



BESTUURSVERSLAG, INDICATOREN EN JAARREKENING



inspiratie
energie
passie



VOORWOORD



In een gezondheidscrisis zoals die de wereld in 2020 trof, zijn we niet alleen ooggetuige van de geschiedenis maar ook de makers ervan. Met lockdown, thuiswerken, afstands-onderwijs en zorgen over fysieke en mentale gezondheid maakte het Grafisch Lyceum Utrecht, net als andere scholen, een periode door van ongekende onzekerheid. Het was - en is nog steeds - een periode van dynamiek en vernieuwing, waarin studenten en medewerkers samen optrokken om het onderwijs aan te passen aan de uitdagingen van deze online tijd.

Het minste wat je er van kunt zeggen, is dat het een leerzame tijd is. Het Grafisch Lyceum Utrecht sloot in 2020 twee keer, in het voorjaar en vlak voor de Kerst, vrijwel geheel voor fysiek onderwijs en was in de tussentijdse maanden voor slechts 40% open. In korte tijd zijn het online onderwijs, de studentbegeleiding en examinering, vorm gegeven. Een dreigend tekort aan stageplaatsen is met een uiterste krachtsinspanning voorkomen. Dat gebeurde vaak op innovatieve wijze en gebruikmakend van de ruimte die de overheid in meerdere 'servicedocumenten' bood om regels soepeler toe te passen. We hopen dat deze vernieuwingen ook na corona voortgezet worden en dat daarvoor de ruimte blijft.

Dit jaarverslag maakt de balans op van een bewogen jaar en wat daarin is bereikt, maar is ook een jaarverslag als alle voorgaande. We leggen zoals gebruikelijk verantwoording af over het beleid in al zijn facetten. Het vertelt hoe we werkten aan een inspirerende en veilige leeromgeving, aan versterking van de onderwijskwaliteit en aan de aansluiting op de beroepspraktijk.

We gaven daarbij uitvoering en invulling aan onze missie om dé creatieve, ondernemende en technische vakschool (te zijn) die studenten voorbereidt op hun volgende stap, met kleinschalig, actueel en innovatief onderwijs door bevlogen docenten. In 2019 is die missie uitgewerkt in tien strategische ambities. Aansluitend daarop zijn in de Kwaliteitsagenda afspraken gemaakt met het ministerie van OCW over de aandacht voor kwetsbare jongeren, gelijke kansen en aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. In dit jaarverslag maken we de tussenbalans op van het werken aan de kwaliteitsagenda. De conclusie van deze midterm review is dat we goed op koers liggen, en dat enkel de plannen op het gebied van internationalisering en duurzaamheid door de corona-crisis zijn vertraagd.

Dit document vormt samen met de Jaarrekening over 2020 het Geïntegreerd Jaardocument 2020 van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU).

Dat is een bijzondere prestatie in het licht van de uitzonderlijke omstandigheden waarin ze is gerealiseerd. Wij zijn dan ook bijzonder trots op onze studenten, collega's en de stagebedrijven die deze bijzondere prestatie samen mogelijk gemaakt hebben.

Sandra Beentjes
Voorzitter College van Bestuur

Peter de Vries
Lid College van Bestuur





INHOUD



Voorwoord	2	5. Bedrijfsvoering	41
Inhoud	3	5.1 Huisvesting en facilitaire zaken	42
Leeswijzer	4	5.2 ICT	42
		5.3 IBP-beleid	43
1. Organisatie	5	5.4 Communicatie en voorlichting	43
1.1 Profiel	6	6. Samenwerkingsrelaties	46
1.2 Missie	6	6.1 Gemeente en regio	47
1.3 Organisatiestructuur	6	6.2 MBO raad en vakscholen	47
1.4 Rapportage en reflectie van de raad van toezicht	7	6.3 Beroepenveldcommissies	48
1.5 Horizontale verantwoording	9	6.4 Internationalisering	48
1.6 Klachtenregeling	12	7. Financiën	51
1.7 Kwaliteitsborging	13	7.1 Treasury	52
1.8 Corona-timeline	15	7.2 Financieel beleid gedurende het verslagjaar	52
		7.3 Algemeen	52
2. Strategisch beleidsplan en kwaliteitsagenda	16	8. Continuïteitsparagraaf	55
2.1 Strategisch beleidsplan 2014-2018	17	A Gegevensset	56
2.2 Stand van zaken kwaliteitsagenda	19	B Overige rapportages	60
		Verklarende woordenlijst	64
3. Onderwijsbeleid	24	Colofon	64
3.1 Beroepsgericht onderwijs	25	Jaarrekening 2020	66
3.2 Onderwijsontwikkeling en -vernieuwing	25	Bijlage:	
3.3 Beroepspraktijkvorming	27	Voortgangsrapportage kwaliteitsagenda 2019-2023	
3.4 Examinering	28		
3.5 Passend onderwijs	28		
3.6 Aanmeldprocedure en bindend studieadvies	30		
3.7 Voortijdig schoolverlaten en rendementen	30		
3.8 Onderwijs in cijfers	32		
4. Personeelsbeleid	35		
4.1 Beleidsontwikkelingen	36		
4.2 Leven lang ontwikkelen	38		
4.3 Personeel in cijfers	39		





LEESWIJZER



Met dit Geïntegreerd Jaardocument 2020 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 2020 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 voorstaat. Hoofdstuk 8 is de 'Continuïteitsparagraaf'. Hierin kunt u de verwachte ontwikkelingen lezen en hoe wij daarop anticiperen.

Na het Jaarverslag over 2020 volgt de integrale Jaarrekening over 2020.

Mocht u na het lezen van dit Geïntegreerd jaardocument 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
kvk: 30156443





- ● Online onderwijs, thuiswerken, mondkapjes en dreigende tekorten aan stageplaatsen: het zijn trefwoorden die verbonden zijn met 2020. De coronacrisis drukte in 2020 een stempel op alle facetten van het werken en studeren aan het Grafisch Lyceum Utrecht. Ondanks alle uitdagingen bleven we onszelf en maakten we onze doelstellingen waar. In dit hoofdstuk leest u alles
- ● over onze organisatie in 2020.





HOOFDSTUK 1 | ORGANISATIE

1.1 PROFIEL

In alle hectiek bleven we wie we zijn: een zelfstandige en kleinschalige vakinstelling die kwalitatief hoogwaardige technische en creatieve mbo-opleidingen verzorgt in de vakgebieden media, vormgeving en communicatie.

Gevolgen van de lockdown

Onze kleinschaligheid en flexibiliteit hielpen ons snel te schakelen naar online onderwijs en werken. Al een paar dagen nadat de lockdown van 12 maart 2020 van start ging. Dat is te danken aan onze cultuur van professionele onderwijsteams en diensten die weten wat hen te doen staat, in combinatie met een al bestaande degelijke ict-structuur.

Er dreigden stagetekorten. Door de nauwe band met de creatieve industrie en de bedrijfstakken waar we voor opleiden hebben alle studenten een stageplaats gekregen.

Ook in deze turbulente context bleven de doelstellingen uit het strategisch plan en de Kwaliteitsagenda herkenbaar en onze focus op kwaliteit.

De afspraken die elke mbo-school maakte met OCW over specifieke kwaliteitsacties komen terug in hoofdstuk 2.

Studenten & gediplomeerden

We bieden onderwijs aan studenten uit de regio Utrecht en daarbuiten. Op de peildatum 1 oktober 2020 telde onze school 2227 studenten. In 2020 behaalden 542 studenten een diploma.

1.2 MISSIE

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. Dat is onze missie, die beschreven staat in het Strategisch beleidsplan 2019 - 2023.

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

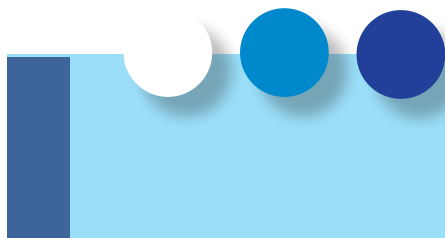
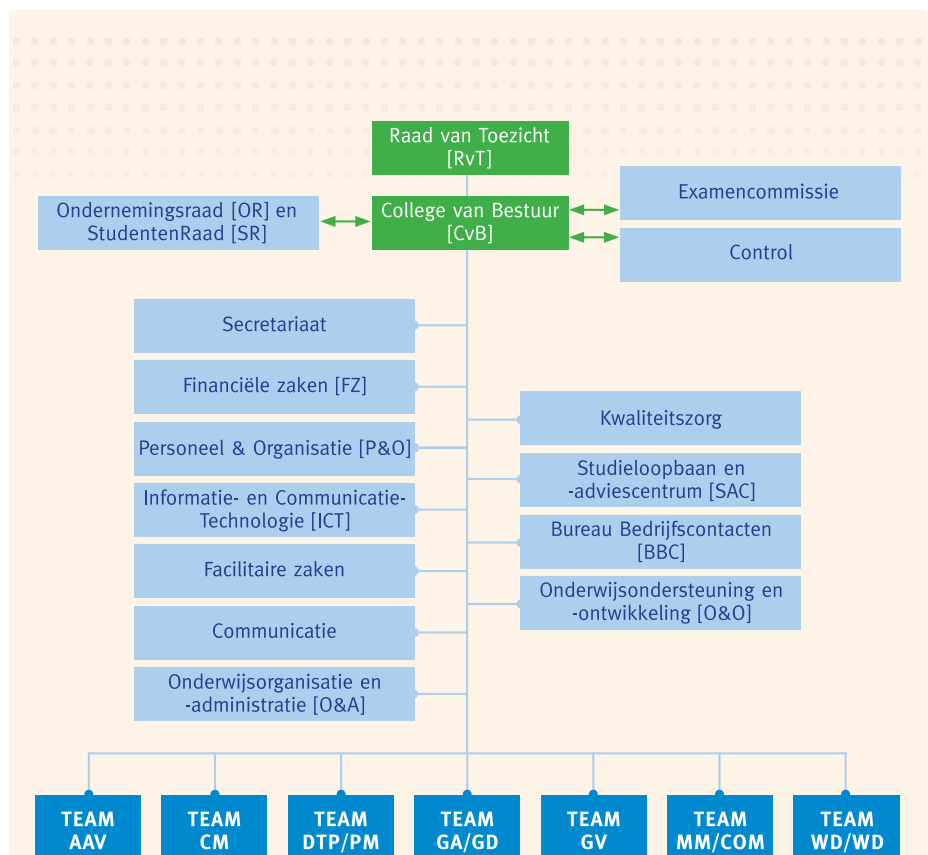
1.3 ORGANISATIESTRUCTUUR

In deze paragraaf beschrijven we wie onze bestuurders zijn en hoe het toezicht op ons bestuur geregeld is. Ook vindt u hier het jaarrapport van de raad van toezicht.

Onze organisatie

Het college van bestuur (CvB) bestaat uit voorzitter Sandra Beentjes en Peter de Vries.

Bij de afsluiting van 2020 waren 222 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.





Locaties

Voor het beheer van het gebouw aan de **Vondellaan** vormen we een Vereniging van Eigenaren samen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving.

De locatie aan de **Koningin Wilhelminalaan** huren we sinds 2016 van Woningcorporatie Mitros.

Nevenfuncties college van bestuur

Sandra Beentjes

- Bestuurslid Consortium voor Innovatie - 's Hertogenbosch
- Lid raad van toezicht CNS - Ede
- Lid raad van toezicht CVO-AV - Gorinchem
- Lid raad van commissarissen De Woningstichting - Wageningen
- Lid van bestuur Nederlandse Vereniging van Vakscholen – Utrecht
- Lid Bestuur Vereniging Onderwijsbestuurders MBO, Amsterdam

Peter de Vries (vanaf 1 juni 2019)

- Lid Thema-adviescommissie BPV MBO-raad/SBB
- Voorzitter juryprijs onderwijsjournalistiek

'belangen vertegenwoordigen van kleinere vakscholen'

Toezicht op het college van bestuur

De richtlijnen uit Branchecode goed bestuur zijn leidend voor het college van bestuur en de raad van toezicht. Ook houden zij zich aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad. Het GLU is daarnaast een van de founding

fathers van de Nederlandse Vereniging van Vakscholen. Deze vereniging is opgezet om de belangen te vertegenwoordigen van gespecialiseerde en vaak kleinere vakscholen. Dat gebeurt door collegiale consultatie, maar ook binnen het verband van de MBO Raad. Rond een thema als de nieuwe wetgeving voor 'Beroepscolleges' is gericht actie ondernomen richting het ministerie van OCW.

1.4 RAPPORTAGE EN REFLECTIE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht (RvT) kijkt op 2020 terug als een niet eenvoudig maar uiteindelijk wel succesvol jaar voor het GLU. Hieronder leest u wat de taken en verantwoordelijkheden van de raad van toezicht zijn, welke thema's zijn besproken in 2020 en uit welke personen de RvT is samengesteld.

Bijeenkomsten

De raad van toezicht had vijf vergaderingen in 2020, los van incidentele deelbesprekingen:

- Vier bijeenkomsten met het CvB (op 11/2, 26/5, 22/9 en 15/12)
- De jaarlijkse evaluatiebijeenkomst met het CvB en RvT en met de ondernemingsraad en de studentenraad (op 30/6)

In mei vond het jaarlijkse functioneringsgesprek plaats tussen de voorzitter RvT en de beide CvB-leden. Dit gesprek is voorbereid in de gesprekken met RvT en ondernemings- en studentenraad.

Vanwege de coronamaatregelen hielden we bijna alle bijeenkomsten in 2020 online.

Taken en verantwoordelijkheden

De raad van toezicht heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het college van bestuur en de algemene gang van zaken. Het GLU volgt daarbij de branchecode goed bestuur in het mbo.

De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het college van bestuur zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement, het reglement raad van toezicht en het treasurystatuut. Vroeg in het jaar is een nieuw bestuursreglement vastgesteld.

Gespreksonderwerpen

In 2020 waren er vele **corona-uitdagingen** die het hoofd geboden moesten worden. Vrijwel het hele jaar was dit tijdens de overleggen onderwerp van gesprek. Daarbij ging het om het welbevinden van personeel en studenten. Maar ook verdiende de problematiek rond stagemogelijkheden extra aandacht. De RvT heeft waardering voor de proactieve en zorgvuldige manier waarop de hele organisatie de continuïteit heeft gewaarborgd. Steeds is er creatief naar nieuwe wegen gezocht, die ook voor de toekomst van waarde zijn.

Ook de **huisvesting** was een regelmatig punt van gesprek. Daarbij spraken we over het onderhoud van de huidige gebouwen en over koop- of huurscenario's voor de toekomst. Een flexibele opstelling is mede gewenst vanwege wijzigingen in het vastgoedbeleid van de gemeente.





De begroting 2021 inclusief het meerjarenperspectief kwam uitvoerig aan de orde. De raad van toezicht keurde de jaarrekening 2019 goed. Beschikbare rapportages op instellingsniveau zijn besproken, zoals de managementletter van de accountant en de financiële kwartaalrapportages. Tevens is benoeming van de externe accountant verlengd. Ook aan de orde kwamen thema's als eigen vermogen, risico's, bestemmingsreserve, treasurystatuut en de begroting 2021. De RvT constateerde dat de financiële situatie onverminderd positief is.

De landelijke **ontwikkelingen rondom macro-doelmatigheid van opleidingen** en het samen optrekken van de creatieve vakscholen waren ook een belangrijk bestuurlijk-strategisch thema. De macrodoelmatigheid beperkt de instroom van studenten en vormt daarmee een risico voor een vakschool als de onze, die is gespecialiseerd in een beperkt aantal domeinen. De krachtenbundeling van de vakscholen raakt aan de verhoudingen met de ROC's, MBO Raad en de manier waarop we zelf onze positie verwoorden bij overheid en SBB.

De **onderwijskwaliteit** kwam aan de orde in besprekingen over diverse onderwerpen: Kwaliteitsagenda, GLU Academy, rapportage van de onderwijsinspectie, examinering, kwalificatiedossier Mediavormgeving en tijdens ontmoetingen met de onderwijsteams Grafische vormgeving en Game artist/Game developer.

Concluderend is de RvT van mening dat 2020 een niet eenvoudig maar uiteindelijk wel succesvol jaar is geweest voor het GLU. Diverse van de bovengenoemde thema's zullen in 2021 ongetwijfeld voortgezette aandacht vergen.

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

De raad van toezicht bestaat uit zes personen. Hierna leest u meer over hen. De profielen van alle leden van de raad van toezicht staan ook op de website van de school vermeld. In 2020 is de samenstelling van de RvT gewijzigd:

- Dorathé van Doorn en Hans Maas namen afscheid van de raad omdat hun tweede termijn was afgelopen.
- Jacobine van der Schoot, Martin Bauman en John Koekenbier zijn nieuwe leden.

Zij zijn allen geworven via een open procedure.

Raad van toezicht per 31 december 2020

Jan van den Akker, voorzitter

De heer dr. J.J.H. van den Akker is zelfstandig onderwijsonderzoeker 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 Kenniskring Curriculumontwikkeling Hogeschool Zuyd
- Curriculumadviseur OECD

Netty Arriëns, lid

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

Nevenfuncties:

- Voorzitter Adviescommissie Bedrijfsleven Nimeto
- Lid Innovatieraad Nimeto
- Lid Marktsegment Communicatie Media en Design SBB

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

Jacobine van der Schoot-Lexmond, lid

Mevrouw J.M. van der Schoot werkt als zelfstandig retailconsultant en is in 2020 benoemd als lid van de raad van toezicht van het Grafisch Lyceum Utrecht.

Martin Bauman, lid

De heer M.H.A. Bauman is directeur van Baumannen B.V. te Amersfoort. Hij is in 2020 benoemd als lid van de raad van toezicht van het Grafisch Lyceum Utrecht.

Nevenfuncties:

- Voorzitter Verenigingsbestuur Amersfoortse Lawn Tennisclub Amersfoort (ALTA)
- Bestuurslid Stichting Toptennis ALTA
- Voorzitter Commissie Goed Bestuur FIN (Branchevereniging van Fondsen en Foundations)
- Vicevoorzitter Stichting Art Gala Amersfoort



John Koekenbier, lid

De heer drs. J.H. Koekenbier is interim-manager bij Acimo Interim Management. In 2020 is hij benoemd als lid van de raad van toezicht van het Grafisch Lyceum Utrecht.

Nevenfuncties:

- Parttime docent Organisatiekunde bij Hogeschool Tio
- Mentor aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

In 2020 volgens rooster afgetreden leden:

Dorathé van Doorn, lid tot 1 augustus

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 tot 1 augustus

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

1.5 HORIZONTALE VERANTWOORDING

Het Grafisch Lyceum verantwoordt zich op veel manieren. Naast de formele verantwoording van het college van bestuur aan de raad van toezicht is er een levendige dialoog met talloze stakeholders. Thema's die worden besproken zijn kwaliteit, informatievoorziening, het werkveld en interne verantwoording.

In gesprek over kwaliteitsverbetering

De kwaliteit van onze organisatiestructuur en -cultuur willen we steeds verder verbeteren. Dat doen we in dialoog met alle betrokkenen: studenten, het werkveld en de medewerkers. Om alle betrokkenen actief aan het woord te laten, organiseerden we verschillende sessies onder leiding van De Argumentenfabriek. Dit hielp bij de totstandkoming van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 en bij de tussentijdse evaluatie. Ook bij de vormgeving van de strategische projecten en bij de uitwerking van het coronabeleid bleven we in 2020 in gesprek met beroepenveld, medewerkers en studenten.

Coronamaatregelen

De coronamaatregelen van de Rijksoverheid zorgden in maart voor een algehele lockdown. Werken en lessen volgen gebeurde vanaf dat moment online van uit huis. Bij versoepelingen voor en na de zomer schaalden we op naar fysieke aanwezigheid op school, met een gebouw-

bezetting van 40%. Vlak voor de kerst van 2020 volgde een tweede lockdown en schakelden we weer om naar (vrijwel) volledig online werken.

'online lessen tijdens de lockdown'

Online communicatie

Onderlinge coördinatie, overleg, besluitvorming en verantwoording bleven via bestaande lijnen lopen - ook al konden medewerkers niet of nauwelijks op locatie zijn. Communicatieplatform Microsoft-Teams werd de vervanger van vergaderzalen en leslokalen. Op deze manier bleven de operationele structuur en de formele overlegstructuur binnen het GLU tussen het college van bestuur, het MT, de raad van toezicht, de studentenraad en ondernemingsraad intact. Communicatie konden we intensiveren als het nodig was om snel te schakelen.

Organisatiecultuur

Wel veranderde het sociale weefsel van de school door de coronamaatregelen en het online werken. Het op- en afschalen van onderwijsactiviteiten vroeg veel van de inventiviteit van docenten en diensten en van de sturing door teamleiders. Als kleinschalige vakinstelling koesteren we de menselijke maat. Daarom is onze school georganiseerd in overzichtelijke teams. Studenten en medewerkers voelen zich gekend en herkend en voelen zich serieus genomen en gerespecteerd.





Deze karaktertrek is in coronatijd een bron van kracht gebleken. Onze school heeft een grote flexibiliteit laten zien. Tijdens de eerste lockdown slaagden we erin de lessen en de examinering online te brengen. Veel van de backoffice-processen verliepen vanuit het 'thuiskantoor'. Tegelijkertijd boden we op school onderdak aan kwetsbare studenten die door een lastige thuissituatie in hun studie dreigden vast te lopen.

'we koesteren de menselijke maat'

Evaluatie

Direct na de zomer evalueerden we de resultaten van de aanpassingen in de onderwijsprogrammering. In een reeks gesprekken tussen het college van bestuur en de teamleiders is een aantal standaarden herbevestigd of opnieuw geformuleerd. Bijvoorbeeld over presentieregistratie en het aantal lessen op school.

Verbinding en facilitering

Het online werken had invloed op de van oudsher sterke cultuur van gezamenlijkheid binnen onze school. Studiedagen en de GLU Academy gingen online. Ook andere bijeenkomsten waarbij elkaar ontmoeten centraal staat, vonden plaats via videoverbindingen. Denk daarbij aan excursies, kerstborrels, evenementen, personeelsuitjes en onze Open Dagen. Informele lunches van het college van bestuur met groepjes medewerkers ver-

anderden in online bezoek aan de teamvergaderingen. Kortom, we zorgden voor alternatieven voor fysieke bijeenkomsten, maar dat nam het gemis aan de spontaneiteit en creativiteit van ontmoetingen op school niet weg.

Oog voor de mens

Leidinggevendens zorgden voor verbinding tussen medewerkers en studenten en hadden oog voor de menselijke kant van de pandemie. Als school zorgden we voor facilitering: een ruime, ook financiële, ondersteuning van individuele medewerkers. Bijvoorbeeld scholing in online werken en een onkostenregeling. De acties van docententeams om het onderwijs online te brengen, ondersteunden we met interne en externe onderwijskundige begeleiding en training.

Informatievoorziening

Elkaar blijven informeren bleek cruciaal tijdens de pandemie. We zorgden voor regelmatige 'corona-updates'. Op deze manier stelde het college van bestuur medewerkers, studenten en ouders/verzorgenden op de hoogte van de laatste ontwikkelingen, maatregelen en besmettingen. Gelukkig waren er geen besmettingshaarden binnen het GLU. Informatie werd gedeeld via de mail, het intranet, studiedagen, teamvergaderingen, overleggen en regelmatige presentaties van teams aan het college van bestuur. In 2020 namen we een vernieuwd intranet in gebruik. Bedrijven en andere externen kunnen de laatste

ontwikkelingen volgen op de website, via persberichten en eventueel tijdens de bijeenkomsten van de beroepenveldcommissies. Voor 2021 staat de vernieuwing van onze website gepland.

Werkveld

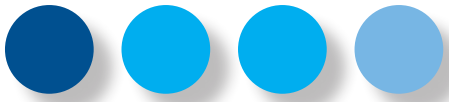
Ieder opleidingsteam heeft een of meerdere beroepenveldcommissies. Hier worden ontwikkelingen in het onderwijs en de examinering besproken. De beroepenveldcommissies bestaan uit tenminste drie professionals uit het bedrijfsleven. Ook dit overleg is naar online omgevingen verhuisd. Daarnaast wordt het beroepenveld betrokken als beoordelaars van assessments en/of examens en tijdens presentaties van het eindwerk van gediplomeerden. Het werkveld wordt ook betrokken bij het geven van lezingen en het meedenken over oplossingen voor het stageknelpunt tijdens de crisis. Tot slot is het werkveld actief in de examencommissie.

'voldoende stageplaatsen voor GLU-studenten'

Stages

De economische impact van corona op ons werkveld heeft de relaties en gesprekken vanzelfsprekend beïnvloed. De coronacrisis laat in onderdelen van de creatieve industrie op allerlei manieren sporen achter. Het Bureau bedrijfscontacten (BBC) is van grote waarde geweest als verbinder tussen GLU-teams, -studenten en





het werkveld. Vanaf de eerste momenten van de lockdown waren stagiaires onzeker over hun BPV-plaats. Het Bureau bedrijfscontacten onderhield intensief contact met studenten én stageverlenende bedrijven. Daarbij is het GLU-netwerk van bedrijven en alumni massaal gemobiliseerd om te zorgen voor voldoende stageplaatsen. Dat is in 2020 gelukt - wat een enorme prestatie mag worden genoemd - en is anno 2021 weer een voornemen.

Interne verantwoording

Elke teamleider legt verantwoording af aan het college van bestuur. Dat gebeurt met tussentijdse voortgangs- en kwartaalgesprekken over de uitvoering van de strategie, het onderwijs en de examinering.

Tweewekelijks is er een onderwijsoverleg tussen het college van bestuur en de teamleiders: het cvb-onderwijs. Dit overleg gaat over de beleidsvoorbereiding en de interne risicobeheersing en procesvoering. Aan de orde komen zaken als de voortgang van de Kwaliteitsagenda, voortijdig schoolverlaten, rendementen, onderwijsinnovaties, examinering en de kaders voor personeelsformatie.

Maandelijks vergadert het college van bestuur met het managementteam van diensthoofden en teamleiders. Dat is vooral bedoeld voor 'schoolbrede' zaken en afstemming tussen de processen in onderwijsteams en de diensten. Facilitaire zaken, HR-beleid, communicatie en werving van nieuwe studenten komen hier aan de orde.

'doelbewuste investeringen in onderwijshuisvesting'

Financiële verantwoording

Over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken rapporteren de controller en de betrokken diensthoofden regelmatig aan het college van bestuur. Zij zien erop toe dat toegekende middelen doelmatig worden besteed aan de vastgestelde prioriteiten en dat ze herleidbaar naar onze strategische agenda. De controller en diensthoofden concludeerden dat de investeringen in de onderwijshuisvesting doelbewust zijn gedaan en binnen de kaders zijn gebleven. Er is doelmatig omgegaan met de besteding van publieke middelen.

Medezeggenschap: ondernemingsraad en studentenraad

De ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van onze school, de studentenraad (SR) vertegenwoordigt de studenten. Beide organen praten mee over het beleid van onze school. Afgelopen jaar stond ook in deze overleggen het onderwerp 'corona' vaak op de agenda.

Activiteiten OR

De OR bestaat uit vijf docenten en twee medewerkers uit het ondersteunend personeel (OBP). De zeven leden zijn met drie vrouwen en vier mannen representatief voor de organisatie en verdeeld over alle leeftijdscategorieën. De OR komt wekelijks bij elkaar in een genotuleerde

vergadering of een praktisch werkoeverleg waarin de tijd wordt genomen om documenten en informatie van allerlei bronnen door te nemen. Afgelopen jaar is het contact tussen de OR en de studentenraad (SR) versterkt. De twee organen hebben elke periode een afspraak om informatie uit te wisselen.

Gespreksonderwerpen

Begin 2020 heeft de OR zich veel bezighouden met allerlei thema's rondom het werkdrukplan. Zo was er een b-OR-rel; een samenkomst om met de achterban in gesprek te gaan over onder meer duurzame inzetbaarheid. De OR hield daarnaast in alle teams een presentatie over het plan van inzet en gaf invulling aan de vitaliteitsagenda.

'de werkdruk van online onderwijs'

Vanaf maart was de OR nauw in gesprek met het CvB vanwege corona. Op de agenda stonden zaken als maximale gebouwbezetting, online onderwijs, mondkapjesplicht en vitaliteit van medewerkers. Daarbij is ook gesproken over de (werk)druk die het online onderwijs en de algehele maatschappelijke coronasituatie op personeel en studenten legde.

In het laatste kwartaal van 2020 is over de begroting van 2021 geadviseerd en is gesproken over de vakantieregeling van 2022-2025.





Studentenparticipatie

De studentenraad overlegt structureel met de eigen leden en krijgt ondersteuning vanuit de staf van de onderwijsinstelling. In de studentenraad zijn in 2020 nieuwe leden benoemd en geïnstalleerd. De raad bestaat nu uit vier leden uit de opleidingen Game developer, Animatie en audiovisuele vormgeving, Webdesign en Mediamanagement en marketing. Een adviseur van de afdeling Onderwijsontwikkeling en -ondersteuning ondersteunt de raad.

Elke klas heeft één of meerdere klasvertegenwoordigers, die regelmatig gesprekken voeren met de teamleider. Samen bespreken zij wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Ook deze overleggen zijn online doorgegaan, waarbij belangrijke gespreksstof kwam uit de twee enquêtes die in 2020 onder studenten werden gehouden over corona. De onderwijsteams hebben ook online ouderavonden gehouden om ouders te blijven betrekken bij de studievoortgang van hun zoon of dochter.

Gespreksonderwerpen

Afgelopen jaar heeft de SR meegesproken met het CvB en de RvT over het coronabeleid, zoals de invoering van een protocol en later een mondkapjesplicht. Ook heeft de raad de uitkomsten besproken van twee enquêtes onder studenten over het online-onderwijs en het wel en wee van studenten in coronatijd. Het resultaat hiervan was onder meer een heldere communicatie aan studenten

over de verschillende vormen van ondersteuning die het GLU kan bieden. De Studentenraad heeft twee video's laten maken met voorlichting over het onderwijs en de studentenbegeleiding binnen het GLU. Ook werkte de raad mee aan het opstellen van een vitaliteitsaanbod voor studenten.

'vitaliteitsaanbod voor studenten'

De raad heeft herhaaldelijk uitgewisseld met de OR en wil dit komend jaar continueren. Ook is het afgelopen jaar geïnvesteerd in het landelijke netwerk door JOB-trainingen te volgen en zitting te nemen in het studentenpanel mbo-actieplan van de gemeente Utrecht.

1.6 KLACHTENREGELING

In onze klachtenregeling staat vermeld op welke wijze de klachtenadviescommissie van het Grafisch Lyceum Utrecht met een klacht omgegaan en hoe deze klacht wordt verwerkt.

In deze paragraaf leest u welke klachten we in 2020 binnenkregen en hoe we deze klachten behandelden. Daarnaast informeren we u over de uitbreiding van de klachtenregeling en over de verschillende klachtencommissies.

Uitbreiding klachtenregeling

De school heeft haar klachtenregeling in 2020 verder uitgewerkt en beschreven. Daarbij is de toegankelijkheid voor

studenten én medewerkers vergroot door het aanwijzen van 'klachtentussenpersonen'. Deze klachtentussenpersoon fungeert als aanspreekpunt. Hij of zij zet de juiste procedures in gang, in samenspraak met de klachtencoördinator. De klachtentussenpersoon beoordeelt of tot een oplossing kan worden gekomen, eventueel door bemiddeling. Dit 'de-escaleren' van de ingediende klacht of geschil voorkomt een ingewikkelde en tijdrovende formele afhandeling door de klachtenadviescommissie of de interne geschillencommissie van de school.

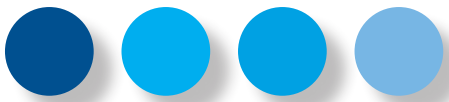
Geschillencommissie

In 2020 zijn drie nieuwe externe leden benoemd om zitting te nemen in de interne geschillencommissie. De interne geschillencommissie handelt zaken af over de toepassing van de cao mbo. De interne geschillencommissie heeft in 2020 géén zaken in behandeling genomen.

Commissie ongewenst gedrag

Klachten over seksuele intimidatie, geweld en discriminatie worden behandeld volgens de klachtenprocedure van de commissie ongewenst gedrag. Dit gebeurt al dan niet door tussenkomst van een vertrouwenspersoon. Ook voor deze commissie zijn in 2020 drie nieuwe externe leden benoemd om zitting te nemen. De commissie heeft in 2020 geen zaken in behandeling genomen.





Commissie van beroep

De zittingsperiode van de leden van de commissie van beroep voor de examens liep af in juli 2020. Na de gebruikelijke evaluatie zijn deze drie externe leden herbenoemd. De commissie heeft in 2020 geen zaken in behandeling genomen over uitspraken of beslissingen van de examencommissie. Ook nam de commissie geen zaken in behandeling over het gegeven bindend studieadvies van het eerste studiejaar.

Geregisteerde klachten en bezwaarschriften

Gedurende het jaar 2020 heeft de klachtencoördinator 32 klachten geregistreerd. Opvallend veel klachten gingen over de gang van zaken van het praktijkexamen van de opleiding, veroorzaakt door de plotselinge overgang naar online examineren tijdens de coronacrisis.

De examencommissie zette hierbij klachtentussenpersonen in, waardoor de ingediende klachten over de examinering naar tevredenheid zijn opgelost. De klachten over het online onderwijs zijn naar tevredenheid opgelost door het aanbieden van juiste en meest actuele informatie.

‘klachten oplossen door elkaar te informeren’

De drie nieuwe externe leden van de klachtenadviescommissie van de school hebben in 2020 éénmaal een bezwaarschrift van een student in behandeling

genomen. De inzet van een klachtentussenpersoon leidde niet tot een oplossing. De student en zijn ouders legden hun bezwaar vervolgens voor aan de klachtenadviescommissie. Na een hoorzitting van de klachtenadviescommissie heeft de commissie de opleiding in het gelijk gesteld.

Verbeterd huishoudelijk reglement

In 2020 zijn de bevoegdheden en werkwijzen van de interne en de externe vertrouwenspersonen in het huishoudelijk reglement opgenomen om het verschil tussen deze twee te verduidelijken. Hierin zijn de bevoegdheden van de vertrouwenspersonen vastgelegd. Dat maakt hun werkwijze voor alle partijen eenduidig.

1.7 KWALITEITSBORGING

Kwaliteit binnen het Grafisch Lyceum Utrecht is mensenwerk, maar niet afhankelijk van een individu, niet ad hoc of toevallig. Het is werk in uitvoering waarbij we veel aandacht besteden aan het verzilveren en delen van opbrengsten. Kwaliteitsborging betekent een mix van instrumenten en procesmatig werken volgens de plan-do-check-act-cyclus. We hebben een sterke kwaliteitscultuur waarin professionaliteit wordt bevraagd en verantwoord. De snelle omschakeling naar online onderwijs leidde tot een voortdurende beproeving van de kwaliteitszorg in 2020. Hoe gingen we hiermee om?

Onze kwaliteitscultuur

Ook in 2020 zetten we onze vertrouwde kwaliteitszorginstrumenten in: een medewerkerenquête en twee studenten-enquêtes en klassenvertegenwoordigers-overleggen. Daarnaast bouwden we voort op de kwaliteitscultuur. Zo deelden collega's vaardigheden, kennis en inzichten over het online lesgeven en werken en deden we aan scholing en deskundigheidsbevordering in online didactiek en digitale mogelijkheden van onder andere Microsoft Teams. Ook andere trainingen en workshops zijn aangeboden om de digitale processen van het primair proces, de online examinering en het thuiswerken te ondersteunen.

‘scholing in online didactiek’

Zo borgen we de kwaliteit

Werkprocessen

De werkprocessen van de docent en de leerprocessen van de student verbeterden dankzij de resultaten uit het kwaliteitsinstrumentarium, de inzet van de plan-do-check-act-cyclus, de dialoog over de kwaliteit van het onderwijs en de inzet van interne en externe deskundigen. Ook besteedden we extra tijd en aandacht aan de begeleiding en boden we studenten de mogelijkheid op school het online onderwijs te volgen. Studenten in een kwetsbare positie stelden we hard- en software ter beschikking. Zo creëerden we zoveel mogelijk gelijke kansen in deze uitzonderlijk situatie: twee van de drie speerpunten uit de Kwaliteitsagenda.





Online lessen en activiteiten

Docenten en medewerkers hebben zich maximaal ingespannen om het onderwijs online voort te zetten. Door onder andere de activiteiten van de Kwaliteitsagenda is het onderwijs uitdagender, flexibeler en meer wendbaar geworden.

Ook het beroepenveld heeft hier een positieve bijdrage aan geleverd. Het veld was betrokken bij de beoordelingen van de online examens en bij het vormgeven van stage mogelijkheden als studenten geen stageplaats konden vinden. Ook heeft de school naast het interne leerbedrijf S2B nog een leerbedrijf opgezet met ondersteuning van het beroepenveld. Daarnaast bleven we de sociale samenhang bevorderen door online activiteiten te organiseren voor medewerkers en studenten.

Het managementgesprek

Het kwartaalgesprek heet sinds kort managementgesprek. Het is een intensieve beleidsrijke gespreks- en verantwoordingscyclus tussen CvB en de teamleiders naast de reguliere werkoverleggen. Tijdens de gesprekken gaat het over onderdelen van het onderwijs, de beroepspraktijkvorming (bpv), de examinering en de rendementen. In 2020 zoomden we ook in op het welzijn van studenten en hun begeleiding en de werkdruk van docenten.

We bekeken welke interventies en acties in de periode een actieve bijdrage konden leveren om docenten te ontzorgen en de verbinding met school te verstevigen. Ook ondersteuning van het team was voortdurend onderwerp van gesprek.

Lesbezoeken, audits en ontwikkelgesprekken

Online wordt meer routine. Bijeenkomsten die eerst werden geannuleerd of verzet, vonden later in het jaar toch weer plaats. Zo zijn er weer bijeenkomsten van de beroepenveldcommissies. Ook doen teamleiders lesbezoeken om te onderzoeken wat goed gaat en waar het (online) onderwijzen/coachen nog verbeterd kan worden. Dit maakt onderdeel uit van de resultaat- & ontwikkelgesprekken met docenten. De bpv-enquête, die in 2021 weer wordt uitgezet bij de stagebedrijven, wordt aangevuld met vragen die de effecten onderzoekt van de doelen uit de Kwaliteitsagenda.

'online wordt meer routine'

Inspectie

De onderwijsinspectie heeft tijdens de corona-pandemie drie keer een gesprek gevoerd met het CvB over de wijze waarop het onderwijs aangepast is aan de veranderende situatie.

Daarnaast heeft de onderwijsinspectie in 2020 een herstelonderzoek uitgevoerd op het gebied van onderwijsresultaten vanwege de onvoldoende rendementen in 2019 bij de opleidingen Applicatie- en mediaontwikkelaar niveau 4. Er is geen onderzoek op de school uitgevoerd, aangezien er aantoonbare en succesvolle stappen zijn gezet om de doelstellingen te behalen.

Kwaliteitsnetwerken

We nemen deel aan bijeenkomsten van het Netwerk Kwaliteitszorg van de MBO Raad, coalities van het Kwaliteitsnetwerk MBO en het overleg tussen (grafische) vakscholen. De medewerker kwaliteitszorg is contactpersoon voor de Onderwijsinspectie. Met collega's van de expertisegroep van het Kwaliteitsnetwerk MBO ontwikkelen we een spel en een video voor onderwijsteams over onderwijskundig leiderschap. Ook geven we aan collega's in het land workshops om een bijdrage te leveren aan de kwaliteitscultuur in onderwijsteams.





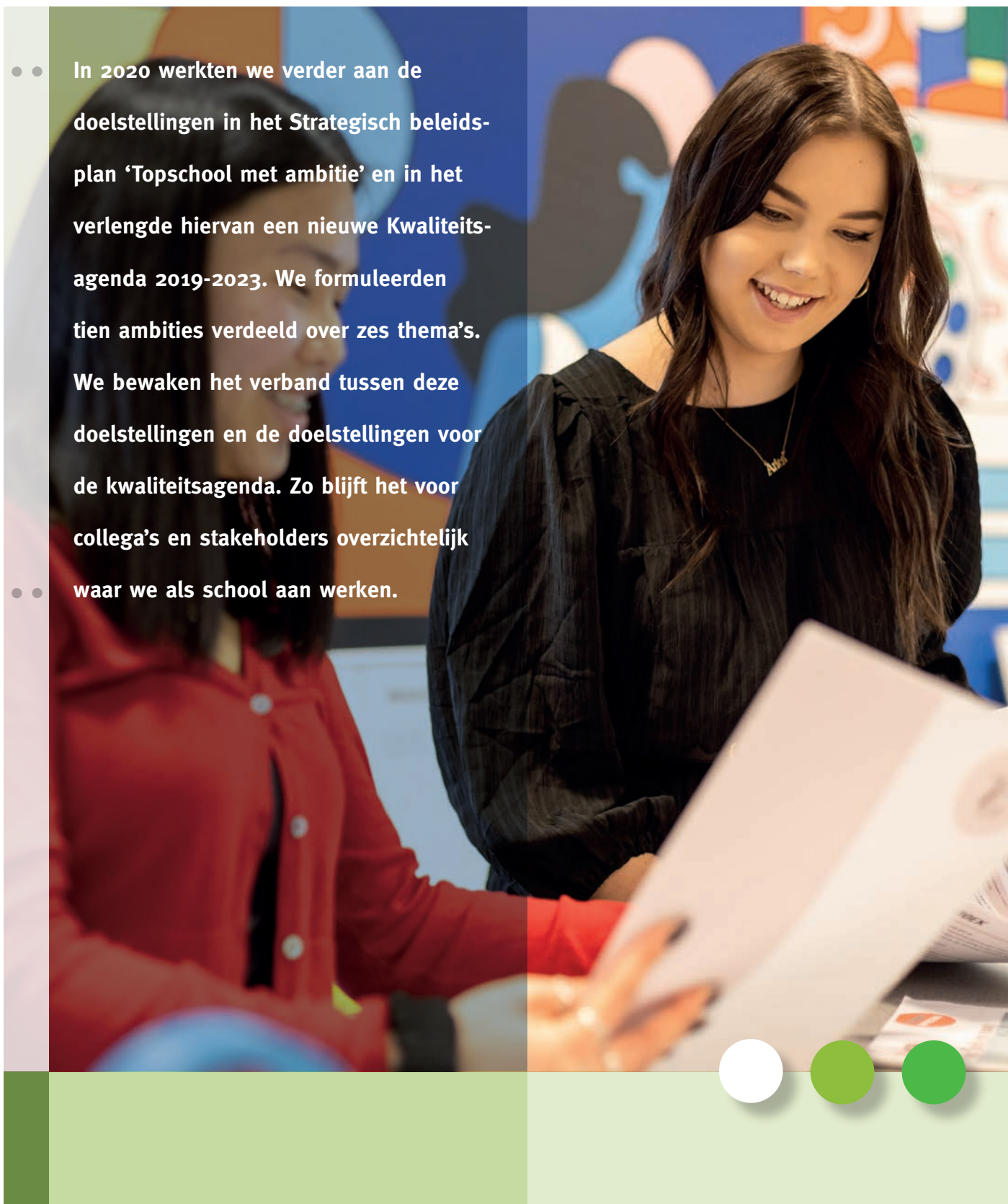
1.8 CORONA-TIMELINE

-
- 26 februari:** eerste gezondheidswaarschuwingen RIVM: blijf thuis bij klachten, eerste facilitaire maatregelen op school
-
- 2 maart:** eerste medewerker met corona
-
- 11 maart:** voorbereidingen online werken en lesgeven
-
- 12 maart:** Open Avond geannuleerd vanwege aanscherping adviezen RIVM/ Rijksoverheid. Hbo en wo gaan online, mbo blijft open
-
- 16 maart:** ook GLU gaat online.
Uitzonderingen mogelijk voor examens, leerlingen in kwetsbare thuissituatie, afstudeerders
-
- juli:** 'drive in' diploma-uitreikingen op parkeerplaats Vondellaan
-
- 1 september:** geen feestelijke studentintroductie maar school gaat wel weer op 40% open. Afspraken met OV om drukte te vermijden.
Corona-protocol over bijvoorbeeld eenrichtingverkeer, risicogroepen, hygiëne en andere maatregelen
-
- 2 oktober:** mondkapjes geadviseerd in publieke binnenruimtes school, zoals in gangen, toiletten, kantine
-
- 9 november:** mondkapjes verplicht
-
- 16 december:** opnieuw in vrijwel volledige lockdown.
Uitzonderingen zijn er voor examens, leerlingen in kwetsbare thuissituatie, afstudeerders en praktijklessen





- ● In 2020 werkten we verder aan de doelstellingen in het Strategisch beleidsplan 'Topschool met ambitie' en in het verlengde hiervan een nieuwe Kwaliteitsagenda 2019-2023. We formuleerden tien ambities verdeeld over zes thema's. We bewaken het verband tussen deze doelstellingen en de doelstellingen voor de kwaliteitsagenda. Zo blijft het voor collega's en stakeholders overzichtelijk
- ● waar we als school aan werken.





HOOFDSTUK 2 | STRATEGISCH BELEIDSPLAN EN KWALITEITSAGENDA

2.1 STRATEGISCH BELEIDSPLAN

De ambities uit ons Strategisch beleidsplan zijn verdeeld over zes aandachtsgebieden: onderwijsaanbod, medewerkers, organisatie, studenten, creatieve sector en externe relaties. Voor elke ambitie formuleerden we een aanpak met concrete uitwerking, verantwoordelijkheden en acties. De uitvoering van de kwaliteitsagenda is hiermee nauw verweven. Meer over de kwaliteitsagenda leest u in paragraaf 2.2. Periodiek bespreken we wat de voortgang op de verschillende doelstellingen is. In sessies met het managementteam delen we successen en bespreken we knelpunten.

Voor de visitatie van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo en voor de midterm-review van de kwaliteitsagenda in dit geïntegreerd jaardocument organiseerden we bijeenkomsten met studenten, alumni en het beroepenveld. Voor al deze groepen was het duidelijk dat het GLU op deze drie domeinen aan tastbare verbetering werkt.

De aandachtsgebieden uit ons Strategisch beleidsplan zetten we hiernaast op een rij.

1 THEMA 1 ONDERWIJSAANBOD

In 2019 werd het inspectieonderzoek afgerond. Uit dit onderzoek kwam naar voren dat we met de onderwijsinnovatie op de goede weg zitten. In 2020 gingen we verder met de doorontwikkeling hiervan. Dat deden we zo:

- We startten de dialoog tussen onze opleidingen mediavormgeven. We zochten naar vormen om samen te werken. Hiertoe is eind 2020 ook het project Mediavormgeven opgezet. In experimenten willen we meer multi-disciplinair en crossmediaal gaan werken.
- Op de Elektronische Leeromgeving (ELO) realiseerden we een plek waar we lessen voor basisvaardigheden verzamelen. Daar zijn veel docentenhandleidingen en tutorials gepubliceerd die docenten ondersteunen in het online lesgeven en het ontwikkelen van lesmateriaal.
- We vergrootten het aanbod van keuzedelen waaruit de student vrij kan kiezen. Studenten maken veel gebruik van deze keuzedelen, waardoor zij meer talenten kunnen ontwikkelen of hun vakkennis kunnen verdiepen. Het aanbod keuzedelen is geactualiseerd op basis van ontwikkelingen in de branche en binnen de school. Zo is bijvoorbeeld het keuzedeel Oriëntatie op ondernemerschap toegevoegd omdat steeds meer studenten als zzp'er starten.

'onderwijsinnovatie op de goede weg'

Beroepenveldcommissies

In beroepenveldcommissies bespraken we het curriculum, keuzedelenaanbod en examen. We voerden onderzoek uit naar de aansluiting tussen Allround DTP en Mediavormgeven om de doorstroom te verbeteren. Binnen opleidingsteams wordt het onderwijsconcept nog steeds verder uitgewerkt. De noodzaak om online onderwijs te organiseren heeft deze ontwikkelingen in een versnelling gebracht. In hoofdstuk 3 gaan we hier uitgebreider op in.

2 THEMA 2 MEDEWERKERS

Voor ons Strategisch beleidsplan werkten we aan een nieuw professionaliseringsplan. Daarin maakten we een koppeling met het beleid 'een Leven Lang Ontwikkelen'. Voor een hoge onderwijskwaliteit zijn goede docenten nodig en opleiden is hierbij cruciaal. Ons opleidingsaanbod wordt samengesteld na een inventarisatieronde bij de teamleiders en diensthoofden.

Opleidingen

Zo scholen wij onze medewerkers:

- Onze GLU Academy heeft een uitgebreid trainingsaanbod voor medewerkers. Veel medewerkers nemen deel aan de trainingen. De GLU Academy organiseerde onder andere drie GLU-brede studiedagen over de lerende organisatie.
- Er zijn diverse initiatieven van teamscholingen, bijvoorbeeld bij Grafische vormgeving en Webdesign, om docenten van vakdeskundige naar leercoach te ontwikkelen.



Studiedag

In september hielden we een studiedag. Medewerkers reflecteerden op de gevolgen van de corona-maatregelen. De uitkomsten van deze dag gebruikte het managementteam bij de verdere strategieontwikkeling. Ook was er een gesprek over de uitkomsten met het college van bestuur.

In 2020 introduceerden we de vloot-schouw als manier om aan de competentieontwikkeling binnen teams te werken. We maken de stap van HRM (human resource management) naar HRD (human resource development). Op deze manier stimuleren we het eigenaarschap van medewerkers voor hun ontwikkeling.

'een vitaliteitsprogramma voor medewerkers'

3

THEMA 3 ORGANISATIE

We werkten aan een vitale, duurzame organisatie. Zo zetten we op basis van het werkdrukplan een vitaliteitsprogramma op voor medewerkers. Dit namen we op in het aanbod van de GLU Academy.

Vitaliteitsprogramma

Een aantal geplande initiatieven is afgelast; een deel van het programma boden we online aan. Juist in dit bijzondere jaar zorgde het aanbod van activiteiten voor verrassende ontmoetingen. Zo namen collega's deel aan diverse cursussen en boden we een online training mindfulness.

De vitaliteitscommissie bestond na de start uit collega's uit de gehele organisatie en is inmiddels teruggebracht tot een vertegenwoordiger van de OR, officemanager GLU Academy, manager evenementen en Hoofd O&O.

Ondersteuning bij thuiswerken

Om medewerkers goed te faciliteren in het thuiswerken boden we verschillende voorzieningen aan. We gaven materialen in bruikleen, boden coaching aan en boden een thuiswerkvergoeding.

Duurzaamheid

Bij aankoop of besluitvorming is duurzaamheid een belangrijke factor geworden. Er zijn diverse aanpassingen aan het gebouw gedaan. Met X11 stelden we een manifest voor duurzaamheid op. Dit manifest vormt een kader voor duurzaam werken aan het gebouw en in ons onderwijs.

4

THEMA 4 STUDENTEN

Studenten hebben een belangrijke stem in het onderwijs. We hielden gesprekken met klassenvertegenwoordigers, de studentenraad, studentarena's en evaluaties. Zo weten we wat de meningen en wensen zijn.

Keuzemogelijkheden

Studenten willen iets te kiezen hebben in de ontwikkeling die ze doormaken. De keuzedelen geven daar ruimte voor. Daarnaast geven we binnen opleidingen

steeds meer ruimte aan de persoonlijke leerroute van de student. Realistische opdrachten krijgen een steeds belangrijkere rol in het onderwijs, waar eerder projectonderwijs centraal stond. Belangrijk verschil hierin is dat de opdrachten ook individueel gemaakt kunnen worden.

Studentenraad

Vanuit het mbo-actieplan is een studentenraad opgesteld met vertegenwoordigers van ieder mbo voor de gemeente Utrecht. Ook de voorzitter van onze studentenraad neemt hierin deel. Daar wordt gekeken hoe de positie van de mbo-student versterkt kan worden.

'veel animo voor ons talentprogramma'

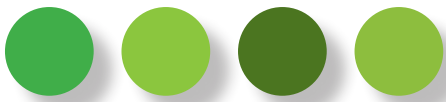
Talentprogramma

Het talentprogramma voor studenten is het afgelopen jaar sterk uitgebreid, het aanbod is bijna verdubbeld. Na de zomer bleek het programma populairder dan voorheen, het aantal deelnemers was hoog. Dat komt onder meer omdat online is gecombineerd met de behoefte van studenten om leuke ontmoetingen te hebben na de studie. De training Spaans wordt zelfs aan twee groepen aangeboden.

Toegankelijkheid

Ook dit jaar zorgden we voor lage financiële drempels om deel te nemen aan onderwijsactiviteiten: aangeboden leerboeken in bruikleen, ict-apparatuur gedurende de lockdown in uitleen, en gratis introductie-activiteiten.





Voor studenten die dat nodig hadden, stelden we in de maanden van thuisonderwijs apparatuur beschikbaar. Kwetsbare studenten konden op school werken en konden studiebegeleiding krijgen. Meer hierover leest u in hoofdstuk 3.

5

THEMA 5 CREATIEVE SECTOR

We zijn zeer betrokken bij de Branchevereniging ICT en Telecommunicatie Grootgebruikers (Btg ICT) en Creatieve Industrie. Het college van bestuur, het hoofd O&O, de teamleiders en docenten dragen hieraan bij en nemen deel aan bijeenkomsten. Bestuurlijk is de school vertegenwoordigd in de thema-adviescommissie Macrodoelmatigheid van SBB, die op voet van gelijkheid is samengesteld, en de thema-adviescommissie BPV. De verbinding met de collega-vakscholen is daarbij van belang.

Leernetwerk

In 2020 is met de HKU en Nimeto een onderzoek gestart naar de behoefte van creatieve ondernemers aan een leernetwerk.

6

THEMA 6: EXTERNE RELATIES

Ook in 2020 namen we deel aan diverse netwerkbijeenkomsten met externe relaties:

- We zijn één van de deelnemers aan het Overleg Beroepsonderwijs mbo en hbo Utrecht. Uit dit bestuurlijk overleg is

een werkverband Leven Lang Ontwikkelen opgestart. De branche is de belangrijkste stakeholder.

- We blijven onder meer in contact met de creatieve industrie door zelf ontmoetingen te organiseren zoals een bedrijvendag of lezingen.
- Daarnaast nemen we deel aan diverse werkverbanden rondom thema's als Sterk Techniek Onderwijs, Human Capital Agenda of het mbo-actieplan.
- We hebben actieve contacten in de branche op alle lagen van de organisaties. Zo hebben we veel hybride docenten die zelf in de branche actief zijn en zijn er voor iedere opleiding beroepenveldcommissies. Ook hebben we nauwe contacten met onze stagebedrijven.
- Binnen de regio zijn er diverse initiatieven waar we in participeren. Zo is er het project TechCommunity, een samenwerking met de Hogeschool Utrecht voor doorstroom en een project met de mbo's om lerarentekorten terug te dringen.
- We nemen deel aan het expertisenetwerk van advies- en onderzoeksbureau CINOP op het gebied van flexibilisering en examinering.
- Ons college van bestuur maakt deel uit van meer regionale bestuurlijke overleggen dan voorheen. Dat komt omdat we naast een sectorale ook een regionale rol hebben.
- We hebben goed overleg met het samenwerkingsverband SterkVO. In september is een pilot gestart met X11 om een doorlopende leerlijn vmbo-mbo te ontwikkelen. Door gelden vanuit het mbo-

actieplan hebben we drie onderzoeken kunnen uitvoeren.

- Als mbo's werken we samen om de stageproblematiek aan te pakken en in marktgroepen met werkgevers in gesprek te gaan.

*'een doorlopende leerlijn
vmbo-mbo ontwikkelen'*





2.2 STAND VAN ZAKEN KWALITEITSAGENDA

In 2019 stelden we de Kwaliteitsagenda 2019-2023 op. We zijn nu halverwege de termijn. Als we de tussenbalans opmaken, zien we dat de realisatie van verreweg de meeste onderdelen op schema ligt. Vanzelfsprekend is de coronacrisis van grote invloed, maar die heeft vrijwel nergens plannen onmogelijk gemaakt. Alleen onze ambities rond internationalisering en duurzaamheid zijn getemperd. Waar het gaat om jongeren in een kwetsbare positie, gelijke kansen en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst - de drie landelijke speerpunten - geldt juist dat we ambities in deze actuele crisis verder hebben vormgegeven. Hoe we dit deden, leest u in deze paragraaf.

'afspraken in de Kwaliteitsagenda liggen op schema'

Uitwerking Kwaliteitsagenda

Na het positieve oordeel over de Kwaliteitsagenda heeft het managementteam in 2019 en 2020 in meerdere bijeenkomsten de uitwerking bepaald. Ook is de voortgang op acties en doelen gemonitord. Portefeuillehouders zijn, onder overkoepelend projectmanagement, verantwoordelijk voor één of meerdere acties en doelen. Steeds is om input gevraagd van docenten, studenten en externe relaties: bij de start van de Kwaliteitsagenda, het gesprek in 2020 met de CKMBO en bij het opmaken van deze tussenbalans.

In sessies onder leiding van De Argumentenfabriek zijn zij bevroegd. Deze aanpak zorgt voor centrale sturing op de doelen en voor diepe verankering in de onderwijspraktijk. De stakeholders blijven ons als 'critical friends' spiegels voorhouden. Deze aanpak willen we de komende jaren voortzetten.

Landelijke speerpunten als hoofdlijn

De drie landelijke speerpunten werkten we uit. Daarmee trokken we de hoofdlijnen uit ons Strategisch beleidsplan door, met als centrale doel ons onderwijs uitdagend, flexibel en meer wendbaar te maken en aan te blijven sluiten bij maatschappelijke ontwikkelingen. De Kwaliteitsagenda en het Strategisch beleidsplan zijn zo met elkaar in harmonie en behoren tot het dna van ons beleid. De speerpunten zijn uitgewerkt in diverse onderwerpen:

1. *Jongeren in een kwetsbare positie:* digitale/interpersoonlijke vaardigheden - feedback - burgerschapsonderwijs - Leven Lang Ontwikkelen - alumni - vroegtijdig schoolverlaten (VSV).
2. *Gelijke kansen:* ondernemendheid - feedback - Leven Lang Ontwikkelen - alumnibeleid - uitstroom- en toekomstwensen - doorlopende leerlijn - talentprogramma's - beperken van financiële drempels.
3. *Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst:* aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en maatschappij, ondernemendheid, duurzaamheid, internationalisering, digitale/interpersoonlijke vaardigheden, vitaliteit,

collectieve ontmoetingen met alumni en het beroepenveld en kennis over maatschappelijke vraagstukken.

De plannen en acties

Hier schetsen we een globaal beeld van de acties en de stand van zaken uit de Kwaliteitsagenda: wat is waargemaakt, wat niet? Voor de volledigheid geven we in bijlage (titel; Definitieve verantwoording kwaliteitsafspraken GLU) een gedetailleerde opsomming en verantwoording van alle acties die in de Kwaliteitsagenda van 2019 waren voorgenomen en zijn ingezet.

In hoofdstuk 1 en 3 beschrijven we hoe we in coronatijd inhoud gaven aan onze missie om persoonsgericht, vakgericht en toekomstgericht onderwijs te verzorgen. Docenten, studenten en medewerkers hebben het onderwijs weten te ontwikkelen naar een online leeromgeving. De teams kregen hiervoor extra onderwijskundige en financiële ondersteuning en uitbreiding van het aantal fte's.

Digitalisering: meer kansen en keuzes

De digitalisering gaf een flinke impuls aan de actualisering van het onderwijs en aan het creëren van keuzeruimte voor studenten. Opleidingen hebben leerlijnen ontwikkeld en hun curriculum aangepast, met keuze-opties in de vorm van talentontwikkelprogramma's, keuzedelen, tutorials, ondernemerschap en internationalisering. Studenten kunnen steeds meer in eigen tijd, tempo en niveau leren doordat docenten digitaal ondersteunend lesmateriaal ontwikkelen, inzetten en





publiceren in de online leeromgeving (ELO), en het Crosslab en Gamelab. We versterken zo de kansen voor studenten de eigen ambities en passies te ontwikkelen in een sterke oriëntatie op de arbeidsmarkt. Enkele voorbeelden hiervan:

- de school verstrekke circa 1100 LinkedIn Learning accounts;
- het aantal deelnemers aan de talentontwikkelprogramma's nam toe;
- we verstrekten gratis lesmateriaal, gratis ict-apparatuur gedurende de lockdown (in uitleen) en gratis introductie-activiteiten, waardoor mogelijke financiële belemmeringen zoveel mogelijk werden weggenomen
- in de ondersteuning van docenten en studieloopbaanbegeleiders bood de GLU Academy trainingen aan om de didactische en technische competenties te versterken.

'tegemoetkoming in de studiekosten'

Tekort stageplaatsen opgelost

We koesteren onze nauwe relaties met de creatieve industrie (zie hoofdstuk 6). De sector is door de crisis hard geraakt, waardoor het veel meer moeite kostte studenten van een passende stageplaats te voorzien. Samen met SBB en het beroepenveld kwamen we tot ondersteuningsprogramma's en extra werving van stageplekken. Voor twee opleidingen is samen met het bedrijfsleven een extern leerbedrijf opgezet waarin gewerkt wordt met externe opdrachtgevers. Dreigende

tekorten aan stageplaatsen - en daarmee studievertraging - zijn daarmee afgewend.

De keerzijde van de lockdowns

De pandemie heeft ook een keerzijde. De twee langdurige lockdowns met veel thuisonderwijs hebben effect op de motivatie van studenten en leiden soms tot persoonlijke problemen. Dat vraagt veel van de studieloopbaanbegeleiders en van het klassenmanagement door de docent. In de actielijn 'aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie' is hierop geacteerd. Zo intensiverden we de begeleiding van studenten in een kwetsbare positie, stelden we apparatuur voor thuiswerken ter beschikking en richtten we speciale ruimtes in school in tijdens de lockdown. Er is extra ingezet op het bespreken van de individuele ontwikkeling om studenten te motiveren en te inspireren. Ook huurden we de expertise in van alumni en van 'NaschoolEnzo' om studenten met deficiënties of studenten die moeilijk thuis tot leren komen te begeleiden, buiten de lessen om.

Verbetering op- en afstroomprocessen

Naast corona hadden we te maken met een belemmerende externe factor: het landelijk beleid rond macrodoelmatigheid. In eerdere gesprekken met de CKMBO is dit al aan de orde gesteld. De opgelegde instroombeperking voor de opleidingen Mediamaken en Mediavormgeven raakt jongeren in hun vrije keuze. Regelmatig moeten wij vanwege de macrodoelmatigheidsdoelstelling jongeren teleurstellen

die zich aanmelden voor een opleiding op niveau 2 of 3 of studenten die willen opstromen naar een hoger niveau. Juist deze groep verdient individuele hoogwaardige begeleiding. Onze school biedt deze begeleiding, maar de volumemaatregelen doorkruisen dat. Jongeren niet aan kunnen nemen of studenten moeten teleurstellen bij opstroom belemmert hen in hun droom en staat gelijke kansen in de weg. We blijven onverminderd werken aan verbetering van de interne op- en afstroomprocessen. Wij hebben in het verlengde hiervan The Next School gevraagd onderzoek te doen naar de methodiek die SBB gebruikt voor het arbeidsmarktperspectief. De Next School concludeert onder andere dat de opgelegde instroombeperkingen volgens de werkwijze van SBB niet gerechtvaardigd zijn. Tevens stellen zij dat meer transparantie over de indicatoren en de werkwijze doelmatigheid maakt dat het voor betrokkenen mogelijk is om hierop te controleren en te sturen. Ook zou er meer aandacht moeten zijn voor de onzekerheidsmarges van de indicatoren. Werk op niveau en kans op werk kennen een hoge mate van onzekerheid. Dan is het beter te wachten met dit soort verre gaande maatregelen tot bekend is of het toekomstige arbeidsmarktperspectief echt onvoldoende is. In de creatieve sector gaan veel afgestudeerden als zelfstandige aan de slag of in een andere sector dan de creatieve industrie. In de methodiek moet daar mee rekening worden gehouden om een eerlijker beeld van het arbeidsmarktperspectief te krijgen.





Besteding van kwaliteitsgelden	2019			2020		
	Realisatie	Begroot	Vershil	Realisatie	Begroot	Vershil
Personele lasten	1.296.000	1.285.000	-11.000	1.565.000	1.447.000	-118.000
Materiële lasten	366.000	265.000	-101.000	261.000	298.000	37.000
Totale uitgaven	1.662.000	1.550.000	-112.000	1.826.000	1.745.000	-81.000
Totale baten subsidie	1.530.000			1.771.000		
Saldo nog te besteden	-132.000			-55.000		

De tabel geeft een getotaliseerd overzicht van de personele en materiële lasten die zijn gemoeid met het realiseren van de acties en doelen uit de kwaliteitsagenda. Wij hebben de lasten net als bij het ingediende plan in totaal opgenomen. Het uitsplitsen per landelijke speerpunt en of per actie is niet mogelijk. Omdat uitgaven betrekking hebben op een of meer speerpunten en of acties.

Onder personele lasten zijn opgenomen de middelen voor externe deskundigen, deskundigheidsbevordering van medewerkers, inzet van staf voor advisering en kwaliteitszorg, coördinatie en projecttrekkers, extra inzet op zorgstudenten en docenten. In 2020 zijn door de coronacrisis meer externen ingehuurd. Er zijn minder uitgaven geweest voor internationalisering en duurzaamheid omdat de laatste ambities getemperd zijn.

De materiële uitgaven betreffen kosten voor bijvoorbeeld, scholing van medewerkers, stagebureau, alumni, schoolboeken, gedeeltelijke bijdragen aan excursies, software en hardware. De materiële lasten waren in 2019 hoger dan begroot en zijn gedaald in 2020 als gevolg van de pandemie.

‘opleidingen zijn versneld gemoderniseerd’

Evaluatie

Wij zijn positief gestemd over de realisatie van de doelen en acties uit de Kwaliteitsagenda 2019. De oorspronkelijke plannen en de extra verdieping als gevolg van de coronacrisis zijn met elkaar in balans en vullen elkaar goed aan. Bijlage Kwaliteitsagenda geeft een compleet overzicht van de meetbare en merkbare resultaten. Hieronder noemen we enkele belangrijke uitkomsten:

- We brachten uitval verder terug; meer studenten hebben hun opleiding afgerond met een diploma.
- Voor alle niveaus laten de voorlopige VSV-resultaten een positief beeld zien.
- Stagetekorten zijn afgewend.
- Opleidingen zijn versneld gedigitaliseerd en gemoderniseerd.

De merkbaarheid en meetbaarheid van alle inspanningen is voorjaar 2021 onderzocht bij studenten, medewerkers en externen. Dit deden we door middel van

panelgesprekken. Daarnaast hielden we meerdere enquêtes onder met name studenten, medewerkers en bpv-bedrijven. Deze leveren continu zinvolle input op.

Panelgesprekken

Uit de panelgesprekken komt dit beeld naar voren (zie bijvoorbeeld Bijlage Kwaliteitsagenda):

- *Externen* (alumni en beroepenveld) waarderen het dat zij actief worden betrokken bij de opleiding en school. Zij leveren graag een bijdrage in de vorm van gastlessen of masterclasses. Of ze nemen deel aan beroepenveldcommissies. Externen zien het GLU als een spin in het web met een uitgebreid netwerk om diverse partijen met elkaar in verbinding te brengen. Ze spreken met enthousiasme over bijvoorbeeld het alumni-diner en de alumni-pubquiz. De externen geven het advies om trainingsaanbod van de GLU Academy gericht op een Leven Lang Ontwikkelen meer onder de aandacht van alumni en beroepenveld te brengen. Daarnaast suggereren zij informele ontmoetingen te koppelen aan leeractiviteiten.
- *Studenten* vinden dat ze de juiste dingen leren. Ze willen graag dat de opleiding gelijke tred houdt met de nieuwste ontwikkelingen in de branche en dat deze in de lessen worden geïntegreerd. Ook hebben ze behoefte aan verdieping en verbreding van technologische toepassingen, herhaling van onderdelen als bijvoorbeeld het





Office- en/of Adobe-pakket, meer interdisciplinaire samenwerking en een programma om op een effectieve wijze met stress om te gaan. Studenten geven aan dat burgerschap en leren feedback geven acties zijn die doorontwikkeld kunnen worden.

- *Medewerkers* zien dat het beperken van financiële drempels, een leven lang ontwikkelprogramma en doorstroom naar een hoger niveau ten goede komen aan jongeren in een kwetsbare positie. Het creëert gelijke kansen. Docenten vragen om meer uitwisseling over de duurzame transitie van de gebouwen. Ook vinden ze dat er in de lessen meer aandacht mag zijn voor de bewustwording van 'duurzaam ontwerpen en produceren'. Medewerkers zijn betrokken bij de uitvoering van maatschappelijke projecten in het onderwijs, zoals Wilhelmina Kinderziekenhuis, Fairphone of Wij zijn de wijk. Ze zien graag een uitbreiding hiervan.

Door de pandemie zijn onze voornemens op het gebied van internationalisering achter op schema geraakt. Dat was onver-

mijdelijk door de internationale beperking van reisbewegingen. Ook het thema duurzaamheid konden we niet de gewenste aandacht geven doordat de coronamaatregelen veel van ons vroegen.

'kansen bieden, zorg en innovatie'

Slotbalans & werkagenda

De gezondheidscrisis kan bestaande ongelijkheid vergroten, waardoor jongeren soms extra kwetsbaar worden. De sector waarvoor wij opleiden heeft het op onderdelen zwaar te verduren. Het antwoord dat wij als vakschool geven op deze uitdagingen is in lijn met onze strategie en jarenlange agenda voor kwaliteit: kansen bieden, zorg en innovatie.

Vooruitblik

Vanuit de kwaliteitsagenda blijft er de komende jaren werk aan de winkel op het gebied van de internationalisering, duurzaamheid en de aansluiting van het curriculum op de branche.

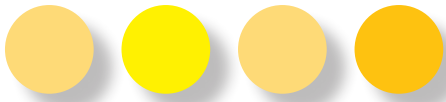
We hielden hier sessies over met stakeholders.

Actiepunten zetten we uit in een werkagenda:

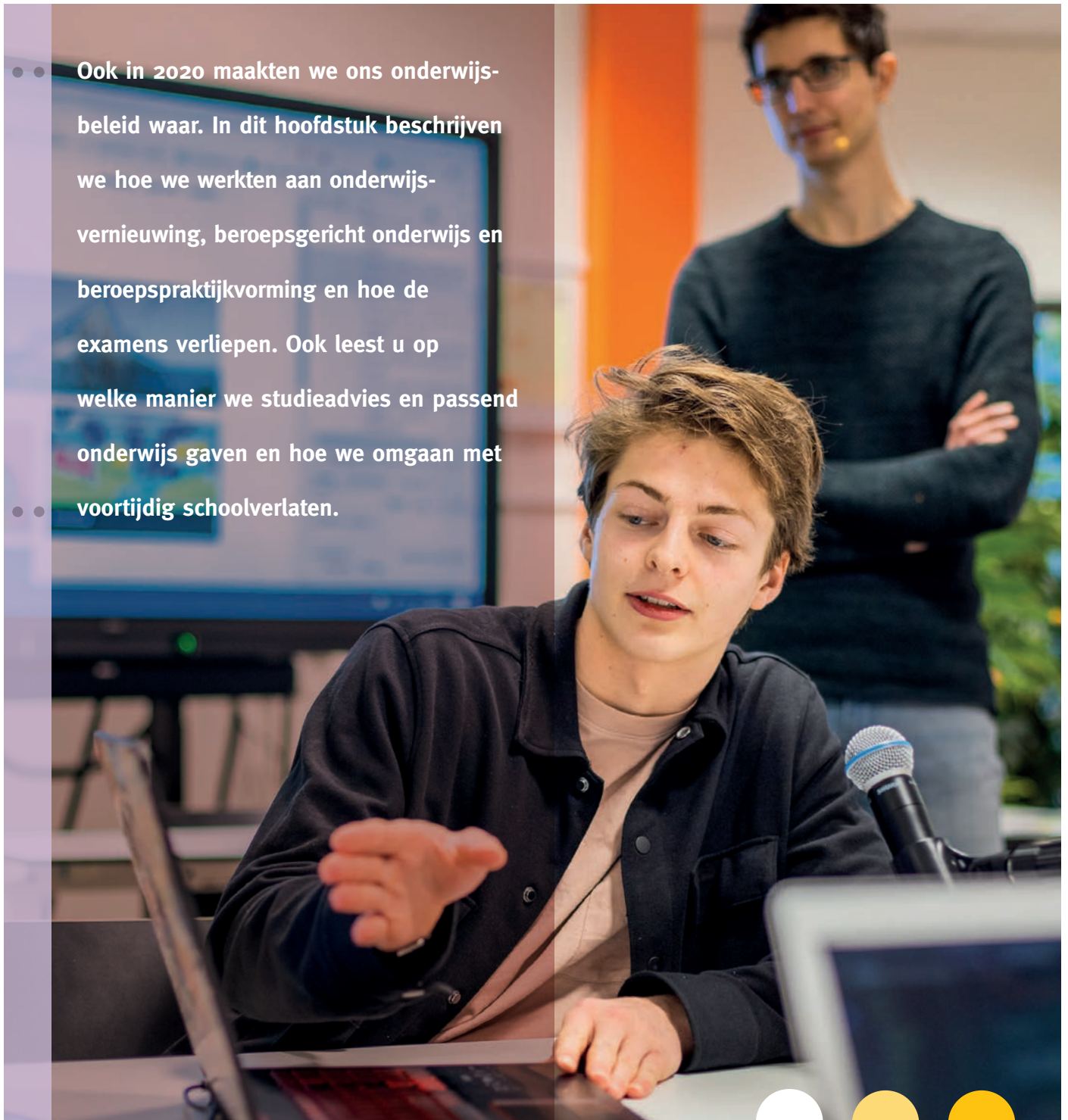
- Internationalisering, duurzaamheid en onderwerpen als feedback geven, Leven Lang Ontwikkelen, voortijdig schoolverlaten en op- en doorstroom worden gecontinueerd.
- We anticiperen op de toenemende technologisering van de sector. Dat doen we door nieuwe content te ontwikkelen voor de vijf opleidingen die het dossier mediavormgever voeren. Ook doen we onderzoek naar uitbreiding van ons lab voor 3D-techniek. ICT-vaardigheden zijn al opgenomen in de leerlijnen en lesprogramma's van niveau 2 en 3, maar zowel docenten als studenten krijgen de mogelijkheid deze vaardigheden verder te ontploien.

We hebben vertrouwen in de realisatie van de doelen/acties in 2022. De opbrengsten van de Kwaliteitsagenda tot nu toe geven hier alle aanleiding toe. Als de coronamaatregelen langer aanhouden en de stressbronnen en -factoren van studenten toenemen, kan dit echter van grote invloed zijn.





- • Ook in 2020 maakten we ons onderwijsbeleid waar. In dit hoofdstuk beschrijven we hoe we werkten aan onderwijsvernieuwing, beroepsgericht onderwijs en beroepspraktijkvorming en hoe de examens verliepen. Ook leest u op welke manier we studieadvies en passend onderwijs gaven en hoe we omgaan met voortijdig schoolverlaten.
- •





HOOFDSTUK 3 | ONDERWIJSBELEID

3.1 BEROEPSGERICHT ONDERWIJS

Centraal in ons onderwijs staat het werken in de branche. Om studenten hier zo goed mogelijk op voor te bereiden, starten opleidingen direct met realistische opdrachten uit de praktijk. Daarnaast onderzochten we de mogelijkheden voor hybride onderwijs binnen onze school.

Praktijkopdrachten

Steeds vaker komen in onze opleidingen grotere opdrachten in de plaats van veel verschillende vakken naast elkaar. In zo'n opdracht doet de student bijvoorbeeld onderzoek naar de media-behoeften en komt op basis daarvan met een plan. Voor deze opdrachten werken we intensief samen met de creatieve sector en met opdrachtgevers. Zo voerden studenten mediamanagement in 2020 opdrachten met maatschappelijke relevantie uit voor het Wilhelmina Kinderziekenhuis. En in het project Wij zijn de Wijk werken studenten voor opdrachtgevers uit de buurt.

'samenwerken met de creatieve sector'

Hybride onderwijs

We onderzochten de hybride onderwijsvorm 'Het Bureau'. Studenten werken hierbij als een bureau aan opdrachten die zij deels zelf acquireren en die deels aangeboden worden. Het gaat dan om opdrachten van particulieren die bijvoorbeeld een mooi vormgegeven cv willen. Of een website voor een goed doel. Studenten

krijgen ook opdrachten vanuit de school. Bijvoorbeeld om een infographic te maken over de aanmeldprocedure of het ontwerp voor een vakantiekaart aan de medewerkers. Het project peersupport, waarbij studenten aan elkaar worden gekoppeld om elkaar te ondersteunen en feedback te geven, heeft ook binnen het GLU tot een impuls geleid.

De betrokkenheid van de branche bij het onderwijs is groot en actief. Zo is het beroepenveld betrokken bij beoordelingen, portfolioworkshops of als opdrachtgever. Er zijn een paar mooie labs binnen de school. Hier kunnen studenten gebruikmaken van geavanceerde apparatuur om hun opdrachten uit te voeren. Ook kunnen ze op verzoek gebruikmaken van professionele ruimtes als een Innovatielab, Gamelab, twee fotostudio's, een filmstudio en een drukkerij.

3.2 ONDERWIJSONTWIKKELING EN -VERNIEUWING

Ieder team heeft zich in de afgelopen jaren ontwikkeld op basis van de vijf pijlers van het onderwijsconcept: samenwerkend leren, differentiatie, ontwikkelingsgericht beoordelen, actueel onderwijs en samenhang in programma. Dit raakte in een versnelling door de omslag naar online onderwijs die vanaf maart 2020 gemaakt moest worden. Omdat we al een goed werkende Elektronische Leer Omgeving (ELO) hebben, konden we de lessen vrij snel doorzetten. Hoe werkte dit in de praktijk?

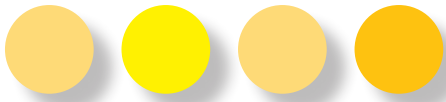
Nieuwe werkvormen

Teams gingen naar de kern van hun curriculum en zochten naar werkvormen en inhoud die zich lenen voor online onderwijs. Dat heeft veel inzichten gegeven. Het afstandsonderwijs bleek namelijk een heel andere dynamiek op te leveren dan we eerder kenden. Studenten gingen meer samenwerken in kleine groepen. Daardoor werd het samenwerkend leren geïntensiveerd. Aan de andere kant bleek online samenwerking tussen studenten lastig, waardoor opdrachten individueel werden. Veel studenten zijn daar positief over omdat het hen meer ruimte geeft om zelf te sturen. De resultaten van bijvoorbeeld Gamedevelopment waren na periode 1 veel beter dan in voorgaande jaren.

Communicatie

In iedere opleiding zijn keuzes gemaakt die het programma hebben beïnvloed. We informeerden studenten over deze wijzigingen door een nieuwe uitlijning aan de Onderwijs- en examenregeling (OER) toe te voegen. We constateren dat er wel een andere route is opgesteld, maar dat er geen achterstanden bij studenten ontstaan. Het onderwijs is direct doorgegaan, keuzedelen en examens hebben doorgang gehad.

De implementatie van Microsoft (MS) Teams gaf een waardevolle ondersteuning voor het lescontact. Het uitgangspunt is dat lessen in de ELO staan, de communicatie met studenten verloopt via MS-Teams. We deden hier positieve ervaringen mee op, die we ook in volgende



jaren willen vasthouden. Online gesprekken en presentaties lijken voor studenten laagdrempeliger. Er is een voordeel in het stimuleren van zelfwerkzaamheid door kennisoverdracht online te doen. Studenten waarderen ook de ruimte die ze krijgen door het online onderwijs. Uit de terugkoppeling van medewerkers over het nieuwe onderwijs bleek echter wel dat men het contact met studenten in de klas erg mist.

‘online uitzendingen, podcasts en serieel opleiden’

Ontwikkelingen tweede helft schooljaar

Na de eerste fase van de lockdown hield het managementteam in mei een studiedag om het nieuwe studiejaar voor te bereiden en te leren van elkaars ervaringen. In onderwijsvormen zijn experimenten gedaan met online uitzendingen, podcasts en serieel opleiden. Deze ervaringen verwerkten we in het onderwijs dat na de zomer startte - hybride online en maximaal 40% op school.

Om teams op onderwijskundig vlak te ondersteunen, is extra formatie ingezet. Aan elk team is een onderwijskundige gekoppeld om ingezette veranderingen toekomstbestendig en kwalitatief sterk te maken. De stand van zaken is in oktober opnieuw geïnventariseerd en door het college van bestuur met elke teamleider besproken. Het leverde een schat aan informatie op over inventieve onderwijsvernieuwingen, nieuwe uitdagingen in werkdruk, logistiek en planning. Zaken die gebaseerd zijn op een fysieke les-

omgeving met een gebouw en lokalen; nu in een virtuele omgeving. Duidelijk werd, dat ons huidige onderwijsconcept geactualiseerd moet worden. Onderwerpen als online socialiseren, studentbegeleiding online en online didactiek zijn hierin nog niet opgenomen. In de deskundigheidsbevordering hielden we hier extra webinars over. Daarnaast stelden we handvatten op voor onder meer de studeerbaarheid van het lesprogramma en het inrichten van een online les.

Nieuw: inleverloket examinering

In de ELO waarmee studentenwerk in een veilige omgeving ingeleverd kan worden, voerden we in 2020 een inleverloket examinering in. De student krijgt op het dashboard van de ELO een overzicht van de openstaande en ingeleverde opdrachten. Voor het examineren op afstand was deze mogelijkheid van toegevoegde waarde.

Inventarisatie basisvaardigheden

We zijn dé mbo-vakschool van de creatieve industrie. En daarom willen we ervoor zorgen dat iedere student voldoende basisvaardigheden heeft om goed in de branche te kunnen starten. In 2020 is op basis van de curricula geïnventariseerd welke basisvaardigheden er voor onze branche zijn. Daarbij gaat het niet alleen om beroepsmatige basisvaardigheden, maar ook om digitale, om persoonlijke ontwikkeling en bijvoorbeeld mediawijsheid. We maakten vervolgens een overzicht. Dit is geen statische lijst;

multidisciplinair samenwerken is bijvoorbeeld een vaardigheid die in nieuwe kwalificatiedossiers (KD's) wordt benadrukt. Op de ELO is een apart onderdeel aangemaakt waar lessen met basisvaardigheden weergegeven worden. De verschillende teams plaatsen hier de lessen die tot de basisvaardigheden behoren. Zo zijn ze makkelijker te vinden. Het doel hiervan is, om lesuitwisseling te bevorderen en studenten materiaal te bieden om zich extra te ontwikkelen.

‘extra lesmateriaal via LinkedIn Learning’

LinkedIn Learning

Voor sommige onderdelen van het onderwijs bleek het lastig te zijn om de les-situatie online zo te maken dat het leerrendement voldoende vergelijkbaar was met de offline situatie. Daarom schaften we voor een aantal opleidingen accounts aan voor LinkedIn Learning. Studenten konden hiermee extra lesmateriaal raadplegen. We zetten dit vooral in bij opleidingen waar met programmeren of nieuwere technieken gewerkt wordt. Het gebruik is positief gewaardeerd en na de zomervakantie breder uitgezet.

Uitbreiding talentprogramma

Met de subsidie ‘MBO Excellent’ (mbo-e) werd het mogelijk ons talentprogramma uit te breiden. Waar trainingen veelal door docenten werd verzorgd zijn nu ook externe trainers ingezet. De talentprogramma's zijn grotendeels omgezet naar online





programma's. Studenten kunnen buiten de lessen deelnemen na goedkeuring van de docenten. De inhoud is zeer gevarieerd: van Spaans en portretfotografie tot videomapping.

Het aanbod gericht op internationalisering kon dit jaar helaas niet doorgaan.

Alumni

We stelden een alumni-beleid vast. Als start werd een diner georganiseerd voor ruim 140 mensen, van wie 100 oud-studenten. Het diner werd geserveerd door studenten van het GLU en de sprekers waren oud-studenten. Ook organiseerden we een online pubquiz voor studenten en alumni.

Alumni worden uitgenodigd uit voor lezingen en betrokken in het onderwijs. Voor de opleidingen Game artist en Game developer is een reünie georganiseerd. Ook is er een actieve LinkedIn-groep voor alumni. Diverse nieuwe medewerkers zijn oud-student. En ook in beroepenveld-commissies nemen alumni deel.

In 2021 bouwen we de activiteiten verder uit.

'diverse nieuwe medewerkers zijn oud-student'

Leven Lang Ontwikkelen

We dragen bij aan een Leven Lang Ontwikkelen door te investeren in onze studenten, medewerkers en medewerkers in de creatieve industrie. Speciaal voor creatieve ondernemers startten we eind 2020 een samenwerking tussen HKU,

Nimeto en GLU. Doel is inzichtelijk te krijgen welke leerbehoefte er is onder creatieve ondernemers die het momenteel moeilijk hebben. Daarnaast nemen we deel aan het netwerk voor Leven Lang Ontwikkelen van de mbo-raad en de werkgroep Leven Lang Ontwikkelen (LLO) van beroepsonderwijs Utrecht. Het beleid op dit gebied leveren we begin 2021 op.

3.3 BEROEPSPRAKTIJKVORMING

De link met het bedrijfsleven is een belangrijke voorwaarde bij al onze opleidingen. Bureau bedrijfscontacten (BBC) zorgt voor de juiste match tussen student en stagebedrijf. Ook onderhoudt het BBC de contacten met de vele leerbedrijven om te zorgen voor voldoende en kwalitatieve stageplaatsen. Hebben studenten moeite met het vinden van een volledige stage? Dan kan ons eigen erkende leerbedrijf Studio S2B hen ondersteunen. In 2020 hebben 25 studenten hier stagegelopen.

Nieuw stagebedrijf: CrossedMinds

De pandemie heeft grote invloed op de creatieve sector. Opdrachten die verband houden met evenementen, beurzen en retail werden in de beginfase van de pandemie zeer abrupt gecancelled. Dat raakte met name de mogelijkheden voor stages in de audiovisuele-sector hard. Er ontstond een tekort aan stageplaatsen voor studenten van Animatie en audiovisuele vormgeving en Crossmedia. Om dit tekort op te vangen, richtten we in samenwerking met een professional uit ons netwerk

een nieuw stagebedrijf in. Onze partner Bureau Aardewerk heeft op loopafstand van de school in bedrijfsverzamelgebouw 'Het Vondelparc' het stagebedrijf CrossedMinds opgezet. Op 2 september 2020 zijn daar 25 studenten gestart met een stage onder deskundige begeleiding van Bob Aardewerk.

'Workshops van vakspecialisten'

Voor studenten van de andere opleidingen die per 2 september nog geen stageplaats hadden is een programma met workshops opgezet met vakspecialisten uit ons netwerk van bedrijfsrelaties. Dit met het doel om de portfolio's van de studenten te versterken. Eind september 2020 waren alle studenten gekoppeld aan een erkende stageplaats.

Extra acquisitie

Bureau bedrijfscontacten zette daarnaast extra menskracht in voor de acquisitie van stageplaatsen. Dat leidde tot zestig erkende stageplaatsen voor onze studenten. Op de valreep voor het uitbreken van de coronacrisis namen we deel aan de vakbeurs Sign&Print in Gorinchem, om de relatie met stagebedrijven te onderhouden en nieuwe contacten te leggen. In samenwerking met de organisatie leverden we met studenten van Crossmedia een bijdrage aan de promotie van deze vakbeurs. Medewerkers van BBC bemanden onze beursstand. Alle andere geplande deelnames en bezoeken aan (internatio-





nale) vakbeurzen zijn in 2020 gecancelld. Vanwege de focus op de vele nieuwe uitdagingen met het 'nieuwe werken' in de creatieve branche besloten we in 2020 geen tevredenheidsmeting uit te zetten bij de stagebedrijven.

Samenwerking met gemeente en SBB

Vanuit het mbo-actieplan besprak de gemeente Utrecht met de vier Utrechtse mbo-scholen en de Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) een aantal initiatieven om ondernemers te stimuleren stageplaatsen ter beschikking te stellen. De initiatieven worden in 2021 verder uitgewerkt in een Actieplan stagetekorten mbo-studenten regio Utrecht. Als partners voor dit actieplan is ook de samenwerking gezocht met het Werkgevers Servicepunt Midden-Utrecht, VNO-NCW Provincie Utrecht en MKB Nederland/ Utrecht.

Een ander initiatief vanuit het samenwerkingsverband met gemeente, SBB en Utrechtse mbo's is een onderzoek naar discriminatie met betrekking tot stages. Dit onderzoek startte in oktober 2020 en is in opdracht van de gemeente Utrecht uitgevoerd door onderzoeksbureau Verwey-Jonker. Resultaten van dit onderzoek worden in het voorjaar van 2021 opgeleverd.

'kwaliteitsborging examinering'

3.4 EXAMINERING

In 2020 voerden we verbeteringen door in de kwaliteitsborging voor examinering. Zo zijn er per opleiding examenplannen aangeleverd. Daarnaast is de evaluatie die de onderwijsteams gedaan hebben, besproken met CvB en examencommissie en formuleerden we speerpunten voor het nieuwe jaar. Maar vooral stond 2020, ook wat betreft examinering, in het teken van de effecten van de pandemie.

Aanpassingen examens

Kort na de lockdown werd aangegeven dat examens door zouden gaan, ook voor keuzedelen en algemene vakken. We hebben vooral vastgehouden aan de bestaande examenvorm met aanpassingen die afname thuis haalbaar en betrouwbaar maakten. De plannen en uitwerkingen zijn voorgelegd aan en vastgesteld door de examencommissie. Teams zijn bij dit proces ondersteund door externe onderwijskundigen. Dat we zelf examens construeren is een groot voordeel gebleken: we waren hierdoor in staat om in te spelen op de omstandigheden, met het genoten onderwijs als leidraad.

Onderzoek inspectie

We werkten mee aan periodiek onderzoek van de inspectie over de gevolgen van de pandemie op onderwijs en examinering. De examens zijn geëvalueerd, met als conclusie dat de resultaten van de examens niet erg afweken van andere jaren. Het examineren van keuzedelen loopt,

maar de constructie van examens verdient aandacht. Hiertoe hebben we extra ondersteuning georganiseerd.

'examens geschikt voor thuisafname'

Ingekochte examens

Bij twee teams deden we ervaring op met ingekochte examens.

- Bij **Communicatie en marketing** werkten we met het examen van Stichting Praktijkleren. Dit is op school afgenomen - een vereiste van de examenleverancier. De afname verliep naar tevredenheid en het team voelde zich ontzorgd in de constructie.
- Bij **Grafisch vormgeven** werkten we met het examen van het Consortium mbo. Dit examen was niet geschikt voor afname in de thuissituatie. Er zijn wel handreikingen gedaan door het Consortium om het geschikt te maken. We hebben het consortium gevraagd voor schooljaar 2020-2021 een examen aan te leveren dat gevalideerd is, maar ook aangepast voor examinering buiten een examenlokaal.

3.5 PASSEND ONDERWIJS

We actualiseerden het handboek studentbegeleiding. Hierin zijn nieuwe procedures opgenomen, zoals over aangepaste examinering en onderwijs of over maatwerk. In de JOB-monitor is 52% van de studenten positief over de begeleiding die we gaven tijdens de opleiding. Landelijk ligt dit percentage op 48%.





Kwetsbare jongeren

Het aantal studenten dat onder de definitie 'kwetsbare jongeren' valt, is beperkt. Wel is het aantal studenten dat aangeeft ondersteuningsbehoefte te hebben, hoger dan landelijk. Daarom hebben we veel aandacht voor ons begeleidingsklimaat. In de JOB-monitor antwoordt gemiddeld 50% 'ja' op de vraag 'Heb je leerproblemen, beperkingen of blijvende ziektes?' Bij enkele opleidingen is dit 70%. Studenten die vanwege een onveilige thuissituatie of persoonlijke omstandigheden kwetsbaar zijn, konden tijdens de lockdowns op school werken.

Studentbegeleiding

Studentbegeleiding (SLB) is gericht op leerbehoeften. Ons doel is om studenten te begeleiden tot een diploma op een voor hen zo hoog mogelijk niveau. We lossen in het onderwijs al veel op door in het leren aandacht te besteden aan het leerklimaat en de ontwikkeling van persoonlijke vaardigheden. Studenten die een complexere begeleidingsvraag hebben, krijgen in de aanmeldprocedure extra gesprekken. Daarnaast hebben we in 2020 deze acties uitgevoerd:

- Per team zijn minimaal twee docenten gespecialiseerd in studentbegeleiding, advies en coaching. Zij coachen SLB'ers en verwijzen studenten door als dat nodig is.
- We werken met een zorgcoördinator die SAC-docenten ondersteunt. Vanuit deze deskundigheid willen we binnen de teams meer structuur aanbrengen in

de studentbegeleiding.

- De verzuimcoördinator is aanspreekpunt voor de student over financiële ondersteuning en aanvragen tegemoetkoming studiekosten bij DUO.
- Studieloopbaanbegeleiders worden geschoold binnen de GLU Academy. Er is overleg tussen de SAC-docenten onder leiding van de zorgcoördinator. Er worden gesprekken per team gevoerd met docenten SAC, teamleider, adviseur onderwijs en zorgcoördinator. Daarnaast is het overleg tussen de verzuimcoördinator en de teams geïntensiveerd om hen extra te ondersteunen.

'ondersteuning studenten bij complexe problemen'

We hebben een vaste schoolmaatschappelijk werker vanuit de organisatie Sovee die studenten begeleidt naar zorg als dat nodig is. Daarnaast ondersteunt hij vraagstukken van docenten. Deze ondersteuning is waardevol, onder meer bij complexe problemen als suïcidale gevoelens of een zorgelijke thuissituatie. Ongeveer zestig studenten zijn door de schoolmaatschappelijk werker gezien. Dit is vergelijkbaar met het aantal studenten dat het Buurteam begeleidde. De intensiteit van die begeleiding is wel anders, doordat de student vooral begeleid wordt naar hulp in de woonomgeving. Naast de vraagstukken waar schoolmaatschappelijk werk bij begeleid is intern ook de nieuwe procedure voor de Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling geïmple-

menteerd. Er is een voorlichting geweest zodat teams geïnformeerd zijn en vroegtijdig onveilige situaties signaleren. In 2020 is de meldcode twee keer doorlopen. De hiervoor vermelde inzet voor passend onderwijs overstijgt ruimschoots het ontvangen bedrag in de lumpsum van € 339.000 voor passend onderwijs.

Uitstroom

Er is een traject voor studenten die een andere opleiding zoeken. Dit programma is ook online doorgegaan. We zien iets minder uitstroom dan in andere jaren. Het aantal deelnemers aan de oriëntatie 'Kies je toekomst' was wel ongeveer gelijk.

Subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's

Vanuit het ministerie van OCW is een subsidieregeling in het leven geroepen voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Deze programma's bieden extra begeleiding aan studenten die vanwege de coronacrisis dreigen uit te vallen of achterop te raken. Wij deden een aanvraag voor twee tranches en ontvingen subsidie voor 435 studenten/trajecten. De subsidie is besteed aan begeleiding van studenten door NaschoolEnzo en andere externen.

'rondleidingen in kleine groepen op school'





3.6 AANMELDPROCEDURE EN BINDEND STUDIEADVIES

In de aanmeldprocedure staat het onderzoek centraal. Om dit onderzoek te stimuleren, krijgt de student een opdracht en schrijft een kennismakingsbrief. Wervingsactiviteiten bestonden uit de Open Dagen en extra acties als chatten met medewerkers van het servicepunt of rondleidingen in kleine groepen op school. De Open Dag in november was volledig online.

Studiekeuzecheck

Tijdens de studiekeuzecheck geven we in een persoonlijk gesprek voorlichting aan ouders. We vertellen wat het betekent als je kind naar het mbo gaat en hoe je je kind kunt begeleiden bij het maken van de juiste keuze. Ook een student-intaker, die hiervoor is getraind, neemt deel aan het gesprek. De studiecheck kent geen aanvullende eisen.

De studiekeuzecheck hielden we online. We werken met het digitale doorstroomdossier, dat ervoor zorgt dat de overstap van het voortgezet onderwijs naar het mbo goed verloopt. Dit dossier wordt steeds beter aangeleverd. Studenten worden geplaatst op volgorde van het doorlopen van de procedure. We kennen een numerus fixus voor alle opleidingen. Blijkt uit het doorstroomdossier dat de student extra ondersteuningsbehoefte heeft, dan doen we een leerbehoeftecheck. Dit is een gesprek tussen de aankomend student, SAC-docent van het team en ouders. In 2020 hebben teams de keuze om de

leerbehoeftecheck voor of na de studiekeuzecheck te doen. Dit maakt het mogelijk om studenten te zien voor de start van de opleiding zonder dat er vertraging in de procedure ontstaat. Er was meer capaciteit voor de leerbehoeftechecks dan in voorgaande jaren.

Bindend studieadvies (BSA)

De voortgangsnormen hielden we vast: 75% van de vakken moet voldoende zijn. Studenten informeren we iedere periode over hun studievoortgang. We omschreven aanvullende criteria bij de weging van de normen. Eén van die criteria was bijvoorbeeld, dat aantoonbaar moest zijn dat de achterblijvende resultaten niet te wijten waren aan omstandigheden door corona. Uiteindelijk kregen 25 eerstejaarsstudenten een negatief BSA. In 2019 waren dit er 71. De negatieve BSA's zijn bij drie van de dertien opleidingen gegeven. De meeste opleidingen hebben dus geen negatief BSA afgegeven.

Het aantal zittenblijvers was dit jaar beduidend hoger dan in voorgaande jaren. Studenten die voorgesteld zijn voor een negatief BSA zijn voor voordracht aan het CvB gecheckt door O&O. Daarbij zijn dossiers van studenten bekeken om te verifiëren of er voldoende begeleiding geboden is en echt onderbouwd kon worden dat de studieresultaten niet waren gerelateerd aan de gevolgen van corona.

'schoolboeken in bruikleen'

Schoolboeken in bruikleen

Sinds 2016 geven we leermiddelen kosteloos in bruikleen. Zo houden we de studiekosten hanteerbaar en verhogen de toegankelijkheid van ons onderwijs. Sinds 2019 werken we samen met Mbo-webshop. We zijn overgegaan naar de ECK-standaard voor veilig digitaal leren.

Het verstrekken van de boeken en leermiddelen is goed verlopen. In de introductieweek had 98% van de studenten het pakket van Mbo-webshop 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 aantal vroegtijdig schoolverlaters (vsv'ers) is in 2020 voor het hele GLU gedaald. Wel waren er meer zittenblijvers. We geven wat cijfers:

- Niveau 4 laat een daling zien van 2,17% op basis van de voorlopige cijfers: een vermindering van 1,47% ten opzichte van 2019.
- Niveau 2 en 3 hebben op basis van de voorlopige cijfers ook de streefcijfers gehaald. Niveau 2 zit op 4,49% (mag 8,45 zijn) en niveau 3 op 2,3% (mag 3,1% zijn).
- Op opleidingsniveau hebben Animatie en audiovisuele vorming, DTP3, Game-





developer, Webdesign, Webdeveloper en Mediamanagement en marketing de streefcijfers behaald.

- Het aantal zittenblijvers steeg van 8,7% naar 9,7%.

Vanwaar deze daling van vsv'ers?

Allereerst omdat we na de lagere resultaten in 2018 extra investeerden in het begeleidingsklimaat. De lage uitstroom is ook zichtbaar bij andere mbo-instellingen in de regio. Ook de pandemie kan invloed hebben: hierdoor zijn studenten misschien terughoudender met het overstappen naar een andere opleiding. Daarnaast is het lastiger om werk te vinden, dus kiezen veel studenten ervoor om langer op school te blijven.

In schooljaar 2019-2020 zijn de studieresultaten van overstappers en zittenblijvers onderzocht. Uit dit onderzoek kwam

voren dat de succeskansen van deze groepen zeer beperkt is. 60% is na een jaar alsnog uitgestroomd. Het is niet te zeggen dat dit nu ook van toepassing is op deze groep vanwege de bijzondere omstandigheden.

Schoolwerkt

We nemen actief deel aan het vsv-programma Schoolwerkt. Een adviseur onderwijs neemt deel aan de kerngroep.

Er is in 2020 een onderzoek gedaan onder de uitstromers in schooljaar 2019-2020.

Enkele conclusies:

- 50% van de studenten die uitstromen hebben geen ondersteuningsprofiel.
- met 33% van de uitstromende studenten zijn vrijwel geen gesprekken gevoerd. Het idee dat studenten met een ondersteuningsbehoefte meer uitvallen dan studenten zonder zo'n behoefte is hiermee niet ondersteund.

Met de SAC-docenten evalueerden we hoe deze uitstromende studenten in beeld kunnen komen. Studenten die voldoende presteren en niet opvallen in de begeleiding, worden niet begeleid in hun beslissing om te stoppen. Dat is een groep waar we in 2021 meer maatregelen voor gaan inzetten.





3.8 ONDERWIJS IN CIJFERS

UTRECHT	243	LISSE	2
AMERSFOORT	108	LOCHEM	1
ALPHEN AAN DEN RIJN	97	LOPIK	6
NIJEUWEGEIN	91	MAASDRIEL	5
HOUTEN	81	MEDEMBLIK	2
ALMERE	80	MEIERISTAD	1
VEENENDAAL	66	MOERDIJK	1
WOERDEN	66	MOLENLANDEN	13
EDE	62	MONTFERLAND	3
HILVERSUM	55	MONTFOORT	16
		NEDER-BETUWE	5
'S-GRAVENHAGE	10	NIJEUWEGEIN	91
'S-HERTOGENBOSCH	8	NIJEUWKOOP	22
ALBRANDSWAARD	2	NIJKERK	26
ALKMAAR	2	NIJMEGEN	7
ALMELO	1	NISSEWAARD	3
ALMERE	80	NOORDWIJK	2
ALPHEN AAN DEN RIJN	97	NUNSPEET	2
ALTENA	32	OEGSTGEEST	3
AMERSFOORT	108	OLDAMBT	1
AMSTELVEEN	1	OOSTERHOUT	7
AMSTERDAM	23	OSS	5
APELDOORN	9	OUDE IJSELSTREEK	1
ARNHEM	29	OUDER-AMSTEL	1
BAARN	25	OUDEWATER	10
BARNEVELD	26	OVERBETUWE	9
BEEKDALEN	1	PAPENDRECHT	2
BEEMSTER	1	PIJNACKER-NOOTDORP	1
BEST	1	PURMEREND	2
BEUNINGEN	2	PUTTEN	8
BLARICUM	4	RENKUM	6
BODEGRAVEN-REEUWIJK	18	RENSWOUDE	4
BREDA	2	RHEDEN	4
BRUMMEN	3	RHENEN	7
BRUNSSUM	1	RIJSEN-HOLTEN	2
BUNNIK	16	ROOSENDAAL	1
BUNTSCHOTEN	15	ROTTERDAM	12
BUREN	12	SCHAGEN	1
CAPELLE AAN DEN IJSEL	6	SCHERPENZEEL	6
CASTRICUM	1	SCHIEDAM	2
COEVORDEN	1	SINT-MICHIELSGESTEL	1
CUJK	1	SLIEDRECHT	7
CULEMBORG	39	SOEST	35
DE BILT	30	STICHTSE VECHT	48
DE RONDE VENEN	13	TIEL	19
DEVENTER	1	TILBURG	6
DOESBURG	1	UITHOORN	1
DOETINCHEM	2	UTRECHT	243
DORDRECHT	4	UTRECHTSE HEUVELRUG	37
DRECHTERLAND	1	VEENENDAAL	66
DRIMMELEN	3	VENLO	1
DRONTEN	2	VENRAY	1
DRUTEN	1	VIJFHEERENLANDEN	53
DUIVEN	6	VLAARDINGEN	2
EDE	62	VOORST	1
EEMNES	7	VUGHT	3
EINDHOVEN	3	WAALRE	1
ENSCHDEDE	1	WADDINXVEEN	10
ERMELLO	6	WAGENINGEN	7
GEEN VASTE WOON- OF VERBLIJF-PLAATS	3	WATERLAND	1
GEERTRUIJENBERG	9	WEERT	2
GELDROP-MIERLO	2	WEESP	1
GOOISE MEREN	27	WEST BETUWE	26
GORINCHEM	24	WEST MAAS EN WAAL	7
GOUDA	36	WESTERVELD	1
GRAVE	1	WESTERVOORT	3
GRONINGEN	3	WESTLAND	2
HAARLEM	3	WIJDEMAREN	10
HAARLEMMERMEER	7	WIJK BIJ DUURSTEDEN	25
HARDENBERG	2	WOERDEN	66
HARDERWIJK	7	WOUDEBERG	6
HARDINXVELD-GIESSENDAM	5	ZAASTAD	6
HEERDE	1	ZALTBOMMEL	4
HEERHUGOWAARD	1	ZEEWOLDE	9
HEERLEN	1	ZEIST	42
HELLEVOETSLUIS	1	ZEVENAAR	9
HELMOND	1	ZOETERMEER	9
HENDRIK-IDO-AMBACHT	1	ZUIDPLAS	3
HEUMEN	1	ZUTPHEN	2
HEUSDEN	1	ZWIJNDRECHT	2
HILVERSUM	55	ZWOLLE	2
HOLLANDS KROON	1		
HOORN	2	EINDTOTAAL	2230
HOUTEN	81		
HUIZEN	35		
IJSELSTEIN	45		
KAAG EN BRAASSEM	3		
KAPELLE	1		
KATWIJK	1		
KOOGENLAND	1		
KRIMPEN AAN DEN IJSEL	3		
KRIMPENERWAARD	22		
LANDSMEER	2		
LAREN	5		
LEIDEN	5		
LEIDERDORP	3		
LELYSTAD	5		
LEUSDEN	14		
LINGEWAARD	6		

Op 1 oktober 2020 telde de school volgens de definitieve telling in totaal 2.230 studenten.





AANTAL STUDENTEN PER OPLEIDING

Opleiding:	Aantal studenten:		2020		2019		2018	
	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL	BOL	BBL
NIVEAU 2: BASISBEROEPSBEOEFENAAR								
Mediamaken - Medewerker Creatieve Productie	79		82		83			
Printmedia - Basisedewerker Printmedia		8		9		9		
NIVEAU 3: VAKFUNCTIONARIS								
Mediamaken - Creatief dtp'er	90		98		96			
Printmedia - Drukker	0			0		2		
Printmedia - Nabewerker	0			0		1		
NIVEAU 4: MIDDENKADER / SPECIALIST								
Mediamanagement -Mediamanagement en Marketing	204		211		228			
Marketing, communicatie en evenementen - Communicatie en Marketing	58		51		31			
Software development - Webdeveloper	124		113		99			
Software development - Game Developer / Game Programmer	159		136		123			
Mediavormgeving - Animatie en Audiovisuele vormgeving	365		355		332			
Mediavormgeving - Grafische vormgeving	524		548		609			
Mediavormgeving - Webdesign	173		203		193			
Mediavormgeving - Game Artist	176		176		174			
Mediavormgeving - Crossmedia	267		245		198			
Totaal	2.219	8	2.218	9	2.166	12		
							Totaal 01-10-2020	2.227
							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





DIPLOMA'S 2020 PER CREBO

Crebo	2020
NIVEAU 2: BASISBEROEPSBEOEFENAAR	
25198 Medewerker dtp	32
25207 Basisedewerker printmedia	2
NIVEAU 3: VAKFUNCTIONARIS	
25197 Allround DTP'er	41
NIVEAU 4: MIDDENKADERFUNCTIONARIS/SPECIALIST	
25199 Mediamanager - Mediamanagement en marketing	66
90413 Mediavormgever - Grafische vormgeving	5
25201 Mediavormgever - Grafische vormgeving	137
25201 Mediavormgever - Interactieve vormgeving	44
90411 Mediavormgever - Animatie / AV-vormgeving	3
25201 Mediavormgever - Animatie / AV-vormgeving	67
93220 Gaming - Game Artist	3
25201 Mediavormgever - Game Artist	34
25201 Mediavormgever - Crossmedia	58
25188 Gamedeveloper - Game Developer - Game Programmer	21
25187 Applicatie en mediaontwikkeling - Mediadeveloper	24
25148 Medewerker marketing en communicatie	5
Totaal	542

JAARRESULTAAT-DIPLOMARESULTAAT - VSV Schooljaar	2020* 19/20	2019 18/19	2018 17/18	2017 16/17	2016 15/165	2015 14/15	
JAARRESULTAAT							
Grafisch Lyceum Utrecht	74,8%	71,4%	68,5%	76,1%	73,9%	74,7%	Het jaarresultaat is het percentage gediplomeerde studenten binnen de uitstroom en de gediplomeerde doorstroom.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	73,8%	70,9%	72,5%	74,4%	74,3%	75,7%	
DIPLOMARESULTAAT							
Grafisch Lyceum Utrecht	75,7%	70,8%	67,9%	75,4%	73,4%	75,0%	Het diplomaresultaat is het percentage gediplomeerden binnen de instellingsverlaters.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	73,6%	71,0%	72,9%	73,8%	73,2%	75,0%	
AANTAL VSV'ER							
Grafisch Lyceum Utrecht	2,3%	3,5%	3,3%	2,4%	2,7%	3,0%	Aantal nieuwe voortijdige schoolverlaters als percentage van het totaal aantal studenten.
Vergelijkingsgroep Vakinstellingen	3,4%	4,1%	4,1%	3,6%	3,5%	3,7%	

*Voorlopige resultaten



- • In 2020 gingen we van start met een update van het visiedocument 'Van P&O naar HRM'. De afgelopen jaren is de dienstverlening van de afdeling P&O, naast een zorgvuldige beheersmatige functie, verder uitgebreid naar een strategisch beleid gericht op ontwikkeling. Meer over deze ontwikkelingen leest u in dit hoofdstuk.
- •
- •





HOOFDSTUK 4 | PERSONEELSBELEID



4.1 BELEIDSONTWIKKELINGEN

Professionalisering heeft een directe relatie met onze organisatie-doelstellingen: het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs, op weg naar een topvakschool en lerende organisatie. Zo krijgen strategische personeelsplanning, doorgroei voor medewerkers en duurzame inzetbaarheid concrete invulling. Daarmee geven we invulling aan goed werkgeverschap. We zijn er dan ook trots op dat Effectory ons uitriep tot ‘werkgever van het jaar’ in het mbo, als vervolg op het medewerkersonderzoek van 2019.

*“werkgever van het jaar”
in het mbo’*

De invloed van corona

De pandemie leidde tot richtlijnen van overheid en RIVM, waarmee we een GLU-protocol opstelden. Dit protocol actualiseerden we meerdere malen, in overleg met studentenraad en ondernemingsraad. In het corona-protocol beschreven we onder meer richtlijnen, afspraken en gedragsregels voor thuiswerken, aan- en afwezigheid. Ook schrijft het protocol voor hoe om te gaan met gezondheidsrisico's en collega's die tot risicogroepen (denken te) behoren. Thuiswerken is meer dan ooit gewoonte geworden. Zeker in de massaliteit en intensiteit waarmee medewerkers er nu mee te maken kregen, leverde dat al snel vraagstukken op rond het goed en gezond thuis kunnen werken.

Onkostenvergoeding

Medewerkers ontvangen sinds maart 2020 een maandelijkse onkostenvergoeding als tegemoetkoming in de extra uitgaven vanwege het thuiswerken. Daarnaast konden medewerkers een bureaublad, een bureaustoel, een headset en/of een lamp in bruikleen krijgen. Zo stelden we hen in de gelegenheid thuis een goede werkplek in te richten die aan de arbeidsomstandighedenwet voldoet.

Vitaliteit

We gaven thuiswerktips en organiseerden diverse vitaliteitsactiviteiten om bij te dragen aan een blijvend actieve en gezonde leefstijl. Ook faciliteerden we het gesprek over werken op afstand en wat nodig is om de kwaliteit van ons werk te waarborgen. Het project Slimmer Werken, dat startte na de uitrol van Office 365, speelt hierop in door een digitaal platform te bieden voor online samenwerking.

‘steunpakketten Corona’

Formatie-steunpakket Corona

In oktober is vanuit het GLU een formatie-steunpakket beschikbaar gesteld. Tot en met juli 2022 wordt in de begroting tien fte's extra vrijgemaakt. Dit is bedoeld om de werkdruk te verminderen en de studenten nog beter te kunnen begeleiden als gevolg van de coronacrisis.

Ontwikkelingen

Digitalisering

De afdeling P&O maakte grote stappen in het digitaliseren van de HR-werkprocessen. In 2020 zijn diverse nieuwe modules binnen het informatiesysteem opgestart, waardoor meer managementinformatie beschikbaar is. Ook is hierdoor de administratieve last verminderd.

In dit kalenderjaar is nadere invulling gegeven aan informatiebeveiliging en privacy. We stelden een nieuwe functionaris aan. Hierdoor wordt uitvoering en toepassing van dit beleid gecoördineerd, regelgeving goed geborgd en is controle en bewaking van toepassing. De combinatie van veilig thuiswerken en het online lesgeven maken dit aandachtsgebied extra actueel.

Verzuim

De samenwerking met de arbodienst BlijWerkt is na een evaluatie niet gecontinueerd. Via een aanbesteding is gekozen voor de arbodienst ArboButler (dat een naamswijziging onderging, per 1-1-2021 heet deze organisatie Energy). We werken met hen samen sinds 1 augustus 2020. Het vorig jaar geconstateerde hogere frequent kort verzuim staat op de agenda. We werken hierbij met het Huis van Werkvermogen, een methode die verschillende factoren beschrijft die invloed hebben op de inzetbaarheid van werknemers. Zo wordt inzichtelijk wat oorzaken zijn van verzuim en kunnen passende afspraken gemaakt worden om langdurige uitval te





voorkomen. De koppeling van het verzuim-dossier met ons informatiesysteem is in voorbereiding. Hiermee komen nog meer gegevens op één centrale plaats te staan.

‘oorzaken van verzuim inzichtelijk maken’

Verbinding

In 2019 startten we met de verbetering in efficiëntie en samenwerking tussen teams. In aansluiting hierop organiseerden we in 2020 meerdere studiedagen, gericht op samenwerking en verbinding. Ook weten leidinggevenden elkaar te vinden en is er gelegenheid tot intervisie van leidinggeven als het gaat om op afstand leidinggeven. De medewerkers zijn elkaar, ondanks de afstand, niet uit het oog verloren. De energie tussen medewerkers en teams blijft voelbaar.

Er is een aanzet gegeven tot een kwalitatieve strategische personeelsplanning, waarbij we drie speerpunten benoemden om verder uit te werken: inzetbaarheid, technische vakkennis en vernieuwing (pedagogisch) didactisch gebied. Naast de drie speerpunten zijn nog vijf andere thema's benoemd die we later oppakken. Een voorbeeld hiervan is diversiteit. Hier staat de vraag centraal hoe we zorgen voor een meer divers personeelsbestand zodanig dat we binnen onze school een afspiegeling zijn van de maatschappij (leeftijd, man/vrouw, etnische en religieuze achtergrond enzovoort).

Werkdrukplan

Ook is er veel aandacht geschonken aan het vergroten van het werkgelek en vermindering van de werkdruk. Het Werkdrukplan dat met input van alle medewerkers tot stand kwam is in de uitwerking van diverse acties van waarde geweest. De OR en CvB hebben afgesproken om voor de zomervakantie 2021 het plan te evalueren.

Duurzame inzetbaarheid

Ontwikkelingen als een hoge ervaren werkdruk, vakbekwaamheid onderhouden en vergrijzing van het medewerkersbestand zorgen ervoor dat we meer willen inzetten op duurzame inzetbaarheid. Zo voorkomen we problemen in de toekomst. Vanuit de ambitie 'GLU is een vitale organisatie die inzet op duurzaamheid' voerden we een onderzoek uit. Het doel hiervan is, inzicht te krijgen in de aspecten van de duurzame inzetbaarheid van het onderwijspersoneel. Met de conclusies en aanbevelingen maken we een start in 2021.

Doelgroepen beleid

Het Grafisch Lyceum Utrecht vindt het belangrijk om bepaalde groepen extra steun en aandacht te geven. Gelijke arbeidsparticipatie staat bij ons hoog in het vaandel. De afgelopen jaren zijn veel investeringen gedaan in het realiseren van de wens om mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt een plek te geven binnen de school en hiermee bij te dragen aan de doelstellingen van de

banenafpraak om arbeidsgehandicapten binnen mbo-instellingen te plaatsen. Tijdens de pandemie zijn deze werkzaamheden gestaakt. In 2021 zal hier opnieuw aandacht aan worden besteed.

‘arbeidsmarktcommunicatie via social media’

Werving en selectie

In vervolg op de activiteiten in 2019 is in 2020 gekeken naar de arbeidsmarktcommunicatie en de rol van social media hierin. Dit heeft geleid tot andere uitingen. In samenwerking met de afdeling Communicatie wordt dit voor de komende jaren een belangrijke pijler.

Carrièreperspectief

Er bestaat al een ontwikkeltraject voor LB- en LC-docenten, zowel horizontaal als verticaal. Daarnaast dachten we in 2020 na over de positionering van de GLU-link en eventuele uitbreiding van enkele LD-docenten binnen deze GLU-brede samenwerking. Gezien de ontwikkelingen binnen de school op het gebied van onderwijsinnovatie hebben we ruimte om twee experts aan te stellen. Zij krijgen de opdracht de school verder door te ontwikkelen op twee aandachtsgebieden: ICT in relatie tot digitale didactiek en creatieve technologie. In 2021 geven we verdeelde invulling aan dit carrièreperspectief.

Beheersing van uitkeringen

GLU voert een actief beleid inzake de beheersing van uitkeringen na ontslag of





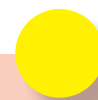
ziekte. Dat begint bij de taak- en ontwikkelgesprekken, gericht op het optimale functioneren, via scholing (GLU Academy), tot interventies bij dreigende uitval of slecht functioneren. Daarbij worden aanvullende instrumenten ingezet als coaching, externe begeleiding, tweede spoor-re-integratie en tijdig aanzegging van een contract-beëindiging, zodat betrokkene actief kan solliciteren.

4.2 LEVEN LANG ONTWIKKELEN

Deskundigheidsbevordering en eigenaarschap van de medewerker hierover is en blijft een belangrijk speerpunt. Alle medewerkers worden gestimuleerd tot ontwikkeling, binnen de lerende organisatie die we willen zijn. Zolang de professionalisering van de medewerker hand in hand gaat met de ontwikkelingen van de school is veel mogelijk. Over individuele scholing maken we afspraken, teamscholing wordt gefaciliteerd. En via de GLU Academy zijn trainingen en opleidingen te volgen voor een bredere doelgroep. Ook dit jaar hebben we het programma van de GLU Academy uitgebreid en is een vitaliteitsprogramma toegevoegd. Zeker in coronatijd is dat een welkome aanvulling.

GLU Academy

In 2019-2020 hebben de medewerkers in totaal 330 trainingen van de GLU Academy gevolgd. De gemiddelde waardering van cursussen is 7,8. Het aanbod van activiteiten en instrumenten binnen de GLU Academy wordt steeds groter. Dit maakt permanente educatie mogelijk voor onze medewerkers. Jaarlijks evalueren de leidinggevenden het aanbod en worden vraag en aanbod op elkaar afgestemd.





4.3 PERSONEEL IN CIJFERS

Aantal medewerkers over de laatste jaren

Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft op 31 december 2020 222 medewerkers in dienst. Samen zijn zij goed voor 180,7 fte's (inclusief tijdelijke uitbreidingen).

Medewerkers verhouding M/V

De verhouding man is 58,4%, vrouw 41,6%.

Mobiliteit

Ten opzichte van vorig verslagjaar is de mobiliteit in/uit dienst afgenomen. Niet elke vertrekkende medewerker is in dezelfde omvang opnieuw geworven. Dit betekent onder andere dat collega's intern de mogelijkheid hebben gekregen andere taken of rollen te vervullen.

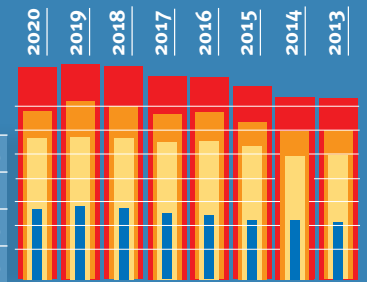
Verschuiving van werkzaamheden komt talentmanagement/doorstroom ten goede.

Verhouding managers/medewerkers

Bijna 10% van het totaal aantal medewerkers is werkzaam in het middenmanagement. 65% van deze medewerkers is vrouw.

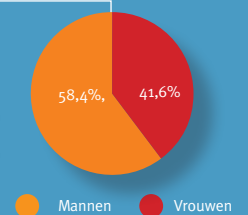
1. Aantal medewerkers over de laatste jaren:

	2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013
Aantal	222	226	223	213	212	202	191	190
Fte's	176,6	182,2	181	173,1	174,7	165,2	155,7	156,2
OP*	148	149	148	144	145	140	129	130
OBP	74	77	75	69	67	62	62	60



2. Medewerkers verhouding man/vrouw

	Aantal 2020	2020 in fte	2020 in %	Aantal 2019	2019 in fte	2019 in %	2018 in %	2017 in %
Vrouwen:	101	73,5	41,6	101	74,8	41,1	39,9	37
Mannen:	121	103,1	58,4	125	107,4	58,9	60,1	63
Totaal	222	176,6	100	226	182,2	100		

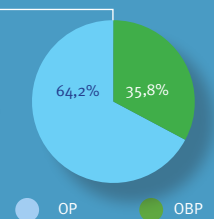


3. Mobiliteit

	Aantal 2020	2020 in fte	OP*	OBP	Aantal 2019	2019 in fte	OP	OBP
In dienst:	11	7,3	6	5	23	16,2	15	8
Uit dienst:	15	11,3	7	8	22	16,1	13	9

4. Verhouding OBP/OP*

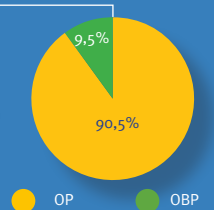
	Aantal 2020	2020 in fte	2020 in %	Aantal 2019	2019 in fte	2019 in %	2018 in %	2017 in %
OBP:	74	63,2	35,8	77	65,9	36,2	35,3	35
OP*:	148	113,4	64,2	149	116,3	63,8	64,7	65



*Bij het OP zijn onderwijsassistenten en instructeurs meegeteld (inclusief tijdelijke uitbreidingen).

5. Verhouding managers/medewerkers

	Aantal 2020	2020 in fte	2020 in %	Aantal 2019	2019 in fte	2019 in %	2018 in %
OBP:	17	16,7	9,5	16	15,7	8,6	8,3
OP*:	205	159,9	90,5	210	166,5	91,4	91,7



Deze cijfers zijn exclusief tijdelijke uitbreidingen op peildatum 31-12-2020.



PERONEEL IN CIJFERS

Verdeling onderwijsfuncties

De diverse onderwijsfuncties zijn in evenwicht tot elkaar gebleven in relatie tot vorig verslagjaar. Eén docent LD is uit dienst gegaan (AOW-gerechtigd). Diverse collega's volgen een tweejarig ontwikkeltraject, waarna zij meestal LC-waardig zijn en als zodanig ook definitief in LC worden benoemd.

Verzuimpercentage

Het totale gemiddelde verzuimpercentage is ten opzichte van voorgaande jaren gestegen. Het betreft dan met name verzuim van meer dan 43 dagen. Dit wordt grotendeels veroorzaakt door de pandemie.

Leeftijdsofbouw

De gemiddelde leeftijd in afgelopen kalenderjaar was 46,8. Dat is iets lager dan in het jaar 2019.

Verhouding vast en tijdelijk personeel

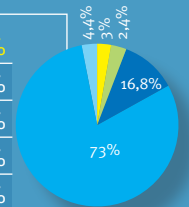
Het aantal tijdelijke collega's is afgenomen. Beleid is om collega's na een tijdelijk contract, bij structurele formatie en een positieve beoordeling, na één jaar in vaste dienst te nemen. Tijdelijke collega's zijn ook medewerkers die collega's met verlof vervangen, of collega's die afwezig zijn. Dit is en blijft uiteraard een tijdelijke inzet.

Deelname BAPO Seniorenregeling

Ten opzichte van voorgaande jaren is de deelname aan het seniorenverlof afgenomen. Dit heeft te maken met de uitstroom van AOW-gerechtigde collega's en collega's die door keuzepensioen hun carrière hebben afgesloten.

6. Verdeling onderwijsfuncties:

	Aantal 2020	in fte	2020 %	Aantal 2019	2019 in fte	2019 %	2018 %
Onderwijsassistenten:	4	3,4	3%	4	3,4	2,9%	3,8%
Instructeurs (A+B):	4	2,7	2,4%	4	3,1	2,7%	2%
Docenten LB:	27	19	16,8%	29	20,4	17,5%	15,4%
Docenten LC:	106	82,8	73%	105	83,2	71,5%	72,8%
Docenten LD:	6	5	4,4%	7	6,2	5,3%	5,3%
LIO (Leraar in Opleiding)	1	0,5	0,441				



7. Verzuimpercentage

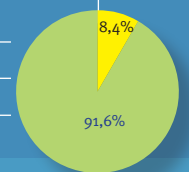
	2020	2019	2018	2017	2016	2015
Totaal gemiddeld:	5,2%	4,4%	3,9%	4,77%	4,17%	3,56%
Tot en met 7 dagen:	0,4%	0,6%	0,6%	0,65%	0,74%	0,65%
8 tot en met 42 dagen:	0,4%	0,6%	0,6%	0,49%	0,57%	0,55%
Meer dan 43 dagen:	4,4%	3,2%	2,6%	3,63%	2,68%	2,36%

8. Leeftijdsofbouw 2020

	2020	2019	2018	2017	2016	2015
20 - 24 jaar	3	5	5	2	4	3
25 - 29 jaar	12	7	10	8	10	6
30 - 34 jaar	16	18	16	14	18	20
35 - 39 jaar	27	37	32	30	32	30
40 - 44 jaar	34	31	29	32	32	29
45 - 49 jaar	34	32	31	33	32	27
50 - 54 jaar	35	32	32	29	23	23
55 - 59 jaar	24	27	31	31	34	34
60+	37	37	37	34	29	30
Totaal	222	226	223	213	212	202
Gemiddelde leeftijd	46,8	46,9	47,2	47,5	46,5	46,9

9. Verhouding vast en tijdelijk personeel

	Aantal 2020	2020 in fte	2020 in %	Aantal 2019	2019 in fte	2019 in %	2018 in %
Vast:	200	161,8	91,6	195	161,2	88,5	87,4
Tijdelijk:	22	14,8	8,4	31	21	11,5	12,6



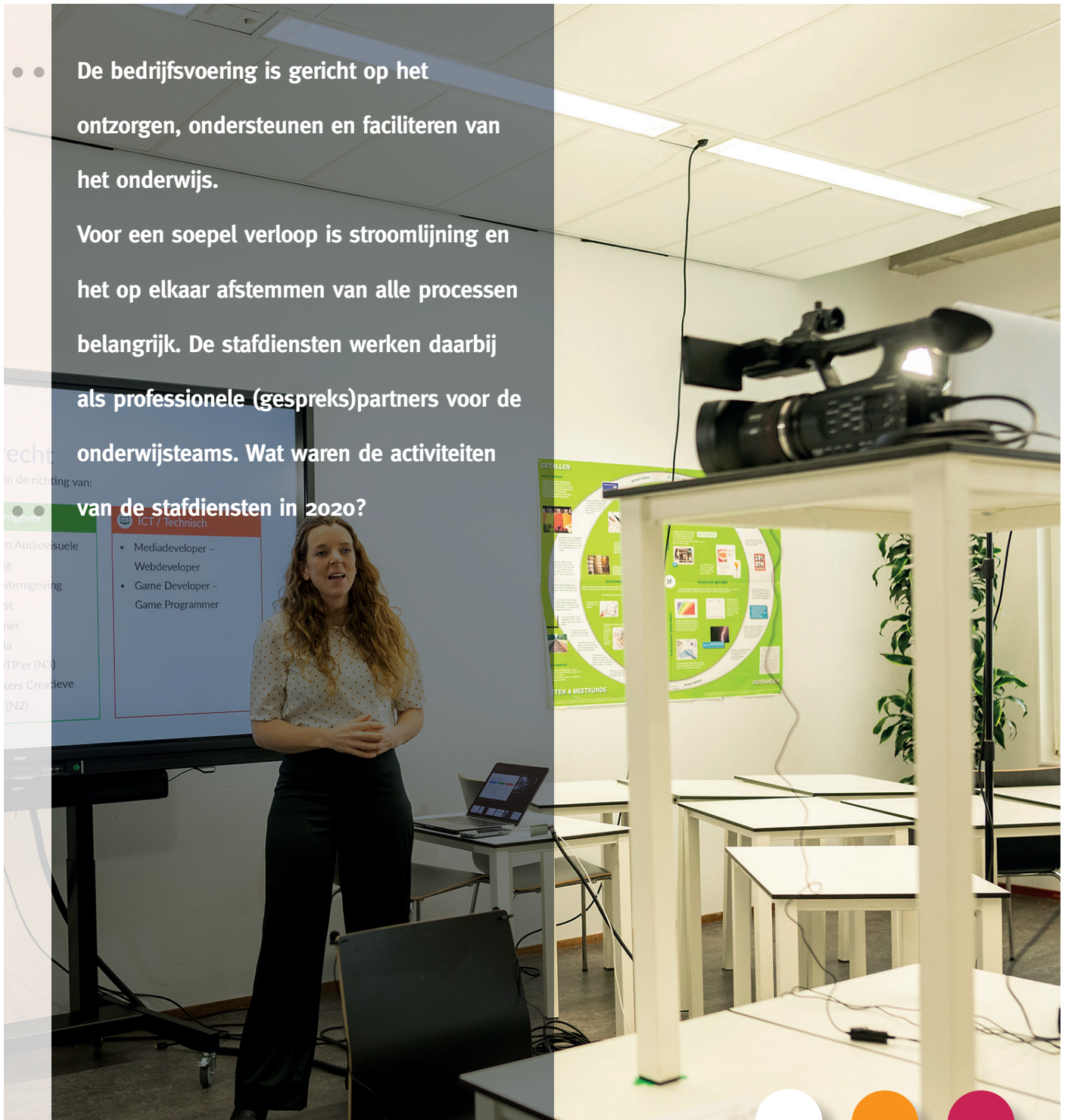
10. Deelname BAPO Seniorenregeling

	Aantal 2020	2020 fte	Aantal 2019	2019 fte	2018 fte	2017 fte
Vrouwen:	14	1,6	15	1,6	1,6	2,4
Mannen:	15	1,5	18	2	2,5	1,7
Totaal:	29	3	33	3,6	4,1	4,1

Deze cijfers zijn exclusief tijdelijke uitbreidingen op peildatum 31-12-2020.



- • De bedrijfsvoering is gericht op het ontzorgen, ondersteunen en faciliteren van het onderwijs.
- Voor een soepel verloop is stroomlijning en het op elkaar afstemmen van alle processen belangrijk. De stafdiensten werken daarbij als professionele (gespreks)partners voor de onderwijsteams. Wat waren de activiteiten van de stafdiensten in 2020?





HOOFDSTUK 5 | BEDRIJFSVOERING



5.1 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

In deze paragraaf leest u welke invloed corona had op onze gebouwen en welk onderhoud werd uitgevoerd. Ook voerden we gesprekken over onze huisvesting in de toekomst.

Onderhoud en renovatie

In 2020 zetten we een aanbesteding uit voor het periodiek en preventief onderhoud van de elektrische en klimaatinstallaties. Dit gebeurde voor het GLU en de Vereniging van Eigenaren (VvE), met wie we samenwerken omdat we onze hoofdlocatie aan de Vondellaan delen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving. In de zomer is het onderhoud gegund en is er een o-meting op alle installaties uitgevoerd. Grote gebreken zijn niet geconstateerd. In het voorjaar van 2020 zijn alle brandscheidingen van de locatie aan de Vondellaan volledig gecontroleerd en waar nodig hersteld.

‘start renovatie atrium’

In de afgelopen jaren renoveerden we in project HV2020 de verdiepingen van de A-vleugel. In 2020 onderzochten we hoe we de entree, het atrium, qua uitstraling kunnen laten aansluiten op het nieuwe beeld na de verbouwingen. Een onderzoek naar een renovatietraject is in 2020 afgerond. De renovatie start in 2021 en loopt door naar 2022.

Huisvesting

We hebben twee locaties: onze hoofdlocatie aan de Vondellaan en een gehuurde locatie aan de Koningin Wilheminalaan 7. Het huurcontract van de Koningin Wilhelminalaan loopt af in 2026 en het is al jaren een grote wens om alle opleidingen in de locatie aan de Vondellaan te huisvesten. Verwerving van de C-vleugel waar nu X11 gehuisvest is, is hiervoor nodig. We zijn in 2020 gesprekken gestart met de gemeente Utrecht om te onderzoeken of koop dan wel huur van de C vleugel mogelijk is.

Beveiliging

Om binnen Facilitaire Zaken stagiaires te kunnen begeleiden die een opleiding Beveiliging volgen, vroegen we bij justitie een licentie aan. De beveiligers moeten bevoegd zijn om stagebegeleiding te mogen uitvoeren. De licentie is verkregen. Vanaf najaar 2020 zijn er drie stagiaires beveiliging actief binnen de dienst facilitaire Zaken.

‘locaties aangepast naar eenrichtingsverkeer’

Aanpassingen coronamaatregelen

De coronacrisis had stevige impact op het gebruik van onze gebouwen. Tijdens de eerste lockdown zijn beide locaties aangepast naar eenrichtingsverkeer en beperkt gebruik van ruimten, zodat de 1,5 meter afstand gehandhaafd kon worden. Daarnaast investeerden we in hygiënemiddelen als desinfectiezuilen, spatschermen, papieren

handdoeken in de toiletten enzovoort. Ventilatie van schoolgebouwen werd in de loop van het jaar landelijk een belangrijk onderwerp. Externe deskundigen hebben de ventilatie van beide locaties onderzocht. De ventilatie aan de Koningin Wilhelminalaan voldoet aan de norm Frisse Scholen B van de Rijksdienst voor Ondernemend Nederland. De ventilatie op die locatie werd zonder aanpassingen geschikt bevonden voor onderwijs in coronatijd. Aan de Vondellaan bleek de verversing ook ruim voldoende. Wel werd geadviseerd om de ventilatiesystemen aan te zetten twee uur voor aanvang van de lessen tot twee uur na het einde van de lessen. Om ook het thuiswerken arbo-verantwoord te faciliteren heeft de Facilitaire Dienst in hoogte verstelbare bureaus, bureaustoelen, headsets en bureaulampen aangeschaft. Medewerkers die daar behoefte aan hadden, konden deze artikelen in bruikleen krijgen.

5.2 ICT

ICT speelde een belangrijke rol in het jaar waarin corona uitbrak. Zonder ICT was thuiswerken immers niet mogelijk. Daarnaast hield de afdeling ICT zich bezig met het project Slimmer Samenwerken en bereidden we de vervanging van het wifinetwerk voor.

Ondersteuning bij online werken

De dienst ICT maakte het versneld mogelijk dat het Onderwijs Ondersteunend Personeel (OBP) thuis kon werken.





Traditioneel werkt het OBP in een kantoor met een desktop. Om thuis te kunnen werken zijn versneld laptops aangeboden. Ook zijn ICT-systemen op een veilige manier thuis beschikbaar gesteld. Daarnaast boden we online ondersteuning bij storingen via MS-Teams. Voor het onderwijs zijn met name voor niveau 2 en 3-studenten iMac's uit lokalen beschikbaar gesteld om thuis te kunnen gebruiken voor afstands-onderwijs.

Vervanging wifi-netwerk

In 2020 voerden we een Europese aanbesteding uit voor het vervangen van het wifinetwerk met bijbehorende beveiliging. De implementatie van het nieuwe netwerk wordt begin 2021 uitgevoerd.

'efficiënt gebruikmaken van Microsoft 365'

Slimmer Samenwerken

In het voorjaar van 2020 startten we het project Slimmer Samenwerken. Doel van het project was om de samenwerking, informatievoorziening en bestandsdeling onafhankelijk van de werkplek te verbeteren. In het project ging het vooral om de transitie van de traditionele fileservers voor bestandsopslag naar MS-Teams en OneDrive, met daarbij het overzetten van Intranet naar een Sharepoint-site. Elke medewerker binnen onze school krijgt hiermee te maken. Daarom is er ook veel aandacht besteed aan scholing van het personeel in efficiënt gebruikmaken van Microsoft 365.

5.3 IBP-BELEID

Sinds de invoering van de AVG is Informatie-, Beveiligings-, en Privacybeleid steeds belangrijker. Om die reden maken we gebruik van de Netwerk-IBP van saMBO-ict, net zoals de meeste mbo-scholen. De regiegroep heeft in samenwerking met mbo-instellingen een framework ontwikkeld. In 2020 hebben we een forse stap gezet om het IBP-beleid te verbeteren en te beschrijven. We maakten hierbij gebruik van het framework van SaMBO-ict en externen. In het komende jaar brengen we het verbeterde IBP-beleid in de organisatie onder de aandacht. Ook verbeteren we komend jaar de PDCA-cyclus. Zo houden we het IBP-beleid actueel.

5.4 COMMUNICATIE EN VOORLICHTING

Communiceren doet iedereen binnen de organisatie. De afdeling Communicatie ondersteunt medewerkers en studenten hierbij. Zo geeft de afdeling richting, zorgt voor het begeleiden, trainen en toerusten van de medewerkers en studenten bij alle communicatievormen. Onze belangrijkste activiteiten en resultaten vatten we samen onder de thema's werving, ontwikkeling en onderhoud van de communicatiekanalen, pr/zichtbaarheid, interne communicatie en corporate communicatie.

Werving

Onze belangrijkste activiteit blijft de werving van nieuwe studenten. We richten ons daarbij niet alleen op deze doelgroep, maar ook op belangrijke beïnvloeders zoals ouders/verzorgers en vmbo-mentoren en -decanen. Daarbij heeft onze school dit jaar een paar belangrijke stappen gezet. Stappen die al langer waren gepland, maar in een stroomversnelling kwamen door de coronamaatregelen.

Op zaterdag 25 januari vond de eerste en laatste fysieke Open Dag van het jaar plaats. De Open Avond van 12 maart werd op het laatste moment geannuleerd vanwege de eerste lockdown. Na 12 maart is een razendsnelle ontwikkeling naar online voorlichting ingezet. Docenten wisten last-minute kiezers te bereiken met online-presentaties over de opleidingen, online workshops en Q&A's met onze studenten. Alle inspanningen leidden tot een instroom van nieuwe studenten die vergelijkbaar is met de instroom van de jaren ervoor.

Werving via externe kanalen

Vanaf de start van het nieuwe schooljaar vond alle voorlichting online plaats. We gaven voorlichting aan leerlingen van verschillende vmbo-scholen. Zes van deze voorlichtingen waren live. Aan de andere vmbo-scholen leverden wij digitale middelen aan waarmee zij hun leerlingen op weg konden helpen, bijvoorbeeld video's en presentaties.





Samen met de andere mbo-instellingen in Utrecht gaven we een online magazine uit met hierin het totaaloverzicht van alle scholen en opleidingen in de stad. Ook namen we deel aan de online variant van de Studiekeuzebeurs Midden, voorheen in de Jaarbeurs.

'online Open Dagen'

Werving via eigen kanalen

In november organiseerden we de eerste online Open Dag. Voor dit online event werd een aparte eventpagina ontwikkeld en ingericht. De content op deze pagina was vooraf opgenomen: online presentaties, een algemene video en korte video's over specifieke onderwerpen. Voor deze Open Dag meldden zich vooraf 761 geïnteresseerde studenten aan. Dit aantal is vergelijkbaar met de reguliere Open Dag een jaar eerder. Voor een aantal opleidingen organiseerden we daarnaast ook kleine events.

Pr/zichtbaarheid

Dit jaar ging de aandacht van de pers met name uit naar corona en daaruit afgeleide problematiek. Het lukte ons om de pers te halen met een positief bericht rondom dit thema. Op 25 maart besteedde het NOS-radioprogramma 'Met het oog op morgen' aandacht aan de goede manier waarop wij ons afstandsonderwijs organiseerden. Daarnaast waren we zichtbaar in:

- advertenties in regionale bladen
- advertenties op het platform kiesmbo.nl
- mailings naar vmbo's

Corporate website

Onze website www.glu.nl voldeed niet meer aan de gewenste functionaliteiten. Daarom maakten we plannen voor de realisatie van een nieuwe website in 2021. Om de tijd tot livegang van de nieuwe website te overbruggen, investeerden we in optimalisatie van de huidige website. We hebben naar aanleiding van een site-audit technische fouten uit de site gehaald en hard gewerkt aan het beter vindbaar maken van de opleidingen. Zo zijn er met input van een uitgebreide zoekwoordanalyse nieuwe opleidingsteksten geschreven en is de menustructuur van de website aangepast.

Doorlopende campagnes

Dit jaar gebruikten we voor het eerst betaalde, online campagnes in de werving. Met de resultaten uit een zoekwoordanalyse realiseerden we een doorlopende campagne met Google Ads. Dit zorgt ervoor dat we bij elke relevante zoekopdracht hoog in de lijst met resultaten eindigen.

Ook is voor het eerst GoogleAnalytics ingericht zodat we statistieken van de website in kaart kunnen brengen. Een paar opvallende resultaten die we al kunnen zien:

- Het aantal gebruikers (unieke bezoekers) is flink gestegen. Zo had de website in december 2019 69% meer gebruikers dan in dezelfde periode een jaar eerder.
- In totaal had de website dit jaar meer dan 100.000 gebruikers.

Campagne Online Open Dag

In het najaar van 2020 voerden we voor het eerst betaald online campagne voor de Online Open Dag van 7 november via Instagram, Facebook en Google Ads. Later voegden we hier displaybanning aan toe.

We ontwikkelden campagnemateriaal op maat voor onze doelgroepen, zodat we hen gericht konden aanspreken.

Een onderdeel van de campagne was, dat geïnteresseerden zich moesten opgeven. Via een formulier op de website lieten studiekeuzers of ouders/verzorgers hun gegevens achter. Voorafgaand aan de Online Open Dag stuurden wij hen een mail met interessante informatie over onze school. De mailing werd door maar liefst 70% van de geadresseerden geopend.

'campagnes via Instagram, Facebook en Google Ads'

Inzet sociale media

Sociale media is zeer belangrijk voor de huidige en toekomstige studenten. We hebben daarom meer en beter doorachte content gedeeld op onze kanalen dan in voorgaande jaren. Dit zorgde voor een mooie groei.

In het najaar voegden we een extra kanaal toe: WhatsApp. WhatsApp is speciaal bedoeld voor een laagdrempelig eerste contactmoment met onze school. De afdeling Studenten Servicepunt beantwoordt de binnengekomen vragen.





Alle social mediakanalen monitoren en onderhouden we sinds het najaar vanuit een webcare- en publish-systeem. Dit systeem biedt oneindige mogelijkheden om te analyseren en rapportages te maken. We gaan hier verder mee in 2021.

Interne Communicatie

Begin 2020 startte het project Slimmer Samenwerken. Samen met ICT werkten we toe naar de implementatie van Microsoft 365 en een sociaal intranet

voor medewerkers. De overstap naar Sharepoint Online maakt het mogelijk om binnen het GLU afspraken en documenten te publiceren en informatie over afdelingen te delen. Ook het nieuws, actuele 'wie is wie?' en management-informatie is hier te vinden.

Naast dit grote project vonden er dit jaar een aantal kleinere initiatieven plaats, zodat de medewerkers met elkaar in verbinding bleven ondanks het vele thuiswerken en op afstand lesgeven.

Corporate Communicatie

In 2020 stelden we een extern communicatiebureau aan om de huisstijl aan te pakken. In eerste instantie leidde dit tot een aantal aanpassingen op de huidige huisstijl. In de toekomst werken we ook met dit bureau aan strategische communicatievraagstukken.





● ● **GLU is een school die midden in de samenleving staat. Dat betekent dat we op allerlei niveaus contacten onderhouden: met het werkveld, met verwante vakscholen, in het kader van de MBO Raad, met het (beroeps)onderwijs in Utrecht en internationaal. In dit hoofdstuk zetten we de verschillende samenwerkingsrelaties op een rij.**





HOOFDSTUK 6 | SAMENWERKINGSRELATIES

6.1 GEMEENTE EN REGIO

Met de onderwijsinstellingen in de regio Utrecht hadden we veelvuldig contact om coronamaatregelen met elkaar af te stemmen en ervaringen te delen. Afstemming met het voortgezet onderwijs vond 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 werken we samen in TechCommunity Utrecht met als doel meer jongeren te enthousiasmeren voor een carrière in de techniek.

‘enthousiasmeren voor techniek’

SchoolWerkt en Sterk VO

Medewerkers van de school nemen actief deel aan SchoolWerkt. De SchoolWerkt-agenda vormt de basis voor de regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten 2020-2024. In 2019 zijn de deelnemende scholen en de gemeente gestart met een evaluatie. Ook bepaalden we nieuwe prioriteiten voor de komende vierjarige agenda. Het voorkomen en bestrijden van schooluitval is en blijft de hoogste prioriteit.

Ook namen we deel aan de werkgroep SterkVO. Hoewel dit gericht is op voortgezet onderwijs, maken wij ook gebruik van de kennis van SterkVO en het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). Studenten die dreigen uit te vallen, kunnen begeleid worden vanuit SterkVO.

Nascholing creatieve zzp'ers

Samen met Nimeto en de Hogeschool voor de Kunsten zijn we een project gestart om nascholing te bieden aan creatieve zzp'ers die door de coronacrisis hard zijn getroffen. Twee kwartiermakers verkennen voor onze scholen de mogelijkheden om deze doelgroep een Leven Lang Ontwikkelen-aanbod te bieden.

Actieplan Sterk Utrechts mbo

In 2020 is het actieplan Sterk Utrechts mbo van start (ook wel mbo-actieplan) gegaan. Dit plan is een initiatief van de gemeente Utrecht, waar een wethouder is aangetreden met mbo in zijn portefeuille. Bij de start van het mbo-actieplan bracht de wethouder een werkbezoek aan onze school. Het actieplan heeft vier ambities: positie van de mbo-student, passend onderwijs, samenwerking bedrijfsleven en innovatie. Binnen onze school hebben we hier uitvoering aan gegeven met drie onderzoeken:

- hybride onderwijs binnen het GLU
 - doorlopende leerlijn vmbo-mbo
 - doorstroommogelijkheden niveau 3
- Daarnaast dragen we bij aan projecten als het onderzoek naar stagediscriminatie en mentoring en zijn we betrokken bij een bewustwordingscampagne in de stad Utrecht.

De samenwerking binnen de kerngroep verloopt goed. Er is een initiatief ontstaan om gezamenlijk de stageproblematiek aan te pakken.

‘gezamenlijke aanpak stageproblematiek’

6.2 MBO RAAD EN VAKSCHOLEN

In 2020 is de Nederlandse Vereniging van Vakscholen opgericht, waarbij wij ons direct aansloten. Door samen een vereniging te vormen, zijn de vakinstellingen in staat landelijke onderwijsontwikkelingen krachtig, proactief en op positieve wijze te beïnvloeden. Dat is in het belang van ons vakmanschapsonderwijs. Als vakscholen zien we namelijk dat het vakmanschapsonderwijs complexer wordt. Denk hierbij aan thema's als regionalisering en macrodoelmatigheid. Hierdoor is de essentie van de opdracht van vakscholen - borging en versterking van het vakmanschapsonderwijs - de afgelopen paar jaar sterk onder druk komen te staan.

Branches

Vakmanschap ontstaat door groei van unieke talenten. Wij richten ons op de individuele student om hen te inspireren en uit te dagen zich te ontwikkelen tot een excellent vakdeskunige. Dit vraagt om onderscheidende vakmanschapsopleidingen en investeringen in scholing van medewerkers, aanschaf van specifieke materialen en middelen en een goed uitgeruste leeromgeving. Investeringen die wij met overtuiging doen. Het gaat immers om onze studenten en ons vakonderwijs. De branches zijn van groot belang voor de vakscholen. Ze adviseren ons en helpen bij de borging van praktijkrelevantie en de kwaliteit van het onderwijs. De hechte relatie tussen beroepenveld en vakinstellingen kent een bijzondere geschiedenis.





Sommige van onze branches boden 60 tot 100 jaar geleden al voor het eerst vakmanschapsopleidingen aan met behulp van vakscholen. De vakscholen hebben zich doorontwikkeld tot moderne innovatieve instellingen, maar altijd in nauw overleg met het betrokken beroepenveld.

‘vakmanschap ontstaat door groei van unieke talenten’

Nederlandse Vereniging van Vakscholen

Tot de oprichting van de NVV in 2020 behartigden de vakscholen hun belangen in het land zo goed mogelijk. Met de krachtenbundeling wil de NVV het landelijk onderwijsveld, de bestuurslagen en de politiek overtuigen van onze meerwaarde. We hebben kennis van en ervaring met vakmanschapsonderwijs op maat, flexibiliteit, kwaliteit en professionaliteit in combinatie met onze compacte omvang. Hiermee zijn wij als vakinstellingen van toegevoegde waarde voor het gehele mbo-onderwijs.

Een andere belangrijke taak van de NVV is, om de aangesloten leden te faciliteren in gestructureerde kennisdeling, samenwerking en afstemming, belangenbehartiging voor individuele instellingen of een groep van instellingen en omgaan met wet- en regelgeving.

Alle vakscholen maken als landelijke mbo-vakinstellingen nu al deel uit van verschillende gremia. Dat zal niet anders worden. De NVV opereert in goed overleg en met respect voor de positie van de MBO Raad als belangenbehartiger voor

het mbo-onderwijs in het algemeen.

Leden van de vereniging blijven ook volwaardig lid van de MBO Raad. De NVV is hiermee een extra adviesorgaan, ook binnen de MBO Raad, bij essentiële advisering en besluitvorming.

6.3 BEROEPENVELDCOMMISSIES

Van oudsher heeft de school een nauwe samenwerking met het bedrijfsleven.

Dat uit zich in de brede betrokkenheid van het bedrijfsleven bij beroepspraktijkvorming, beroepenveldcommissies, examinering, assessments, gastcolleges en initiatieven als de lezingen van de GLU Academy.

Alle opleidingsteams hebben een beroepenveldcommissie waarin minimaal drie professionals uit het beroepenveld zitten. Normaal gesproken komen deze commissies twee keer per jaar samen met docenten, teamleider en de stagecoördinator. Gespreksonderwerpen zijn dan het onderwijsprogramma, trends in de beroepspraktijk en examinering. In 2020 hebben de meeste opleidingen deze bijeenkomsten één keer online georganiseerd.

6.4 INTERNATIONALISERING

In de maanden januari tot en met maart is nog een aantal internationale activiteiten uitgevoerd. Vanaf half maart vielen vrijwel alle plannen voor internationalisering stapsgewijs stil. Wel onderhielden we de contacten met partners in het buitenland. De activiteiten die we wel uit konden voeren, beschrijven we in deze paragraaf.

Internationale stages

Internationalisering is één van de speerpunten in het Strategisch beleidsplan. De meerwaarde van buitenlandstages is vooral dat het probleemoplossend vermogen van studenten wordt aangesproken. In een andere cultuur je weg vinden vraagt een flexibele instelling en oplossingsgericht werken.

Tot en met begin februari hebben vijftien studenten hun internationale stages volgens planning kunnen afronden. Begin februari zijn negen studenten gestart met een internationale stage in Barcelona, Valencia, Berlijn, Tsjechië, Italië, China en op Malta. Alle studenten met een stageplaats in de landen van de EU worden financieel ondersteund met subsidie vanuit het Erasmus+ programma van de EU.

Repatriëring

Als gevolg van de verspreiding van het virus wereldwijd hebben we zeven studenten in de maanden maart en april uit het buitenland gerepatriëerd. Zij hebben hun stage online kunnen vervolgen en liepen geen studieachterstand op. Waar nodig zijn ze financieel extra ondersteund met Erasmus+ subsidie. De twee studenten in Tsjechië en China hebben in een veilige omgeving hun stage kunnen vervolgen tot aan de zomervakantie van 2020.

In de periode vanaf de zomervakantie zijn er geen studenten gestart met een internationale stage. Dit stonden we niet toe vanwege risico's op studievertraging en veiligheid.

‘alle plannen voor internationalisering vielen stil’





HUB-Agreement

In januari 2020 sloten we een HUB-Agreement af met JongLeren in Malaga. Zo'n agreement sluiten we af met een organisatie in het buitenland, vaak in een grote stad, die vanuit het lokale netwerk de school kan helpen met het vinden van waardevolle contacten. Zo realiseren we een aantal HUB's in het buitenland van waaruit we stages en projecten voor studenten en docenten kunnen realiseren. Met hetzelfde doel sloten we een HUB-Agreement af met Schoolclash in Berlijn.

Malaga en Berlijn zetten we hiermee in de spotlights als onze creatieve hotspots. Beide HUB's zijn ondertekend door de vakscholen SintLucas en CIBAP. We hebben een jarenlange samenwerking met deze vakscholen op het gebied van internationalisering. In deze samenwerking delen we kennis en kunde. We bieden elkaar ondersteuning bij administratieve processen voor de verantwoording en de besteding van Erasmus-gelden. Ook zijn we als consortium vertegenwoordigd in de werkgroep internationalisering van de MBO Raad.

Gamedevelopment Bootcamp

Een resultaat van het HUB-Agreement met JongLeren is een zeer succesvolle Gamedevelopment Bootcamp in Malaga. Deze bootcamp organiseerden we van 27 januari tot en met 10 februari. Acht geselecteerde studenten en twee docenten van onze game-opleidingen namen hieraan deel. We werkten hierbij samen met een

hbo-student uit Malaga en studenten van SintLucas en CIBAP. De reis en het project financierden we voor 75% uit het Erasmus-budget en voor het overige deel met schoolbudget.

Summer School Barcelona

In de zomervakantie volgden twee pas afgestudeerde studenten van de opleiding Grafisch vormgeven zeer succesvol een Summer School bij de Art-school Metafora in Barcelona. Dit kon financieel ondersteund worden vanuit Erasmus+. Beide studenten zijn doorgestroomd naar de HKU in Utrecht.

Samenwerking Scandinavië

Van 23 tot en met 26 januari namen zes collega's deel aan een internationale onderwijsconferentie en vakbeurs voor het onderwijs in Helsinki. In deze studiereis is ook een vergelijkbare vakschool in Helsinki bezocht. Dit met het doel om een samenwerking op te zetten met deze school en het Finse onderwijssysteem vanuit de praktijk te onderzoeken en ervan te leren. Een docent/coördinator van deze vakschool Mediastad uit Helsinki legde van 9 tot en met 12 maart een tegenbezoek af om te praten over een mogelijke samenwerking. Gedacht werd aan een samenwerkingsproject met studenten in combinatie met een uitwisseling. Vanwege de crisis is dit uitgesteld, met de verwachting dat er in 2021 wel een mogelijkheid komt voor een project. Wel hielden we contact over een verkenning voor een online-project met studenten.

'het Finse onderwijssysteem onderzoeken'

Het onderwijsteam voor de opleidingen Game artist en Game developer participeert in een tweejarig KeyAction2 Erasmus-project met vergelijkbare opleidingen uit Scandinavische landen. In zo'n Key Action 2-project werken minimaal drie partners uit drie landen samen. Vanwege corona is dit project verlengd. We bereiden een online event voor met studenten van vergelijkbare opleidingen uit Dublin, Helsinki, IJsland, Zweden, Denemarken en Nederland. De uitvoering is in voorjaar 2021.

Werkbezoek Dublin

Een contact opgedaan tijdens een Erasmus+ conferentie in Dublin in 2019 leidde ertoe dat leden van de werkgroep internationalisering van 1 tot en met 3 maart een werkbezoek brachten aan Ballyfermot College in Dublin. Dit college heeft vergelijkbare creatieve opleidingen als het Grafisch Lyceum Utrecht. Uit dit werkbezoek is gebleken dat deze school een veelbelovende samenwerkingspartner is. Concrete projecten konden we in 2020 niet realiseren. Wel onderhielden we het contact, om zo de mogelijkheden voor een online-project te verkennen.

Erasmusbudget

De jaarlijkse aanvraag uit het Erasmus+ fonds is ingediend en we kregen een budget toegekend. In 2020 hebben we vanwege de coronabeperkingen slechts een deel van het Erasmusbudget ingezet voor





ondersteuning van stages en projecten. We maken gebruik van de mogelijkheid tot verlenging van de maximale periode voor besteding van het budget.

In november is een verzoek voor accreditatie ingediend bij Erasmus+. In het nieuwe programma voor Erasmus+, gekoppeld aan de nieuwe begroting van de EU, is dit de vervanger van het Erasmus-kwaliteitskeurmerk Charter. Met een toegekende accreditatie maakt dit het proces van de aanvraag voor financiering vanuit Erasmus+ eenvoudiger. Belangrijk element daarin is, dat internationalisering wordt

'gedragen' in de organisatie met ondersteuning vanuit het strategisch beleidsplan en management.

'inspiratiedocument voor internationalisering'

Internationaliseringsplan

Internationale samenwerking willen we beter inbedden in de reguliere werkzaamheden van de school, zodat het minder ad hoc plaatsvindt. Om dit te bereiken heeft de werkgroep internationalisering begin 2020 een 'Internationaliseringsplan' als

inspiratiedocument opgeleverd. Vanuit dit document zijn diverse ideeën besproken in de onderwijsteams. Als gevolg van de coronacrisis zijn ze echter tot nader order uitgesteld. Wel namen leden van de werkgroep in wisselende samenstelling deel aan online conferenties van het Nationaal Agentschap en van NUFFIC, de Nederlandse organisatie voor internationalisering in onderwijs. Duurzaam reizen en de mogelijkheden van online internationalisering kregen hierdoor versneld aandacht.





- • Het GLU staat er ook financieel goed voor. Dat zie je terug in de diverse ratio's. De pandemie heeft er mede voor gezorgd dat wij per saldo minder hebben uitgegeven. Deze middelen zijn in een reserve Covid gealloceerd om de werkdruk te verminderen de studenten de komende jaren beter te kunnen begeleiden.





HOOFDSTUK 7 | FINANCIËN



7.1 TREASURY

Het Grafisch Lyceum Utrecht voldoet aan de regeling beleggen en belenen. In 2020 heeft er een actualisatie plaatsgevonden in de autorisatiematrix van het treasury-statuut. Het beleid en de uitvoering staan beschreven in het treasury-statuut. De onderwijsinstelling voert een risicomijdend beleid en heeft daarom 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 2020 vormden de drie speerpunten van de kwaliteitsafspraken en de thema's van het Strategisch beleidsplan 2019-2023 de leidraad. De extra rijksbijdrage in het kader van de kwaliteitsafspraken 2019-2023 wordt besteed om de kwaliteitsdoelen te realiseren. Hiervoor is begin 2019 het plan opgesteld. Het overgrote deel van deze middelen is besteed aan personele kosten (zie hoofdstuk 2). De belangrijkste post aan de materiele kant is de financiering van studiekosten van studenten door de school. De organisatie heeft ondanks de pandemie in 2020 een belangrijke stap gezet in de realisatie van de Kwaliteitsagenda 2019-2023, wat in hoofdstuk 2 is toegelicht.

'2020 laat een positief saldo zien'

7.3 ALGEMEEN

Het resultaat over 2020 laat een positief saldo zien van € 767.000. Het GLU heeft voor € 700.000 een bestemmingsreserve gevormd voor extra personeel tot de zomer van 2022. Dit is bedoeld om de werkdruk te verminderen en de studenten nog beter te kunnen begeleiden als gevolg van de coronacrisis.

Toelichting op de balans en kasstroom

De totale activa (het balanstotaal) is met € 1.261.000 toegenomen, ondanks de daling van de totale vaste activa die toevalligerwijs ook een bedrag geeft van € 1.261.000. Dat laatste is het gevolg van de afschrijvingslasten van € 1.561.000 in relatie tot de gerealiseerde investeringen van € 300.000 waar € 865.000 begroot is. Er is gekozen om investeringen in apparatuur en meubilair, die minimaal gebruikt zullen worden nu er niet/minder les is gegeven op locatie, door te schuiven naar een later jaar. In 2020 zijn er geen investeringen geweest in gebouwen; deze waren ook niet begroot.

De afname van de vlottende activa bedraagt € 147.000. In tegenstelling tot 2019 zijn de buitenlandse reizen en excursies nog niet geboekt, wat het grootste gedeelte van de daling verklaart.

Aan de passivazijde is van het resultaat van € 767.000 een bedrag van € 67.000 toegevoegd aan de algemene reserve en € 700.000 aan de bestemmingsreserve corona. Daarnaast is de voorziening voor groot onderhoud wederom toegenomen. In het verslagjaar 2019 bedroeg de toename € 1.023.000, terwijl in het verslagjaar 2020

een toename van € 1.474.000 heeft plaatsgevonden. Dit is het gevolg van de overstap in 2019 op de componentenmethode. In de meerjarenbegroting in hoofdstuk 8 wordt dit verder toegelicht. Op de langlopende lening, waarvan de rentevaste periode is afgelopen in 2020, heeft in het verslagjaar een vroegde aflossing plaatsgevonden. Gezien de ruime liquide middelen en als gevolg van de negatieve rente die banken tegenwoordig in rekening brengen, is hiertoe besloten. De totale aflossing in het verslagjaar bedraagt € 704.000 (lang- en kortlopend), terwijl de gebruikelijke jaarlijkse aflossing € 162.000 bedroeg.

'de financiële positie is uitstekend'

Tot slot laten de kortlopende schulden en de personele voorzieningen een afname zien van € 352.000. De totale stijging van de passivazijde met € 1.261.000 is hiermee verklaard. Mede als gevolg van bovenstaande en het resultaat van € 767.000 zijn de liquide middelen gestegen met € 2.669.000. De solvabiliteit van het eigen vermogen inclusief voorzieningen is ten opzichte van 2019 met 5,4% gestegen tot 85,3%. Het mbo-sectorgemiddelde van het vorig verslagjaar bedraagt 64,4%. Door de toename van de liquide middelen (zie hierboven) stijgt de liquiditeitsfactor van 2,4 naar 3,7, waar het sectorgemiddelde van het vorig verslagjaar een factor van 1,7 kent. De sectorgemiddelden zijn afgeleid van de Benchmark mbo 2020 (cijfers 2019). Samenvattend kan worden geconcludeerd





dat de financiële positie van het Grafisch Lyceum Utrecht, evenals de afgelopen jaren, uitstekend is.

Toelichting op de exploitatierekening ten opzichte van de begroting

In het verslagjaar is een resultaat van € 767.000 gerealiseerd terwijl in de begroting een resultaat was voorzien van € 110.000. Hierna volgt de verklaring, te beginnen met de baten, gevolgd door de lasten.

De baten

In de begroting 2020 is de normatieve rijksbijdrage opgenomen voor een bedrag van € 19.321.000. Dit bedrag is in een beschikking van DUO van 20 september 2019 bekend gemaakt. In de beschikking van 21 juli 2020 kwam de toekenning uit op € 19.909.000. Dat is € 588.000 meer dan in de begroting is opgenomen.

De niet-geormerkte bedragen laten een stijging zien van € 174.000. Dit heeft enerzijds te maken met de indexatie van de kwaliteitsgelden en wachtgeldvergoeding, anderzijds met extra baten voor zij-instroom van € 107.000.

Ook voor de geormerkte subsidies is € 405.000 meer ontvangen dan begroot. Zo werden er extra baten toegekend, zoals de subsidie Inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP). Tot slot heeft de vrijval van de vooruit ontvangen subsidie Leermiddelen voor minimagezinnen een bedrag opgeleverd van € 224.000.

'eigen bijdrage voor buitenlandreizen viel weg'

De daling van de overige baten wordt vooral veroorzaakt door het wegvallen van de eigen bijdrage van de studenten voor de buitenlandreizen.

De lasten

De lasten inclusief de financiële baten en lasten zijn € 393.000 hoger dan begroot. Dat wordt voornamelijk verklaard door de volgende posten:

- Van de gerealiseerde personele lasten is ten opzichte van de begroting een bedrag van € 211.000 minder besteed. De belangrijkste verklaringen hiervoor zijn:
 - De loonkosten dalen met € 103.000. Hier zou je een overschrijding verwachten, omdat de stijging van de baten en lasten van de cao niet in de begroting is meegenomen. De stijging van de loonkosten valt voor het grootste deel weg tegen de niet ingevulde begrote vacatures gedurende het jaar en doordat aan het eind van 2019 circa 2,5 fte ten laste van de voorziening zijn gebracht.
 - De uitgaven van personeel niet in loondienst stijgen met € 103.000. Aan onderwyzend personeel (OP) is minder ingehuurd. Er is in 2020 meer ingehuurd voor aan onderwijs-ondersteunend personeel (OBP) en vervangingen.
 - Met betrekking tot de overige personeelslasten is € 52.000 minder uitgegeven aan scholing (corona) en

is er € 103.000 minder toegevoegd aan de personele voorzieningen en besteed aan overig personeelsbeleid.

- De afschrijvingen zijn € 113.000 lager dan begroot. De voornaamste reden hiervoor is het uitstellen van de investeringen door de coronacrisis. Zie de toelichting op de balans.
- Bij de huisvestingslasten is in het verslagjaar een bedrag van € 1.474.000 gedeoteerd aan de onderhoudsvoorziening, terwijl in de begroting 2020 een dotatie van € 350.000 is begroot. Dit is, evenals de overschrijding van het vorig verslagjaar, te wijten aan het overstappen op de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud ultimo 2019. De dotatie is verder gestegen als gevolg van het naar voren halen van groot onderhoud aan het atrium naar respectievelijk 2021 en 2022. Daarnaast is er circa € 50.000 besteed aan aanpassingen aan het gebouw in verband met de coronacrisis. Dit verklaart hoofdzakelijk de stijging van de huisvestingslasten met € 1.168.000.
- De overige materiële lasten laten een overschrijding zien van € 463.000 ten opzichte van de begroting 2020. Door de coronacrisis zijn er lagere studentkosten, bijvoorbeeld (buitenlandse) excursies en kosten die te maken hebben met diploma-uitreiking en introductie. Ook is er een onderbesteding te signaleren bij de post dienstreizen en representatie.
- Tot slot de financiële lasten. Hoewel in de maand mei van het verslagjaar een extra aflossing heeft plaatsgevonden op





de langlopende lening, is er in plaats van rentebaten op de spaarrekeningen negatieve rente in rekening gebracht. De rentelasten zijn weliswaar € 8.000 lager dan de begrote rentelasten van € 32.000, maar door de negatieve rente van € 19.000 is er per saldo een verschil van € 11.000 met de begroting.

Toelichting van het resultaat ten opzichte van vorig jaar

Werd in het jaar 2019 een negatief resultaat gerealiseerd van € 64.000, in het verslagjaar is een resultaat van € 767.000 gerealiseerd.

Baten

De stijging van de rijksbijdrage van € 1.184.000 wordt enerzijds hoofdzakelijk veroorzaakt door de indexatie van de normatieve rijksbijdrage € 720.000, anderzijds door de stijging van de geoormerkte rijksbijdragen van € 392.000 voor met name de subsidievoorziening minimagezinnen en subsidie inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De overige bijdragen dalen voornamelijk doordat buitenlandreizen niet zijn doorgegaan als gevolg van de pandemie.

'de personeelslasten stijgen'

Lasten

De personeelslasten stijgen met € 369.000. Dat wordt voornamelijk verklaard door de volgende posten:

- De loonkosten stijgen met € 353.000. Dat is minder dan je zou verwachten door de afgesloten cao. De oorzaak is, dat niet alle vacatures zijn ingevuld gedurende het jaar.

- De kosten Inhuur personeel zijn gestegen met € 288.000. Het grootste deel van de stijging wordt verklaard door extra inhuur voor communicatie en de migratie van Office365.
- De overige personele lasten dalen met € 111.000. De daling zit met name in de kosten voor deskundigheidsbevordering voor € 65.000.
- De kosten voor overig personeelsbeleid en dotaties aan personeelsvoorzieningen dalen met € 190.000. De voornaamste reden daarvan is de daling van de dotaties aan de personeelsvoorzieningen en de daling van de reservering voor vakantiedagen.

De afschrijvingen dalen met € 52.000 als gevolg van de uitgestelde investeringen. De huisvestingslasten stijgen met € 305.000. De dotatie groot onderhoud stijgt met € 343.000, met name door vervroeging van grootonderhoud van het atrium. De daling van de overige materiële lasten wordt verklaard door:

- Daling van de wervings- en representatiekosten. Doordat de werving met name online heeft plaatsgevonden met ondersteuning van ingehuurd personeel, zijn de wervingskosten gedaald. Door de coronacrisis is er minder aan externe en interne representatie besteed. Zo is er met kerst geen bijeenkomst geweest voor studenten en medewerkers.
- De kosten voor inventaris en apparatuur stijgen met € 79.000. De stijging wordt met name veroorzaakt door het faciliteren van thuiswerkplekken en inhuur van hardware voor examinering, wat niet begroot was.

- Aan studentkosten is voor excursies en introductie € 240.000 minder besteed. Dat verklaart het grootste deel van de lagere studentlasten ten opzichte van 2019 ad € 290.000.

De financiële baten en lasten zijn met name gestegen door negatieve rente op banktegoeden. De daling van de rentelasten van de afgeloste lening kon dat niet compenseren.







HOOFDSTUK 8 | CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Algemene toelichting

Doel van deze paragraaf is inzicht te geven in de belangrijkste ontwikkelingen voor 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.

In december 2020 heeft de raad van toezicht de meerjarenbegroting 2021-2023 vastgesteld. Deze meerjarenbegroting staat niet op zichzelf, maar vormt een onderdeel van de totale planning- & controlcyclus 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

	2019	2020		2021	2022	2023
	realisatie fte	begroting fte	realisatie fte	raming komende jaren fte		fte
Bestuur en management	3,8	3,8	3,9	4,7	4,7	4,7
Personeel primair proces / docerend personeel	125,7	125,5	124,6	132,4	129,8	126,1
Ondersteunend personeel	54,3	54,2	52,2	57,3	56,2	54,6
Totaal bezetting in fte	183,8	183,5	180,7	194,4	190,7	185,4
	2019 realisatie	2020 realisatie	2020 begroting	2021	2022	2023
				raming komende jaren		
BOL	2.218	2.161	2.219	2.200	2.200	2.200
BBL	9	15	8	8	8	8
Totaal	2.227	2.176	2.227	2.208	2.208	2.208

In hoofdstuk 7 is beschreven dat de bestemmingsreserve corona ingezet wordt om voor de jaren 2021 en 2022 tijdelijk extra formatie in te zetten. Dat is de oorzaak van de stijging van fte's in 2021. Deze dalen in 2023 naar een min of meer normaal niveau.

Wij verwachten bij het opstellen van de continuïteitsparagraaf dat de studentenaantallen min of meer stabiel blijven. De lichte groei van de studentenaantallen in 2019 zal vanaf kalenderjaar 2021 leiden tot een hogere vergoeding van de normatieve rijksbijdrage. De lichte daling van studenten 2021 leidt tot een daling van de bekostiging in 2023.





A2.A MEERJAREN BALANS 2019 - 2023

Activa op 31 december (bedragen x € 1.000)

	2019 realisatie	2020 realisatie	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren	2023 raming komende jaren
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	203	164	174	184	144
Materiële vaste activa	12.433	11.212	10.688	9.771	8.854
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	12.636	11.376	10.862	9.955	8.998
Vlottende activa					
Voorraden	42	42	40	40	40
Vorderingen	724	577	810	810	810
Liquide middelen	5.827	8.495	8.598	7.678	8.587
Totaal vlottende activa	9.593	9.114	9.448	8.528	9.497
Totaal activa	19.229	20.490	20.310	18.483	18.435

Passiva op 31 december (bedragen x € 1.000)

	2019 realisatie	2020 realisatie	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren	2023 raming komende jaren
Eigen vermogen					
Algemene reserve normatief (publiek)	13.734	14.500	13.588	13.343	13.253
Privaat vermogen	45	45	45	45	45
Totaal eigen vermogen	13.779	14.545	13.633	13.388	13.298
Voorzieningen	1.590	2.923	3.687	2.215	2.379
Langlopende schulden	1.160	532	445	359	273
Kortlopende schulden	2.700	2.490	2.545	2.521	2.485
Totaal passiva	19.229	20.490	20.310	18.483	18.435

Financiële kengetallen

	2019 realisatie	2020 realisatie	2021 raming komende jaren	2022 raming komende jaren	2023 raming komende jaren
Solvabiliteit Eigen Vermogen/Voorzieningen	79,9%	85,3%	85,3%	84,4%	85,0%
Landelijk gemiddelde	64,4%				
Liquiditeit (Current Ratio)	2,4	3,7	3,7	3,4	3,8
Landelijk gemiddelde	1,7				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark mbo. Deze rapportage is in oktober 2020 door de MBO Raad in samenwerking met PwC opgesteld en gepubliceerd.



De materiële vaste activa dalen met name doordat op de gebouwen wordt afgeschreven en er geen investeringen tegenover staan. De fluctuatie van de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door de voorziening groot onderhoud. In 2019 is de school overgestapt op de componentenmethode. Deze systematiek houdt in, dat voor elk component een bedrag wordt gereserveerd. Dit resulteerde in een hogere voorziening groot onderhoud door een hogere dotatie. Door hogere dotaties zullen in 2020 en de jaren daaropvolgend de

resultaten negatiever zijn. Het eigen vermogen zal hierdoor de komende jaren dalen en de voorziening groot onderhoud stijgen. Zie A2b voor een verdere toelichting.

De verandering van systematiek van de voorziening groot onderhoud heeft geen invloed op de liquide middelen: deze blijven gelijk rond 8,5 miljoen. Deze middelen dienen gedeeltelijk ter financiering van de huisvestingsplannen die de instelling heeft vanaf 2023. Bij aanschaf van onroerend

goed is waarschijnlijk extern kapitaal nodig om de investering mede te financieren. Deze investering zal alleen worden gedaan als het bedrijfseconomisch verantwoord is. In het meerjarenonderhoudsplan is van 2021 tot en met 2023 voor 2,8 miljoen aan groot onderhoud gepland, waarvan 2 miljoen in 2022. Daardoor daalt de liquiditeit in 2022. De liquiditeitsfactor en solvabiliteit (inclusief voorzieningen) blijven stabiel op respectievelijk 3,8 en 85,0% in 2023. Dit is ruim boven het landelijke mbo-gemiddelde van 1,7 en 64,4%.

Berekening normatief eigen vermogen

Op basis van de bouwindex 2018

Aanschafwaarde gebouwen € 17.179.500
Boekwaarde MVA
Baten 5%

Totaal max. vermogen
Eigen vermogen excl. / Privaat € 45.042

Onder / boven de norm

	2019 realisatie	2020 realisatie	2021 begroting	2022 raming	2023 raming
Aanschafwaarde gebouwen € 17.179.500	10.909	10.909	10.909	10.909	10.909
Boekwaarde MVA	2.717	2.291	2.564	2.443	2.322
Baten 5%	1.111	1.171	1.174	1.170	1.155
Totaal max. vermogen	14.737	14.371	14.647	14.522	14.386
Eigen vermogen excl. / Privaat € 45.042	13.734	14.500	13.588	13.343	13.253
Onder / boven de norm	-1.003	129	-1.059	-1.179	-1.133

In 2020 is er door de inspectie een nieuwe signaleringswaarde gelanceerd. Het betreft het normatief eigen vermogen. In 2019 bleef de waarde onder deze norm, in 2020 komen wij marginaal boven deze norm uit. De oorzaak is een hoger resultaat,

mede door de pandemie en de daardoor uitgestelde investeringen. Het GLU heeft al geanticipeerd door twee jaar extra formatie in te zetten. Daarnaast moet een gedeelte van het gebouw in de nabije toekomst een grondige renovatie ondergaan en wordt er

gekeken om extra m2 te betrekken op de Vondellaan. Een studie naar deze huisvestingsplannen is gaande. Bovenstaande zal de huidige minimale overschrijding van het normatief eigen vermogen doen omslaan in een onderschrijding.

KENGETALLEN 2020

Liquiditeit

3,7

Dit geeft aan hoeveel geld beschikbaar is omgeplande en onvoorziene uitgaven te kunnen doen - exclusief het vermogen dat bijvoorbeeld vastzit in gebouwen.

Solvabiliteit

85,3%

Dit geeft aan in hoeverre het college van bestuur in staat is om op korte en lange termijn de schulden in te lossen.

Rentabiliteit

3,2%

Dit geeft aan in hoeverre de school in een jaar een positief of negatief financieel resultaat (exploitatieresultaat) boekt.





A2.B MEERJARENBEGROTING 2019 - 2023

(alle bedragen x 1.000 euro)

	2019	2020		2021	2022	2023
	realisatie	begroting	realisatie	raming komende jaren		
Baten						
Rijksbijdragen OCW	22.227	22.243	23.411	23.477	23.407	23.094
Overige overheidsbijdragen en subsidies	142	134	161	394	140	120
Cursus- en Examengelden	-4	1	-1	-1	-1	-1
Overige baten	334	356	213	323	328	329
Totaal baten	22.699	22.734	23.784	24.193	23.874	23.542
Lasten						
Personeelslasten	16.000	16.580	16.369	18.135	17.718	17.310
Afschrijvingen	1.613	1.673	1.561	1.572	1.590	1.590
Huisvestingslasten	2.785	1.922	3.090	2.916	2.322	2.234
Overige lasten	2.329	2.418	1.955	2.433	2.440	2.450
Totaal lasten	22.727	22.593	22.975	25.056	24.070	23.584
Saldo lasten en baten						
- gewone bedrijfsvoering	-28	141	809	-863	-196	-42
- financiële lasten en baten	-36	-31	-42	-50	-48	-48
Resultaat	-64	110	767	-913	-244	-90
Financiële kengetallen						
	2019	2020		2021	2022	2023
	realisatie	begroting	realisatie	raming komende jaren		
Rentabiliteit (resultaat / totaal baten)	-0,3%	0,5%	3,2%	-3,8%	-1,0%	-0,4%
Landelijk gemiddelde	1,1%					

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark mbo. Deze rapportage is in oktober 2020 door de MBO Raad in samenwerking met 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 gekozen is voor een striktere systematiek voor voorziening groot onderhoud. Daarnaast wijken de cijfers 2021 tot en met 2023 af van de vastgestelde begroting. Het naar voren halen van het groot onderhoud aan het Atrium is verwerkt in bovenstaande begroting. Deze aanpassing is gedaan in het kader van de materialiteit en vergelijkbaarheid te verbeteren.

De eerste jaren zijn er hogere dotaties; in de jaren daarna zullen deze op basis van de gemiddelde onderhoudskosten dalen naar € 345.000. In de jaren 2021 tot en met 2023 heeft de 'hogere' dotatie het volgende effect op het resultaat ten opzichte van de normale dotatie. 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. Daarnaast zijn begin maart 2021 de grote lijnen bekend geworden van het Nationaal Programma Onderwijs. In maart en april 2021 zal een verdere uitwerking volgen. De inkomsten en uitgaven van het Nationaal Programma Onderwijs zijn niet meegenomen in deze meerjarenbegroting.

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 komen in de hoogte van de bekostiging. In de rijksbijdrage zijn zowel de volledige kwaliteitsgelden als de middelen voor de 'salarismix' volledig meegenomen.

Dotatie \ Jaar	O.b.v. gemiddelde kosten	Conform componenten-systematiek	Hogere Dotatie	Resultaat meerjaren-begroting	Resultaat o.b.v. dotatie o.b.v. gemiddelde kosten
	A	B	B - A	C	C + B - A
2021	€ 345.000	€ 1.177.000	€ 832.000	€ -913.000	€ -81.000
2022	€ 345.000	€ 610.000	€ 265.000	€ -244.000	€ 21.000
2023	€ 345.000	€ 518.000	€ 183.000	€ -90.000	€ 93.000

Lasten

Ultimo 2019 was de personele bezetting 183,8 fte, dit is in 2020 gedaald naar 180,7 fte. Begroot was een bezetting van 183,5 fte. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met extra inzet van personeel, onder andere vanuit de bestemmingsreserve corona. De fte's stijgen naar 194,4, waarna de omvang 2023 weer zal dalen tot 185,4 fte. De huisvestingslasten dalen als gevolg van de daling van de dotatie onderhoud zoals hierboven beschreven. De afschrijvingen en overige lasten blijven min of meer gelijk. De lasten zijn niet geïndexeerd, omdat het ministerie van OCW over het algemeen de prijsstijgingen compenseert.

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 ernaar 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 & controlecyclus.

'de liquiditeitspositie blijft stabiel'





Liquiditeitsbeheer

Uit de meerjarenbalans blijkt dat de liquiditeitspositie stabiel blijft. Deze stabilisatie 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 daardoor toe- of afnemen.

Planning & controlecyclus

De planning & controlecyclus begint bij de begroting die het financiële kader is, de ruimte waarbinnen de geformuleerde doelen/acties gerealiseerd moeten worden. De begroting wordt in samenspraak met de budgethouders onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur opgesteld en vastgesteld door de raad van toezicht, de ondernemings- en de studentenraad. Gedurende het begrotingskalenderjaar worden 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 geïdentificeerde studenten.

Het afgelopen jaar zijn verbeteringen doorgevoerd op het gebied van de interne beheersing. Het afgelopen jaar is frequenter overleg met de budgethouders geweest, mede als gevolg van de coronamaatregelen. 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 2020 is de interne planning & controlcyclus 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

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 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

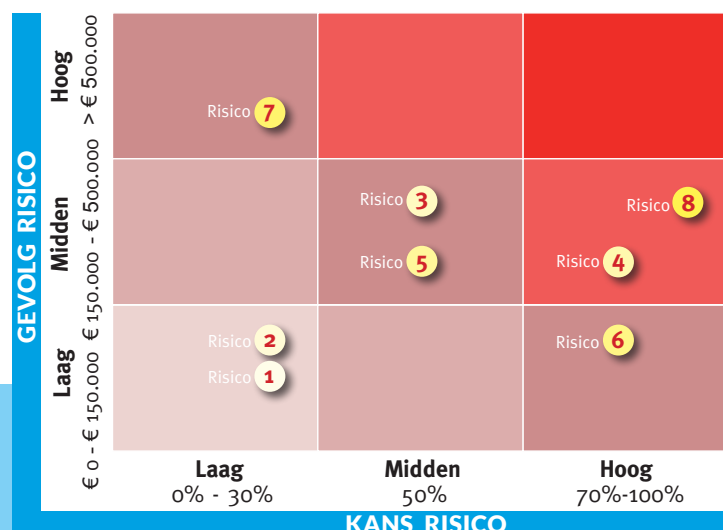
uitgevoerd. Op basis van hun bevindingen adviseren zij om een buffer voor het eigen vermogen en de liquide middelen van ongeveer € 1.758.000 aan te houden.

'acht risico's'

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-gevolgkwadrant.

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 kunnen uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten.

'dalingen en stijgingen worden gemonitord'

2. Financiële gevolgen van beëindiging van arbeidsrelaties

Beëindiging van arbeidsrelaties kan 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
- tweejaarlijks medewerkersonderzoek

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. De school heeft de flexibele schil in de begroting 2020 vergroot en zal deze de komende jaren verder vergroten om aan deze onzekerheden het hoofd te bieden.

4. Onvolledige indexatie bekostiging

De belangrijkste oorzaken voor benodigd vermogensbeslag als gevolg van onvolledigheid van indexatie van bekostiging zijn:

- Bekostiging groeit niet of onvoldoende mee met ontwikkeling van werkgeverslasten en CAO-afspraken
- Uitvoerings- en lasten die voortvloeien uit nieuwe regelgeving (arbo/milieu/AVG) worden niet gecompenseerd
- 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.

'een degelijke vermogenspositie'

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 samen-

hang 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.

Gevolgen corona

In 2020 en 2021 werd de school geconfronteerd met diverse kabinetsbesluiten om verdere verspreiding van het coronavirus te voorkomen. Eén van deze maatregelen was om scholen (deels) fysiek te sluiten. Met de nodige inzet en professionaliteit zijn het onderwijs en de examinering aangepast aan de nieuwe situatie. Studenten krijgen veel onderwijs op afstand. De landelijke richtlijnen zijn

aangehouden bij het aanpassen van de examinering en bpv. De instelling heeft in 2020 en naar verwachting in 2021 en verder geen negatieve materiële gevolgen of onzekerheden ondervonden als gevolg van de coronacrisis. Vanuit de overheid worden substantiële extra middelen ingezet om studenten en scholen te ondersteunen. 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 en lange termijn gewaarborgd is.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie paragraaf 1.4.



COLOFON

Eindredactie:
Afdeling Communicatie GLU en
Olga Leever
Foto omslag: Marleen Stoker
Foto's binnenwerk: Condept
Grafische vormgeving:
Nico Dielen

Grafisch Lyceum Utrecht
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
Twitter: [@glu_student](https://twitter.com/glu_student)
WhatsApp: (030) 280 70 81
Facebook: <https://www.facebook.com/GrafischLyceumUtrecht>
Instagram: <https://www.instagram.com/glutrecht/>

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 toetsysteem voor de instellingsexamens
VSV	Voortijdig schoolverlaten







JAARREKENING 2020

STICHTING GRAFISCH LYCEUM UTRECHT

BRINNUMMER: 23 KG

Deze Jaarrekening maakt onlosmakelijk deel uit van het Geïntegreerd Jaardocument 2020 dat u op onze website www.glu.nl kunt vinden. In dat document is van pagina 1 tot en met pagina 65 niet alleen het volledige Bestuursverslag en de Continuïteitsparagraaf opgenomen maar worden er ook enkele belangrijke Indicatoren vermeld.

De Jaarrekening is op 25 mei 2021 goedgekeurd en vastgesteld door de Raad van Toezicht.

Grafisch Lyceum Utrecht

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 2020	68
3.	Staat van baten en lasten	69
4.	Kasstroomoverzicht over 2020	70
5.	Algemene toelichting en Grondslagen	71
6.	Toelichting op de balans per 31 december 2020	75
7.	Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen	81
8.	Toelichting op de staat van baten en lasten	82
9.	Model E: Verbonden partijen	91
10.	Notitie Helderheid in de bekostiging	92

Overige gegevens

11.	Bestemming resultaat	93
12.	Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	94

JAARREKENING

2. BALANS PER 31 DECEMBER 2020 ¹⁾

1. Activa	31-12-2020	31-12-2019	2. Passiva	31-12-2020	31-12-2019
	€	€		€	€
<u>Vaste activa</u>					
1.1 <u>Immateriële vaste activa</u>			2.1 <u>Eigen vermogen</u>		
licenties en software	163.746	202.624	publiek vermogen	14.500.439	13.733.501
1.2 <u>Materiële vaste activa</u>			privaat vermogen	45.042	45.042
gebouwen en terreinen	8.920.439	9.716.183	14.545.481	13.778.543	
automatiserings- en AV- apparatuur	730.827	989.225	2.2 <u>Voorzieningen</u>		
machines en overige apparatuur	141.691	172.122	personeel	252.100	393.775
meubilair en inrichting	1.418.651	1.555.594	groot onderhoud	2.670.372	1.196.410
overige bedrijfsmiddelen	0	374	2.922.472	1.590.185	
inventaris en app. (totaal)	2.291.169	2.717.316			
Totaal materiële vaste activa	11.211.608	12.433.498	2.3 <u>Langlopende schulden</u>		
1.3 <u>Financiële vaste activa</u>			langlopend deel		
ministerie OC&W	1	1	geborgde lening	531.677	1.159.912
Totaal vaste activa	11.375.355	12.636.124			
<u>Vlottende activa</u>			2.4 <u>Kortlopende schulden</u>		
1.4 <u>Vorraden</u>	42.070	41.936	salarissen, sociale		
1.5 <u>Vorderingen</u>			lasten en belastingen	1.496.739	1.601.373
debiteuren	54.083	6.062	crediteuren	234.759	293.070
overige vorderingen	71.538	65.886	overige schulden en		
overlopende activa	451.505	652.136	overlopende passiva	758.626	805.714
577.127	724.084		2.490.124	2.700.158	
Totaal vlottende activa	9.114.399	6.592.675			
1.6 <u>Liquide middelen</u>	8.495.203	5.826.655	Totaal passiva	20.489.754	19.228.798
Totaal activa	20.489.754	19.228.798			

1) Na resultaatbestemming.

3. Staat van baten en lasten

	2020				2019	
	realisatie		begroting		realisatie	
	€	%	€	%	€	%
3. Baten						
3.1 Rijksbijdragen OCW	23.410.585	98,4%	22.243.000	97,8%	22.226.838	97,9%
3.2 Overige overheidsbijdragen	161.166	0,7%	134.000	0,6%	141.879	0,6%
3.3 Cursus- en examengelden	-1.072	0,0%	1.000	0,0%	-4.008	0,0%
3.4 Overige baten	213.116	0,9%	356.000	1,6%	333.941	1,5%
Totaal baten	23.783.794	100,0%	22.734.000	100,0%	22.698.650	100,0%
<i>de baten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 2,8% toegenomen</i>	104,8%		100,2%		100%	
4. Lasten						
4.1 Personele lasten	16.368.602	71,2%	16.580.000	73,4%	15.999.804	70,4%
4.2 Afschrijvingen	1.560.504	6,8%	1.673.000	7,4%	1.612.980	7,1%
4.3 Huisvestingslasten	3.090.243	13,5%	1.922.000	8,5%	2.785.309	12,3%
4.4 Overige materiële lasten	1.955.256	8,5%	2.418.000	10,7%	2.328.448	10,2%
Totaal lasten	22.974.606	100,0%	22.593.000	100,0%	22.726.541	100,0%
<i>de lasten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 1,1% toegenomen</i>	101,09%		99,4%		100%	
Saldo baten en lasten	809.188		141.000		-27.891	
5. Financiële lasten en baten						
rentelasten geborgde leningen	23.449		31.500		36.097	
overige rentelasten	0		0		0	
rentebaten over liquide middelen	-18.802		500		461	
Saldo financiële lasten en baten	-42.251		-31.000		-35.636	
Exploitatieresultaat						
Resultaat gewone bedrijfsvoering:						
tevens totaal exploitatieresultaat	766.938		110.000		-63.527	

4. Kasstroomoverzicht over 2020

toelichting	2020		2019	
	€	€	€	€
	<u>Kasstroom uit operationele activiteiten</u>			
		809.188		-27.891
	Saldo baten en lasten			
	Aanpassingen voor:			
4.2		1.560.504		1.612.980
	-afschrijvingen			
2.2		1.332.287		1.011.531
	-mutaties voorzieningen			
		2.892.791		2.624.512
	Veranderingen in vlottende middelen:			
1.4		-134		-2.022
	- voorraden			
1.5		146.957		202.737
	- vorderingen			
2.4		-210.034		-129.237
	- schulden			
		-63.210		71.479
	Kasstroom uit bedrijfsoperaties:			
5.		-18.802		461
	- ontvangen interest			
5.		-23.449		-36.097
	- betaalde interest			
		-42.251		-35.636
	subtotaal operationeel	3.596.518	2.632.463	
	<u>Kasstroom uit investeringsactiviteiten</u>			
1.1		-45.980		-137.637
	investerings immateriële vaste activa			
1.2		-253.756		-1.295.557
	investerings materiële vaste activa			
	subtotaal investeringen	-299.736	-1.433.194	
	<u>Kasstroom uit financieringsactiviteiten</u>			
2.3		-628.234		-161.848
	Aflossing langlopende schulden			
	subtotaal financiering	-628.234	-161.848	
	Mutatie liquide middelen	2.668.548	1.037.421	
1.6	Beginstand liquide middelen	5.826.655	4.789.234	
	Mutatie liquide middelen	2.668.548	1.037.421	
1.6	Eindstand liquide middelen	8.495.203	5.826.655	

5 Algemene toelichting en grondslagen

5.1 Algemeen

Vestigingsadres

De Stichting Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) 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.

Activiteiten

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

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

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

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. Investerings- en desinvesteringen in materiële vaste activa zijn opgenomen onder kasstroom uit investeringsactiviteiten. Transacties waarbij geen instroom of uitstroom van kasmiddelen plaatsvindt, zijn niet in het kasstroomoverzicht opgenomen. Er is geen sprake van financiële leasing.

5.2 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.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Er wordt rekening gehouden met de bijzondere waardeverminderingen die op balansdatum worden verwacht. Het GLU beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Als 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.

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen de kostprijs verminderd met cumulatieve lineaire afschrijvingen en cumulatieve bijzondere waardeverminderingen. De immateriële vaste activa worden in 2 of 3 jaar afgeschreven.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden, tenzij anders aangegeven, gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs inclusief direct toerekenbare kosten, onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en bijzondere waardeverminderingen rekening houdend met een eventuele restwaarde.

De volgende afschrijvingspercentages worden hierbij gehanteerd:

Terreinen	Nihil
Gebouwen	3,33% - 8,33%
Verbouwingen	5-10%
Meubilair	8,33%
Automatisering en AV apparatuur	25%
Machines en overige apparatuur	10%
Overige bedrijfsmiddelen	20%

Indien belangrijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn en verschillen in gebruiksduur of verwachte gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven.

Bedrijfsgebouwen en terreinen

Bedrijfsgebouwen en terreinen worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs plus bijkomende kosten of vervaardigingsprijs onder aftrek van lineaire afschrijvingen gedurende de verwachte toekomstige gebruiksduur en cumulatieve bijzondere waardevermindervers verliezen. Op terreinen wordt niet afgeschreven. Voor de vaststelling of voor een materieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering wordt verwezen naar bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Voor de toekomstige kosten van groot onderhoud aan de bedrijfsgebouwen is een voorziening voor groot onderhoud gevormd. De toevoeging aan de voorziening wordt bepaald op basis van het geschatte bedrag van het onderhoud en de periode die telkens tussen de werkzaamheden van groot onderhoud verloopt. Met ingang van 2019 hanteert de stichting de componentenmethode voor de voorziening groot onderhoud. De kern van deze systematiek is, dat per onderhoudsdeel beoordeeld en berekend wordt welk bedrag jaarlijks moet worden gereserveerd.

Vorraden

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

Vorderingen

Vorderingen worden bij eerste verwerking gewaardeerd tegen de reële waarde van de tegenprestatie. Vorderingen worden na eerste verwerking gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. Voorzieningen wegens oninbaarheid worden in mindering gebracht op de boekwaarde van de vordering.

Liquide middelen

Liquide middelen bestaan uit kas- en banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserve en bestemmingsreserve publiek/privaat gepresenteerd. Dit betreft het vrij besteedbare vermogen dat zowel juridisch als economisch eigendom is van het GLU.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan, waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten.

De voorzieningen worden bepaald op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen en verliezen af te wikkelen, tenzij de tijdswaarde van geld niet materieel is. Indien de tijdswaarde van geld niet materieel is, wordt de voorziening tegen nominale waarde verantwoord.

Schulden

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

Overlopende passiva

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen ter zake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten gebeurt naar rato van de besteding.

5.3 Grondslagen voor de bepaling van het resultaat

Algemeen

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

Verder worden baten en lasten toegerekend aan de soort exploitatie waarop ze betrekking hebben, namelijk normatieve en geormerkte exploitatie en 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.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Beloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de organisatie.

Pensioenen

Alle pensioenregelingen zijn verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie verantwoorden we als last. Het GLU heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP (hierna: ABP). Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing. Op verplichte of contractuele basis worden de premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa als dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110%, vindt geen indexatie plaats. De dekkingsgraad van ABP per 31 december 2020 is 93,2%.

Financiële baten en lasten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende activa en passiva. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

5.4 Risicoparaagraaf

Valutarisico

Het GLU is uitsluitend werkzaam in Nederland en heeft dus geen significant valutarisico.

Prijrisico en marktaandeel

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

Rente- en kasstroomrisico

Het GLU loopt renterisico over de rentedragende vorderingen (met name onder de liquide middelen) en rentedragende langlopende en kortlopende schulden. Voor vorderingen en schulden met variabele renteaftspraken 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 marktrente. Er worden geen financiële derivaten met betrekking tot afdekking van het renterisico gecontracteerd.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. Deze vorderingen zijn over het algemeen beperkt van omvang, evenals het kredietrisico op deze vorderingen.

Liquiditeitsrisico

Het GLU heeft als beleid om een zodanig werkkapitaalbeheer te voeren, dat dit leidt tot een beheersbaar liquiditeitsrisico. Er zijn voldoende faciliteiten beschikbaar om schommelingen in kasstromen op te vangen.

Continuïteit

De jaarrekening is opgesteld uitgaande van een continuïteitsveronderstelling.

6. TOELICHTING OP DE BALANS PER 31 DECEMBER 2020

Vaste activa

1.1 Immateriële vaste activa

	€ Totaal
aanschafwaarde per 1 januari 2020	612.116
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	409.492
totaal boekwaarde per 1 januari 2020	202.624
investeringen boekjaar	45.980
desinvesteringen boekjaar	0
totaal aanschafwaarde per 31 december 2020	658.096
afschrijvingen boekjaar	84.859
cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	409.492
totaal boekwaarde per 31 december 2020	163.746

1.2.a Materiële vaste activa

(onroerende zaken)

	Totaal	Gebouw 3,33% - 8,33%	Terrein 0%	Geactiveerde gebouw- aanpassingen (5-10%)
€	€	€	€	€
aanschafwaarde per 1 januari 2020	17.179.500	9.187.322	934.787	7.057.391
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	7.463.318	6.137.290	0	1.326.028
totaal boekwaarde per 1 januari 2020	9.716.183	3.050.032	934.787	5.731.363
investeringen boekjaar	0	0	0	0
desinvesteringen boekjaar	0	0	0	0
totaal aanschafwaarde per 31 december 2020	17.179.500	9.187.322	934.787	7.057.391
afschrijvingen boekjaar	795.743	403.816	0	391.927
cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0	0
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	7.463.318	6.137.290	0	1.326.028
totaal boekwaarde per 31 december 2020	8.920.439	2.646.216	934.787	5.339.436

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 2020	6.262.108	3.367.078	876.183	1.995.407	23.440
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	3.544.793	2.377.853	704.061	439.813	23.066
totaal boekwaarde per 1 januari 2020	2.717.316	989.225	172.122	1.555.594	374
investeringen boekjaar	253.756	226.012	1.341	26.403	0
desinvesteringen boekjaar	483.053	483.053	0	0	0
totaal aanschafwaarde per 31 december 2020	6.032.811	3.110.038	877.524	2.021.810	23.440
afschrijvingen boekjaar	679.902	484.410	31.772	163.346	374
cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	483.053	483.053	0	0	0
cumulatieve afschrijvingen t/m 2019	3.544.793	2.377.853	704.061	439.813	23.066
totaal boekwaarde per 31 december 2020	2.291.169	730.827	141.691	1.418.651	0

1.2 **Totaal materiële vaste activa van het Grafisch Lyceum Utrecht**

	31 december 2020	31 december 2019
€	€	€
Totaal boekwaarde:	11.211.608	12.433.498

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

1.3 <u>Financiële vaste activa</u>	31 december	31 december
	2020	2019
	€	€
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 als 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
		2020	2019
		€	€
1.4 <u>Vorraden</u>			
Dit betreft de magazijnvoorraad voor de uitgifte van leermiddelen en kantoorartikelen		42.070	41.936
1.5 <u>Vorderingen</u>			
1.5.1 <u>Debiteuren</u>			
	ROCMN inzake MBO Actieplan	31.793	0
	Nederlandse Vereniging van Vakscholen	13.584	0
	Stg. NUOVO te Utrecht: X11, Media & Vormgeving	8.465	3.580
	Overige vorderingen	242	2.482
		54.083	6.062
1.5.2 <u>Overige vorderingen</u>			
	waarborgsom Mitros	39.259	39.259
	vorderingen op personeel	19.329	21.554
	depotbedragen en overige waarborgsommen	12.951	5.073
		71.538	65.886
1.5.3 <u>Overlopende activa</u>			
	voortuitbetaald inzake lease, licenties en onderhoudscontracten	214.198	206.036
	voortuitbetaald inzake leermiddelen	83.900	74.092
	voortuitbetaalde deskundigheidsbevordering	48.225	60.086
	voortuitbetaalde huur	39.911	39.571
	wervingscampagne en brochures	7.013	57.921
	aanbetaling excursie(s)	0	125.313
	nog te ontvangen Transitievergoeding	0	37.637
	overige posten kleiner dan € 20.000	58.258	51.479
		451.505	652.136

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

1.6 <u>Liquide middelen</u>	31 december	31 december
	2020	2019
	€	€
<i>Dit betreft :</i>		
Rabobank, bedrijfsbonusrekening 3462.197.967	3.464.872	4.440.000
Rabobank, rekening 39.42.32.070	3.159.266	70.963
Rabobank, bedrijfsspaarrekening 14.70.60.835	1.870.607	1.315.376
kas	457	316
	8.495.203	5.826.655

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2.1 Eigen vermogen	stand	resultaat	overige	stand
	31-12-2019			31-12-2020
	€	€	€	€
Publiek vermogen				
algemene reserve	13.733.501	66.938	0	13.800.439
bestemmingsreserve Covid-19	0	700.000	0	700.000
	13.733.501	766.938	0	14.500.439
Privaat vermogen				
bestemmingsreserve				
contractonderwijs	45.042	0	0	45.042
Totaal eigen vermogen	13.778.543	766.938	0	14.545.481

2.2 Voorzieningen	stand	do-/mu-	onttrek-	stand
	31-12-2019	taties	kingen	31-12-2020
	€	€	€	€
1) jubileum	157.000	18.822	9.822	166.000
2) wachtgeld	99.500	15.957	32.457	83.000
3) langdurige ziekte	55.000	6.262	58.162	3.100
4) mobiliteit	82.275	-4.992	77.283	0
voorziening personeel	393.775	36.049	177.724	252.100
5) voorziening groot onderhoud	1.196.410	1.473.962	0	2.670.372
Totaal voorzieningen	1.590.185	1.510.011	177.724	2.922.472

- 1) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de toekomstige uitkeringen in het kader van het zogenaamde ambtsjubileum. In het jaar 2021 zal circa € 6.000 worden onttrokken, in de jaren 2022 tot en met 2026 is dat circa € 40.000. Het restant van circa € 120.000 zal vanaf het jaar 2027 worden gebruikt ter dekking van de uit te keren gratificaties.
- 2) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de verplichtingen in het kader van wachtgelduitkeringen. Voor het jaar 2021 zal de verplichting uitkomen op een bedrag van circa € 45.000. In 2022 zal het restant van circa € 38.000 worden onttrokken.
- 3) Deze voorziening is gevormd om de toekomstige loonkosten te financieren van een langdurig zieke werknemer die niet meer zal terugkeren in het arbeidsproces. In het jaar 2021 wordt de voorziening geheel onttrokken.
- 4) Op 31 december van het verslagjaar zijn er geen medewerkers die voor deze voorziening in aanmerking komen.
- 5) Deze voorziening is gebaseerd op het Meerjarig Onderhoudsplan en dient ter egalisatie van de toekomstige uitgaven voor groot onderhoud. In het jaar 2021 wordt circa € 365.000 onttrokken, in de jaren 2022 t/m 2026 wordt de onttrekking geschat op een bedrag van 3,1 miljoen euro. Jaarlijks wordt in de exploitatiebegroting de dotatie aan de voorziening opgenomen.

2.3 Langlopende schulden

Langlopend deel geborgde lening

	rente-voet %	stand 31-12-2019 €	aflossingen 1/1 - 31/12 €	stand 31-12-2020 €
Rabobank Utrecht:				
leningnummer:				
3942. 922. 371	2,55%	704.114	86.218	617.896
3942. 922. 363	2,50%	617.646	617.646	0
totaal		1.321.760	703.864	617.896
af: verantwoord onder schulden op korte termijn		161.848	75.630	86.218
langlopend deel geborgde lening		1.159.912	628.234	531.677

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 mei 2018 is de lening eindigend op 371 omgezet naar een rentevaste lening tegen 2,55% rente voor een periode van 5 jaar.

Op 28 mei 2020, aan het einde van de rentevaste periode, is de lening eindigend op 363 in zijn geheel, vervroegd en boetevrij afgelost.

In het verslagjaar bedraagt de totale effectieve rente voor de langlopende lening 2,42% (in 2019: 2,57%)

Van het bovenvermelde deel van de langlopende lening heeft € 344.873 betrekking op een looptijd van langer dan een jaar. De rest, een bedrag van € 186.804, heeft een looptijd van langer dan vijf jaar.

De jaarlijkse aflossing bedraagt € 86.218. Per 1 april 2028 is de lening volledig afgelost.

De volgende zekerheden zijn 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 2020 €	31 december 2019 €
loonbelasting	661.305	655.250
reservering vakantietoelage	470.944	445.892
pensioenen en overige premies	195.136	193.753
reservering vakantiedagen OBP	154.279	171.809
reservering bindingstoelage OP	10.184	12.525
reservering eenmalige uitkering CAO 2018	0	120.977
salaris (kosten) december verslagjaar	4.890	1.168
	1.496.739	1.601.373

2.4 Kortlopende schulden (vervolg)

2.4.2 Crediteuren

Mitros (huur Koningin Wilhelminalaan)
Today Designers BV (open dagen e.d.)
Daan BV (inhuur personeel)
Cirfood Schoolcatering BV
Excalibur Tours (excursiekosten)
overige posten kleiner dan € 20.000

	31 december 2020	31 december 2019
€		€
	39.911	39.571
	21.774	0
	20.792	2.095
	8.965	37.948
	0	70.214
	143.317	143.242
	234.759	293.070

2.4.3 Overlopende schulden en overlopende passiva

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

Overloop schulden:

nog te besteden subsidie Erasmus+
voortuitontvangen huurkorting Kon. Wilhelminaln.
Gemeente Utrecht (project MBO Utrecht leert)
nog te besteden subsidie Project Blanco
nog te besteden subsidie inzake aanjaaggelden
voortuitontvangen (student)bijdragen

Vooruitontvangen:

- 1) inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP)
- 1) regeling subsidie zij-instroom
- 1) lerarenbeurs
- 1) voorziening leermiddelen minimagezinnen

OCW overloop:

	31 december 2020	31 december 2019
€		€
	86.218	161.848
	30.855	22.385
	18.671	21.106
	6.051	0
	0	66.482
	137.171	91.487
	278.966	363.308
	101.523	59.131
	47.633	56.164
	16.125	0
	15.960	41.285
	14.785	0
	0	750
	196.026	157.329
	228.600	-
	43.929	90.859
	11.106	24.679
	0	169.538
	283.635	285.076
	758.626	805.714

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 2020

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging is verstrekt.						
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Salarismix Randstadregio's	Beschikking 1038978-2		21-07-2020	596.572	596.572	Ja
Lerarenbeurs	Beschikking 1006025-1		20-09-2019	42.307	42.307	Ja
Lerarenbeurs	Beschikking 1090411-1		22-09-2020	19.038	19.038	Nee
Voorziening leermiddelen minimagezinnen 2016 t/m 2020	Beschikking 786379-1		20-12-2016	25.872	25.872	Ja
	Beschikking 849810-1		22-08-2017	52.792	52.792	Ja
	Beschikking 926402-2		21-08-2018	54.590	54.590	Ja
	Beschikking 1003925-1		20-08-2019	54.301	54.301	Ja
Subsidie regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's	Beschikking 1088109-1		20-08-2020	54.703	54.703	Ja
	Kenmerk IOP-31121-MBO		02-07-2020	195.300	195.300	Nee
	Kenmerk IOP2-31121-MBO		16-10-2020	196.200	196.200	
Totaal				900.176	900.176	

G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar										
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Totale kosten in verslagjaar €	Te verrekenen per 31 december verslagjaar €
nvt										0
Totaal				0	0	0	0	0	0	0

G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar										
Omschrijving	Kenmerk	Toewijzing	Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €	Totale kosten in verslagjaar €	Saldo per 31 december verslagjaar €
nvt										0
Totaal				0	0	0	0	0	0	0

7. Niet uit de balans blijvende rechten en verplichtingen

Het Grafisch Lyceum Utrecht kent de volgende verplichtingen gebaseerd op overeenkomsten en contracten:

Op het gebied van	korter dan 1 jaar €	tussen 1 en 5 jaar €	langer dan 5 jaar €
Huisvesting	1.011.860	2.902.562	279.377
ICT & Infrastructuur	83.932	30.412	0
Overig	41.030	0	0
	1.136.822	2.932.974	279.377

8. TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW

3.1.1 Normatieve rijksbijdrage mbo

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
normatieve rijksbijdrage exploitatie en huisvesting	19.570.221	18.993.000	18.856.238
normatieve rijksbijdrage gehandicaptenbeleid	339.096	328.000	325.388
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten	19.909.317	19.321.000	19.181.626
bijdrage, resp. inhouding overgangsbekostiging	14.429	14.000	21.643
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten	19.923.746	19.335.000	19.203.269

3.1.2 Overige overheidsbedragen OCW

Niet-geormerkte rijksbijdragen OCW

inzake kwaliteitsafspraken

vast deel kwaliteitsafspraken	1.771.227	1.725.000	1.529.750
variabel deel kwaliteitsafspraken	0	0	203.140
subtotaal inzake kwaliteitsafspraken	1.771.227	1.725.000	1.732.890

wachtgeldvergoeding	592.357	572.000	617.498
zij-instroom	106.930	0	49.141

subtotaal niet geormerkte rijksbijdragen OCW	2.470.514	2.297.000	2.399.529
---	------------------	------------------	------------------

Geormerkte rijksbijdragen OCW

regeling versterking salarismix	596.572	550.000	564.290
voorziening leermiddelen minimegezinnen	224.241	6.000	7.395
inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP)	162.900	0	0
lerarenbeurs	32.612	55.000	52.355
subtotaal geormerkte rijksbijdragen	1.016.325	611.000	624.040

subtotaal overige overheidsbijdragen OCW	3.486.839	2.908.000	3.023.570
---	------------------	------------------	------------------

Totaal rijksbijdragen OCW	23.410.585	22.243.000	22.226.838
----------------------------------	-------------------	-------------------	-------------------

De normatieve rijksbijdrage van 2020 is door het Ministerie van OC&W toegekend in de brief van 21 juli 2020, kenmerk 2020/2/1544539. Het totale bedrag is € 19.909.317.

Vanaf het jaar 2019 geldt een nieuwe bekostigingssystematiek wat 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)

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
gemeentelijke subsidie VSV / MBO+ gelden	92.134	92.000	91.653
subsidie Erasmus+ (internationale stages)	40.324	30.000	41.926
MBO actieplan	31.793	-	-
aanjaaggelden MBOe	-3.085	12.000	8.300
Totaal overige overheids bijdragen (geen OCW)	161.166	134.000	141.879

3.3 Cursus- en examengelden

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€
Normatieve inhouding OCW m.b.t. cursusgelden	-3.222		-5.616
Opbrengsten cursusgelden BBL	1.250		1.458
Opbrengsten examengelden van extraneï	900		150
	-1.072	1.000	-4.008

3.4 Overige baten

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€
<u>Studenten</u>			
eigen bijdrage diverse activiteiten	0	113.800	106.795
overige opbrengsten	-523	-2.200	-2.978
	-523	116.000	109.773
<u>Detachering personeel</u>			
OP-personeel	0	0	6.349
	0	0	6.349
<u>Diverse baten</u>			
doorbelasting aan X11 (Stichting OVO)	142.941	146.000	142.500
doorbelasting aan VvE Het Gebouw	35.303	36.000	35.100
subtot. doorbelastingen (zowel personeel als materieel)	178.244	182.000	177.600
opbrengsten inzake Project Blanco	25.325	40.000	8.715
opbrengsten uit externe leeropdrachten	5.897	8.000	7.984
opbrengst verkoop inventaris	3.670	5.000	10.799
overige opbrengsten	502	5.000	12.722
subtotaal overige diverse baten	35.394	58.000	40.219
Totaal diverse baten	213.638	240.000	217.819
Totaal overige baten	213.116	356.000	333.941

4 Lasten

4.1 Personele lasten

	OP	OBP	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€	€	€
<u>Loonkosten eigen personeel</u>					
loonkosten eigen personeel (OP)	10.266.455		10.266.455	10.313.000	10.032.644
loonkosten eigen personeel (OBP)		3.887.299	3.887.299	3.953.000	3.802.826
netto loonkosten ziektevervang	42.066	58.307	100.374	91.000	65.880
1)	10.308.521	3.945.606	14.254.127	14.357.000	13.901.350
<u>Kosten personeel niet in loondienst</u>					
extern personeel (ingehuurd) OP	448.803		448.803	610.000	517.748
extern personeel (ingehuurd) OBP		854.650	854.650	712.000	603.316
extern personeel voor ziektevervang	213.277	233.758	447.036	325.000	341.039
	662.081	1.088.409	1.750.489	1.647.000	1.462.103
<u>Overige personele lasten</u>					
deskundigheidsbevordering, studiedagen en cursussen BHV			235.127	287.000	300.761
koffie-, thee- en maaltijdvoorziening personeel			76.279	84.000	88.316
bedrijfsgezondheidsdienst & arbo			77.688	70.000	92.244
personeelswerving			10.663	25.000	24.212
verzekeringskosten personeel			6.719	6.000	6.719
overige personele lasten			-4.095	3.000	1.457
			402.382	475.000	513.708
<u>Kosten overig personeelsbeleid en dotaties aan voorzieningen</u>					
dotatie aan / vrijval van de voorziening langdurige ziekte			6.262	30.000	50.539
reservering vakantiedagen OBP			-17.530	5.000	47.909
Dotatie aan de voorziening wachtgeld			15.957	20.000	-15.232
kosten innovatie (onderwijsontwikkeling) en onderwijsprojecten			9.995	41.000	31.614
dotatie aan de jubileumvoorziening			18.822	5.000	13.377
kosten t.b.v. mobiliteit			-4.992	30.000	90.499
			28.514	131.000	218.706
subtotaal personele lasten			16.435.512	16.610.000	16.095.868
af: uitkeringen UWV (ZW en WAZO)			66.910	30.000	96.064
Totaal personele lasten			16.368.602	16.580.000	15.999.804
1) De opsplitsing van de loonkosten is als volgt:			realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
			€	€	€
-lonen en salarissen			11.083.342		10.745.345
-pensioenlasten			1.702.238		1.690.148
-sociale lasten			1.468.547		1.465.857
			14.254.127	14.357.000	13.901.350
Aantal fte's (gemiddeld over het verslagjaar)			181,2	183,5	182,2

Toelichting werknemers:

Er zijn geen werknemers die buiten Nederland werkzaam zijn.

Toelichting pensioenlasten:

De pensioengelden zijn ondergebracht bij het ABP. De dekkingsgraad bij het ABP is op 31-12-2020 93,2%. Per 31-12-2019 was de dekkingsgraad 97,8%. 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 2020 € 157.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D. De complexiteitspunten per criterium zijn:

	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.

Gegevens 2020 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. P. de Vries
Functiegegevens	Voorzitter/Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-1-2020 tot 31-12-2020	1-1-2020 tot 31-12-2020
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	136.160	125.564
Beloningen betaalbaar op termijn	20.840	20.315
<i>Subtotaal</i>	<i>157.000</i>	<i>145.879</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	157.000	157.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	157.000	145.879
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2019 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. P. de Vries	Dhr. Drs. H.J. Spronk
Functiegegevens	Voorzitter/Lid CvB	Lid CvB	Voorzitter CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-6-2019 tot 31-12-2019	1-1-2019 tot 1-4-2019
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	131.921	68.724	37.576
Beloningen betaalbaar op termijn	20.079	11.482	5.045
<i>Subtotaal</i>	<i>152.000</i>	<i>80.206</i>	<i>42.621</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	152.000	89.118	37.479
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	152.000	80.206	42.621

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2019 t/m 31-12-2020

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	Dhr. Prof. dr. J.J.H. van den Akker	Mw. A.L.E. Arriëns	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-1-2020 tot 31-12-2020	1-1-2020 tot 31-12-2020	1-1-2020 tot 31-12-2020
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	9.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.550	15.700	15.700
-/- 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 2019 (bedragen x € 1)	Dhr. Prof. dr. J.J.H. van den Akker	Mw. A.L.E. Arriëns	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen
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

bedragen x € 1	mw. T.H.L.M. van Doorn	Dhr. Drs. J.A.M. Maas	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-1-2020 tot 1-8-2020	1-1-2020 tot 1-8-2020	1-8-2020 tot 31-12-2020
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	2.333	2.333	1.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	9.137	9.137	6.563
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2019 (bedragen x € 1)	mw. T.H.L.M. van Doorn	Dhr. Drs. J.A.M. Maas	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	1-1-2019 tot 31-12-2019	N.v.t.
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.000	4.000	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	15.200	15.200	0

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

bedragen x € 1	Dhr. M.H.A. Bauman	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-8-2020 tot 31-12-2020	1-8-2020 tot 31-12-2020
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	1.667	1.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	6.563	6.563
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de 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 2019 (bedragen x € 1)	Dhr. M.H.A. Bauman	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	N.v.t.	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2019	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		
Totale bezoldiging	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	0	0

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 leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.700, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen al een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris. Voorgaande is niet van toepassing bij het Grafisch Lyceum Utrecht.

1g. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.700 of minder, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen al een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris. Voorgaande is niet van toepassing bij 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 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€
Immateriële vaste activa			
licenties en software	84.859	100.000	80.775
Materiële vaste activa			
gebouw: Vondellaan 178 te Utrecht			
gebouw (aanschaf 1997 en 2001)	257.067	257.000	257.067
gebouw (aanschaf in 2015)	146.749	147.000	146.750
subtotaal gebouw	403.816	404.000	403.817
verbouwingen tot en met 2010	48.107	48.000	48.108
verbouwingen in 2015 en 2016	78.113	78.000	78.113
hv2020 2017: fase 1	90.723	91.000	90.723
hv2020 2018: fase 2 & 3	136.199	136.000	136.198
hv2020 2019: fase 4	38.785	40.000	12.928
hv2020 2019: desinvestering fase 5	0	0	13.616
subtotaal verbouwingen	391.927	393.000	379.686
Totaal afschrijvingen vaste activa	795.743	797.000	783.503
inventaris en apparatuur:			
automatiserings- en AV-apparatuur	484.410	565.000	544.232
meubilair en inrichting	163.346	165.000	164.143
machines en overige apparatuur	31.772	45.000	39.257
	679.528	775.000	747.632
bedrijfsmiddelen:			
bedrijfsauto en fietsen	374	1.000	1.070
Totaal afschrijvingen	1.560.504	1.673.000	1.612.980

4.3 Huisvestingslasten

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€
<u>Onderhoud en beheer gebouwen en terreinen</u>			
dotatie onderhoudsvoorziening GLU	1.473.962	350.000	1.130.676
dagelijks onderhoud (GLU en VvE)	162.563	158.000	191.914
afdracht onderhoudsvoorziening VvE	46.650	46.000	46.650
servicekosten VvE	28.045	29.000	27.850
	1.711.219	583.000	1.397.090
<u>Energie & water</u>			
elektriciteitskosten	102.348	101.000	108.742
verwarmingskosten	67.816	64.000	67.072
water	3.058	3.000	3.078
	173.221	168.000	178.892
<u>Schoonmaakkosten</u>			
kosten schoonmaakbedrijf	414.908	410.000	381.984
huur containers & afvalverwerking	25.902	29.000	72.353
sanitaire voorzieningen	74.531	71.000	27.738
	515.341	510.000	482.075
<u>Heffingen</u>			
onroerend zaakbelasting eigenaarsdeel	34.651	37.000	35.008
onroerend zaakbelasting huurdersdeel	27.990	30.000	28.279
zuiveringsheffing, riool- en reinigingsrechten	11.240	8.000	9.703
	73.881	75.000	72.989
<u>Overige huisvestingslasten</u>			
huur en medegebruik	488.181	505.000	508.994
aanpassingen gebouw	22.957	35.000	66.038
verzekeringskosten gebouw	41.515	34.000	39.344
kosten beveiliging gebouw	10.463	10.000	11.559
overige kosten	53.465	2.000	28.329
	616.581	586.000	654.264
Totaal	3.090.243	1.922.000	2.785.309

4.4 Overige materiële lasten

	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
	€	€	€
Kosten voor administratie & beheer	378.031	352.000	398.281
Reis- en verblijfkosten	40.561	70.000	66.486
Werving en representatie	309.443	339.000	400.669
Inventaris en apparatuur	559.288	530.000	480.158
Leermiddelen	345.577	487.000	368.425
Studentkosten	308.467	620.000	598.309
Overige lasten	13.891	20.000	16.119
	1.955.256	2.418.000	2.328.448

boekjaar 2020					
	PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
	€	€	€	€	€
Controle van de jaarrekening en onderzoek bekostigingsgegevens	66.477				66.477
Overige controlewerkzaamheden				2.655	2.655
Fiscale advisering					0
Overige niet-controlediensten					0
	66.477	0	0	2.655	69.132

boekjaar 2019					
	PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
	€	€	€	€	€
Controle van de jaarrekening en onderzoek bekostigingsgegevens	58.685				58.685
Overige controlewerkzaamheden					0
Fiscale advisering					0
Overige niet-controlediensten					0
	58.685	0	0	0	58.685

Dit betreft:

- A PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.
- B PricewaterhouseCoopers Belastingadviseurs N.V.
- C PricewaterhouseCoopers Executive Academy VOF
- D WIJS accountants Eindhoven (inzake MBO+-geld)

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 2020, respectievelijk 2019, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5 Financiële lasten en baten	realisatie 2020	begroting 2020	realisatie 2019
Rentelasten geborgde leningen	€	€	€
rentelasten Rabobank	23.449	31.500	36.097
overige rentelasten	0	0	0
totaal	23.449	31.500	36.097
Rentebaten			
rentebaten over liquide middelen	-18.802	500	461
Saldo financiële lasten en baten	-42.251	-31.000	-35.636

De samenstelling van de geborgde leningen wordt op pagina 78 nader toegelicht.

9 Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2020	Resultaat 2020	Art2:403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Het Gebouw	Vereniging	Utrecht	4	nihil	nihil	Nee	77,75%	nvt
Nederlandse Vereniging van Vakscholen	Vereniging	Utrecht	4	nihil	nihil	Nee	10%	nvt

Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft geen beslissende zeggenschap over beide verbonden partijen.

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. Investeren 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

11. Bestemming resultaat

Het College van Bestuur van het Grafisch Lyceum Utrecht stelt voor om van het totale resultaat ad €766.938 een bedrag van € 700.000 toe te voegen aan de bestemmingsreserve COVID-19 en een bedrag van € 66.938 aan de algemene reserve.

De bestemmingsreserve COVID-19 is gevormd uit de overschotten in de exploitatie als gevolg van de coronacrisis en is bedoeld om extra personeel aan te stellen tot de zomer van 2022. Dit om de werkdruk te verminderen en de studenten nog beter te begeleiden als gevolg van de coronacrisis.

In de vergadering van 25 mei 2021 heeft de RvT ingestemd met bovenstaand voorstel.

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



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 2020

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2020 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 2020 en van het resultaat over 2020 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2020 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 2020.

De jaarrekening bestaat uit:

- de balans per 31 december 2020;
- de staat van baten en lasten over 2020; 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 2020 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 assuranceopdrachten (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.

JPK3ZU65ESJN-1668462434-27

*PricewaterhouseCoopers Accountants N.V., Boschdijktunnel 10, 5611 AG Eindhoven, Postbus 6365,
5600 HJ Eindhoven
T: 088 792 00 40, F: 088 792 94 13, 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 gedeponereerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2020 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 onderdelen n en o, Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen andere informatie

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

- het bestuursverslag;
- de overige gegevens;

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 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 2020 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.

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, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020.



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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Eindhoven, 26 mei 2021
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 2020, 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.

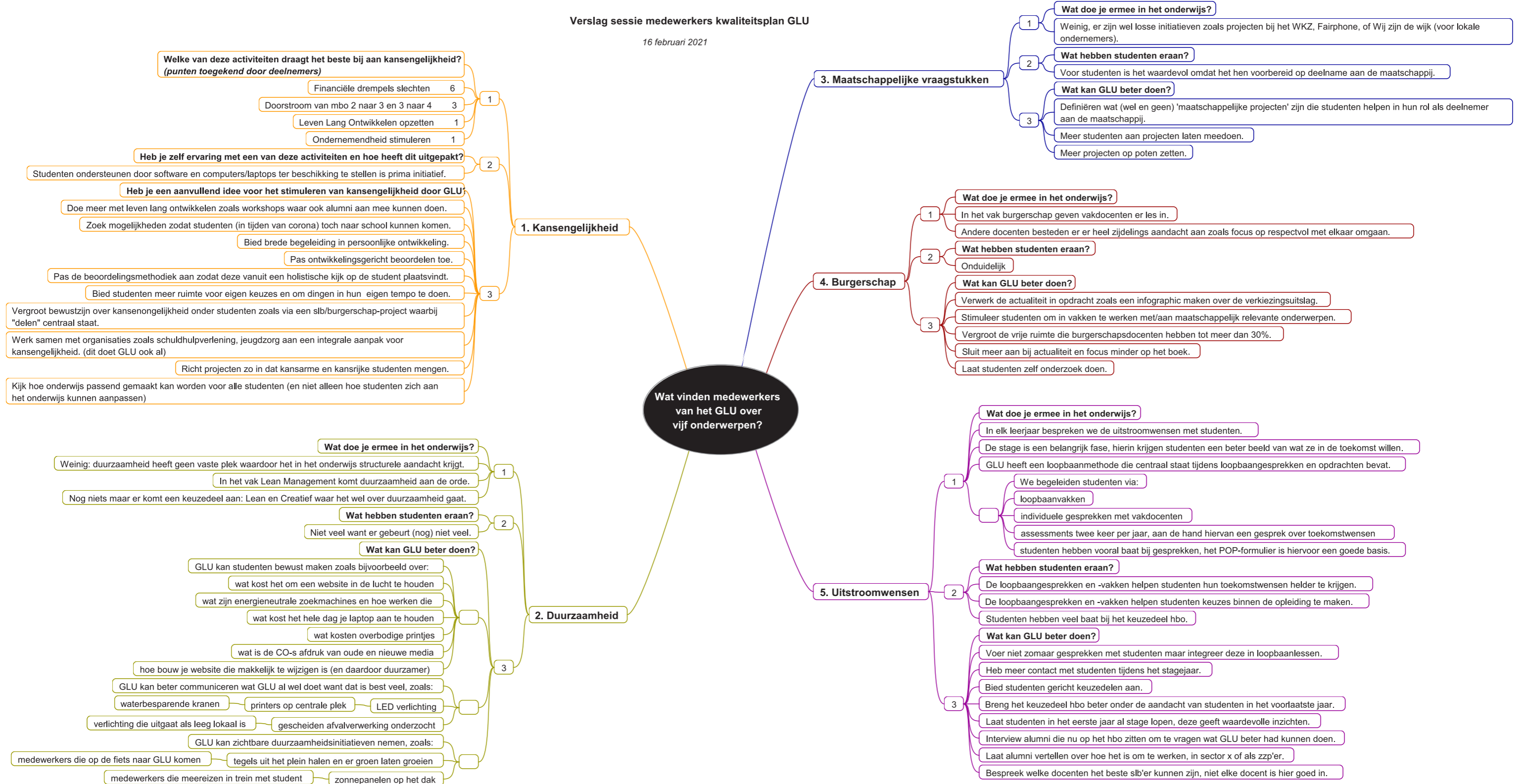
Wij communiceren met de raad van toezicht onder andere over de geplande reikwijdte en timing van de controle en over de significante bevindingen die uit onze controle naar voren zijn gekomen, waaronder eventuele significante tekortkomingen in de interne beheersing.



■ BIJLAGE | **VOORTGANGSRAPPORTAGE
KWALITEITSAGENDA 2019 - 2022**

Verslag sessie medewerkers kwaliteitsplan GLU

16 februari 2021



Over deze mindmap
Deze mindmap is het verslag van een denksessie met medewerkers van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) onder leiding van De Argumentenfabriek. Dit verslag is inbreng voor de tussentijdse evaluatie van het GLU van het kwaliteitsplan.
Wij danken alle medewerkers voor hun inbreng.

Verslag sessie externen kwaliteitsplan GLU

19 februari 2021

Wat vinden externen van het GLU over zes onderwerpen?

1. Rol en betrokkenheid bij GLU

- 1. Heb je wel eens meegedaan met GLU brede activiteiten die GLU (ook) voor externen organiseert?
 - 7 wel, 3 niet, waarvan wel bij de opleiding maar niet bij GLU breed
- 2. Wat zou je - als externe - voor activiteiten van GLU willen?
 - Kennissessies met alumni en GLU-medewerkers om onderwijs en praktijk dicht bij elkaar te brengen.
 - Verbinding tussen alumni en studenten voor kennis- en ervaringdeling.
 - Workshops en lezingen door vakmensen uit de industrie zodat studenten een beter beeld krijgen van wat werken in bijvoorbeeld de gaming industrie van ze vraagt (veel eigen tijdsinvestering).
 - Gastlessen geven om een indruk te geven aan studenten hoe de industrie waarin ze gaan werken eruit ziet.
 - Op een vroeg moment kennismaken met (meerdere) studenten als potentiële stagiaires.
- 3. Zou je iets voor GLU willen/kunnen doen en zo ja wat?
 - Veel van de deelnemers doen al veel voor GLU.
 - Ik wil graag bijdragen aan het stimuleren van creativiteit en passie voor het vak.
 - Ik geef graag gastlessen, zoals over de game-industrie.
 - Ik blijf graag actief meedenken en inspireren.
 - Ik ben graag nauwer betrokken bij de kwaliteit van het onderwijs en de kansen die studenten hierdoor krijgen.
 - Ik doe graag vaker mee aan dit soort bijeenkomsten met het beroepenveld.
 - Ik geef binnenkort een masterclass aan studenten.
 - Ik geef beroepsgerichte lesondersteuning en wil deze lessen graag actualiseren naar de standaard van de industrie.

2. Actueel onderwijs

- 1. Hoe waardeer je de actualiteit van het onderwijs van GLU?
 - GLU doet veel moeite om het onderwijs actueel te houden, dat waarderen de deelnemers (maar dat zegt niets over hoe ze de actualiteit zelf waarderen).
- 2. Leren studenten de goede dingen? Wat zou volgens jou beter kunnen?
 - Ze leren nu 6 programma's, dat is prima, maar WordPress en Sketch zouden ook zinvol zijn (voor Grafische Vormgeving).
 - Voor webdesign: Sketch of Canva, Images (voor social media).
 - Voor gamedesign: update de lessen naar de standaard van de industrie, want GLU geeft nu les in verouderde programma's.
 - Het gaat niet per se om de juiste programma's maar meer om de juiste mindset/houding/gedrag in combinatie met basisvaardigheden.
 - Leer studenten een goede basis zodat ze de basisprincipes begrijpen en van daaruit met elk nieuw programma (op termijn) uit de voeten kunnen.
 - Leer studenten hoe ze in korte tijd een nieuw programma onder de knie te krijgen, want er zullen altijd nieuwe programma's komen.
 - Dus: focus meer op vaardigheden en minder op programma's.
 - Leer studenten dat gedrag en houding belangrijk is zoals:
 - proactief opstellen
 - samenwerken
 - dialogo voeren als middel om tot ideeën te komen
 - met feedback en feedforward omgaan
 - Focus meer op de creatieve aspecten. Sommige opleidingen zijn nu vooral gericht op het afvinken van een checklist en richten zich vooral op het eindresultaat terwijl de weg ernaartoe veel belangrijker is.
 - Leer studenten niet alleen hoe de software werkt maar ook (en vooral) hoe je deze kunt toepassen om tot iets creatiefs te komen.
 - Maak studenten bewust van hoe de wereld eruit ziet na hun afstuderen: de wereld zit niet op hun te wachten, het is hard werken als ondernemer.

3. Alumnibeleid en LLO wensen

- 1. Waar heb je behoefte aan qua bijscholing?
 - Bijbscholing gericht op specifieke onderwerpen halen we als alumni op andere plekken (door zelfstudie, online cursussen).
 - De lezingen die GLU aanbiedt zijn waardevol omdat ze over allerlei onderwerpen gaan. Ook leuk om naar iets te gaan wat niet per se je expertise is.
- 2. Heb je wensen qua vorm van bijscholing?
 - Fysieke bijeenkomsten zijn het fijnst omdat er dan ook gelegenheid is tot netwerken.
- 1. Wat zou je als alumnus van GLU willen?
 - GLU doet een hoop leuke dingen voor alumni zoals het alumnidiner en de pubquiz.
- 2. Hoe zou je als alumnus aan GLU kunnen/willen bijdragen?
 - Alumni zijn zeker bereid om iets (lezingen, gastlessen, workshops, kennissessies) voor GLU te doen.
 - Zorg dat de alumni op de hoogte worden gesteld van de alumni-activiteiten.
 - Tip: Zorg dat meer alumni de LinkedIn-groep kennen (heeft 1500 leden en er worden activiteiten aangekondigd).

4. GLU als spin in het web

- 1. Heb je suggesties hoe GLU deze rol kan pakken?
 - Organiseer events waarbij studenten bedrijven kunnen ontmoeten zoals netwerklunches.
 - Maak (bijv via LI) bekend dat GLU deze ambitie heeft, er zijn vast mensen die zich ervoor willen inzetten.
 - Gebruik de huidige betrokken bedrijven als ambassadeur voor de spin in het web-functie.
 - Geef ondernemers die gastdocent zijn training in pedagogisch-didactische vaardigheden. Daar hebben ze ook wat aan tav stagiairs.
 - Biedt trainingen en cursussen aan en overleg met werkveld wat goede onderwerpen en sprekers zijn.
 - Neem bij excursies aan bedrijven alle studenten mee, niet alleen de toppers.
 - Organiseer een informele bijeenkomst met stagebedrijven om te sparren over stage-begeleiding.
 - Laat een bedrijf met studenten een projectweek organiseren.
 - Nodig een keer iemand van een groot bureau uit: voor studenten én netwerk interessant.
 - Faciliteer ontmoeting tussen kleine bureaus zoals via een eigen event.
 - Zet mensen uit praktijk in als gastdocent maar ook bij examens.
 - Het ideale programma voor een grote bijeenkomst:
 - Benoem de voordelen voor kleine bureaus als die zich verbinden aan GLU zoals:
 - Meer naamsbekendheid
 - Grotere gunfactor: mensen vinden het tof als je wat voor onderwijs doet.
 - Aantrekken van stagiaires die jouw bedrijf dan al kennen (bijv via gastlessen)
 - Groter netwerk

5. Kansengelijkheid en JIKP

- 1. Waar zien jullie mogelijkheden dat GLU kan bijdragen aan kansengelijkheid/jongeren in kwetsbare posities?
 - Kijk goed naar de motivatie én de mindset van studenten. En neem dat mee in gesprekken over wat hij/zij wil.
 - Kijk bij matching tussen stagiair en bedrijf breder dan alleen naar het portfolio en kijk ook of er een 'klik' is tussen student en begeleider.
 - Heb als GLU én leerbedrijf aandacht voor de sociale ontwikkeling van studenten, en wissel hierover kennis uit.
 - GLU moet studenten ervan bewust maken dat bedrijven mensen zoeken ...
 - ... die kunnen samenwerken.
 - ... die ondernemend zijn.
 - ... die betrouwbaar zijn naar het bedrijf én naar het team waarin ze werken.
 - ... die echt weten wat het betekent een stage te doen.
 - ... met wie ze een klik hebben.
 - ... die goed kunnen communiceren.
 - ... die weten wat het betekent om te werken.
 - ... die basiskennis hebben.
 - ... die zich dingen eigen kunnen maken en van zichzelf weten hoe ze dat het beste kunnen doen.
 - ... die kunnen omgaan met verandering.
 - ... zelfkennis hebben.
 - ... weten waarom ze vakmatige keuzes maken en deze kunnen uitleggen.
 - ... zelf om feedback vragen.

Tips en nabranders

- Goed dat GLU bezig is bij te dragen aan maatschappelijke vraagstukken.
- Draag trots op het mbo uit! Je leert er een ambacht! Het is geen 'opstapje naar het hbo'!
- Wees trots op het GLU!
- Let er als GLU op dat bedrijven niet overstappen op hbo-stagiaires als er bij een bedrijf een nieuwe directie is.
- De trotsheid bij GLU-studenten en GLU-alumni kan nog verder door GLU worden 'uitgebaat'
- Graag vaker dit soort bijeenkomsten met het beroepenveld!
- Een van de deelnemers heeft net het boek **Word eens volwassen!** geschreven.
- GLU is toe aan een nieuwe huisstijl.

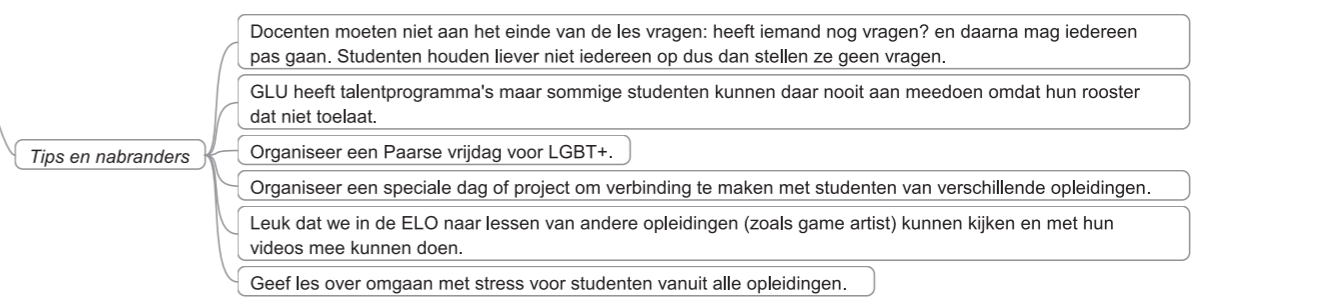
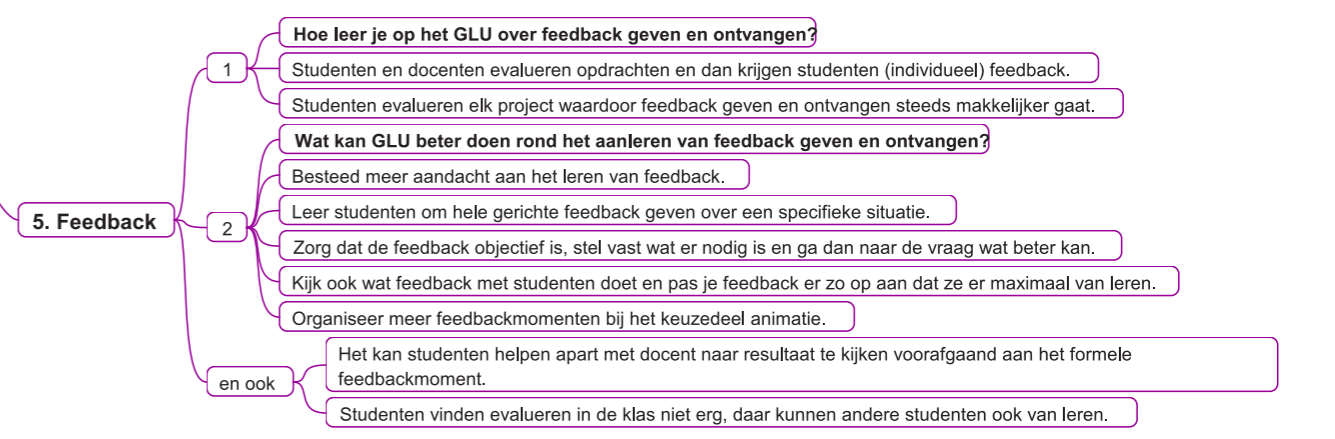
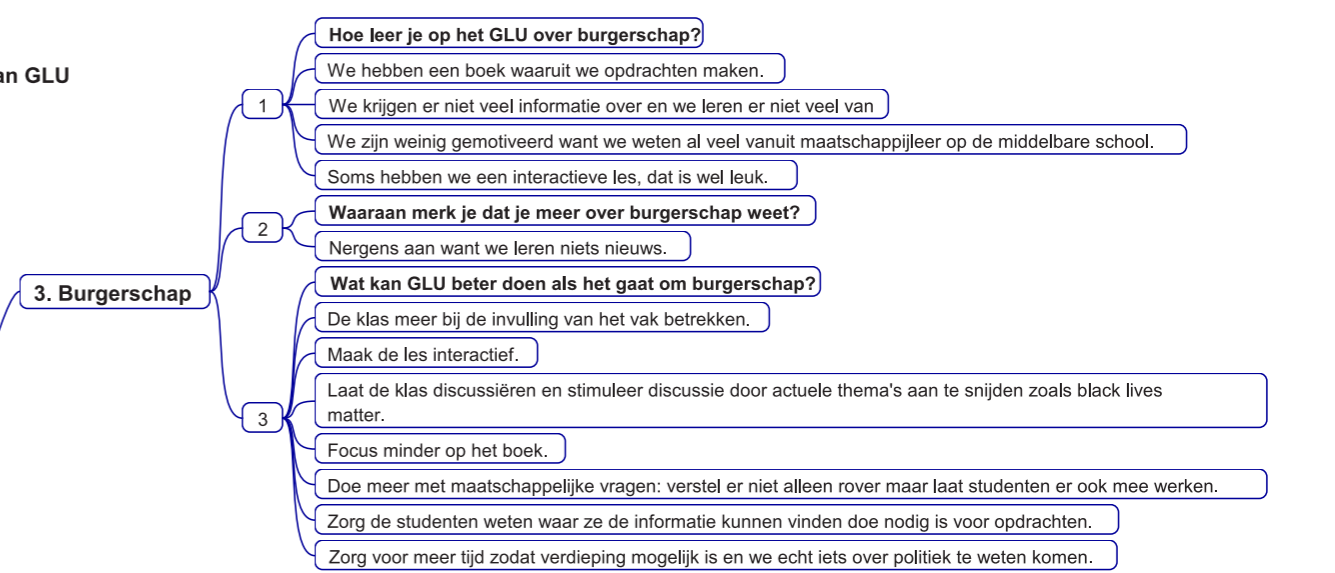
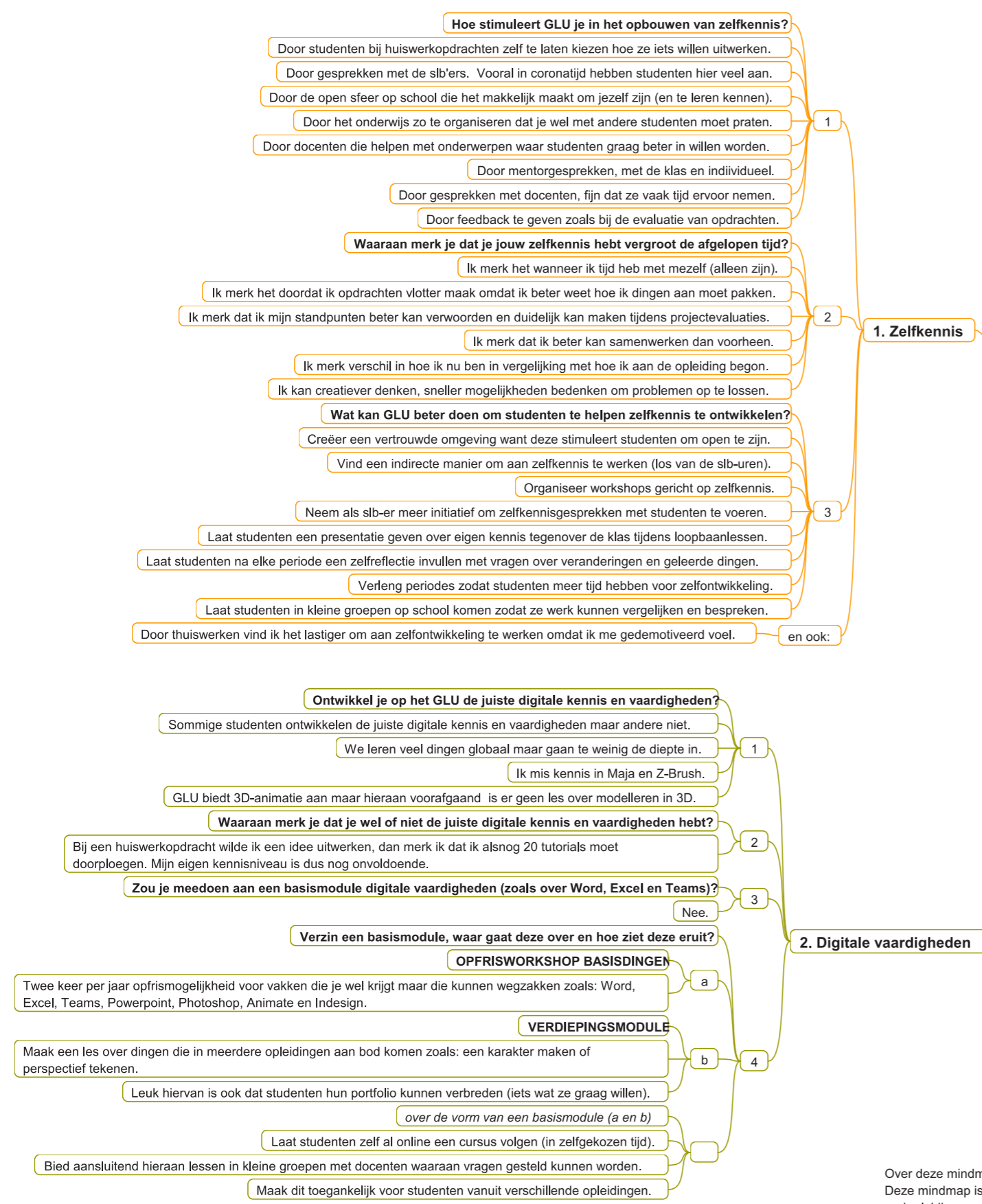
Over deze mindmap
Deze mindmap is het verslag van een denksessie met externen van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) onder leiding van De Argumentenfabriek. Externen bestonden uit alumni en ondernemers met relatie tot het GLU. Dit verslag is inbreng voor de tussentijdse evaluatie van het GLU van het kwaliteitsplan. Wij danken alle externen voor hun inbreng.



Verslag sessie studenten kwaliteitsplan GLU

5 februari 2021

Wat vinden studenten van het GLU over vijf onderwerpen?



Over deze mindmap
 Deze mindmap is het verslag van een denksessie met studenten van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) onder leiding van De Argumentenfabriek. Dit verslag is inbreng voor de tussentijdse evaluatie van het GLU van het kwaliteitsplan.
 Wij danken alle studenten voor hun inbreng.