in de kwaliteitsagenda.

A ONDERWIJSAANBOD

In 2019 bezocht de Inspectie van het Onderwijs de onderwijsinstelling in het kader van het vierjaarlijks onderzoek. Dit leidde tot een voorlopig oordeel 'voldoende'. Hier is met trots op gereageerd; het is een bevestiging van de koers en van bewezen kwaliteit. Docenten ervaren de professionele ruimte. Om een hoge onderwijskwaliteit te kunnen leveren zijn goede docenten van wezenlijk belang. De hoge medewerkerstevredenheid bewijst ons dat de onderwijsinstelling een goed werkgever is.

Onderwijsteams zijn enthousiast en slagvaardig aan de gang om het onderwijs te vernieuwen door meer beroepsrealistische opdrachten of projecten te integreren in het curriculum. Een voordeel hierbij is dat veel docenten een eigen bedrijf hebben of voor een deel nog werkzaam zijn in het beroepenveld: door de buitenwereld meer te betrekken bij het onderwijs worden ontwikkelingen op de arbeidsmarkt snel opgepikt en op een natuurlijke wijze geïntegreerd in het onderwijs.

Internationalisering krijgt zichtbaar meer vorm binnen de school. In 2019 zijn meer studenten naar het buitenland geweest en is internationalisering minder ad hoc en meer ingebed in de reguliere werkzaamheden. Het merendeel van de teams organiseert een internationale studieweek voor studenten.

De onderwijsrendementen zijn over de hele linie voldoende maar bij specifieke analyse her en der lager dan wenselijk.

Dit vraagt blijvend aandacht. In hoofdstuk 3 vindt u meer informatie over alle onderwijsresultaten.

Ook de resultaten van het schoolverlatersonderzoek waren niet op alle onderdelen volgens verwachting. De tevredenheid van gediplomeerde schoolverlaters wordt gemonitord en zoekend naar meer verbinding met afgestudeerden wordt in het kader van de kwaliteitsagenda beleid voor alumni ontwikkeld.

B MEDEWERKERS

In het kader van het strategisch beleidsplan wordt gewerkt aan een nieuw professionaliseringsplan. In 2019 zijn panelgesprekken gevoerd om te inventariseren welke professionaliseringsbehoeften en wensen in de organisatie leven. De organisatie wil de stap maken van HRM (human resource management) naar HRD (human resource development), waarbij het eigenaarschap van medewerkers voor hun ontwikkeling wordt gestimuleerd. De resultaten van het medewerkersonderzoek waren zeer hoog. Medewerker van de school zijn bevlogen en betrokken bij hun werk en de organisatie. In hoofdstuk 4 leest u hier meer over.

C ORGANISATIE

Vitaliteit van medewerkers en studenten, en verduurzaming van het gebouw en de organisatie zullen de komende jaren meer aandacht krijgen. Er is gezamenlijk met de ondernemingsraad een werkdrukplan





geschreven. Vitaliteit van medewerkers staat hierin centraal. In 2019 is reeds een studiedag voor het voltallige personeel georganiseerd om vitaliteit te stimuleren en is tevens een vitaliteitscommissie opgericht, waar ook twee leden van de ondernemingsraad deel van uit maken.

D STUDENTEN

De minister van OCW heeft in een brief aan de Tweede Kamer de onderwijsinstelling gecompimenteerd voor de wijze waarop wij stap voor stap het aanbod van keuzedelen voor onze studenten uitbreiden en hen stimuleren om ook buiten hun eigen vakgebied keuzedelen te volgen. Dit is een bevestiging van dat de keuzedelen die aangeboden worden en de mogelijkheid om 'echt' te kiezen een prachtig perspectief is voor studenten om zich te verdiepen en/of hun kennis en kunde te verbreden. Ook met het Talentprogramma verrassen we studenten met meer dan wat voorgeschreven is. De reis naar Kaapstad waar een groep studenten aan deelgenomen heeft is een van de voorbeelden van een maatschappelijk project waar de school in participeert. Toegankelijkheid is een belangrijke voorwaarde voor de organisatie. Ook dit jaar zijn financiële drempels om deel te nemen aan onderwijsactiviteiten laag gehouden: aangeboden leerboeken in bruikleen, tegemoetkoming in de kosten van excursies en het aanbieden van een gratis introductieweek.

E CREATIEVE SECTOR

De school is zeer betrokken bij de Btg ICT en Creatieve Industrie. Het college van bestuur, de teamleiders en docenten dragen hieraan bij en nemen deel aan bijeenkomsten. Bestuurlijk is de school vertegenwoordigd in de paritair samengestelde thema-adviescommissie Doelmatigheid van S-BB. De verbinding met de collega vakscholen is daarbij van belang. Deels gaat het hierbij om de creatieve vakinstellingen.

F EXTERNE RELATIES

Het Grafisch Lyceum Utrecht is een landelijk opererende instelling met 'de branche' als belangrijkste stakeholder. Op alle niveaus in de organisatie is de verbinding met de branche geborgd. Omdat de onderwijsinstelling ook een regionale rol heeft, participeert het college van bestuur in meer regionale bestuurlijke overleggen dan voorheen.

Belangrijk in 2019 is de uitvoering van een samen met de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht ontwikkelde Associate Degree. In het overleg met het beroeps-onderwijs mbo en hbo in Utrecht is met name leven lang leren een belangrijk thema. Dit zal, mede in het licht van het Bestuursakkoord met de minister van OCW, gecontinueerd worden. Afstemming met het voortgezet onderwijs vond in 2019 voornamelijk plaats met NUOVO Scholengroep in Utrecht en met scholen met leerlingen die een opleiding Mediavormgeving willen volgen. De gemeente Utrecht onderstreept het

belang van het mbo. De stad Utrecht heeft een wethouder mbo, die samen met de scholen een mbo-actieplan 'Sterk Utrechts mbo' heeft geschreven met vier ambities voor de komende jaren om het mbo en studenten verder te kunnen helpen. De school werkt gezamenlijk met andere onderwijsinstellingen aan de uitvoering van de geformuleerde ambities om het mbo in Utrecht in de schijnwerpers te zetten.

2.2 DE KWALITEITSAGENDA 2019-2023

In juni 2019 heeft de minister van OCW de kwaliteitsagenda goedgekeurd. De Commissie Kwaliteitsafspraken MBO, ingesteld door de minister van OCW, beoordeelt na twee jaar of de resultaten zijn behaald. Ook kijkt de commissie naar de manier waarop studenten, docenten en bedrijven betrokken zijn bij de voortgang van de kwaliteitsagenda.

Op dit moment wordt uitvoering gegeven aan de kwaliteitsagenda en de hierin geformuleerde actielijnen. Werkgroepen zijn samengesteld waarin docenten en ondersteunende medewerkers samenwerken aan de concretisering en indien van toepassing aan de implementatie. Op deze manier vindt de uitvoering 'dicht bij het onderwijs plaats' en zijn docenten goed betrokken bij de voortgang. In de gekozen speerpunten spelen bedrijven een belangrijke rol. Denk hierbij aan de uitbreiding van het beroepsgericht leren waarbij studenten levensechte projecten van bedrijven uitvoeren.



Studenten zijn in 2019 thematisch betrokken geweest bij de voortgang van de kwaliteitsagenda. Met de studentraad is een sessie gewijd aan uitval van studenten en zijn manieren bedacht om deze via voorlichting te beperken.

Daarnaast is uitgebreid stil gestaan bij opstroom en afstroom. Studenten geven aan dat 'opstroom' naar een hoger opleidingsniveau te complex is en te lang duurt en 'afstroommogelijkheden' bij enkele opleidingen niet mogelijk zijn. Tevens was de zorgstructuur van de school een van de gespreksonderwerpen. Met deze thematische besprekingen wordt de studentraad betrokken bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Deze besprekingen worden in 2020 voortgezet.

Kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

De kwaliteitsagenda is geordend aan de hand van de drie landelijke speerpunten (kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt). De uitvoering is geheel in lijn met de uitvoering van het strategisch beleidsplan. Per actielijn is een startsituatie bepaald en is een activiteitenplan per jaar gemaakt. Jaarlijks wordt getoetst of de uitvoering op schema ligt en wordt bepaald of het wenselijk is om de agenda bij te stellen. Eind 2019 is met alle verantwoordelijken de tussentijdse stand van zaken besproken.

Voor 2019 loopt de uitvoering naar tevredenheid en is de planning op schema. Via onderstaande link kunt u per actielijn de voortgang op onze ambities en de drie speerpunten van de landelijke overheid zien.

2.3 KWALITEITSBORGING

Om de kwaliteitscultuur verder te versterken is in 2019 een interne kwaliteitscommissie ingericht. De medewerker kwaliteitszorg werkt hierin samen met een aantal collega's aan de verbreding van 'het kwaliteitsdenken'. De commissie geeft gevraagd en ongevraagd advies en doet gevraagd en ongevraagd onderzoek. De commissie heeft het Handboek kwaliteitszorg en de bijbehorende planning aangepast op basis van de nieuwe strategische koers (strategisch beleidsplan), de landelijke kwaliteitsagenda en het Waarderingskader.

Nieuw is de pilot van de Onderwijsscan MBO, een zelfevaluatie-instrument (op basis van het Inspectiekader) voor teams, dat een 360 graden input geeft over de onderwijskwaliteit. De volgende opleidingen hebben deelgenomen aan de pilot: Creatief DTP'er, Mediadeveloper, Cross-media en Animatie/audiovisuele vormgeving. Na evaluatie is contact geweest met de aanbieder van het instrumentarium en naar aanleiding daarvan is besloten te wachten op een aangepaste versie en dan te beoordelen of het instrumentarium een structureel onderdeel wordt van het kwaliteitsbeleid en welke interne instrumenten het mogelijk kan vervangen.

Het Grafisch Lyceum Utrecht scoort structureel goed in de Keuzegids met dit jaar twee mbo-topopleidingen. Onderwijsteams werken hard en met resultaat aan de kwaliteit van het onderwijs door cyclisch en gestructureerd de ingezette acties te toetsen en bij te stellen. Aan de hand van periodieke managementrapportages, maar ook door het systematisch meten van de studenttevredenheid over bijvoorbeeld de lessen wordt de onderwijskwaliteit gemonitord.

De medewerker kwaliteitszorg neemt deel aan het Netwerk Kwaliteitszorg van de MBO Raad, het Netwerk examinering van het Cinop, de Expertisegroep van het Kwaliteitsnetwerk MBO en het overleg tussen (grafische) vakscholen. De grafische vakscholen auditen op aanvraag bij elkaar. De Inspectie van het onderwijs heeft geadviseerd vaker audits in te zetten om de onderwijskwaliteit te verbeteren.

Met de collega's in het Kwaliteitsnetwerk is een map samengesteld met tien inzichten en vier rollen die behulpzaam kunnen zijn bij het verbeteren van de kwaliteitscultuur in de onderwijsorganisatie en specifiek in de teams.



2.4 KLACHTENPROCEDURE EN VERTROUWENSPERSOON

De school heeft een toegankelijke klachtenregeling voor verschillende soorten klachten. In deze klachtenregeling is een klachtenprocedure opgenomen. Deze procedure omvat klachten van verschillende aard: klachten over het onderwijs en de organisatie, de bezwaar- en beroepsprocedure examinering en klachten over een veilig schoolklimaat die bij de vertrouwenspersoon thuishoren.

De klachtencoördinator coördineert de procesgang van alle klachten, bezwaren en beroepen die worden ingediend en afgehandeld. In 2019 heeft de klachtencoördinator in totaal achttien klachten ontvangen over diverse onderwerpen. Er zijn geen klachten behandeld in een beroepszaak door de externe klachtencommissie of door de Commissie voor beroep voor de examens.

Voor klachten of vragen over grensoverschrijdend gedrag zijn drie medewerkers als vertrouwenspersoon aangesteld. In de Wegwijzer 2019 (informatieboekje voor alle studenten en medewerkers) staat de werkwijze beschreven. Ook heeft de school een externe vertrouwenspersoon. Collega's kunnen met issues bij deze persoon terecht.

Sinds 2019 is ook een oud collega beschikbaar. Zij fungeert als coach en sparringpartner voor collega's over werkgerelateerde zaken.

De klachtenregeling wordt geactualiseerd op basis van aangepaste wet- en regelgeving.





HOOFDSTUK 3 | ONDERWIJS

3.1 BEROEPSGERICHT ONDERWIJS

Het Grafisch Lyceum Utrecht constateert in het Strategisch beleidsplan 2019-2023 dat de buitenwereld van groot belang is voor gemaakte keuzes. Hoe kijkt de buitenwereld aan tegen de onderwijsinstelling? Wat vragen werkgevers van gediplomeerden en wat zijn relevante onderwijsontwikkelingen? De ontwikkelingen in de creatieve sector gaan snel, vooral op het gebied van digitale technieken. Tegelijkertijd willen veel jongeren een creatieve opleiding volgen, terwijl niet voor iedereen een passende plek op de arbeidsmarkt te vinden is.

In het nieuwe strategisch plan zijn vijf onderwijsprioriteiten geformuleerd. De misschien wel belangrijkste is de verbinding tussen onderwijs en het beroepenveld. Door steeds meer authentieke of levensechte projecten en situaties als het ware in het onderwijs te trekken wordt het onderwijs geïnnoveerd. In 2019 heeft dit verder vorm gekregen door middel van uitbreiding van de onderwijsvorm 'Het Bureau'. Hierbij gaat het om samenwerkingsprojecten van groepjes studenten die beroepsgerichte opdrachten voor klanten uitvoeren. Er is een centrale ruimte (voorheen Open Studie Centrum) die specifiek voor dit onderwijs is ingericht. Ook is een pilot gestart met gepersonaliseerd leren bij team Webdesign en Webdeveloper en zijn zogenaamde challenges gestart waarin studenten in één groot project alle geleerde skills kunnen tonen in plaats

van allemaal apart. Ook op deze manier wordt meer een 'werksituatie' nagebootst. Vakken worden meer geïntegreerd zodat studenten in hun opdrachten meerdere technische, klantgerichte en ontwerpvaardigheden moeten aanspreken. Vorig jaar is gestart met de toepassing van Scrum (gericht op zelfsturende teams) door één team. In 2019 gebruikten drie teams de tool.

Bij de uitvoering van authentieke projecten is het streven dat non-profit organisaties in toenemende mate een beroep op de school kunnen doen om mee te denken over actuele vraagstukken. Dit leidt tot een enorme stroom opdrachten.

3.2 ONDERWIJSVERNIEUWING EN -ONTWIKKELING

In 2019 werd vanuit de onderwijsvisie verder gewerkt aan de vernieuwing van het onderwijs. Het onderwijsconcept van de school berust op de drie pijlers: toekomstgericht, praktijkgericht en persoonsgericht.

Bij alle teams zijn activiteiten ingezet om het onderwijsconcept te implementeren, dit is zichtbaar in de eerder genoemde verweving van projecten in het curriculum en gepersonaliseerd leren. De kern is dat teams veel eigen ruimte hebben om het onderwijsconcept naar eigen inzicht vorm te geven om het studiesucces van studenten te vergroten. Dit werkt goed. Goede initiatieven als flexibilisering en het inzetten van keuzedelen (verbreding

en verdieping van het onderwijs) stellen complexere eisen aan de logistiek (bv. de roostering).

In 2019 is een studentambassadeur gekozen en in het zonnetje gezet als de student van het jaar. Zij heeft deelgenomen aan de beroepenwedstrijden van Skills Heroes.

In 2019 zijn de eerste 32 studenten van de opleiding Crossmedia gediplomeerd.

Keuzedelen - de voortgang

Bij de invoering van de herziene kwalificatiestructuur is gekozen voor een gecontroleerde aanpak met vooraf bepaalde configuraties. Deze configuraties worden stap voor stap losgelaten om studenten steeds meer keuzemogelijkheden te bieden. In 2019 is het keuzedelenaanbod, in totaal 33 keuzedelen, herzien. De organisatie is faciliterend aan de wens van de student. In het afgelopen jaar heeft 98% van de studenten het keuzedeel kunnen volgen dat ze als 'eerste keuze' hadden aangemerkt. Van de 33 keuzedelen zijn er 26 vakinhoudelijk waarvan inmiddels 18 keuzedelen breed toegankelijk zijn zodat studenten steeds meer keuze hebben. In 2018 waren dit er nog 8.

De inhoud van het aanbod wordt daarnaast verrijkt doordat studenten vanuit verschillende opleidingen (tien opleidingen (bol) in totaal op niveau 3 en 4) elkaar binnen de keuzedelen ontmoeten en vanuit uiteenlopende inhoudelijke



expertises en interesses samenwerken. Het stimuleert samenwerkingen tussen studenten en docenten van de verschillende opleidingen.

De minister van OCW noemt in haar kamerbrief 'Veranderaanpak keuzedelen in het mbo' van 18 december 2019 de aanpak van de school als *good practice*.

Ter voorbereiding op het moment dat de examenresultaten van de keuzedelen meetellen voor het slagen voor de opleiding, is in 2019 een screening gedaan op de exameninstrumenten van de keuzedelen. Daar waar de kwaliteit te laag is, is gekozen voor aanpassen van de examens door de constructeurs om de kwaliteit van het exameninstrumenten te verbeteren.

Digitaal inleverloket

Sinds 2017 wordt al het onderwijs ontsloten via een elektronische leeromgeving (ELO). In 2019 is daarbinnen een digitaal inleverloket voor examenwerk in gebruik genomen. Dit maakt het mogelijk dat studenten hun werk eenvoudig kunnen uploaden (zie ook H5). Voor studenten en docenten is dit een enorme vooruitgang.

Excellentie

Excellentie was een centraal thema in het kwaliteitsplan 2014-2018. In 2019 is excellentie doorontwikkeld. Centraal staat het talentprogramma waar actuele en interessante thema's in de vorm van minitrainingen en workshops worden aangeboden.

Het talentprogramma is uitgebreid naar

tien keuzemogelijkheden en wordt in 2020 verder uitgebreid onder meer met subsidie van 'MBO excellent'.

Loopbaanleren

Na voorbereiding in 2018 is in 2019 gestart met peer support van jongere studenten door ouderejaars. Het heeft geleid tot een succesvolle stagemarkt met speeddates, een snuffelstage en portfolio-beoordeling door ouderejaars. Daarnaast is in 2019 deelgenomen aan KOMPAS21. KOMPAS21 (Kennis Over Mijn Persoonlijke Attitudes en Skills21) helpt studenten meer inzicht te krijgen in 21e eeuwse vaardigheden. Dit hangt samen met één van de hoofdprioriteiten van het strategische beleid gericht op het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden. In 2019 is het testinstrument opgeleverd en gestart met het trainen van medewerkers tot experts.

3.3 BEROEPSPRAKTIJKVORMING

De link met het bedrijfsleven is een belangrijke voorwaarde bij alle opleidingen. Bureau Bedrijfscontacten (BBC) zorgt voor de juiste match tussen student en stagebedrijf en onderhoudt de contacten met de vele leerbedrijven om te zorgen voor voldoende en kwalitatieve stageplaatsen. Studenten die moeite hebben met het vinden van een stage kunnen worden ondersteund door ons eigen leerbedrijf Studio S2B. In 2019 hebben twintig studenten hier stage gelopen. Ons tweede leerbedrijf S2B discover is niet meer functioneel.

Dit leerbedrijf was gericht op ondernemende studenten en huisde in een bedrijfsverzamelgebouw in Amersfoort met bedrijven waar S2B Discover opdrachten voor uitvoerde. Deze bedrijven hebben zich echter langzamerhand teruggetrokken uit het pand. S2B discover werd mede hierdoor minder relevant.

Om de relatie met stagebedrijven te onderhouden en nieuwe te leggen ten behoeve van opdrachten en stageplekken is deelgenomen aan de Multicopybeurs, deze beurs is gericht op Multicopy-ondernemers. Ook is een bijdrage geleverd aan de vakbeurs Sign&Print; hier is kennis gemaakt met nieuwe ontwikkelingen in de branche en zijn enkele stagebedrijven aan het portfolio toegevoegd.

Uit de evaluatie van het BPV Verbeterplan (2018) bleek dat de tevredenheid bij studenten weliswaar goed is, maar dat dit snel kan omslaan als bijvoorbeeld de begeleiding vanuit school niet goed genoeg is. Het BPV Verbeterplan heeft geholpen bij vergroting van bewustwording binnen school. In 2020 zal opnieuw een tevredenheidsmeting bij de stagebedrijven uitgezet worden.

3.4 EXAMINERING

Het nieuwe Handboek examinering is in 2019 in gebruik genomen. Het bestaande handboek is aangevuld met een visie op examinering en een detaillering van de rol en verantwoordelijkheden van





betrokkenen bij de examinering, dit als reactie op de constatering van het college van bestuur om een duidelijkere scheiding te maken tussen het zogenaamde borgen en zorgen. Het borgen, de kaderstelling en controle is een taak van de examencommissie. Het zorgen en de uitvoering ligt bij de onderwijsteams. De inventarisatie deskundigheid regiegroepen is in 2019 uitgevoerd en omgezet in een aantal expertsessies met betrokkenen en scholing voor constructeurs en examenleiders. Het doel hiervan was om hen verder te bekwalen in hun rol.

In 2019 is een nieuwe voorzitter van de examencommissie aangetreden. Ook het examenbureau is verder ingericht en operationeel: de bemensing, rollen en verantwoordelijkheden van de medewerkers van het examenbureau zijn gedetailleerder uitgewerkt en geïmplementeerd.

In 2019 is een digitaal inleverloket examinering gelanceerd. Ook is de examinering van de keuzedelen aangescherpt. In paragraaf 3.2 wordt dit nader beschreven.

Iedere opleiding construeert het eigen exameninstrumentarium en laat dit valideren door leden van de examencommissie. Ook de samenwerking met het bedrijfsleven is bij de constructie en de afname beter geborgd. Desalniettemin is in 2019 gestart met het verkennen van het inkopen van exameninstrumenten.

ten. De schoolexamens Nederlandse en Engelse taalvaardigheden (spreken, schrijven en gesprekken voeren) worden nog steeds ingekocht bij Bureau ICE.

Ook in 2019 hebben er interne onderzoeken plaatsgevonden. Belangrijk onderdeel daarbij was het onderzoek naar de compleetheid en juistheid van dossiers met betrekking tot studenten en examinering. Deze compliance onderzoeken vormen een terugkerend onderdeel van controle en beheersing.

3.5 PASSEND ONDERWIJS

Op het eerste gezicht heeft de onderwijsinstelling geen hoge aantallen kwetsbare jongeren. Wel blijkt uit de JOB Monitor 2018 dat 54% van de studenten aangeeft een ondersteuningsbehoefte te hebben. Onze visie is dat de begeleidingsstructuur zo ingericht moet zijn dat alle studenten succesvol naar een diploma geholpen worden. De Inspectie van het Onderwijs gaf als aanbeveling meer te focussen op leerbehoeften dan op begeleidingsbehoeften van studenten. Begeleiding moet dan meer ondersteunend zijn aan de leerbehoeften van studenten.

Bij de start van de opleiding ontvangen studenten een zogenaamde 'Wegwijzer' met alle noodzakelijke en nuttige informatie over 'hun tijd bij de school'. Hierin staat alles beschreven over studentbegeleiding, advies en coaching (SAC) en over de werkwijze als sprake is van aangepast onderwijs of examinering.

De ondersteuning wordt georganiseerd in de teams. Vijftien SAC-docenten maken deel uit van de onderwijsteams. Twee adviseurs bij de afdeling Onderwijs & Ondersteuning ondersteunen hen. De SAC-docenten worden gefaciliteerd vanuit algemene formatie. De toekenning van formatie per team was voorheen op basis van het aantal studenten. Met ingang van het jaar 2019 is de capaciteit verdeeld op basis van het aantal studenten dat ondersteuning nodig heeft om de effectiviteit van de inzet van mensen en middelen te verhogen.

De hiervoor vermelde inzet overstijgt ruimschoots de ontvangen lumpsum van € 325.000 voor passend onderwijs.

Om de dienstverlening aan studenten zo optimaal mogelijk te maken, zijn in het studentvolgsysteem 'Trajectplanner' nieuwe begeleidingsprofielen aangemaakt. Op deze manier is in één oogopslag te zien welke begeleiding of ondersteuning studenten nodig hebben in het onderwijs of de examinering. In 2019 is dit proces gestroomlijnd. Om wildgroei en onduidelijkheid weg te nemen, maken alleen de docenten SAC de profielen aan.

Voor studenten zijn de trainingen Plannen & organiseren en Faalangst georganiseerd. Ook is er een oriëntatietraject 'Kies je toekomst' ontwikkeld voor studenten die willen stoppen of twijfelen. Bij de opleiding gaming, waar de rendementen tegenval- len, en een aantal andere opleidingen is een andere opdracht toegevoegd aan de





intake, zodat het een bijdrage kan leveren een bewustere keuze voor de opleiding te maken.

Studieloopbaanbegeleiders worden geschoold binnen de GLU Academy. Nieuw in 2019 zijn de geheel herziene leergang Studieloopbaanbegeleiding en de opfriscursus SAC studieloopbaanbegeleiding. Ook maakt informatie over studieloopbaanbegeleiding onderdeel uit van de introductiecursus GLU-Wise voor nieuwe medewerkers. Ten slotte zijn er themabijeenkomsten voor de docenten SAC georganiseerd over groepsdynamiek en coaching in de rol van SAC.

Sinds 2019 is er expertise vanuit het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC) binnengehaald rondom studentbegeleiding. Zij verzorgen ook themabijeenkomsten.

GLU neemt deel aan het Op Overeenstemming Gericht Overleg (OOGO) met de gemeente en jeugdhulp. De school werkt in 2019 niet meer samen met het Buurtteam MBO: de keuze is gemaakt voor een eigen maatschappelijk werker, omdat de school hecht aan een contactpersoon voor zorg binnen de school.

3.6 INTAKEPROCEDURE EN BINDEND STUDIEADVIES

Met ingang van schooljaar 2018-2019 geldt de wet 'Vroegtijdige aanmelddatum voor en toelatingsrecht op het mbo'. Voor GLU is het van belang dat de aanmelding en intake zorgvuldig plaatsvinden omdat

veel jongeren een opleiding aan de school willen volgen, vanuit een eigen beeld van wat ze dan gaan doen. Is de opleiding anders dan verwacht dan is de kans op uitval groter. Om aankomende studenten een goed opleidings- en beroepsbeeld te geven wordt tijdens de aanmeldprocedure onderzocht wat echt bij ze past. Toelaatbare aanmelders krijgen indien nodig een leerbehoeftecheck, waar gezamenlijk gekeken wordt wat de student nodig heeft in relatie tot wat de onderwijsinstelling kan bieden. Daarna wordt hij/zij uitgenodigd voor een studiekeuzecheck, waar ze docenten en studenten van de opleiding en de school ontmoeten en eventueel hun werk tonen en toelichten om te kijken of de gekozen opleiding ook echt het beste bij hen past en kunnen twijfelende aanmelders nog kiezen voor een andere opleiding. Aan het eind van de studiekeuzecheck wordt een schriftelijk studiekeuzeadvies gegeven. Hierop staat vermeld welke opleiding(en) van de school bij hen past qua niveau, interesse en talenten. Ook kunnen ze geadviseerd worden te zoeken naar een opleiding bij een andere onderwijsinstelling.

De procedure om te komen tot bindende studieadviezen is in 2018 ontwikkeld. In 2019 is deze geëvalueerd en aangepast. De geharmoniseerde voortgangsnormen zijn voor alle teams positief geëvalueerd. Ze werken goed en zijn algemeen bekend. De aanwezigheidsnorm van 95% is geschrapt, omdat aanwezigheid geen invloed kan hebben op besluit tot een

negatief bindend studieadvies.

In 2019 hebben 71 studenten een negatief bindend studieadvies gekregen.

Schoolboeken in bruikleen

Om de studiekosten hanteerbaar te houden en zo de toegankelijkheid te verhogen, is besloten leermiddelen in bruikleen te geven. Sinds 2016 worden daarom in samenwerking met boekhandel Van Dijk schoolboeken kosteloos in bruikleen gegeven. Sinds 2019 wordt hiervoor samengewerkt met MBO-webshop. We zijn overgegaan naar de ECK-standaard. Het verstrekken van de boeken en leermiddelen is erg goed verlopen. 98% van de studenten had in de introductieweek het pakket ontvangen. De digitale leermiddelen voor de algemene vakken zijn nu bereikbaar vanaf de elektronische leeromgeving (ELO) wat veel gebruiksvriendelijker is dan voorheen.

3.7 VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN EN RENDEMENTEN

Het percentage voortijdig schoolverlaten is in 2018 met 3,4% lager dan het gemiddelde van de vakinstellingen. Voor de niveau 2 en niveau 3 groepen zijn de aantallen zo klein dat een stijging of daling weinig zegt. Voor niveau 4 is het aantal vsv'ers (57) gestegen ten opzichte van vorige jaren. Ook de rendementen zijn dit jaar lager dan vorige jaren (zie 3.9 Onderwijs in cijfers).

Hoewel de cijfers 'binnen de perken blijven' beschouwt de school dit als een aan-





dachtspunt en is het thema veel nadrukkelijker onderwerp van gesprek tussen college van bestuur en teamleiders. Teams hebben een plan geschreven hoe zij de rendementen willen verhogen. VSV is tot 22e strategische prioriteit toegevoegd aan het strategisch beleidsplan.

In het kader van het verzuimprotocol is er sprake van een nauwe samenwerking met de gemeente Utrecht en andere Utrechtse scholen om studenten die willen uitstromen te helpen over te stappen naar een vervolgopleiding. Dankzij de samenwerking worden acties op tijd in gang gezet. In het schooljaar 2018-2019 hebben 43 studenten deelgenomen aan het heroriëntatietraject. 81% hiervan is doorgestroomd naar een andere opleiding binnen of buiten de onderwijsinstelling of naar werk.

3.8 ONDERWIJSKOLOM

Contacten met toeleverende vmbo-scholen worden onderhouden. In het bijzonder de scholen die zich profileren als vooropleider voor creatieve mbo-opleidingen. Hiervoor worden workshops en speciale voorlichtingsbijeenkomsten voor docenten of scholieren georganiseerd. In 2019 is een docent van X11 stage gaan lopen bij het GLU.

Ook wordt afgestemd met hbo-instellingen in de regio. Met de Hogeschool voor de Kunsten in Utrecht (HKU) zijn afspraken gemaakt over samenwerking. Hierbij gaat het om de totstandkoming van de AD-opleiding, het ontwikkelen van een keuzedeel doorstroom hbo. Een docent van de school geeft op deeltijdbasis les bij de HKU.

Nieuw in 2019 is de verkenning met de Hogeschool Utrecht om het U-Talent programma van de hogeschool open te stellen voor studenten van de school. Het U-Talentprogramma is bedoeld voor leerlingen uit het Voortgezet onderwijs waarbij zij kunnen kennis maken met toegepast onderzoek en andere onderwerpen die in het voortgezet onderwijs minder voorkomen. Ook voor studenten van het GLU is dit welkom.

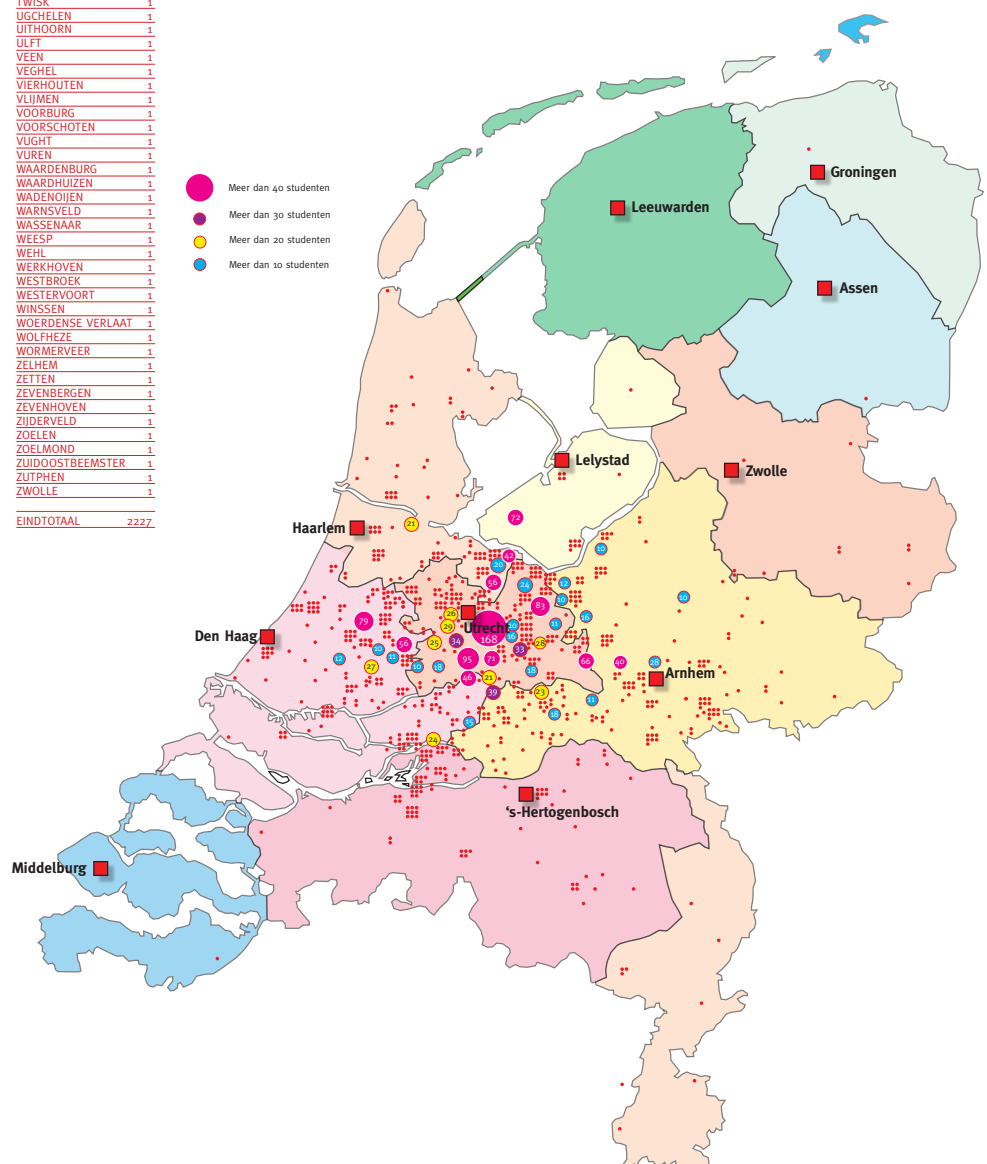




3.9 ONDERWIJS IN CIJFERS

Op 1 oktober 2019 telde de school volgens de definitieve telling in totaal 2.227 studenten.

UTRECHT	168	EINDHOVEN	4	BERGAMBACHT	1	RIJSWIJK ZH	1
NIEUWEGEIN	95	GELDERMALSEN	4	BERGEIJK	1	ROELOFARENDSEVEEN	1
AMERSFOORT	83	LEERSUM	4	BERKEL EN RODENRIJS	1	ROERMOND	1
ALPHEN AAN DEN RIJN	79	LELYSTAD	4	BERKENWOUDE	1	ROSMALEN	1
ALMERE	72	MAARTENSDIJK	4	BERLICUM NB	1	SCHALKWIJK	1
HOUTEN	71	MADE	4	BEST	1	SCHIEDAM	1
VEENENDAAL	66	RENSWOUDE	4	BEVERWIJK	1	SCHINDEL	1
HILVERSUM	56	SOESTERBERG	4	BRUCHEM	1	'S-HEERENBERG	1
WOERDEN	56	SPIJKENISSE	4	BRUNSSUM	1	STEENBERGEN NB	1
IJSSELSTEIN UT	46	STOLWIJK	4	BUREN GLD	1	STROE	1
		TER AAR	4	CASTRICUM	1	'T VELD	1
HUIZEN	42	VELP	4	COEVORDEN	1	TIENHOVEN	1
HUIZEN	42	VOORTHUIZEN	4	DE LIER	1	TOLKAMER	1
HUIZEN	42	WILNIS	4	DEN HELDER	1	TUIL	1
HUIZEN	42	ZWAMMERDAM	4	DIDAM	1	TULL EN 'T WAAL	1
HUIZEN	42	AMEIDE	3	DIEMEN	1	TWELLO	1
HUIZEN	42	BEESD	3	DIENEN	1	TWISK	1
HUIZEN	42	BENNEKOM	3	DOESBURG	1	UGCHELEN	1
HUIZEN	42	COTEN	3	DOORNENBURG	1	UITHOORN	1
HUIZEN	42	GIJESSENBURG	3	DORDRECHT	1	ULFT	1
HUIZEN	42	HEERHUGOWAARD	3	DREUMEL	1	VEEN	1
HUIZEN	42	HEUKELUM	2	DRONTEN	1	VEGHEL	1
HUIZEN	42	KAMERIK	3	DRUTEN	1	VIJVERHOUTEN	1
GORINCHEM	24	KOCKENGEN	3	DUIVENDRECHT	1	VLIJMEN	1
WIJK BIJ DUURSTEDEN	23	LEIDERDORP	3	EETHEN	1	VOORBURG	1
AMSTERDAM	21	LEXMOND	3	EMMELOORD	1	VOORSCHOTEN	1
VIANEN UT	21	LINSCHOTEN	3	ENSCHDEDE	1	VUGHT	1
BUSSUM	20	MEERKERK	3	ENSPIJK	1	VUREN	1
DRIEBERGEN-RIJSENBURG	18	NIJCKERKVEEN	3	RICHEM	1	WAARDENBURG	1
MONTFOORT	18	NOORDDELOOS	3	EST	1	WAARDHUIZEN	1
TIEL	18	OEGSTGEEST	3	EVERDINGEN	1	WADENHOIJEN	1
BARNEVELD	16	RIJSWIJK GLD	3	FEERWERD	1	WARNSVELD	1
BILTHOVEN	16	TRICHT	3	GELDROP	1	WASSENAAR	1
LEERDAM	15	WEERT	3	GENDEREN	1	WEESP	1
NIJCKERK GLD	12	WOUBRUGGE	3	GIESBEEK	1	WEHL	1
ZOETERMEER	12	WOUDENBERG	3	GORSSEL	1	WERKHOFEN	1
LEUSDEN	11	ZEGVELD	3	GRAVE	1	WESTBROEK	1
SCHOONHOVEN	11	ALKMAAR	2	GROESSEN	1	WESTERVOORT	1
WAGENINGEN	11	AMERONGEN	2	GROOT-AMMERS	1	WINSSEN	1
APELDOORN	10	AMMERSTOL	2	HAGESTEIN	1	WOERDENSE VERLAAT	1
BODEGRAVEN	10	BENEDEN-LEEUVEN	2	HALFWEG NH	1	WOLFHEZE	1
DE BILT	10	BOSCH EN DUIN	2	HARDENBERG	1	WORMERVEER	1
ERMELO	10	BOVEN-LEEUVEN	2	HEELSUM	1	ZELHEM	1
HOEVELAKEN	10	BREDA	2	HEEMSTEDEN	1	ZETTEN	1
WADDINKVEEN	10	BREUKELN	2	HEI- EN BOEICOP	1	ZEVENBERGEN	1
BUNSCHOTEN-SPAKENBURG	9	BRUMMEN	2	HELLEVOETSLUIS	1	ZEVENHOVEN	1
OOSTERHOUT NB	9	DALEM	2	HELMOND	1	ZIJDERVELD	1
ROTTERDAM	9	DEVENTER	2	HERPEN	1	ZOELEN	1
HAZERSWOUDE-RIJNDIJK	8	DODEWAARD	2	HETEREN	1	ZOELMOND	1
HOOFDDORP	8	DOETINCHEM	2	HILVERSUM	1	ZUIDOOSTBEEMSTER	1
LUNTEREN	8	DOUSSEN	2	HOEK VAN HOLLAND	1	ZUIPHEN	1
NIEUWKOOP	8	GOLDEKRAK	2	HOOGKARSPER	1	ZWOLLE	1
OUDEWATER	8	HAASTRECHT	2	HUIS TER HEIDE UT	1		
RAAMSDONKSVEER	8	HANK	2	HULST	1		
'S-GRAVENHAGE	8	HAZERSWOUDE-DORP	2	INGEN	1		
WERKENDAM	8	HEEREWAALEN	2	KATWIJK	1		
BLARICUM	7	HEKENDORP	2	KOOG AAN DE ZAAAN	1		
DUIVEN	7	HERWIJNEN	2	KOOTWIJKEBROEK	1		
EEMNES	7	HOOGLOKLAND	2	KRONENBERG	1		
HOOGLAND	7	HOORN NH	2	LANDSMEER	1		
HUIJSEN	7	KRIMPEN AAN DEN IJSSEL	2	LANGBROEK	1		
LAREN NH	7	LANGERAK ZH	2	LANGERAAR	1		
NIJMEGEN	7	LIENDEN	2	LEIDSCHEENDAM	1		
PUTTEN	7	LISSE	2	LEIDSCHEVEEN	1		
'S-HERTOGENBOSCH	7	LOENEN AAN DE VECHT	2	LEIMUIDEN	1		
VINKEVEEN	7	LOPIKERKAPEL	2	LEKKERKERK	1		
ZEEWOLDE	7	MOORDRECHT	2	LENT	1		
ZEVENAAR	7	MUIDEN	2	LOENERSLOOT	1		
AUSTERLITZ	6	NIEUWERBURG AD RIJN	2	LOOSDRECHT	1		
BREUKELN UT	6	NIEUWERKERK AD IJSSEL	2	MAARSBERGEN	1		
DEN DOLDER	6	NIEUWVEEN	2	MAARSSSENBOEK	1		
HAARLEM	6	NUNSPET	2	MAASTRICHT	1		
HARDINVELD-GIESSENDAM	6	ODIJK	2	MAURIK	1		
HOOGLANDERVEEN	6	OSS	2	METEREN	1		
LEIDEN	6	OUDE ZUILEN	2	MIERLO	1		
MILDRICHT	6	PAPENDRECHT	2	MILSBEEK	1		
NAARDEN	6	RIJSSEN	2	MONNICKENDAM	1		
RENKUM	6	ROSSUM GLD	2	MONSTER	1		
SCHERPENZEEEL GLD	6	SCHELLUINEN	2	MUIDERBERG	1		
ZANDAM	6	TIENHOVEN ZH	2	NEDERHORST DEN BERG	1		
ALMKERK	5	VARIK	2	NIEUWENDIJK NB	1		
AMSTELVEEN	5	VREELAND	2	NIEUWER TER AA	1		
BOSKOOP	5	WIJHEM	2	NIEUWPOORT	1		
CAPELLE AAN DEN IJSSEL	5	WOGNUM	2	NIGTVECHT	1		
DOORN	5	ELST GLD	2	NIJEN	1		
GEERTRUIDENBERG	5	ZALTBOMMEL	2	OBDAAM	1		
HARDERWIJK	5	ZWIJNDRECHT	2	OGHTEN	1		
KORTENHOEF	5	AALLEN	2	OPIJNEN	1		
LOPIK	5	ACQUOY	1	OUDEKERK AAN DE	1		
MAARN	5	AERDT	1	AMSTEL	1		
RHENEN	5	ALPHEN NB	1	OVERBERG	1		
SLEEUWIJK	5	AMERICA	1	PIJNACKER	1		
SLIEDRECHT	5	AMMERZODEN	1	POORTUGAAL	1		
TILBURG	5	ARKEL	1	PURMEREND	1		
WOUDRICHEM	5	ASCH	1	RAVENSTEIN	1		
BEUSICHEM	4	BAARLO	1	REEUWIJK	1		
BUNNIK	4	BATHMEN	1	RHEDEN	1		
DEIL	4	BEMMEL	1	RHOON	1		
EDERVEEN	4	BENTHUIZEN	1	RIJNSBURG	1		
				RIJSWIJK NB	1		
				EINDTOTAAL	2227		





AANTAL STUDENTEN PER OPLEIDING

Opleiding:	Aantal studenten:	2019		2018		2017			
		BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL		
NIVEAU 2: BASISBEROEPSBEOEFENAAR									
Medewerker dtp/Medewerker Creatieve Productie		82		83		90			
Basismedewerker Printmedia			9		9		6		
NIVEAU 3: VAKFUNCTIONARIS									
Allround dtp-'er/Creatief dtp'er		98		96		93			
Digitaal Drukker			0				7		
Drukker			0		2		1		
Nabewerker			0		1				
NIVEAU 4: MIDDENKADER / SPECIALIST									
Mediamanagement en Marketing		211		228		219			
Communicatie en Marketing		51		31		13			
Medewerker Marketing en Communicatie		0				2			
Applicatie- en Mediaontwikkeling – Mediadeveloper/Webdeveloper		113		99		93			
Applicatie- en Mediaontwikkeling – Gamedeveloper		136		123		105			
Mediavormgever – Animatie/audiovisuele vormgeving		355		332		321			
Mediavormgever – Grafische vormgeving		548		609		720			
Mediavormgever – Interactieve vormgeving/Webdesign		203		193		2.186			
Mediavormgever – Game Artist		176		174		168			
Mediavormgever – Crossmedia		245		198		115			
Totaal		2.218	9	2.166	12	2.125	14		
								Totaal 01-10-2019	2.227
								Totaal 01-10-2018	2.178
								Totaal 01-10-2017	2.139
								Totaal 01-10-2016	2.073
								Totaal 01-10-2015	2.051
								Totaal 01-10-2014	2.065
								Totaal 01-10-2013	1.993
								Totaal 01-10-2012	1.977
								Totaal 01-10-2011	1.878





GEDIPLOMEERDEN				
Crebo		2019	2018	2017
NIVEAU 2: BASISBEROEPSBEOEFENAAR				
95707	Medewerker dtp		1	39
25198	Medewerker dtp	34	37	
95717	Basisedewerker Printmedia	5		
NIVEAU 3: VAKFUNCTIONARIS				
95705	Allround Dtp'er		4	44
25197	Allround dtp'er	40	25	
95718	Digitaal Drukker			
95719	Drukker			4
25208	Drukker	1	4	
95720	Nabewerker	1		
NIVEAU 4: MIDDENKADERFUNCTIONARIS/SPECIALIST				
95400	Mediamanagement – Ordermanager Creatieve Industrie		2	38
25199	Medianager – Mediamanagement en marketing	74	51	
90413	Mediavormgever – Grafische vormgeving	147	162	186
90414	Mediavormgever – Interactieve vormgeving	41	47	54
90411	Mediavormgever – Animatie / AV-vormgeving	61	66	50
93220	Gaming – Game Artist	26	28	31
95312	Applicatie en mediaontwikkeling – Gamedeveloper	13	13	19
95313	Applicatie en mediaontwikkeling – Mediadeveloper		31	17
25187	Applicatie en mediaontwikkelaar - Mediadeveloper	18		
90532	Medewerker Marketing en Communicatie		2	27
25201	Mediavormgever – Crossmedia	32		
Totaal		494	473	509

JAARRESULTAAT-DIPLOMARESULTAAT - VSV Schooljaar	2019* 18/19	2018 17/18	2017 16/17	2016 15/16	2015 14/15	2014 13/14	
JAARRESULTAAT							
Grafisch Lyceum Utrecht	71,4%	68,5%	76,1%	73,9%	74,7%	72,5%	Het jaarresultaat is het percentage gediplomeerde studenten binnen de uitstroom en de gediplomeerde doorstroom.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	n.n.b.	72,5%	74,3%	74,3%	75,7%	74,4%	
DIPLOMARESULTAAT							
Grafisch Lyceum Utrecht	70,9%	67,9%	75,4%	73,4%	75,0%	72,3%	Het diplomaresultaat is het percentage gediplomeerden binnen de instellingsverlaters.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	n.n.b.	72,9%	73,9%	73,3%	75,0%	73,4%	
AANTAL VSV'ER							
Grafisch Lyceum Utrecht	3,5%	3,4%	2,4%	2,7%	3,0%	2,9%	Aantal nieuwe voortijdige schoolverlaters als percentage van het totaal aantal studenten.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	n.n.b.	4,1%	3,6%	3,5%	3,7%	3,8%	

*Voorlopige cijfers



HOOFDSTUK 4 | PERSONEEL

4.1 BELEIDSONTWIKKELINGEN

Het visiedocument 'Van P&O naar HRM' is in 2019 verder uitgevoerd. Dit betekent dat stappen gezet zijn in de omslag van een beheersmatig administratief personeelsbeleid naar een strategisch beleid gericht op een strategischer personeelsplanning, duurzame inzetbaarheid, werving en selectie en meer aandacht voor professionalisering in de breedste zin van het woord.

Ontwikkeling

De afdeling P&O werkt fasegewijs aan het digitaliseren van de HR-werkprocessen. In 2019 is mogelijk gemaakt dat leidinggevendenden hun personeelsmutaties digitaal kunnen verwerken om de administratieve last te verminderen; dit werkt naar tevredenheid.

In 2018 is een samenwerking gestart met arbodienst BlijWerkt. In 2019 is deze geëvalueerd en besloten om de samenwerking niet te continueren. In 2020 wordt door middel van een aanbesteding een nieuwe keuze gemaakt.

Het medewerkersonderzoek is begin 2019 uitgevoerd. De uitvoering van het onderzoek was iets vertraagd in verband met een goede borging van de nieuwe privacyregelgeving. Op de onderzochte onderdelen bevlogenheid, betrokkenheid en tevredenheid scoort de school respectievelijk een 7,9, 8,4 en 8,4. Als werkgever krijgt de onderwijsinstelling een 8,0 en is aan de hand daarvan landelijk uitgeroe-

pen tot 'Beste Werkgever' van 2019-2020. De scores zijn nog iets hoger dan bij de vorige meting. Dit zijn bemoedigende scores waar we blij mee zijn. Verbetering in efficiëntie en samenwerking tussen teams is noodzakelijk. Door middel van afstemming tussen teamleiders en diensthoofden, studiedagen en vak- en werkgroepen wordt meer samenwerking gestimuleerd.

In 2018 is gestart met het organiseren van introductiebijeenkomsten voor nieuwe medewerkers. In 2019 is dit omgezet in een training GLU-Wise, een vierdelig introductieprogramma voor nieuwe medewerkers over 'de organisatie', 'onderwijs', 'studentbegeleiding', 'arbeidsvoorwaarden' en 'scholingsmogelijkheden'. Daarnaast is sinds 2019 een regeling voor starten-de medewerkers waarbij starters in het onderwijs gedurende maximaal 2 jaar 100 uren (bij 1 fte) in mindering krijgen op hun jaartaak die ingezet kunnen worden voor onder andere begeleiding door een ervaren docent.

Een belangrijk onderdeel in 2019 was de totstandkoming van het werkdrukplan. Dit is samen met de ondernemingsraad gedaan (zie ook paragraaf 1.7). In 2019 is meer aandacht besteed aan frequent verzuim. Hierbij gaat het om het inzichtelijk maken bij diensthoofden en teamleiders of er sprake is van frequent verzuim en na te gaan of hier patronen in te ontdekken zijn. De conclusie is dat niet een hoog ziekteverzuim de oorzaak is maar het frequent kort verzuim. Hier valt

winst te boeken door onderzoek te doen naar de redenen voor dit verzuim om na te gaan wat de organisatie voor betreffende medewerkers kan doen, en meer op basis van cijfers te kunnen sturen.

Werving

Werving en selectie worden steeds belangrijkere activiteiten. De school moet zich kunnen onderscheiden om, voor sommige vakken, schaars personeel aan te trekken, daarom is in 2019 onderzoek gedaan hoe de arbeidsmarktcommunicatie doelgerichter kan worden en hoe social media daar een rol in kan spelen. Dit onderzoek heeft echter onvoldoende resultaten opgeleverd. In 2020 wordt dit wederom een speerpunt.

4.2 BLIJVEND LEREN

In de professionaliseringsvisie is deskundigheidsbevordering een belangrijk speerpunt. De school werkt aan een lerende organisatie. Het bijbehorende beleid richt zich op alle medewerkers en zij leveren zelf via team-ontwikkelplannen input voor de concrete acties. Deze worden weer vertaald naar trainingen en opleidingen die worden aangeboden via de GLU Academy. Het programma van de GLU Academy is in 2019 uitgebreid.

GLU Academy

In de GLU Academy zijn activiteiten en instrumenten ondergebracht die bijdragen aan verdere professionalisering. Dit leidt tot permanente educatie. Er zijn in 2019





279 deelnemers geweest van trainingen en cursussen. De gemiddelde waardering van cursussen is 7,7.

Het aanbod van de GLU Academy is in 2019 geëvalueerd door de teamleiders. Dit draagt eraan bij dat vraag en aanbod zo goed mogelijk op elkaar wordt afgestemd. Er is brede tevredenheid. Teamleiders willen voor het komend jaar training 'communicatie' en specifieke scholing voor examenleiders en assessoren in het programma opnemen.

In het kader van het strategisch beleidsplan wordt gewerkt aan een update van het P&O-plan en een nieuw professionaliseringsplan. In 2019 hebben panelgesprekken plaatsgevonden om te inventariseren welke wensen er leven voor HR-beleid. Deze inventarisatie wordt meegenomen in de update van het P&O-plan wat in 2020 gereed moet zijn. Het nieuwe professionaliseringsplan zal medewerkers stimuleren hun vakkennis up-to-date te houden, eigenaarschap voor hun ontwikkeling te voelen en (duurzaam) inzetbaar te zijn en te blijven.

Samenwerking binnen GLU

Het college van bestuur en ook het management hecht veel waarde aan samenwerking binnen de organisatie. Uit het medewerkersonderzoek kwam naar voren dat dit op onderdelen beter kan. Ter bevordering van de deskundigheid en de kennisdeling zijn in 2019 drie studiedagen georganiseerd. Een van de studiedagen was gericht op het thema vitaliteit en georganiseerd ter voorbereiding op het werkdrukplan. Een andere studiedag stond in het teken van het verder ontwikkelen naar een lerende organisatie, waarbij thema's als werkgeluk, veerkracht en eigenaarschap centraal stonden. Ook is ter bevordering van de samenwerking een 'diensten dinsdag' georganiseerd. De ondersteunende diensten waren gedurende een middag open voor het onderwijsgeven. Het doel was om een goed beeld te geven wat de ondersteunende diensten doen en voor het onderwijs (kunnen) betekenen.

De onderwijsinstelling werkt samen met de verschillende UWV organisaties en gemeenten om bij te dragen aan de doelstellingen van de banenafpraak door arbeidsgehandicapten binnen mbo-instellingen te plaatsen. In 2017 is één medewerker aangesteld. Helaas is diegene eind 2018 door ziekte uitgevallen en in 2019 herplaatst in een begeleide werkomgeving.





4.3 PERSONEEL IN CIJFERS

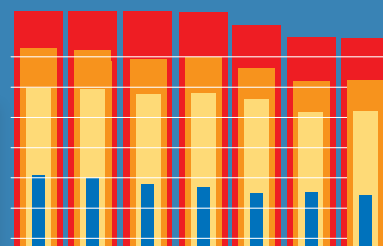
Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft op 31 december 2019 226 medewerkers in dienst. Samen zijn zij goed voor 183,8 fte's inclusief tijdelijke uitbreidingen.

Het verzuimpercentage is ten opzichte van 2018 iets gestegen als gevolg van langdurige ziekte.

2019 2018 2017 2016 2015 2014 2013

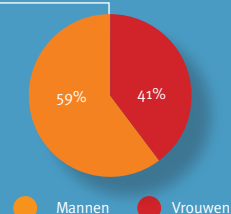
1. Aantal medewerkers over de laatste jaren:

	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Aantal	226	223	213	212	202	191	190
Fte's	182,2	181	173,1	174,7	165,2	155,7	156,2
OP*	149	148	144	145	140	129	130
OBP	77	75	69	67	62	62	60



2. Medewerkers verhouding man/vrouw

	Aantal 2019	2019 fte	2019 %	2018 %	2017 %
Vrouwen:	101	74,8	41%	39,9%	37%
Mannen:	125	107,4	59%	60,1%	63%
Totaal:	226	182,2	100%	100%	100%



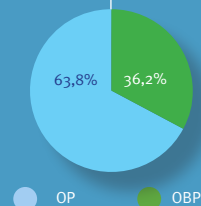
3. Mobiliteit

	Aantal 2019	2019 fte	OP*	OBP	Aantal 2018	Aantal 2017
In dienst:	23	16,2	15	8	24	17
Uit dienst:	22	16,1	13	9	17	17

4. Verhouding OBP/OP*

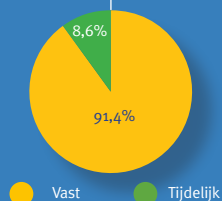
	Aantal 2019	2019 fte	2019 %	2018 %	2017 %
OBP:	77	65,9	36,2%	35,3%	35%
OP*:	149	116,3	63,8%	64,7%	65%

*Bij het OP zijn onderwijsassistenten en instructeurs meegeteld.



5. Verhouding vast en tijdelijk personeel

	Aantal 2019	2019 fte	2019 %	2018 %	2017 %
Managers:	16	15,7	8,6%	8,3%	8%
Medewerkers:	210	166,5	91,4%	91,7%	92%

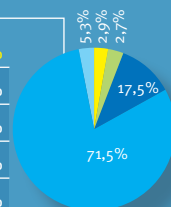




PERSONEEL IN CIJFERS

6. Verdeling onderwijsfuncties:

	Aantal 2019	in fte	2019 %	2018 %	2017 %	2016 %	2015 %
● Onderwijsassistenten:	4	3,4	2,9%	3,8%	3,8%	4%	3%
● Instructeurs (A+B):	4	3,1	2,7%	2%	1,6%	2%	2%
● Docenten LB:	29	20,4	17,5%	15,4%	15,8%	18%	16%
● Docenten LC:	105	83,2	71,5%	72,8%	72,6%	71%	73%
● Docenten LD:	7	6,2	5,3%	5,3%	6,2%	6%	6%



7. Verzuimpercentage

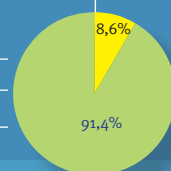
	2019	2018	2017	2016	2015
Totaal gemiddeld:	4,4%	3,9%	4,77%	4,17%	3,56%
Tot en met 7 dagen:	0,6%	0,6%	0,65%	0,74%	0,65%
8 tot en met 42 dagen:	0,6%	0,6%	0,49%	0,57%	0,55%
Meer dan 43 dagen:	3,2%	2,6%	3,63%	2,68%	2,36%

8. leeftijdsopbouw 2019

	2019	2018	2017	2016	2015
20 - 24 jaar	5	5	2	4	3
25 - 29 jaar	7	10	8	10	6
30 - 34 jaar	18	16	14	18	20
35 - 39 jaar	37	32	30	32	30
40 - 44 jaar	31	29	32	32	29
45 - 49 jaar	32	31	33	32	27
50 - 54 jaar	32	32	29	23	23
55 - 59 jaar	27	31	31	34	34
60+	37	37	34	29	30
Totaal	226	223	213	212	202
Gemiddelde leeftijd	46,9	47,2	47,46	46,46	46,92

9. Verhouding managers/medewerkers

	Aantal 2019	2019 fte	2019 %	2018 %	2017 %
Managers:	16	15,7	8,6%	8,3%	8%
Medewerkers:	210	166,5	91,4%	91,7%	92%



10. Deelname BAPO Seniorenregeling

	Aantal 2019	2019 fte	2018 fte	2017 fte
Vrouwen:	15	1,6	1,6	2,4 fte
Mannen:	18	2,0	2,5	1,66 fte
Totaal:	33	3,6	4,1	4,06 fte



HOOFDSTUK 5 | BEDRIJFSVOERING EN ONDERSTEUNING



5.1 BEDRIJFSVOERING

De bedrijfsvoering is gericht op het ontzorgen, ondersteunen en faciliteren van het onderwijs. Een verdere stroomlijning en het op elkaar afstemmen van alle processen is belangrijk om deze soepel te laten verlopen.

5.2 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Het Grafisch Lyceum Utrecht deelt de hoofdlocatie aan de Vondellaan met vmbo-school X11 Media en Vormgeving en werkt op het gebied van huisvesting samen in een vereniging van eigenaren. Daarnaast beschikt de school over een externe gehuurde locatie Koningin Wilhelminalaan 7.

Het Huisvestingsplan 2020 (HV2020) wordt uitgevoerd en loopt volgens de planning. De renovatie van de Vondellaan is een groot onderdeel. In 2019 is de B-vleugel gedeeltelijk verbouwd, dit betekent dat de kantoren van het Studenten Servicepunt en Bureau Bedrijfscontacten zijn gerenoveerd. Daarnaast is de losse receptie in het Atrium verwerkt in de B-vleugel en is een glazen Atriumgevel geplaatst. Met deze verbouwing is het aanzicht en de uitstraling van de entree van de school sterk verbeterd.

Op basis van een nulmeting is een nieuw meerjarig onderhoudsplan opgesteld en vastgesteld, inclusief de nodige duur-

zaamheidsmaatregelen. Het plan is vanaf 2020 te starten met de uitvoering.

Verduurzaming is een prioriteit in het nieuwe strategisch beleidsplan. In 2019 is de verplichte energiemelding bij het Rijk gedaan op basis van de erkende maatregelenlijst. Hieruit komt naar voren dat er vrij behoorlijk gescoord wordt waar het gaat om het doorvoeren van maatregelen die leiden tot energiebesparing. Hierbij gaat het bijvoorbeeld om de energielabels van de twee panden, het centraal printen en de invoering van ledverlichting op bewegingssensoren.

Met het oog op verdere verduurzaming is opdracht gegeven voor een onderzoek naar de plaatsing van zonnepanelen op het dak van de locatie Vondellaan.

Tot slot is er de verplichte RI&E (Risico-inventarisatie en Evaluatie) uitgevoerd: de scores zijn beter dan voorheen. Bijna alle risico's zijn geëlimineerd, met uitzondering van enkele op het gebied van de ARBO. Inmiddels is een preventiemedewerker aangesteld.

5.3 ICT

Ter verbetering van de dienstverlening aan studenten is de elektronische leeromgeving uitgebreid met een zogenaamd inleverloket voor studenten om hun digitale werk veilig te kunnen inleveren. In 2019 is dit geïmplementeerd en in gebruik genomen. Daarnaast zijn in twee lokalen de iMac's vervangen.

In 2019 is gestart met de overstap naar MS Office 365, dat gedeeltelijk geïmplementeerd is bij de administratieve diensten; de onderwijsteams volgen in 2020.

Informatiebeveiliging en Algemene Verordening Gegevensbescherming

In 2019 is de Algemene Verordening Gegevensbescherming in werking getreden. Een belangrijke opdracht was om de bedrijfsvoering hiermee in overeenstemming te brengen, dit is een lopend proces. In 2019 is beleid ontwikkeld op het gebied van de informatiebeveiliging. Op een aantal aspecten is dit reeds zichtbaar. Zo is een beleid omtrent het gebruik van wachtwoorden en toegangsrechten ingevoerd, zijn over de hele linie gebruikersovereenkomsten ingevoerd en is een dataregister ontwikkeld.

Daarnaast is een risicoanalyse door externen uitgevoerd. De grootste risico's liggen bij de wijze waarop medewerkers omgaan met de informatiebeveiliging. Hier zal de grootste prioriteit liggen bij beleidsontwikkeling en -uitvoering.

5.4 COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

In 2019 nam de school deel aan rond de 50 beroepen- en voorlichtingsmarkten van vo-scholen in de regio Midden-Nederland en daarbuiten (bijvoorbeeld Zuid-Holland en Gelderland). Tevens was de school aanwezig op vier grote opleidings- en studiekeuzebeurzen in Utrecht en Almere.





Het doel van de voorlichtingen is naast werving van nieuwe studenten ook een goede informatievoorziening aan studenten te bieden, zodat toekomstige studenten een goed opleidingsbeeld krijgen en beter weten waaraan zij gaan beginnen en wat de school te bieden heeft. In 2019 is dit van meer en meer belang geworden omdat het beperken van uitval al aan de voorkant begint.

Sterk-VO organiseerde in 2019 een bustour voor decanen. Samen met vijf andere mbo-scholen in de regio ontvingen we decanen en mentoren van vo-scholen uit de omgeving Utrecht. De groepen werden met bussen van de ene naar de andere school gebracht voor een kennismaking met de scholen.

In 2019 heeft het thema 'Let's explore' meer invulling gekregen met diverse communicatiemiddelen waaronder de unieke studiekeuzekaart en de vormgegeven persoonsgegevens, aanlevering persoonlijke gegevens, aanmeldprocedure, talentscan, cijferlijst, digitaal doorstroomdossier en keuzedelen.

In het kader van onze zichtbaarheid zijn we veel sterker aanwezig op 'social media'. We hebben onderzoek gedaan hoe we beter gebruik konden maken van social media en verbeteringen doorgevoerd.

Na een interne verkiezing deed onze GLU Ambassadeur mee aan de landelijke verkiezing MBO Ambassadeur 2019. Zij behaalde geen top 10 notering. Wel

behaalde een student van de opleiding grafisch vormgeven de derde plaats bij Skills Heroes. De organisatie van de finale Webdesign Skills Heroes 2019 werd door het GLU georganiseerd.

Een van de studenten nam deel aan een fotowedstrijd ter gelegenheid van de voering van 100 jaar Onderwijsraad en won een prijs in de categorie MBO. De foto's zijn tentoongesteld in het Nationaal Onderwijsmuseum in Dordrecht en in het ministerie van OCW.

In het kader van de verschijning van het plan Sterk Utrechts MBO wordt meegewerkt aan een tentoonstelling in het Stadskantoor 'Trots op het Utrechts MBO'. Ook is een bijdrage geleverd aan de opening van het mbo-jaar 2019-2020, dat in het 'Leerhotel Het Klooster' in Amersfoort

plaatsvond in aanwezigheid van onder meer de minister van OCW.

In 2019 werd een aantal medewerkers en studenten uitgenodigd voor de KLM Experience dag, een dag in het kader van 100 jaar KLM. Ongeveer 100 studenten zijn hier naartoe geweest. Een pitchwedstrijd tijdens deze experience is door onze studenten gewonnen.

Aangezien locatie Vondellaan op de route ligt, staat in augustus 2020 de start van de Vuelta (wielervedronde van Spanje) in Utrecht in de belangstelling. Als promotieactiviteit heeft de school de gemeente voorgesteld het gebouw gedeeltelijk in te pakken. Het voorstel is gehonoreerd en wordt door de gemeente gesubsidieerd.





HOOFDSTUK 6 | SAMENWERKING



In 2019 is de macrodoelmatigheid van het opleidingsaanbod in het mbo een prominenter thema geworden. Voor de onderwijsinstelling is dat relevant aangezien ook creatieve opleidingen onder de loep zijn genomen. Het zijn opleidingen die door steeds meer instellingen worden aangeboden. Het GLU behoort van oudsher tot de vakscholen die opleiden voor de creatieve sector, dus als ook andere scholen deze opleidingen aanbieden, is er sprake van concurrentie. Mede om die reden is het initiatief genomen de samenwerking met de andere (creatieve) vakscholen te intensiveren.

6.1 SAMENWERKING ONDERWIJS EN OVERHEID

Samenwerking onderwijs

In regionaal verband wordt de verbinding met het vmbo en het hbo sterker gemaakt. De school participeert actief in het overleg beroepsonderwijs in Utrecht. In dit overleg is met name leven lang leren een thema waar gesprekken over gestart zijn. Mede in het licht van het Bestuursakkoord wordt dit onderwerp door de minister van OCW gecontinueerd. Belangrijk in 2019 is de ontwikkeling van een Associate Degree samen met de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht.

Afstemming met het voortgezet onderwijs vindt in 2019 voornamelijk plaats met NUOVO Scholengroep in Utrecht en met scholen met leerlingen die een opleiding Mediavormgeving willen volgen. Met het Utrechts beroepsonderwijs en

de gemeente wordt samengewerkt in TechCommunity Utrecht met als doel meer jongeren te enthousiasmeren voor een carrière in de techniek.

Medewerkers van de school nemen actief deel aan Schoolwerkt. In 2019 zijn de deelnemende scholen en de gemeente gestart met een evaluatie en met de bepaling van nieuwe prioriteiten voor een nieuwe vierjarige agenda. Het voorkomen en bestrijden van schooluitval is en blijft de hoogste prioriteit.

Ook is deelgenomen aan Sterk VO. Hoewel dit gericht is op voortgezet onderwijs maken wij ook gebruik van de kennis van Sterk VO en het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). Studenten die dreigen uit te vallen kunnen begeleid worden vanuit Sterk VO.

Nadere toelichting op de samenwerking met andere scholen in de beroepskolom vindt u in paragraaf 3.8.

Samenwerking overheid

Tevens is een bijdrage geleverd aan het Actieplan MBO 'Sterk Utrechts MBO'. Dit plan is er gekomen op initiatief van de gemeente Utrecht waar nu ook een wethouder is aangetreden met mbo in zijn portefeuille. Het plan kent vier ambities gericht op een betere positionering van het mbo in Utrecht en vergroting van de slagingskansen van mbo'ers. Studenten van de opleidingen Media-management en Animatie/audiovisuele

vormgeving hebben meegewerkt aan de conferentie 'Dag van de Stad' in Utrecht.

6.2 BEROEPENVELDCOMMISSIES

Van oudsher heeft de school een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven. Om deze samenwerking te versterken en te verankeren heeft dit voortdurend de aandacht. De samenwerking uit zich in de brede betrokkenheid van het bedrijfsleven bij beroepspraktijkvorming, beroepenveldcommissies, examinering, assessments, gastcolleges en andere initiatieven. Alle opleidingsteams hebben een beroepenveldcommissie; daarin nemen minimaal drie professionals uit het beroepenveld zitting. Tenminste twee keer per jaar komen deze commissies samen met docenten, betreffende teamleider en de stagecoördinator bijeen. Gespreksonderwerpen zijn: onderwijsprogramma, aansluiting curriculum op beroepspraktijk, examinering, gastcolleges, ed.

De link met het beroepenveld draagt ook bij aan kennisuitwisseling. Teams toetsen de actualiteit van hun opleiding door bedrijven waar de professionals werkzaam zijn te bezoeken.

6.3 INTERNATIONALISERING

Tijdens het verslagjaar liepen 21 studenten stage in het buitenland. De stages vinden vooral plaats in Barcelona, vanwege bestaande relaties met bedrijven in die stad, maar ook in Zweden, Londen,





Curaçao en, sinds dit jaar, Griekenland en Malta. De meerwaarde van buitenlandstages uit zich vooral doordat het probleemoplossend vermogen van studenten wordt aangesproken. In een andere cultuur je weg vinden, vraagt een flexibele instelling en oplossingsgericht werken.

Internationalisering is één van de speerpunten in het nieuwe strategisch beleidsplan. Om te zorgen dat internationale samenwerking beter ingebed is in de reguliere werkzaamheden van de school en minder ad hoc plaats vindt, is een werkgroep internationalisering gestart. In deze werkgroep zijn alle opleidingen vertegenwoordigd. De werkgroep heeft een 'Internationaliseringsplan' opgeleverd.

In 2019 is een nieuwe samenwerking opgezet met de Artschool Metafora in Barcelona. Het programma van deze school, dat in de vorm van een erken-

de stage is georganiseerd met subsidie van Erasmus+, biedt studenten van de opleiding Grafisch vormgeving meer kans om te worden aangenomen bij een HBO-Kunstacademie.

In 2019 is wederom subsidie vanuit Erasmus+ aangevraagd en toegekend. De samenwerking met collega vakinstellingen CIBAP en St. Lucas is gecontinueerd. In het najaar is deelgenomen aan de Erasmus+ conferentie in Dublin, dat geleid heeft tot uitbreiding van het netwerk waaronder met een school in Dublin zelf. In 2020 moet dit omgezet worden in uit te voeren activiteiten.

In 2018 organiseerde de onderwijsinstelling de jaarlijkse conferentie van EGIN. In 2019 was deze conferentie in Denemarken en Zwitserland. Een aantal docenten heeft deelgenomen aan de beide conferenties. Vanuit het EGIN Network is samenwerking

gezocht met Hogeschool Artevelde in Gent. De samenwerking is gericht op doorstroom van studenten naar een Ad of hbo van Artevelde en stagemogelijkheden voor docenten.

De lopende samenwerking van de opleiding Gaming met het Falu Frigymnasium in Falun Zweden is afgebouwd in 2019. Als vervanger van deze samenwerking is in datzelfde jaar gestart met de voorbereiding voor een nieuw partnerschap. Hiervoor is contact gelegd met de organisatie JongLeren in Malaga. Het is de bedoeling dat begin 2020 in Malaga een internationaal Game-project met studenten wordt uitgevoerd.

Het hoofd bedrijfscontacten is in de rol van coördinator internationalisering lid van de werkgroep Internationalisering van de MBO Raad.





HOOFDSTUK 7 | FINANCIËN

7.1 TREASURY

Het Grafisch Lyceum Utrecht voldoet aan de regeling beleggen en belenen. Deze regeling is op 5 april 2018 gewijzigd. Naar aanleiding van deze wijziging is een nieuw treasurystatuut opgesteld. Het beleid en de uitvoering staan beschreven in het treasurystatuut. De onderwijsinstelling hanteert een risicomijdend beleid; heeft geen beleggingen en derivaten. De leningen worden toegelicht in de jaarrekening.

7.2 FINANCIËEL BELEID GEDURENDE HET VERSLAGJAAR

Bij de samenstelling en de realisatie van de begroting voor 2019 vormden de drie speerpunten van de kwaliteitsafspraken en de thema's van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 de leidraad. De strategische beleidspunten zijn: verbetering van het onderwijsaanbod, professionalisering van de medewerkers, inzet op een vitale en duurzame organisatie, het ontwikkelen van talenten van studenten, de school als knooppunt voor de creatieve sector en draagt bij aan maatschappelijke vraagstukken.

De extra rijksbijdrage in het kader van de kwaliteitsafspraken 2019-2022 wordt besteed om de kwaliteitsdoelen waarvoor begin 2019 een plan is opgesteld te realiseren. Het overgrote deel van deze middelen is besteed aan personele kosten. De belangrijkste post aan de materiele kant is de financiering van studiekosten van studenten door de school. De organisatie heeft in 2019 een belangrijke stap gemaakt in de realisatie van de kwaliteitsagenda 2019-2022.

Naast bovenstaande investeringen is in 2019 opnieuw geïnvesteerd in de kwaliteit van de onderwijshuisvesting. Op basis van het huisvestingsproject HV2020, fase 1 t/m 3, heeft in 2017 en 2018 een totale investering van ruim 5,4 miljoen euro plaatsgevonden. In de zomer van 2019 is fase 4 uitgevoerd voor een bedrag van ruim € 840.000. Dat brengt de totale investering op een bedrag van € 6.240.000. Van dit bedrag is € 1.011.000 ten laste gebracht van de onderhoudsvoorziening. Het resterende bedrag wordt over een periode van 20 jaar afgeschreven.

7.3 FINANCIËN

Balans

De totale activa is met € 657.000 toegenomen en dat is met name het gevolg van de toename van de liquide middelen met ruim 1 miljoen euro. De hogere afschrijvingslasten (€ 1.613.000) in relatie tot de investeringen (€ 1.433.000) van € 180.000 en de afname van de vorderingen met € 200.000 verklaart globaal de toename van het balanstotaal.

Aan de passivazijde is het negatieve resultaat van € 64.000 afgeboekt op het eigen vermogen. Daarnaast is de voorziening voor groot onderhoud toegenomen met ruim 1 miljoen euro met name als gevolg van het hanteren een striktere systematiek voor de voorziening welke in hoofdstuk 8 wordt toegelicht. Op de langlopende lening is dit jaar € 162.000 afgelost. Tot slot laten de kortlopende schulden een afname zien van € 129.000. De totale stijging van de passivazijde met € 657.000 is hiermee verklaard.

De solvabiliteit van het eigen vermogen inclusief voorzieningen is t.o.v. 2018 met 2,3% gestegen tot 79,9%. Het mbo-sectorgemiddelde bedraagt 62,5%. Door de toename van de liquide middelen (zie hierboven) stijgt de liquiditeitsfactor van 2,0 naar 2,4 waar het sectorgemiddelde een factor van 1,7 kent. De sectorgemiddelden zijn afgeleid van de Benchmark MBO 2019 (cijfers 2018). Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de financiële positie van het Grafisch Lyceum Utrecht uitstekend is.

Exploitatierekening

De school sluit 2019 af met een klein verlies van € 64.000. Het resultaat is € 123.000 lager dan was begroot. Dat is een afwijking van 0,5% ten opzichte van de begroting. In de onderliggende posten zijn wel verschillen, deze worden hierna toegelicht:

- De baten zijn circa € 700.000 hoger dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de normatieve Rijksbesteding hoger is dan begroot en de subsidie van zij-instromers en vsv- gelden onverwachts werden toegekend door het ministerie van OCW.
- Er is een afname te zien van de personele lasten van € 147.000. Wij hebben in 2019 meer personeel ingehuurd en veel minder personeel aangesteld dan begroot, daarin zit een belangrijke verschuiving ten opzichte van de begroting.
- De huisvestingslasten zijn met € 861.000 gestegen. Doordat de school is overgegaan op een striktere systematiek voor de voorziening groot onderhoud, is de dotatie € 781.000 hoger geworden. In de continuïteitsparagraaf 8A wordt op deze aanpassing van de systematiek verder ingegaan.





HOOFDSTUK 8 | CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Algemene toelichting

Doel van de paragraaf is inzicht te geven in de belangrijkste ontwikkelingen de komende jaren. In deel A (gegevensset) worden de ontwikkelingen van de meerjarenbegroting en -balans toegelicht. In deel B (overige rapportages) worden de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en de belangrijkste risico's en onzekerheden beschreven. Tevens staat in deze paragraaf de rapportage van de interne toezichthouder.

In december 2019 heeft de raad van toezicht de meerjarenbegroting 2019-2023 vastgesteld. Deze meerjarenbegroting staat niet op zichzelf maar vormt een onderdeel van de totale planning & control cyclus van de organisatie. De basis van de begroting wordt gevormd door het nieuwe Strategisch Beleidsplan 2019-2023 en de kwaliteitsagenda. Risico's waar in de begroting geen rekening mee is gehouden, zijn in een aparte risicoparagraaf (B2) opgenomen.

A. GEGEVENSSET

A1. KENGETALLEN

Kengetallen per 31 december.
Personele bezetting in fte.

Bestuur en management
Personeel primair proces / docerend personeel
Ondersteunend personeel

Totaal bezetting in fte

Aantal studenten per 1 oktober

BOL
BBL

Totaal

	2018	2019		2020	2021	2022
	realisatie fte	begroting fte	realisatie fte	realisatie fte	raming komende jaren fte	
Bestuur en management	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8	3,8
Personeel primair proces / docerend personeel	124,3	127,7	125,7	125,5	125,5	125,5
Ondersteunend personeel	54,2	57,3	54,3	54,2	54,2	55,2
Totaal bezetting in fte	182,3	188,9	183,8	183,5	183,5	184,5

	2018	2019		2020	2021	2022
	realisatie	realisatie	begroting	realisatie	raming komende jaren	
BOL	2.166	2.200	2.218	2.200	2.200	2.200
BBL	12	20	9	15	15	15
Totaal	2.178	2.220	2.227	2.215	2.215	2.215

De verwachting is dat de personele bezetting per ultimo verslagjaar min of meer stabiel blijft bij een eveneens stabiele studentpopulatie. De lichte groei van de studentenaantallen in 2019 zal vanaf kalenderjaar 2021 leiden tot een hogere vergoeding van de normatieve rijksbijdrage.



A2.A MEERJAREN BALANS 2018 – 2022

Activa op 31 december (bedragen x € 1.000)

Vaste activa

Immateriële vaste activa

Materiële vaste activa

Financiële vaste activa

Totaal vaste activa

Vlottende activa

Voorraden

Vorderingen

Liquide middelen

Totaal vlottende activa

Totaal activa

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren
146	100	203	299	299	249
12.670	12.229	12.434	11.616	10.561	9.506
0	0	0	0	0	0
12.816	12.329	12.636	11.915	10.860	9.755
40	40	42	40	40	40
927	495	724	860	860	860
4.789	5.681	5.827	6.342	7.559	8.346
5.756	6.216	6.595	7.242	8.459	9.246
18.572	18.546	19.229	19.157	19.319	19.001

Passiva op 31 december (bedragen x € 1.000)

Eigen vermogen

Algemene reserve normatief (publiek)

Privaat vermogen

Totaal eigen vermogen

Voorzieningen

Langlopende schulden

Kortlopende schulden

Totaal passiva

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren
13.797	14.264	13.733	13.123	12.703	12.666
45	45	45	45	45	45
13.842	14.309	13.778	13.168	12.748	12.711
579	607	1.590	2.421	3.210	3.090
1.322	1.160	1.160	998	836	675
2.829	2.470	2.700	2.570	2.525	2.525
18.572	18.546	19.229	19.157	19.319	19.001

Financiële kengetallen

Solvabiliteit Eigen Vermogen

Landelijk gemiddelde

Liquiditeit (Current Ratio)

Landelijk gemiddelde

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren
77,6%	80,4%	79,9%	81,4%	82,6%	83,2%
62,5%					
2,0	2,5	2,4	2,8	3,4	3,7
1,7					

Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in oktober 2019 door de MBO Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.





Tussen OCW en de accountants wordt al enige tijd de discussie gevoerd over de interpretatie van de richtlijnen voor de externe verslaggeving met betrekking tot de voorziening groot onderhoud. De kern van de discussie is een verandering in systematiek: de voorziening voor groot onderhoud moet per onderhoudsonderdeel worden bekeken en voor elke onderhoudsonderdeel naar tijdsgelang een bedrag worden gereserveerd. In 2019 is de school overgestapt op deze systematiek, dit resulteerde in een hogere voorziening groot onderhoud

door een hogere dotatie. Een gering deel van deze hogere dotatie wordt veroorzaakt doordat het meer-jarenonderhoudsplan is geactualiseerd. Door hogere dotaties zullen in 2019 en de jaren daaropvolgend de resultaten negatiever zijn. Het eigen vermogen zal hierdoor de komende jaren dalen en de voorziening groot onderhoud stijgen. Zie A2 voor een verdere toelichting.

De verandering van systematiek van de voorziening groot onderhoud heeft geen invloed op de liquide middelen: deze stijgen

tot circa 8 miljoen. Deze middelen dienen gedeeltelijk ter financiering van de huisvestingsplannen die de instelling heeft vanaf 2022. Bij aanschaf van onroerend goed is waarschijnlijk extern kapitaal nodig om de investering mede te financieren. Deze investering zal alleen worden gedaan indien het bedrijfseconomisch verantwoord is. Een studie naar de huisvestingsplannen is gaande. De liquiditeitsfactor en solvabiliteit (inclusief voorzieningen) stijgen naar resp. 3,7 en 83,2% in 2022. Dit is ruim boven het landelijke mbo-gemiddelde van 1,7 en 62,5%.

A2.B MEERJARENBEGROTING 2018 - 2022

(alle bedragen x 1.000 euro)

Baten

Rijksbijdragen OCW	21.319	21.515	22.227	22.182	22.910	22.636
Overige overheidsbijdragen en subsidies	128	121	142	195	150	125
Cursus- en Examengelden	-2	2	-4	2	2	2
Overige baten	322	338	334	354	328	332

Totaal baten

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021	2022
21.766	21.976	22.699	22.733	23.391	23.095

Lasten

Personeelslasten	15.151	16.147	16.000	16.579	17.057	16.473
Afschrijvingen	1.609	1.587	1.613	1.673	1.700	1.700
Huisvestingslasten	1.925	1.897	2.785	2.642	2.561	2.420
Overige lasten	2.240	2.249	2.328	2.418	2.466	2.516

Totaal lasten

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021	2022
20.925	21.880	22.727	23.313	23.784	23.109

Saldo lasten en baten

- gewone bedrijfsvoering	841	96	-28	-579	-393	-14
- financiële lasten en baten	-43	-36	-36	-31	-27	-23

Resultaat

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021	2022
798	60	-64	-610	-420	-37

Financiële kengetallen

Rentabiliteit (resultaat / totaal baten)	3,7%	0,3%	-0,3%	-2,7%	-1,8%	-0,2%
Landelijk gemiddelde	2,2%					

2018 realisatie	2019 begroting	2019 realisatie	2020 raming komende jaren	2021	2022
3,7%	0,3%	-0,3%	-2,7%	-1,8%	-0,2%

Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in oktober 2019 door de MBO Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.



TOELICHTING OP DE CIJFERS VAN DE MEERJAREN BALANS EN BEGROTING.

Resultaat

De meerjarenbegroting laat de komende jaren een negatief resultaat zien, omdat er gekozen is voor een striktere systematiek (voorziening groot onderhoud).

De eerste jaren zijn er hogere dotaties; in de jaren daarna zullen deze op basis van de gemiddelde onderhoudskosten dalen naar € 315.000 (de totale verwachte onderhoudskosten voor de komende 30 jaar zijn: 9,45 miljoen delen door 30 jaar). In de jaren 2019 tot en met 2022 heeft de 'hogere' dotatie het volgende effect op het resultaat t.o.v. de normale dotatie (zie tabel hiernaast).

Ondanks de striktere systematiek wordt de rentabiliteit de komende jaren positiever. De verwachte resultaten op basis van de normale dotatie laten een gezond beeld zien.

Baten

Bij de verdeling van de rijksbijdrage wordt een t-2-systematiek gehanteerd, dat wil zeggen dat wijzingen in het aantal studenten twee jaar later tot uitdrukking komt in de hoogte van de bekostiging. In de rijksbijdrage zijn zowel de volledige kwaliteitsgelden als middelen voor de 'salarismix' volledig meegenomen.

Lasten

Uit 2018 bedroeg de personele bezetting 182,3 fte en is in 2019 gedaald naar 180 fte. Begroot was een bezetting van 188,9 fte. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met een formatie van circa 184 fte. De toename van de afschrijvingslasten is het gevolg van de investeringen in huisvesting, apparatuur en meubilair zoals eerder toegevoegd bij de balans hierboven.

De huisvestings- en de overige lasten zijn voor de jaren 2021 en 2022 met 2% geïndexeerd.

Dotatie \ Jaar	O.b.v. gemiddelde kosten	Conform componenten-systematiek	Hogere	Resultaat meerjaren-begroting	Resultaat o.b.v. dotatie o.b.v. gemiddelde kosten
	A	B	B - A	C	C + B - A
2019	€ 315.000	€ 1.130.000	€ 815.000	€ -64.000	€ 751.000
2020	€ 315.000	€ 1.070.000	€ 755.000	€ -610.000	€ 145.000
2021	€ 315.000	€ 950.000	€ 635.000	€ -420.000	€ 215.000
2022	€ 315.000	€ 770.000	€ 455.000	€ -37.000	€ 418.000

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. Rapportage van het interne risicobeheersings en controlesysteem

Een belangrijk onderdeel van gezond financieel beleid is het beheren van de financiële ruimte van de instelling. Belangrijke instrumenten daarvoor zijn budgetbeheer en beheer van de liquiditeitspositie.

Budgetbeheer

Uitgaande van de continuïteit van de OCW-bekostiging is de wijze waarop de school dit budget beheert van belang. Er moet evenwicht zijn in de begroting, in personele en materiële kosten om de begroting sluitend te krijgen. Budgetbeheer verwijst naar het kengetal rentabiliteit: de mate waarin een organisatie winstgevend is. Dit wordt berekend door het exploitatiesaldo te delen door de totale baten. De onderwijsinstelling streeft er naar om op termijn een klein positief resultaat te

realiseren, gecorrigeerd door het effect van het strikter volgen van de systematiek van de componentenmethode van de voorziening groot onderhoud.

De monitoring van de budgetten wordt verder beschreven in de planning & controle cyclus.

Liquiditeitsbeheer

Uit de meerjarenbalans blijkt dat de liquiditeitspositie verder zal stijgen. De stijging is alleen mogelijk als de geplande meerjarenbegroting en de geplande investeringen in activa, ook daadwerkelijk worden uitgevoerd. Aanpassingen in het onderwijskundige en financiële beleid kunnen de liquiditeitspositie nog beïnvloeden als kosten en inkomsten daarvoor toe- of afnemen.

Planning & controle cyclus

De planning & controle cyclus begint bij



de begroting die het financiële kader is, de ruimte waarbinnen de geformuleerde doelen/acties gerealiseerd moeten worden. De begroting wordt in samenwerking met de budgethouders opgesteld en vastgesteld door de raad van toezicht, de ondernemings- en de studentenraad. Gedurende het begrote kalenderjaar worden vier kwartaalrapportages opgesteld. Bij afwijkingen worden acties ingezet. In dit geïntegreerd jaardocument wordt het gehele kalenderjaar verantwoord. De formatie wordt jaarlijks vastgesteld voor het komende schooljaar op basis van het aantal geprognosticeerde studenten.

Het afgelopen jaar zijn verbeteringen doorgevoerd op het gebied van de interne beheersing. De belangrijkste is de verdere implementatie van het digitale factuurverwerkingssysteem en is de mandatering geborgd. De kwaliteit van het factuurproces is verbeterd.

Het college van bestuur is van oordeel dat de samenhang tussen planvorming, controle en eventuele bijsturing geborgd is. De werkprocessen op het gebied van controle en beheersing zijn efficiënt en effectief ingericht. In 2019 is de interne planning & control cyclus verder versterkt en daarmee is ook de sturing op de extra middelen en projecten geborgd. De komende tijd zal de interne beheersing verder geoptimaliseerd worden op een bedrijfseconomisch verantwoorde manier.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Het risicomanagement

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het financieel risicomanagement, de ontwikkeling van het weerstandsvermogen, de bufferliquiditeit (als onderdeel van het financieel risicomanagement), de benoeming van de risico's en door het nemen van maatregelen om negatieve effecten van een besluit of feitelijk handelen te voorkomen.

Financieel risicomanagement en het vermogensbeheer

Voor het vaststellen van het risicoprofiel van de organisatie heeft de Controlegroep eind 2019 een financiële risicoanalyse uitgevoerd. Op basis van hun bevindingen adviseren zij om een buffer voor het eigen vermogen en de liquide middelen van ongeveer € 1.758.000 aan te houden.

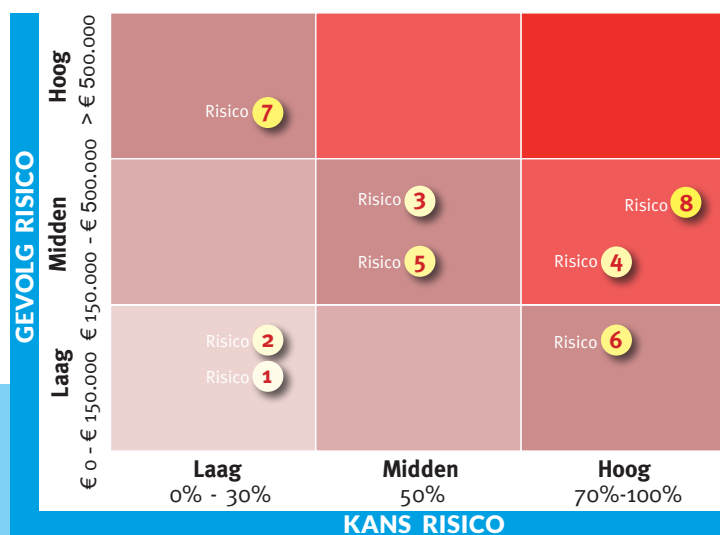
In onderstaande paragrafen worden de acht risico's beschreven, waar in de begroting geen rekening mee is gehouden. De uitkomsten van de risicoanalyse zijn vertaald in onderstaande risicomatrix met de financiële risico's per kans-gevolg kwadrant.

1. Fluctuaties studentenaantallen

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in studentenaantallen, die zowel een daling als een stijging kunnen zijn. Dalingen en stijgingen worden tussentijds gemonitord. De eventuele terugval kan (gedeeltelijk) worden opgevangen door de flexibele schil. De school heeft zestien maanden de tijd om daling in de bekostiging op te vangen. Macrodoelmatigheid speelt ook een rol. Op landelijk niveau was al enige tijd een stijging waarneembaar van het aantal studenten dat een opleiding volgt in het creatieve domein. De Commissie Macrodoelmatigheid heeft een advies uitgebracht aan de minister van OCW. De MBO Raad heeft op basis van dit advies laten weten dat de vakinstellingen het aantal studenten dat zij op 1 oktober 2017 gezamenlijk hadden, kunnen handhaven. Geen of beperkte groei en de daling van het aantal leerlingen in het voorgezet onderwijs kan uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten.

2. Financiële gevolgen van beëindiging van arbeidsrelaties

Beëindiging van arbeidsrelaties kunnen mogelijk leiden tot onvoorziene kosten:





ontslagvergoeding, vrijstelling van werk tot de ontslagdatum, vervangingskosten, outplacementkosten, kosten voor juridische bijstand en uitkeringskosten. De belangrijkste maatregelen die worden ingezet om dit te voorkomen zijn:

- het personeelsbeleid in samenhang met het strategisch beleid
- een gesprekscyclus met medewerkers
- de volledige personeelsdossiers
- tweemaaljaarlijks medewerkeronderzoek

3. Instabiliteit bekostiging

Instabiliteit in de bekostiging als gevolg van door het ministerie van OCW doorgevoerde veranderingen in de systematiek van bekostiging en/of daarbij gehanteerde parameters kan een risico vormen.

Een steeds groter deel van de bekostiging wordt variabel en/of resultaatafhankelijk en daarmee wordt de onzekerheid groter om te komen tot een stabiele (meerjaren) begroting. Een voorbeeld hiervan is de Regeling kwaliteitsafspraken 2019-2022. De subsidie bedraagt circa 10% van de totale bijdrage van OCW. Het niet halen van de resultaten kan leiden tot een forse daling in de rijksbijdragen. Om niet voor verrassingen komen te staan zijn de nodige monitoringsmaatregelen ingezet. De onderwijsinstelling heeft weinig invloed op de instabiliteit van de bekostiging. Om aan deze onzekerheden het hoofd te bieden heeft de school de flexibele schil in de begroting 2019 en volgende jaren verder vergroot.

4. Onvolledige indexatie bekostiging

De belangrijkste oorzaken voor benodigd

vermogensbeslag als gevolg van onvolledigheid van indexatie van bekostiging zijn:

1. Bekostiging groeit niet of onvoldoende mee met ontwikkeling van werkgeverslasten en CAO-afspraken
2. Uitvoerings- en lasten die voortvloeien uit nieuwe regelgeving (arbo/milieu/AVG) worden niet gecompenseerd
3. Materiële lastenstijgingen die niet of niet voldoende worden gedekt door extra toekenning/indexatie van middelen door de overheid

De onderwijsinstelling heeft zeer weinig invloed op de onvolledigheid van indexatie van bekostiging. Om de risico's op te vangen zijn de volgende twee maatregelen getroffen: een personele flexibele schil en flexibiliteit in de materiële lasten.

5. Hogere dan begrote lasten voor (ziekte-) vervanging

De school is eigenrisicodragers voor de kosten ten gevolge van ziektevervanging. Het risico bestaat dat de kosten van ziektevervanging in enig jaar hoger uitvallen dan begroot, dan kan dit noodzakelijkerwijs leiden tot het aanspreken van het eigen vermogen. De school heeft een verzuimprotocol, dat strikt nageleefd wordt.

6. Schaarste arbeidsmarkt

Het (dreigend) lerarentekort vormt in de onderwijssector een landelijk probleem. In het mbo werken relatief veel oudere docenten; de komende jaren gaan veel docenten met pensioen. Voor de verwerving van specifiek beroepsgerichte docenten concurreert het mbo met de reguliere

arbeidsmarkt. Deze concurrentie kan van invloed zijn op de invulling van vacatures en kan daardoor voor docententekorten zorgen. Om dit voorkomen trekt de school actief zij-instromers aan en biedt opleidingen aan voor (nieuwe) docenten. Door de inzet van de randstadgelden 'salaris mix' zijn veel docenten ingeschaald in een hogere salarisschaal.

7. Restrisico's

Naast de hierboven beschreven risico's bestaan restrisico's. Restrisico's omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar kunnen cumulatief wel een buffer rechtvaardigen. Restrisico's kunnen zich zowel aan de baten- of aan de lastenkant openbaren.

Een ander type risico dat onder deze categorie valt, is de waardering van balansposten in de activa en passiva. Wanneer de boekhoudkundige waarde niet aansluit bij de werkelijke waarde ontstaat een risico op een neerwaartse bijstelling van het eigen vermogen c.q. het netto werkkapitaal.

Voor deze risico's zijn diverse beheersmaatregelen getroffen. Eventuele materiële afwijkingen worden vermeld in hoofdstuk 7.

8. Vaste voet uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering

Naast de beschreven specifieke risico's die voldoen aan de criteria van onvoorzienbaar en onbeheersbaar bestaan algemene bedrijfsrisico's die met name een samenhang hebben met de kwaliteit van de





bedrijfsvoering. Voorbeelden hiervan zijn verkeerde aannames in de begroting en niet of te laat bijsturen bij begrotingsoverschrijdingen.

Het risico van deze vaste voet zal niet verminderen. Er is een flexibele schil en flexibiliteit in de materiële lasten aangebracht om bovenstaande risico's op te vangen.

Corona-19

Bij het opstellen van het jaarverslag werd de school geconfronteerd met het kabinetsbesluit om scholen fysiek te sluiten om verdere verspreiding van het corona-virus (Covid-19) te voorkomen. Met de nodige inzet en professionaliteit zijn het onderwijs en de examinering aangepast aan de nieuwe situatie en krijgen studenten onderwijs op afstand en zijn de landelijke richtlijnen aangehouden bij het aanpassen van de examinering en bpv. De instelling verwacht in 2020 geen negatieve materiële gevolgen of onzekerheden ten gevolge van de coronacrisis. In de komende jaren kan de school mogelijk geconfronteerd worden met bezuinigingen vanuit de Rijksoverheid, daar zijn nu nog geen aanwijzingen voor. Risico's en beheersmaatregelen zoals in hoofdstuk 8 paraaf 8b zijn nog niet materieel veranderd of onzeker geworden. De instelling heeft een degelijke liquide en een solide vermogenspositie, waardoor de continuïteit in ieder geval op de korte termijn en lange termijn gewaarborgd is.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

Branchecode goed bestuur in het mbo

De raad van toezicht heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het college van bestuur en de algemene gang van zaken. De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het college van bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement, het reglement raad van toezicht en de procuratieregeling.

De raad van toezicht komt gemiddeld vijf keer per jaar bijeen. Dit zijn reguliere vergaderingen en vergaderingen rond een speciaal thema. Het college van bestuur neemt deel aan de vergaderingen van de raad van toezicht. Tussen de vergaderingen vindt er ook overleg plaats tussen de voorzitter van de raad van toezicht en het college van bestuur. Dit overleg dient mede ter voorbereiding op de reguliere vergaderingen van de raad van toezicht.

Onderwerpen op de agenda in 2019 waren de kwaliteit van het onderwijs, personele ontwikkelingen, de huisvesting, scholing en de financiële ontwikkelingen. Daarnaast stonden het nieuwe strategisch beleidsplan en kwaliteitsafspraken op de agenda, alsmede het thema macrodoelmatigheid in het mbo.

De begroting 2020 inclusief het meerjarenperspectief is uitvoerig inhoudelijk aan de orde gekomen. Tevens heeft de raad van toezicht de jaarrekening 2019 goedgekeurd. Beschikbare rapportages op instellingsniveau, zoals de managementletter van de accountant en ook de financiële kwartaalrapportages zijn besproken.

Het college van bestuur verstrekt de raad van toezicht de relevante landelijk beschikbare rapportages op het gebied van onderwijskwaliteit, onderwijslogistiek en bedrijfsvoering waaronder de Benchmark MBO, de VSV rapportages en de Keuzegids en bespreekt in deze de relatieve positie van het Grafisch Lyceum Utrecht ten opzichte van andere mbo instellingen. De raad van toezicht houdt toezicht op belangrijke beleidskeuzes van het college van bestuur op het gebied van huisvesting. De raad van toezicht is betrokken geweest bij de keuzes ten aanzien van de verbouwing aan de locatie Vondellaan. Deze verbouwing is medio 2019 gestart en afgerond.

In 2019 heeft het jaarlijkse gesprek met de onderneming- en studentenraad plaatsgevonden. Op deze manier krijgen beide belangenbehartigers een goed beeld van de dagelijkse praktijk binnen het GLU. De raad van toezicht is qua samenstelling ongewijzigd.

Zie ook paragraaf 1.4 waar resultaten van het handelen van raad van toezicht zijn vermeld.



COLOFON

Eindredactie:
Afdeling communicatie GLU
Grafische vormgeving:
Nico Dielen

Grafisch Lyceum Utrecht
Vondellaan 178, 3521 GH Utrecht

Postbus: 5066, 3502 JB Utrecht
Telefoon: 030 280 70 77
Fax: 030 280 70 71
e-mail: info@glu.nl
Internet: www.glu.nl
Twitter: [@glu_student](https://twitter.com/glu_student),

VERKLARENDE WOORDENLIJST

BBL	Beroeps begeleidende leerweg (werkend leren)
BOL	Beroeps opleidende leerweg (dagonderwijs met stages)
BPV	Beroepspraktijkvorming (stage)
BBC	Bureau BedrijfsContacten
CAO BVE	Collectieve arbeidsovereenkomst beroepsonderwijs en volwasseneneducatie
COE	Centraal Ontwikkelde Examens
CvB	College van Bestuur
DTP	Desk Top Publishing
GOC	Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven creatieve industrie
IHKS	Invoering Herziene Kwalificatiestructuur
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
LB, LC	Docentfuncties en salarisschalen volgens CAO BVE
LGF	LeerlingGebonden Financiering
OSC	Open StudieCentrum
OR	Ondernemingsraad
O&A	Afdeling Onderwijsorganisatie en –administratie
O&O	Afdeling Onderwijsontwikkeling en –ondersteuning
P&O	Afdeling personeel en organisatie
PDV	Pedagogisch-didactische vaardigheden
POP	Persoonlijk ontwikkelingsplan
RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (leerplicht)
RvT	Raad van Toezicht
SAC	Studentbegeleiding, Advies en Coaching
SBB	Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SLB	Studieloopbaanbegeleiding
TOA	Digitaal toetsstelsel voor de instellingsexamens
VSV	Voortijdig schoolverlaten



JAARREKENING 2019

STICHTING GRAFISCH LYCEUM UTRECHT

BRINNUMMER: 23 KG

Deze Jaarrekening maakt onlosmakelijk deel uit van het Geïntegreerd Jaardocument 2019 dat u op onze website **www.glu.nl** kunt vinden. In dat document is op pagina 1 t/m 38 niet alleen het volledige Bestuursverslag en de Continuïteitsparagraaf opgenomen maar worden er ook enkele belangrijke Indicatoren vermeld.

De Jaarrekening is op 26 mei 2020 goedgekeurd en vastgesteld door de Raad van Toezicht.

Vondellaan 178, 3521 GH Utrecht

Postbus: 5066, 3502 JB Utrecht

KvK Utrecht: 30156443

Telefoon: 030 280 70 77

Fax: 030 280 70 71

E-mailadres: info@glu.nl

Internet: www.glu.nl

Inhoudsopgave

Jaarrekening

2.	Balans per 31 december 2019 en 31 december 2018	41
3.	Staat van baten en lasten	42
4.	Kasstroomoverzicht over 2019	43
5.	Algemene toelichting en Grondslagen	44
6.	Toelichting op de balans per 31 december 2019	49
7.	Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	55
8.	Toelichting op de staat van baten en lasten	56
9.	Overzicht verbonden partijen	64
10.	Notitie Helderheid in de bekostiging	65

Overige gegevens

Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	66
--	----

JAARREKENING

2. BALANS PER 31 DECEMBER 2019 1)

6.1 Activa	31-12-2019	31-12-2018	6.2 Passiva	31-12-2019	31-12-2018
	€	€		€	€
<u>Vaste activa</u>					
6.1.1 Immateriële vaste activa			6.2.1 Eigen vermogen		
licenties en software	202.624	145.763	publiek vermogen	13.733.501	13.797.028
			privaat vermogen	45.042	45.042
				13.778.543	13.842.070
6.1.2 Materiële vaste activa					
gebouwen en terreinen	9.716.183	9.767.084			
automatiserings- en AV- apparatuur	989.225	1.146.331	6.2.2 Voorzieningen		
machines en overige apparatuur	172.122	198.197	personeel	393.775	405.600
meubilair en inrichting	1.555.594	1.557.090	groot onderhoud	1.196.410	173.054
overige bedrijfsmiddelen	374	1.444		1.590.185	578.654
inventaris en app. (totaal)	2.717.316	2.903.062			
Totaal materiële vaste activa	12.433.498	12.670.146			
6.1.3 Financiële vaste activa			6.2.3 Langlopende schulden		
ministerie OC&W	1	1	langlopend deel		
			geborgde lening	1.159.912	1.321.760
Totaal vaste activa	12.636.124	12.815.910			
<u>Viottende activa</u>					
6.1.4 Voorraden	41.936	39.914			
			6.2.4 Kortlopende schulden		
6.1.5 Vorderingen			salarissen, sociale		
debiteuren	6.062	7.722	lasten en belastingen	1.601.373	1.588.349
overige vorderingen	65.886	93.183	crediteuren	293.070	641.526
overlopende activa	652.136	825.916	overige schulden en		
	724.084	926.821	overlopende passiva	805.714	599.520
				2.700.158	2.829.395
6.1.6 Liquide middelen	5.826.655	4.789.234			
Totaal viottende activa	6.592.675	5.755.969			
Totaal activa	19.228.798	18.571.879	Totaal passiva	19.228.798	18.571.879

1) Na resultaatbestemming.

3. Staat van baten en lasten

	2019				2018	
	realisatie		begroting		realisatie	
	€	%	€	%	€	%
8.3 Baten						
8.3.1 Rijksbijdragen OCW	22.226.838	97,9%	21.515.000	97,9%	21.318.949	97,9%
8.3.2 Overige overheidsbijdragen	141.879	0,6%	121.000	0,6%	128.411	0,6%
8.3.3 Cursus- en Examengelden	-4.008	0,0%	2.000	0,0%	-2.387	0,0%
8.3.4 Overige baten	333.941	1,5%	338.000	1,5%	321.507	1,5%
Totaal baten	22.698.650	100,0%	21.976.000	100,0%	21.766.480	100,0%
<i>de baten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 2,3% toegenomen</i>	104,3%		101,0%		100%	
8.4 Lasten						
8.4.1 Personele lasten	15.999.804	70,4%	16.147.000	73,8%	15.151.269	72,4%
8.4.2 Afschrijvingen	1.612.980	7,1%	1.587.000	7,3%	1.609.116	7,7%
8.4.3 Huisvestingslasten	2.785.309	12,3%	1.897.000	8,7%	1.924.742	9,2%
8.4.4 Overige materiële lasten	2.328.448	10,8%	2.249.000	10,3%	2.239.859	10,7%
Totaal lasten	22.726.541	100,0%	21.880.000	100,0%	20.924.987	100,0%
<i>de lasten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 0,04% gedaald</i>	108,61%		104,6%		100%	
Saldo baten en lasten	-27.891		96.000		841.493	
8.5 Financiële lasten en baten						
rentelasten geborgde leningen	36.097		36.500		43.669	
overige rentelasten	0		0		0	
rentebaten over liquide middelen	461		500		497	
Saldo financiële lasten en baten	-35.636		-36.000		-43.172	
Exploitatieresultaat						
Resultaat gewone bedrijfsvoering:						
tevens totaal exploitatieresultaat	-63.527		60.000		798.321	

4. Kasstroomoverzicht over 2019

toelichting	2019		2018	
	€	€	€	€
	Kasstroom uit operationele activiteiten			
	Saldo baten en lasten	-27.891	841.493	
	Aanpassingen voor:			
8.4.2	-afschrijvingen	1.612.980	1.609.116	
6.2.2	-mutaties voorzieningen	1.011.531	-236.045	
		2.624.512	1.373.072	
	Veranderingen in vlottende middelen:			
6.1.4	- voorraden	-2.022	-2.487	
6.1.5	- vorderingen	202.737	-402.073	
6.2.4	- schulden	-129.237	653.594	
		71.479	249.033	
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties:			
8.5	- ontvangen interest	461	497	
8.5	- betaalde interest	-36.097	-43.669	
		-35.636	-43.172	
	subtotaal operationeel	2.632.463	2.420.425	
	Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
6.1.1	investerings immateriële vaste activa	137.637	73.985	
6.1.2	investerings materiële vaste activa	1.295.557	3.976.401	
	subtotaal investeringen	-1.433.194	-4.050.385	
	Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
6.2.3	Aflossing langlopende schulden	-161.848	-161.848	
	subtotaal financiering	-161.848	-161.848	
	Mutatie liquide middelen	1.037.421	-1.791.808	
6.1.6	Beginstand liquide middelen	4.789.234	6.581.042	
	Mutatie liquide middelen	1.037.421	-1.791.808	
6.1.6	Eindstand liquide middelen	5.826.655	4.789.234	

5 Algemene toelichting en grondslagen

5.1 Vestigingsadres

De Stichting Grafisch Lyceum Utrecht (G.L.U.) is statutair gevestigd in de gemeente Utrecht aan de Vondellaan 178 te Utrecht. De Stichting is ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 30156443.

5.2 Activiteiten

De activiteiten van de stichting bestaat uit dienstverlening op het gebied van middelbaar beroepsonderwijs.

5.3 Begripsbepalingen

Werkkapitaal

Het werkkapitaal wordt berekend door de kortlopende vorderingen en de liquide middelen te verminderen met de kortlopende schulden. De omvang van het werkkapitaal vormt een indicatie voor de liquiditeit.

Solvabiliteit

Dit is de mate waarin het G.L.U. in staat is haar schulden aan de vreemd vermogensverschaffers te voldoen. Dit wordt berekend door het totaal van het eigen vermogen te delen door het balanstotaal (x 100%).

Liquiditeit

Dit is de mate waarin het G.L.U. in staat is op korte termijn aan haar schulden te voldoen. Er worden twee liquiditeitsratio's gehanteerd. Het current ratio wordt bepaald door het totaal van de vlottende activa en de liquide middelen te delen door het totaal aan kortlopende schulden. Bij de bepaling van de quick ratio worden de voorraden buiten beschouwing gelaten.

Rentabiliteit eigen vermogen

Hieronder wordt verstaan het resultaat op ingezet eigen vermogen. De rentabiliteit wordt bepaald door het totale exploitatieresultaat te delen door het totale eigen vermogen (x 100%).

5.4 Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

Op basis van de Ministeriële Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs is het voorgeschreven om Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen van de Raad voor de Jaarverslaggeving (RJ), met in het bijzonder RJ 660 Onderwijsinstellingen, als grondslag te hanteren. Dit jaarverslag voorziet daar in.

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar.

5.5 Toelichting kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en uitgaven uit hoofde van interest zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Er is geen sprake van financiële leasing.

5.6 Ter vergelijking opgenomen cijfers

De jaarrekening vergelijkt de realisatie 2019 met de realisatie 2018 en de begroting 2019. De begrotingscijfers zijn voorafgaand aan het jaar 2019 vastgesteld door het bestuur.

5.7 Grondslagen voor de waardering van activa en passiva

Algemeen

Activa en verplichtingen worden in het algemeen gewaardeerd tegen de verkrijgings- of vervaardigingsprijs of de actuele waarde. Indien geen specifieke waarderingsgrondslag is vermeld vindt waardering plaats tegen de verkrijgingsprijs. In de balans, de winst-en-verliesrekening en het kasstroomoverzicht zijn referenties opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Immateriële vaste activa

Dit betreft licenties en software die een looptijd hebben van langer dan 1 jaar. De aanschaf wordt geactiveerd en over een termijn van 2 of 3 jaar afgeschreven. Deze afschrijving wordt verantwoord bij de post afschrijvingen van de exploitatierekening.

Materiële vaste activa

De materiële vaste activa worden gewaardeerd op aanschaffingswaarde, verminderd met de toegepaste lineaire afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur. De activagrens voor apparatuur en inventaris bedraagt € 450 per artikel. Aanschaf van duurzaam meubilair wordt in principe altijd gewaardeerd, hier is dus eigenlijk geen activagrens van toepassing.

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. De stichting beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan het gebouw is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening is bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt. Uitsluitend noodzakelijk, terugkerend onderhoud voor de instandhouding van het pand wordt bekostigd vanuit de voorziening. Incidentele verbouwingen, aanpassingen of uitbreidingen van het pand worden geactiveerd op basis van bovenstaande grondslagen.

Verbouwingen

Deze worden alleen geactiveerd bij verbouwingen ten bedrage van minimaal € 45.000 per verbouwing.

Afschrijvingstermijnen gebouw

Delen van het pand die na oplevering in eigendom zijn verkregen, worden afgeschreven alsof zij op het moment van oplevering eigendom van de Stichting zijn geweest. De termijn is 30 jaar.

Overige Afschrijvingstermijnen

Verbouwingen vanaf € 45.000 worden over een periode van 10 tot 20 jaar afgeschreven, afhankelijk van de ingeschatte gebruiksduur. De afschrijvingstermijnen voor machines bedraagt 10 jaar, voor meubilair is dat 12 jaar. De investering van met name installaties t.b.v. de klimaatbeheersing zal in een periode van 20 jaar afgeschreven worden. Computers en audiovisuele apparatuur worden afgeschreven over een periode van 4 jaar.

Voorraden

De voorraden worden gewaardeerd tegen verkrijgingprijs, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele incurantheid.

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie, waarbij rekening wordt gehouden met eventuele oninbaarheid.

Overige vlottende activa

Overlopende projecten worden gewaardeerd op de daaraan per balansdatum bestede kosten op basis van uitgaafprijs verminderd met hiervoor ontvangen subsidies derden c.q. ter beschikking gestelde bedragen welke ten laste van de exploitatie zijn gebracht.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas, banktegoeden en deposito's met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Algemene reserve normatief

Dit betreft het vrij besteedbare vermogen dat zowel juridisch als economisch eigendom is van het G.L.U. en niet gevormd is/wordt uit de derde geldstroom. De reserve valt onder de categorie publiek vermogen.

Algemene reserve contractonderwijs

Dit betreft het vermogen dat is verkregen uit de activiteiten van de derde geldstroom en valt per 1-1-2009 onder de categorie privaat vermogen.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd tegen concrete of specifieke risico's en verplichtingen die op de balansdatum bestaan en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. De voorzieningen worden opgenomen tegen hetzij de nominale waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichting en verliezen af te wikkelen, hetzij tegen de contante waarde van die uitgaven.

De volledige afwikkeling van de voorziening personeel zal na 3 jaar plaatsvinden.

Voor wat betreft de jubileumvoorziening geldt dat deze wordt opgenomen tegen de contante waarde van de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en het personeelsverloop.

Voor uitgaven voor groot onderhoud van gebouwen wordt een voorziening groot onderhoud gevormd om de lasten gelijkmatig te verdelen over een aantal boekjaren.

Met ingang van 2019 hanteert het G.L.U. de componenten methode voor de voorziening groot onderhoud. De kern van de systematiek is dat per onderhoudsdeel beoordeeld wordt welk bedrag naar tijdsgelang jaarlijks dient te worden gereserveerd.

Tot 2019 werd de toevoegingen aan de voorziening bepaald op basis van het geschatte bedrag van het groot onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden voor groot onderhoud verloopt. Tot en met 2014 werd deze voorziening volledig gevormd bij de Vereniging van Eigenaren 'Het Gebouw'. Deze vereniging is primair verantwoordelijk voor het onderhoud van het gebouw van het G.L.U. en de middelbare school X11, deel uitmakend van de Stichting NUOVO. In 2015 is door het bestuur van genoemde vereniging, met instemming van beide leden, besloten om de voorziening voor groot onderhoud uitsluitend aan te houden voor het onderhoud van de gemeenschappelijke ruimtes. Het onderhoud van het 'eigen' gedeelte van het gebouw is om deze reden met ingang van 2015 middels een voorziening verantwoord bij het G.L.U. zelf.

Schulden

Schulden worden bij de eerste verwerking gewaardeerd tegen reële waarde. Schulden worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs.

Overlopende projecten

Hieronder zijn opgenomen de nog niet bestede bedragen van specifiek aan het G.L.U. toegewezen rijksmiddelen voor een bepaald doel.

5.8 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben (het zogenaamde toerekeningbeginsel).

Voorts worden baten en lasten toegerekend aan de soort exploitatie waarop ze betrekking hebben, te weten normatieve en geoormerkte exploitatie, alsmede de exploitatie ter zake van eigen taken.

Het resultaat uit gewone bedrijfsvoering wordt gevormd door het verschil tussen de baten en de lasten. Daarbij wordt het resultaat uit reguliere activiteiten als normatief beschouwd, terwijl het resultaat op het contractonderwijs als eigen taken wordt gedefinieerd.

Rijksbijdrage

Rijksbijdragen worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft.

Overige overheidsbijdragen en -subsidies

Exploitatiesubsidies worden als baten verantwoord in de staat van baten en lasten in het jaar waarin de gesubsidieerde kosten zijn gemaakt of opbrengsten zijn gederfd. De baten worden verantwoord als het waarschijnlijk is dat deze worden ontvangen en de instelling de condities voor ontvangst kan aantonen.

Periodiek betaalbare beloningen

Lonen, salarissen en sociale lasten worden op grond van de arbeidsvoorwaarden verwerkt in de staat van baten en lasten voor zover ze verschuldigd zijn aan werknemers.

Pensioenen

De instelling heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP. Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing en worden op verplichte of contractuele basis premies betaald door de instelling. Er is sprake van een toegezegde bijdragenregeling. Het ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. Het ABP probeert ieder jaar de pensioenen te verhogen met de gemiddelde stijging van de lonen in de sectoren overheid en onderwijs. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 105% vindt er geen indexatie plaats.

De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa indien dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen.

Huur

Voor de locatie op de Koningin Wilhelminalaan is een meerjarig huurcontract afgesloten. Een groot deel van de voor- en nadelen die aan eigendom verbonden zijn, komen hier derhalve niet voor.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten worden tijdsevenredig verwerkt, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Bij de verwerking van de rentelasten wordt rekening gehouden met de verantwoorde transactiekosten op de ontvangen leningen.

5.9 Risicoparagraaf

Valutarisico

Het G.L.U. is uitsluitend werkzaam in Nederland en heeft dus geen significant valutarisico.

Prijrisico en marktaandeel

Het G.L.U. loopt risico's ten aanzien van de rijksbijdrage voor deelnemersaantallen. De baten van het G.L.U. zijn in grote mate afhankelijk van de rijksbijdrage per deelnemer of diploma. Wijzigingen in wet- en regelgeving kunnen tevens van invloed zijn op de aanvullende rijksbijdragen die het G.L.U. ontvangt.

Rente- en kasstroomrisico

Het G.L.U. loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder de liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden. Voor vorderingen en schulden met variabele renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de markrente. Met betrekking tot de vorderingen worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Met betrekking tot langlopende, vastrentende schulden heeft de instelling een renteswap gecontracteerd, zodat zij variabele rente ontvangt en vaste rente betaalt.

Kredietrisico

Het G.L.U. heeft geen significante concentraties van kredietrisico.

Liquiditeitsrisico

Het G.L.U. heeft geen significante concentraties van liquiditeitsrisico. Het G.L.U. heeft haar beleid omtrent liquiditeitsmanagement verwerkt in een treasurystatuut. Dat statuut is in maart 2019 ondertekend door de voorzitter van de Raad van Toezicht en de voorzitter van het College van Bestuur.

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

De gevolgen van COVID-19 zijn hierbij in acht genomen en nader in de jaarrekening toegelicht bij 'Gebeurtenissen na balansdatum'. Hierbij is naar onze mening geen sprake van materiële onzekerheid over de continuïteit.

6. TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2019

Vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa

	€ Totaal
aanschafwaarde per 1 januari 2019	474.479
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	328.716
totaal boekwaarde per 1 januari 2019	145.763
investeringen boekjaar	137.637
desinvesteringen boekjaar	
totaal aanschafwaarde per 31 december 2019	612.116
afschrijvingen boekjaar	80.775
cumulatieve afschrijvingen van de desinvesteringen	0
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	328.716
totaal boekwaarde per 31 december 2019	202.624

1.2.a Materiële vaste activa

(onroerende zaken)

	Totaal	Gebouw 3,33%	Terrein 0%	Geactiveerde gebouw- aanpassingen (5-10%)
€	€	€	€	€
aanschafwaarde per 1 januari 2019	16.460.514	9.187.322	934.787	6.338.405
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	6.693.430	5.733.473	0	959.957
totaal boekwaarde per 1 januari 2019	9.767.084	3.453.849	934.787	5.378.448
investeringen boekjaar	732.601	0	0	732.601
desinvesteringen boekjaar	13.616	0	0	13.616
totaal aanschafwaarde per 31 december 2019	17.179.500	9.187.322	934.787	7.057.391
afschrijvingen boekjaar	783.503	403.817	0	379.686
cumulatieve afschrijvingen van de desinvesteringen	13.616	0	0	13.616
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	6.693.430	5.733.473	0	959.957
totaal boekwaarde per 31 december 2019	9.716.183	3.050.032	934.787	5.731.363

1.2.b Materiële vaste activa

(roerende zaken)

afschrijvingspercentage

	Totaal	autom. en AV- apparatuur 25%	machines & overige apparatuur 10%	meubilair & inrichting 8,3%	overige bedrijfs- middelen 20%
€	€	€	€	€	€
aanschafwaarde per 1 januari 2019	6.280.395	3.328.767	953.001	1.975.187	23.440
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	3.377.333	2.182.436	754.804	418.097	21.996
totaal boekwaarde per 1 januari 2019	2.903.062	1.146.331	198.197	1.557.090	1.444
investeringen boekjaar	562.955	387.126	13.182	162.647	0
desinvesteringen boekjaar	581.242	348.815	90.000	142.427	0
totaal aanschafwaarde per 31 december 2019	6.262.108	3.367.078	876.183	1.995.407	23.440
afschrijvingen boekjaar	748.702	544.232	39.257	164.143	1.070
cumulatieve afschrijvingen van de desinvesteringen	581.242	348.815	90.000	142.427	0
cumulatieve afschrijvingen t/m 2018	3.377.333	2.182.436	754.804	418.097	21.996
totaal boekwaarde per 31 december 2019	2.717.316	989.225	172.122	1.555.594	374

1.2 Totaal materiële vaste activa van het Grafisch Lyceum Utrecht

	31 december 2019	31 december 2018
€	€	€
Totaal boekwaarde:	12.433.498	12.670.146

Op balansdatum zijn er geen indicaties van bijzondere waardeverminderingen van de verantwoorde vaste activa.

1.3 Financiële vaste activa	31 december	31 december
	2019	2018
	€	€
loonheffing en premie ABP juli 1991	1	1

Dit betreft een vordering uit hoofde van loonheffing en premie ABP per 1 juli 1991 op OC&W en wordt door het ministerie erkend maar slechts uitgekeerd indien de instelling wordt opgeheven. Er vindt geen vergoeding van rente plaats. De vordering is op € 1,- gewaardeerd; de oorspronkelijke vordering bedraagt € 73.564,-.

Vlottende activa		31 december	31 december
		2019	2018
		€	€
1.4 Voorraden			
Dit betreft de magazijnvoorraad voor de uitgifte van leermiddelen en kantoorartikelen		41.936	39.914
1.5 Vorderingen			
1.5.1 Debiteuren			
Stg. NUOVO te Utrecht: X11, Media & Vormgeving		3.580	4.887
Overige vorderingen		2.482	2.836
		6.062	7.722
1.5.2 Overige vorderingen			
waarborgsom Mitros		39.259	39.259
vorderingen op personeel		21.554	16.166
depotbedragen		5.073	8.021
creditnota GOM Schoonmaakbedrijf		-	29.737
		65.886	93.183
1.5.3 Overlopende activa			
voorstelbetaald inzake lease, licenties en onderhoudscontracten		206.036	250.789
aanbetaling excursie(s)		125.313	189.506
voorstelbetaalde deskundigheidsbevordering		60.086	91.748
voorstelbetaald inzake leermiddelen		74.092	65.883
wervingscampagne en brochures		57.921	54.751
voorstelbetaalde huur		39.571	39.877
nog te ontvangen Transitievergoeding		37.637	-
rekening courant VvE <i>Het Gebouw</i>		-	45.653
voorstelbetaald inzake groot onderhoud		-	20.160
overige posten kleiner dan €20.000		51.479	67.548
		652.136	825.916

Alle bovenvermelde vorderingen hebben een looptijd van korter dan een jaar.

1.6 Liquide middelen	31 december	31 december
	2019	2018
	€	€
<i>Dit betreft :</i>		
Rabobank, bedrijfsbonusrekening 3462.197.967	4.440.000	4.440.000
Rabobank, bedrijfsspaarrekening 14.70.60.835	1.315.376	262.922
Rabobank, rekening 39.42.32.070	70.963	85.884
kas	316	427
	5.826.655	4.789.234

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2.1 <u>Eigen vermogen</u>	stand 31-12-2018	resultaat	overige	stand 31-12-2019
	€	€	€	€
Publiek vermogen				
algemene reserve	13.797.028	-63.527	0	13.733.501
	13.797.028	-63.527	0	13.733.501
Privaat vermogen				
bestemmingsreserve				
contractonderwijs	45.042	0	0	45.042
Totaal eigen vermogen	13.842.070	-63.527	0	13.778.543

Bestemming van het exploitatiesaldo

Het College van Bestuur van het Grafisch Lyceum Utrecht stelt voor om het resultaat ad €-63.527 te verwerken in het eigen vermogen. Dit betekent dat het resultaat ad €-63.537 wordt afgeboekt op het publieke vermogen.

In de vergadering van 26 mei 2020 heeft de RvT ingestemd met bovenstaand voorstel.

De bestemming van het resultaat valt onder de bevoegdheid van de Raad van Toezicht, conform artikel 7 van de statuten.

2.2 <u>Voorzieningen</u>	stand 31-12-2018	do-/mu- taties	onttrek- kingen	stand 31-12-2019
	€	€	€	€
1) wachtgeld	185.700	-15.232	70.968	99.500
2) jubileum	150.000	13.377	6.377	157.000
3) langdurige ziekte	69.900	50.539	65.439	55.000
4) mobiliteit	-	82.275	-	82.275
voorziening personeel	405.600	130.959	142.784	393.775
5) voorziening groot onderhoud	173.054	1.130.676	107.320	1.196.410
Totaal voorzieningen	578.654	1.261.635	250.104	1.590.185

- 1) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de verplichtingen in het kader van wachtgelduitkeringen. Voor het jaar 2020 zal de verplichting uitkomen op een bedrag van circa €42.000, in het jaar 2021 zal dit circa €40.000 zijn terwijl in 2022 het restant van circa €18.000 zal worden onttrokken.
- 2) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de toekomstige uitkeringen in het kader van het zogenaamde ambtsjubileum. In het jaar 2020 zal circa €10.000 worden onttrokken, in de jaren 2021 tot en met 2025 is dat circa €25.000, het restant van circa €122.000 zal vanaf het jaar 2025 worden gebruikt ter dekking van de uit te keren gratificaties.
- 3) Deze voorziening is gevormd om de toekomstige loonkosten te financieren van twee langdurig zieke werknemers die naar alle waarschijnlijkheid niet meer zullen terugkeren in het arbeidsproces. In het jaar 2020 wordt de voorziening geheel onttrokken.
- 4) Deze voorziening is gevormd om de toekomstige loonkosten te financieren van twee werknemers die op grond van een vaststellingsovereenkomst in de loop van het jaar 2020 op eigen verzoek met ontslag gaan.
- 5) Deze voorziening is gebaseerd op het Meerjarig Onderhoudsplan en dient ter dekking van de toekomstige uitgaven voor groot onderhoud. In het jaar 2020 wordt circa €60.000 onttrokken, in de jaren 2021 t/m 2025 wordt de onttrekking geschat op een bedrag van 2,6 miljoen euro. Jaarlijks wordt in de exploitatiebegroting de dotatie aan de voorziening opgenomen.

2.3 Langlopende schulden

Langlopend deel geborgde lening

	rente- voet %	stand 31-12-2018 €	aflossingen 1/1 - 31/12 €	stand 31-12-2019 €
Rabobank Utrecht:				
leningnummer:				
3942. 922. 371	2,55%	790.332	86.218	704.114
3942. 922. 363	2,50%	693.276	75.630	617.646
totaal		1.483.608	161.848	1.321.760
af: verantwoord onder schulden op korte termijn		161.848	0	161.848
langlopend deel geborgde lening		1.321.760	161.848	1.159.912

De oorspronkelijke geborgde leningen betreffen een tweetal geldleningen die op 23 februari 1998 zijn aangegaan voor een periode van 30 jaar. Het betreft een bedrag van €2.268.901 en €2.586.547

Per 1 juni 2015 is de lening eindigend op 363 omgezet naar een rentevaste lening tegen 2,5% rente voor de komende 5 jaar.

Per 1 mei 2018 is de lening eindigend op 371 omgezet naar een rentevaste lening tegen 2,55% rente voor - eveneens- de komende 5 jaar.

In het verslagjaar bedraagt de totale effectieve rente voor de langlopende lening 2,57% (v.j. 2,79%)

Van het bovenvermelde deel van de langlopende lening heeft € 647.393 betrekking op een looptijd van langer dan een jaar. De rest, een bedrag van € 512.518 heeft een looptijd van langer dan vijf jaar.

De jaarlijkse aflossingen bedragen € 161.848. Per 1 april 2028 is de lening volledig afgelost.

De volgende zekerheden van toepassing:

- Verpanding van inventaris, voorraden en vorderingen op derden
- Verklaring positieve en negatieve hypotheekverklaring.

2.4 Kortlopende schulden

2.4.1 Salarissen, sociale lasten en belastingen

	31 december 2019 €	31 december 2018 €
loonbelasting	655.250	773.203
reservering vakantietoelage	445.892	438.025
pensioenen en overige premies	193.753	171.756
reservering vakantiedagen OBP	171.809	123.900
reservering eenmalige uitkering CAO 2018	120.977	63.286
reservering bindingstoelage OP	12.525	14.470
salaris (kosten) nov en december verslagjaar	1.168	3.709
	1.601.373	1.588.349

2.4 Kortlopende schulden (vervolg)

2.4.2 Crediteuren

Excalibur Tours (excursiekosten)
Mitros (huur Koningin Wilhelminalaan)
Cirfood Schoolcatering BV
ABM Belbouw (Hegeman)
Larus (automatisering Icaris)
overige posten kleiner dan €15.000 (v.j. €30.000)

31 december	31 december
2019	2018
€	€
70.214	105.242
39.571	39.877
37.948	59.362
-	165.749
-	48.086
145.337	223.211
293.070	641.526

2.4.3 Overlopende schulden en overlopende passiva

kortlopend deel langlopende lening
nog te betalen kosten verbouwingen
nog te betalen kosten accountant
rekening courant VvE <i>Het Gebouw</i>
overige posten kleiner dan €15.000

Overloop schulden:

vooruitontvangen huurkorting Kon. Wilhelminaln.
subsidies Erasmus+
subsidie Project Blanco
vooruitontvangen (student)bijdragen

Vooruitontvangen:

voorziening leermiddelen minimagezinnen	1)
zij-instroom	1)
lerarenbeurs	1)

OCW overloop:

31 december	31 december
2019	2018
€	€
161.848	161.848
66.482	62.329
22.385	34.182
21.106	-
91.487	73.918
363.308	332.277
56.164	64.695
59.131	38.786
41.285	-
750	9.047
157.329	112.528
169.538	122.632
90.859	-
24.679	32.083
285.076	154.715
805.714	599.520

Alle verantwoorde schulden op korte termijn hebben een looptijd van korter dan een jaar.

- 1) *Een specificatie van de bedragen is opgenomen in Model G, zie de volgende pagina.*

Model G 2019

G1 Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule				Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	€	€	geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel uitgevoerd
aankruisen wat van toepassing is							
Lerarenbeurs	Beschikking	928237-1	20-09-2018	54.999	54.999	X	
Lerarenbeurs	Beschikking	1006025-1	20-09-2019	42.307	42.307		X
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2016	Beschikking	786379-1	20-12-2016	25.872	25.872		X
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2017	Beschikking	849810-1	22-08-2017	52.792	52.792		X
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2018	Beschikking	926402-2	21-08-2018	54.590	54.590		X
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2019	Beschikking	1003925-1	20-08-2019	54.301	54.301		X
Salarismix Randstadregio's	Beschikking	959178-1	22-01-2019	564.290	564.290	X	
Totaal				849.152	849.152		

G2 Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule				Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	totale kosten	Verrekenen ultimo verslagjaar
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	€	€	€	€
G2-A	nvt						
Totaal				-	-	-	0

Doorlopende subsidies tot in een volgend verslagjaar				Bedrag van de toewijzing	Saldo 1-1-2018	Ontvangen t/m verslagjaar	Lasten in verslagjaar	Totale kosten	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	€	€	€	€	€	€
G2-B									
Subsidie Zij-instroom	Beschikking	1013504-1	20-11-2019	100.000	-	100.000	39.357	39.357	60.643
Subsidie Zij-instroom	Beschikking	1027587-1	20-11-2019	40.000	-	40.000	9.784	9.784	30.216
Totaal				140.000	-	140.000	49.141	49.141	90.859

7. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

- a Per 1 september 2017 is er, middels Europese Aanbesteding, een overeenkomst gesloten met Konica Minolta Holdings aangaande de huur van printers en copiers. De overeenkomst is aangegaan voor een periode van 4 jaar. De huur voor het volgende verslagjaar tot en met de maand augustus 2021 bedraagt €57.770.
- b Per 1 juli 2016 huurt het Grafisch Lyceum Utrecht een deel van het Mitros-pand op de Koninging Wilhelminalaan 7-9 te Utrecht. Het gehuurde oppervlak bestaat uit vier verdiepingen en is 2.593 m2 groot. De overeenkomst loopt tot 1 augustus 2026. De huur, inclusief servicekosten, bedraagt €39.571 per maand. Voor het volgende verslagjaar bedraagt de huur derhalve €474.852. Voor de periode 1-1-2021 t/m 31-12-2024 is dat €1.899.408 en vanaf 1-1-2025 t/m 31-7-2026 bedraagt de huur €751.849. In bovenstaande bedragen is geen rekening gehouden met indexering.
- c Ultimo 2015 zijn er twee leasecontracten afgesloten voor een auto t.b.v het College van Bestuur. Aangezien de voorzitter per 1-4-2019 met ontslag is gegaan is er in medio 2020 nog sprake van één contract met een looptijd van 60 maanden. Van 1-1-2020 t/m 30-11-2020 bedraagt de verplichting van dit contract €12.505.

Gebeurtenissen na balansdatum

Bij het opstellen van het jaarverslag werd de school geconfronteerd met het kabinetsbesluit om scholen fysiek te sluiten om verdere verspreiding van het corona-virus (Covid-19) te voorkomen. Met de nodige inzet en professionaliteit zijn het onderwijs en de examinering aangepast aan de nieuwe situatie en krijgen studenten onderwijs op afstand en zijn de landelijke richtlijnen aangehouden bij het aanpassen van de examens. De instelling verwacht in 2020 geen negatieve materiële gevolgen of onzekerheden ten gevolge van de coronacrisis. In de komende jaren kan de school mogelijk geconfronteerd worden met bezuinigingen vanuit de Rijksoverheid, daar zijn nu nog geen aanwijzingen voor. Risico's en beheersmaatregelen zoals in hoofdstuk 8 paraaf 8b zijn nog niet materieel veranderd of onzeker geworden. De instelling heeft een degelijke liquide en een solide vermogenspositie, waardoor de continuïteit in ieder geval op de korte termijn en lange termijn gewaarborgd is.

8. TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

<u>Rijksbijdragen OCW</u>	<u>realisatie 2019</u>	<u>begroting 2019</u>	<u>realisatie 2018</u>
3.1.1 Normatieve rijksbijdrage MBO	€	€	€
normatieve rijksbijdrage exploitatie en huisvesting	18.856.238	18.411.000	18.514.366
normatieve rijksbijdrage gehandicaptenbeleid	325.388	314.000	314.279
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten	19.181.626	18.725.000	18.828.645
bijdrage, resp. inhouding overgangsbekostiging	21.643	-	-205.012
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten	19.203.269	18.725.000	18.623.633
3.1.2 Overige overheidsbedragen OCW			
<u>Niet geoormerkte rijksbijdragen OCW</u>			
<u>inzake kwaliteitsafspraken</u>			
vast deel kwaliteitsafspraken	1.529.750	1.550.000	830.803
variabel deel BPV	-	-	282.635
variabel deel VSV	203.140	50.000	246.886
variabel deel Studiewaarde	-	-	112.097
subtotaal inzake kwaliteitsafspraken	1.732.890	1.600.000	1.472.421
wachtgeldvergoeding	617.498	590.000	592.368
subtotaal niet geoormerkte rijksbijdragen OCW	2.350.388	2.190.000	2.064.789
<u>Geoormerkte rijksbijdragen OCW</u>			
regeling versterking salarismix	564.290	550.000	551.493
lerarenbeurs	52.355	50.000	58.084
zij-instroom	49.141	-	-
voorziening leermiddelen minimegezinnen	7.395	-	4.399
schoolmaatschappelijk werk	-	-	16.551
subtotaal geoormerkte rijksbijdragen	673.181	600.000	630.527
subtotaal overige overheidsbijdragen OCW	3.023.570	2.790.000	2.695.316
Totaal rijksbijdragen OCW	22.226.838	21.515.000	21.318.949

De normatieve rijksbijdrage van 2019 is door het Ministerie van OC&W vastgesteld op grond van de brief d.d. 20 augustus 2019, kenmerk 2019/2/1195298. Het totale bedrag is €19.181.626.

De inhouding van de overgangsbekostiging in het kader van de Modernisering MBO 2015 is in de beschikking van 20 maart 2015 vastgesteld. In het 2018 heeft de laatste inhouding van €205.012 plaats gevonden.

Vanaf het jaar 2019 geldt een nieuwe bekostigingssystematiek hetgeen heeft geleid tot een vergoeding inzake de overgangsbekostiging voor de komende jaren. In de ontvangen beschikking van 19 december 2018 met als kenmerk 2019/2/1067372 is voor het jaar 2019 een bedrag toegekend van €21.643, voor de jaren 2020 en 2021 bedraagt de toekenning €14.429 respectievelijk €7.214.

3.2 Overige overheidsbijdragen (geen OCW)	<u>realisatie 2019</u>	<u>begroting 2019</u>	<u>realisatie 2018</u>
	€	€	€
gemeentelijke subsidie VSV / MBO+ gelden	91.653	111.000	107.896
subsidie Erasmus+ (internationale stages)	41.926	10.000	20.515
aanjaaggelden MBOe	8.300	-	-
Totaal overige overheids bijdragen (geen OCW)	141.879	121.000	128.411

3.3 Cursus- en Examengelden

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
€	€	€	€
Normatieve inhouding OCW m.b.t. cursusgelden	-5.616		-5.360
Opbrengsten cursusgelden BBL	1.458		2.373
Opbrengsten examengelden van extraneï	150		600
	-4.008	2.000	-2.387

3.4 Overige baten

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
€	€	€	€
<u>Studenten</u>			
eigen bijdrage diverse activiteiten	106.795	121.000	90.385
overige opbrengsten	2.978	3.500	4.370
	109.773	124.500	94.755
<u>Detachering personeel</u>			
OP-personeel	6.349	6.000	-
	6.349	6.000	0
<u>Diverse baten</u>			
doorbelasting aan X11 (Stichting OVO)	142.500	142.500	154.400
doorbelasting aan VvE Het Gebouw	35.100	35.000	34.400
subtot. doorbelastingen (zowel personeel als materieel)	177.600	177.500	188.800
vergoeding Rabobank inzake het UHK	-	-	23.584
opbrengsten uit externe leeropdrachten	7.984	13.000	5.877
overige opbrengsten	21.437	7.000	4.975
opbrengst verkoop inventaris	10.799	10.000	3.517
subtotaal overige diverse baten	40.219	30.000	37.952
Totaal diverse baten	217.819	207.500	226.752
Totaal overige baten	333.941	338.000	321.507

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	OP	OBP	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	€	€	€	€	€
Loonkosten eigen personeel					
loonkosten eigen personeel (OP)	10.032.644		10.032.644	10.552.000	9.668.919
loonkosten eigen personeel (OBP)		3.802.826	3.802.826	4.139.000	3.671.348
netto loonkosten ziektevervang	50.561	15.319	65.880	80.000	46.623
1)	10.083.205	3.818.145	13.901.350	14.771.000	13.386.890
Kosten personeel niet in loondienst					
extern personeel (ingehuurd) OP	517.748		517.748	354.000	408.206
extern personeel (ingehuurd) OBP		603.316	603.316	284.000	399.326
extern personeel voor ziektevervang	155.714	185.325	341.039	195.000	257.514
	673.462	788.641	1.462.103	833.000	1.065.046
Overige personele lasten					
deskundigheidsbevordering, studiedagen en cursussen BHV			300.761	269.000	298.155
koffie-, thee- en maaltijdvoorziening personeel			88.316	85.000	83.648
bedrijfsgezondheidsdienst & arbo			92.244	65.000	64.140
personeelswerving			24.212	20.000	11.348
verzekeringskosten personeel			6.719	6.000	6.713
overige personele lasten			1.457	3.000	6.295
			513.708	448.000	470.298
Kosten overig personeelsbeleid en dotaties aan voorzieningen					
dotatie aan / vrijval van de voorziening langdurige ziekte			50.539	10.000	128.644
reservering vakantiedagen OBP			47.909	5.000	50.200
kosten eigen wachtgelders en OC&W-algemeen			-15.232	10.000	48.985
kosten innovatie (onderwijsontwikkeling) en onderwijsprojecten			31.614	50.000	46.500
dotatie aan de jubileumvoorziening			13.377	5.000	15.070
kosten t.b.v. mobiliteit			90.499	30.000	5.143
			218.706	110.000	294.542
subtotaal personele lasten			16.095.868	16.162.000	15.216.776
af: uitkeringen UWV (ZW en WAZO)			-96.064	-15.000	-65.506
Totaal personele lasten			15.999.804	16.147.000	15.151.269

1) De opsplitsing van de loonkosten is als volgt:

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	€	€	€
-lonen en salarissen	10.745.345		10.454.518
-pensioenlasten	1.690.148		1.500.288
-sociale lasten	1.465.857		1.432.085
	13.901.350	14.771.000	13.386.890
Aantale fte (gemiddeld over verslagjaar incl. ziektevervang)	182,2	188,9	181,0

Toelichting pensioenlasten:

De pensioengelden zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad bij het ABP is op 31-12-2019 97,8%. Per 31-12-2018 was de dekkingsgraad 97,0%. Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

De WNT is van toepassing op het Grafisch Lyceum Utrecht. Het voor het Grafisch Lyceum Utrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 152.000 en wordt afgeleid van het aantal complexiteitspunten. De berekening is als volgt.

	aantal complexiteitspunten
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	4
Complexiteitspunten gemiddeld aantal studenten	2
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	4
Totaal	<u>10</u>

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	Dhr. drs. H.J. Spronk	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr.P. de Vries
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter/Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-1-2019 tot 1-4-2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-6-2019 tot 31-12-2019
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	37.576	131.921	68.724
Beloningen betaalbaar op termijn	5.045	20.079	11.482
<i>Subtotaal</i>	<i>42.621</i>	<i>152.000</i>	<i>80.206</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	37.479	152.000	89.118
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	42.621	152.000	80.206
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	Overgangsrecht van toepassing in combinatie van een optische overschrijding in verband met de afrekening van het vakantiegeld.		
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2018		
bedragen x € 1	Dhr. drs. H.J. Spronk	Mw. C.A.M. Beentjes
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Voorzitter/Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1-2018 tot 31-12-2018	1-1-2018 tot 31-12-2018
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	132.195	128.035
Beloningen betaalbaar op termijn	18.506	18.401
<i>Subtotaal</i>	<i>150.701</i>	<i>146.436</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	146.000	146.000
Totale bezoldiging	150.701	146.436

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2018 t/m 31-12-2019

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	Dhr.dr.J.J.H.vdn Akker	Mw. A.L.E. Arriëns	mw. T.H.L.M. van Doorn
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-1-2019 tot 31-12-2019
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	9.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	22.800	15.200	15.200
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	Dhr.dr.J.J.H.vdn Akker	Mw. A.L.E. Arriëns	mw. T.H.L.M. van Doorn
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1-2018 tot 31-12-2018	1-1-2018 tot 31-12-2018	1-1-2018 tot 31-12-2018
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	9.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	21.900	14.600	14.600
Gegevens 2019			
bedragen x € 1	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen	Dhr. Drs. J.A.M. Maas	
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.000	4.000	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	15.200	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	
Gegevens 2018			
bedragen x € 1	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen	Dhr. Drs. J.A.M. Maas	
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1-1-2018 tot 31-12-2018	1-1-2018 tot 31-12-2018	
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.000	4.000	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	14.600	14.600	

1d. Er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.700 of minder.

1e. De totale bezoldiging van een topfunctionaris alsmede degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt, voor al zijn/haar functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen. Voorgaande is niet van toepassing op de topfunctionarissen van het Grafisch Lyceum Utrecht.

1f. In het geval een topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris. Voorgaande is niet van toepassing op de topfunctionarissen van het Grafisch Lyceum Utrecht.

2. Er zijn geen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	€	€	€
Immateriële vaste activa			
licenties en software	80.775	70.000	90.333
Materiële vaste activa			
gebouw: Vondellaan 178 te Utrecht			
gebouw (aanschaf 1997 en 2001)	257.067	257.000	257.067
gebouw (aanschaf in 2015)	146.750	147.000	146.750
subtotaal gebouw	403.817	404.000	403.817
klimaatproject, verantwoord in 2006	38.671	39.000	38.671
verbouwingen in 2010 (vj met 2008)	9.437	9.000	52.049
verbouwingen in 2015 en 2016	78.113	78.000	132.523
hv2020 2017: fase 1	90.723	91.000	90.723
hv2020 2018: fase 2 & 3	136.198	137.000	45.399
hv2020 2019: fase 4	12.928	11.000	-
hv2020 2019: desinvestering fase 5	13.616	-	-
subtotaal verbouwingen	379.686	365.000	359.366
Totaal afschrijvingen vaste activa	783.503	769.000	763.183
inventaris en apparatuur:			
automatisering- en AV- apparatuur	544.232	550.000	538.568
meubilair en inrichting	164.143	155.000	175.892
machines en overige apparatuur	39.257	40.000	37.960
	747.632	745.000	752.420
bedrijfsmiddelen:			
bedrijfsauto en fietsen	1.070	3.000	3.180
Totaal afschrijvingen	1.612.980	1.587.000	1.609.116

4.3 Huisvestingslasten

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	€	€	€
<u>Onderhoud en beheer gebouwen en terreinen</u>			
dotatie onderhoudsvoorziening GLU	1.130.676	350.000	350.000
dagelijks onderhoud (GLU en VvE)	191.914	163.000	137.169
afdracht onderhoudsvoorziening VvE	46.650	46.000	46.650
servicekosten VvE	27.850	28.000	27.295
	1.397.090	587.000	561.114
<u>Energie & water</u>			
electriciteitskosten	108.742	97.000	88.734
verwarmingskosten	67.072	66.000	60.817
water	3.078	4.000	2.970
	178.892	167.000	152.521
<u>Schoonmaakkosten</u>			
kosten schoonmaakbedrijf	381.984	386.000	412.520
huur containers/afvoer chemisch afval	72.353	27.000	27.033
sanitaire voorzieningen	27.738	71.000	54.923
	482.075	484.000	494.476
<u>Heffingen</u>			
onroerend zaakbelasting eigenaarsdeel	35.008	37.000	33.401
onroerend zaakbelasting huurdersdeel	28.279	28.000	26.980
zuiveringsheffing, riool- en reinigingsrechten	9.703	9.000	8.848
	72.989	74.000	69.228
<u>Overige huisvestingslasten</u>			
huur en medegebruik	508.994	507.000	518.607
aanpassingen gebouw	66.038	35.000	90.213
verzekeringskosten gebouw	39.344	31.000	27.947
niet geactiveerde kosten HV2020 fase 5	28.329	-	-
kosten beveiliging gebouw	11.559	10.000	10.637
overige kosten (bijv. inbraak)	-	2.000	0
	654.264	585.000	647.403
Totaal	2.785.309	1.897.000	1.924.742

4.4 a Overige materiële lasten

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
	€	€	€
Kosten voor administratie & beheer	398.281	347.000	332.095
Reis- en verblijfkosten	66.486	86.000	79.836
Werving en representatie	400.669	310.000	418.003
Inventaris en apparatuur	480.158	429.000	409.016
Leermiddelen	368.425	478.000	468.418
Studentkosten	598.309	576.000	521.670
Overige lasten	16.119	23.000	10.820
	<u>2.328.448</u>	<u>2.249.000</u>	<u>2.239.859</u>

Controle van de jaarrekening en
onderzoek bekostigingsgegevens
Overige controlewerkzaamheden
Fiscale advisering
Overige niet-controlediensten

boekjaar 2019				
PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
€	€	€	€	€
58.685				58.685
				0
				0
				0
58.685	0	0	0	58.685

Controle van de jaarrekening en
onderzoek bekostigingsgegevens
Overige controlewerkzaamheden
Fiscale advisering
Overige niet-controlediensten

boekjaar 2018				
PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
€	€	€	€	€
54.220	0	0	0	54.220
0	0	0	4.000	4.000
0	0	0	0	0
9.922	19.465	0	0	29.387
64.142	19.465	0	4.000	87.607

Dit betreft:

- A PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
- B PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V.
- C PricewaterhouseCoopers Executive Academy VOF
- D EY accountants (voorheen Ernst & Young)

Bovenstaande honoraria betreffen uitsluitend werkzaamheden die bij de instelling zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en de onafhankelijke externe accountants zoals bedoeld in art. 1, lid 1 Wta (Wet toezicht accountantsorganisaties) en de in rekening gebrachte honoraria van het gehele netwerk waartoe de accountantsorganisatie behoort. Deze honoraria hebben betrekking op het onderzoek van de jaarrekening over het boekjaar 2019, respectievelijk 2018, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5 Financiële lasten en baten

	realisatie 2019	begroting 2019	realisatie 2018
<u>Rentelasten geborgde leningen</u>	€	€	€
rentelasten Rabobank	36.097	36.500	43.669
overige rentelasten	0	0	0
totaal	36.097	36.500	43.669
<u>Rentebaten</u>			
rentebaten over liquide middelen	461	500	497
Saldo financiële lasten en baten	-35.636	-36.000	-43.172

De samenstelling van de geborgde leningen wordt op pagina 52 nader toegelicht.

9. Overzicht verbonden partijen

Het Grafisch Lyceum Utrecht is verbonden met de Vereniging van Eigenaars Het Gebouw met een meerderheidsbelang van 70,31%. Vanaf 1-7-2015 geldt een meerderheidsbelang van 77,75% door de aankoop van een aantal m2. Er is geen beslissende zeggenschap. De VvE Het Gebouw heeft ten doel de onderhoudsplicht van de algemene componenten zoals vastgelegd in het Meerjaren Onderhoudsplan VvE uit te voeren. De benodigde middelen bestaan uit een bijdrage uit de publieke middelen. De hoogte van de bijdrage wordt bepaald door toepassing van het eigenaarsdeel van 77,75%. Voor de andere eigenaar, de stichting NUOVO te Utrecht, geldt een bijdrage van respectievelijk 22,25%.

Het bestuur van de VvE Het Gebouw, gevestigd te Utrecht, bestaat uit mevrouw S. Beentjes namens het College van Bestuur van het Grafisch Lyceum Utrecht en de heer L. de Wit namens de Stichting NUOVO.

10. Notitie Helderheid in de bekostiging

In het kader van de notitie “Helderheid in de bekostiging Bve 2004” moet het Grafisch Lyceum Utrecht (hierna G.L.U.) een aantal thema’s verantwoorden in het jaarverslag.

Thema 1 Uitbesteding

Uitbesteding van bekostigd onderwijs komt bij het G.L.U. niet voor.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het G.L.U. heeft in de jaren 2003 t/m 2017 contractonderwijs aangeboden en uitgevoerd. Het vermogen dat hiermede is opgebouwd tot en met 2017 bedraagt €45.042. Investerings in private activiteiten met rijksbijdragen is op het G.L.U. niet van toepassing en is nooit van toepassing geweest.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

Het G.L.U. kent vrijstellingen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Er wordt aan elke student meer de 850 klokuren aan instellingstijd verzorgd. Het G.L.U. geeft zijn studenten de mogelijkheid om een vierjarige opleiding in 3 á 3½ jaar af te ronden.

Thema 4 Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Dit thema komt bij het G.L.U. niet voor.

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

Dit is door de controle van de BRON-foto niet mogelijk.

Thema 6 De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij oorspronkelijk is ingeschreven

In de -door beide partijen getekende- Onderwijsovereenkomst wordt expliciet de opleiding vermeld. Op het moment dat de student een andere opleiding gaat volgen wordt een Opleidingsblad aangemaakt met de nieuwe gegevens en gevoegd bij de oorspronkelijke Onderwijsovereenkomst.

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit thema komt bij het G.L.U. niet voor.

Thema 8 Buitenlandse studenten

Bij het G.L.U. is er geen beleid ontwikkeld voor de toelating van buitenlandse studenten en komt om die reden niet voor. Wel is er sprake van internationale uitwisseling van studenten.

OVERIGE GEGEVENS

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2019

Ons oordeel

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

Naar ons oordeel:

- geeft de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening (zoals opgenomen op pagina 39 tot en met 65) bestaat uit:

- de balans per 31 december 2019;
- de staat van baten en lasten over 2019; en
- de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht, 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.

NYEXY5DAWJ47-1729199501-43

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Newtonlaan 205, 3584 BH Utrecht, Postbus 85096,
3508 AB Utrecht

T: 088 792 00 30, F: 088 792 95 08, www.pwc.nl

'PwC' is het merk waaronder PricewaterhouseCoopers Accountants N.V. (KvK 34180285), PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V. (KvK 34180284), PricewaterhouseCoopers Advisory N.V. (KvK 34180287), PricewaterhouseCoopers Compliance Services B.V. (KvK 51414406), PricewaterhouseCoopers Pensions, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Benadrukking van de onzekerheid in verband met de effecten van het coronavirus (COVID-19)

Wij wijzen op de toelichting opgenomen onder de “gebeurtenissen na balansdatum” in de toelichting op de jaarrekening (pagina 55) waarin het college van bestuur de mogelijke invloed en gevolgen van het coronavirus (COVID-19) op de organisatie en op de omgeving waarin de instelling opereert alsmede de genomen en geplande maatregelen om met deze gebeurtenissen en omstandigheden om te gaan heeft beschreven. In deze toelichting is ook beschreven dat het op dit moment redelijkerwijs niet mogelijk is om de toekomstige effecten op de financiële resultaten, de financiële positie in te schatten. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het geïntegreerd jaardocument andere informatie, die bestaat uit:

- het bestuursverslag (pagina 1 tot en met 38);
- de overige gegevens (pagina 66).

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf ‘2.2.2 Bestuursverslag’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de jaarrekeningcontrole of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf ‘2.2.2 Bestuursverslag’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

In dit kader is het college van bestuur tevens verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing die het college van bestuur noodzakelijk acht om het opmaken van de jaarrekening en de naleving van die relevante wet- en regelgeving mogelijk te maken zonder afwijkingen van materieel belang als gevolg van fouten of fraude.

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is om haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemde verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is. Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

De raad van toezicht is verantwoordelijk voor het uitoefenen van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van deze jaarrekening nemen. De materialiteit beïnvloedt de aard, timing en omvang van onze controlewerkzaamheden en de evaluatie van het effect van onderkende afwijkingen op ons oordeel.



Een meer gedetailleerde beschrijving van onze verantwoordelijkheden is opgenomen in de bijlage bij onze controleverklaring.

Utrecht, 26 mei 2020
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

Origineel getekend door drs. T.A.G. van Boxtel RA

Bijlage bij de controleverklaring

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
 - het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van 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; en
 - het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.



BIJLAGE | **VOORTGANGSRAPPORTAGE KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022**

BIJLAGE KWALITEITSAFSPRAKEN | 1 | JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

(Kwaliteitsagenda 2019-2022)

KA/Actie	Acties	Huidige situatie	Acties 2019	Voortgang 2019	Acties 2020	Resultaten 2020	Acties 2021	Acties 2022	Resultaten 2022	Merkbaar effect
1.1 (4)	GLU biedt alle studenten in eerste leerjaar basisvaardigheden aan in: digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap	Studenten (niveau 2 en 3) hebben meer digitale en intrapersoonlijke vaardigheden nodig om zich optimaal aan te passen en voor te bereiden op een hoger niveau en of de arbeidsmarkt	• Bepaling van de basisvaardigheden voor alle GLU-studenten • Onderzoek naar hoe en op welk moment deze basisvaardigheden in het curriculum kunnen worden ingebed (zoals aparte leerlijn, apart keuzedeel, project, opdracht etc.)	Aan teamleiders en docenten is gevraagd welke basisvaardigheden zij van belang achten Daarnaast is gevraagd om lessen basisvaardigheden te delen en aan te geven aan welke lessen behoefte is Op de ELO wordt een omgeving ingericht waar alle lessen basisvaardigheden worden aangeboden	• Pilots met het aanbieden van basisvaardigheden in het eerste leerjaar bij een aantal opleidingen op basis van onderzoek • Evaluatie van de pilots en delen van de geleerde lessen met alle opleidingen • Keuze per opleiding over hoe en op welk moment de basisvaardigheden in het curriculum in het eerste leerjaar te introduceren	• Document basisvaardigheden is vastgesteld, opgenomen in betreffende curricula en draait bij twee opleidingen in het eerste leerjaar een pilot voor niveau 2 en 3 (± 90 bol-studenten)	• Implementatie van het GLU-brede curriculum met basisvaardigheden voor alle studenten in het eerste leerjaar • Evaluatie van het nieuwe curriculum	• Op basis van evaluatie en vaststelling worden genoemde basisvaardigheden als digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap geïmplementeerd	• Evaluatiedocument basisvaardigheden is vastgesteld en verbeteringen t.a.v. digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap zijn opgenomen in alle curricula en wordt aangeboden aan alle studenten	• Alle studenten (dus ook niveau 2 en 3) hebben in het eerste leerjaar kennisgenomen van de basisvaardigheden als digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap
1.2 (6)	GLU leert studenten constructief om te gaan met feedback	Voor feedback geven en ontvangen is geen programma ontwikkeld	• Bepaling van de doelen en methode van feedback geven in het GLU-onderwijs • Onderzoek naar de mate waarin deze doelen en methode nu al aan bod komen in het curriculum van alle leerjaren • Voorstel voor een aanpassing van het curriculum om deze methode in alle leerjaren terug te laten komen en om nog beter te meten in hoeverre deze methode wordt toegepast	Bij alle teams is geïnventariseerd hoe feedback geven en ontvangen is opgenomen in het curriculum Studenten uit ‘Het Bureau’ werken aan het ontwikkelen van een peersupport app	• Implementatie van de feedback-methode in het GLU-brede curriculum • Heldere communicatie aan docenten over de GLU-manier om studenten met feedback te leren omgaan • Aanbod training ‘studenten leren met feedback om te gaan’ voor medewerkers vanuit de GLU Academy	• Lesprogramma ‘feedback geven en ontvangen’ is vastgesteld • Drie teams starten in leerjaar 1 - cohort 2020-2021 - met aangepast curriculum • In ieder team is er minimaal een docent, die de training ‘studenten leren met feedback omgaan’ heeft gevolgd	• Trainingsaanbod wordt aangeboden en uitgevoerd • Implementatie ‘feedback’ in relatie tot trainingsaanbod wordt geëvalueerd	• Op basis van nieuwe inzichten wordt het trainingsaanbod aangescherpt en geïmplementeerd	• Het evaluatierapport is vastgesteld • Alle curricula zijn aangepast • Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma • De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd	• Meer jongeren in een kwetsbare positie slagen erin om op een succesvolle wijze om te gaan met feedback • Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten om te leren gaan met feedback
1.3 (7)	GLU versterkt het burgerschaps-onderwijs	De inspanningsverplichting voor studenten en de resultaatverplichting voor de onderwijsinstelling wat betreft Burgerschaps-onderwijs is nog onvoldoende geoperationaliseerd. Activiteiten burgerschap staan veelal los van de beroepsgerichte vakken	• Formulering van een visie op burgerschaps-onderwijs van GLU • Vertaling van de GLU-visie naar een onderwijsprogramma inclusief examinering	In samenwerking met de vakgroep is een visiedocument Burgerschap opgesteld Met de verkregen subsidie worden in samenwerking met een externe partij lesbrieven ontwikkeld n.a.v. brainstormsessies tussen docenten, studenten en externen	• Implementatie van het nieuwe onderwijsprogramma in alle GLU-curricula vanaf cohort 2020-2021	• Visie burgerschap is vastgesteld en de vertaling is opgenomen voor studenten cohort 2020-2021 • Alle studenten krijgen dit aangepaste curriculum aangeboden	• Evaluatie en eventuele bijstelling van het nieuwe onderwijsprogramma in de reguliere PDCA-cyclus	• Evaluatie en eventuele bijstelling van het nieuwe onderwijsprogramma in de reguliere PDCA-cyclus	• Alle studenten krijgen een geactualiseerd curriculum ‘burgerschap’ aangeboden, dat in voldoende mate is gekoppeld aan de beroepsgerichte vakken (projecten)	• In alle opleidingen is burgerschap ook een herkenbaar onderdeel in de projecten, dus onderdeel van de beroepsgerichte vakken
1.4 (11)	GLU leert studenten hoe ze competenties ontwikkelen en onderhouden, nu en in de toekomst	Er is nog onvoldoende visie ontwikkeld op ‘leven lang ontwikkelen’ Studenten in een kwetsbare positie hebben onvoldoende zicht op hun competenties om zich verder te ontwikkelen en op welke wijze zij deze competenties kunnen onderhouden	• Bepaling GLU-visie op ‘leven lang ontwikkelen’, inclusief competenties die studenten hiervoor nodig hebben (nu en in de toekomst) • Keuze voor de vorm en het moment waarop studenten competenties voor ‘leven lang ontwikkelen’ bijleren • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	Er is een vooronderzoek ‘Leven Lang ontwikkelen’ gedaan. Daarnaast zijn er diverse verkenningen in het kader van LLO Binnen S2B lopen kwetsbare jongeren stage en krijgen hierbinnen intensieve begeleiding	• Trainingsaanbod vanuit GLU Academy voor docenten over het bijleren van ‘leven lang ontwikkelen’-competenties aan studenten • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	• Visiedocument ‘leven lang ontwikkelen’ in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld • Trainingsaanbod voor docenten is gereed, opgenomen en aangeboden in de GLU Academy • Indien nodig lopen twaalf kwetsbare jongeren jaarlijks BPV in het interne leerbedrijf S2B en krijgen daar begeleiding op maat	• Trainingsaanbod wordt verder ontwikkeld en opgenomen in de curricula waar mogelijk • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	• Implementatie en uitvoering van het trainingsaanbod • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B • Onderzoeken of het bijdraagt aan het versterken van het studiesucces van deze studenten	• Visiedocument ‘leven lang ontwikkelen’ in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld • Voor alle studenten niveau 2 en 3 is vanaf cohort 2021-2022 een lesprogramma beschikbaar • Het trainingsaanbod voor docenten is gereed en op onderdelen doorontwikkeld • Minimaal vier docenten van het team niveau 2 en 3 hebben de training gevolgd • Indien nodig lopen jaarlijks twaalf kwetsbare jongeren BPV in het interne leerbedrijf S2B	• Studenten zijn groeiend bekwaam in het onderhoud van de competenties ‘leven lang ontwikkelen’ • Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten hierin te coachen • Om de kans op een succesvolle afronding van de BPV van kwetsbare jongeren te vergroten worden deze jongeren ‘op maat’ begeleid door de stagebegeleider
1.5 (13)	GLU biedt alumni de mogelijkheid zich via GLU te blijven ontwikkelen	Het GLU heeft geen programma voor alumni (ook gediplomeerden niveau 2 en 3) om zich te blijven ontwikkelen. Het beroepenveld heeft gevraagd om hier onderzoek naar te doen		Er is een onderzoek gedaan onder alumni (120 respondenten) waarin de behoefte is gepeild De voorbereidingen voor een GLU-brede activiteit worden getroffen (voorjaar 2020) Binnen teams zijn diverse activiteiten voor alumni georganiseerd	• Onderzoek naar de wensen van alumni voor een onderwijsaanbod ‘leven lang ontwikkelen’. Op basis van dit onderzoek wordt invulling gegeven aan een passend programma	• Onderzoeksrapport naar wensen van alumni en het GLU professionaliseringsaanbod m.b.t. ‘leven lang ontwikkelen’ voor alumni is vastgesteld	• GLU (Academy) biedt een programma ‘blijven ontwikkelen’ voor alumni • Het programma wordt onder de aandacht gebracht van alumni en beroepenveld	• Het programma wordt geëvalueerd en op basis van de evaluatie wordt het programma aangepast en gecontinueerd	• Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) • Alumni krijgen een programma aangeboden	• Alle alumni kunnen kennis nemen en gebruik maken van het GLU-alumni ontwikkelprogramma
	VSV	Doelstelling VSV niveau 2 voor de opleidingen Creatief DTP’er voldoet aan de landelijk norm: Niv 2: 4,40% - Norm 9,4%	• Invulling geven aan de gemeentelijke maatregelen om een regionaal sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie te organiseren, vastgelegd in de SchoolWerk agenda (Regio Utrecht)	Gezamenlijk met andere scholen in de gemeente Utrecht wordt beleid voor deze doelgroep ontwikkeld en wordt hier al dan niet in samenwerking uitvoering aan gegeven	• Invulling geven aan de gemeentelijke maatregelen om een regionaal sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie te organiseren, vastgelegd in de SchoolWerk agenda (Regio Utrecht)	• Er wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke maatregelen	• Invulling geven aan de gemeentelijke maatregelen om een regionaal sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie te organiseren, vastgelegd in de SchoolWerk agenda (Regio Utrecht)	• Invulling geven aan de gemeentelijke maatregelen om een regionaal sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie te organiseren, vastgelegd in de SchoolWerk agenda (Regio Utrecht)	• Er wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke maatregelen	• Het VSV-percentages is lager of gelijk aan de landelijke norm
		Doelstellingen VSV voor niveau 3 en 4 zijn in 2017-2018 niet behaald: Niv 3 bol/bbl: 7,61% - Norm: 3,5% Niv 4 bol: 3,13% - Norm 2,75%	• VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm • niveau 3 - 4 is verbeterd	VSV: GLU 2018-2019 (Voorlopig resultaat) Niveau 2 is 3,7% Niveau 3 is 1,2% Niveau 4 is 3,6%	• VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm • niveau 3 - 4 is verbeterd	• VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm • niveau 3 - 4 is verbeterd	• VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm • niveau 3 - 4 is verbeterd	• VSV: niveau 2 - 3 - 4 behalen de landelijke norm	• VSV: niveau 2 - 3 - 4 behalen de landelijke norm	

KA/Actie	Acties	Huidige situatie	Acties 2019	Voortgang 2019	Acties 2020	Resultaten 2020	Acties 2021	Acties 2022	Resultaten 2022	Merkbaar effect
2.1 (2)	GLU realiseert een curriculum dat de ondernemendheid van studenten stimuleert	Het beroepenveld geeft aan dat ondernemendheid van studenten een belangrijke meerwaarde is		Aan de hand van de examenresultaten op de werkprocessen die betrekking hebben op ondernemerschap wordt een beeld geschetst hoe onze studenten hierop scoren Daarnaast is de stage-enquete uitgebreid met vragen over onderne-mendheid van de studenten Op basis van deze input wordt een analyse gemaakt en aanbevelingen gedaan	• Onderzoek naar hoe aanpassing van het GLU-brede curriculum (inclusief examinering en afronding) de ondernemendheid van studenten kan stimuleren • Keuze van de kemelementen in het curriculum waarbinnen GLU de onderne-mendheid van studenten wil stimuleren • Uitvoering van een pilot in een (deel van de) kemelementen om de ondernemend-heid van studenten te stimuleren liefst binnen 'het Bureau'	• Onderzoeksrapport is vastgesteld • 50% van alle curricula zijn onderzocht en daar waar nodig aangepast	• Er draaien pilots bij meerdere opleidingen	• Aanpassing van de overige 50% van de curricula op basis van de geleerde lessen uit de pilots	• Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots • In 100% van de curricula is onder-nemendheid herkenbaar opgenomen	• Beroepenveld is tevreden over de ondernemendheid van de studenten • Studenten merken dat ondernemend-heid een actueel thema in de onderwijsin-stelling is en geïntegreerd in de curricula • In het onderwijs zien we steeds meer voorbeelden van succesvolle samen-werking met de beroepspraktijk om 'ondernemendheid' een prominenter plek te geven (het Bureau) • Docenten zijn groeiend bekwaam in het thema ondernemendheid
2.2 (6)	GLU leert studenten constructief om te gaan met feedback	Voor feedback geven en ont-vangen is nog geen programma ontwikkeld	• Bepaling van de doelen en methode van feedback geven in het GLU-onderwijs • Onderzoek naar de mate waarin deze doelen en methode nu al aan bod komen in het curriculum van alle leerjaren • Voorstel voor een aanpassing van het curri-culum om deze methode in alle leerjaren terug te laten komen en om nog beter te meten in hoeverre deze methode wordt toegepast	zie 1.2	• Implementatie van de feedbackmethode in het GLU-brede curriculum • Heldere communicatie aan docenten over de GLU-manier om studenten met feedback te leren omgaan • Aanbod training 'studenten leren met feedback om te gaan' voor medewerkers vanuit de GLU Academy	• Lesprogramma 'feedback geven en ontvangen' is vastgesteld • Drie teams starten in leerjaar 1 - cohort 2020-2021 met aangepast curriculum • In ieder team is er minimaal een docent, die de training 'studenten leren met feedback omgaan' heeft gevolgd	• Trainingsaanbod wordt aangeboden en uitgevoerd • Implementatie 'feedback' in relatie tot trainingsaanbod wordt geëvalueerd	• Op basis van nieuwe inzichten wordt het trainingsaanbod aangescherpt en geïm-plementeerd	• Het evaluatierapport is vastgesteld • Alle curricula zijn aangepast • Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma • De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd	• Meer jongeren in een kwetsbare positie slagen erin om op een succesvolle wijze om te gaan met feedback • Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten om te leren gaan met feedback
2.3 (11)	GLU leert studenten hoe ze competenties ontwikkelen en onder-houden, nu en in de toekomst	Er is nog onvoldoende visie ontwikkeld op 'leven lang ontwikkelen' Studenten in een kwetsbare positie hebben onvoldoende zicht op hun competenties om zich verder te ontwikkelen en op welke wijze zij deze compe-tenties kunnen onderhouden	• Bepaling GLU-visie op 'leven lang ontwik-kelen', inclusief competenties die studenten hiervoor nodig hebben (nu en in de toekomst) • Keuze voor de vorm en het moment waarop studenten competenties voor 'leven lang ontwikkelen' bijleren • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	zie 1.1	• Trainingsaanbod vanuit GLU Academy voor docenten over het bijleren van 'leven lang ontwikkelen'-competenties aan studenten • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	• Visiedocument 'leven lang ontwikke-len' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld • Trainingsaanbod voor docenten is gereed, opgenomen en aangeboden in de GLU Academy • Indien nodig lopen twaalf kwetsbare jongeren jaarlijks BPV in het interne leerbedrijf S2B en krijgen daar begelei-ding op maat	• Trainingsaanbod wordt ver-der ontwikkeld en opgenomen in de curricula waar mogelijk • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare po-sitie in eigen leerbedrijf S2B	• Implementatie en uitvoering van het trainingsaanbod • BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B • Onderzoeken of het bijdraagt aan het versterken van het studiesucces van deze studenten	• Visiedocument 'leven lang ontwikkelen' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld • Voor alle studenten niveau 2 en 3 is vanaf cohort 2021-2022 een lesprogramma beschikbaar • Het trainingsaanbod voor docenten is gereed en op onderdelen verder door-ontwikkeld • Minimaal vier docenten van het team niveau 2 en 3 hebben de training gevolgd • Indien nodig lopen jaarlijks twaalf kwetsbare jongeren BPV in het interne leerbedrijf S2B	• Studenten zijn groeiend bekwaam in het onderhoud van de competenties 'leven lang ontwikkelen' • Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten hierin te coachen • Om de kans op een succesvolle afron-ding van de BPV van kwetsbare jongeren te vergroten worden deze jongeren 'op maat' begeleid door de stagebegeleider
2.4 (12)	GLU ontwikkelt alum-nibeleid, onderhoudt contact met alumni en betreft ze bij het onderwijs	Het GLU heeft geen programma voor alumni De doorstroom mbo naar hbo voor Mediavormgeving is onder het landelijk gemiddelde (37%) - Gericht alumnibeleid moet hier verbetering in aanbrengen		Er is een uitgebreid onderzoek onder alumni gedaan (120 responden-ten). Mede op basis van deze input is het alumnibeleid opgesteld Alumni events binnen teams (oa Gaming: 40 oud studenten uit afstu-deerjaar 2015) Organisatie alumni event op 5 maart van 17.00 - 21.30 uur diner en lezing Database wordt opgebouwd, huisstijl /communicatie ontwikkeld	• Onderzoek bij alumni • Vaststelling alumnibeleid inclusief activiteiten • Vaststelling maatregelen verbetering doorstroom naar hbo	• Onderzoeksrapport is vastgesteld • Alumnibeleid is vastgesteld • Verbeterprogramma doorstroom hbo is vastgesteld	• Uitvoering geven aan alumnibeleid en verbeterpro-gramma	• Uitvoering geven aan alumnibeleid en verbe-terprogramma	• Het percentage doostroom mbo hbo ligt voor Mediavormgeving op of boven het landelijk gemiddelde (38%)	• Alumni ervaren dat hun schoolervaring meegenomen wordt in het aanscherping van het beleid mbo hbo
2.5 (13)	GLU biedt alumni de mogelijkheid zich via GLU te blijven ontwikkelen	Het GLU heeft geen programma voor alumni (ook gediplomeer-den niveau 2 en 3) om zich te blijven ontwikkelen. Het beroepenveld heeft gevraagd om hier onderzoek naar te doen		zie 2.4	• Onderzoek naar de wensen van alumni voor een onderwijsaanbod 'leven lang ontwikkelen'. Op basis van dit onderzoek wordt invulling gegeven aan een passend programma	• Onderzoeksrapport naar wensen van alumni en het GLU professionalise-ringsaanbod m.b.t. 'leven lang ontwikkelen' voor alumni is vastgesteld	• GLU (Academy) biedt een programma 'blijven ontwikke-len' voor alumni • Het programma wordt onder de aandacht gebracht van alumni en beroepenveld	• Het programma van de pilots wordt geëvalueerd en op basis van de evaluatie wordt het programma aangepast en gecontinueerd	• Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) • Alumni krijgen een programma aangeboden	• Alle alumni kunnen kennis nemen en gebruik maken van het GLU-alumni ontwikkelprogramma
2.6 (17)	GLU heeft de uitstroom-en nabije toekomstwen-sen van studenten in beeld en stimuleert dat studenten het maximale uit zichzelf halen	Uitstroom- en toekomstwensen van studenten worden nog on-voldoende gestandaardiseerd, geïnventariseerd en adequaat begeleid	• Onderzoek naar de meest voorkomende uitstroomwensen van studenten • Onderzoek naar 'feedbackinstrumenten' die studenten stimuleren om na te denken over hun toekomst, zoals met tips hoe verbeter-punten op te pakken (feed-up)	Stand van zaken binnen de teams op dit onderdeel zijn in beeld gebracht. Op basis hiervan worden acties uitgezet	• Onderzoek naar de meest voorkomende uitstroomwensen van studenten • Vaststelling van 'feedbackinstrumenten' die studenten stimuleren om na te denken over hun toekomst, zoals met tips hoe verbeterpunten op te pakken (feed-up) • Implementatie bij twee teams van nieuwe feedbackinstrumenten m.b.t. uitstroom studenten	• Onderzoeksrapport naar meest voorkomende uitstroomwensen, naar geschikt feedbackinstrumentarium en de aansluiting van opleidingen bij de uitstroomwensen van studenten is vastgesteld • Alle eindejaars studenten krijgen het nieuwe feedbackinstrumentarium aangeboden	• Alle eindejaars studenten krijgen feedbackinstrumenta-rium aangeboden • Eindejaars studenten worden actief begeleid bij hun keuze naar doorstroom	• Alle eindejaars studenten krijgen feed-backinstrumentarium aangeboden • Eindejaars studenten worden actief begeleid bij hun keuze naar doorstroom	• Alle studenten krijgen minimaal twee gesprekken waarin hun uitstroomwensen aan de orde komen	• Studenten zijn tevreden over de doorstroombegeleiding met een 3.0 op een vijfpuntsschaal
2.7 (18)	GLU verbetert door-stroommogelijkheden voor studenten van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4	Studenten ervaren belemmeren-de factoren bij doorstroom De opleidingsduur van doorlo-pende leerlijn niveau 2 -> 3 -> 4 is nu 6 jaar	• GLU denkt inhoudelijk mee over het innoveren van het kwalificatiedossier 'Desktop Publishing' (DTP) (zowel niveau 2 als niveau 3) • GLU zet in op het verkleinen van de groeps-grootte van 27 naar 22 studenten voor alle niveau 2 opleidingen	Onderzoek naar efficiënte doorstroomtrajecten van niveau 2 - 4 wordt uitgevoerd door een externe adviseur In niveau 2 zitten 22 studenten in een groep	• Onderzoek naar bevorderende en belem-merende factoren voor doorstroom, zowel inhoudelijk (het beroepsgerichte deel, als algemeen vormende vakken (AVO), 'leren leren') als organisatorisch • Onderzoek naar wenselijkheid en haal-baarheid van (gedeeltelijke) integratie van de opleidingen op niveau 2 en niveau 3 • GLU zet in op het verkleinen van de groeps-grootte van 27 naar 22 voor alle niveau 2 opleidingen	• Onderzoeksrapport naar belemme-rende factoren voor doorstroom is vastgesteld • Onderzoeksrapport naar wenselijk-heid van integratie niveau 2 en 3 is vastgesteld • Niveau 2 heeft een groeps-grootte van 22 studenten • Iedere student krijgt een doostroom-gesprek	• Keuze voor ontwerp van een doorlopende leerlijn op basis van het onderzoek, binnen de maximale doorlooptijd en passend bij de uitstroom-wensen van studenten • Keuze voor organisatievorm die de leerlijn mogelijk maakt • GLU zet in op verkleinen van de groeps-grootte van 27 naar 22 voor alle niveau 2 opleidingen	• Implementatie van de doorlopende leerlijn • GLU zet in op verkleinen van de groeps-grootte van 27 naar 22 voor alle niveau 2 opleidingen • Na afsluiting van de cyclus wordt gekeken of de bijdrage succesvol is geweest	• Doorlopende leerlijn van niveau 2 -> 3 -> 4 is efficiënter en effectiever voor studenten ingericht • De opleidingsduur van een doorlopende leerroute van niveau 2 -> niveau 4 wordt verkort naar maximaal 5 jaar	• Doorlopende leerlijn van niveau 2 -> 3 -> 4 is efficiënter en effectiever voor studenten ingericht • Studenten ervaren een efficiënte doorstroomroute van niveau 2 -> 3 en of van niveau 3 -> 4
2.8 (19)	GLU investeert in talentprogramma's waar-in studenten op hun eigen manier kunnen excelleren	Talentprogramma's bieden mogelijkheden aan alle studenten, zodat excelleren in meerdere situaties mogelijk wordt	• Onderzoek naar de mogelijkheden om activiteiten van intern leerbedrijf S2B en Het Bureau te koppelen aan talent-programma's • Onderzoek naar verbetering van het huidige talentprogramma	Het talentprogramma is uitgebreid: externe vakexperts en coaches zijn aange-trokken - Twee buitenlandreizen en Jong ondernemen wordt groter - Verdubbeling van het aantal talentprogramma's t.o.v. voorgaande jaren - Evaluaties onder studenten en docenten hebben input gegeven voor het programma - Betrokkenen hebben kritisch gekeken naar de inhoud van het aanbod (diversiteit, diepgang etc.) - Alle studenten zijn uitgenodigd om mee te denken in het aanbod van het talentprogramma - De interesse hiervoor was beperkt - Om meer aandacht te generen is een promotiefilmpje gemaakt - SLB'ers hebben de taak het talentprogramma onder de aandacht van stu-denten te brengen - Het is steeds meer een vraaggestuurd aanbod geworden	• Aanpassing van de talentprogramma's op basis van de onderzoeken langs drie lijnen: intern GLU-aanbod, aanbod van bedrijven en eigen initiatieven van studenten • Implementatie van de vernieuwde talent-programma's	• Nieuwe talentprogramma's zijn onder de aandacht van studenten gebracht • Nieuwe talentprogramma's worden uitgevoerd - minimaal 50 studenten nemen hieraan deel	• Uitvoering geven aan de talentprogramma's	• Uitvoering geven aan de talentprogramma's	• Minimaal 75 studenten nemen deel aan een of meerdere talentprogramma's	• Studenten merken dat hun talenten worden gezien en worden gefaciliteerd om hun talenten verder te ontwikkelen
2.9	GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming excursies - Gratis introductieweek	Een financiële drempel kan een succesvolle carrière van studenten belemmeren	• GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek	De lage financiële drempel is een jaarlijks terugkerende maatregel	• GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek	• Studenten krijgen: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek aangeboden	• GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductie-week	• GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek	• Studenten krijgen: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek aangeboden	• Studenten krijgen: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek aangeboden

BIJLAGE KWALITEITSAFSPRAKEN | 3 | OPLEIDEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

(Kwaliteitsagenda 2019-2022)



grafisch lyceum UTRECHT

media, vormgeving en communicatie

KA/Actie	Acties	Huidige situatie	Acties 2019	Voortgang 2019	Acties 2020	Resultaten 2020	Acties 2021	Acties 2022	Resultaten 2022	Merkbaar effect
3.1 (1)	GLU toetst periodiek, met (externe) deskundigen, of het curriculum actueel is en aansluit bij de onderwijsvisie	Het beroepenveld geeft aan dat het curriculum sterker kan aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en maatschappij Studenten waarderen de aansluiting tussen school en de stage met een 3.2 o.b.v. een vijfpuntsschaal	• Jaarlijkse toetsing of het curriculum voldoende actueel is en aansluit bij de onderwijsvisie d.m.v.: het curriculumoverleg in de docententeams, het overleg met de beroepenveldcommissie, enquêtes gehouden bij studenten en (stage)bedrijven • Aanpassing van het curriculum op basis van toetsing en inzicht van docenten, externe deskundigen en of beroepenveld	Op basis van input uit het bedrijfsleven (stage, alumni, beroepenveld-commissies etc.), deelname aan schrijfgroepen voor aanpassing kwalificatiedossiers. Op basis van de resultaten uit evaluaties/tevredenheidsmetingen wordt het curriculum en het keuzedelenaanbod jaarlijks getoetst en herzien	• Continuering van de periodieke cyclus - Indien nodig wordt, op basis van voorschrijdend inzicht van docenten (masters), externe deskundigen, nieuwe inzichten in de beroepscontext ed., het curriculum aangescherpt • Masters, 'GLU Link', doen onderzoek naar het curriculum om te zorgen voor responsief beroepsonderwijs	• 50% van alle GLU- curricula is getoetst en geactualiseerd. Deze curricula zijn volgens de interne richtlijnen omschreven en opgenomen in de hiervoor ontwikkelde digitale Electronische Leer Omgeving (ELO) • Onderzoek naar responsief beroepsonderwijs is afgerond en het onderzoeksrapport is vastgesteld	• Continuering van de periodieke cyclus - Indien nodig wordt, op basis van voorschrijdend inzicht van docenten (masters), externe deskundigen, nieuwe inzichten in de beroepscontext ed., het curriculum aangescherpt • Masters, 'GLU Link', doen onderzoek naar het curriculum om te zorgen voor responsief beroepsonderwijs	• Continuering van de periodieke cyclus - Indien nodig wordt, op basis van voorschrijdend inzicht van docenten, externe deskundigen, nieuwe inzichten in de beroepscontext ed., het curriculum aangescherpt • Masters, 'GLU Link', doen onderzoek naar het curriculum om te zorgen voor responsief beroepsonderwijs	• Op basis van de input van (master) docenten en inbreng beroepenveld is 100% van de curricula aangepast en geactualiseerd • De actuele curricula zijn opgenomen in de digitale Electronische Leeromgeving (ELO)	• Beroepenveld en docenten geven aan dat zij tevreden zijn over de aanpassingen in het onderwijs • Studenten geven aan dat wat ze op school leren in voldoende mate aansluit bij wat je moet kunnen op stage en waarderen dit met een 3.4 op een vijfpuntsschaal
3.2 (2)	GLU realiseert een curriculum dat de ondernemendheid van studenten stimuleert	Het beroepenveld geeft aan dat ondernemendheid van studenten een belangrijke meerwaarde is		Naar de resultaten van het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' en 'Voert ondernemerstaken uit' (kerntaak 3 KD Mediavormgever) wordt onderzoek gedaan - Per student kan gekeken worden welk cijfer per werkproces is behaald - Zo kan een eerste beeld worden geschetst hoe studenten binnen de opleidingen scoren en hoe gescoord wordt op de verschillende werkprocessen - De overzichten zijn gegeneraliseerd, de analyse moet nog worden toegevoegd In de stage-enquete zijn vragen toegevoegd over de ondernemende houding van studenten - Resultaten worden aan het einde van het schooljaar (19-20) opgehaald en geanalyseerd	• Onderzoek naar hoe aanpassing van het GLU-brede curriculum (inclusief examinering en afronding) de ondernemendheid van studenten kan stimuleren • Keuze van de kernelementen in het curriculum waarbinnen GLU de ondernemendheid van studenten wil stimuleren • Uitvoering van een pilot in een (deel van de) kernelementen om de ondernemendheid van studenten te stimuleren liefst binnen 'het Bureau'	• Onderzoeksrapport is vastgesteld • 50% van alle curricula zijn onderzocht en daar waar nodig aangepast	• Er draaien pilots bij meerdere opleidingen	• Aanpassing van de overige 50% van de curricula op basis van de geleerde lessen uit de pilots	• Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots • In 100% van de curricula is ondernemendheid herkenbaar opgenomen	• Beroepenveld is tevreden over de ondernemendheid van de studenten • Studenten merken dat ondernemendheid een actueel thema in de onderwijsinstelling is en geïntegreerd in de curricula • In het onderwijs zien we steeds meer voorbeelden van succesvolle samenwerking met de beroepspraktijk om 'ondernemendheid' een prominentere plek te geven (het Bureau) • Docenten zijn groeiend bekwaam in het thema ondernemendheid
3.3 (3)	GLU neemt in het curriculum elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen op	Duurzaam ontwerpen en ontwikkelen is nog niet (optimaal) opgenomen in de curricula. Studenten worden onvoldoende geprikkeld om zich tot het thema duurzaamheid te verhouden De Job Monitor bevat geen vraag over duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	• Onderzoek naar de mogelijkheid om in specifieke leerlijnen aandacht te besteden aan duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	Manifest Duurzaam ontwerpen is opgesteld - Hierover is een artikel in Krachtbron gepubliceerd - Een collega heeft extra uren toegekend om bij teams langs te gaan om duurzaamheid onder de aandacht te brengen - Onderwijsinhoudelijk wordt duurzaam ontwerpen gekoppeld aan de projecten Samen met X11 wordt aangesloten bij de week van de duurzaamheid - Intern wordt bewustwording gecreërd over o.a. het gebruik van het gebouw Er vindt een inventarisatie plaats op lesmateriaal en het gebruik daarvan - De opbrengst is een overzicht/inventarisatie hoe duurzaamheid terugkomt in de opleidingen en hoe curricula zich verhouden tot dit thema - Onderwijsinhoud is een van de deelgebieden - De verbinding wordt gezocht met huidige onderwijsprojecten	• Vaststelling van 'elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen' voor opname in leerlijnen of curriculum (op basis van het onderzoek)	• Kader duurzaam ontwerpen en ontwikkelen is vastgesteld	• Twee pilots draaien m.b.t. het thema duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	• Evaluatie van de pilots en aanbevelingen integreren in de curriculum/ leerlijnen • In de Job Monitor wordt een schoolspecifieke vraag opgenomen over duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	• Evaluatierapport van de pilots is vastgesteld • Bij twee teams zijn in de curricula elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen opgenomen • Draaien twee nieuwe pilots	• Studenten en docenten zijn zich bewuster van hun eigen invloed op een duurzame wereld • Studenten worden uitgedaagd zich tot het thema duurzaamheid te verhouden nu en in de toekomst • Docenten zijn groeiend bekwaam in het uitvoering geven van duurzaam ontwikkelen en ontwerpen binnen hun eigen vakgebied • In de Job Monitor scoren studenten de aandacht voor duurzaamheid in het curriculum met een 3.0 op een vijfpuntsschaal
3.4 (4)	GLU biedt alle studenten in eerste leerjaar basisvaardigheden aan in: digitale competenties, mediawijsheid/ media- landschap, mediavormgeven en ondernemerschap	Studenten (niveau 2 en 3) hebben meer digitale en intrapersonlijke vaardigheden nodig om zich optimaal aan te passen en voor te bereiden op een hoger niveau en of de arbeidsmarkt	• Bepaling van de basisvaardigheden voor alle GLU-studenten • Onderzoek naar hoe en op welk moment deze basisvaardigheden in het curriculum kunnen worden ingebed (zoals aparte leerlijn, apart keuzedeel, project, opdracht etc.)	Zie 1.1	• Pilots met het aanbieden van basisvaardigheden in het eerste leerjaar bij een aantal opleidingen op basis van onderzoek • Evaluatie van de pilots en delen van de geleerde lessen met alle opleidingen • Keuze per opleiding over hoe en op welk moment de basisvaardigheden in het curriculum in het eerste leerjaar te introduceren	• Document basisvaardigheden is vastgesteld, opgenomen in betreffende curricula en draait bij twee opleidingen in het eerste leerjaar een pilot voor niveau 2 en 3 (± 90 bol-studenten)	• Implementatie van het GLU-brede curriculum met basisvaardigheden voor alle studenten in het eerste leerjaar • Evaluatie van het nieuwe curriculum	• Op basis van evaluatie en vaststelling worden genoemde basisvaardigheden als digitale competenties, mediawijsheid/ medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap geïmplementeerd	• Evaluatiedocument basisvaardigheden is vastgesteld en verbeteringen t.a.v. digitale competenties, mediawijsheid/ medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap zijn opgenomen in alle curricula en wordt aangeboden aan alle studenten	• Alle studenten (dus ook niveau 2 en 3) hebben in het eerste leerjaar kennisgenomen van de basisvaardigheden als digitale competenties, mediawijsheid/ medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap
3.5 (10)	GLU investeert in internationale netwerkvaardigheden van studenten en medewerkers	Er is nog onvoldoende zicht wat 'Internationaal competent zijn' betekent GLU-breed is hier geen visie op geformuleerd Het huidige GLU-netwerk van bedrijven die buitenlandse stages aanbiedt verdient uitbreiding Nog niet alle studenten krijgen de kans om deel te nemen aan een internationaal project	• Onderzoek naar internationale en interculturele oriëntatie en netwerkcompetenties van studenten • Inventarisatie van bedrijven die internationale stages aanbieden voor GLU-studenten		• Vaststelling kader m.b.t. internationale competenties van studenten • Vakgroep Engels stelt een plan op hoe de taalvaardigheid van alle studenten een extra boost kunnen krijgen	• Inventarisatie van bedrijven voor internationale stages is afgerond • GLU-kader internationale oriëntatie is vastgesteld • Twee teams hebben een concrete invulling in het curriculum gericht op internationale oriëntatie opgenomen • 150 studenten doen buitenlandervaring op door excursies of andere internationale projecten	• Invulling geven aan afspraken m.b.t. Internationale oriëntatie GLU	• Invulling geven aan afspraken m.b.t. Internationale oriëntatie GLU	• Alle teams hebben een concrete invulling in het curriculum gericht op internationale oriëntatie • Uitbreiden aantal buitenlandse stages (tov 2018) met 10% • 70% van de gediplomeerden (niveau 2 en 3 facultatief) hebben een buitenlandervaring opgedaan (een excursie of een project)	• Studenten geven aan dat ze het internationale aspect in de opleidingen als aantrekkelijk ervaren • De internationale oriëntatie en mobiliteit van docenten en studenten is duidelijk toegenomen
3.6 (15)	GLU introduceert een laagdrempelig vitaliteitsprogramma voor studenten en medewerkers	Er is geen GLU vitaliteitsprogramma Actieve verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten tav vitaliteit dient bevorderd te worden	• Gesprekken met en tussen medewerkers over wat zij belangrijk vinden in het vitaliteitsprogramma - M.b.t. docenten wordt het werkdrukplan hierbij als vertrekpunt genomen • Bepaling gedragen vitaliteitsprogramma op basis van deze gesprekken. Het programma sluit aan bij de HR-visie	Er is een werkgroep Vitaliteit opgestart - Op de studiedag in maart 2019 over werkbeleving is geïnventariseerd wat de wensen en behoeften zijn van medewerkers m.b.t. vitaliteit - De uitkomsten van deze studiedag zijn gebruikt als input voor het werkdrukplan In september 2019 en maart 2020 zijn twee studiedagen met hetzelfde thema gepland - Medewerkers worden geïnformeerd over het programma middels een flyer en de nieuwsbrief De school biedt ondersteuning in sportactiviteiten en training - Naast dit soort activiteiten wil men een GLU-band formeren	• Implementatie van het vitaliteitsprogramma voor medewerkers	• Vitaliteitsplan medewerkers is vastgesteld • Alle medewerkers nemen deel aan ten minste twee dagdelen per jaar (2019-2020) die collectief aan GLU vitaliteit wordt besteed • GLU scoort boven het landelijk gemiddelde op bevologenheid en betrokkenheid bij het medewerker-sonderzoek	• Bepaling gedragen vitaliteitsprogramma op basis van gesprekken met studenten • Voortzetting uitvoering vitaliteitsprogramma medewerkers	• Implementatie van het vitaliteitsprogramma voor studenten • Op basis van de uitkomsten in 2020-2021 wordt indien nodig het werkdrukplan en het vitaliteitsprogramma medewerkers aangepast	• Er is een operationeel vitaliteitsprogramma voor medewerkers en studenten • Alle medewerkers nemen deel aan ten minste twee dagdelen per jaar, die collectief aan vitaliteit worden besteed • GLU scoort boven het landelijk gemiddelde op bevologenheid en betrokkenheid bij het medewerkersonderzoek	• Medewerkers zijn zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid rondom het thema vitaliteit en ervaren dat zij door de werkgever hierin gestimuleerd en gefaciliteerd worden • Medewerkers ervaren dat de werkgever zich inzet tbv de reductie van de werkdruk • Studenten zijn zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid rondom het thema vitaliteit en ervaren dat zij door medewerkers hierin gestimuleerd en gefaciliteerd worden
3.7 (16)	GLU maakt een plan hoe de organisatie te verduurzamen en voert dit uit	Het GLU geeft op fragmentarische wijze invulling aan het thema 'duurzaamheid'. Er dient GLU beleid rondom dit thema geformuleerd te worden, om zo het goede voorbeeld aan studenten en het beroepenveld te kunnen geven	• Onderzoek naar kosten en opbrengsten van mogelijkheden om de organisatie te verduurzamen hierbij gebruik makend van goede voorbeelden van andere scholen	Een externe adviseur wordt betrokken bij het opstellen van duurzaamheidsbeleid Gestarte activiteiten: Met een afvalverwerker is een contract gesloten waarbij studenten en medewerkers ook actief worden betrokken Onderzoek is uitgevoerd naar de haalbaarheid van zonnepanelen Een energiescan is uitgevoerd (BBP advies) - De KWL heeft energielabel A toegekend gekregen: op de Vondellaan is verlichting vervangen door ledverlichting, zijn er centrale printers, bewegingssensoren geplaatst en zijn klimaatsystemen aangepast	• Onderzoek naar kosten en baten van mogelijkheden om de organisatie te verduurzamen hierbij gebruik makend van goede voorbeelden van andere scholen	• Duurzaamheidsbeleid GLU is vastgesteld • Er zijn minimaal twee Quick Wins geoperationaliseerd op het gebied van afvalverwerking en energiebesparing	• Implementatie van de duurzaamheidsmaatregelen	• Implementatie van de duurzaamheidsmaatregelen	• Het GLU heeft een zichtbaar duurzaamheidsbeleid • Implementatie van diverse duurzaamheidsmaatregelen • In het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) is duurzaamheid van het gebouw opgenomen	• Externe stakeholders, studenten en medewerkers zien dat de onderwijsinstelling werkt aan verduurzaming
3.8 (20)	GLU organiseert en faciliteert ontmoeting en samenwerking van docenten, studenten, alumni en beroepenveld	GLU investeert onvoldoende in het faciliteren van collectieve ontmoetingen tussen docenten, studenten, alumni en beroepenveld. Deze ontmoetingen zijn nodig om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren	• Bepaling doel en vorm (organisatie, opzet, deelnemers) van netwerkbijeenkomsten met docenten, studenten, alumni en het beroepenveld	Woensdag voor de meivakantie 2020 staat een netwerk cq. inspiratiedag gepland over lef en ondernemen - Overwogen wordt dit te koppelen aan een eindexpositie van examenwerk - Studenten ondersteunen in de organisatie	• Eerste netwerkbijeenkomst voorbereiden	• Eerste GLU-netwerkbijeenkomst heeft plaatsgevonden waar docenten, studenten, alumni en beroepenveld aan deelnemen	• Jaarlijkse netwerkbijeenkomst organiseren in samenwerking met beroepenveld, alumni, studenten en docenten	• Jaarlijkse netwerkbijeenkomst organiseren in beroepenveld, alumni, studenten en docenten	• In 2021 en 2022 is ieder jaar een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor beroepenveld, alumni, studenten en docenten	• Stakeholders, studenten en docenten ervaren de netwerkbijeenkomsten als positief en ervaren het GLU als een netwerkorganisatie
3.9 (21)	GLU inventariseert aan welke (lokale) maatschappelijke vraagstukken zij kan bijdragen en gaat hiermee aan de slag	Te weinig studenten nemen actief deel aan maatschappelijke activiteiten	• Inventarisatie van maatschappelijke vraagstukken en wat GLU hier al mee doet • Bepaling van maatschappelijk thema's waar GLU een creatieve bijdrage aan kan leveren	Eind oktober jl. hebben twee teams (MM en AAV) geholpen met de Utrechtse conferentie 'Dag van de Stad' De school gaat mogelijk ondersteunen bij de organisatie van de Vuelta In alle teams draaien projecten met een maatschappelijk thema in samenwerking met het bedrijfsleven	• Drie teams voeren een project uit met een maatschappelijk meerwaarde	• Drie teams voeren een project uit met een maatschappelijke meerwaarde	• Alle teams ontwikkelen of geven uitvoering aan een lokaal maatschappelijk project	• Alle studenten nemen deel aan maatschappelijk project	• Alle studenten nemen deel aan een maatschappelijk project	• Stakeholders zien dat het GLU een bijdrage levert aan maatschappelijke projecten • Studenten kunnen vanuit hun (creatieve) competenties maatschappelijke meerwaarde creëren