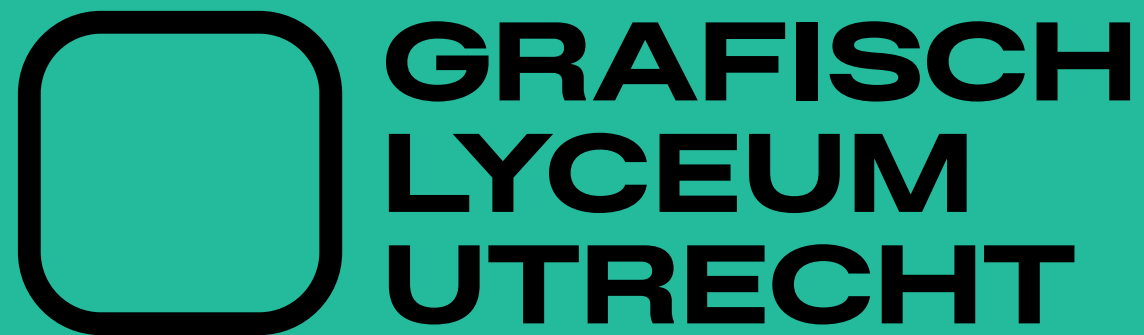




GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2021

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	03	09	64
01		JAARREKENING	
ORGANISATIE	04	10	96
02		BIJLAGEN	
STRATEGIE EN BELEID	10	11	115
03		VERKLARENDE WOORDENLIJST	
ONDERWIJS	16	& COLOFON	
04			
PERSONEEL EN ORGANISATIE	30		
05			
BEDRIJFSVOERING	41		
06			
SAMENWERKINGSRELATIES	45		
07			
FINANCIËN	50		
08			
CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	54		

VOORWOORD

ACHTER DE SCHERMEN

Achter sommige woorden schuilt een vervelende herinnering; de verwijzing naar een gebeurtenis die is geweest en waarvan je hoopt dat je die achter je hebt gelaten. Corona is zo'n woord. Net als lockdown, mondkapje, online onderwijs of onderliggend lijden.

Het tweede achtereenvolgende jaar, waarin een gezondheidscrisis de wereld in haar greep hield, was in een aantal opzichten zwaarder dan het eerste. De langdurige sluiting van het onderwijs en andere sectoren leidde tot een ongekende maatschappelijke ontwrichting. Met grote impact op individuele levens of, wat op een school meteen opvalt, op een hele generatie jongeren.

Het Grafisch Lyceum Utrecht mag zich gelukkig prijzen dat het de corona-pandemie van 2021 is doorgekomen zonder grote uitbraken en zonder dat er medewerkers of studenten aan de ziekte kwamen te overlijden. Maar het GLU sloot ook in 2021 twee keer de deuren vrijwel geheel voor fysiek onderwijs, in het voorjaar en vlak voor de Kerst.

Tijdens het maandenlange online-onderwijs hebben de medewerkers van het GLU geprobeerd studenten zo goed als het kon te helpen bij het op peil houden van hun motivatie en het ondersteunen bij negatieve gevoelens die het isolement soms met zich meebracht.

Toch waren er ook genoeg lichtpuntjes. We gingen door met het regelen van voldoende stageplekken, het onderdak bieden aan studenten die thuis niet toekwamen aan studeren en het inhalen van achterstanden.

Dit jaarverslag geeft letterlijk en figuurlijk een blik achter de schermen. Achter de computerschermen, maar ook achter de schermen van de bedrijfsvoering. 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. Uiteraard ook hoe de extra middelen die de Rijksoverheid via het Nationaal Programma Onderwijs beschikbaar stelde, zijn ingezet om direct het verschil te maken in het (virtuele) klaslokaal.

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.

Het jaarverslag vertelt ook het verhaal van investeren op de langere termijn. In onderwijskundige kwaliteit en begeleiding, personeel, de huisvesting en ICT-voorzieningen, een nieuw studentinformatiesysteem en privacy. Zaken die nodig zijn om de kwaliteit van het GLU op een hoog niveau te houden.

Sandra Beentjes
Voorzitter college van bestuur

Peter de Vries
Lid college van bestuur

01 ORGANISATIE

In dit hoofdstuk lichten we uit wie we zijn als Grafisch Lyceum Utrecht, hoe onze organisatie is opgebouwd, wie onze bestuurders zijn en hoe het toezicht op ons bestuur vorm krijgt.

1.1 PROFIEL

De waarden en karakteristieken van de Stichting Grafisch Lyceum Utrecht zijn tijdloos. We zijn een zelfstandige en kleinschalige vakinstelling, die kwalitatief hoogwaardige, technische en creatieve mbo-opleidingen verzorgt in de vakgebieden media, vormgeving en communicatie.

We bieden 6 beroepsopleidingen binnen 3 domeinen op 3 opleidingsniveaus:

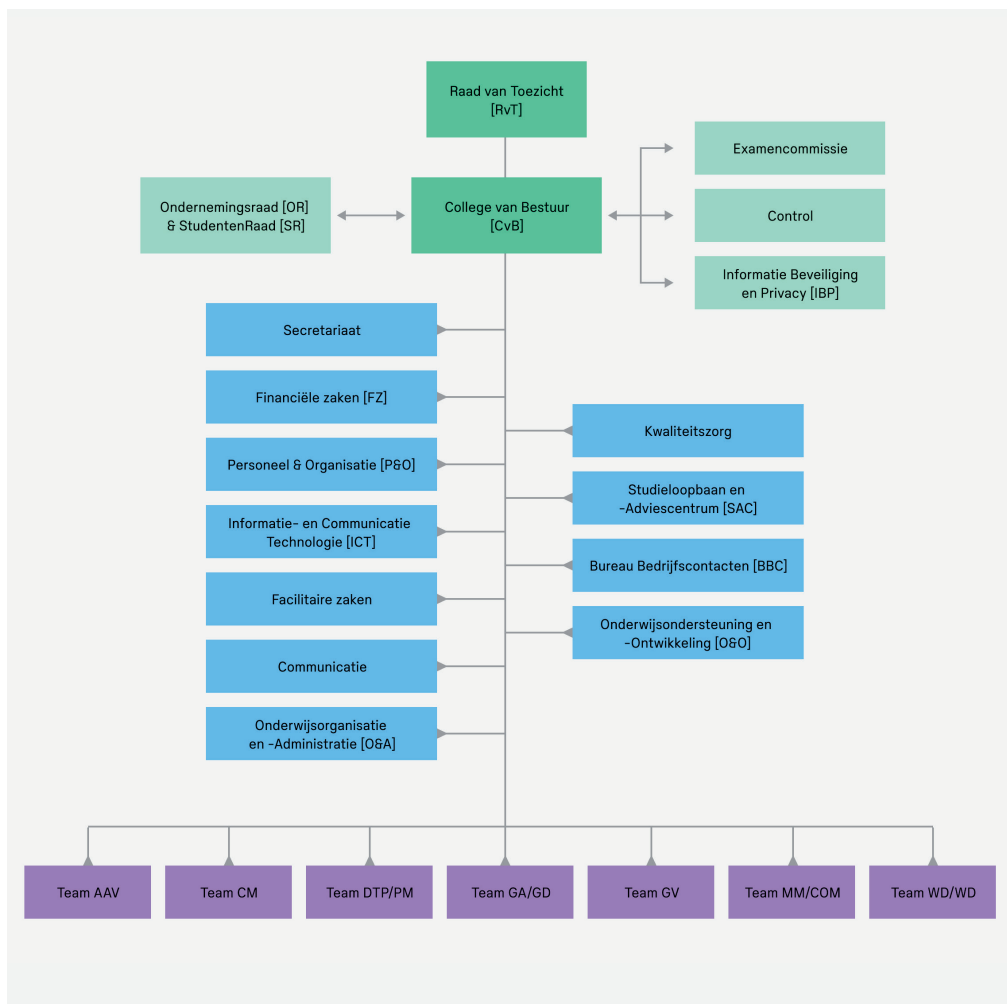
DOMEIN	BEROEPS- OPLEIDING	NIVEAU
Economie en administratie	Marketing, communicatie en evenementen	4
Informatie- en Communicatie-technologie	Software development	4
Media en vormgeving	Mediavormgeving	4
	Mediamaken	2 en 3
	Mediamanagement	4
	Printmedia	2 en 3

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 (strategisch beleidsplan 2019 – 2023).

1.3 ORGANISATIECULTUUR

Als kleinschalige vakinstelling koesteren we de menselijke maat. Daarom is onze school georganiseerd in overzichtelijke teams met eigen autonomie. Studenten en medewerkers voelen zich gekend en herkend. Dit is van grote waarde gebleken. Ondanks het gemis aan persoonlijk contact kon het GLU tijdens de lockdowns door.



FEITEN EN CIJFERS 2021

Aantal studenten:	2222 uit de regio Utrecht en daarbuiten.
Aantal medewerkers:	246
Aantal locaties:	2
Aantal teams:	7
Aantal beroepsopleidingen:	6
Aantal opleidingen GLU:	12
Aantal diploma's 2021:	560 studenten hebben een diploma behaald.
Aantal leden college van bestuur:	2 leden: voorzitter Sandra Beentjes en Peter de Vries.
Aantal leden raad van toezicht:	6 leden

- De heer dr. J.J.H. van den Akker, Jan van den Akker, voorzitter
- Mevrouw A.L.E. Arriëns, Netty Arriëns
- De heer mr. drs. C.H.J. van Leeuwen, Cees van Leeuwen
- Mevrouw J.M. van der Schoot, Jacobine van der Schoot-Lexmond
- De heer drs. J.H. Koekenbier, John Koekenbier
- De heer M.H.A. Bauman, Martin Bauman

Bijlage 1: Nevenfuncties van het CvB en de RvT

GOOD GOVERNANCE

Het GLU werkt volgens de richtlijnen van de Branchecode goed bestuur en houdt zich aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de Vereniging MBO Raad.

1.4 RAAD VAN TOEZICHT (RvT)

De RvT ziet toe dat het college van bestuur (CvB) de managementafspraken nakomt, ter behoud en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. De raad geeft gevraagd en ongevraagd advies. De samenstelling van de RvT draagt daaraan bij. Ieder lid heeft een eigen portefeuille die aansluit bij zijn of haar specifieke kennis en ervaring.

Thema's die de leden van de RvT bespraken waren onder meer de aanwending van de landelijke 'Kwaliteitsgelden' en het Nationaal Programma Onderwijs, IPB en informatievoorziening, de landelijke discussie over macrodoelmatigheid in relatie tot ons werkveld en de effecten van corona op studenten, personeel en organisatie.

Bekijk het verslag van de RvT in hoofdstuk 8: Continuïteitsparagraaf – B3 pagina 61

1.5 HORIZONTALE VERANTWOORDING

Horizontale verantwoording is de norm geworden. Het GLU kent een lange traditie van verbetering van onderwijs, organisatiestructuur en -cultuur door dialoog met alle betrokken partijen: studenten, de medewerkers en het werkveld (zie hoofdstuk 6). We zijn permanent in gesprek over de kwaliteit van het onderwijs.

De school werkt met een aantal beproefde kwaliteitszorginstrumenten zodat we weten wat onze belanghebbenden vinden. Voorbeelden zijn studenttevredenheidsenquêtes, waaronder de landelijk JOB-monitor, BPV-enquêtes, het medewerkerstevredenheids-onderzoek, het schoolverlatersonderzoek en de Onderwijsscan MBO; een 360° feedbackinstrument, gerelateerd aan het Inspectiekader.

De resultaten van zowel de JOB Monitor als de Onderwijsscan MBO worden in 2022 bekend.

Bijlage 2: Voorbeelden van horizontale verantwoording

WERKVELD

Het GLU werkt samen met het beroepenveld, gemeente en regio en andere onderwijsinstellingen. Ook nemen we deel aan internationale samenwerkingsverbanden. *Lees meer in Hoofdstuk 6 over samenwerkingsrelaties.*

1.6 MEDEZEGGENSCHAP EN PARTICIPATIE

De OR vertegenwoordigt de medewerkers van onze school, de studentenraad (SR) vertegenwoordigt de studenten. Beide organen praten mee over het beleid van onze school.

Ondernemingsraad

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

De OR komt wekelijks bij elkaar in een genotuleerde vergadering of een praktisch werkoverleg waarin de tijd wordt genomen om documenten en informatie van allerlei bronnen door te nemen en daarop te reageren.

In het afgelopen jaar is het contact tussen de OR en het CvB intensiever geweest, voornamelijk wegens coronamaatregelen. Ook bij het contact met de studentenraad (SR) hebben de problemen die voortvloeien uit de coronapandemie centraal gestaan.

Vooruitkijkend op het komend schooljaar verwacht de OR de achterban vaker te informeren en te raadplegen, met name over de actuele onderwerpen zoals werkverdeling in relatie tot werkgebruik. De OR wisselt regelmatig informatie uit met zowel het CvB als de SR.

Studentenraad en participatie

De SR overlegt structureel met de eigen leden en krijgt ondersteuning vanuit de staf van de onderwijsinstelling. In de studentenraad zijn in 2021 nieuwe leden benoemd en geïnstalleerd. De raad bestaat nu uit vijf leden uit de opleidingen Game Artist, Animatie en Audiovisuele Vormgeving, Creatief DTP'er, Communicatie & Marketing en Grafische Vormgeving. Een medewerker van de afdeling Onderwijsontwikkeling en -ondersteuning ondersteunt de raad.

Elke klas heeft één of meerdere klassenvertegenwoordigers die gesprekken voeren met de teamleider. Samen bespreken zij wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet. Ook deze overleggen zijn online doorgegaan.

De onderwijsteams hebben online ouderavonden gehouden om ouders te blijven betrekken bij de studievoortgang van hun zoon of dochter.

Afgelopen jaar heeft de SR meegesproken met het CvB en de RvT over onder andere het coronabeleid en de privacy- en klachtenregeling. Ook heeft de raad de uitkomsten besproken van de JOB-enquête onder studenten over het (online) onderwijs en het wel en wee van studenten.

De SR heeft in 2021 aangestuurd op het oprichten van een Gender & Sexuality Alliance (GSA) binnen het GLU. De GSA is een groep scholieren die vindt dat iedereen op hun school de vrijheid moet hebben te kunnen zijn wie ze zijn, zonder zich daarvoor te hoeven schamen of te verantwoorden. De GSA zal binnen het GLU verder vorm krijgen in 2022. De SR werkt hard aan haar profilering binnen de school,

wat ook een speerpunt zal zijn in 2022.

1.7 INTERNE VERANTWOORDING

Voortgangs- en kwartaalgesprekken

Teamleiders en diensthoofden leggen verantwoording af aan het CvB tijdens de voortgangs- en kwartaalgesprekken. Daarbij worden onderwerpen uitgediept als de cijfermatige onderwijsrendementen, studenttevredenheid met onlineonderwijs, personele inzet, werkdruk en werkplezier, en het hybride werken op school en online.

CvB-onderwijs

Eens in de twee weken is er een onderwijsoverleg tussen het CvB en de teamleiders. Dit overleg is beleidsvoorbereidend. De aandachtsgebieden zijn kwaliteitsagenda, VSV, rendementen, onderwijsinnovaties en examinering.

Managementteam (MT)

Maandelijks vergadert het CvB met het MT (diensthoofden en teamleiders) over 'schoolbrede' afstemming tussen de processen in onderwijsteams en de diensten. Aandachtsgebieden zijn faciliteiten, HR-beleid, communicatie en werving.

Financiële verantwoording

Over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken rapporteren de controller en de betrokken diensthoofden regelmatig aan het CvB. Wij zien erop toe dat toegekende middelen efficiënt en effectief worden besteed aan de vastgestelde prioriteiten en dat ze herleidbaar zijn naar onze strategische agenda. In 2021 vroeg het extra geld dat de rijksoverheid ter beschikking stelde (Nationaal Programma Onderwijs) veel aandacht.

1.8 KLACHTENREGELING

In 2021 zijn de nieuwe reglementen voor de examencommissie en de Commissie van beroep voor de examens opgesteld en toegevoegd aan de klachtenregeling. De regeling van de school is hiermee weer actueel.

We kunnen beter en eerder beoordelen wat de strekking is van de klager en wat deze wil bereiken. De regelingen zijn laagdrempelig en oplossingsgericht en leiden minder vaak tot tijdrovende klachtenprocedures. Klagers voelen zich eerder in het proces gehoord en geholpen. Het aantal officieel geregistreerde klachten daalde van 32 in 2020 naar 9 in 2021.

De klachtenadviescommissie hoefde in 2021 niet bijeen te komen. Een klacht over de beroepspraktijkvorming, ook ingediend bij de landelijke Commissie Onderwijsgeschillen, is hier ongegrond verklaard.

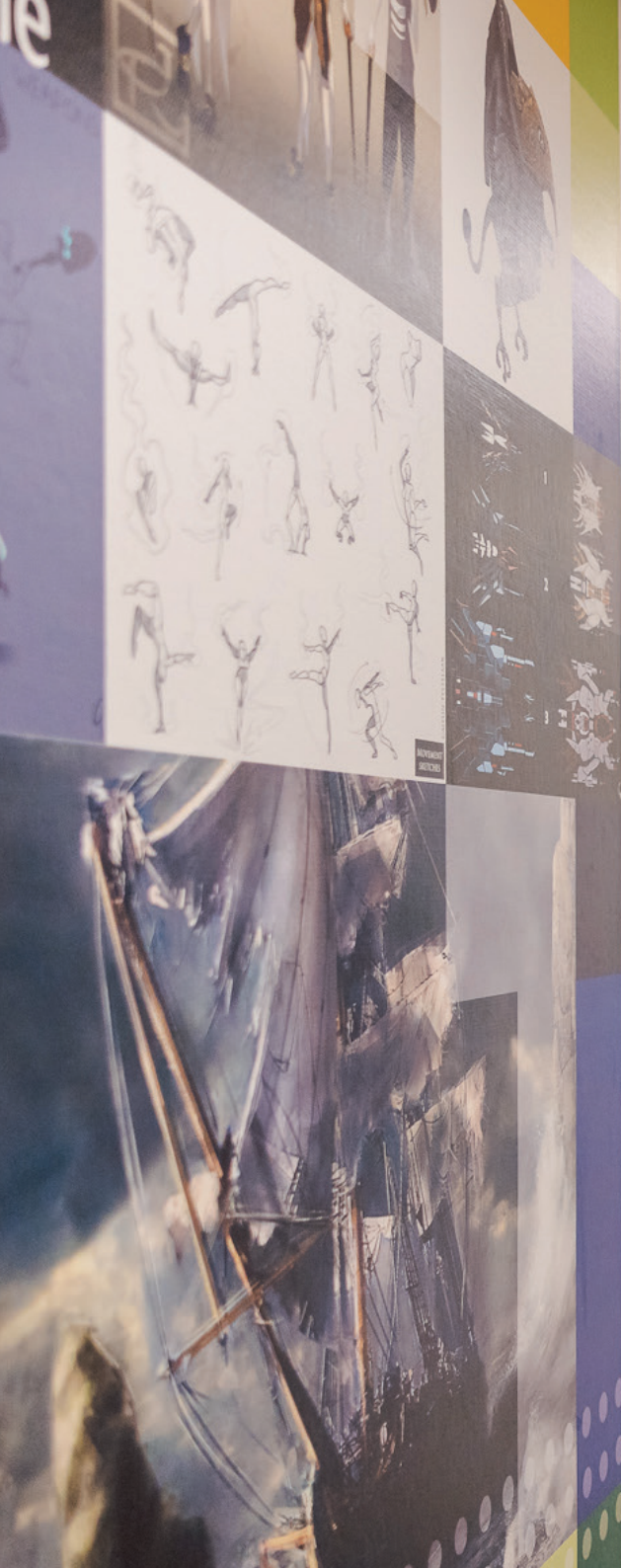
De Commissie van beroep voor de examens heeft een beroepschrift behandeld tegen een besluit van de examencommissie over een vrijstelling. Na een hoorzitting is dat besluit gehandhaafd. Wel zijn op basis van het advies van de Commissie van beroep voor de examens de voorwaarden voor vrijstellingen aangepast en verduidelijkt.

Er zijn geen zaken behandeld over een gegeven bindend studieadvies.

De interne geschillencommissie ontving 1 klacht, die na bemiddeling is ingetrokken.

Bij de Commissie ongewenst gedrag zijn in 2021 geen meldingen ontvangen.

In het kader van de regeling klokkenluiders zijn in 2021, net als in 2020 geen meldingen ontvangen.



02

STRATEGIE EN BELEID

De uitvoering van het strategisch beleidsplan met de titel ‘Topschool met ambitie’, ligt op koers. Het onderwijsprogramma wordt doorlopend aangepast, zodat we aansluiting houden op de arbeidsmarkt voor onze studenten. We zijn door de pandemie nieuwe ervaringen rijker. We hebben geleerd van de online lespraktijk, experimenten, projecten en landelijk onderzoek. In dit hoofdstuk beschrijven we wat er is gerealiseerd voor onze studenten. Dat doen we aan de hand van de ambities uit het strategisch beleidsplan en aan de hand van de thema’s en ambities uit de kwaliteitsagenda.

2.1 STRATEGISCH BELEIDSPLAN

De missie, strategische thema’s en ambities van het Grafisch Lyceum Utrecht tot 2023 zijn vertaald in zes strategische thema’s waarop we meerdere ambities hebben geformuleerd. In deze paragraaf over het strategisch beleidsplan komen de thema’s Onderwijs en Student aan bod. Deze thema’s kennen samen zes ambitielijnen. We schetsen steeds eerst de ambitie en geven vervolgens puntsgewijs aan wat we het afgelopen jaar hebben bereikt.

Ambitie 1

Onderwijsaanbod dat aansluit op actuele inzichten in de beroepspraktijk en maatschappij

De creatieve industrie is voortdurend in beweging en daarom is ons onderwijs dat ook. We werken veel samen met het bedrijfsleven. Ons onderwijs bestaat uit lessen, opdrachten en projecten waarin zoveel mogelijk theorie verweven wordt met de praktijk. Zo passen studenten direct toe wat ze leren.

Wat is er gerealiseerd?

- Het GLU is een onderzoek gestart naarerschikking van het opleidingenportfolio mediavormgeving, gericht op meer interdisciplinair onderwijs en crossmediale producties. Gekozen is voor een aanpak waarbij de docententeams experimenterend verkennen welke mogelijkheden er zijn. Deze experimenten richtten zich onder meer op de Elektronische Leeromgeving, de doorstroom van niveau 3 naar mediavormgeving, de Labs en technologische innovaties, een online expo en projectonderwijs.
- In het najaar van 2021 is een onderzoek gestart naarerschikking van het opleidingenportfolio software developer. De teams van de opleidingen Game developer en Webdeveloper kijken samen welke mogelijkheden nieuwe technieken als Virtual Reality bieden.
- Enthousiaste relaties uit het bedrijfsleven hebben zich ingezet voor het onderwijsprogramma. Samen met onze docenten ontwikkelden zij de inhoud van projecten en keuzedelen. Daarnaast verzorgden zij online sessies voor onze studenten. Op die manier maakten ze onze studenten deelgenoot van actuele ontwikkelingen in de creatieve industrie. Ook is het bedrijfsleven actief betrokken bij de leeromgeving Het Bureau *(lees hier meer over in hoofdstuk 3, ‘Onderwijs’)*.
- Er is een challenge georganiseerd, een uitdagende startweek direct na de zomer voor de tweedejaars studenten van de opleidingen Crossmedia, Grafische Vormgeving, en Creatief DTP’er om interdisciplinair te werken aan een mediaproductie rond het thema duurzaamheid.

Ambitie 2

Het onderwijsprogramma biedt studenten een brede basis vakmatige vaardigheden

Bedrijven in de creatieve industrie vragen werknemers die breed inzetbaar zijn. Zij moeten verschillende vaardigheden bezitten voor de uitvoering van het beroep.

Wat is er gerealiseerd?

- Onderwijsmateriaal gericht op vakmatige vaardigheden is meer inzichtelijk en beter uitwisselbaar gemaakt op de Elektronische Leeromgeving van onze school. Studenten van de ene opleiding kunnen skills leren die opgenomen zijn bij andere onderwijsprogramma's van onze school. Op deze manier ontstaat er een breed scala aan digitale lesmaterialen om vakmatige vaardigheden aan te leren. Dit is beschikbaar voor alle studenten van het GLU.
- Het leren door middel van experimenteren in Lab's is, bijvoorbeeld bij Gaming, het afgelopen jaar gestimuleerd. Voor het komende jaar willen we deze leeromgeving verder ontwikkelen.
- Er is een keuzedeel experimenteren met materialen geïntroduceerd.

Ambitie 3

We bieden studenten onderwijs gericht op het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden

Onze studenten ontwikkelen persoonlijke vaardigheden als zelfstandigheid, zelfredzaamheid en sociale vaardigheden.

Wat is er gerealiseerd?

- We kiezen steeds meer voor andere leeromgevingen dan de klassikale leeromgeving. De (onder invloed van corona ontstane) online leeromgevingen

zijn hier een voorbeeld van. Maar ook op school zelf stimuleren andere leeromgevingen de zelfstandigheid en zelfredzaamheid van studenten. In Het Bureau – het interdisciplinaire samenwerkingsverband van Grafische Vormgeving en Webdesign – werken studenten aan projecten van echte opdrachtgevers en leren ze meer agile te werken. Studenten gaan in groepjes aan de slag met bijvoorbeeld de scrummethodiek en het leren netwerken.

- We werken aan een verbeterd onderwijsprogramma voor loopbaanontwikkeling. Met als doel het verstevigen van het programma, waarbij studenten zelf vaker keuzes gaan maken als het gaat om wat zij nodig hebben. En waarbij ze door de inzet van inspirerende opdrachten werken aan persoonlijke en sociale vaardigheden.
- We werken aan het versterken van het burgerschapsonderwijs door:
 - o Te zorgen voor meer integratie van burgerschapsthema's in het beroepsgerichte gedeelte van de opleiding
 - o Meer eigenaarschap te creëren bij studenten als het gaat om hun ontwikkelingen bij burgerschap
 - o Burgerschap meer ontwikkelgericht aan te pakken waarbij de student keuzes maakt en zo zelf bepaalt wat hij of zij nodig heeft.

Ambitie 4

We bieden studenten kansen zich te ontwikkelen om te (net) werken in een internationale context

We investeren in internationale netwerkvaardigheden van studenten en medewerkers. Daarnaast bereiden we studenten voor om ook te kunnen werken in een internationale context.

Wat is er gerealiseerd?

- We hebben in dit coronajaar de contacten met onze buitenlandse relaties warm gehouden. De actieve samenwerking met onze relaties in bijvoorbeeld Helsinki, Dublin en Malaga wordt in 2022 hervat.

- Studenten hebben in 2021 enkele projecten met buitenlandse relaties online uitgevoerd. Meer informatie over het werken van het GLU in een internationale context is te vinden in *Hoofdstuk 6.3 'Internationalisering'*.

Ambitie 5

We hebben een aanbod leven lang ontwikkelen en een leercultuur die dit stimuleert

De technische ontwikkelingen in de branche nemen een enorme vlucht. Studenten leren hoe ze zichzelf de nieuwste vaardigheden en de nieuwste skills kunnen aanmeten. Voor onze studenten is een leven lang ontwikkelen een vanzelfsprekendheid. We ontwikkelen een alumnibeleid, onderhouden contacten met alumni en betrekken ze bij onderwijs.

Wat is er gerealiseerd?

- Steeds meer studenten maken gebruik van online tutorials en trainingen, afhankelijk van hun eigen leerbehoefte. LinkedIn Learning is een voorbeeld van een online platform dat dergelijke trainingen aanbiedt. We leren studenten meer zelf een weg te vinden bij wat nodig is om zichzelf te blijven ontwikkelen.
- Met de inrichting van de Utrecht Creative Community (UCC), samen met Nimeto en de HKU (zie hoofdstuk 6, *Utrecht Creative Community*), wordt verder vormgegeven aan ons professionele netwerk en dat van alumni.
- Alumni hebben afgelopen jaar een bijdrage geleverd aan ons onderwijs. Zij hebben bijvoorbeeld enkele uren in de week meegedraaid als onderwijsassistent bij diverse onderwijsteams.

Lees meer in Hoofdstuk 6 over samenwerkingsrelaties

Ambitie 6

Studenten krijgen meer kansen om talenten te ontwikkelen

Wij stimuleren dat studenten het maximale uit zichzelf halen. We verbeteren doorstroommogelijkheden en investeren in talentprogramma's waarin studenten op hun eigen manier excelleren.

Wat is er gerealiseerd?

- Er is een soepele doorstroommogelijkheid gecreëerd voor studenten Mediamaken niveau 2/3 naar Mediavormgeven niveau 4. In het nieuwe schooljaar 2022 zullen voor het eerst ongeveer tien studenten van niveau 2/3 opleidingen gebruik maken van deze nieuwe leerlijn.
- Het aanbod van keuzedelen is geactualiseerd, zodat studenten nu nog meer modules kunnen volgen die aansluiten bij hun toekomstwensen.
- Het GLU-talentprogramma is geactualiseerd en uitgebreid met een programma voor technische vaardigheden.
- Voor studenten is een online platform gecreëerd waar ze hun talenten kunnen laten zien.
- Het creëren van een eigen (ontwikkel)portfolio van de student krijgt steeds meer aandacht. Relaties uit het bedrijfsleven hebben afgelopen jaar feedback gegeven op het portfolio van studenten.

2.2 KWALITEITSAGENDA

In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 beschrijft het Grafisch Lyceum Utrecht op welke manier het bijdraagt aan de drie landelijke speerpunten: Jongeren in een kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. De ambities geformuleerd in de kwaliteitsagenda en in het strategisch beleidsplan versterken elkaar en sluiten op elkaar aan. We zijn begonnen in 2019 met de beschrijving van de nul situaties en de beschrijving van de resultaten die we in 2022 behaald willen hebben op de drie thema's. De activiteiten passen bij de ambities, de doelstellingen en zowel landelijke als regionale ontwikkelingen. Ze zijn geformuleerd

samen met onze stakeholders. De voortgang van de kwaliteitsagenda monitoren we nauwkeurig. Dit staat beschreven in de bijlage.

Bijlage 1: Verantwoording kwaliteitsafspraken

Bijlage 2: Financiële verantwoording kwaliteitsafspraken

2.3 NPO

Het GLU reserveerde al in 2020 geld om meer docenten aan te trekken om de effecten van corona op te vangen. Het Nationaal Programma Onderwijs van de rijksoverheid stelde ons financieel in staat daar een schepje bovenop te doen en nog meer extra hulp in de klas te brengen.

Vanaf maart 2021 zijn we in hoog tempo aan de slag gegaan met de bestrijding van de gevolgen van de pandemie voor ons onderwijs en onze studenten. In samenspraak met de ondernemingsraad en de studentenraad stelden we een aantal prioriteiten en bepaalden een werkwijze. Al het extra geld wordt zo veel mogelijk direct aan de teams ter beschikking gesteld, zonder ingewikkelde procedures en met een beperkt aantal hoofddoelen:

- Actie op studentenwelzijn.
- Een soepele in- en doorstroom van studenten en een soepele uitstroom naar werk (zo min mogelijk jeugdwerkloosheid).
- Aanpak tekorten aan stageplekken.
- Verlichten werkdruk medewerkers.

Hierdoor konden wij inzetten op de nodige extra ondersteuning en begeleiding van studenten. In de praktijk heeft dit geleid tot het aanbieden van meer mentoruren, extra lessen, extra loopbaanbegeleiding en het organiseren van meer contactmomenten tussen studenten en de aanstelling van studentpsychologen.

De gekozen prioriteiten zijn door de teams naar hun eigen situatie uitgewerkt. In de gesprekken binnen en tussen teams, tussen CvB en OR, gesprekken met teams, teamleiders en diensten is telkens gekeken wat de actuele corona-ontwikkelingen zijn, welke acties wel of niet succesvol waren en waar aanpassingen nodig blijken. In de bijlage staat de financiële verantwoording van de corona-gelden.

Bijlage 3: Verantwoording corona-enveloppe

2.4 INHAAL-EN ONDERSTEUNINGSPROGRAMMA'S (IOP)

Met de inzet van het IOP heeft het GLU extra begeleiding kunnen bieden aan studenten die door de coronacrisis een leerachterstand of studievertraging hebben opgelopen. Het IOP is aangevraagd voor 546 GLU-studenten in 3 verschillende tijdvakken tussen 1 juli 2020 en 31 december 2021.

Een aantal van 585 studenten heeft meegedaan met het inhaal- en ondersteuningsprogramma. Het programma bestond voor het grootste gedeelte uit huiswerkbegeleiding na schooltijd, inhalen van keuzedelen en stage en het meedoen met overige onderwijsactiviteiten georganiseerd door t GLU om achterstanden weg te werken.

Tot de zomer van 2022 worden nog enkele activiteiten georganiseerd door t GLU om de nog bestaande achterstanden bij studenten weg te werken, opgelopen in corona-tijd.

2.5 WAT HEEFT CORONA ONS GEBRACHT

Door corona hebben we in korte tijd veel geleerd ten aanzien van de mogelijkheden en beperkingen van onlineonderwijs.

- We leerden veel van experimenten met online lesgeven, de mogelijkheden ook veel onmogelijkheden. We leerden over hybride onderwijsvormen en docenten bespraken de lessons learned van hybride onderwijs met elkaar en met de studenten. Onderwijsinnovaties kwamen in een stroomversnelling.
- We leerden te overleggen en te communiceren via nieuwe wegen, zoals Microsoft Teams.
- Studenten leerden in kleine groepjes feedback te geven op elkaars (ontwikkel) portfolio. Omdat dit online gebeurde, konden collega's uit het bedrijfsleven eenvoudiger aanschuiven bij deze momenten.
- Studenten konden de (online) samenwerking opzoeken op momenten die ze zelf uitzochten.
- Docenten en studieloopbaanbegeleiders konden eenvoudiger gesprekken met studenten inplannen, omdat deze online plaatsvonden.
- We leerden onderwijsprogramma's af te sluiten met online toetsen en online examineren. Alle examens werden op korte termijn aangepast in 2020 en geoptimaliseerd in 2021. Alle geplande examens konden op deze manier doorgaan.



03

ONDERWIJS

Over ontwikkelingen in ons onderwijs is veel te vertellen. Er heerst op het Grafisch Lyceum Utrecht een klimaat van doorontwikkelen en doorvoeren van verbeteringen; een klimaat van ‘het kan altijd beter’. Onderwijsteams nemen hierin zelf het voortouw. Om een lange opsomming te voorkomen, lichten we in dit hoofdstuk telkens drie zaken uit bij de thema's **Onderwijsbeleid, Passend Onderwijs en beroepspraktijkvorming (BPV)/Stage**. En we geven doorkijkjes naar 2022. In de laatste paragraaf van dit hoofdstuk staat ons onderwijs in cijfers.

3.1 ONDERWIJSBELEID

Onderzoek en ontwikkeling: onderwijshorizon

Ontwikkelingen in de creatieve industrie vormen de aanleiding voor docenten en adviseurs om een gezamenlijke ontwikkelrichting, een onderwijshorizon, te schetsen voor de vijf opleidingsrichtingen van mediavormgeven. In plaats van vijf aparte opleidingen voor onze ‘nieuwe makers’, komt het interdisciplinair samenwerken aan crossmediale producties. Hierbij kiezen studenten meer zélf een pad met onderwijselementen uit meerdere richtingen en specialistische maakprocessen. In 2022 wordt deze verkenning verder uitgewerkt door de teams naar een curriculum. Eenzelfde ontwikkeling zien we bij onze opleiding Software Development, waarbij de gamedevelopers en de webdevelopers samen de creatieve technologie (VR/AR) verkennen en vertalen naar meer flexibel onderwijs.

Uitbreiding van Het Bureau

Onze leeromgeving Het Bureau heeft een grote impuls gekregen. Het Bureau vormt een brug tussen de opleidingen Grafische Vormgeving en Webdesign op school en in het bedrijfsleven. De opleidingen Animatie en Audiovisuele Vormgeving en Crossmedia

hebben onderzocht hoe ze ook kunnen participeren, wat in 2022 z'n beslag zal krijgen.

Bij Het Bureau werken studenten samen met echte opdrachtgevers uit de beroepspraktijk. Ze leren de skills die ze tijdens de lessen opdoen in de praktijk brengen. Dat doen ze veelal in multidisciplinaire teams en op een projectmatige wijze. Ze voeren klantgesprekken met relaties uit het bedrijfsleven en ontwerpen en maken nieuwe media voor hen. Werken voor Het Bureau stimuleert de ondernemendheid van studenten. Het bedrijfsleven geeft deze leeromgeving in samenwerking met onze school vorm middels workshops, lezingen en opdrachten.

Keuzedelen

Ongeveer 15% van een mbo-opleiding bestaat uit een keuzeprogramma. We hebben een breed aanbod aan keuzedelen opgenomen waar studenten zich voor kunnen inschrijven, ongeacht hun opleidingskeuze. Met dit brede aanbod onderscheiden wij ons van andere scholen. Met nieuwe keuzedelen in 2021 maken we onze ambities waar op het gebied van talentontwikkeling, aansluiting op actuele technische ontwikkelingen, de rol van kunst en cultuur en een soepele doorstroom naar het hbo (zie bijlage keuzedelen). In 2021 hebben we keuzedelen ontwikkeld als Virtual en Augmented reality (VR/AR), Experimenteren met technieken, en verdieping in de software Cameo. Voor 2022 staat er weer een actualisatie op de rol.

Bijlage 1: Keuzedelen

3.2 PASSEND ONDERWIJS EN STUDENTBEGELEIDING

GLU heeft in vergelijking met andere mbo's in de regio relatief gezien wat meer studenten in huis met een laag zelfbeeld, angst en depressieklachten (onderzoek UU 2021). De activiteiten op het gebied van studentbegeleiding stonden in 2021 vooral in het teken van de gevolgen van de coronapandemie. Daarbij is de samenwerking tussen de afdeling Onderwijsontwikkeling & Ondersteuning, het Studentbegeleiding, Advies en Coaching (SAC) team en de Studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) geïntensiveerd.

In 2021 hebben we het volgende gerealiseerd:

- Op school zijn werkplekken gecreëerd voor studenten die tijdens de pandemie moeite hadden met het volgen van de lessen vanuit huis.
- Er zijn afgelopen jaar meer uren aan SLB-begeleiding en SAC besteed. Zij signaleren het volgende: studenten missen structuur en ritme en gaan achterlopen met opdrachten; studenten missen sociale contacten en de mogelijkheid om te sporten of uit te gaan; er zijn meer studenten die in een lastige thuissituatie zitten, waardoor het online lessen volgen en huiswerk maken lastig is; plannen en organiseren is lastig voor veel studenten.
- De caseload van maatschappelijk werk en een schoolpsycholoog is aanzienlijk toegenomen ten opzichte van voor de coronapandemie. Momenteel lopen 20 studenten bij maatschappelijk werk. Thuisproblematiek is ernstiger dan voor de coronapandemie.
- De zorgcoördinator van het GLU merkt dat wanneer de studenten weer fysiek les kregen op school, er een piek ontstond in aanmeldingen voor passend onderwijs. Bij onlineonderwijs zoeken studenten mogelijk minder snel de SLB'er en/of SAC-docent op wanneer ze hulpvragen hebben. Als ze weer op school les krijgen, komen ze sneller met hun hulpvragen.

In verband met bovenstaande zijn in 2021 de inzet van maatschappelijk werk, begeleiding en de schoolpsycholoog uitgebreid. In 2022 zet dit zich door. De hiervoor vermelde inzet voor passend onderwijs overstijgt ruimschoots het ontvangen bedrag in de lumpsum van 352.000 euro.

De Studentenraad

Het GLU kent een actieve Studentenraad (SR). Het stimuleren van betrokkenheid bij medezeggenschap begint bij het in positie brengen van studenten. Dit betekent dat het GLU de SR de vaardigheden en middelen biedt om medezeggenschap tot een succes te maken. Vanuit het mbo-studentenfonds is er vanaf 2021 een vergoeding voor leden van de SR beschikbaar gesteld die overeenkomt met het advies van het JOB.

Toegankelijkheid (leermiddelen in bruikleen, studentenfonds)

Ook dit jaar zorgden we voor lage financiële drempels om deel te nemen aan onderwijsactiviteiten: aangeboden leerboeken in bruikleen, uitgeleende ICT-apparatuur gedurende de lockdown en gratis introductie-activiteiten. Kwetsbare studenten konden op school werken en aanvullende studiebegeleiding krijgen. De Rijksoverheid heeft sinds schooljaar 2021-2022 het mbo-studentenfonds in het leven geroepen. Uit dit fonds kunnen studenten mogelijk geld krijgen bij studievertraging, als hun ouders een minimuminkomen hebben of als de studenten in de SR zitten.

Bijlage 2: Verantwoording studentenfondsen

Aanmeldprocedure en Bindend Studieadvies (BSA)

In de aanmeldprocedure van onze school staat het onderzoek om de student op de juiste plek te plaatsen centraal. Om dit onderzoek te stimuleren, krijgt de student een opdracht en schrijft de student een kennismakingsbrief. Tijdens de aanmeldprocedure lichten we de student goed voor om zo te stimuleren dat de

student een bewuste keuze maakt voor een opleiding. Het afgelopen jaar hebben veel gesprekken met studiekeizers online plaatsgevonden wegens corona. Er zijn meer leerbehoeftechecks afgenomen in vergelijking met het vorige schooljaar. We informeerden studenten iedere periode over hun studievoortgang.

Het GLU is terughoudend met het BSA. Uiteindelijk kregen 25 eerstejaarsstudenten een negatief BSA, net zoveel als het jaar ervoor. Van de studenten die door de onderwijsteams werden voorgedragen voor een negatief BSA werden de dossiers bekeken. De afdeling O&O controleerde op die manier of er voldoende begeleiding geboden is en of de tegenvallende studieresultaten waren gerelateerd aan de gevolgen van corona.

In 2021 heeft er een wisseling van beleidsmedewerkers plaatsgevonden binnen het O&O studentenbegeleidingsteam. Het nieuwe team is voortvarend van start gegaan en neemt actief deel aan diverse externe netwerken zoals SchoolWerkt, het Expertisecentrum MBO, Actieplan Sterk Utrechts MBO en Leernetwerk MBO & RMC.

3.3 BEROEPSPRAKTIJKVORMING/ STAGE

“War for Talent”

2020 was een fors krimpjaar voor de creatieve industrie als geheel. De ontwikkelingen in de kunst- en cultuursector hebben “een drain van ideekracht veroorzaakt” (Adformatie, online 2-2-2022). Dat was, terugkijkend, op onze school een eerste fase van ontwikkelingen in de stage. Het was in deze fase lastig om onze stagiaires bij bedrijven te plaatsen. We zijn initiatieven gestart om studenten alternatieve stages aan te bieden. Naast ons interne stagebedrijf S2B startten we in 2020 met Bureau Crossminds om, onder leiding van ‘praktijkman’ Bob Aardewerk, een realistische stageplek te bieden aan met name studenten audiovisueel.

In 2021 keerde het tij. Een tweede fase brak aan, waarbij er steeds minder sprake was van een tekort aan stagebedrijven. Nu is de derde fase aan de gang. We zien duidelijk

een ‘war for talent’ als gevolg van de eerdere krimp. Daarbij zien we overigens ook dat studenten met een beperking nog steeds moeilijk aan een goede bpv-plek komen. Dit speelt momenteel vooral in de gaming-branch.

De lat ligt hoog

Onze studenten lopen hun bpv bij zeer uiteenlopende ondernemingen. Bij bijvoorbeeld bureaus met een brede dienstverlening die zelf specialistische kennis inhuren, tot communicatie-afdelingen van bedrijven die een gedeelte van hun activiteiten op het gebied van media maken en communicatie in eigen beheer houden. De stagebedrijven geven aan dat de lat hoog ligt voor de stages van onze studenten. Van studenten van een vakschool als het Grafisch Lyceum Utrecht wordt meer verwacht dan van een student van een andere school.

Alles in één

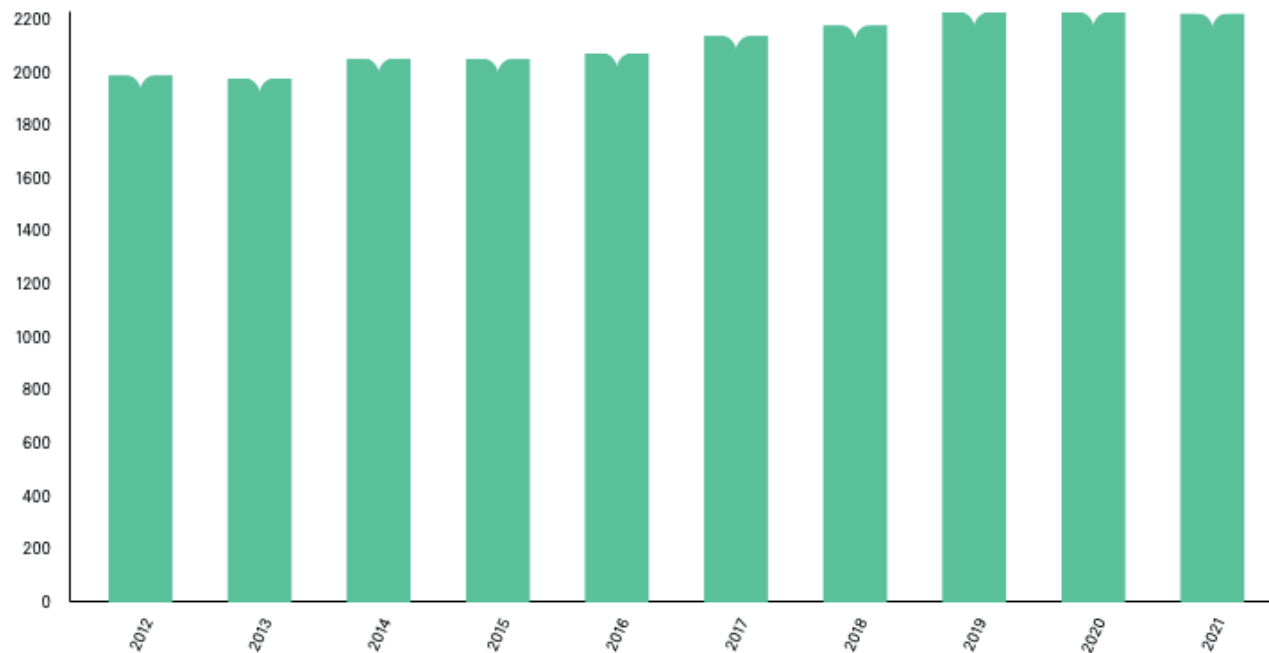
Onze stagebedrijven hebben ons teruggegeven dat ze de organisatie en inrichting van onze stage-activiteiten als zeer prettig ervaren. Daarmee doelen ze op efficiency. Voor alles wat te maken heeft met stages is er één aanspreekpunt op school. Dat wordt gewaardeerd. Het Bureau Bedrijfscontacten (BBC), is altijd bereikbaar voor de bedrijven. Werving, matching en plaatsing vinden vanuit BBC plaats; de begeleiding van stagiaires is aan de vakdocenten.

3.4 ONDERWIJS IN CIJFERS

Trend studentenaantallen GLU (10 jaar)

- Op 1 oktober 2021 telde school 2222 studenten.
- Er wordt landelijk een grote daling van mbo studenten verwacht.
- Het GLU is de laatste 2 jaren stabiel.

 Aantal

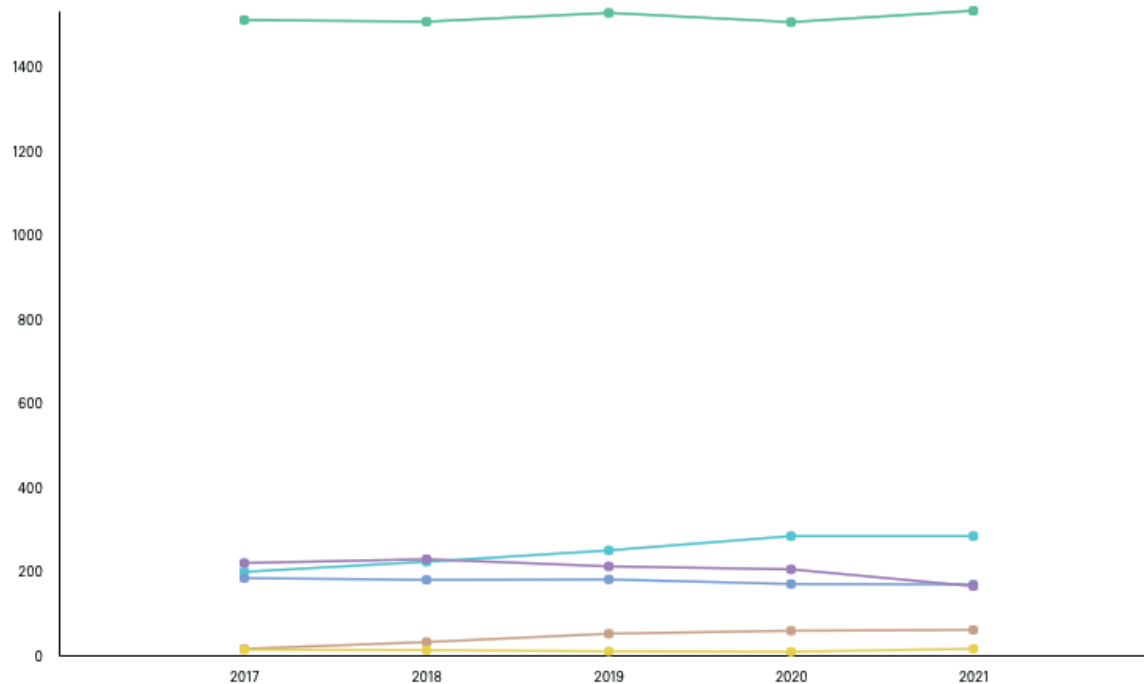
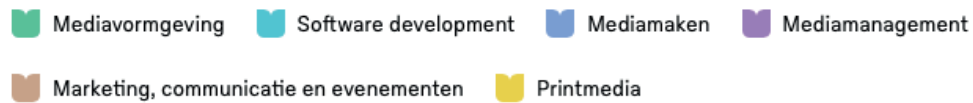


Aantallen per jaar

2012:	1989
2013:	1977
2014:	2052
2015:	2051
2016:	2072
2017:	2138
2018:	2178
2019:	2227
2020:	2227
2021:	2222

Ontwikkeling naar beroepsopleiding (5 jaar)

- De opleidingen blijven stabiel ten opzichte van vorig jaar.
- Mediavormgeving groeit iets, Marketing, communicatie en evenementen daalt licht.



Aantallen per jaar

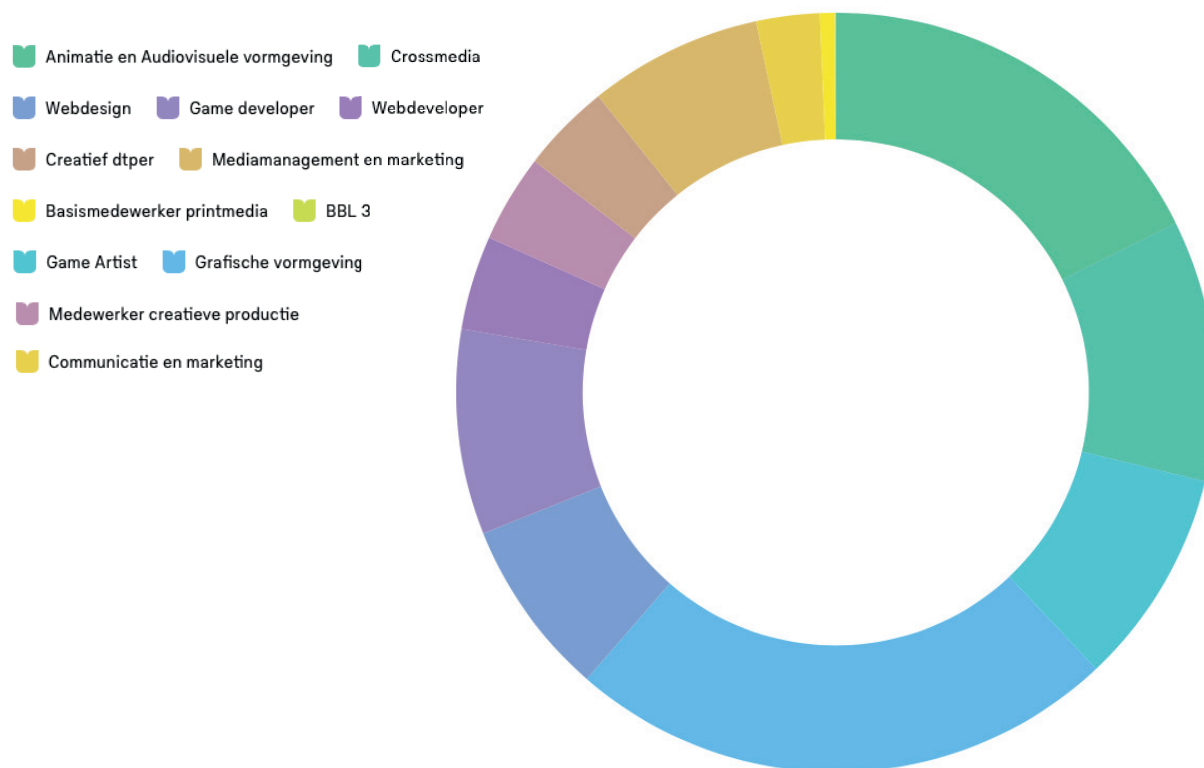
Media vormgeving	Printmedia
2017: 1510	2017: 13
2018: 1506	2018: 12
2019: 1527	2019: 9
2020: 1505	2020: 8
2021: 1532	2021: 15

Mediamaken	Mediamanagement
2017: 183	2017: 219
2018: 179	2018: 228
2019: 180	2019: 211
2020: 169	2020: 204
2021: 168	2021: 164

Marketing, communicatie en evenementen	Software development
2017: 15	2017: 198
2018: 31	2018: 222
2019: 51	2019: 249
2020: 58	2020: 204
2021: 60	2021: 164

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Naar opleiding

- Meer dan 2/3 van de studenten van het GLU volgt een opleiding Mediavormgeving.
- GLU is marktleider. Een op de 6 studenten mediavormgeving in Nederland volgt deze opleiding bij het GLU.
- In totaal zijn er 33 mbo scholen, die de opleiding Mediavormgeving aanbieden.
- Het aandeel van het GLU stijgt.
- Iets meer dan de helft van de studenten Mediavormgeving volgt deze bij 1 van de vakscholen (GLU, GLR, MCA, SintLucas en CIBAP).
- Het GLU is in 2021 de enige aanbieder Printmedia.



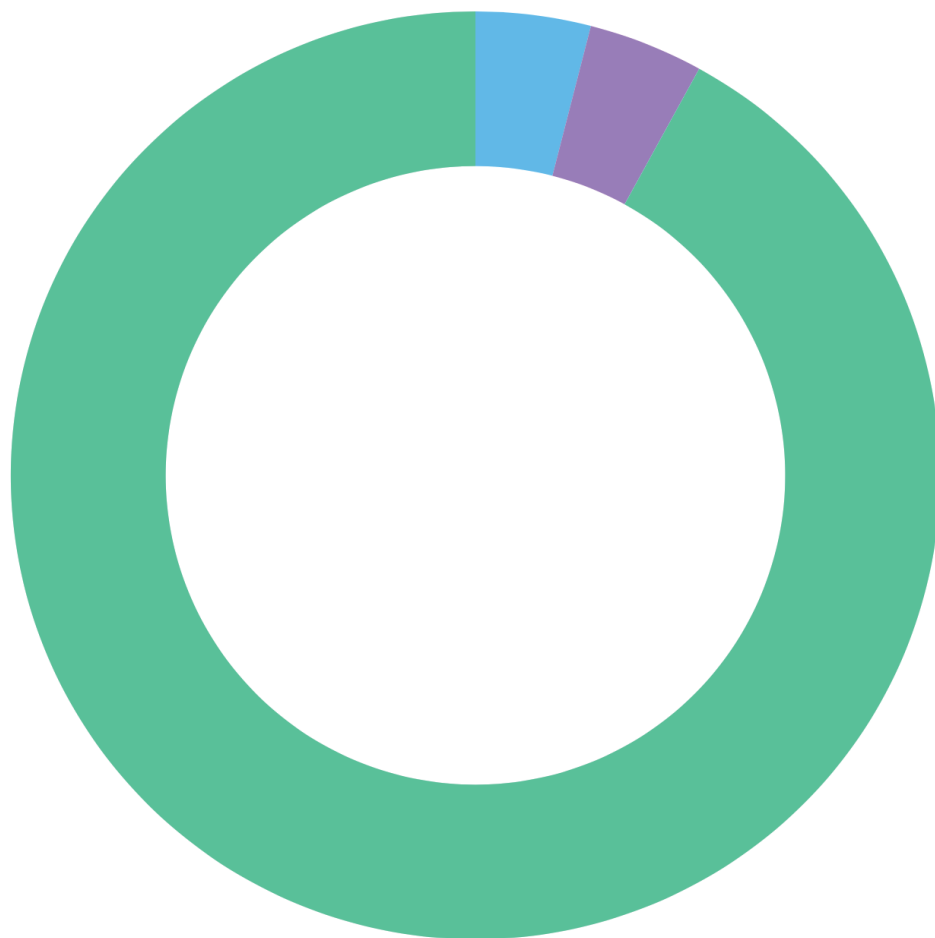
Aantallen

Animatie en Audiovisuele vormgeving:	392	18%
Crossmedia:	247	11%
Game Artist:	205	9%
Grafische vormgeving:	520	23%
Webdesign:	168	8%
Totaal media vormgeving	1532	69%
Game developer:	194	9%
Webdeveloper:	89	4%
Totaal Software development	283	13%
Medewerker creatieve productie:	83	4%
Creatief dtper:	85	4%
Totaal Mediamaken	168	8%
Mediamanagement marketing:	164	7%
Totaal Mediamanagement	164	7%
Communicatie en marketing:	60	3%
Totaal Marketing, communicatie en evenementen	60	3%
Basisedewerker printmedia:	14	1%
BBL 3:	1	0,1%
Totaal Printmedia	15	1%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Naar niveau

- De meeste studenten van het GLU volgen een voltijdse opleiding op niveau 4.
- Absoluut aantal studenten: 2222

 niveau 2 (97 studenten)  niveau 3 (86 studenten)  niveau 4 (2039 studenten)

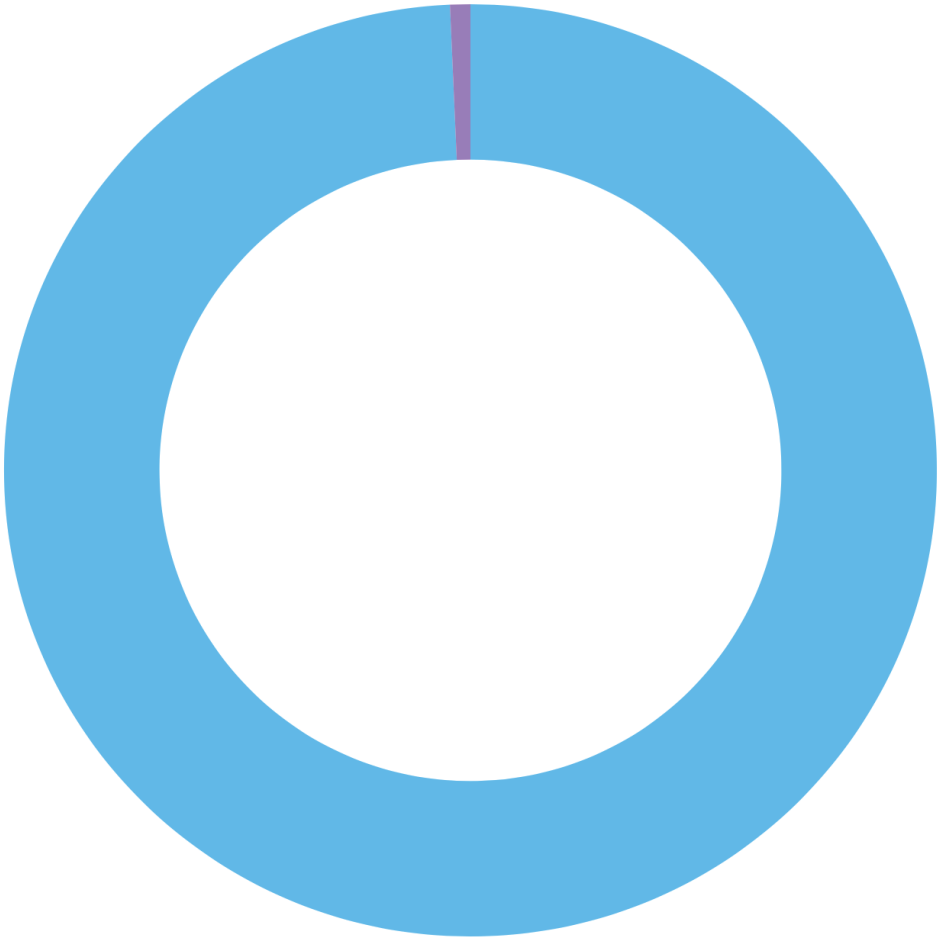


Aantallen

Niveau 2	97	4%
Niveau 3	86	4%
Niveau 4	2039	92%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Leerweg

 BOL (2207 studenten)  BBL (15 studenten)



Aantallen

BOL	2207	99,3%
BBL	15	0,7%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Man/Vrouw

- Er zijn iets meer jongens dan meisjes.

 Vrouw (1018 studenten)  Man (1204 studenten)

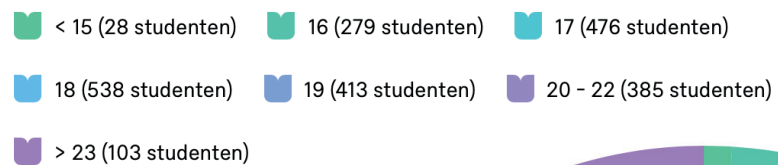


Aantallen

Vrouw	1018	46%
Man	1204	54%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Leeftijd

- De meeste studenten zijn 16 tot 22 jaar.
- 5% is ouder dan 23 jaar.

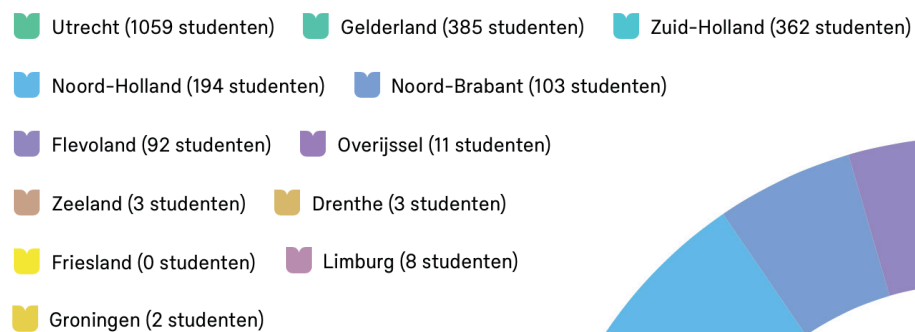


Aantallen

<15	28	1%
16	279	13%
17	479	21%
18	538	24%
19	413	19%
20-22	395	17%
>23	103	5%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Provinces

- 48% van de studenten is woonachtig in de provincie Utrecht.
- 17% en 16% woont respectievelijk in Gelderland en Zuid-Holland.



Aantallen

Utrecht	1059	48%
Gelderland	385	17%
Zuid-Holland	362	16%
Noord-Holland	194	9%
Noord-Brabant	103	5%
Flevoland	92	4%
Overijssel	11	0,1%
Limburg	8	0,1%
Zeeland	3	0,1%
Drenthe	3	0,1%
Groningen	2	0,1%
Friesland	0	0%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Top 10 gemeenten

- 41% van de studenten woont in een van de gemeenten uit de top 10.
- 59% van de studenten komt uit een andere gemeente.

Utrecht (218 studenten) Alphen aan den Rijn (100 studenten)

Amersfoort (90 studenten) Nieuwegein (85 studenten)

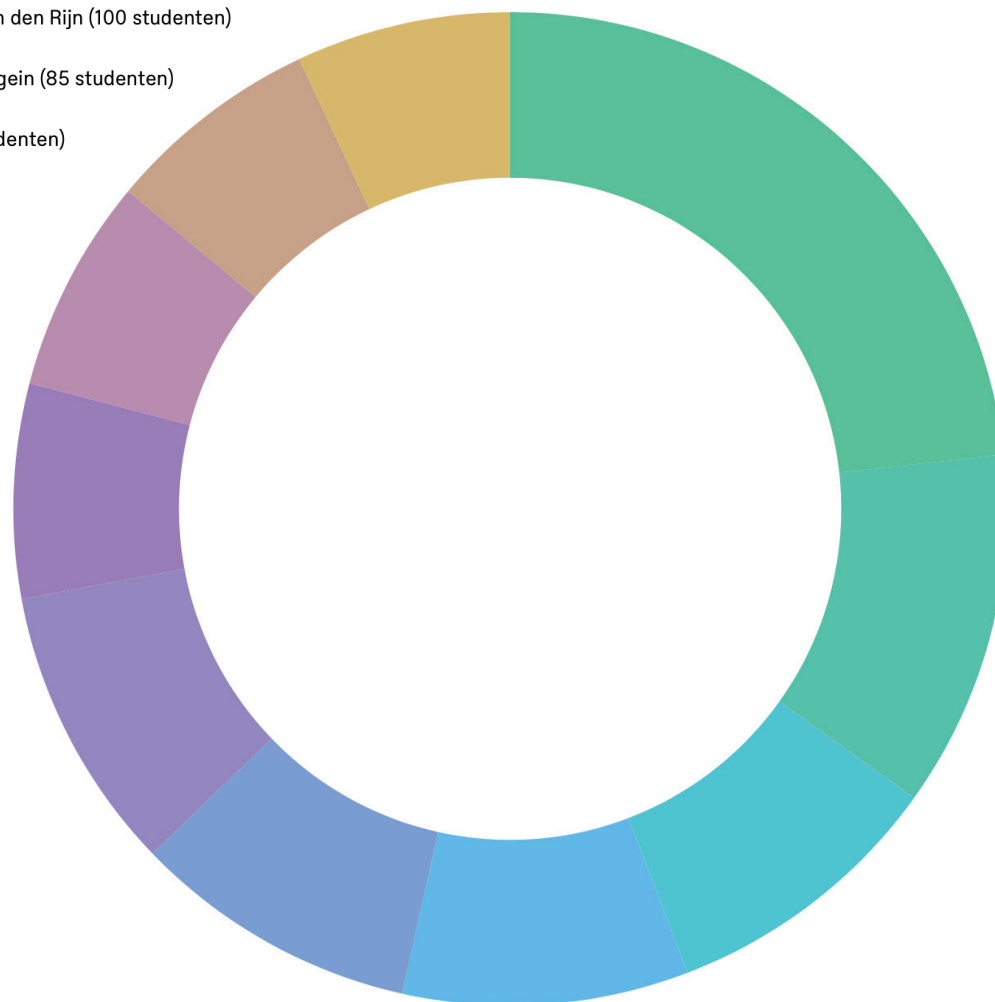
Houten (80 studenten) Ede (70 studenten)

Stichtse Vecht (61 studenten)

Almere (82 studenten)

Veenendaal (65 studenten)

Vijfheerenlanden (59 studenten)

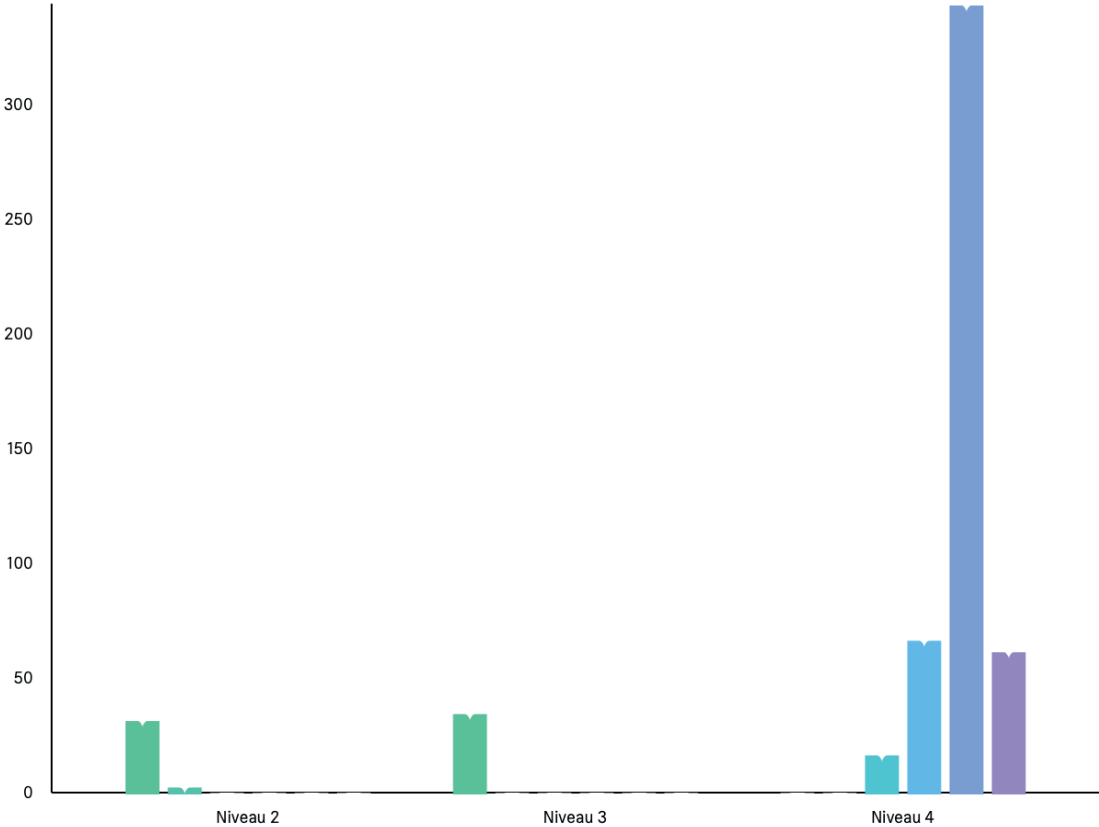


Aantallen

Utrecht	218	10%
Alphen aan den Rijn	100	5%
Amersfoort	90	4%
Nieuwegein	85	4%
Almere	82	4%
Houten	80	4%
Ede	70	3%
Veenendaal	65	3%
Stichtse Vecht	61	3%
Vijfheerenlanden	59	3%

STUDENTEN SCHOOLJAAR 2021-2022 Aantal diploma's per opleiding 2021

- Mediamaken
- Printmedia
- Marketing, communicatie en evenementen
- Mediamanagement
- Mediavormgeving
- Software development



Aantallen

Mediamaken	67
Printmedia	3
Marketing, Communicatie & Evenementen	17
Mediamanagement	67
Media vormgeving	344
Software Development	62

Jaarresultaat – Diplomaresultaat – VSV

- Het jaarresultaat is het percentage gediplomeerde studenten binnen de uitstroom en de gediplomeerde doorstroom.
- Het diplomaresultaat is het percentage gediplomeerden binnen de instellingsverlaters.
- Aantal voortijdige schoolverlaters als percentage van het totaal aantal studenten.

	'20 - '21	'19-'20	'18-'19	'17-'18	'16-'17
Jaarresultaat	73,4%	74,8%	71,4%	68,5%	76,1%
Diploma- resultaat	72,5%	75,7%	70,8%	67,9%	75,4%
VSV	3,4%	2,3%	3,5%	3,3%	2,4%

04

PERSONEEL EN ORGANISATIE

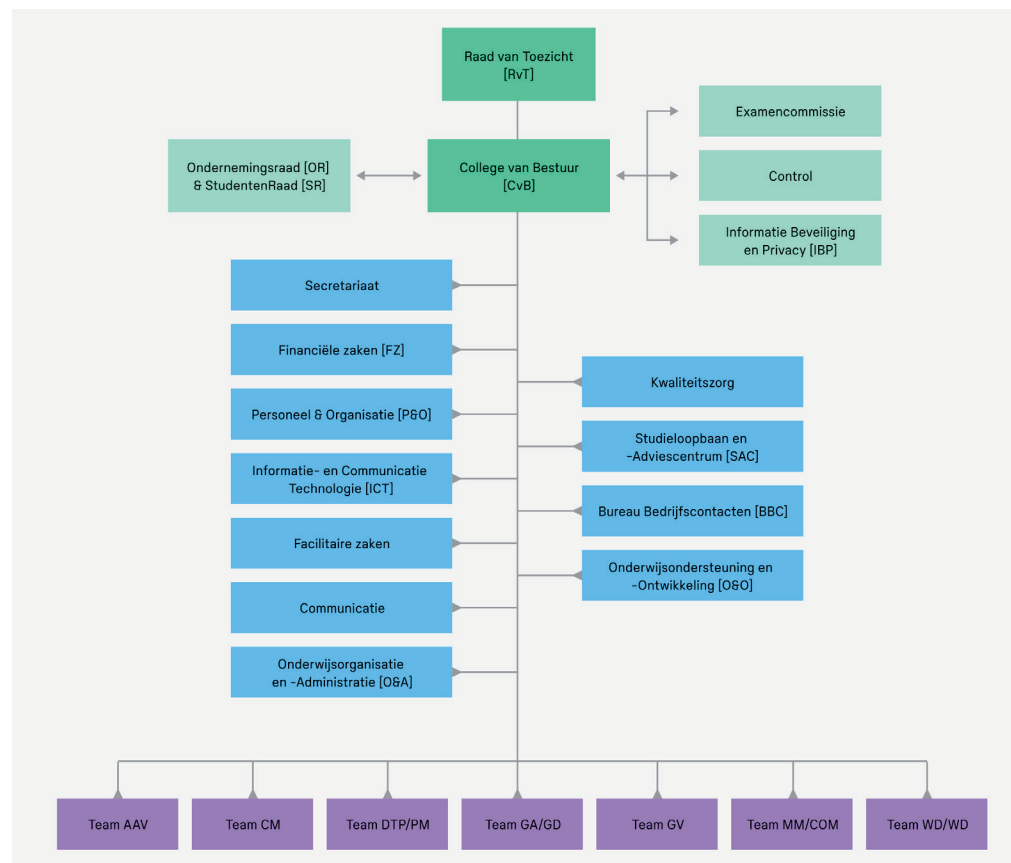
Het strategisch beleid rond professionalisering, personeel en organisatie heeft in 2021 verdere invulling gekregen. Dat is vanwege de coronapandemie meer gefaseerd gebeurd. Het accent lag vooral op het ondersteunen van het primaire proces: het verlagen van de werkdruk en verdere professionalisering van docenten en onderwijsteams op bijvoorbeeld het terrein van hybride leren. In dit hoofdstuk leest u over de ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie.

4.1 ORGANISATIEONTWIKKELINGEN

Organogram

Doordat het onlineonderwijs ten tijde van de pandemie een enorme vlucht nam, werd ook duidelijk hoe belangrijk het is kennis en kunde over digitale onderwijstechniek naar een hoger niveau te brengen. Vanwege deze ontwikkeling zagen we ruimte voor het aanstellen van LD docenten. Deze docenten kregen de specifieke opdracht zich verder door te ontwikkelen op het gebied van ICT in relatie tot digitale didactiek en creatieve technologie. Eén vacature werd niet vervuld en blijft op de agenda staan. In 2021 is besloten dat we mee willen bouwen aan Utrecht Creative Community, een organisch groeiend netwerk gericht op een sterke creatieve sector in de regio (*lees meer over de Utrecht Creative Communicatie in Hoofdstuk 6*). Als onderwijsinstelling kunnen we van waarde zijn voor de deelnemers, hun ontwikkeling en het netwerk van alumni. Om hier invulling aan te geven, hebben we een community manager aangesteld. Het GLU heeft in 2021 een beleidsmedewerker bestuurlijke zaken en onderzoek aangetrokken. De belangrijkste focusgebieden van deze beleidsmedewerker zijn beleidsonderzoek door middel van document- en data-analyses. Daarnaast maakt

deze medewerker deel uit van een netwerk van relevante contacten binnen onder meer de mbo-raad, Vereniging van Vakscholen en het ministerie van OCW. Dit netwerk is van belang om besluitvorming over de GLU-positie binnen landelijke, onderwijspolitieke discussies goed voor te bereiden. De functie valt binnen het organogram direct onder het College van Bestuur.



Aanbestedingen

In navolging op de aanbesteding van de arbodienst, is in 2021 een aanbesteding uitgevoerd voor personeel dat niet in loondienst is. Het resultaat is dat het GLU met vier partijen werkt als het gaat om het tijdelijk inhuren en verlonen van OP en OBP-collega's, en de inzet van surveillanten en zelfstandigen zonder personeel (ZZP). Ook is in 2021 een start gemaakt met de aanbesteding voor een personeelsinformatiesysteem. Beide aanbestedingen worden in 2022 verder uitgerold en geïmplementeerd.

4.2 BELEIDSONTWIKKELINGEN (PERSONEELSBELEID)

Personeelsbeleid ten tijde van corona

Ook in 2021 was het werken vanuit huis veel aan de orde. Het in 2020 opgestelde protocol werd in overeenstemming met de landelijke coronamaatregelen een aantal malen in samenspraak met de OR aangepast.

Door nieuwe belastingwetgeving was het niet meer mogelijk de vaste, onbelaste reiskostenvergoeding te betalen. Daarom is een declaratiemodule geïmplementeerd waarmee collega's de daadwerkelijk gemaakte reisdagen en de thuiswerkdagen kunnen bijhouden en declareren.

Het in 2021 ingestelde formatie-steunpakket loopt door. Er is tien fte vrijgemaakt voor de inzet van tijdelijke collega's om de werkdruk te verlagen, achterstand weg te werken, onderwijs te continueren en om te investeren in vernieuwingsprojecten.

Meerjarenformatie

De vóór COVID-19 ingezette strategische personeelsplanning is na een pauze in 2020 weer opgepakt in 2021, met name gericht op de meerjarige formatie. Het geeft inzicht in de stand van zaken binnen de teams naar de toekomst toe, waarbij gekeken wordt naar het wel of niet behouden van de extra ondersteuning die is

ingezet naar aanleiding van de NPO-gelden. De drie eerder benoemde speerpunten staan nog op de agenda (inzetbaarheid, technische vakkennis en vernieuwing van het (pedagogisch) didactisch gebied).

Duurzame inzetbaarheid

De uitkomsten van het onderzoek "Een duurzame toekomst", wat is uitgevoerd door een stagiair van de opleiding HRM van Fontys Hogeschool, zijn gedeeld met de ondernemingsraad (OR). Met een deel van de gedane aanbevelingen zijn we door middel van bestaande thema's zoals werkdruk, bekwaam blijven, vitaliteit en vergrijzing, aan de slag gegaan. De andere aanbevelingen nemen we in 2022 ter hand (lees meer in de paragraaf Professionaliseren). De gedane adviezen, gericht op een duurzame inzet van het onderwijspersoneel, zijn voor één deel opgepakt. De andere aanbevelingen nemen we in 2022 ter hand.

Het brede programma binnen de GLU Academy, waaronder een vitaliteitsprogramma, is gehandhaafd. Daarnaast is de cafetariaregeling uitgebreid met de mogelijkheid tot het aanschaffen van een eigen bureaustoel of bureaufiets.

In verband met de versoepeling van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is een regeling opgesteld waarbij afspraken gemaakt kunnen worden om eerder uit dienst te treden. De regeling staat open van 1 januari tot 31 december 2022.

Werken-met-plezier-plan

Het uit 2019 daterende werkdrukplan is geëvalueerd met de OR. De vormgeving en versterking van samenwerking tussen onderwijsteams en stafdiensten wordt actief opgepakt. De werkdruk is ook expliciet besproken bij het opstellen van de teamplannen en in de managementgesprekken van CvB met leidinggevend. Een werken-met-plezier-enquête is in voorbereiding waarbij werkplezier, teamdynamiek, werkverdeling en werkstress aan de orde komen.

4.3 ONTWIKKELINGEN

Leven lang leren

Deskundigheidsbevordering en eigenaarschap van collega's over hun eigen ontwikkeling zijn al jaren belangrijke speerpunten. Hiermee creëren we een lerende organisatie en geven we invulling aan goed werkgeverschap.

Binnen de GLU Academy is het aanbod aan trainingen en opleidingen opnieuw uitgebreid, zowel op vakinhoudelijk gebied als binnen het vitaliteitsprogramma. We benadrukken hiermee de mogelijkheid om continu te professionaliseren, ook op individueel niveau.

De optimalisering van de P&O werkprocessen is in 2021 doorgegaan. Zo zijn er voorbereidingen getroffen ten aanzien van het digitaal ondertekenen van arbeidsrechtelijke stukken. Daarnaast is een module in ontwikkeling die gaat fungeren als dashboard voor de leidinggevendenden. Hiermee is managementinformatie snel en correct te raadplegen. Daarnaast is de koppeling met het verzuimdossier in 2021 gerealiseerd. Steeds meer gegevens komen op één centrale plek te staan.

Startende docent

Voor de startende docent, hybride docent en/of zij-instromers worden intervisiebijeenkomsten geïnitieerd. Het GLU-wise programma (voor nieuwe collega's) is geactualiseerd.

Nieuw is de kort maar krachtige cursus voor onderwijsassistenten. De cursus is gericht op alumni, studenten die zelf op het GLU gestudeerd hebben en ons onderwijs kennen. Ze zijn ingezet als assistent en we onderzoeken een eventueel vervolg. Ook is dit jaar tijdelijk een aantal 'hybride' docenten aangetrokken.

GLU als merk

In samenwerking met de afdeling Communicatie en een extern bureau is gestart met het positioneren van het GLU als werkgever; waar staat het GLU voor, wie zijn de mensen achter het GLU en wat kenmerkt onze bedrijfscultuur? De aangescherpte positionering wordt in 2022 uitgewerkt in een 'werken bij'-video en een wervingsvideo voor nieuwe docenten.

Extra hulp voor de klas

In het onderwijs zorgde COVID-19 voor grote uitdagingen, zoals een hoge werkdruk en lesuitval. De regeling 'Extra hulp voor de klas' bood hulp en ondersteuning bij de inzet van extra personeel die nodig was. De subsidie heeft bijgedragen aan het continueren van ons onderwijs en daarmee achterstanden zoveel als mogelijk voorkomen en/of terug te dringen.

Banenafpraak

Net als vorig jaar hebben wij bewust geen acties ondernomen op het gebied van de Participatiewet/banenafpraak. Wel is opnieuw het gesprek gevoerd over deze maatschappelijke doelstelling en het verlangen hier een bijdrage aan te leveren. In 2022 zal in het kader van het meerjarenformatieplan het gesprek over diversiteit worden gestart en zal de banenafpraak een onderwerp zijn dat ook aan de orde komt.

HOOFDSTUK 4: BIJLAGE 1: PERSONEEL IN CIJFERS

Kengetallen & Resultaten

Aantal medewerkers in FTE

Per 31-12-2020
Actueel overzicht

222
medewerkers

176,6
FTE

Per 31-12-2021
Actueel overzicht

246
medewerkers

200,01
FTE

Aandeel medewerkers in FTE naar geslacht, gemiddelde leeftijd

Per 31-12-2020

 41,6%  58,4%

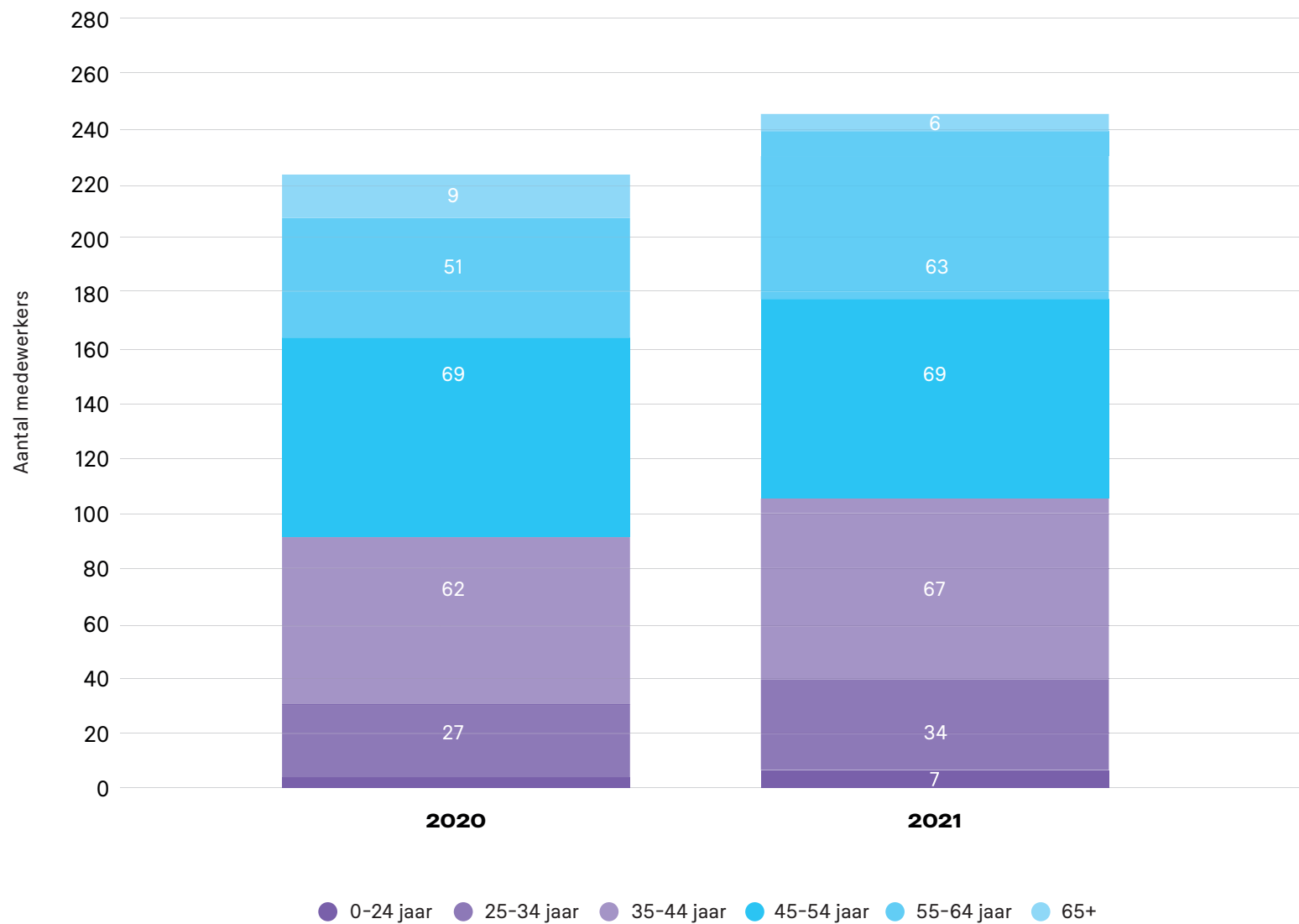
Gem. leeftijd
46,8

Per 31-12-2021

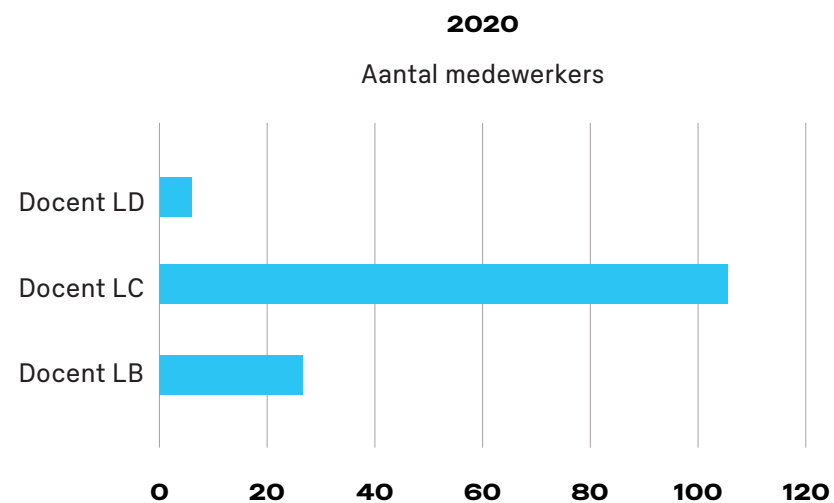
 44,7%  55,3%

Gem. leeftijd
46,4

Aantal medewerkers per leeftijdsgroep

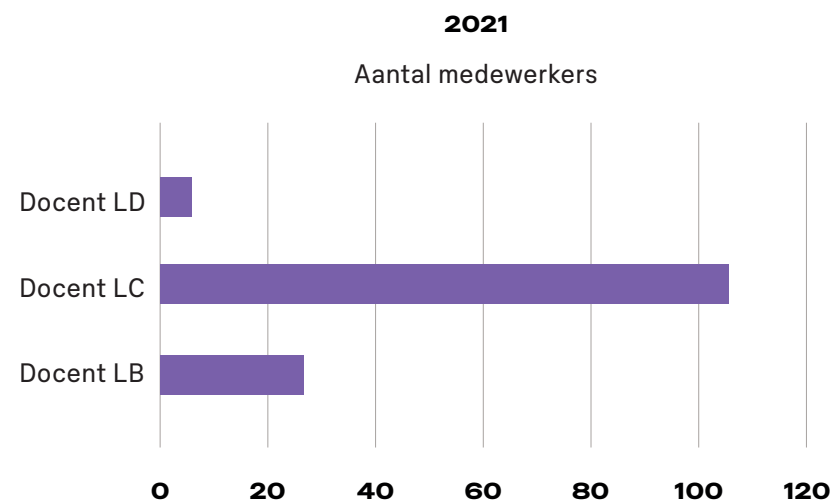


Funciemix per onderdeel



Docent LB	17,8%
Docent LC	77,5%
Docent LD	4,7%

Onderwijsassistenten, Instructeurs en LIO's zijn hierin niet meegenomen.

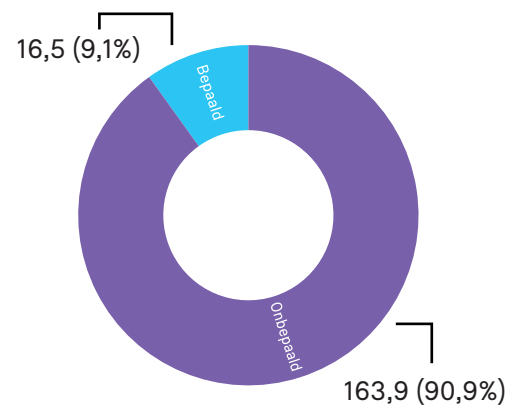


Docent LB	23,2%
Docent LC	71,7%
Docent LD	5,1%

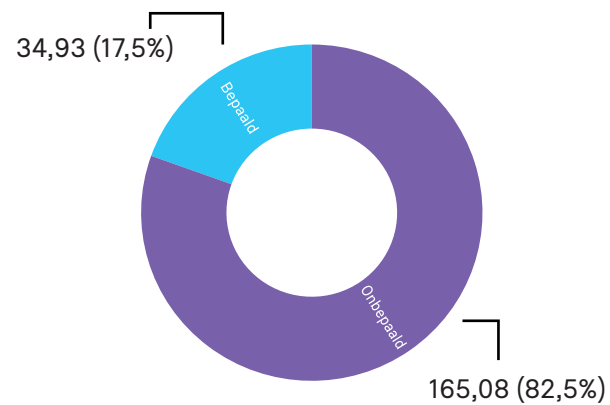
Onderwijsassistenten, Instructeurs en LIO's zijn hierin niet meegenomen.

FTE per type contract

Per 31-12-2020



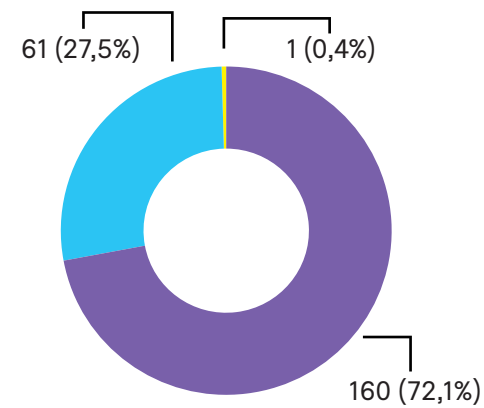
Per 31-12-2021



Aard dienstverband

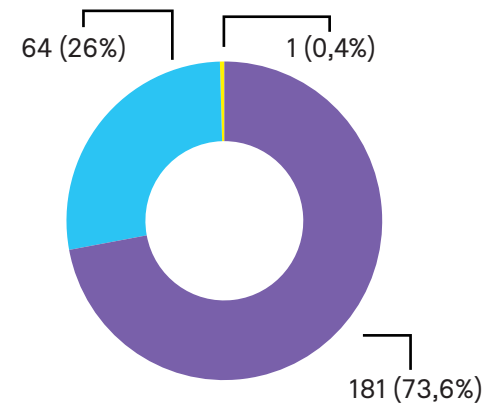
Per 31-12-2020

Fulltimers Parttimers Leraar in opleiding

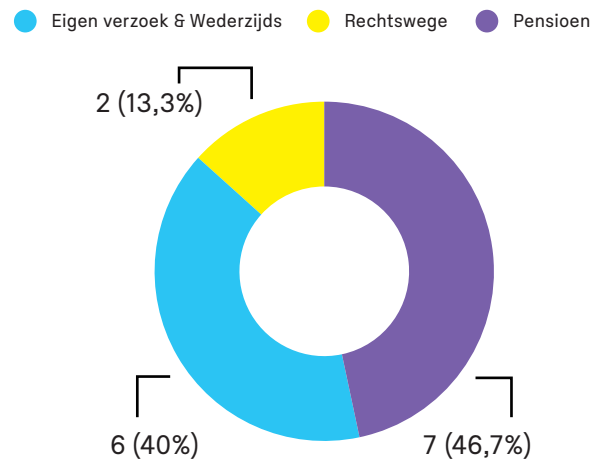


Per 31-12-2021

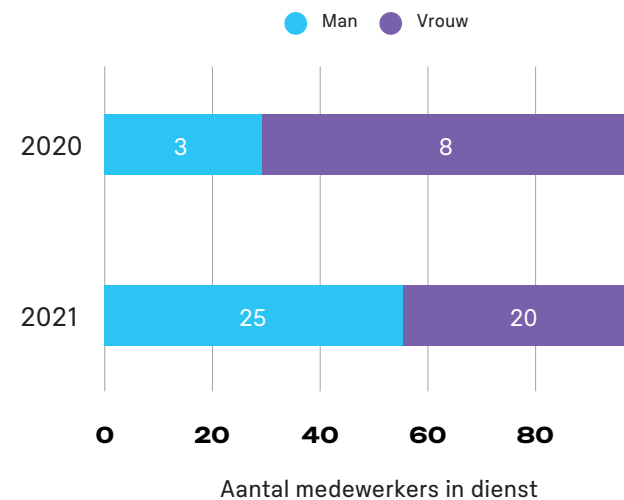
Fulltimers Parttimers Leraar in opleiding



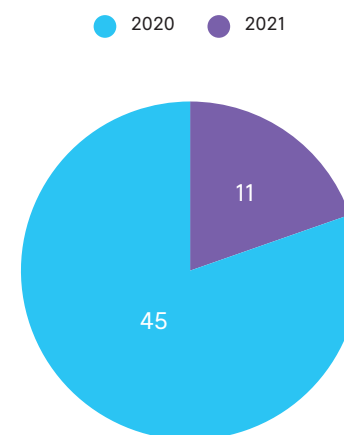
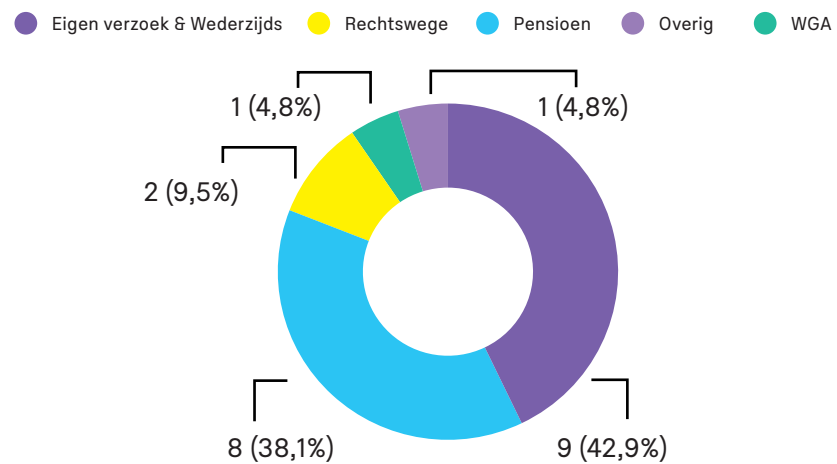
Uitstroom 2020



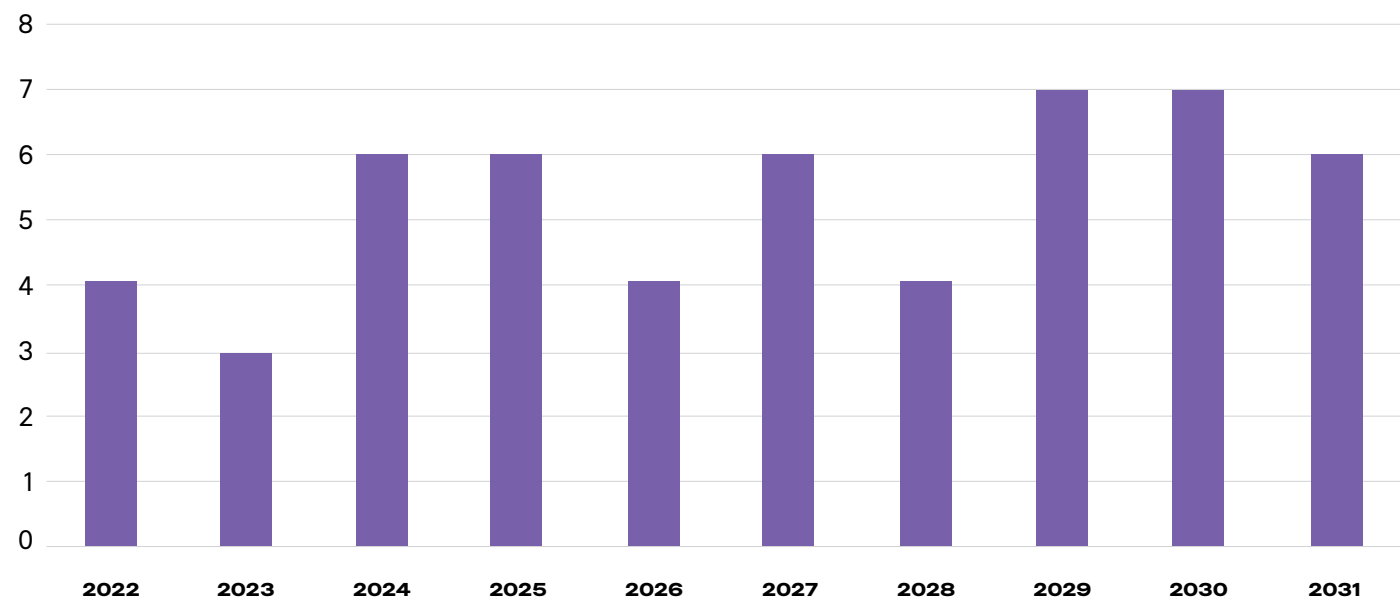
Instroom 2020 en 2021



Uitstroom 2021

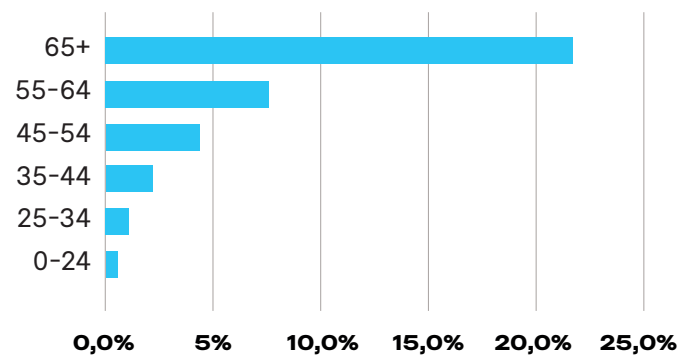


AOW-Uitstroom 2022-2032

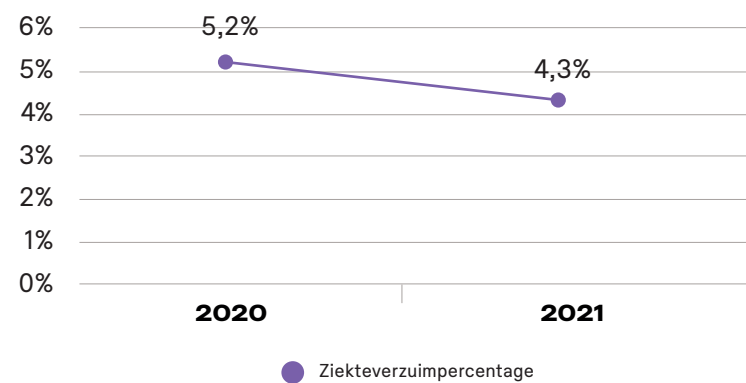


Ziekteverzuim

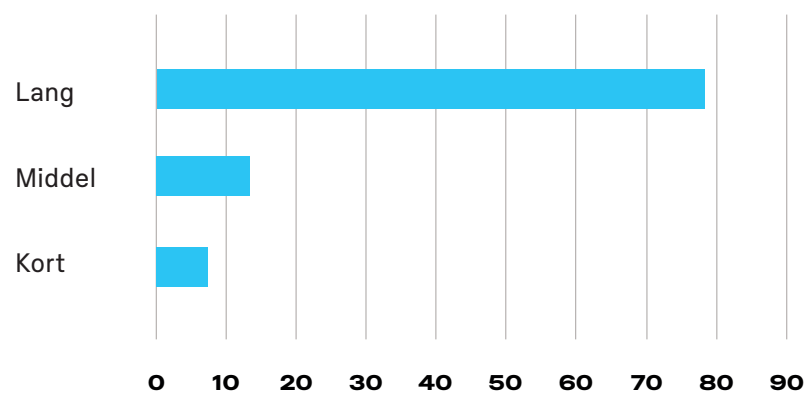
Ziekteverzuim op leeftijdsgroep 2021



Ziekteverzuimpercentage 2020-2021



Ziekteverzuim o.b.v. verzuimde dagen 2021



Verdeling OP naar functie

ONDERWIJSFUNCTIE	FTE	PERSONEN	PERCENTAGE
Docent LB	27,2	35	21,0%
Docent LC	84,4	106	64,9%
Docent LD	6	7	4,6%
Instructeur A	1,4	2	1,1%
Instructeur B	5,4	7	4,2%
Onderwijsassistent	5	6	3,8%
Leraar in Opleiding (LIO)	0,5	1	0,4%
Totaal onderwijsfuncties	129,9	164	100%

Naar omvang (totaal)

AANTAL FTE	AANTAL MEDEWERKERS	PERCENTAGE
t/m 0,4 fte	5	2%
van 0,4 fte t/m 0,6 fte	37	15%
van 0,6 fte t/m 0,8 fte	103	42%
van 0,8 fte t/m 1,0 fte	101	41%
Totaal medewerkers	246	100%

05

BEDRIJFSVOERING

In dit hoofdstuk lichten we de bedrijfsvoering van het GLU toe. De bedrijfsvoering is gericht op het ontzorgen, ondersteunen en faciliteren van het onderwijs.

Voor een soepel verloop is het belangrijk dat alle processen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd zijn. De stafdiensten werken daarbij als professionele (gespreks)partners voor de onderwijsteams.

5.1 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Huisvesting

We hebben twee locaties. Onze hoofdlocatie aan de **Vondellaan 178** en de **Koningin Wilhelminalaan 7** die we sinds 2016 huren van Woningcorporatie Mitros. Het is al jaren een grote wens om alle opleidingen aan de Vondellaan te geven.

Voor het beheer van onze hoofdlocatie aan de Vondellaan vormen we een Vereniging van Eigenaren met vmbo-school X11 Media en Vormgeving. X11 is gehuisvest in de C-vleugel van de hoofdlocatie. In 2020 hebben we gesprekken met de gemeente gevoerd over het huren van de C-vleugel. In 2021 zijn deze gesprekken concreet geworden in een huurovereenkomst en prijsvorming. We verwachten in 2022 tot een definitieve overeenkomst te komen. Het huurcontract van de Koningin Wilhelminalaan loopt af in 2026.

Duurzaamheid & Onderhoud

Per 1 januari 2023 moet elk zakelijk gebouw (kantoren en scholen) over minimaal energielabel C beschikken. Onze locatie aan de Koningin Wilhelminalaan beschikt sinds 2016 over energielabel A. Van onze locatie aan de Vondellaan was het energielabel onbekend. Dit is in 2021 aangevraagd. Het pand voldoet met energielabel

van A++, ruimschoots aan de wet- en regelgeving rondom duurzaamheid.

We hebben in 2021 een aanbesteding gedaan voor een nieuwe regeltechniek op de klimaatsystemen, CV-pompen en ventilatoren voor locatie Vondellaan. Zo zijn we voorbereid op de toekomst. In 2022 wordt de vervanging uitgevoerd.

Renovatie

Na de renovatie van de A-vleugel onderzochten we hoe we de entree, het Atrium, aangenamer kunnen maken en meer onderdeel kunnen laten worden van de rest van de school. De aanbesteding voor de bouw en de uitvoering van de bouwwerkzaamheden hebben plaatsgevonden in 2021. De buitengevels zijn gerenoveerd en de constructie is volledig vervangen. De toegangsdeuren zijn vervangen door elektrische schuifdeuren en de openingen tussen de glaspertijen, waar wind doorheen kwam, zijn dichtgemaakt. Zo zorgen we voor een fijnere binnenkomst van studenten, personeel en bezoekers.

Personeel

Binnen de Facilitaire Dienst is het verloop van conciërges gebruikelijk erg laag. 2021 was anders. Er zijn twee conciërges met pensioen gegaan en één conciërge heeft de overstap gemaakt naar onderwijsassistent. In 2021 hebben we drie nieuwe conciërges aangenomen.

5.2 ICT

Op het gebied van ICT lag in 2021 de focus op verbetering van de veiligheid en de kwaliteit van de infrastructuur. In 2021 waren er wereldwijd leveringsproblemen

op elektronica, waaronder laptops. Geplande vervangingstrajecten in 2021 zijn doorgeschoven naar 2022.

Infrastructuur

In 2020 is een EU-aanbesteding gestart voor een nieuw wifi-netwerk met een modernere en veiligere toegangsbeveiliging. In de zomer van 2021 is het volledige wifi-netwerk met beveiliging vervangen, zodat het voldoet aan de aanbevelingen door Hofman uit een PEN-test.

Beveiliging

Naar aanleiding van de recente Ransomware-aanvallen bij onderwijsinstellingen en gemeenten is de IT-infrastructuur onder de loep genomen en op basis van de aanbevelingen sterk beveiligd. Ook is een abonnement bij Surfneth/Fox-IT afgesloten, waardoor het netwerk 24/7 wordt gemonitord op incidenten. De dienst is operationeel in 2022.

5.3 INFORMATIE-, BEVEILIGINGS- EN PRIVACYBELEID (IBP)

Sinds de invoering van de AVG is IBP steeds belangrijker. Daarom maken we gebruik van het Netwerk-IBP van saMBO-ICT. De regiegroep heeft samen met mbo-instellingen een framework ontwikkeld. In 2021 hebben we het IBP-beleid, met gebruik van dit framework, verbeterd en beschreven. In 2022 brengen we het verbeterde IBP-beleid in de organisatie onder de aandacht. Door gebruik van de PDCA-cyclus houden we het IBP-beleid actueel. In dit kader is er in 2021 een pilot Multi Factor Authentication (MFA) uitgevoerd. In 2022 wordt MFA ingevoerd.

5.4. ONDERWIJS EN ORGANISATIE (O&A)

Plan van eisen (PvE) Student Informatie Systeem

In 2020 is een onderzoek afgerond naar de IT-systemen die gebruikt worden voor de administratie van studentgegevens (wettelijk kader en de onderwijsvoortgang). Het advies was om de huidige systemen Trajectplanner en Icaris te vervangen door één systeem. In 2021 is samen met en onder begeleiding van Hutspot een traject gestart om een PvE te schrijven voor een nieuw systeem. Het PvE is in 2021 vastgesteld door het CvB. De EU-aanbesteding is gestart onder begeleiding van Pro Mereo. Begin 2022 is de opdracht gegund. In 2022 zal het nieuwe systeem worden geïmplementeerd.

Roostering

Dit jaar stond wederom in het teken van op- en afschalen van fysiek-online onderwijs. De school moest meerdere keren sluiten en de deuren weer openen. Op het moment dat we weer even gewend waren aan fysieke lessen, kwamen er weer coronamaatregelen om de hoek kijken.

Door de onzekerheid over maatregelen en de lokaalcapaciteit, was het rooster maken technisch lastig. Gecombineerd met ziekteverzuim onder zowel leerlingen als docenten, moesten het roosterbureau en het onderwijs flink blijven schakelen. Voor het begin van het studiejaar 2021-2022 hadden we twee scenario's klaarliggen.

In de eerste twee periodes van het studiejaar hadden we 70% van ons onderwijsprogramma geroosterd, waarvan de meeste opleidingen één dag online.

Met omliggende scholen maakten we afspraken rondom start- en eindtijden om de druk op het openbaar vervoer te beperken. Ook deden we een beroep op studenten en medewerkers om zoveel mogelijk met de fiets of de auto naar school toe te komen.

Aansluiting Centraal Aanmelden MBO (CAMBO)

Op 1 oktober 2021 is de nieuwe aanmeldronde voor studiejaar 2022-2023 begonnen. Aanmelden kan via onze website en via CAMBO. Onze aanmeldmodule PortalPlus haalt automatisch de aanmeldingen vanuit CAMBO op.

Digitalisering studentenpas

In september 2020 is de studentenapp MIJNGLU Live gegaan zodat studenten 18+ (en ouders van 18- studenten) ziekmeldingen via de app kunnen registreren. In september 2021 hebben we de studentenapp uitgebreid met de digitale studentenpas.

5.5 COMMUNICATIE

De afdeling Communicatie ondersteunt medewerkers en studenten met communicatie. Zo geeft de afdeling richting aan communicatie en zorgt voor het begeleiden, trainen en toerusten van de medewerkers en studenten bij alle vormen van communicatie. De belangrijkste activiteiten en resultaten op communicatiegebied vatten we samen in onderstaande thema's.

Werving

Binnen de afdeling Communicatie is de werving van nieuwe studenten een belangrijke activiteit. We richten ons daarbij niet alleen op de jongerendoelgroep, maar ook op begeleiders van de studiekeizers: ouders/verzorgers en vmbo-mentoren en -decanen.

Eind 2020 maakten we een start met de transitie van offline naar online werving. In 2021 werd online werving verder geoptimaliseerd. Er werden hybride en online studiekeuze-events georganiseerd. Omdat persoonlijk contact belangrijk blijft in het studiekeuzeproses werden alle onlineactiviteiten aangevuld met offline ontmoetingen. We organiseerden kleinschalige rondleidingen door ons gebouw en namen deel aan de fysieke studiekeuzebeurs. De Open Dag van 20 november was zowel online als fysiek op locatie.

Online campagnes

In 2021 draaiden er doorlopende campagnes voor naamsbekendheid. Daarnaast waren er campagnes voor de werving van bezoekers voor de Open Dagen. Met de resultaten uit een zoekwoordanalyse realiseerden we een doorlopende campagne met Google Ads. Bij elke relevante zoekopdracht staan we hoog in de zoekresultaten. Ook is ons Google Analytics account geoptimaliseerd en gekoppeld aan de nieuwe website. Onze website trok van oktober tot en met december 21.000 bezoekers.

De onlinecampagnes voor de Online Open Dagen liepen via Instagram, Facebook en Google Ads en later ook displaybanning. We ontwikkelden campagnemateriaal op maat voor onze doelgroepen. Via een formulier op de website lieten studiekeizers of ouders/verzorgers hun gegevens achter voor een mailinglijst. We verstuurden 2300 mails aan unieke gebruikers.

Merkidentiteit

In 2021 startte het project "herpositionering GLU breed". Samen met communicatiebureau Today heeft een representatieve groep medewerkers en studenten de positionering van de organisatie onderzocht en deze aangescherpt. Door studenten van het GLU te identificeren als de 'Nieuwe Makers' sloegen we een brug naar een nieuwe huisstijl. In augustus werd deze huisstijl intern gelanceerd, in oktober extern.

COMMUNICATIEKANALEN

Corporate website

Onze website voldeed niet meer aan onze gewenste eisen en functionaliteiten. Na een aanbestedingstraject werd in 2021 een Utrechts communicatiebureau aangesteld voor het ontwerp en de bouw van de nieuwe website. We gingen voor eenvoud, vindbaarheid en een ontwerptechnisch hoog niveau. De nieuwe website ging op 1 oktober 2021 live: www.glu.nl

Sociale media

Sociale media zijn zeer belangrijk voor huidige en toekomstige studenten. We hebben daarom meer en beter doordachte content gedeeld op onze kanalen dan voorheen. Alle sociale mediakanalen monitoren en onderhouden we vanuit een webcare- en publish-systeem.

PR en zichtbaarheid

In mei 2021 werd onze Mediamanagement en Marketingstudente Louise verkozen tot ambassadeur van het Nederlandse mbo. De verkiezing en de winst leverden het GLU zichtbaarheid op diverse kanalen op.

Om mbo'ers in de stad beter zichtbaar te maken en het imago van het mbo te verbeteren, werkte het GLU in opdracht van de gemeente Utrecht samen met de andere drie mbo's in Utrecht aan een bewustwordingscampagne. Deze werd in juni gelanceerd. Een prominente straat in de stad (de Voorstraat) werd een week lang omgetoverd tot mbo-straat. De onlinecampagne loopt door tot in 2022.

Interne communicatie

In 2020 zijn we overgestapt op SharePoint Online, wat het mogelijk maakt om eenvoudig intern informatie te delen. In 2021 zetten we een aantal stappen in de ontwikkeling van het platform. Samen met de gebruikersgroep bekijken we ieder kwartaal hoe we SharePoint nog beter kunnen inzetten.

Het studentenintranet is verouderd en voldoet niet meer aan de wensen. In het najaar van 2021 maakten we samen met de afdeling ICT een start om dit kanaal op te ruimen en de belangrijke content over te hevelen naar de ELO. We pakken dit project in 2022 verder op.

06

SAMENWERKINGSRELATIES

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, de MBO Raad, met het (beroeps)onderwijs in Utrecht en internationaal. In dit hoofdstuk zetten we de verschillende samenwerkingsrelaties op een rij.

6.1 GEMEENTE EN REGIO

“Het voorkomen en bestrijden van schooluitval is en blijft de hoogste prioriteit”.

SchoolWerkt

De SchoolWerkt-agenda, samengesteld door gemeente en scholen, is de basis voor de regionale aanpak van voortijdig schoolverlaten. Medewerkers van het GLU namen actief deel aan SchoolWerkt.

Sterk VO

Sterk VO is gericht op het voortgezet onderwijs. Wij maken gebruik van de kennis van Sterk VO en het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPDC). Studenten die dreigen uit te vallen, kunnen begeleid worden vanuit Sterk VO.

Actieplan Sterk Utrechts mbo

Op initiatief van de gemeente Utrecht is in 2020 het actieplan Sterk Utrechts mbo gestart. 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 onderzoek naar stagediscriminatie. Een belangrijk thema daarbij is het herkennen van signalen van discriminatie, het bespreekbaar maken van ervaringen en het versterken van klachtprocedures.

TechCommunity Utrecht

Met de gemeente, Hogeschool Utrecht, HKU en ROC Midden Nederland werken we samen in TechCommunity Utrecht met als doel *meer jongeren te enthousiasmeren voor een carrière in de techniek*.

Beroepsonderwijs Utrecht

Beroepsonderwijs Utrecht is een samenwerking van de Utrechtse beroepsonderwijsinstellingen in het mbo en hbo, waarin Het GLU participeert. In 2021 heeft Beroepsonderwijs Utrecht een digitaal platform voor her- en bijscholing voor de regionale opleidingsmarkt opgericht om *scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt te versterken*. Doel is om sectoren met grote arbeidstekorten versneld te voorzien van medewerkers met de juiste vaardigheden en competenties.

Een paar keer per jaar ontmoeten de besturen van alle Utrechtse mbo-scholen elkaar in het “burenoverleg” en bespreken dan gezamenlijke strategische thema’s. Met de onderwijsinstellingen in de regio Utrecht hadden we in 2021 veelvuldig contact om coronamaatregelen met elkaar af te stemmen en om ervaringen te delen.

Samenwerking Utrecht Creative Community

Samen met Nimeto en de HKU heeft GLU het initiatief genomen voor de start van Utrecht Creative Community. Doel is de versterking van de creatieve sector in Utrecht middels netwerkvorming en (na)scholing. Een GLU-community Manager verkent samen met de andere scholen en het werkveld de mogelijkheden om deze doelgroep een Leven lang leren-aanbod te bieden.

6.2 SAMENWERKING MET DE BRANCHE(ORGANISATIES)

De hechte relatie tussen beroepenveld en vakinstellingen kent een bijzondere geschiedenis. Sommige van onze branches boden tot 100 jaar geleden al vakmanschapsopleidingen aan. De vakscholen hebben zich doorontwikkeld tot moderne innovatieve instellingen. Brancheverenigingen adviseren en helpen ons met de borging van praktijkrelevantie en de kwaliteit van het onderwijs.

Beroepenveldcommissies

Alle opleidingsteams hebben een beroepenveldcommissie met drie professionals uit het beroepenveld, waarvoor minimaal één keer per jaar een bijeenkomst wordt georganiseerd. Door de beroepenveldcommissies is er een brede betrokkenheid van het bedrijfsleven. Gespreksonderwerpen zijn het onderwijsprogramma, trends in de beroepspraktijk en examinering. In 2021 hebben de opleidingen deze bijeenkomsten online georganiseerd.

Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) en MBO Raad

Diverse collega's vanuit het GLU zijn actief binnen het SBB voor de Thema Advies Commissie Doelmatigheid, de Thema Advies Commissie BPV en de diverse bedrijfstakgroepen. Het GLU onderhoudt nauw contact met het Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen (KVGO) die een kwaliteitszetel heeft binnen het marktsegment van SBB.

Binnen SBB wordt onder de noemer van zelfregulering invulling gegeven aan het duiden van kwalificaties met zorg. De werkwijze doelmatigheid is hiervoor het richtinggevend kader.

Het GLU maakt zich zorgen over deze werkwijze m.b.t. doelmatigheid. Het ondermijnt gelijke kansen in het onderwijs en de vrije studiekeuze van aankomende studenten. Ook het KVGO heeft haar zorgen uitgesproken over de belemmerende werking van deze werkwijze voor de kleinere, niet in de sectorkamer vertegenwoordigde branches.

De Next School heeft in opdracht van het GLU onderzoek gedaan naar deze werkwijze en heeft aangetoond dat de kwalificaties mediavormgever en mediamaken ten onrechte als “zorgkwalificatie” aangewezen zijn. Ook heeft dit rapport aangetoond dat de indicator “kans op werk” niet transparant is. In het voorjaar van 2022 staat de evaluatie van de werkwijze doelmatigheid op de agenda van de Algemene Ledenvergadering van de MBO Raad.

Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV)

Door thema's als regionalisering en macrodoelmatigheid staat de opdracht van vakscholen, borging en versterking van het vakmanschapsonderwijs, onder druk. De NVV, in 2020 opgericht, stelt vakinstellingen in staat landelijke onderwijsontwikkelingen krachtig, proactief en positief te beïnvloeden. Met deze krachtenbundeling wil de NVV het landelijk onderwijsveld en de politiek overtuigen van onze meerwaarde. We hebben kennis van vakmanschapsonderwijs op maat, flexibiliteit, kwaliteit en professionaliteit in combinatie met onze compacte omvang.

Een andere taak van de NVV is kennisdelen met de aangesloten leden en ze te helpen omgaan met wet- en regelgeving en belangenbehartiging voor individuele instellingen of een groep van instellingen.

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 volwaardig lid van de MBO Raad. De NVV is hiermee een extra overlegplatform, ook binnen de MBO Raad.

6.3 INTERNATIONALE SAMENWERKING

In 2021 vielen veel plannen voor fysieke internationalisering stil, maar waren er toch internationale activiteiten die wel georganiseerd konden worden.

Internationale stages

Internationalisering is één van de speerpunten in het strategisch beleidsplan. Een buitenlandstage vraagt immers een flexibele instelling en oplossingsgericht werken van de student.

Eind augustus 2021 zijn drie studenten gestart met een internationale stage in Barcelona, Malaga en op Curaçao. In normale tijden zouden in deze periode 20 studenten op stage in het buitenland zijn.

Aan het eind van het jaar zijn zeven studenten gestart met de voorbereiding voor een stage vanaf eind januari 2022 in Spanje, Zweden, België en Duitsland.

Gebruik van de HUB-Agreement

In 2020 hebben we, samen met de collega-vakscholen CIBAP en SintLucas, een HUB-Agreement afgesloten met “JongLeren” in Malaga. Zij helpen vanuit hun lokale netwerk onze scholen met het vinden van waardevolle contacten.

In 2021 is een stageplaats in Malaga én een onlineproject voor studenten van de opleidingen Mediamanagement en Communicatie en Marketing gerealiseerd. De studenten hebben, binnen het onlineproject, voorstellen geschreven voor ondernemers in de regio Malaga om hun marktpositie te verbeteren.

Twee docenten zijn voor monitoringsdoeleinden in Malaga geweest. Joost Jong van JongLeren heeft hen met de deelnemende ondernemers in contact gebracht. Hiermee is gestart met ‘Internationalisation at home’, een internationaal en toekomstbestendig project.

Summer school Barcelona

Twee afgestudeerde studenten Grafisch Vormgeven volgden in de zomervakantie van 2021 succesvol een 30-daagse Summer School bij de Art-school Metafora in Barcelona. Beide studenten zijn doorgestroomd naar de HKU in Utrecht.

Samenwerking scholen in Scandinavië en Ballyfermot College in Dublin

In 2021 hebben zogenaamde online challenges plaatsgevonden met studenten van de scholen in Dublin, Helsinki, IJsland, Zweden en Denemarken. Het onderwijsteam voor de opleidingen Game Artist en Gamedeveloper participeert in een tweejarig KeyAction2 Erasmus-project met vergelijkbare opleidingen uit Scandinavische landen. Dit project is verlengd.

Erasmusbudget en Accreditatie

Alle studenten met een stageplaats in EU-landen worden financieel ondersteund met subsidie vanuit het Erasmus+ programma van de EU. Voor het regelwerk en Erasmus+ worden ze ondersteund door ons Bureau Buitenland. De jaarlijkse aanvraag uit het Erasmus+ fonds is in 2021 niet uitgevoerd. De budgetten uit 2019 en 2020 zijn niet volledig benut. We maken in 2021 gebruik van de mogelijkheid tot verlenging met één jaar van de maximale periode voor besteding van het budget. Hiervan is dit jaar al gebruik gemaakt voor de Summer School in Barcelona.

Het tweede verzoek voor accreditatie, ingediend bij Erasmus+ in oktober 2021, wordt begin 2022 bekend gemaakt. Een toegekende accreditatie maakt het proces van de aanvraag voor financiering vanuit Erasmus+ eenvoudiger.

Consortium met CIBAP en SintLucas

De samenwerking met de vakscholen CIBAP en SintLucas op het gebied van internationalisering bestaat al vanaf 2014 en is voortgezet in 2021. We delen kennis en kunde, bieden elkaar ondersteuning bij de administratieve processen voor de

verantwoording van de besteding van Erasmus-gelden en maken gebruik van de mogelijkheid toegekende budgetten uit te wisselen. Alle mogelijkheden worden benut om iedere student met interesse voor internationale mobility financieel te kunnen ondersteunen.

Het consortium is vertegenwoordigd in de werkgroep internationalisering van de MBO Raad.

Lid van EGIN

We zijn lid van EGIN, een internationale netwerkorganisatie voor vergelijkbare (vak) scholen en aanverwante werkgevers- en werknemersorganisaties met een link naar de creatieve industrie in Europa.

Twee keer per jaar organiseert EGIN een conferentie rondom opleidingsgerelateerde thema's waarbij projectresultaten worden gepresenteerd en scholen bij elkaar een 'kijkje in de keuken' krijgen. In 2021 moest helaas een tweedaagse in Lyon met het thema 'Sustainability and education' worden omgezet in een online-conferentie van een dagdeel.

Print your Future

Het GLU heeft op uitnodiging van het KVGGO en GOC, deelgenomen in Print Your Future, een Europees event, ondersteund door diverse Europese organisaties uit de grafische branche. Het doel is om bedrijven in de printing industrie te ondersteunen in het vinden, werven en behouden van personeel.



07

FINANCIËN

In dit hoofdstuk staan we stil bij de financiële situatie van het GLU. Daarbij behandelen we de treasury, het financieel beleid, de balans, de kasstroom en de begroting.

7.1 TREASURY

Het Grafisch Lyceum Utrecht voldoet aan de regeling beleggen en belenen. In 2021 heeft er geen actualisatie plaatsgevonden van het treasurystatuut. Het beleid en de uitvoering staan beschreven in het treasurystatuut. De onderwijsinstelling voert een risicomijdend beleid en heeft daarom geen beleggingen en derivaten. De leningen worden toegelicht in de jaarrekening.

7.2 FINANCIEEL BELEID GEDURENDE HET VERSLAGJAAR

Bij de samenstelling en de realisatie van de begroting voor 2021 vormden de speerpunten van de kwaliteitsafspraken en de thema's van het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 de leidraad. De strategische beleidspunten zijn: verbetering van het onderwijsaanbod, professionalisering van de medewerkers, inzet op een vitale en duurzame organisatie, het ontwikkelen van talenten van studenten, de school als knooppunt voor de creatieve sector en de bijdrage aan maatschappelijke vraagstukken.

De extra rijksbijdrage in het kader van de kwaliteitsafspraken 2019-2023 wordt besteed om de kwaliteitsdoelen, waarvoor begin 2019 een plan is opgesteld, te realiseren. Het overgrote deel van deze middelen is besteed aan personele kosten.

De belangrijkste post aan de materiële kant is de financiering van studiekosten van studenten door de school. *Zie hoofdstuk 2.*

7.3 ALGEMEEN

Het resultaat over 2021 laat een negatief saldo zien van € 901.000, terwijl in de begroting rekening was gehouden met een negatief resultaat van € 687.000. Hieronder wordt hier verder op ingegaan.

Toelichting op de balans en de gevolgen voor de kasstroom

De totale activa (het balanstotaal) is in het verslagjaar wederom toegenomen, nu met een bedrag van € 1.873.000, ondanks de daling van de totale vaste activa van € 975.000. Dat laatste is het gevolg van de afschrijvingslasten van € 1.482.000 in relatie tot de gerealiseerde investeringen van € 507.000.

De afname van de vorderingen bedraagt € 98.000. Dat wordt vooral veroorzaakt door de lagere vooruitbetalingen op licenties en ICT-contracten die in het verslagjaar afliepen of zijn overgegaan op een nieuwe leverancier waardoor de facturering is gewijzigd.

Aan de passivazijde is het resultaat van € 901.000 negatief verminderd op het eigen vermogen. In 2020 is een bestemmingsreserve COVID-19 gevormd. Deze is bedoeld om extra personeel aan te stellen tot de zomer van 2022 om de werkdruk te verminderen en om de studenten nog beter te begeleiden als gevolg van de coronacrisis. In 2021 is deze bestemmingreserve COVID-19 afgenomen met € 442.000 en de algemene reserve met € 459.000 afgenomen.

Daarnaast is de voorziening voor groot onderhoud wederom toegenomen. In het verslagjaar 2020 bedroeg de toename nog € 1.474.000 terwijl in het verslagjaar 2021 een toename heeft plaatsgevonden van € 3.007.000. Deze toename wordt verder toegelicht bij het kopje Toelichting op de exploitatierekening t.o.v. de begroting; zie verderop.

Op de langlopende lening is de gebruikelijke jaarlijkse aflossing van € 86.000 verwerkt. Gezien de ruime liquide middelen en de negatieve rente die banken tegenwoordig in rekening brengen wordt nog overlegd in hoeverre de lening in één keer kan worden afgelost.

De stijging van de kortlopende schulden van € 115.000 wordt in grote mate veroorzaakt door de toename van de salarisposten. Dit als gevolg van de groei van het aantal personeelsleden t.o.v. het voorgaande jaar.

De totale stijging van de passivazijde met € 1.873.000 is hiermee verklaard.

Mede als gevolg van bovenstaande zijn de liquide middelen gestegen met € 2.942.000.

De solvabiliteit van het eigen vermogen inclusief voorzieningen is t.o.v. 2020 met 1,1% gestegen tot 86,4%. Het mbo-sectorgemiddelde (van het vorig verslagjaar) bedraagt 65,4%. Door de toename van de liquide middelen (zie hierboven) stijgt de liquiditeitsfactor naar 4,6 waar het sectorgemiddelde (eveneens van het vorig verslagjaar) een factor van 1,9 kent.

De sectorgemiddelden zijn afgeleid van de Benchmark mbo 2021 (cijfers 2020).

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

Toelichting op de exploitatierekening t.o.v. de begroting

In het verslagjaar is een negatief resultaat van € 901.000 gerealiseerd terwijl in de begroting een negatief resultaat was voorzien van € 687.000. Hierna volgt de verklaring, te beginnen met de baten, gevolgd door de lasten.

De baten

In de begroting 2021 is de normatieve rijksbijdrage opgenomen voor een bedrag van € 20.054.000. De uiteindelijke normatieve rijksbijdrage is € 1.445.000 hoger geworden, namelijk € 21.499.000. Dit bedrag is met de beschikking van 2 december 2021 bekend gemaakt. Deze stijging wordt met name veroorzaakt door de extra NPO-gelden, loon- en prijsbijstelling en het uitkeren van de knelpuntenpot.

De niet geoormerkte bedragen laten t.o.v. de begroting een stijging zien van € 92.000. Hiervan heeft € 33.000 betrekking op de kwaliteitsgelden en wachtgeldvergoeding, terwijl een bedrag van € 59.000 extra is ontvangen voor de inzet van de zij-instromers.

Ook voor de post-geoormerkte subsidies is meer ontvangen dan begroot, hier gaat het om € 621.000. Dit verschil heeft grotendeels te maken met de extra baten voor Extra Hulp voor de Klas (EHK), namelijk € 587.000 in het kader van het nationaal programma onderwijs. Ook werden er, evenals vorig jaar, extra baten toegekend voor de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's (IOP), namelijk € 81.000.

De daling van de overige rijksbijdrage van € 30.000 wordt veroorzaakt door het wegvallen van de VSV-gelden van de gemeente en subsidie voor internationale stages. Daarnaast daalt de subsidie voor internationale stages als gevolg van de coronapandemie.

De daling van de overige baten van ongeveer € 100.000 wordt vooral veroorzaakt door het wegvallen van de eigen bijdrage van de studenten voor de buitenlandreizen.

De lasten

De lasten inclusief financiële baten en lasten zijn € 2.269.000 hoger dan begroot.

Dat wordt met name verklaard door het volgende:

- De totale personele lasten overschrijden de begroting met een bedrag van € 776.000. De grootste verklaring van de overschrijding betreft externe inhuur van personeel dat in het kader van de NPO-middelen is ingezet. Daarnaast is er voor communicatie een extra impuls geweest. Inzet voor het bevorderen van deskundigheid is lager dan begroot als gevolg van de coronapandemie.
- De afschrijvingen zijn € 90.000 lager dan begroot. De reden hiervan is met name het uitstellen van de investeringen door leveringsproblemen.
- Bij de huisvestingslasten is in het verslagjaar een bedrag van € 3.007.000 gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening, terwijl in de begroting 2021 een dotatie van € 951.000 is begroot. De dotatie is gestegen als gevolg van de actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan (MJOP). Daarnaast is een indexatie toegepast op de onderhoudscomponenten. Een aantal posten bleek in het onderhoudsplan van 2019 niet te zijn opgenomen. Daarnaast is de stijging voor een groot deel veroorzaakt door het naar voren halen van onderhoud aan het dak van de A- en B-vleugel in verband met lekkages. Voorgaande verklaart nagenoeg de hele stijging van de huisvestingslasten.
- De overige materiële lasten laten een onderschijding zien van € 431.000 ten opzichte van de begroting 2021. Evenals het vorig verslagjaar zijn er lagere studentkosten uitgegeven aan bijvoorbeeld (buitenlandse) excursies en kosten die te maken hebben met diploma-uitreiking en introductie als gevolg van de coronapandemie. Daar staat tegenover dat in 2021 meer vergoed is aan studenten voor licenties.
- Tot slot de financiële lasten. Door de forse toename van de liquide middelen is ook het begrotingseffect van de negatieve rente te verklaren. Werd in de begroting € 35.000 verwacht, uiteindelijk is dit € 52.000 geworden.

Toelichting van het resultaat t.o.v. vorig jaar.

Baten

De stijging van de normatieve rijksbijdrage van € 1.582.000 wordt vooral veroorzaakt door de extra gelden in het kader van het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) en de loon- en prijsbijstelling.

De stijging van de overige rijksbijdrage niet geoormerkt à € 444.000 wordt verklaard door een stijging van de subsidie voor kwaliteitsgelden van € 404.000 en een daling van de subsidie zij-instromers en een stijging van de wachtgeldbijdrage.

De belangrijkste stijging van de overige rijksbijdrage geoormerkt à € 527.000 komt door de extra NPO-gelden.

De overige baten zijn in lijn met vorig jaar.

Lasten

De totale personele lasten stijgen met ruim 2,5 miljoen euro t.o.v. het vorig verslagjaar en dat wordt voornamelijk verklaard door de volgende posten:

- De loonkosten stijgen met € 1.737.000 mede veroorzaakt door een voorgenomen uitbreiding (bestemmingsreserve COVID-19) van het personeel, loonstijgingen en de inzet van NPO-gelden.
- De inhuur van extern personeel is toegenomen met € 647.000. Bij inhuur OP-personeel is voor € 563.000 extra ingehuurd voor het inzetten van de NPO-gelden. Daarnaast is er extra OBP-personeel ingehuurd, met name voor communicatie. Extra personele inhuur voor de vervanging van ziekte valt lager uit.
- De overige personeelslasten laten een stijging zien van € 90.000. Dit wordt veroorzaakt door de extra reservering van de vakantiedagen en de dotatie aan de voorziening voor langdurig ziekte.

- De afschrijvingen dalen met € 79.000 als gevolg van uitgestelde investeringen.
- De huisvestingslasten stijgen met € 1.630.000. Het merendeel kan worden toegeschreven aan de dotatie groot onderhoud. Zie ook de toelichting op de exploitatierekening t.o.v. de begroting.
- Bij de overige materiële lasten zien we een geringe toename van € 47.000; dat is een verschil van minder dan 2% van de totale materiële lasten.
- De financiële baten en lasten zijn met name gestegen door negatieve rente op banktegoeden.

08

CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Het doel van dit hoofdstuk is inzicht 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 2021 heeft de raad van toezicht de meerjarenbegroting 2022-2024 vastgesteld. Deze meerjarenbegroting staat niet op zichzelf, maar vormt een onderdeel van de totale planning & control cyclus van de organisatie. De basis van de begroting wordt gevormd door het nieuwe Strategisch Beleidsplan 2019-2023 en de kwaliteitsagenda. Risico's waar in de begroting geen rekening mee is gehouden, zijn in een aparte risicoparagraaf (B2) opgenomen.

A. GEGEVENSSET

KENGETALLEN PER 31 DECEMBER

PERSONELE BEZETTING IN FTE

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Bestuur en management	3,9	6,9	3,9	3,9	3,9
Personeel primair proces / docerend personeel	124,6	137,5	133,5	130,6	130,6
Ondersteunend personeel	52,2	55,6	52,8	52,8	52,8
Totaal bezetting in fte	180,7	200	190,2	187,3	187,3

AANTAL STUDENTEN PER 1 OKTOBER

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
BOL	2.219	2.207	2.220	2.220	2.220
BBL	8	15	15	15	15
Totaal	2.227	2.222	2.235	2.235	2.235

In hoofdstuk 7 is beschreven dat de bestemmingsreserve COVID-19 gebruikt 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.

A2.A MEERJAREN BALANS 2020-2024

ACTIVA OP 31 DECEMBER (BEDRAGEN X €1.000)

Vaste activa

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Immateriële vaste activa	164	90	88	90	90
Materiële vaste activa	11.212	10.310	9.397	8.533	7.637
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	11.376	10.400	9.485	8.623	7.727
Vlottende activa					
Voorraden	42	46	45	45	45
Vorderingen	577	479	1.598	430	430
Liquide middelen	8.495	11.438	9.822	10.693	11.676
Totaal vlottende activa	9.114	11.963	11.465	11.168	12.151
Totaal activa	20.490	22.363	20.950	19.791	19.878

PASSIVA OP 31 DECEMBER (BEDRAGEN X €1.000)

Eigen vermogen

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Algemene reserve normatief (publiek)	14.500	13.600	12.603	12.075	11.669
Privaat vermogen	45	45	45	45	45
Totaal eigen vermogen	14.545	13.645	12.648	12.120	11.714
Voorzieningen	2.923	5.667	5.093	4.572	5.186
Langlopende schulden	532	445	359	273	187
Kortlopende schulden	2.490	2.606	2.850	2.826	2.791
Totaal passiva	20.490	22.363	20.950	19.791	19.878

FINANCIËLE KENGETALLEN

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Solvabiliteit Eigen Vermogen en Voorzieningen	85,3%	86,4%	84,7%	84,3%	85,0%
Landelijk gemiddelde *	65,4%				
Liquiditeit (Current Ratio)	3,7	4,6	4,0	4,0	4,4
Landelijk gemiddelde *	1,9				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in oktober 2021 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.

De materiële vaste activa dalen met name doordat er op de gebouwen wordt afgeschreven en er geen investeringen tegenover staan.

Het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden over 2022 wordt in 2023 uitbetaald. Dat is de oorzaak van de stijging van de vorderingen.

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 elke component naar tijdsgelang een bedrag wordt gereserveerd. Dit resulteerde in een hogere voorziening groot onderhoud door een hogere dotatie. Door hogere dotaties zullen in 2022 en de jaren daaropvolgend de resultaten negatief zijn. Het eigen vermogen zal hierdoor de komende jaren dalen en de voorziening groot onderhoud blijft min of meer gelijk. *Zie paragraaf A2.B voor een verdere toelichting.*

De liquide middelen dienen gedeeltelijk ter financiering van de huisvestingsplannen die de instelling heeft. Afgelopen jaar is gebleken dat de gemeente de C-vleugel van het pand aan de Vondellaan niet wil verkopen maar de intentie heeft om het pand aan het GLU te verhuren. Het GLU is op dit moment bezig om de huurafspraken vast te leggen met de gemeente.

Van 2022 tot en met 2024 is er groot onderhoud voor € 4.100.000 gepland, waarvan € 2.400.000 in 2022. Daardoor daalt de liquiditeit in 2022. De liquiditeitsfactor en solvabiliteit (inclusief voorzieningen) dalen over de periode licht naar respectievelijk 4,4 en 85% in 2024. Dit is ruim boven het landelijke mbo-gemiddelde van 1,9 en 65,4%.

BEREKENING NORMATIEF EIGEN VERMOGEN

Aanschafwaarde Gebouwen
€ 17.179.500

Boekwaarde overige
materiële vaste activa

Baten 5%

Totaal maximaal vermogen
normatief

Werkelijk eigen vermogen
excl. Privaat (€ 45.042)

Onder (-/-) of boven de
norm

2020	2021	2022	2023	2024
REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
10.909	10.909	10.909	10.909	10.909
2.291	2.185	2.068	2.000	1.900
1.189	1.314	1.287	1.235	1.229
14.389	14.409	14.264	14.144	14.038
14.500	13.600	12.603	12.075	11.669
111	-809	-1.661	-2.068	-2.369

In 2020 is er door de inspectie een nieuwe signaleringswaarde gelanceerd. Het betreft het normatief eigen vermogen. In 2020 is de waarde marginaal boven deze norm; in 2021 komen wij onder deze norm uit. De oorzaak is met name een hoge dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Daarnaast dienen de B-vleugel en de nog te huren C-vleugel van het gebouw in de komende 5 jaren een grondige renovatie te ondergaan. Door deze investeringen zal het normatief eigen vermogen omslaan in een grotere onderschrijding.

A2.B MEERJARENBEGOTING 2020-2024

(BEDRAGEN X €1.000)

	2020	2021	2022	2023	2024
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Baten					
Rijksbijdragen OCW	23.411	25.965	25.194	24.178	24.074
Overige overheidsbijdragen en subsidies	161	95	191	200	200
Cursus- en Examengelden	-1	-1	-1	-1	-1
Overige baten	213	223	348	316	316
Totaal baten	23.784	26.282	25.732	24.694	24.589
Lasten					
Personeelslasten	16.369	18.912	18.803	17.968	17.768
Afschrijvingen	1.561	1.482	1.560	1.596	1.596
Huisvestingslasten	3.090	4.720	3.309	2.710	2.661
Overige lasten	1.955	2.002	2.988	2.863	2.863
Totaal lasten	22.975	27.116	26.660	25.137	24.888
Saldo baten en lasten:					
- gewone bedrijfsvoering	809	-834	-928	-444	-299
- financiële bedrijfsvoering	-42	-67	-68	-84	-107
Resultaat	767	-901	-996	-527	-406
 Rentabiliteit (resultaat / totaal baten)	 3,2%	 -3,4%	 -3,9%	 -2,1%	 -1,7%
Landelijk gemiddelde *	1,7%				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in oktober 2021 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.

De meerjarenbegroting laat de komende jaren een negatief resultaat zien, omdat er gekozen is voor een striktere systematiek voor voorziening groot onderhoud. Daarnaast wijken de vergelijkende cijfers 2022 tot en met 2024 af van de vastgestelde begroting. Bij het opstellen van de begroting 2022 was de actualisatie van het MJOP nog onderhanden. De geactualiseerde begroting is verwerkt in de bovenstaande begroting. Deze aanpassing is gedaan om 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 € 540.000. In de jaren 2022 tot en met 2024 heeft de 'hogere' dotatie het volgende effect op het resultaat t.o.v. de normale dotatie.

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
2022	540.000	1.523.000	983.000	-997.000	-14.000
2023	540.000	924.000	384.000	-528.000	-144.000
2024	540.000	875.000	335.000	-406.000	-71.000

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

Baten

Bij de verdeling van de rijksbijdrage wordt een T-2 systematiek gehanteerd. Dat wil zeggen dat wijzingen in het aantal studenten twee jaar later tot uitdrukking komt in de hoogte van de bekostiging. In de rijksbijdrage zijn zowel de volledige kwaliteitsgelden als middelen voor de 'salarismix' volledig meegenomen. In 2023 daalt de rijksbijdrage als gevolg van het wegvallen van de corona-enveloppe.

Lasten

Eind 2020 bedroeg de personele bezetting 180,7 fte en deze is in 2021 gestegen naar 200 fte. Begroot was een bezetting van 194,4 fte. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met extra inzet van personeel, onder andere vanuit de bestemmingsreserve corona. De fte's dalen naar 190,4 fte in 2024. 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 baten en lasten zijn niet geïndexeerd omdat het ministerie over het algemeen de prijsstijgingen compenseert.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. RAPPORTAGE VAN HET INTERNE RISICOBEBEERSINGS- 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 & controle cyclus.

Liquiditeitsbeheer

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

Planning & controle cyclus

De planning & controle cyclus begint bij de begroting die het financiële kader is, de ruimte waarbinnen de geformuleerde doelen/acties gerealiseerd moeten worden. De begroting wordt in samenspraak met de budgethouders onder verantwoordelijkheid van het college van bestuur opgesteld en vastgesteld door de raad van toezicht, de ondernemingsraad en de Studentenraad. Gedurende het begrote kalenderjaar 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 voorspelde aantal studenten.

Het afgelopen jaar zijn verbeteringen doorgevoerd op het gebied van de interne beheersing. Bijvoorbeeld: het contractenbeheer is verbeterd en het inkoopproces is geformaliseerd. 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 2021 is de interne planning & control cyclus verder versterkt en daarmee is ook de sturing op de extra middelen en projecten geborgd. De komende tijd zal de interne beheersing verder geoptimaliseerd worden op een bedrijfseconomisch verantwoorde manier.

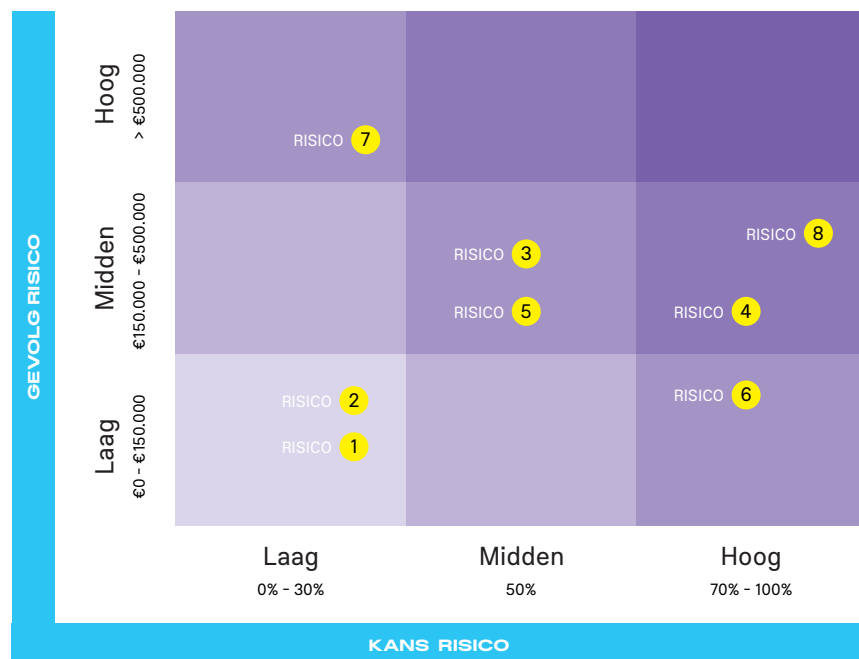
B2. BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Het risicomanagement

In deze paragraaf wordt stilgestaan bij het financieel risicomanagement, de ontwikkeling van het weerstandsvermogen, de bufferliquiditeit (als onderdeel van het financieel risicomanagement), de benoeming van de risico's en 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 onbeheersbare en onvoorzienbare risico's van ongeveer € 1.758.000 voor het eigen vermogen en de liquide middelen aan te houden.



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

1. Fluctuaties studentenaantallen

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in studentenaantallen, die zowel een daling als een stijging kan 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 een daling in de bekostiging op te vangen. De afgelopen tijd is de school geconfronteerd met instroombeperkingen in het kader van de macrodoelmatigheid. De instroombeperkingen zijn opgeheven. Het GLU monitort, samen met de vakscholen, de landelijk ontwikkelingen van de studentenaantallen voor de aangeboden opleidingen om tijdig actie te kunnen ondernemen. Geen of beperkte groei of de daling van het aantal leerlingen in het voorgezet onderwijs kan uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten.

2. Financiële gevolgen beëindiging van arbeidsrelaties

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

- Het personeelsbeleid in samenhang met het strategisch beleid;
- Een gesprekscyclus met medewerkers;
- De volledige personeelsdossiers;
- 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 ongeveer 10% van de totale bijdrage van OCW. Het niet halen van de resultaten kan leiden tot een forse daling van deze rijksbijdragen. Om niet voor verrassingen komen te staan, zijn de nodige monitoringsmaatregelen ingezet. De onderwijsinstelling heeft weinig invloed op de instabiliteit van de bekostiging. Om deze onzekerheden het hoofd te bieden, heeft de school de flexibele schil in de begroting 2022 en volgende jaren verder vergroot.

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 de ontwikkeling van werkgeverslasten en CAO-afspraken;
- 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)vervangings

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

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 te 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. Restriscico's

Naast de hierboven beschreven risico's bestaan restriscico's. Restriscico's omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar kunnen cumulatief wel een buffer rechtvaardigen. Restriscico's kunnen zich zowel aan de baten- of aan de lastenkant openbaren. Een ander type risico dat onder deze categorie valt, is de waardering van balansposten in de activa en passiva. Wanneer de boekhoudkundige waarde niet aansluit bij de werkelijke waarde ontstaat een risico op een neerwaartse bijstelling van het eigen vermogen c.q. het netto werkkapitaal. Voor deze risico's zijn diverse beheersmaatregelen getroffen. Eventuele materiële afwijkingen worden vermeld in *hoofdstuk 7*.

8. Vaste voet uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering

Naast de beschreven specifieke risico's die voldoen aan de criteria van onvoorzienbaarheid en onbeheersbaarheid bestaan algemene bedrijfsrisico's die met name een samenhang hebben met de kwaliteit van de bedrijfsvoering. Voorbeelden hiervan zijn verkeerde aannames in de begroting en niet of te laat bijsturen bij begrotingsoverschrijdingen. Het risico van deze vaste voet zal niet verminderen. Er is een flexibele schil en flexibiliteit in de materiële lasten aangebracht om bovenstaande risico's op te vangen.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De raad van toezicht (RvT) kijkt op 2021 terug als een niet eenvoudig maar uiteindelijk succesvol jaar voor het GLU.

Taken en verantwoordelijkheden

De RvT heeft als taak toezicht te houden op het beleid van het college van bestuur (CvB) en de algemene gang van zaken. 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. 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 treasury-statuuut.

Bijeenkomsten

De raad van toezicht had vijf vergaderingen in 2021, los van incidentele deelbesprekingen:

- Vier reguliere bijeenkomsten met het CvB (op 16/2, 25/5, 27/10 en 14/12).
- De jaarlijkse evaluatiebijeenkomst met het CvB en met de Ondernemingsraad en de Studentenraad (op 22/6).

In mei vond het jaarlijkse functioneringsgesprek plaats met de beide CvB-leden. Dit gesprek vormde mede input voor de evaluatiebijeenkomst op 22/6. Tevens vond die dag de zelfevaluatie van de RvT plaats. Vanwege de coronamaatregelen hielden we bijna alle bijeenkomsten in 2021 online. Enige uitzondering vormde de bijeenkomst op 27/10, die werd afgesloten met een informeel samenzijn.

Gespreksonderwerpen

De bijeenkomsten waren gewijd aan een grote variatie aan gespreksonderwerpen. We lichten er enkele hoofdthema's uit.

Ook in 2021 waren de aanhoudende **corona-uitdagingen** een voortdurend thema van overleg. Daarbij ging het met name om het welbevinden van personeel en studenten. Ook de communicatie-aanpak rondom corona kreeg aandacht alsook aanpassingen in de werving en aanmelding van nieuwe studenten. De RvT heeft waardering voor de slagvaardige 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 met name over de financiële effecten van het meerjaren-onderhoud en het overleg met de gemeente over toekomstige huurmogelijkheden.

Qua **financiën** werden de kwartaalrapportages en de management letter van de accountant besproken. De jaarrekening 2020 (plus geïntegreerd jaardocument) en de begroting 2022 werden goedgekeurd, waarbij ook het meerjarenperspectief is besproken. Er zijn aanbestedingsprocedures overeengekomen voor toekomstige accountantsdiensten en voor het inhuren van personeel-niet-in-loondienst. Een specifiek punt betrof de corona-steunpakketten van de overheid (NPO-gelden), die in combinatie met eigen GLU-reserves vooral zijn ingezet voor het versterken van onderwijsteams en studentenzorg.

De RvT constateerde dat de financiële situatie onverminderd positief is.

De landelijke **ontwikkelingen rondom macro-doelmatigheid van opleidingen** kregen veel bestuurlijk-strategische aandacht. Belangrijk daarbij is het samen optrekken met de creatieve vakscholen en met de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV). Ook de relaties met SBB, MBO-raad en de grafische branche behoeven aanhoudende aandacht.

De **onderwijskwaliteit** kwam aan de orde in besprekingen over een groot aantal onderwerpen: de ervaringen met de hybride onderwijsaanpak tijdens

de coronaperiode, de uitvoering van de Kwaliteitsagenda, de resultaten van de opleidingen, de landelijke inspectierapportage over corona en de onderwijsontwikkeling voor de kwalificatiedossiers Software Developer en Media-vormgever.

Met betrekking tot overige **bestuurlijke-organisatorische aangelegenheden** is er vooral aandacht geweest voor het brede thema rond informatiebeveiliging en privacy, AVG en cybersecurity. Tevens heeft er een bescheiden aanpassing in de statuten plaatsgevonden en is de bezoldiging van de RvT aangepast (in het licht van een benchmark met andere vakscholen van vergelijkbare complexiteit; de vorige bedragen waren nog van voor 2016).

Concluderend is de RvT van mening dat 2021 een wederom uitdagend maar toch bevredigend jaar is geweest voor het GLU. Diverse van de bovengenoemde thema's zullen in 2022 ongetwijfeld voortgezette aandacht vergen. De RvT stelt het op prijs daarbij voldoende tijd en ruimte te scheppen voor de strategische thema's, bij voorkeur in het kader van een periodieke voortgangsevaluatie van het Strategisch Plan. Ook inhoudelijke verdiepende besprekingen rond het onderwijs worden gewaardeerd. Tot slot zij opgemerkt dat de RvT onverminderd grote waardering heeft voor de voortreffelijke wijze waarop het CvB leiding heeft gegeven aan de organisatie.



JAARREKENING 2021

Stichting Grafisch Lyceum Utrecht

Brinnummer: 23 KG

Deze Jaarrekening maakt onlosmakelijk deel uit van het Geïntegreerd Jaardocument 2021 dat u op onze website www.glu.nl kunt vinden. In dat document is op pagina 1 t/m 65 niet alleen het volledige Bestuursverslag en de Continuïteitsparagraaf opgenomen, maar worden er ook enkele belangrijke Indicatoren vermeld.

De Jaarrekening is op 31 mei 2022 goedgekeurd en vastgesteld door de Raad van Toezicht.

INHOUDSOPGAVE

01 JAARREKENING

02	Balans per 31 december 2021	66
----	-----------------------------	----

03	Staat van baten en lasten	67
----	---------------------------	----

04	Kasstroomoverzicht over 2021	68
----	------------------------------	----

05	Algemene toelichting en Grondslagen	69
----	-------------------------------------	----

06	Toelichting op de balans per 31 december 2021	72
----	---	----

07	Niet uit de balans blijkende rechten en verplichtingen	78
----	--	----

08	Toelichting op de staat van baten en lasten	79
----	---	----

09	Model E: Verbonden partijen	89
----	-----------------------------	----

10	Notitie Helderheid in de bekostiging	90
----	--------------------------------------	----

OVERIGE GEGEVENS

11	Bestemming resultaat	91
----	----------------------	----

12	Controleverklaring van de onafhankelijk accountant	92
----	--	----

2. BALANS PER 31 DECEMBER 2021 ¹⁾

1.	Activa	31-12-2021 €	31-12-2020 €	2.	Passiva	31-12-2021 €	31-12-2020 €
	Vaste activa						
1.1	Immateriële vaste activa			2.1	Eigen vermogen		
	licenties en software	90.009	163.746		publiek vermogen	13.599.789	14.500.439
1.2	Materiële vaste activa				privaat vermogen	45.042	45.042
	gebouwen en terreinen	8.124.696	8.920.439			13.644.830	14.545.481
	automatiserings- en AV- apparatuur	740.967	730.827				
	machines en overige apparatuur	181.496	141.691				
	meubilair en inrichting	1.263.319	1.418.651	2.2	Voorzieningen		
	overige bedrijfsmiddelen	0	0		personeel	257.000	252.100
	inventaris en app. (totaal)	2.185.782	2.291.169		groot onderhoud	5.410.304	2.670.372
						5.667.304	2.922.472
	Totaal materiële vaste activa	10.310.478	11.211.608				
1.3	Financiële vaste activa			2.3	Langlopende schulden		
	ministerie OC&W	1	1		langlopend deel		
					geborgde lening	445.459	531.677
	Totaal vaste activa	10.400.488	11.375.355				
1.4	Viottende activa						
	Voorraden	46.296	42.070				
1.5	Vorderingen			2.4	Kortlopende schulden		
	debiteuren	12.050	54.083		salarissen, sociale lasten	1.686.628	1.496.739
	overige vorderingen	70.210	71.538		en belastingen	253.318	234.759
	overlopende activa	397.029	451.505		crediteuren		
		479.288	577.127		overige schulden en overlopende passiva	665.461	758.626
						2.605.407	2.490.124
1.6	Liquide middelen	11.436.929	8.495.203				
	Totaal viottende activa	11.962.513	9.114.399				
	Totaal activa	22.363.001	20.489.754		Totaal passiva	22.363.001	20.489.754

1) Na resultaatbestemming.

3. STAAT VAN BATEN EN LASTEN

		2021 REALISATIE €	%	2021 BEGROTING €	%	2020 REALISATIE €	%
3.	Baten						
3.1	Rijksbijdragen OCW	25.964.626	98,8%	23.806.000	98,4%	23.410.585	98,4%
3.2	Overige overheidsbijdragen	95.278	0,4%	65.000	0,3%	161.166	0,7%
3.3	Cursus- en examengelden	-718	0,0%	-1.000	0,0%	-1.072	0,0%
3.4	Overige baten	222.727	0,8%	323.000	1,3%	213.116	0,9%
	Totaal baten	26.281.913	100,0%	24.193.000	100,0%	23.783.794	100,0%
	<i>de baten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 10,5% toegenomen</i>	110,5%		101,7%		100%	
4.	Lasten						
4.1	Personele lasten	18.911.243	69,7%	18.135.000	73,0%	16.368.602	71,2%
4.2	Afschrijvingen	1.481.534	5,5%	1.572.000	6,3%	1.560.504	6,8%
4.3	Huisvestingslasten	4.720.402	17,4%	2.690.000	10,8%	3.090.243	13,5%
4.4	Overige materiële lasten	2.002.412	7,4%	2.433.000	9,8%	1.955.256	8,5%
	Totaal lasten	27.115.592	100,0%	24.830.000	100,0%	22.974.606	100,0%
	<i>de lasten zijn t.o.v. het vorig verslagjaar met 18% toegenomen</i>	118,0%		108,1%		100%	
	Saldo baten en lasten	-833.678		-637.000		809.188	
5.	Financiële lasten en baten						
	rentelasten geborgde leningen	14.949		15.000		23.449	
	overige rentelasten	0		0		0	
	rentebaten over liquide middelen	-52.023		-35.000		-18.802	
	Saldo financiële lasten en baten	-66.972		-50.000		-42.251	
	Exploitatieresultaat						
	Resultaat gewone bedrijfsvoering:						
	tevens totaal exploitatieresultaat	-900.650		-687.000		766.938	

4. KASSTROOMOVERZICHT OVER 2021

	2021 €	2021 €	2020 €	2020 €
Kasstroom uit operationele activiteiten				
Saldo baten en lasten		-833.678		809.188
Aanpassingen voor:				
4.2 - afschrijvingen		1.481.534		1.560.504
2.2 - mutaties voorzieningen		2.744.832		1.332.287
		4.226.366		2.892.791
Veranderingen in vlottende middelen:				
1.4 - voorraden		-4.226		-134
1.5 - vorderingen		97.839		146.957
2.4 - schulden		115.283		-210.034
		208.895		-63.210
Kasstroom uit bedrijfsoperaties:				
5. - ontvangen interest (negatief)		-52.023		-18.802
5. - betaalde interest		-14.949		-23.449
		-66.972		-42.251
	3.534.611		3.596.518	
Kasstroom uit investeringsactiviteiten				
1.1 investeringen immateriële vaste activa		0		-45.980
1.2 investeringen materiële vaste activa		-506.667		-253.756
			-299.736	
Kasstroom uit financieringsactiviteiten				
2.3 Aflossing langlopende schulden		-86.218		-628.234
	-506.667			
subtotaal financïering				
		-86.218	-628.234	
Mutatie liquide middelen				
		2.941.726	2.668.548	
1.6 Beginstand liquide middelen		8.495.203		5.826.655
Mutatie liquide middelen		2.941.726		2.668.548
1.6 Eindstand liquide middelen	11.436.929		8.495.203	

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 desinvesterings- 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.

Informatieverschaffing over schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van de vennootschap zich

verschillende oordelen en schattingen die essentieel kunnen zijn voor de in de jaarrekening opgenomen bedragen. Indien het voor het geven van het in artikel 2:362 lid 1 BW vereiste inzicht noodzakelijk is, is de aard van deze oordelen en schattingen inclusief de bijbehorende veronderstellingen opgenomen bij de toelichting op de desbetreffende jaarrekeningposten.

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 waardevermindervingsverliezen. 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.

Voorraden

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

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 verantwoordt 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 dekingsgraad lager is dan 110%, vindt geen indexatie plaats. De dekingsgraad van ABP per 31 december 2021 is 103,9%.

Operational lease

De stichting heeft leasecontracten waarbij de voor- en nadelen die aan de eigendom verbonden zijn, niet nagenoeg geheel door de stichting worden gedragen. Deze leasecontracten worden verantwoord als operationele leasing. Leasebetalingen worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

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.

Prijsrisico 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 renteafspraken loopt de instelling risico ten aanzien van toekomstige kasstromen; met betrekking tot vastrentende vorderingen en schulden loopt de instelling risico's over de reële waarde als gevolg van wijzigingen in de 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 2021

Vaste activa

1.1	Immateriële vaste activa	€	Totaal
	aanschafwaarde per 1 januari 2021	658.096	
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	494.350	
	totaal boekwaarde per 1 januari 2021	163.746	
	investeringen boekjaar	0	
	desinvesteringen boekjaar	0	
	totaal aanschafwaarde per 31 december 2021	658.096	
	afschrijvingen boekjaar	73.737	
	cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0	
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	494.350	
	totaal boekwaarde per 31 december 2021	90.009	

1.2.a	Materiële vaste activa (onroerende zaken)	Gebouw 3,33% - 8,33%	Terrein 0%	Geactiveerde gebouw- aanpassingen (5-10%)
	aanschafwaarde per 1 januari 2021	€	€	€
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	17.179.500	934.787	7.057.391
	totaal boekwaarde per 1 januari 2021	8.259.061	0	1.717.955
	investeringen boekjaar	0	0	0
	desinvesteringen boekjaar	0	0	0
	totaal aanschafwaarde per 31 december 2021	17.179.500	934.787	7.057.391
	afschrijvingen boekjaar	795.743	0	391.927
	cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	0	0	0
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	8.259.061	0	1.717.955
	totaal boekwaarde per 31 december 2021	8.124.696	934.787	4.947.509

1.2.b	Materiële vaste activa (roerende zaken)	autom. en AV- apparatuur	machines & overige appa- ratuur	meubilair & inrichting	overige bedrijfs- middelen
	afschrijvingspercentage	25%	10%	8,3%	20%
	aanschafwaarde per 1 januari 2021	€	€	€	€
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	6.032.811	877.524	2.021.810	23.440
	totaal boekwaarde per 1 januari 2021	3.741.642	735.833	603.159	23.440
	investeringen boekjaar	2.291.169	141.691	1.418.651	0
	desinvesteringen boekjaar	506.667	73.598	8.361	0
	totaal aanschafwaarde per 31 december 2021	224.362	0	0	0
	afschrijvingen boekjaar	6.315.116	951.122	2.030.171	23.440
	cumulatieve afschrijvingen desinvesteringen	612.055	33.793	163.693	0
	cumulatieve afschrijvingen t/m 2020	224.362	0	0	0
	totaal boekwaarde per 31 december 2021	3.741.642	735.833	603.159	23.440
		2.185.782	181.496	1.263.319	0

1.2	Totaal materiële vaste activa van het Grafisch Lyceum Utrecht	31 december	31 december
		2021	2020
	Totaal boekwaarde:	€	€
		10.310.478	11.211.608

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

1.3	Financiële vaste activa		
	loonheffing en premie ABP juli 1991	31 december 2021	31 december 2020
		€	€
		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 2021	31 december 2020
1.4	Vorraden	€	€
	Dit betreft de magazijnvoorraad voor de uitgifte van leermiddelen en kantoorartikelen	46.296	42.070
1.5	Vorderingen		
1.5.1	Debiteuren		
	Stg. NUOVO te Utrecht: X11, Media & Vormgeving	5.088	8.465
	ROCMN inzake MBO Actieplan	0	31.793
	Nederlandse Vereniging van Vakscholen	0	13.584
	Overige vorderingen kleiner dan € 3.000	6.962	242
		12.050	54.083
1.5.2	Overige vorderingen		
	waarborgsom Mitros	39.259	39.259
	vorderingen op personeel	18.074	19.329
	depotbedragen en overige waarborgsommen	12.877	12.951
		70.210	71.538
1.5.3	Overlopende activa		
	vooruitbetaald inzake lease, licenties en onderhoudscontracten	149.603	214.198
	vooruitbetaald inzake leermiddelen	86.725	83.900
	vooruitbetaald inzake groot onderhoud	37.930	0
	vooruitbetaalde deskundigheidsbevordering	30.939	48.225
	vooruitbetaalde huur	0	39.911
	overige posten kleiner dan € 20.000	91.831	65.271
		397.029	451.505

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

1.6	Liquide middelen	31 december 2021	31 december 2020
	<i>Dit betreft :</i>	€	€
	Rabobank, rekening 39.42.32.070	6.119.211	3.159.266
	Rabobank, bedrijfsbonusrekening 3462.197.967	3.449.599	3.464.872
	Rabobank, bedrijfsspaarrekening 14.70.60.835	1.867.651	1.870.607
	kas	468	457
		11.436.929	8.495.203

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van de stichting.

2.1 Eigen vermogen

Verloop verslagjaar

stand 01-01-2021	resultaat verslagjaar	overige mutaties	stand 31-12-2021
€	€	€	€
13.800.439	-458.650	0	13.341.789
700.000	-442.000	0	258.000
14.500.439	-900.650	0	13.599.789
45.042	0	0	45.042
14.545.481	-900.650	0	13.644.830

Publiek vermogen

algemene reserve
bestemmingsreserve
Covid-19

Privaat vermogen

bestemmingsreserve contractonderwijs

Totaal eigen vermogen

Verloop vorig verslagjaar

stand 01-01-2020	resultaat verslagjaar	overige mutaties	stand 31-12-2020
€	€	€	€
13.733.501	66.938	0	13.800.439
0	700.000	0	700.000
13.733.501	766.938	0	14.500.439
45.042	0	0	45.042
13.778.543	766.938	0	14.545.481

Publiek vermogen

algemene reserve
bestemmingsreserve Covid-19

Privaat vermogen

bestemmingsreserve contractonderwijs

Totaal eigen vermogen

2.2 Voorzieningen

stand 31-12-2020	do-/mutaties	onttrekkingen	stand 31-12-2021
€	€	€	€
166.000	24.645	6.645	184.000
83.000	-107	34.893	48.000
3.100	38.748	16.848	25.000
252.100	63.286	58.386	257.000
2.670.372	3.006.608	266.676	5.410.304
2.922.472	3.069.894	325.062	5.667.304

1) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de toekomstige uitkeringen in het kader van het zogenaamde ambtsjubileum. In het jaar 2022 zal circa € 10.000 worden onttrokken, in de jaren 2023 tot en met 2026 is dat circa € 36.000. Jaarlijks wordt in de exploitatiebegroting de dotatie aan de voorziening opgenomen.

2) Deze voorziening is gevormd ter dekking van de verplichtingen in het kader van wachtgelduitkeringen. Voor het jaar 2022 zal de verplichting uitkomen op een bedrag van circa €36.000. In 2023 zal het restant van circa €12.000 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 2022 wordt de voorziening geheel onttrokken.

4) Deze voorziening is gebaseerd op het Meerjarig Onderhoudsplan en dient ter egalisatie van de toekomstige uitgaven voor groot onderhoud. In het jaar 2022 wordt circa €2.400.000 onttrokken, in de jaren 2023 t/m 2026 wordt de onttrekking geschat op een bedrag van circa €3.200.000. Jaarlijks wordt in de exploitatiebegroting de dotatie aan de voorziening opgenomen. Voor een verdere toelichting verwijzen wij naar hoofdstuk 7 van het geïntegreerd jaardocument.

2.3 Langlopende schulden

Langlopend deel geborgde lening

Rabobank Utrecht:

leningnummer:

3942. 922. 371

af: verantwoord onder schulden op korte termijn
langlopend deel geborgde lening

rentevoet	stand 31-12-2020	aflossingen verslagjaar	stand 31-12-2021
%	€	€	€
2,55%	617.896	86.218	531.677
	86.218	0	86.218
	531.677	86.218	445.459

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.

In het verslagjaar bedraagt de totale effectieve rente voor de langlopende lening 2,55% (in 2020: 2,42%)

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 € 100.586, 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
- Verklaring positieve en negatieve hypotheekverklaring.

2.4 Kortlopende schulden

2.4.1 Salariesen, sociale lasten en belastingen

loonbelasting
reservering vakantietoelage
pensioenen en overige premies
reservering vakantiedagen OBP
reservering bindingstoelage OP
salaris (kosten) december verslagjaar

31 december 2021	31 december 2020
€	€
722.260	661.305
516.533	470.944
237.261	195.136
201.364	154.279
9.210	10.184
0	4.890
1.686.628	1.496.739

2.4.2 Crediteuren

Smerderij Meerkerk B.V. (groot onderhoud)
Enof creatieve communicatie B.V. (huisstijl)
Mitros (huur Koningin Wilhelminalaan)
Today Designers BV (open dagen e.d.)
Daan BV (inhuur personeel)
overige posten kleiner dan € 20.000

31 december 2021	31 december 2020
€	€
24.200	0
21.211	0
0	39.911
0	21.774
0	20.792
207.907	152.282
253.318	234.759

2.4.3 Overlopende schulden en overlopende passiva

Ministerie VWS: terug te storten inzake project EBEN kortlopend deel langlopende lening tegemoetkoming leermiddelen aan studenten nog te betalen kosten accountant nog te betalen inhuur personeel van Daan rekening courant VvE Het Gebouw nog te betalen rente overige posten kleiner dan € 15.000

Overloop schulden:

nog te besteden subsidie Erasmus+ Gemeente Utrecht (project MBO Utrecht leert) vooruitontvangen huurkorting Kon. WilhelminaIn. nog te besteden subsidie Project Blanco overige posten kleiner dan €15.000

Vooruitontvangen:

regeling subsidie zij-instroom lerarenbeurs inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP)

OCW overloop:

31 december 2021	31 december 2020
€	€
86.669	0
86.218	86.218
52.500	0
43.571	30.855
43.199	15.131
16.432	18.671
12.675	6.051
112.917	122.040
454.182	278.966
80.928	101.523
42.735	16.125
39.102	47.633
0	15.960
14.785	14.785
177.550	196.026
24.475	43.929
9.255	11.106
0	228.600
33.730	283.635
665.461	758.626

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

MODEL G 2021

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	Toewijzing		Datum	Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk					
Salarismix Randstadregio's	2021/2/16286832	20-08-2021		610.020	610.020	Ja
Lerarenbeurs	Beschikking 1090411-1	22-09-2020		19.038	19.038	Ja
Lerarenbeurs	Beschikking 1166051-1	20-08-2021		7404	7404	Nee
Lerarenbeurs	Beschikking 1177532-1	21-09-2021		8.461	8.461	Nee
Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021	Kenmerk IOP-31121-MBO Kenmerk IOP2-31121-MBO Kenmerk IOP4-31121-MBO	02-07-2020 16-10-2020 09-06-2021		195.300 196.200 99.900	195.300 196.200 99.900	Ja
Subsidie voor Extra Hulp voor de Klas	Referentie: EHK20026 Referentie: EHK21064	30-03-2021 05-08-2021		293.659 293.659	293.659 293.659	Ja
Extra begeleiding en nazorg MBO 2021/2022	EBEN 21011	30-03-2021		86.669	86.669	Nee
Totaal				1.810.311	1.810.311	

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

Omschrijving	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 ver-rekenen per 31 december verslagjaar €
	Kenmerk									
nvt				0	0	0	0	0	0	0

G2B Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	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 €
	Kenmerk									
nvt				0	0	0	0	0	0	0

7. NIET UIT DE BALANS BLIJKENDE 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	1.019.523	2.304.419	0
ICT & Infrastructuur	202.082	0	0
Overig	55.500	0	0
	1.277.105	2.304.419	0

8. TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

3 Baten

3.1 Rijksbijdragen OCW		REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
3.1.1 Normatieve rijksbijdrage mbo		€	€	€
normatieve rijksbijdrage exploitatie en huisvesting		21.147.673	19.724.000	19.570.221
normatieve rijksbijdrage gehandicaptenbeleid		351.754	330.000	339.096
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten		21.499.427	20.054.000	19.909.317
bijdrage, resp. inhouding overgangsbekostiging		7.214	7.000	14.429
subtotaal normatieve rijksbijdrage exploitatiekosten		21.506.641	20.061.000	19.923.746
3.1.2 Overige overheidsbedragen OCW				
Niet-geoormerkte rijksbijdragen OCW				
inzake kwaliteitsafspraken				
vast deel kwaliteitsafspraken		1.007.123	959.000	1.771.227
variabel deel kwaliteitsafspraken		1.168.510	1.199.000	0
subtotaal inzake kwaliteitsafspraken		2.175.633	2.158.000	1.771.227
wachtgeldvergoeding		659.343	644.000	592.357
zij-instroom		79.454	20.000	106.930
subtotaal niet-geoormerkte rijksbijdragen OCW		2.914.430	2.822.000	2.470.514
Geoormerkte rijksbijdragen OCW				
regeling versterking salarismix		610.020	614.000	596.572
tegemoetkoming extra hulp voor de klas		587.318	0	0
inhaal- en ondersteuningsprogramma's (IOP)		328.500	248.000	162.900
lerarenbeurs		17.716	55.000	32.612
voorziening leermiddelen minimegezinnen		0	6.000	224.241
subtotaal geoormerkte rijksbijdragen		1.543.555	923.000	1.016.325
subtotaal overige overheidsbijdragen OCW		4.457.985	3.745.000	3.486.839
Totaal rijksbijdragen OCW		25.964.626	23.806.000	23.410.585

De normatieve rijksbijdrage van 2021 is door het Ministerie van OC&W toegekend in de brief van 21 december 2021, kenmerk 2021/2/17487271. Het totale bedrag is € 21.499.427.

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

gemeentelijke subsidie VSV / MBO+ gelden
subsidie Erasmus+ (internationale stages)
MBO actieplan
MBO Utrecht Leert
aanjaaggelden MBOe
Totaal overige overheidsbijdragen

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
53.336	35.000	92.134
20.595	30.000	40.324
15.707	0	31.793
5.640	0	0
0	0	-3.085
95.278	65.000	161.166

3.3

Cursus- en examengelden

Normatieve inhouding OCW m.b.t. cursusgelden
Opbrengsten cursusgelden BBL
Opbrengsten examengelden van extraneï

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
-1.500		-3.222
633		1.250
150		900
-718	-1.000	-1.072

3.4

Overige baten

Studenten
eigen bijdrage diverse activiteiten
overige opbrengsten
Detachering personeel
OP-personeel
Diverse baten
doorbelasting aan X11 (Stichting OVO)
doorbelasting aan VvE Het Gebouw
subtot. doorbelastingen (zowel personeel als materieel)
opbrengsten inzake project Blanco
opbrengsten uit externe leeropdrachten
opbrengst verkoop inventaris
overige opbrengsten
subtotaal overige diverse baten
Totaal diverse baten
Totaal overige baten

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
0	113.900	0
0	1.100	-523
0	115.000	-523
15.741	0	0
15.741	0	0
145.051	148.000	142.941
36.588	35.000	35.303
181.639	183.000	178.244
15.960	0	25.325
3.690	8.000	5.897
941	6.000	3.670
4.757	11.000	502
25.348	25.000	35.394
206.986	208.000	213.638
222.727	323.000	213.116

4 Lasten

4.1 Personele lasten

Loonkosten eigen personeel	OP	OBP
	€	€
loonkosten eigen personeel (OP)	11.465.951	
loonkosten eigen personeel (OBP)		4.464.491
netto loonkosten ziektevervang	44.441	16.234
1)	11.510.391	4.480.725

Kosten personeel niet in loondienst

extern personeel (ingehuurd) OP	1.012.329	
extern personeel (ingehuurd) OBP		1.139.686
extern personeel voor ziektevervang	245.926	0
	1.258.256	1.139.686

Overige personele lasten

deskundigheidsbevordering, studie- dagen en cursussen BHV		
koffie-, thee- en maaltijdvoorziening personeel		
bedrijfsgezondheidsdienst & arbo		
personeelswerving		
verzekeringskosten personeel		
overige personele lasten		

Kosten overig personeelsbeleid en dotaties aan voorzieningen

reservering vakantiedagen OBP		
dotatie aan / vrijval van de voorziening langdurige ziekte		
dotatie aan de jubileumvoorziening		
kosten t.b.v. mobiliteit		
kosten innovatie (onderwijsontwik- keling) en onderwijsprojecten		
Dotatie aan de voorziening wachtgeld		
subtotaal personele lasten		
af: uitkeringen UWV (ZW en WAZO)		
Totaal personele lasten		

1) De opsplitsing van de loonkosten is als volgt:

-lonen en salarissen
-pensioenlasten
-sociale lasten

Aantal fte's (gemiddeld over het verslagjaar)

Bestuur en Management
Docerend personeel
Ondersteunend personeel

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 31-12-2021 103,9%. Per 31-12-2020 was de dekkingsgraad 93,2%. Er is sprake van een toegezegde bijdrageregeling.

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
11.465.951	11.349.000	10.266.455
4.464.491	4.404.000	3.887.299
60.675	98.000	100.374
15.991.117	15.851.000	14.254.127
1.012.329	533.000	448.803
1.139.686	826.000	854.650
245.926	305.000	447.036
2.397.942	1.664.000	1.750.489
219.883	343.000	235.127
79.972	90.000	76.279
78.389	75.000	77.688
36.785	25.000	10.663
6.131	6.000	6.719
2.721	0	-4.095
423.880	539.000	402.382
47.085	5.000	-17.530
38.748	30.000	6.262
24.645	5.000	18.822
3.329	30.000	-4.992
4.900	21.000	9.995
-107	20.000	15.957
118.600	111.000	28.514
18.931.539	18.165.000	16.435.512
20.296	30.000	66.910
18.911.243	18.135.000	16.368.602

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
12.299.007		11.083.342
2.032.191		1.702.238
1.659.919		1.468.547
15.991.117	15.851.000	14.254.127
6,0	5,6	4,4
132,0	132,4	126,6
53,4	56,4	50,2
191,4	194,4	181,2

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 2021 € 163.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D. De complexiteitspunten per criterium zijn:

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

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2021 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes Voorzitter CvB	Dhr. P. de Vries Lid CvB
Functiegegevens		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-1-2021 tot 31-12-2021	1-1-2021 tot 31-12-2021
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	140.587	137.372
Beloningen betaalbaar op termijn	22.413	22.232
Subtotaal	163.000	159.604
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	163.000	163.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	163.000	159.604
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 2020 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes Voorzitter CvB	Dhr. P. de Vries Lid CvB
Functiegegevens		
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
Subtotaal	157.000	145.879
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

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2020 t/m 31-12-2021

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	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-1-2021 tot 31-12-2021	1-1-2021 tot 31-12-2021	1-1-2021 tot 31-12-2021
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	9.000	4.000	4.196
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300
-/- 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 2020 (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

bedragen x € 1	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-1-2021 tot 31-12-2021	1-1-2021 tot 31-12-2021	1-1-2021 tot 31-12-2021
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	16.300	16.300
-/- 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 2020 (bedragen x € 1)	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020	1-8-2020 tot 31-12-2020	1-8-2020 tot 31-12-2020	1-8-2020 tot 31-12-2020
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	1.667	1.667	1.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	6.563	6.563	6.563

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen (vervolg)

bedragen x € 1		MW. T.H.L.M. van Doorn	Dhr. Drs. J.A.M. Maas
Functiegegevens		N.v.t.	N.v.t.
Aanvang en einde functievervulling in 2021		N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging			
Totale bezoldiging		0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		0	0
-/ 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 2020 (bedragen x € 1)		MW. T.H.L.M. van Doorn	Dhr. Drs. J.A.M. Maas
Functiegegevens		Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2020		1-1-2020 tot 1-8-2020	1-1-2020 tot 1-8-2020
Bezoldiging			
Totale bezoldiging		2.333	2.333
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum		9.137	9.137

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 2021 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

4.2 Afschrijvingen

	REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
	€	€	€
Immateriële vaste activa			
licenties en software	73.737	90.000	84.859
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	146.749
Subtotaal gebouw	403.816	404.000	403.816
Verbouwingen en renovaties:			
verbouwingen tot en met 2010	48.107	48.000	48.107
verbouwingen in 2015 en 2016	78.113	78.000	78.113
renovatie A-vleugel in 2017 (fase 1)	90.723	91.000	90.723
renovatie A-vleugel in 2018 (fase 2&3)	136.199	136.000	136.199
renovatie B-vleugel in 2019 (fase 4)	38.785	39.000	38.785
Subtotaal verbouwingen en renovaties	391.927	392.000	391.927
Totaal afschrijvingen vaste activa	795.743	796.000	795.743
Inventaris en apparatuur:			
automatiserings- en AV-apparatuur	414.568	485.000	484.410
meubilair en inrichting	163.693	167.000	163.346
machines en overige apparatuur	33.793	34.000	31.772
	612.055	686.000	679.528
Bedrijfsmiddelen:			
bedrijfsauto en fietsen	0	0	374
Totaal afschrijvingen	1.481.534	1.572.000	1.560.504

4.3 Huisvestingslasten

Onderhoud en beheer gebouwen en terreinen

dotatie onderhoudsvoorziening GLU
dagelijks onderhoud (GLU en VvE)
afdracht onderhoudsvoorziening VvE
servicekosten VvE

Energie & water

elektriciteitskosten
verwarmingskosten
water

Schoonmaakkosten

kosten schoonmaakbedrijf
sanitaire voorzieningen
huur containers & afvalverwerking

Heffingen

onroerend zaakbelasting eigenaarsdeel
onroerend zaakbelasting huurdersdeel
zuiveringsheffing, riool- en reinigings
rechten

Overige huisvestingslasten

huur en medegebruik
aanpassingen gebouw
verzekeringskosten gebouw
kosten beveiliging gebouw
overige kosten

Totaal

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
3.006.608	951.000	1.473.962
197.641	158.000	162.563
97.188	97.000	46.650
29.051	29.000	28.045
3.330.488	1.235.000	1.711.219
104.122	109.000	102.348
80.155	67.000	67.816
2.688	3.000	3.058
186.965	179.000	173.221
425.630	426.000	414.908
78.441	73.000	74.531
27.787	30.000	25.902
531.858	529.000	515.341
33.812	35.000	34.651
27.316	30.000	27.990
10.957	12.000	11.240
72.085	77.000	73.881
479.073	562.000	488.181
55.721	25.000	22.957
39.659	40.000	41.515
20.818	10.000	10.463
3.734	33.000	53.465
599.005	670.000	616.581
4.720.402	2.690.000	3.090.243

4.4 Overige materiële lasten

Kosten voor administratie & beheer

Reis- en verblijfkosten

Werving en representatie

Inventaris en apparatuur

Leermiddelen

Studentkosten

Overige lasten

REALISATIE 2021	BEGROTING 2021	REALISATIE 2020
€	€	€
379.986	403.000	378.031
45.868	73.000	40.561
354.720	348.000	309.443
522.318	516.000	559.288
416.958	418.000	345.577
268.085	655.000	308.467
14.477	20.000	13.891
2.002.412	2.433.000	1.955.256

boekjaar 2021				
PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
€	€	€	€	€
61.600				61.600
				0
				0
				0
61.600	0	0	0	61.600

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

boekjaar 2020				
PwC Accountants A	PwC Tax B	PwC Academy C	Overige Accountants D	Totaal
€	€	€	€	€
66.477				66.477
			2.655	2.655
			0	0
			0	0
66.477	0	0	2.655	69.132

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

Dit betreft:

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

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 2021, respectievelijk 2020, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

5	Financiële lasten en baten			
	Rentelasten geborgde leningen			
	rentelasten Rabobank			
	overige rentelasten			
	Totaal			
	Rentebaten			
	rentebaten over liquide middelen			
	Saldo financiële lasten en baten			
		REALISATIE	BEGROTING	REALISATIE
		2021	2021	2020
		€	€	€
		14.949	15.000	23.449
		0	0	0
		14.949	15.000	23.449
		-52.023	-35.000	-18.802
		-66.972	-50.000	-42.251

9. MODEL E: VERBONDEN PARTIJEN

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art 2: 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 GLU) een aantal thema’s verantwoorden in het jaarverslag.

Thema 1 Uitbesteding

Uitbesteding van bekostigd onderwijs komt bij het GLU niet voor.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het GLU 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. Conform de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten d.d. 15 april 2021 heeft het GLU geen private activiteiten.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

Het GLU kent vrijstellingen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Er wordt aan elke student 850 klokuren aan instellingstijd verzorgd. Het GLU 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 GLU 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 GLU niet voor.

Thema 8 Buitenlandse studenten

Bij het GLU 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 €-900.650 een bedrag van €-442.000 af te boeken op de bestemmingsreserve COVID-19 en een bedrag van €-458.650 af te boeken op de algemene reserve.

De bestemmingsreserve COVID-19 is in het vorig verslagjaar gevormd uit de overschotten in de exploitatie als gevolg van de coronacrisis. Deze reserve is bedoeld om extra personeel aan te stellen tot de zomer van 2022. Dit om de werkdruk te verminderen en om de studenten nog beter te begeleiden als gevolg van de coronacrisis. In de vergadering van 31 mei 2022 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 van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht

Verklaring over de in het geïntegreerd jaardocument opgenomen jaarrekening 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
 - zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.
- De jaarrekening bestaat uit:
- de balans per 31 december 2021;
 - de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht, zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

VN5ZAZNY7SD4-477441251-36

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 Pensjons, Actuarial & Insurance Services B.V. (KvK 54226368), PricewaterhouseCoopers B.V. (KvK 34180289) en andere vennootschappen handelen en diensten verlenen. Op deze diensten zijn algemene voorwaarden van toepassing, waarin onder meer aansprakelijkheidsvoorwaarden zijn opgenomen. Op leveringen aan deze vennootschappen zijn algemene inkoopvoorwaarden van toepassing. Op www.pwc.nl treft u meer informatie over deze vennootschappen, waaronder deze algemene (inkoop)voorwaarden die ook zijn gedeponeerd bij de Kamer van Koophandel te Amsterdam.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2021 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

Het geïntegreerd jaardocument omvat ook andere informatie. Dat betreft alle informatie in het geïntegreerd jaardocument anders dan de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 is vereist voor het bestuursverslag en de overige gegevens.

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 2021 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 2021.

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 2021.

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 uitvoeren van toezicht op het proces van financiële verslaggeving van de onderwijsinstelling.

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle 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, 31 mei 2022
PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.

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 2021, 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 onderwijnsinstelling;
- 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 onderwijnsinstelling 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 verantwoordde 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.

10

BIJLAGEN

HOOFDSTUK 1: BIJLAGE 1: NEVENFUNCTIES CVB EN RVT

College van Bestuur

Sandra Beentjes, *voorzitter college van bestuur*

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Toezicht CNS Ede
- Lid Raad van Toezicht CVO-AV
- Lid Raad van Commissarissen de Woningstichting
- Lid bestuur Nederlandse Vereniging van Vakscholen
- Lid Thema Adviescommissie Macrodoelmatigheid SBB
- Lid bestuur bestuurdersvereniging MBO

Peter de Vries, *lid college van bestuur*

Nevenfuncties:

- Lid Thema-adviescommissie Beroepspraktijkvorming SBB
- Voorzitter juryprijs onderwijsjournalistiek

Raad van toezicht

De heer dr. J.J.H. van den Akker, Jan van den Akker, *voorzitter*

- Zelfstandig onderzoeker en -adviseur (specialisatie curriculumvraagstukken)
- Emeritus-hoogleraar onderwijskunde van de Universiteit Twente en
- Voormalig directeur van SLO (nationaal expertisecentrum leerplanontwikkeling).

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht van Expertise Onderwijsadviseurs

- Lid Kenniskring Curriculumontwikkeling Hogeschool Zuyd
- Curriculumadviseur OECD

Mevrouw A.L.E. Arriëns, Netty Arriëns, *lid*

- Medeoprichter en creative director van Fier Media te Utrecht.

Nevenfuncties:

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

De heer mr. drs. C.H.J. van Leeuwen Cees van Leeuwen, *lid*

- Eigenaar/directeur van La Search te Amsterdam.

Nevenfunctie:

- Lid Commissie Seksuele Intimidatie KNVB

Mevrouw J.M. van der Schoot, Jacobine van der Schoot-Lexmond, *lid*

- Zelfstandig retailconsultant

Nevenfuncties:

- Geen

De heer drs. J.H. Koekenbier, John Koekenbier, *lid*

- Directeur van het Dienstencentrum, een adviesbureau gericht op ondernemers en bedrijven in de communicatiesector en de grafimedia branche.
- Ruime ervaring als directeur binnen middelgrote en grote organisaties en als parttime docent Organisatiekunde.

Nevenfuncties:

- Directeur certificerende stichtingen SCGM en SCCI
- Mentor aan de Erasmus Universiteit Rotterdam

De heer M.H.A. Bauman, Martin Bauman, *lid*
Directeur van Baumannen B.V. te Amersfoort.

Nevenfuncties:

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

HOOFDSTUK 1: BIJLAGE 2: VOORBEELDEN VAN HORIZONTALE VERANTWOORDING

De Argumentenfabriek is in januari 2021 gevraagd om samen met studenten, beroepenveld en docenten te kijken hoe de acties uit de Kwaliteitsagenda een bijdrage leveren aan de drie speerpunten:

1. jongeren in een kwetsbare positie
2. gelijke kansen
3. opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Suggesties van de stakeholders hebben geleid tot concrete acties.

Voor het kwalificatiedossier Mediavormgever werden gesprekken met het werkveld belegd. Voor de evaluatie van examineringsprocessen bij de avo-vakken werd expertise van andere instellingen aangeboord.

Een speciale studentenquête op het hoogtepunt van de lockdown voor de zomer liet zien dat het met één op de vier studenten niet goed ging. Die uitkomst hielp ons de begeleiding van studenten op maat te verbeteren.

Het managementgesprek tussen CvB en teamleider heeft twee keer plaatsgevonden. Deze dialoog is thematisch van aard.

Inspectie

Ook met de onderwijsinspectie, waar natuurlijk verticale verantwoording plaatsvindt, zoeken we de dialoog en de samenwerking. De inspectie heeft in 2021 een herstelonderzoek Gamedeveloper geïnitieerd vanwege de onvoldoende studiesuccessen. Omdat in het verleden al veel interventies zijn gepleegd en het studiesucces sterk wordt beïnvloed door het grote aantal zorgstudenten, hebben we de inspectie gevraagd mee te denken over onze aanpak en over haalbare doelstellingen. In 2022 wordt hieraan gevolg gegeven.

Deelname van het GLU aan kwaliteitsnetwerken:

- Netwerk Kwaliteitszorg van de MBO Raad
- Coalities van het Kwaliteitsnetwerk MBO
- Overleg tussen (grafische) vakscholen.

Binnen het Kwaliteitsnetwerk MBO is een digitaal spel en een animatie over onderwijskundig leiderschap ontwikkeld. Docenten en studenten van de opleidingen Gaming hebben hier een belangrijke bijdrage aan geleverd.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1:

VERANTWOORDING KWALITEITSAFSPRAKEN

1. Jongeren in een kwetsbare positie

Nulsituatie	Resultaten 2022	Voorgenomen acties 2021	Gerealiseerde acties 2021	Zichtbare en meetbare resultaten 2021
1.1 Studenten (niveau 2 en 3) hebben onvoldoende digitale en intrapersonlijke vaardigheden om hun studie te volgen en zich voor te bereiden op de toekomst.	Evaluatiedocument basisvaardigheden is vastgesteld en verbeteringen t.a.v. digitale competenties, mediawijsheid/ medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap zijn opgenomen in alle curricula en wordt aangeboden aan alle eerstejaars studenten	- Implementatie van het GLU-brede curriculum met basisvaardigheden voor alle studenten in het eerste leerjaar - Evaluatie van het nieuwe curriculum	- GLU heeft een visie en vertaling inzake basisvaardigheden is opgesteld. Er is gekozen om op verschillende manieren te werken aan basisvaardigheden van studenten. - Er wordt een GLU-academy aanbod voor studenten opgezet. In totaal 10 trainingsmiddagen gericht op Photoshop, InDesign en Illustrator. Daarnaast is er op de trainingsdagen ruimte voor individuele begeleiding. - Vanuit het Talentprogramma zijn trainingen/workshops aangeboden in o.a Photoshop, projection mapping, auteursrecht, Illustrator, 3D sculpting, Adobe Dimensions, Fractals - Uitbreiding keuzedelenaanbod digitale skills (o.a varianten verdieping software, 3D modellen & graphics, Infographics & uitleganimaties, Mediabeheer, AR/VR) - Verstrekken van > 600 LinkedIn Learning accounts ten behoeve van ontwikkeling digitale skills. - Ondernemend gedrag is aangeboden aan alle studenten, daarnaast kunnen studenten kiezen uit Ondernemend vakmanschap en Oriëntatie op ondernemerschap, Jong Ondernemen.	- Er is een document basisvaardigheden opgesteld waarin is opgenomen wat er onder basisvaardigheden wordt verstaan en hoe dit terugkomt in de opleidingen. - GLU studenten worden beter in de gelegenheid gesteld om belangrijke basisvaardigheden te ontwikkelen door de aandacht die ervoor is in de curricula en het uitgebreide ondersteuningsaanbod dat is opgezet waar studenten deels gestuurd en deels naar eigen behoefte gebruik van maken. - Uit het Onderzoek Gediplomeerde Schoolverlaters 2018 + 2019 + 2020 blijkt dat de tevredenheid met betrekking tot 'Aandacht voor digitale vaardigheden' door een hoger percentage positief wordt beoordeeld: <i>GLU score 2018: 73% tevredenheid</i> <i>GLU score 2019: 77% tevredenheid - Vakscholen: 72%</i> <i>GLU score 2020: 83% tevredenheid - Vakscholen: 70% - Landelijk 53%</i> - Door onder andere het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' zien we dat studenten ondernemend gedrag ontwikkelen. - Door de ontwikkelde leerlijn Loopbaan en Ondernemend gedrag binnen niveau 2 en 3 wordt nadrukkelijker stilgestaan en gereflecteerd op de intrapersonlijke vaardigheden en de individuele leerdoelen van de student ook in relatie tot de basisvaardigheden. - Het gebruik van LinkedIn Learning is in het afgelopen half jaar afgenomen, LinkedIn learning wordt door studenten meer gebruikt bij thuis onderwijs dan bij fysiek onderwijs.

1.2	Voor feedback geven en ontvangen is geen programma ontwikkeld	· Het evaluatierapport is vastgesteld · Alle curricula zijn aangepast · Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma waarin studenten ervaring opdoen met feedback geven en ontvangen · De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd	· Trainingsaanbod wordt aangeboden en uitgevoerd · Implementatie 'feedback' in relatie tot trainingsaanbod wordt geëvalueerd	· Vanuit de GLU-academy is er een divers trainingsaanbod in kader van feedback geven en ontvangen. · Feedback geven en ontvangen wordt uitgebreid met het zgn VORK-model. · Voor Loopbaan is een externe projectleider aangetrokken o.a om het reflectieinstrument Kompas 21 verder te implementeren en de feedbackinstrumentaria door te ontwikkelen.	· De GLU Academy training in 'feedback geven en ontvangen' wordt door docenten gevolgd. Het aantal deelnemende docenten aan de training feedback geven daalt. In het afgelopen jaar hebben 5 docenten uit 5 verschillende teams deelgenomen. Aan de training Persoonlijke effectiviteit, waarin reflectie ook centraal staat, hebben 13 docenten deelgenomen uit 6 verschillende teams. In de intervisie maar ook in andere trainingen rondom communicatie of studenbegeleiding komt feedback geven en ontvangen aan de orde. · Door toenemende focus op feedback geven en ontvangen in het onderwijs, worden studenten hierin geschoold. · Ondanks de inspanningen heeft dit nog niet geleid tot meer tevredenheid, blijkt uit de studentenquête (nov:'20). Ik krijg voldoende feedback van mijn docent waar ik verder mee kan: 2020: Helemaal mee eens: 11% - Mee eens: 27% - Neutraal: 35% - Oneens: 20% - Helemaal oneens: 7% Studentenquête (mei '21): Helemaal mee eens: 9% - Mee eens: 51% - Neutraal: 19% - Oneens: 18% - Helemaal oneens: 4% Conclusie: Meer studenten - dan in '20 - zijn tevreden over de feedback die ze krijgen.
1.3	De inspanningsverplichting voor studenten en de resultaatverplichting voor de onderwijsinstelling wat betreft Burgerschapsonderwijs is nog onvoldoende geoperationaliseerd. Activiteiten burgerschap staan veelal los van de beroepsgerichte vakken.	· Alle studenten krijgen een geactualiseerd curriculum 'burgerschap' aangeboden, dat in voldoende mate is gekoppeld aan de beroepsgerichte vakken (projecten)	· Evaluatie en eventuele bijstelling van het nieuwe onderwijsprogramma in de reguliere PDCA-cyclus	· De inspanningsverplichting en examenverantwoording worden jaarlijks geactualiseerd op basis van actualisatie van het curriculum. · In het afgelopen schooljaar is, naast de burgerschapsmethode, gestart met de (mede door GLU-studenten ontwikkelde) Burgerschapsmethode Blanco waarbinnen studenten o.a inspraak hebben in de Burgerschapsonderwerpen. · Er heeft een uitgebreide evaluatie rondom burgerschap plaatsgevonden in verschillende klankbordsessie met het werkveld, de docenten en studenten. · Er is een actieplan, vertaling van de visie opgesteld. · Per oktober 2021 is een externe Projectleider Burgerschap gestart die samen met de vakgroep Burgerschap het actieplan Burgerschap verder gaat uitvoeren, onderdeel hiervan is verbinding met de beroepspraktijk.	· De vertaling van de visie en burgerschapsafspraken is doorvertaald naar alle curricula vanaf cohort 2020-2021. · Drie opleidingen zijn gestart met de methode Blanco, mede ontwikkeld door studenten van het GLU, waardoor studenten veel meer inspraak hebben in de thema's van het burgerschapsonderwijs.

1.4	Doordat de arbeidsmarkt in continue beweging is, is het ontwikkelen en onderhouden van competenties steeds belangrijker. Er is binnen het GLU nog onvoldoende visie ontwikkeld op 'leven lang ontwikkelen'. Studenten in een kwetsbare positie hebben onvoldoende zicht op hun competenties om zich verder te ontwikkelen en op welke wijze zij deze competenties kunnen onderhouden	- Visiedocument 'leven lang ontwikkelen' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld - Voor alle studenten niveau 2 en 3 is vanaf cohort 2021-2022 een lesprogramma beschikbaar (hoe leer ik) - Het trainingsaanbod voor docenten is gereed en op onderdelen doorontwikkeld - Minimaal vier docenten van het team niveau 2 en 3 hebben de training gevolgd - Indien nodig lopen jaarlijks twaalf kwetsbare jongeren BPV in het interne leerbedrijf S2B	- Trainingsaanbod wordt verder ontwikkeld en opgenomen in de curricula waar mogelijk - BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	- Het GLU bouwt samen met de twee andere creatieve vakscholen in Utrecht (Nimeto en HKU) aan een Creative Community; een platform waar de vakscholen van meerwaarde kunnen zijn voor het bedrijfsleven, hun ontwikkeling en onze alumni. De focus ligt daarbij op Leven Lang Ontwikkelen en professionele netwerken. Elke school heeft hiervoor een Community manager aangesteld. - Het trainingsaanbod 2021-2022 is gericht op doorontwikkeling van onze eigen professionals opdat zij studenten goed kunnen begeleiden (leren-leren) en actueel onderwijs kunnen bieden. Het trainingsaanbod bestaat uit 36 trainingreeksen gericht op o.a digitale skills, studentbegeleiding, nieuwe ontwikkelingen uit het werkveld, (online) didactiek/pedagogiek. - Maatjesproject: Studenten met loopbaanvraagstukken kunnen zelf een maatje aanvragen uit het bedrijfsleven met name in hun laatste twee studiejaar(en). Dit is opgepakt met 4 MBO-scholen uit de gemeente Utrecht (ikv Actieplan MBO Utrecht). De begeleiders uit het bedrijfsleven hebben hiervoor scholing gehad. - Alumni worden geregeld betrokken in de laatste fase om een doorkijkje te geven in welke keuzes er zijn en hoe dat voor alumni heeft uitgedaagd. - Leren-leren is onderdeel van loopbaan, dit gaat over reflecteren op je leerproces: weten wie je bent, waar je staat, wat je wil, wat je hiervoor nodig hebt en hoe je dat kunt bereiken op een manier die bij jou past. De aandacht hiervoor en het aantal geprogrammeerde uren is toegenomen, mede ingegeven door thuisonderwijs waarin een (nog) grote mate van zelfsturing wordt verwacht. - GLU participeert in een regionaal LLO-projectgroep; doel is om een gezamenlijke visie en aanbod op LLO ontwikkelen. Er is een website ontwikkeld waarin het aanbod zichtbaar is vanuit scholen in de regio Utrecht.	- In 2021 hebben 271 collega's een trainingsreeks van de GLU Academy gevolgd. Door ontwikkeling van docenten in o.a het begeleiden van het leerproces (op afstand) en in digitale tools zijn zij beter in staat studenten te ondersteunen in hun competentieontwikkeling en scholing in digitale vaardigheden. - In het schooljaar 2020-2021 hebben 25 jongeren in een kwetsbare positie hun bpv succesvol afgerond door gebruik te maken van het interne bpv-bedrijf S2B waarin ze intensief begeleid zijn in hun competentieontwikkeling. In de eerste helft van schooljaar 2021-2022 zijn 13 studenten gestart. Bpv-plaatsen zijn uitgebreid i.v.m. corona-crisis. We hebben ervaring opgedaan in de vorm van een extern stagebureau (vervangende stage i.s.m. bedrijfsleven). - In de JOB Monitor 2020 is gevraagd naar de tevredenheid met betrekking tot het nut van de lessen voor de toekomst. GLU scoort hierin boven het landelijk gemiddelde: <i>Score GLU: 58% tevredenheid</i> <i>Score landelijke: 49% tevredenheid</i> <i>In 2022 wordt de JOB Monitor opnieuw afgenomen. - De JOB Monitor heeft een tweejaarlijkse cyclus.</i>
1.5	Het GLU heeft geen programma voor alumni (ook gediplomeerden niveau 2 en 3) om zich te blijven ontwikkelen. Het beroepenveld heeft gevraagd om onderzoek te doen naar de wensen van alumni	- Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) - Alumni krijgen een programma aangeboden	- GLU (Academy) biedt een programma 'blijven ontwikkelen' voor alumni - Het programma wordt onder de aandacht gebracht van alumni en beroepenveld	- De aangestelde Community Manager toetst de ontwikkeling-scholingsbehoefte bij onze alumni. Op basis daarvan wordt in samenspraak een toegesneden programma voor LLO ontwikkeld, waarbij voortdurend gekeken wordt welke link er met het reguliere onderwijs gelegd kan worden. Daarnaast houdt de community manager zich bezig met het vormgeven aan inhoud aan het professionele netwerk van alumni door betekenisvolle ontmoetingen te organiseren. - Indien er plekken beschikbaar zijn bij relevante trainingen van de GLU-academy dan kunnen alumni hieraan deelnemen. - Alumni kunnen deelnemen aan de PIT en PRO lezingen gericht op begeleiding en pedagogiek enerzijds en ontwikkelingen in het werkveld anderzijds. - Vanuit de gemeente is er een werkgroep opgestart met meerdere scholen ten behoeve van nazorg voor alumni ter bestrijding van jeugdwerkloosheid. - Steeds meer worden alumni betrokken in het onderwijs; hierdoor is er sprake van een warm netwerk en uitwisseling. - Helaas is een netwerkevent voor alumni ivm Corona maatregelen niet door gegaan.	- Alumni hebben in verschillende sessies aangegeven in het GLU vooral een partner te zien die ontmoeting en netwerken initieert en faciliteert met daaraan gekoppeld een inhoudelijke component over ontwikkelingen in de branche waar alumni zelf kunnen/willen fungeren als gastspreker. - LinkedIn pagina van alumni is in het afgelopen jaar bewuster ingezet om events, lezingen en vacatures onder de aandacht te brengen. - Alumni nemen deel in beroepenveldcommissies, geven lezingen, zijn betrokken bij examinering en in het afgelopen jaar ingezet voor peersupport. - Uit het onderzoek Gediplomeerde Schoolverlaters 2018 + 201 + 2020 wordt gevraagd of studenten veel aan opleiding hebben gehad, blijkt de tevredenheid in 2020 gestegen: <i>GLU score 2018: 64% tevredenheid</i> <i>GLU score 2019: 62% tevredenheid - Vakscholen: 63%</i> <i>GLU score 2020: 74% tevredenheid - Landelijk: 63% - Vakscholen: 66%</i>

1.6 Doelstelling VSV niveau 2 voor de opleidingen Creatief DTP'er voldoet aan de landelijke norm: Niv 2: 4,40% - Norm 9,4% Doelstellingen VSV voor niveau 3 en 4 zijn in 2017- 2018 niet behaald: Niv 3 bol/bbl: 7,61% - Norm: 3,5% Niv 4 bol: 3,13% - Norm 2,75%	· Er wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke maatregelen.	· Invulling geven aan de gemeentelijke maatregelen om een regionaal sluitend vangnet voor jongeren in een kwetsbare positie te organiseren, vastgelegd in de SchoolWerk agenda (Regio Utrecht)	· Het GLU participeert in de gemeentelijke en regionale netwerken en geeft invulling aan de actielijnen en onderliggende maatregelen ter voorkoming van vsv. · Glu is betrokken bij een gezamenlijk scholenproject Mentoring waarbij studenten worden gekoppeld aan een mentor uit het bedrijfsleven. Het project is nog in de opstartfase, op dit moment worden mentoren geworven en wordt gekeken welke studenten hiervan gebruik willen maken. · GLU is aangehaakt bij Expertisecentrum MBO en bij de Regiogroep Midwest Passend onderwijs om ervaringen uit te wisselen en krachten te bundelen o.a op studenbegeleiding · Het GLU heeft de regionale aanpak VSV 2020-2024 mede bepaald.	· * GLU neemt deel aan de gemeentelijke en regionale bijeenkomsten met betrekking tot dit thema. * De betrokken collega deelt de afspraken met betrokkenen in de organisatie. * Afdeling O&O implementeert de afspraken (intern) die t.a.v. de actielijnen worden gemaakt en werkt aantoonbaar samen met andere onderwijsinstellingen om de doelstellingen te realiseren.
	· VSV: niveau 2 - 3 - 4 behalen de landelijke norm	· VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm niveau 3 - 4 is verbeterd	· GLU werkt veelvuldig samen met alumni. Tijdens de studiekeuzecheck, open dagen, introducties, projecten en het vinden van een juiste stageplaats. · In het onderwijs zijn in het afgelopen zijn er ook alumni structureel ingezet in het onderwijs om studenten extra te begeleiden. · Ook SLB'ers hebben in het afgelopen schooljaar meer begeleidingsuren gekregen. Daarnaast wordt er in de meeste opleidingen nog steeds gewerkt met kleinere leerkringen en coachgroepen. · Daarnaast is een schoolpsycholoog aangetrokken voor mentale begeleiding van studenten. · Er wordt structurele (huiswerk) begeleiding aangeboden door een externe partij (NaSchool enzo). · Ook is er een extra inhoudelijke ondersteuningsprogramma aangeboden om studenten extra te ondersteunen (extra trainingen gericht op diverse softwarepakketten, extra online keuzedelen met extra begeleiding, gratis LinkedIn Learning accounts en wordt er volop gewerkt aan het aanbieden van geschikte online tutorials als naslagwerk voor studenten.) · Studenten die door omstandigheden moeilijk een stageplek kunnen vinden, krijgen een speciaal programma aangeboden waarin ze werken aan hun portfolio, begeleiding krijgen in solliciteren, hulp bij oriënteren etc. Daarnaast is er een alternatief intern stagebureau en is er een extern stagebureau opgezet waarin studenten onder begeleiding van vakexperts uit het werkveld werken aan klantopdrachten. · Heroriëntatie wordt weer opgestart; studenten die twijfelen of een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt kunnen aan een groepsessie deelnemen en/of een individueel heroërentatietraject volgen. · Er ligt meer focus op de eind-exit gesprekken van vsv studenten en examenkandidaten met als doel ook te leren van de ervaringen van deze studenten. · Peersupport: bv studenten aanhaken bij studiekeuze check, bij de introductie(kamp), open dag, stage-ervaringen uitwisselen, hogere jaars studenten die buddies zijn van lagere jaars studenten. · Doorlopende leerlijn X11-GLU. VO-studenten van X11 kunnen projectlessen volgen bij Crossmedia om zo een beter beeld te krijgen van de opleiding Mediavormgever. · Er is een aparte begeleidingsklas opgestart bij Game artist, aanleiding is de uitstroom. In deze kleine klas wordt extra begeleiding geboden en worden ouders actief betrokken.	· Overzicht laatste drie jaren - 2020-2021 zijn voorlopige resultaten - Niv. 2 2019-2020: 4,49% - (norm is onder de 8,45%) - vastgesteld percentage VSV Niv. 2 2020-2021: 4,71% - (norm is onder de 8,45%) - voorlopig percentage VSV - Niv. 3 2019-2020: 4,65% - (norm is onder de 3,10%) - vastgesteld percentage VSV Niv. 3 2020-2021: 3,57% - (norm is onder de 3,10%) - voorlopig percentage VSV - Niv. 4 2019-2020: 2,23% - (norm is onder de 2,55%) - vastgesteld percentage VSV Niv. 4 2020-2021: 3,38% - (norm is onder de 2,55%) - voorlopig percentage VSV · Ondanks alle inspanning zijn vsv cijfers niveau 3 en 4 onder de norm. N.a.v. analyse vsv cijfers (gaming en web) spelen externe omstandigheden hierin een belangrijke factor, waaronder de corona omstandigheden. · In 2021 hebben 97 studenten zich aangemeld voor NaSchool Enzo, in totaal is er 2108 uur extra begeleiding aangeboden.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1:

VERANTWOORDING KWALITEITSAFSPRAKEN

2. Gelijke kansen

Nulsituatie	Resultaten 2022	Voorgenomen acties 2021	Gerealiseerde acties 2021	Zichtbare/merkbare resultaten 2021
2.1 Omdat ondernemendheid voor mensen in de creatieve sector steeds belangrijker wordt, is het ontwikkelen van ondernemendheid van studenten een goede manier om hen gelijke kansen te bieden.	- Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots - In 100% van de curricula is ondernemendheid herkenbaar opgenomen	Er draaien pilots bij meerdere opleidingen	- Alle studenten worden getraind in ondernemende vaardigheden (o.a binnen het keuzedeel Ondernemend gedrag). Daarnaast kunnen studenten kiezen uit Oriëntatie op ondernemerschap, Ondernemend Vakmanschap of Jong Ondernemen. - Op basis van een extern onderzoek, verder professionaliseren van onze hybride onderwijsvorm 'Het Bureau' waarbinnen studenten in een semi-professionele werkomgeving, werken aan klantopdrachten, is er een projectleider aangetrokken. - Voor tweedejaars studenten is een grote crossover challenge georganiseerd waarin duurzaamheid binnen een aantal aansprekende bedrijven centraal stond. - Het GLU is een verkennende samenwerking gestart met de HU en de HKU met daarbij een focus op een MKB werkplaats waarin studenten van het GLU en vanuit HBO samenwerken aan bedrijfsopdrachten. - Samenwerking gezocht met externe partner die een platform hebben, gericht op startende ZZP studenten.	- Curricula zijn aangepast op basis van leerresultaten (onderzoeksrapport) en leerervaringen. Zo komen ondernemende vaardigheden veel nadrukkelijker terug in het lesprogramma (bij 3 opleidingen) binnen 'Het Bureau' waarin studenten een eigen bedrijfje starten en met opdrachtgevers uit de praktijk werken. - Door de leerlijn Ondernemend gedrag zijn studenten van niveau 2 en 3 wekelijks aan de slag met deze vaardigheden en de reflectie hierop. - Door meer expliciete aandacht aan ondernemende vaardigheden te besteden (keuzedelen, leerlijn, projecten, challenges) worden studenten zich meer bewust van hun vaardigheden maar ook van het belang hiervan in het werkveld. - In het Schoolverlatersonderzoek (2018 + 2019 + 2020) is de tevredenheid van gediplomeerde schoolverlaters toegenomen en scoort het GLU significant hoger dan de andere vakscholen op de volgende thema's: Aandacht voor ondernemersvaardigheden GLU score 2018: 51% tevredenheid GLU score 2019: 53% tevredenheid - Vakscholen: 42% - Landelijk 41% GLU score 2020: 68% tevredenheid - Vakscholen: 45% - Landelijk 41% Aandacht voor samenwerken GLU score 2018: 74% tevredenheid GLU score 2019: 80% tevredenheid - Vakscholen: 76% - Landelijk 77% GLU score 2020: 84% tevredenheid - Vakscholen: 75% - Landelijk 77% Geleerd oplossingen te zoeken GLU score 2018: 64% tevredenheid GLU score 2019: 69% tevredenheid - Vakscholen: 68% - Landelijk 67% GLU score 2020: 76% tevredenheid - Vakscholen: 67% - Landelijk 66%
2.2 Voor feedback geven en ontvangen is geen programma ontwikkeld. Het goed kunnen hanteren van feedback is een competentie die de kansengelijkheid voor studenten vergroot.	- Het evaluatierapport is vastgesteld - Alle curricula zijn aangepast - Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma waarin studenten ervaring opdoen met feedback geven en ontvangen - De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd	- Trainingsaanbod wordt aangeboden en uitgevoerd - Implementatie 'feedback' in relatie tot trainingsaanbod wordt geëvalueerd	Zie 1.2	Zie 1.2

2.3	Er is nog onvoldoende visie ontwikkeld op 'leven lang ontwikkelen' Om zowel tijdens de studie als daarna gelijke kansen te krijgen is het belangrijk dat studenten leren hoe ze competenties kunnen ontwikkelen en onderhouden.	- Visiedocument 'leven lang ontwikkelen' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld - Voor alle studenten niveau 2 en 3 is vanaf cohort 2021-2022 een lesprogramma beschikbaar - Het trainingsaanbod voor docenten is gereed en op onderdelen verder doorontwikkeld - Minimaal vier docenten van het team niveau 2 en 3 hebben de training gevolgd - Indien nodig lopen jaarlijks twaalf kwetsbare jongeren BPV in het interne leerbedrijf S2B	- Trainingsaanbod wordt verder ontwikkeld en opgenomen in de curricula waar mogelijk - BPV-plaats (maatwerk) voor jongeren in een kwetsbare positie in eigen leerbedrijf S2B	Zie 1.4	Zie 1.4
2.4	Het GLU heeft geen programma voor alumni. De doorstroom mbo naar hbo voor Mediavormgeving is onder het landelijk gemiddelde (37%). Gericht alumnibeleid moet hier verbetering in aanbrengen.	Het percentage doorstroom mbo hbo ligt voor Mediavormgeving op of boven het landelijk gemiddelde (38%). Iedere student met deze ambitie willen we zo goed mogelijk hierin begeleiden	Uitvoering geven aan alumnibeleid en verbeterprogramma	- De samenwerking met de HU is verder vormgegeven. Studenten kunnen nu voor 4 opleidingsrichtingen een kennis/instroomprogramma volgen. Deze optie wordt aangeboden binnen het Talentprogramma. - Het GLU is een verkennende samenwerking gestart met de HU en de HKU gericht op een MKB werkplaats waarin studenten van het GLU en vanuit HBO samenwerken aan bedrijfsopdrachten. - Er is een pilot gedraaid met online HBO voorlichting vanuit de HKU. Hier waren 40-50 studenten aanwezig, studenten hebben aangegeven dat ze een online webinar een prettige en laagdrempelige manier vinden. Er wordt nu gekeken of er meerdere online HBO voorlichtingen georganiseerd kunnen worden. Ook ter vervanging van de fysieke HBO-markt op het GLU. * Het keuzedeel doorstroom HBO wordt structureel samen met Alumni (die op het HBO zitten of zijn afgestudeerd) gegeven. Alumni kunnen veel beter inzicht geven in de manier van studeren, de verschillen, hun eigen ervaringen etc. Dit is informatie waar studenten behoefte aan hebben. - Alumni kunnen vanaf schooljaar 2021-2022 deelnemen aan een deel van de GLU-academy trainingen. - Er is een samenwerking opgestart tussen de creatieve MBO/HBO vakscholen in Utrecht (HKU-GLU-Nimeto). Doel is een Creative community opzetten; een groeiend professioneel netwerk van alumni, onderwijs, bedrijven, non-profit gericht op een sterke creatieve sector in de (brede) regio. - Ieder jaar worden er PIT en PRO lezingen georganiseerd voor docenten (in-extern), studieloopbaanbegeleiders, vakexperts, alumni (o.a. over pedagogiek en begeleiding van jongeren en over recente ontwikkelingen in het werkveld zoals videomapping, trendwatching, digital animator, kunst). - Per oktober 2021 is een Community manager aangetrokken die o.a. in gesprek met alumni ontwikkelingsbehoefte in beeld brengt en in samenspraak toegesneden programma's LLO ontwikkelt, vormgeeft aan een professioneel alumni netwerk.	- In 2021 zijn in totaal 5 PIT of PRO lezingen gegeven. PIT-/PRO-lezingen worden gegeven door (vak)experts uit de branch (PRO-lezingen) en o.a. gevolgd door alumni. - Doorstroom naar hbo neemt in 2019-2020 weer toe en is significant hoger dan het landelijk gemiddelde. 2017-2018: 45% - Landelijk: 36% 2018-2019: 37% - Landelijk: 34% 2019-2020: 44% - Landelijk: 36% NB. de doorstroompercentages van 2021 zijn nog niet bekend.

2.5	Het GLU heeft geen programma voor alumni (ook gediplomeerden niveau 2 en 3) om zich te blijven ontwikkelen. Het beroepenveld heeft gevraagd om hier onderzoek naar te doen.	- Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) - Alumni krijgen een programma aangeboden	- GLU (Academy) biedt een programma 'blijven ontwikkelen' voor alumni - Het programma wordt onder de aandacht gebracht van alumni en beroepenveld	Zie 1.5	Zie 1.5
2.6	Uitstroom- en toekomstwensen van studenten worden nog onvoldoende gestandaardiseerd, geïnventariseerd en adequaat begeleid.	Alle studenten krijgen minimaal twee gesprekken waarin hun uitstroomwensen aan de orde komen	- Alle eindejaars studenten krijgen feedbackinstrumentarium aangeboden - Eindejaars studenten worden actief begeleid bij hun keuze naar doorstroom	- Per schooljaar 2021-2022 is een externe projectleider aangetrokken die samen met de vakgroep Loopbaan verder werkt aan geschikte instrumentaria en begeleiding ter voorbereiding op de uitstroom op basis uitkomsten teaminventarisatie. - Om een goed beeld te krijgen van de uitstroom, neemt het GLU deel aan het schoolverlatersonderzoek DUO, JOB monitor. Daarnaast inventariseert het GLU zelf de uitstroom van gediplomeerden. - Het keuzedelenaanbod in de laatste periode is gericht op doorstroom of specialisatie. Doordat opleidingen zijn gaan samenwerken is dit aanbod voor studenten gegroeid. - Bij een aantal opleidingen wordt LinkedIn learning in de laatste periode ingezet om studenten gericht te laten specialiseren en verbreden gericht op hun vervolgstap na diplomering. - In alle Mediavormgeefopleidingen is het portfolio ingevoerd en wordt dit doorontwikkeld. Dit portfolio bouwt een student gericht op, gedurende de opleiding. Met een portfolio kan een student zich profileren in zijn/haar gewenste richting, dit portfolio is tevens input voor loopbaangesprekken.	Uit het onderzoek van gediplomeerde schoolverlaters (2018 en 2019) blijkt dat de tevredenheid inzake begeleiding bij beroepskeuze of vervolgopleiding iets is gestegen: <i>Score 2018: 39% tevredenheid</i> <i>Score 2019: 40% tevredenheid - Vakscholen: 42%</i> <i>Score 2020: 51% tevredenheid - Vakscholen: 43%</i>
2.7	Studenten ervaren belemmerende factoren bij doorstroom. De opleidingsduur van doorlopende leerlijn niveau 2 -> 3 -> 4 is nu 6 jaar. De lange duur belemmert studenten in het doorstuderen.	- Doorlopende leerlijn van niveau 2 -> 3 -> 4 is efficiënter en effectiever voor studenten ingericht - De opleidingsduur van een doorlopende leerroute van niveau 2 -> niveau 4 wordt verkort naar maximaal 5 jaar	- Keuze voor ontwerp van een doorlopende leerlijn op basis van het onderzoek, binnen de maximale doorlooptijd en passend bij de uitstroomwensen van studenten - Keuze voor organisatievorm die de leerlijn mogelijk maakt - GLU zet in op verkleinen van de groepsgrootte van 27 naar 22 voor alle niveau 2 opleidingen	- In het afgelopen schooljaar is Project 'Go with the flow' opgestart waarin maatwerktrajecten verder zijn uitgewerkt. Onderdeel hiervan is een uitgebreid curriculumonderzoek. Uitkomst is dat studenten die doorstromen een apart opleidingstraject Mediavormgeven aangeboden krijgen. Dit zal gaan starten voor studenten die aankomend schooljaar door willen stromen. - Er heeft een ontwikkelweek binnen het team N2/3 plaatsgevonden met o.a thema: verdere verkenning integratie N2/3, verdere vormgeving doorstroomtrajecten. - Studenten hebben voorlichting gekregen over opstroom/doorstroom en met geïnteresseerden is een doorstroombesprek gevoerd, waarbij is gekeken naar passende mogelijkheden voor individuele studenten. - Studenten van niveau 3 die graag willen opstromen naar niveau 4 hebben het aanbod gekregen deel te nemen aan niveau 4 keuzedelen. - De groepsgrootte is het afgelopen schooljaar is 22 en 23 studenten (Ijr 1).	- Steeds meer studenten uit niveau 3 kiezen een keuzedeel van niveau 4. De studenten kunnen ervaren wat het niveau is en hebben keuzedelen gekozen die de doorstroom inhoudelijk kunnen vergemakkelijken en krijgen studenten meer zelfvertrouwen. -Deelname keuzedeel N4 in 2020: 14 studenten -Deelname keuzedeel N4 in 2021: 25 studenten - Uit de gegevens van DUO blijkt dat de doorstroom in 2018-2019 zowel landelijk als binnen het GLU is gedaald t.o.v. van 2017- 2018. In 2019-2020 neemt de interne doorstroom van niveau 2 -> 3 weer toe en is de interne doorstroom van niveau 3 -> 4 weer op hetzelfde niveau als in 2017-2018. <i>2017-2018: niv.2 -> 3: 84% - Landelijk: 50%</i> <i>2017-2018: niv.3 -> 4: 46% - Landelijk: 46%</i> <i>2018-2019: niv.2 -> 3: 67% - Landelijk: 49%</i> <i>2018-2019: niv.3 -> 4: 67% - Landelijk: 28%</i> <i>2019-2020: niv.2 -> 3: 71% - Landelijk: 49%</i> <i>2019-2020: niv.3 -> 4: 46% - Landelijk: 28%</i> <i>Doorstroom cijfers 2020-2021 nog niet bekend</i> - Doorstroom naar hbo neemt in 2019-2020 weer toe en is significant hoger dan het landelijk gemiddelde. <i>2017-2018: 45% - Landelijk: 36%</i> <i>2018-2019: 37% - Landelijk: 34%</i> <i>2019-2020: 44% - Landelijk: 36%</i> <i>NB. de doorstroomcijfers van het schooljaar 20/21 zijn nog niet gepubliceerd.</i>

2.8	Talentprogramma's bieden mogelijkheden aan alle studenten, met verschillende achtergrondkenmerken gelijke kansen, zodat excelleren in meerdere situaties mogelijk wordt.	Minimaal 75 studenten nemen deel aan een of meerdere talentprogramma's	Uitvoering geven aan de talentprogramma's	Het aantal talentprogramma's blijft groeien. In 2021 zijn er 24 talentprogramma's aangeboden (tussen 3 en 8 middagen). Een aantal voorbeelden: Illustreren, Spaans, Projection mapping, 3D sculpting, Fotografie, toegepaste muziek, crosslab, character design.	- In totaal hebben 119 studenten in het afgelopen schooljaar deelgenomen (m.u.v. Global Experience) aan de talentprogramma's. - Studenten van diverse opleidingen nemen deel aan de talentprogramma's en ontdekken of versterken hun talenten. Vanaf 2019-2020 is het aantal programma's verdubbeld en start er twee keer per jaar een talentprogramma. Daarnaast is het aantal deelnemers aan de talentprogramma's verdubbeld ten opzichte van een schooljaar eerder. 2019-2020 aantal programma's: 10 aantal deelnemers: 119 2020-2021 aantal programma's: 14 aantal deelnemers: 239
2.9	Een financiële drempel kan een succesvolle carrière van studenten belemmeren.	- Studenten krijgen: - Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek aangeboden	GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming kosten excursies - Gratis introductieweek	- Studenten hebben gratis leerboeken gekregen. - Het studiefonds is uitgebreid: hierdoor kunnen nog meer mensen een beroep doen op financiële bijstand. Dit zal echter nog expliciter onder de aandacht van studenten moeten worden gebracht opdat meer studenten de weg hiernaar toe vinden. 640 studenten hebben een gratis LinkedIn Learning account gekregen in 2021. - De introductieweek is gratis en studenten krijgen een tegemoetkoming in de excursiekosten. - In het afstandsonderwijs heeft het GLU ervoor gezorgd dat alle niveau 2 en 3 studenten een laptop of computer thuis te leen hebben gekregen. - N2/3 kunnen hun Adobe licentie vergoed krijgen via het GLU. - Er zijn extra werkplekken op school voor kwetsbare studenten. - Ook is extra (studie)begeleiding ingezet waar studenten gratis gebruik van kunnen maken.	- Studenten weten nog onvoldoende de weg naar ondersteuning bij financiële problemen. Studentenquete mei 2021: Vraag: Weet je bij wie je moet zijn als je financiële en/of persoonlijke problemen hebt? Antwoord: ja: 43% - nee: 57% - Er is voldoende aanbod voor studenten om geen financiële belemmering te hebben en aan alle onderdelen van het onderwijsprogramma mee te doen. Er wordt echter minder beroep op gedaan dan begroot. Er is initiatief om de mogelijkheden nog beter onder de aandacht te brengen.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1: VERANTWOORDING KWALITEITSAFSPRAKEN

3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Nulsituatie	Resultaten 2022	Voorgenomen acties 2021	Gerealiseerde acties 2021	Zichtbare/merkbare resultaten 2021
3.1 Het beroepenveld geeft aan dat het curriculum sterker kan aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en maatschappij Studenten waarderen de aansluiting tussen school en de stage met een 3,2 o.b.v. een vijfpuntsschaal	- Op basis van de input van (master)docenten en inbreng beroepenveld is 100% van de curricula aangepast en geactualiseerd - De actuele curricula zijn opgenomen in de digitale Electronische Leeromgeving (ELO)	- Continuering van de periodieke cyclus - Indien nodig wordt, op basis van voorschrijdend inzicht van docenten (masters), externe deskundigen, nieuwe inzichten in de beroepscontext ed., het curriculum aangescherpt - Masters, 'GLU Link', doen onderzoek naar het curriculum om te zorgen voor responsief beroepsonderwijs	- Alle curricula zijn geactualiseerd (in afstemming met werkveldcommissies en o.b.v. ontwikkelingen in de branche) en getoetst. - Er zijn zeven experimenten opgestart die betrekking hebben op vertaling van ontwikkelingen in het werkveld naar het onderwijs en op blended leren (o.a. 3D lab, Online expo, online leeromgeving met tutorials, cross-over challenge met verschillende opleidingen). - Er zijn twee projecten (Softwaredeveloper en Mediavormgeving) opgestart waarin een onderwijshorizon voor de toekomst wordt geschetst (opleidingsaanbod, inrichting en inhoud curricula). - Er is een training crossmediaal werken tussen opleidingen aangeboden. - GLU is betrokken bij herziening kwalificatiedossier Marketing and communication Manager: binnen de opleiding zijn ontwikkeldagen geweest in het kader van de vertaling van het nieuwe dossier naar aangeboden curricula, toetsing en examinering. - De community manager is een verbindende schakel tussen 'binnen' en 'buiten' en vertaalt leads door naar interessante onderwijsprojecten of gastlessen. - Het project Het Bureau is gericht op uitbreiding van Het Bureau waarbinnen studenten werken aan klantopdrachten. De organisatie en begeleiding is verder geprofessionaliseerd. Een onderwijskundige heeft de begeleiding- en beoordelingssytematiek verder uitgewerkt (rubrics), interne samenwerking is verstevigd, het netwerk is uitgebreid evenals het aantal klantopdrachten. - In het afgelopen schooljaar zijn er ruim 600 LinkedIn Learning accounts verstrekt aan studenten, met daarin een aanbod van trainingen en tutorials in hun vakgebied.	- De ontwikkelingen in de branche worden zichtbaar doorvertaald naar het onderwijs. Een paar voorbeelden: - Door het invoeren van onderwijsexperimenten zijn nieuwe onderwijspraktijken uitprobeerbaar waarin samenwerking, uitwisseling en nieuwe technieken centraal staan. - Jaarlijks wordt het keuzedelenaanbod herzien op basis van ontwikkelingen in de branche: zo zijn in het afgelopen jaar o.a. de keuzedelen: Camjo, Vernieuwing tijdschriftjournalistiek, Mediabeheer, Experimenteren met materialen en technieken, AR/VR, Lean en creatief en Verdieping software programmeren en 3D toegevoegd. - Door het aanbieden van gratis LinkedIn Learning accounts hebben ruim 600 studenten en docenten toegang tot o.a. de nieuwste software trainingen en (agile) werkwijzen. - Het flexibele curriculum van Webdesign stelt studenten in de gelegenheid regie te nemen over hun eigen leerproces en keuzes te maken die aansluiten bij hun kennis/kunde en interesses, zodat zij gericht kunnen toewerken naar bepaalde stageplekken. Door het flexibele curriculum kunnen ontwikkelingen in het werkveld elk moment opgenomen worden in het aanbod.
3.2 Het beroepenveld geeft aan dat ondernemendheid van studenten een belangrijke meerwaarde is. Binnen de creatieve sector is een aanzienlijk deel ZZP'er.	- Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots - In 100% van de curricula is ondernemendheid herkenbaar opgenomen	Er draaien pilots bij meerdere opleidingen	Zie 2.1	Zie 2.1

3.3	Duurzaamheid is een van de grote uitdagingen van deze tijd en dat heeft ook gevolgen voor de creatieve industrie. Duurzaam ontwerpen en ontwikkelen is nog niet (optimaal) opgenomen in de curricula. Studenten worden in het huidige curriculum onvoldoende geprikkeld om zich tot het thema duurzaamheid te verhouden De Job Monitor bevat geen vraag over duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	· Evaluatierapport van de pilots is vastgesteld · Bij twee teams zijn in de curricula elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen opgenomen · Draaien twee nieuwe pilots	· Twee pilots draaien m.b.t. het thema duurzaam ontwerpen en ontwikkelen	· Op 8 oktober is de Dag van de Duurzaamheid georganiseerd op het GLU voor docenten en studenten. Onderdelen van het programma: – Duurzame kleding swap – Duurzame markt – Lezingen (o.a. trashpacker, kunstenaars) – Kunst maken met kleding – Plastic pumptrack · Aan het begin van het schooljaar is aan tweedejaars studenten een cross-over challenge van een week aangeboden. Het thema was hierin duurzaamheid. Studenten zijn een week lang met een duurzaamheidschallenge voor een bedrijf aan de slag gegaan. · Binnen burgerschap is duurzaamheid een belangrijk thema; studenten maken hierover o.a. een examenopdracht. · Studenten zijn betrokken geweest bij de organisatie van de Duurzaamheidsweek in Utrecht.	· Doordat docenten met elkaar in gesprek zijn gegaan, is er een eenduidiger beeld ontstaan over hoe duurzaamheid eruit zou kunnen zien en is inzichtelijk welke duurzaamheidsthema's in de curricula zitten. Daarnaast zijn er diverse projecten over duurzaamheid uitgevoerd.
3.4	Studenten (niveau 2 en 3) hebben meer digitale en intrapersonlijke vaardigheden nodig om zich optimaal aan te passen en voor te bereiden op een hoger niveau en/of de (toekomstige) arbeidsmarkt waar digitale competenties, mediawijsheid en ondernemerschap in toenemende mate van belang zijn.	· Evaluatiedocument basisvaardigheden is vastgesteld en verbeteringen t.a.v. digitale competenties, mediawijsheid/ medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap zijn opgenomen in alle curricula en wordt aangeboden aan alle studenten	· Implementatie van het GLU-brede curriculum met basisvaardigheden voor alle studenten in het eerste leerjaar · Evaluatie van het nieuwe curriculum	· Zie 1.1	
3.5	De creatieve sector is internationaal (georiënteerd) en hiervoor zijn specifieke internationale (netwerk)vaardigheden nodig die onze studenten en medewerkers nog niet op het allerhoogste niveau beheersen. Er is nog onvoldoende zicht wat 'Internationaal competent' zijn betekent. GLU-breed is hier geen visie op geformuleerd Het huidige GLU-netwerk van bedrijven dat buitenlandse stages aanbiedt verdient uitbreiding. Nog niet alle studenten krijgen de kans om deel te nemen aan een internationaal project.	· Alle teams hebben een concrete invulling in het curriculum gericht op internationale oriëntatie · Uitbreiden aantal buitenlandse stages (tot 2018) met 10% · 70% van de gediplomeerden (niveau 2 en 3 facultatief) hebben een buitenlandervaring opgedaan (een excursie of een project)	· Invulling geven aan afspraken m.b.t. Internationale oriëntatie GLU	· Alle buitenlandexcursies zijn – ivm Corona – niet doorgegaan. · In de eerste helft van 2021 zijn 7 studenten met een internationale stage gestart. · In de tweede helft van 2021 zijn – als gevolg van Corona – slechts 3 studenten gestart met een buitenlandse stage (Spanje, Curaçao). · Er is een agreement afgesloten met een Art school in Barcelona. 2 studenten hebben hierdoor een summer school gevolgd in Barcelona. · Er is een student die een online stage loopt bij een Game bedrijf in Californië. · Gaming studenten hebben een online game challenge met scholen uit Scandinavië. · In januari 2021 zijn 6 collega's een aantal dagen naar een onderwijsbeurs en op scholenbezoek geweest in Helsinki. Daarna is een collega van een vakschool uit Helsinki een week op het GLU geweest. · In maart 2021 zijn 2 collega's op bezoek geweest bij een vergelijkbare vakschool in Dublin als voorbereiding op een samenwerkingsproject voor studenten tussen beide vakscholen. Door Corona is dit uiteindelijk omgezet naar een online samenwerking. · Team Mediamanagement en het Bureau Jong Leren, zijn een online project aan het vormgeven met scholen uit Malaga. · Vanuit 3 Nederlandse Vakscholen (ook Cibab, Sint Lucas) is een HUB agreement afgesloten met partijen in Malaga; een samenwerking voor langere tijd met als doel uitwisseling, stage, internationale projecten. · In november is er een 'over de grens- dag' georganiseerd vanuit Nuffic waar verschillende collega's aan hebben deelgenomen. · Het GLU heeft opnieuw accreditatie aangevraagd bij Erasmus, in de aanvraag moet je aantonen dat internationalisering in de kwaliteitscyclus zit van de school. · Er worden voorbereidingen getroffen met collega's uit Dublin en Helsinki voor een online game challenge.	· Ondanks de corona-crisis vinden opleidingen en studenten (digitale) mogelijkheden om de internationale betrekkingen te bestendigen of nieuwe te ontwikkelen. 2021 · Enkele activiteiten zijn in een andere vorm doorgegaan, zoals: · Afronding Erasmusproject – De opleiding Gamedeveloper heeft met verschillende internationale onderwijsorganisaties de website 'Gameeduc' ontwikkeld. Link https://gameeduc.org · Samen met docenten van een school in Zweden is een international GameEvent georganiseerd. 1e en 2e jaars van de opleidingen Gaming hebben gezamenlijk deelgenomen. Docenten zijn betrokken geweest bij de organisatie en de begeleiding van de studenten. · Excellentietraject: Facultatief kunnen studenten deelnemen aan een online cursus Engels (Anglia). · 2020: Aantal deelnemers: 24 – 2021: Aantal deelnemers 15 · Een student Gaming heeft online een internationale stage bij een Amerikaans bedrijf gelopen. · Twee studenten van de opleiding Mediamanagement hebben fysiek een maand in Malaga stage gelopen.

3.6	Vitaliteit is belangrijk om goed te kunnen werken/studeren. GLU wil daar meer in doen, zeker nu mensen langer moeten doorwerken. Om op de arbeidsmarkt van de toekomst te kunnen werken moet je weten hoe je vitaliteit onderhoudt. Er is geen GLU vitaliteitsprogramma Actieve verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten tav vitaliteit dient bevordert te worden.	- Er is een operationeel vitaliteitsprogramma voor medewerkers en studenten - Alle medewerkers nemen deel aan ten minste twee dagdelen per jaar, die collectief aan vitaliteit worden besteed - GLU scoort boven het landelijk gemiddelde op bevoegdheid en betrokkenheid bij het medewerkersonderzoek	- Bepaling gedragen vitaliteitsprogramma op basis van gesprekken met studenten - Voortzetting uitvoering vitaliteitsprogramma medewerkers	- In 2020 is er wederom een Vitaliteitsprogramma aangeboden met o.a: - Obstacle run, Yoga, mentale fitheid en kracht, Ukelele, Pilatus en Zumba - MBO studentenraad vanuit de gemeente; zijn bezig om studentensport voor MBO'ers toegankelijker te maken.	- Docenten nemen deel aan het vitaliteitsprogramma. 2021 Activiteiten vitaliteitsprogramma die online zijn georganiseerd o.a: - Je hart als coach (7 deelnemers) - Perfect pilatus (7 deelnemers) - Ukelele basis en gevorderd (9 + 12 deelnemers) 2021 Activiteiten vitaliteitsprogramma die fysiek zijn georganiseerd o.a: - Yoga Critical Alignment (9 deelnemers) - Yoga (13 deelnemers)
3.7	Het GLU geeft op fragmentarische wijze invulling aan het thema 'duurzaamheid'. Er dient GLU beleid rondom dit thema geformuleerd te worden, om zo het goede voorbeeld aan studenten en het beroepenveld te kunnen geven. Zonder kennis van duurzaamheid kom je er niet. Dat willen we studenten meegeven.	- Het GLU heeft een zichtbaar duurzaamheidsbeleid - Implementatie van diverse duurzaamheidsmaatregelen - In het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) is duurzaamheid van het gebouw opgenomen	Implementatie van de duurzaamheidsmaatregelen	- Het GLU heeft een energielabel aangevraagd voor de Vondellaan, daaruit is energielabel A++ gekomen. - Er is een traject in gang gezet om het dak te vernieuwen van de A en de B vleugel waarbij een betere isolatie toegepast wordt dat ook geschikt is voor het plaatsen van zonnepanelen. De uitvoering van de vervanging vindt plaats in 2022 (A) en 2023 (B). - Er is een traject in gang gezet om de regeltechniek voor de klimaatsystemen te verbeteren waarbij energiezuinige CV pompen voor de verwarming en energiezuinige ventilatoren in de luchtbehandelingskasten worden geplaatst. De daadwerkelijke uitvoering van de vervanging van het dak en de regeltechniek worden in 2022 uitgevoerd. Voor beide trajecten is externe expertise ingehuurd van Maar! Bouwmanagement en Prime Advice.	Jaarlijks wordt geïnvesteerd in het verduurzamen van het gebouw.
3.8	GLU investeert onvoldoende in het faciliteren van collectieve ontmoetingen tussen docenten, studenten, alumni en beroepenveld. Deze brede ontmoetingen en samenwerkingen zijn nodig voor het werken op de arbeidsmarkt en het verbeteren van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt.	In 2021 en 2022 is ieder jaar een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor beroepenveld, alumni, studenten en docenten	Jaarlijkse netwerkbijeenkomst organiseren in samenwerking met beroepenveld, alumni, studenten en docenten	- MT dag ikv MBO 2030: prioriteiten zijn bepaald; brancheontmoeting is hiervan een belangrijk aandachtspunt. - Een netwerk event is ivm corona niet doorggegaan. - Wel is Glu de spil in het opzetten van een platform voor de creatieve branche.	
3.9	Om goed te functioneren op de arbeidsmarkt van de toekomst in de creatieve sector is kennis over maatschappelijke vraagstukken belangrijk. En dit geldt ook voor een onderwijsinstelling als GLU.	Alle studenten nemen deel aan een maatschappelijk project	Alle teams ontwikkelen of geven uitvoering aan een lokaal maatschappelijk project	- GLU is een samenwerking aangegaan met 'Nieuwe gevers'. Een maatschappelijk initiatief waarbinnen pro deo skills worden aangeboden voor maatschappelijke initiatieven/organisaties. - Binnen Het Bureau werken verschillende opleidingen aan opdrachten van klanten in, veelal maatschappelijke organisaties zonder wisttoogmerk. - Alle opleidingen hebben binnen Burgerschap een project "verbeter de wereld" en project Amnesty waarbij een campagne wordt opgezet. - Leerjaar 1 van de opleiding Grafische Vormgeving wordt elke periode afgesloten met een project met een maatschappelijk thema (o.a klimaat, sustainable development goal, bijensterfte, recht op schoon drinkwater) - project Wilhelmina Kinderziekenhuis: studenten organiseren evenementen. - Let's communicate, opzetten campagne voor Postbus 51 - Zelf een maatschappelijk thema bedenken waarvoor je een campagne ontwikkelt - Amnesty project; campagne ontwikkelen - Jantje Beton; social media doorontwikkelen	2021 - In het Bureau – een samenwerkingsverband van verschillende opleidingen – werken studenten interdisciplinair samen aan maatschappelijke projecten zoals Bevrijdingsfestivals waaronder die in Utrecht – Duurzaam Festival Den Bosch '21 – NK Tegelwippen 2021 – Stichting Brilliant future kids. - Betrokken organisaties leveren tijdens het project als tegenprestatie een bijdrage aan het begeleidingsproces.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 2: FINANCIËLE VERANTWOORDING KWALITEITSAFSPRAKEN

	2019 t/m 2020			2021		
	Realisatie	Begroot	Verschil	Realisatie	Begroot	Verschil
Personele lasten	2.861.000	2.732.000	-129.000	1.762.000	1.704.000	-58.000
Materiele lasten	627.000	563.000	-64.000	279.000	321.000	42.000
Totaal uitgaven	3.488.000	3.295.000	-193.000	2.041.000	2.025.000	-16.000
Totaal baten subsidie	3.301.000			2.175.000		
Saldo nog te besteden	<u>-187.000</u>			<u>134.000</u>		

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 landelijk 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 O&O advisering en inzet studentbegeleiding (SLB-SAC). In 2021 zijn door coronacrisis meer externen ingehuurd. Er zijn minder uitgaven geweest voor internationalisering in 2021. De materiële uitgaven betreffen kosten voor o.a. scholing en software. De lagere materiële lasten in 2021 t.o.v. begroting worden o.a. veroorzaakt door het niet doorgaan van excursies ten gevolge van de pandemie. In 2021 zijn er meer leermiddelen vergoed aan de studenten.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 3:

VERANTWOORDING CORONA-ENVELOPPE

Bestedingsplan 2021 Thema	2021	2022	2023	Totaal	Besteed in 2021 (peildatum 1 januari 2022)	Percentage voortgang 2021	Percentage voortgang totaal
1. Soepele in- en doorstroom	€ 34.700	€ 614.650	€ 172.650	€ 822.000	€ 18.100	52%	2%
2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	€ 71.000	€ 72.500	€ 72.500	€ 216.000	€ 87.293	123%	40%
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages	€ 127.000	€ 276.100	€ 276.000	€ 679.100	€ 140.431	111%	21%
4. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van coschappen medische opleidingen	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	0%	0%
5. Studievertraging en uitval in lerarenopleidingen als gevolg van stagetekorten beperken	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	0%	0%
6. Aanpak jeugdwerkloosheid	€ 36.500	€ 40.000	€ 10.000	€ 86.500	€ 31.000	85%	36%
Andere thema's	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	0%	0%
Totaal (begrote) uitgaven	€ 269.200,00	€ 1.003.250,00	€ 531.150,00	€ 1.803.600,00	€ 258.724,00		
Totaal bekostiging corona-enveloppe	€ 300.000,00	€ 943.000,00	€ -	€ 1.243.000,00	€ 300.000,00		
Nog te besteden	€ 30.800,00	€ -60.250,00	€ -531.150,00	€ -560.600,00	€ 41.276,00		

* Overschotten van de corona-enveloppe in 2021 en 2022 worden besteed aan de begrotingsposten in 2023.

Indien er geen of te weinig middelen meer zijn worden het plan van 2023 niet of deels uitgevoerd.

HOOFDSTUK 3. BIJLAGE 1: KEUZEDELEN

Ambitie	Keuzedelen
Studenten ontdekken hun talent en interesse door onderwerpen te kiezen die bij andere opleidingen aan de orde komen of door een verdieping te kiezen	- Infographics en uitleganimaties - Vernieuwing tijdschriftenjournalistiek* - Verdieping Marketingcommunicatie - Game environment design - Special Input-Output - Conceptontwikkeling en realisatie - Packaging Design - Mobile Application Development - Online marketing e-commerce - Front – end development - Mobile Application Design - Packaging design - Fotografie (inleiding/ productie)
Reageren op actuele (technische) ontwikkelingen in de creatieve industrie	- Virtual en Augmented reality (VR/AR)* - Verdieping in software Camjo* - Realtime 3D - 3D-modellen - After Effects**
Aandacht voor de rol van kunst en cultuur voor de creatieve industrie. Vanuit de kunst en cultuur stromen ideeën richting media vormgevers/mediamakers	- Fotografie - Illustreren - Experimenteren met materialen en technieken* - Museum product - Creatieve Profilerings
Soepele doorstroom naar HBO	- Voorbereiding HBO - Voorbereiding Kunstacademies** - Verdieping in talen - Ondernemen

HOOFDSTUK 3: BIJLAGE 2:

VERANTWOORDING STUDENTENFONDS

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€	€
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€	€
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 0 Toekenningen 0	€	€
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 2 Toekenningen 2	€ 4162,74	€ 2081,37

Verantwoording koppeling keuzedelen

Keuzedelen kunnen alleen in het onderwijsaanbod opgenomen als ze zijn gekoppeld aan een landelijke kwalificatie. Dat verandert in de nabije toekomst. Er wordt toegewerkt naar het loslaten van de koppelingstabel. In 2021 is deze tabel nog volledig van toepassing. We zijn in het jaar 2021 niet afgeweken van een koppeling keuzedelen aan de kwalificatie van opleidingen.

Verantwoording indien onderwijsprogramma's worden aangeboden met minder uren

De coronamaatregelen zijn een geldige reden geweest om de onderwijsteams de mogelijk te geven tijdelijk licht af te kunnen wijken van de geprogrammeerde urennorm. Dat betekent dat teams hun planning en/of roostering mochten aanpassen zonder dit vooraf te bespreken met de CSR. Er zijn, voornamelijk tijdens de lockdown, enkele lichte afwijkingen in de geprogrammeerde urennorm doorgevoerd. In de praktijk betekende dit bijvoorbeeld dat studenten meer in (online) groepen aan het werkt waren, zonder dat de docent hier steeds bij alle groepjes ingeroosterd werd. Of dat er een college werd gegeven aan een paar honderd studenten tegelijk, waardoor er lichte wijzigingen in de urennorm ontstonden. Voorwaarde voor afwijkingen is altijd geweest dat de docent benaderbaar is, dat keuzes uitlegbaar zijn en dat afwijkingen inzichtelijk zijn voor inspectie.

Verantwoording doelmatigheid opleidingen (web artikel 6.1.3, lid 4)

Mediavormgever

In 2021 is er verder onderzoek gedaan naar het perspectief op de arbeidsmarkt voor Mediavormgevers. Het bestuur van SBB heeft besloten dat de instroombeperkingen voor Mediavormgeving, Mediamaken niveau 2 én niveau 3 er voor schooljaar 2022 afgaan. Bij de komende aanmelding (1-8-2022) hoeven deze opleidingen geen numerus fixus meer te hanteren. Hierbij is wel de nadrukkelijk oproep/ winstwaarschuwing om de eventuele groei niet te groot te laten zijn (laatste groeiers zijn ook de eerste krimpers) en worden voor deze opleidingen geen nieuwe aanbieders toegestaan.

Softwaredeveloper

De arbeidsmarkt voor ICT is een brede markt. Bedrijven weten het MBO in toenemende mate te vinden. Er moet en kan meer aandacht komen voor het verhogen van instroom in de ICTopleidingen blijkt uit onderzoek naar arbeidsmarktperspectief. Het is niet altijd makkelijk om de juiste samenwerkingspartners te vinden en andersom is de mbowereld voor veel werkgevers onbekend terrein. Onder andere met de komst van de Utrecht Tech Community zijn er echter al wel stappen gezet dit beter inzichtelijk te krijgen en verbindingen te leggen.

11

VERKLARENDE WOORDENLIJST

BBL	Beroepsbegeleidende 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
EHK	Extra Hulp voor de klas
GOC	Kenniscentrum beroepsonderwijs bedrijfsleven creatieve industrie
IHK	Invoering Herzene Kwalificatiestructuur
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
KVGO	Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen
LB, LC	Docentfuncties en salarisschalen volgens CAO BVE
LGF	LeerlingGebonden Financiering
NPO	Nationaal Programma Onderwijs
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 (Centrum)
SBB	Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
SLB	Studieloopbaanbegeleiding
TOA	Digitaal toetsstelsel voor de instellingsexamens
VSV	Voortijdig schoolverlaten

COLOFON

Eindredactie:	Grafisch Lyceum Utrecht & Nijgh Creative Agency
Vormgeving:	Nijgh Creative Agency
Grafisch Lyceum Utrecht:	Vondellaan 178, 3521 GH Utrecht
Postbus:	5066, 3502 JB Utrecht
Telefoon:	030 280 70 70
e-mail:	info@glu.nl
Internet:	www.glu.nl
Twitter:	@glu_student
Whatsapp:	030 280 70 80
Facebook	www.facebook.com/GrafischLyceumUtrecht
Instagram	www.instagram.com/glutrecht