









GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2022



INHOUDSOPGAVE



BESTUURSVERSLAG

	Voorwoord	04
	01 Over ons	06
	02 Strategisch beleid en kwaliteitsagenda	14
	03 Onderwijs	22
	04 Personeel en organisatie	42
	05 Bedrijfsvoering	51
	06 Samenwerkingsrelaties	57
	07 Financiën	66
	08 Continuïteitsparagraaf	72
	Rapportage toezichthoudend orgaan	81

JAARREKENING

	09 Jaarrekening	84
---	---------------------------	----

OVERIGE GEGEVENS

	10 Accountantsverklaring	109
	11 Bijlagen	111



VOORWOORD

EEN NIEUW NORMAAL VOL UITDAGINGEN

2022 was het jaar waarin de coronapandemie langzaam uitdoofde.

Na een laatste lockdown verdwenen de mondkapjes en looproutes uit de school en uit de rest van de samenleving. Maar 'het nieuwe normaal' is anders dan wat vroeger vertrouwd was. Daarvoor zijn er te veel littekens. Onze medewerkers merken dat elke dag.

Natuurlijk zijn we in de eerste plaats blij dat iedereen weer op school les mag geven en krijgen. Het was fijn dat de eerstejaars weer op introductiekamp konden. En dat de stagiairs niet meer online maar fysiek meer van hun vak konden leren bij een bedrijf. Maar onze docenten en studietoelichters merken ook dat ze hun handen vol hebben aan de individuele problemen van studenten. Het zijn de problemen van een generatie studenten die twee vormende jaren voor het grootste deel achter het beeldscherm doorbracht. Het aantal doorverwijzingen naar maatschappelijk werk en psychologische experts is dan ook sterk toegenomen.

Dit is **de actuele context** waarin het GLU onderwijs verzorgt en nieuwe lesprogramma's ontwikkelt. Dit jaarverslag vertelt daarover in detail. Hoe we bouwen aan een nieuwe inrichting van onze opleiding mediavormgeving. Hoe we samenwerken met een breed scala aan partijen: van onze trouwe beroepspraktijkvorming-relaties, lokale overheden en zusterinstellingen tot de andere vakscholen.

In de bedrijfsvoering is er steeds meer aandacht voor **cybersecurity en privacybeleid**. In de werving van studenten zijn de online activiteiten opgeschroefd en is in het kader van gelijke kansen onze intakestrategie

aangepast. En we kijken terug op een geslaagd werkbezoek van onderwijsminister Dijkgraaf. Het jaarverslag toont het schoolleven in volle breedte.

Ook over **de besteding van de kwaliteitssommen** verantwoordden we ons. Daarin zijn de thema's uit ons beleid zeer herkenbaar: kwaliteit en vakmanschap in een dynamische arbeidsmarkt, kansengelijkheid en aandacht voor jongeren in een kwetsbare positie. Die opdracht blijft inspireren.

College van Bestuur

Sandra Beentjes

Voorzitter College van Bestuur

Peter de Vries

Lid College van Bestuur



01 OVER ONS

01 OVER ONS

Een kleinschalige school met betrokken studenten, medewerkers en het beroepenveld. Dat is het Grafisch Lyceum Utrecht. In onze zeven opleidingsteams voelen studenten zich gezien door hun docenten. De menselijke maat staat bij ons voorop.

Hoe is onze school georganiseerd? Hoe leggen wij verantwoording af, hebben wij medezeggenschap geregeld en gaan we om met klachten? U leest het in dit eerste hoofdstuk.

1.1 ONS PROFIEL

Het Grafisch Lyceum Utrecht is een zelfstandige en kleinschalige vakschool. Professionaliteit, kwaliteit, actualiteit en ondernemerschap: dat kenmerkt onze manier van onderwijs. Studenten, het beroepenveld en de medewerkers voelen zich nauw betrokken bij de school. Ook zijn we sterk verbonden met de bedrijfstakken waarvoor we opleiden.

In 2022-2023 waren **2248** studenten ingeschreven bij onze school. Deze studenten volgen bij ons opleidingen in de vakgebieden **mediavormgeving en -techniek en communicatie**.

We hebben **zes beroepsopleidingen**.



Lees meer over onze opleidingen: Opleidingen
Scan de QR-code

KERNCIJFERS:

Aantal studenten:	2248	Uit de regio Utrecht en daarbuiten.
Aantal diploma's:	537	Op niveau 2, 3 en 4.
Aantal locaties:	2	Het hoofdgebouw op de Vondellaan en de locatie Koningin Wilhelminalaan.
Aantal teams:	7	Met gemiddeld 25 docenten en 300 studenten.
Aantal medewerkers:	240	We hebben 240 medewerkers waarvan 159 lesgevers. Samen verzorgen we het onderwijs.
Aantal beroepsopleidingen:	6	Op niveau 2, 3 en 4. <ul style="list-style-type: none">• Mediavormgeving• Software development• Mediamaken• Marketing en Communicatie (-specialist)• Mediamanagement• Printmedia

1.2. ONZE MISSIE

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



studenten
en medewerkers
voelen zich gekend
en herkend

1.3 ONZE ORGANISATIESTRUCTUUR

Het Grafisch Lyceum heeft de juridische structuur van een stichting. We zijn een vakinstelling met overzichtelijke, autonome teams. Studenten en medewerkers voelen zich gekend en herkend. De school heeft zeven opleidingsteams. Elk team bestaat uit een teamleider en gemiddeld 25 docenten die 300 studenten lesgeven.

1.4 ORGANOGRAM

1 Bestuur en Raad van Toezicht

Het College van Bestuur zorgt voor de continuïteit van de organisatie.

Ons College van Bestuur is verantwoordelijk voor de naleving van wetten en regels en de verantwoording hierover. Zij stellen strategische doelstellingen vast en zorgen dat deze doelen worden uitgevoerd – samen met alle medewerkers van het Grafisch Lyceum. Het College van Bestuur van het Grafisch Lyceum heeft twee leden:

- Sandra Beentjes (voorzitter)
- Peter de Vries

De stichting Grafisch Lyceum Utrecht volgt de richtlijnen van de **branchecode goed bestuur**. Daarnaast voldoen we aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de MBO Raad.

Onze Raad van Toezicht geeft gevraagd en ongevraagd advies en heeft verschillende rollen. Ze is toezichthouder, werkgever, adviseur en klankbord voor ons College van Bestuur. Zo ziet de Raad van Toezicht erop toe dat de management-afspraken die zijn gemaakt met het College van Bestuur, zijn nagekomen.

We hebben een diverse Raad van Toezicht die bestaat uit zes leden. Ieder lid heeft een eigen portefeuille, die aansluit bij de eigen kennis en ervaring. Dit zijn de leden:

- Jan van den Akker (voorzitter)
- Netty Arriëns (lid tot 01-07-2022)
- Cees van Leeuwen
- Jacobine van der Schoot-Lexmond
- John Koekenbier
- Martin Bauman

[Lees meer over de nevenfuncties Raad van Toezicht en College van Bestuur in de bijlage](#)



1.5 ZO LEGGEN WIJ VERANTWOORDING AF

Door horizontale verantwoording laten wij zien dat we transparant en zichtbaar zijn. Zo zorgen we dat de kwaliteit van ons onderwijs op peil blijft én verbetert. Ook binnen onze eigen organisatie leggen we verantwoording af. Op deze manier weten we wat er speelt en kunnen we bijsturen of interveniëren als dat nodig is. Dat doen we zo:

Horizontale verantwoording

Samenwerken met stakeholders

Wij hebben een lange traditie van verbetering van onderwijs, organisatiestructuur en -cultuur. Dit brengen we in praktijk door in dialoog te zijn met alle betrokken partijen: studenten, de medewerkers en het werkveld. Dat werkveld bestaat uit bedrijven, belangenorganisaties, andere scholen, gemeenten en de overheid.

Zorgen voor kwaliteit

De kwaliteit van het onderwijs bewaken we met een aantal bewezen kwaliteitszorginstrumenten: onderzoeken, audits, evaluaties, kwantitatieve data over de stand van het onderwijs en enquêtes onder (oud) studenten, medewerkers en het beroepenveld. Enkele voorbeelden hiervan:

- de **JOB-enquête**, een landelijke enquête onder studenten van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
- de **landelijke enquête** onder medewerkers
- de enquête **onder oud-studenten**
- het **schoolverlatersonderzoek**
- de **enquête beroepspraktijkvorming** onder praktijkdocenten en studenten die stage lopen
- de **Onderwijsscan MBO**: een 360° feedbackinstrument, gerelateerd aan het Inspectiekader
- Een audit van het Kwaliteitsnetwerk naar ons Loopbaan-onderwijs

Dankzij deze onderzoeken weten we beter wat de stand van het onderwijs is en wat onze belanghebbenden ervan vinden. De resultaten zijn onderwerp van gesprek. Wat gaat goed en wat kan nog beter? We maken afspraken over mogelijke verbeteringen.

[Lees meer in hoofdstuk 6, Samenwerkingsrelaties.](#)

Interne verantwoording

Verantwoording aan Raad van Toezicht

Het College van Bestuur legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en informeert de Raad van Toezicht op verschillende manieren. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht komen ieder kwartaal bijeen.

[Lees meer in het verslag van de Raad van Toezicht in hoofdstuk 8.](#)

Verantwoording aan College van Bestuur

Teamleiders en diensthoofden leggen verantwoording af aan het College van Bestuur tijdens voortgangs- en kwartaalgesprekken. Daarbij praten ze over onderwerpen als personele inzet en werkdruk. Ook de ontwikkelingen van de kwaliteitsagenda en het strategische beleidsplan staan op de agenda.

Overleg CvB onderwijs

Het College van Bestuur en de teamleiders hebben een beleidsvoorbereidend en besluitvormend overleg. Dit hebben ze eens in de twee weken. Onderwerpen van gesprek zijn onderwijsinnovaties, examinering, de kwaliteitsagenda, voortijdig schoolverlaten, uitstroom, rendementen en aanmeldingen. Daarnaast bespreken het CvB en de teamleiders de PDCA-cyclus van lopende processen.

Overleg managementteam

Het CvB, de diensthoofden en teamleiders komen bij elkaar op initiatief van CvB.

Tijdens deze bijeenkomsten stemmen zij de processen tussen de onderwijsteams en de diensten af. Ze praten onder meer over communicatie & werving, faciliteiten en personeelsbeleid.

Managementgesprekken

Het CvB en de teamleiders bespreken met elkaar de cijfermatige onderwijsrendementen, examens en studenttevredenheid. Ook staan er wisselende andere thema's op de agenda. Teamleiders bereiden deze gesprekken voor met de beleidsmedewerker kwaliteitszorg. In 2022 is tweemaal een managementgesprek gevoerd.

Bila's CvB en teamleiders

Tijdens één-op-één gesprekken bespreken de afzonderlijke teamleiders en het CvB de thema's die leven binnen een team.

Financiële verantwoording

Onze controller en de diensthoofden rapporteren regelmatig aan het CvB over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken. Op deze manier zien we erop toe dat toegekende middelen efficiënt en effectief worden besteed aan de vastgestelde prioriteiten én dat ze herleidbaar zijn naar onze strategische agenda.

1.6 MEDEZEGGENSCHAP: ONDERNEMINGSRAAD EN STUDENTENRAAD

Meepraten over het beleid van onze school? Dat gebeurt in de ondernemingsraad en de studentenraad.

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van onze school en is een belangrijke gesprekspartner van het College van Bestuur. Het CvB vraagt de OR om instemming bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van personele regelingen over bijvoorbeeld werktijden, arbeidsomstandigheden of functiebeoordelingen. Daarnaast vraagt het CvB de OR

om advies bij belangrijke besluiten als reorganisaties, fusies of investeringen. Het dagelijks bestuur van de OR bestaat uit de voorzitter en de secretaris. Samen met hen bereidt het CvB de vergaderingen van de OR voor.

Zo ziet onze OR eruit

- Vijf docenten en twee medewerkers uit het ondersteunend personeel.
- De leden zijn voor de organisatie zo representatief mogelijk.
- De OR begon in 2022 met een volledige bezetting. Voor de zomer legden drie leden hun taken bij de OR neer. Na de zomer namen twee nieuwe medewerkers zitting en de laatste zetel is na verkiezingen in december vervuld. Dit maakt de OR eind 2022 weer voltallig.

Wat deed de OR in 2022?

- De OR **actualiseerde het reglement**, schreef een visie voor de ondernemingsraad en werkte uit hoe de communicatie en samenwerking met de achterban en studentenraad verder kan worden verbeterd.
- De OR volgde **een externe training** over de begroting en een interne bijscholing over het functioneringssysteem en het formatieberekeningsmodel.
- In september waren de leden bij **een tweedaagse** van het platform ondernemingsraden mbo.
- Er **kwam één adviesaanvraag** binnen. Deze aanvraag ging over de vormgeving en totstandkoming van de hernieuwde opleidingsroute Creative Software Development.
- De OR stemde in met **het vernieuwde functie- en competentieboek 2022** en de **begroting 2023** van het Grafisch Lyceum Utrecht.

De Studentenraad (SR) vertegenwoordigt de studenten op onze school en overlegt structureel met de eigen leden, het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Het GLU wil medezeggenschap stimuleren en biedt de Studentenraad daarom de vaardigheden en middelen om dit tot een succes te maken. Zo krijgt



“Wij zijn zeer tevreden over de samenwerking met het College van Bestuur. Het college informeert ons elke maand goed over alle belangrijke lopende zaken: het nieuwe studentinformatiesysteem, de begrotingscyclus of de werkdruk.”

de raad ondersteuning vanuit de afdeling Onderwijsontwikkeling en -ondersteuning. Vanuit het mbo-studentenfonds is er vanaf 2021 een vergoeding voor leden van de Studentenraad beschikbaar, zoals geadviseerd door de Jongeren Organisatie



“Het College van Bestuur betreft ons bij belangrijke zaken, zoals de begroting en het zorgaanbod voor studenten. Het College legt deze zaken niet alleen aan ons voor, maar gaat met ons samen zitten om ons helder uit te leggen hoe het precies zit. Dat maakt de samenwerking heel plezierig.”

Beroepsonderwijs (JOB). 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.

Zo ziet onze Studentenraad eruit

- In 2022 startte de studentenraad met vijf raadsleden. In de loop van 2022 zijn twee nieuwe leden benoemd en geïnstalleerd.
- Eind 2022 bestond de raad uit zeven leden van de opleidingen Game Artist, Animatie en Audiovisuele Vormgeving, Media Vormgeven Doorstroom, Communicatie & Marketing, Mediamanagement & Marketing en Grafische Vormgeving.
- De studentenraad wilde groeien in 2022 om voorbereid te zijn op de krimp begin 2023. De oorzaak van deze krimp is de stage van een aantal raadsleden.
- In 2023 start de raad met vier actieve raadsleden.

Wat deed de Studentenraad in 2022?

- De raad **sprak met het CvB en de RvT** over beleidszaken als de begroting en het zorgaanbod vanuit het GLU.
- **Profilering** is een speerpunt van de studentenraad. Hierdoor hoopt de raad nieuwe leden aan te trekken. De leden werkten daarom aan promotie-activiteiten. Zo heeft de studentenraad eraan meegewerkt dat studenten van het GLU de kortingsapp ‘Knaek’ gratis kunnen gebruiken (de normale prijs is €75,-). En de raad kreeg toestemming van het CvB om alle studenten een duurzaam waterflesje aan te bieden.
- De SR stelde in 2021 voor om een **Gender & Sexuality Alliance** op te richten. De GSA is in 2022 gepositioneerd binnen onze school.
- In 2022 is **een studentenpanel** opgericht. Studenten denken via dit panel mee over diverse onderwijs- en beleidszaken, zoals de ontwikkeling van Media Vormgeven Doorstroom en een rondetafelgesprek over stages met het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

1.7 EEN KLACHT INDIENEN? DAT WERKT ZO

Klachten over discriminatie, examinering of studieadvies: voor studenten en medewerkers hebben wij een klachtenregeling. Via het centrale loket komt de klacht bij onze klachtencoördinator terecht, die de juiste procedure in gang zet. Zo hopen we de klacht snel en naar tevredenheid op te lossen én onze organisatie te verbeteren.



[Lees meer over onze klachtenregeling: Klachten](#)

[Scan de QR-code](#)

Meldingen van klachten in 2022

- **22 officieel geregistreerde meldingen.** De meldingen gingen onder meer over onjuistheden bij examens en keuzedelen, de mondkapjesplicht of het bindend studieadvies.
- De **helft van meldingen** is zonder formele procedures opgelost door de klachtentussenpersoon.
- De andere elf klachten zijn neergelegd bij **de examencommissie**. De commissie nam twee zaken niet in behandeling omdat het ging om een klacht over de opleiding. Deze zijn bij de klachtenadviescommissie neergelegd. Vier

klachten zijn afgewezen en vijf klachten zijn toegewezen.

- **Één beroepszaak** tegen een uitspraak van de examencommissie. Dit beroepschrift is na een hoorzitting door de Commissie van beroep voor de examens ongegrond verklaard.
- **De externe klachtenadviescommissie** ontving geen klachten van medewerkers.
- **De commissie ongewenst gedrag** ontving geen klachten
- in 2022 hebben elf studenten en vijf medewerkers gebruik gemaakt van de **interne vertrouwenspersoon**.
- Onze **externe vertrouwenspersoon** kreeg twee meldingen binnen.
- Bij de **interne geschillencommissie cao-mbo** zijn geen klachten binnengekomen van medewerkers.
- Bij de **'Functionaris Gegevensbescherming'** van de school is één verzoek ingediend over de beperking van de verwerking van persoonsgegevens. Dit verzoek is doorgevoerd.
- Onze school heeft een **Klokkenluidersregeling**: medewerkers en studenten kunnen (vermoedelijke) misstanden melden bij de klachtencoördinator. In 2022 is geen gebruik gemaakt van deze regeling.



02 STRATEGISCH BELEID EN KWAALITEITSAGENDA



02 STRATEGISCH BELEID EN KWALITEITSAGENDA

Tijdens de pandemie hebben we het gemist: elkaar écht in de ogen kijken. Afgelopen jaar konden docenten en studenten de banden weer aanhalen. Onze school was weer een ontmoetingsplek waar studenten van elkaar en met elkaar konden leren. In dit derde jaar van het strategisch beleidsplan 'Topschool met ambitie' hebben we veel aandacht gegeven aan de ambities 'persoonsvorming van de student' en 'onderwijsaanbod'. Hoe we dat deden? Dat leest u in dit hoofdstuk.

2.1 ONS STRATEGISCH BELEIDSPLAN

De missie, strategische thema's en ambities van het Grafisch Lyceum Utrecht tot 2023 vertaalden we in zes strategische thema's: Onderwijsaanbod - Medewerkers - Organisatie - Studenten - Creatieve sector - Externe relaties. Aan elk thema koppelden we meerdere ambities. Deze paragraaf gaat over de thema's Onderwijs en Studenten. Per ambitie leest u wat we het afgelopen jaar hebben bereikt.

Ambitie 1:

ons onderwijsaanbod sluit aan op actuele inzichten in de beroepspraktijk en maatschappij

De creatieve industrie is voortdurend in beweging. En dus beweegt ons onderwijs mee. Ook de maatschappij vraagt meer flexibiliteit in onderwijs wat betreft inhoud, tempo en begeleiding. We werken veel samen met het bedrijfsleven. Ons onderwijs bestaat uit lessen, opdrachten en projecten die theorie en praktijk zoveel mogelijk met elkaar verbinden. Zo passen studenten direct toe wat ze leren.

Resultaten 2022

- **Twee onderwijsrichtingen Mediavormgeven.** De vijf opleidings-teams van de opleidingen Mediavormgeven ontwerpen in twee teams twee nieuwe onderwijsrichtingen, die in de plaats zullen komen van vijf opleidingen. Binnen deze nieuwe richtingen Mediavormgeven kiest de student zijn eigen leerroute. Zo kan een student zich laten onderdompelen in de nieuwste technieken van AR/VR. Maar een student kan ook kiezen voor een ambachtelijke leerroute waarbij hij alles leert over grafische technieken en bijvoorbeeld typografie en illustreren.
- **Nieuwe opleiding: Creatief Software Developer.** De teams van de opleidingen Game Developer en Webdeveloper hebben hun krachten gebundeld. Dat leidde tot de opleiding: Creatief Software Developer. Deze opleiding start in schooljaar 2023-2024.
- **De 41 keuzedelen zijn in 2022 geactualiseerd** op basis van adviezen uit het bedrijfsleven.

nieuwe
opleiding en
plannen voor
twee nieuwe
onderwijs-
richtingen



Ambitie 2:

ons onderwijsprogramma biedt studenten een brede basis vakmatige vaardigheden

Bedrijven in de creatieve industrie vragen werknemers die breed inzetbaar zijn. Zij moeten verschillende vaardigheden hebben voor de uitvoering van hun beroep. Ons onderwijs sluit aan op deze vraag.

Resultaten 2022

- **Voorbereiding uitbreiding vakmatige vaardigheden** bij alle vier opleidingsrichtingen in het eerste leerjaar.
- **Samenwerking Media College Amsterdam.** We werken samen met een onderdeel van het Media College: het XR-lab in Hilversum. Dit lab doet onderzoek naar de nieuwe mediatechnologieën en belevingen. De onderzoekers in het lab zijn docenten (experts), studenten (stagiairs), bedrijven en overheidsinstellingen met een blik op de toekomst. In de leeromgeving doen studenten experimenten en ontwikkelen ze prototypen.

Ambitie 3:

ons onderwijs is gericht op het ontwikkelen van persoonlijke vaardigheden

Onze studenten ontwikkelen persoonlijke vaardigheden als zelfstandigheid, zelfredzaamheid en sociale vaardigheden. Zo leren ze niet alleen vakinhoudelijke zaken, maar kunnen ze zich ook staande houden in hun werk en de maatschappij.

Resultaten 2022

- **Verbeterd en meer flexibel onderwijsprogramma voor loopbaanontwikkeling.** Studenten werken met inspirerende opdrachten aan persoonlijke en sociale vaardigheden. De docent heeft daarbij de rol van coach. De helft van de docenten in de rol van SLB'er (studieloopbaanbegeleider) is hiervoor opgeleid. Zij volgden een training in coachende vaardigheden.

- **Aansluiten bij verschillen.** Onze onderwijsvormen sluiten beter aan op de verschillen tussen studenten. Omdat iedereen anders is en anders leert, bieden we onderwijs aan op allerlei manieren. Met het project Horizon ontwerpen we het onderwijs op zo'n manier dat we aansluiten bij studenten met diverse onderwijsbehoeften. Denk hierbij aan extra hulp bij zelfredzaamheid, plannen & structureren, sociale vaardigheden en stage. Het uitgangspunt is steeds: wat heeft de student nodig? De student leert hierbij om zijn eigen hulpvraag over onderwijsondersteuning te formuleren.

Ambitie 4:

studenten ontwikkelen internationale (net)werkvaardigheden

Werken in het buitenland vraagt om een goede voorbereiding. Daarom investeren we in internationale (net)werkvaardigheden van studenten en medewerkers.

Resultaten 2022

- **Voorbereiding op internationalisering vanaf 2023.** Door de coronapandemie konden reizen naar het buitenland niet doorgaan. In 2022 maakten we weer plannen voor internationale ervaringen. Denk hierbij aan stages in het buitenland en docentenuitwisseling met buitenlandse scholen.

[Lees meer in hoofdstuk 6.3, Internationalisering.](#)



alumni
betrekken
bij ons
onderwijs

Ambitie 5:

we stimuleren 'een leven lang leren' en studenten blijven aan ons verbonden

Voor onze studenten is een leven lang ontwikkelen vanzelfsprekend. Studenten leren hoe ze zelf nieuwe vaardigheden kunnen opdoen. Zo zijn ze in staat de technische ontwikkelingen in de branche bij te benen. Ook blijven we graag gebruik maken van de vaardigheden van onze afgestudeerden. Daarom ontwikkelen we een alumni beleid, onderhouden contacten met alumni en betrekken ze bij onderwijs.

Resultaten 2022

- **We troffen de voorbereidingen voor deelname aan een grootschalig landelijk alumnionderzoek.** Jaarlijks vragen we aan onze bijna-gediplomeerde studenten hun gegevens achter te laten. Op deze manier blijven zij betrokken bij de school. Zij geven feedback op ons onderwijs en laten weten wat hun behoefte aan scholing is als werknemer. Uit deze gegevens verzamelden we 733 alumni voor een grootschalig onderzoek. Het gaat om studenten die zijn afgestudeerd in 2019/2020 en 2020/2021. Dit onderzoek geeft ons inzicht in de ervaringen met ons onderwijs en behoeften van alumni.
- **We vergrootten ons professionele netwerk: in 2022 ging de Utrecht Creative Community (UCC) van start.** Samen met Nimeto en de HKU geven we verder vorm aan ons professionele netwerk en dat van alumni.

[Lees meer in hoofdstuk 6, Samenwerkingsrelaties.](#)

Ambitie 6:

studenten krijgen meer kansen om talenten te ontwikkelen

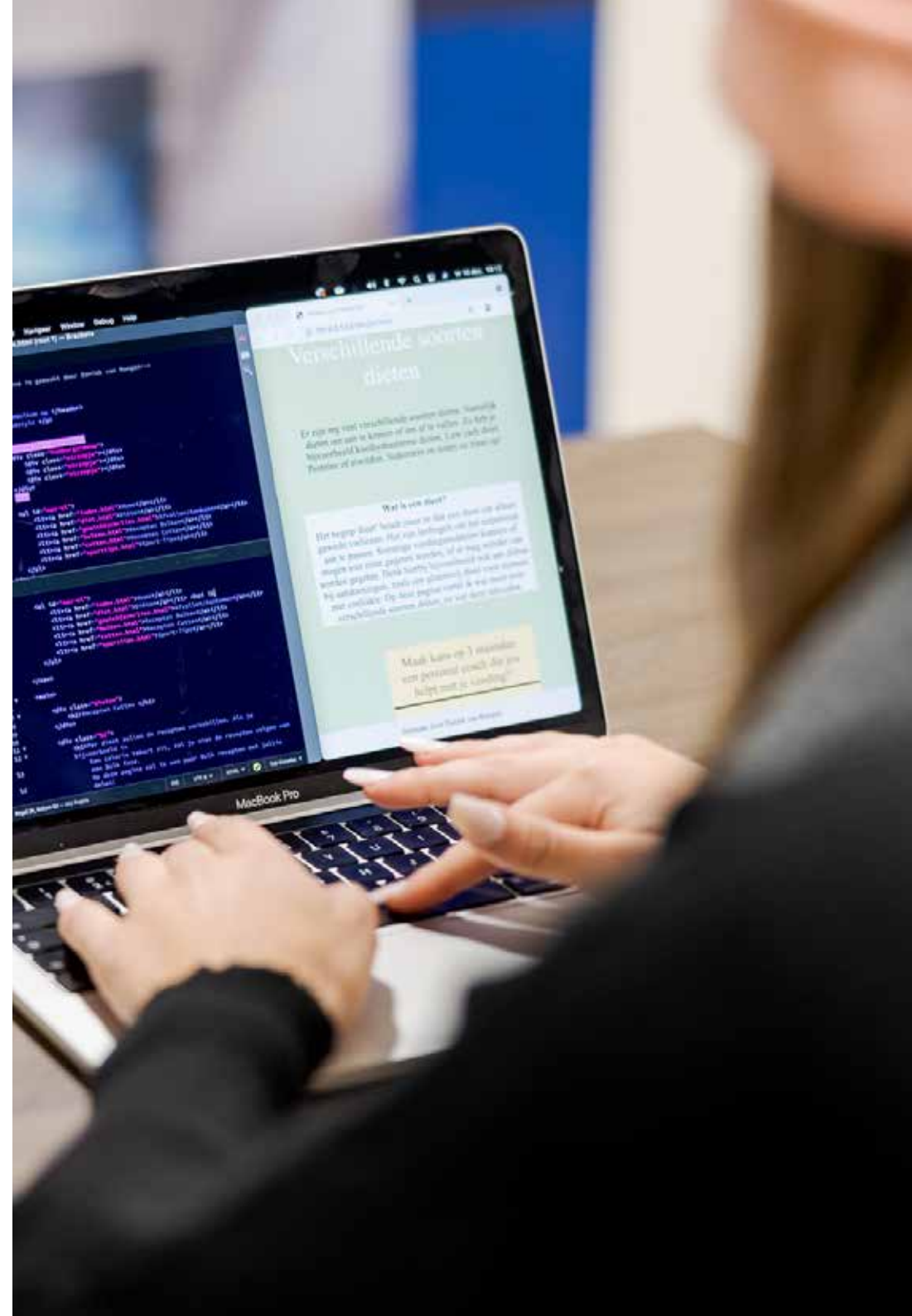
Elk talent telt. En elk talent willen we maximaal stimuleren. Daarom verbeteren we doorstroommogelijkheden en investeren we in talentprogramma's waarin studenten op hun eigen manier excelleren.

Resultaten 2022

- **Nieuwe portfolio-examinering.** Het (ontwikkel)portfolio van de student krijgt steeds meer aandacht. Ontwikkelingen over anders verantwoord van het diplomabesluit volgen we op de voet. Het onderwijsteam webdesign loopt voorop met een pilot over portfolio-examinering.
- **De doorstroomklas Mediavormgeven is gestart.** Studenten stromen door van niveau-2/3 naar niveau 4.

[Lees hierover meer bij ambitie 1 van dit hoofdstuk.](#)

- **Leren buiten de muren van de school.** We doen mee aan een pilot van de MBO-card, die gerealiseerd is door een samenwerking tussen JOB en CJP. Dankzij deze kaart gaan studenten met elkaar en de docent naar voorstellingen en musea. Ook kunnen ze creatieve en culturele workshops volgen.



2.2 KWALITEITSAGENDA

Met onze kwaliteitsagenda sluiten we aan bij de drie speerpunten voor jongeren uit de regeling Kwaliteitsafspraken 2019-2022 Jongeren in een kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. In de Kwaliteitsagenda 2019-2022 beschrijven we hoe we aan deze speerpunten bijdragen. De ambities uit de Kwaliteitsagenda en het strategisch beleidsplan versterken elkaar en sluiten op elkaar aan. Tot welke resultaten dat heeft geleid in 2022, leest u in deze paragraaf.

Resultaten waar we trots op zijn

- **De school is toegankelijk voor zoveel mogelijk studenten.**
Dat doen we door de schoolkosten laag te houden, intensieve begeleiding aan te bieden en de zorgstructuur verder te versterken. Zo proberen we uitval te voorkomen bij de 'coronageneratie'.
- Met een **veelomvattend programma van onderwijsvernieuwing** leggen we nieuwe verbindingen met de trends in de werkvelden.
- **We investeren meer in onze studenten.** Het pakket gratis leermiddelen is uitgebreid van digitale leermiddelen en boeken naar softwarelicenties. En in 2023 bieden we een grotere schoolbijdrage in (buitenlandse) excursies.
- **Een aparte leerroute** verbetert de doorstroom van niveau-3 naar niveau-4 radicaal.
- **De aanpak van de uitval is intensiever.** Om kwetsbare studenten een goede stage-ervaring te bieden, hebben we een beschermde stage-omgeving ingericht. Hier werken studenten aan opdrachten uit het bedrijfsleven, in een kleine groep én onder deskundige begeleiding van een docent die kennis heeft van de onderwijsbehoeften van deze studenten.
- **De begeleiding door docenten en de verbinding met psycholoog en maatschappelijk werk is verbeterd.** De aandacht voor kwetsbare leerlingen integreren we zoveel mogelijk in de les, met als dat nodig is

speciale begeleiding van een SAC-docent. De SAC-docent helpt de student als hij ergens tegenaan loopt, bijvoorbeeld gebrek aan overzicht en structuur binnen de school. Zij hebben daarnaast vaak moeite om de concentratie vast te houden en met zelfstandig plannen en organiseren.

[Voor meer informatie over onze resultaten verwijzen wij u naar de bijlage Verantwoording kwaliteitsafspraken.](#)

Tegenvallers en belemmeringen

Door de pandemie konden we niet alle kwaliteitsafspraken nakomen. Sommige voornemens werden door de actualiteit doorkruist of kwamen in een ander daglicht te staan. We noemen er een paar:

- **De plannen voor verdere internationalisering** kwamen door de lockdowns en de reisbeperkingen op een laag pitje te staan.
- **Het gesprek over duurzaamheid** is vanwege de lockdowns naar de achtergrond verschoven.
- **Deelprojecten leken handig, maar bleken dat tijdens de pandemie niet te zijn.** Bij aanvang van de kwaliteitsagenda kozen we voor een aanpak met deelprojecten die zo laag mogelijk in de schoolorganisatie werden verankerd. Dat gaf een prettige detaillering en concrete beoogde uitkomsten. Maar tijdens de pandemie was juist een overview nodig. Door te werken in deelprojecten, kregen we geen antwoord op de vraag of we wendbaar konden inspelen op de wijzigende omstandigheden en tegelijkertijd koersvast konden blijven.

Veranderingen sinds 2018

De Kwaliteitsagenda stelden we op in 2018 en ging van start in 2019. Sindsdien is het aantal studenten met een complexe sociaal-emotionele problematiek sterk toegenomen. Ook zien we meer studenten die zich weinig proactief opstellen. Dit vergroot de druk op docenten en studentloopbaanbegeleiders om

adequate begeleiding te geven. Als we kijken naar de coronageneratie die nu onderwijs volgt in het mbo en het voortgezet onderwijs, verwachten we dat deze problemen ook de komende jaren blijven spelen.

Plannen voor 2023

In de eerste helft van 2023 maken we een nieuwe Kwaliteitsagenda. Dat doen we op basis van de punten uit de nieuwe MBO-werkagenda. Ook nemen we punten mee uit de afronding van de Kwaliteitsagenda 2019- 2022 ([Deze vindt u in de bijlage kwaliteitsafspraken](#)). Het ministerie van OCW heeft extra lumpsumbekostiging toegekend voor niveau 2 studenten. Daar is een wetswijziging voor nodig. Vooruitlopend op de wetswijziging zijn de midden via de kwaliteitsgelden uitbetaald. Deze middelen hebben wij vooral ingezet voor extra personeel.

Terugblik vanuit het bestuur

Het College van Bestuur kijkt in verwondering en met bewondering terug op wat de afgelopen twee jaar is bereikt met de Kwaliteitsagenda. **Verwondering**, omdat de pandemie en de lockdowns het schoolleven op de kop hebben gezet en het soms leek of niets bij het oude bleef. Dit had natuurlijk ook gevolgen voor de Kwaliteitsafspraken. Maar er is ook **bewondering**: omdat alle collega's de hoofdlijnen hebben vastgehouden en er invulling aan bleven geven. Gelijke kansen, zorg voor jongeren in een kwetsbare positie en aansluiten op een dynamische arbeidsmarkt zijn voor ons geen abstracte bulletpoints uit een strategiepresentatie. Ze vormen het DNA van het GLU. Een deel van de agenda gaat over vitaliteit, scholing en ontwikkeling. Ook hier is veel aandacht voor geweest – zij het in de coronatijd op een aangepaste manier.

Niet alle afspraken konden we uitvoeren ...

Een aantal actiepunten uit de kwaliteitsafspraken kwam niet uit de verf. We benoemden ze bij de alinea 'tegenvallers en belemmeringen' in deze paragraaf. Als bestuur vinden we dit niet problematisch. Integendeel. Het leidde onder meer tot extra maatregelen gericht op het terugdringen van de schoolkosten, intensievere begeleiding en versterking van de zorgstructuur. Ook startten we een programma voor onderwijsvernieuwing. En we breidden de gratis verstrekkingen uit.

... maar we grepen nieuwe kansen

De lockdown-periodes grepen we aan om een uitgebreid programma op te zetten van dialogen, verkenningen en experimenten onder docenten over onderwijsvernieuwing. Dat leidt in 2023 tot een transitie van developer-opleidingen Game en Web naar een nieuwe software-opleiding, aansluitend bij de creatieve media-industrie. Komend jaar volgt een herschikking van ons aanbod mediavormgeving. Hiermee spelen we in op de roep om interdisciplinair en crossmediaal werken. We benutten daarbij ons sterke netwerk van relaties en bouwen samen met andere onderwijsinstellingen aan dwarsverbanden als een XR-lab.



terugblik
2020 – 2022:
verwondering en
bewondering

Al met al bleek dat we flexibel konden inspelen op de veranderende omstandigheden én onze koers konden vasthouden.

We zijn er trots op dat we daar, samen met interne- en externe stakeholders, in zijn geslaagd.

[Voor meer inhoudelijke informatie over de kwaliteitsagenda zie bijlage Verantwoording kwaliteitsafspraken.](#)

[Voor de financiële verantwoording zie bijlage Financiële verantwoording kwaliteitsgelden.](#)

2.3 NATIONAAL PROGRAMMA ONDERWIJS

De pandemie heeft duidelijk effect gehad op de sociaal-emotionele ontwikkeling van studenten. U las er al over in de vorige paragraaf. Dankzij het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) van de Rijksoverheid waren we in 2022 financieel in staat om meer hulp te bieden aan studenten vanwege de gevolgen van corona. Het extra geld stelden we zoveel mogelijk direct ter beschikking aan de teams.

Zo besteedden we de extra financiering vanuit het NPO

- **Studentenwelzijn.** Meer aanbod van maatschappelijk werk en student- psycholoog. Meer investeringen voor het vergroten van de sociale binding in de klas. En meer middelen om te ondersteunen bij de psychosociale problematiek.
- **Aanpak tekorten aan stageplekken** voor studenten met meer begeleidingsbehoefte. We richtten een stagebedrijf op waar studenten in een beschermde omgeving hun eerste stageperiode doormaken met professionele begeleiding.
- **Verlichten werkdruk medewerkers** door de inzet van onderwijs- assistenten, onderwijsdeskundigen en meer docenten. De studenten kregen hierdoor meer persoonlijke aandacht.
- **Flexibilisering van onderwijs.** Studenten die achterstanden hadden opgelopen, stelden we in staat om onderwijs in hun eigen tempo te volgen.

Inhaal- en ondersteuningsprogramma en Eerste Hulp voor de klas

Ook de subsidies van de regeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma en de regeling Eerste Hulp voor de Klas maken onderdeel uit van het NPO. Deze subsidies zijn verantwoord in de jaarrekening van 2021. Onze school deed niet mee aan de subsidieregeling Nazorg MBO 2022-2024.

In de bijlage staat de financiële verantwoording van de coronagelden.

[Bijlage Verantwoording corona enveloppe.](#)



03 ONDERWIJS

03 ONDERWIJS

Om onze opleidingen up to date te houden, is het belangrijk voor ons, om op de hoogte te blijven van de nieuwste technologische ontwikkelingen. Dat doen we door ons onderwijs steeds meer modulair te ontwerpen: de leerstof delen we op in opleidingsonderdelen of modules, die studenten afzonderlijk kunnen volgen. In dit hoofdstuk bespreken we de belangrijkste ontwikkelingen bij de thema's Onderwijsbeleid, Passend Onderwijs, Beroepspraktijkvorming (BPV)/ Stage en Kwaliteit.

Minister van Onderwijs bezoekt onze school: 'Mbo'ers zijn hard nodig voor de grote maatschappelijke vragen'

Bij de opening van het mbo-jaar in september bezocht Robert Dijkgraaf, minister van Onderwijs, onze school. Tijdens een 'spreek je uit-sessie' met 100 studenten hoorde de minister wat er bij de studenten speelt. Onderwerpen van gesprek waren onder meer gelijke rechten voor alle studenten, stagevergoeding en stagediscriminatie. Van Virtual Reality tot grafische vormgeving: studenten lieten zien met welke technieken ze werken. Minister Dijkgraaf kreeg een goede indruk van de techniek en onze onderzoekende en experimenterende manier van leren. Ook complimenteerde hij ons met de wijze waarop studenten en bedrijfsleven betrokken zijn bij het onderwijs.



3.1 ONDERWIJSBELEID

Dit waren de belangrijkste onderwijsontwikkelingen in het afgelopen jaar:

Mediavormgeven Onderwijshorizon

→ start in 2024

Onze opleiding Mediavormgeven wordt grondig herzien. Aanleiding hiervoor zijn de ontwikkelingen in de creatieve industrie. In de nieuwe opleiding komt meer ruimte voor interdisciplinair samenwerken aan crossmediale producties. Studenten kunnen hierbij meer hun eigen pad kiezen. Na een verkenning is het ontwerpteam sinds zomer 2022 een curriculum aan het uitwerken. De maakprocessen in 3D van audiovisueel, animatie, *real time graphics* en game art komen hierin terug. Net als de maakprocessen in 2D van grafische vormgeving en webdesign.

Software Development

→start in 2023

De opleiding Creative Software Development is vernieuwd. Aanleiding hiervoor is de toenemende behoefte aan creatieve ICT'ers en de drijfveer om te groeien met deze opleiding. De opleiding Creative Softwaredevelopment leidt studenten op tot gamedevelopers, webdevelopers en creatieve technologie (XR/VR). Door de modulaire opzet en een gemeenschappelijk eerste halfjaar kiezen studenten hun eigen leerpad. Ze experimenteren met verschillende specialisaties.

Ontwikkeling (Allround) Mediamaken

→ start vernieuwingen in 2023

De opleiding (Allround) Mediamaken gaven we in 2022 verder vorm. De opleiding biedt de student meer regie en doet recht aan het individu. De opleiding sluit beter aan op de arbeidsmarkt, waardoor we hopen op een betere doorstroom van N2-N3-N4. Dit resulteert in minder uitval en een hogere studenttevredenheid. Het blijft een tweejarige opleiding. Maar de doorstroom van 2 naar 3 en 3 naar 4 wordt makkelijker. En dat levert tijdswinst op. Een van de belangrijkste

Hoe oud zijn onze studenten?

De meeste mbo-studenten zijn tussen de 16 en 22 jaar. Ook bij het GLU (94%).

Er zijn 18 studenten jonger dan 16 jaar (1%).

studenten en bedrijven praten mee over het aanbod in keuzedelen

Er zijn 120 studenten 23 jaar of ouder (5%).

stappen hierin is het uitwerken van een gezamenlijk eerste jaar van Mediamaken en Allround Mediamaken. Dit biedt studenten meer inzicht, waardoor ze hun talenten beter kunnen ontwikkelen.

Ontwikkeling en uitvoering Mediavormgeving Doorstroom → in 2022 gestart

Voor studenten die de niveau 3 opleiding binnen het GLU hebben afgerond, ontwikkelden we een versneld maatwerktraject. Er is geen overlap meer tussen niveau 3 en niveau 4 Mediavormgeven. Studenten kunnen nu in twee in plaats van vier jaar hun diploma halen.

Vanaf januari 2022 is hard gewerkt aan het ontwerp en de ontwikkeling van het maakwerktraject Mediavormgeven Doorstroom. De opleiding is met 14 studenten gestart. De studenten zijn tevreden over de opleiding, zoals blijkt uit een recente kwaliteitsmeting.

Keuzedelen

Ons brede aanbod van 41 keuzedelen beslaat ongeveer 15% van het onderwijsprogramma. Iedere student kan zich voor deze keuzedelen inschrijven. Het zijn korte modules met een eigen examen. Dat maakt ze zeer geschikt om elk jaar te actualiseren. Dat deden we dus ook in 2022, zodat de keuzedelen steeds onze ambities volgen. Ze sluiten aan op de technische ontwikkelingen, bevorderen de doorstroom naar het HBO en stimuleren de ontplooiing van talent. Het onderwijs van de keuzedelen ontwikkelen we regelmatig in samenwerking met

Marktleider Mediavormgeving

Van alle Nederlandse studenten
Mediavormgeving volgt 16,3% deze
opleiding bij het GLU.



het bedrijfsleven. Ook bij de beoordeling van de resultaten betrekken we bedrijven. Ieder jaar praten studenten mee over het aanbod.

Populaire keuzedelen waren in 2022 '3D modellen & graphics', 'Packaging design' en 'online marketing en het toepassen van e-commerce'.

 [Bekijk hier ons aanbod.](#)
 [Scan de QR-code](#)

Onderwijsprogramma's met minder uren

Voor studenten met een verminderde belastbaarheid en een belastbaarheidsverklaring maakten we een onderwijsprogramma op maat. Dat deden we in overleg met deze studenten. Daarmee zijn er in 2022 binnen het GLU 30 onderwijsprogramma's met minder uren aangeboden.

3.2 PASSEND ONDERWIJS EN STUDENTBEGELEIDING

Hernieuwde visievorming op passend onderwijs en zorg: dat was het thema van onze studentbegeleiding in 2022. De afdelingen Onderwijsontwikkeling & Ondersteuning, het Student Advies Centrum (SAC) en de Studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) dachten hierover mee.

Dit zijn de resultaten in 2022:

- **Het team GA/GD deed mee aan een pilot** waarin de SAC-taken niet meer door verschillende docenten, maar door één zorgprofessional binnen het team vervuld worden. Deze pilot is succesvol verlopen.
- **De werkdruk van schoolmaatschappelijk werk en de schoolpsycholoog nam toe.** De problematiek is vaak ernstiger en de hulpvraag groter. In 2022 breidden we deze inzet dan ook uit.
- **'Passend onderwijzen in de klas' geven we steeds meer invulling.** Dit houdt in, dat we zoveel mogelijk in de klas begeleiding en

ondersteuning bieden en minder individueel. Een pilot van het Studie Advies Centrum (SAC) is succesvol verlopen. De inzet voor passend onderwijs overstijgt ruimschoots het ontvangen bedrag in de lumpsum van € 362.000,-.

- **De schoolpsycholoog gaf een aantal keer een belastbaarheidsverklaring af.** Dit was nodig omdat zorgprofessionals die bij een student betrokken zijn, in veel gevallen geen belastbaarheidsverklaring af willen of kunnen geven. En dat is een voorwaarde om maatwerk te leveren.
- **We maakten beleid op het afwijken van de wettelijke urennorm** van de BPV in verband met een beperkte belastbaarheid.

[Lees meer in paragraaf 3.1 bij 'onderwijsprogramma's met minder uren'.](#)

Meer toegankelijkheid door lage financiële drempels

Ook dit jaar zorgden we dat leerlingen uit gezinnen met onvoldoende inkomen konden meedoen aan onderwijsactiviteiten. Zo gaven we leerboeken en ICT-apparatuur in bruikleen en boden we introductie-activiteiten kosteloos aan.

Het mbo-studentenfonds

Dankzij het mbo-studentenfonds kunnen studenten onderwijs volgen aan het mbo en/of meedoen aan medezeggenschapsraden of organisaties die het mbo verbeteren. Het fonds is er onder meer voor studenten met studievertraging, studenten met weinig geld of studenten die in de studentenraad zitten. In 2022 kenden we circa **€ 33.000,-** toe vanuit het mbo-studentenfonds. Dit is een ruime overschrijding van het begrote bedrag van € 25.000,-. Een verklaring hiervoor leest u in de bijlage.

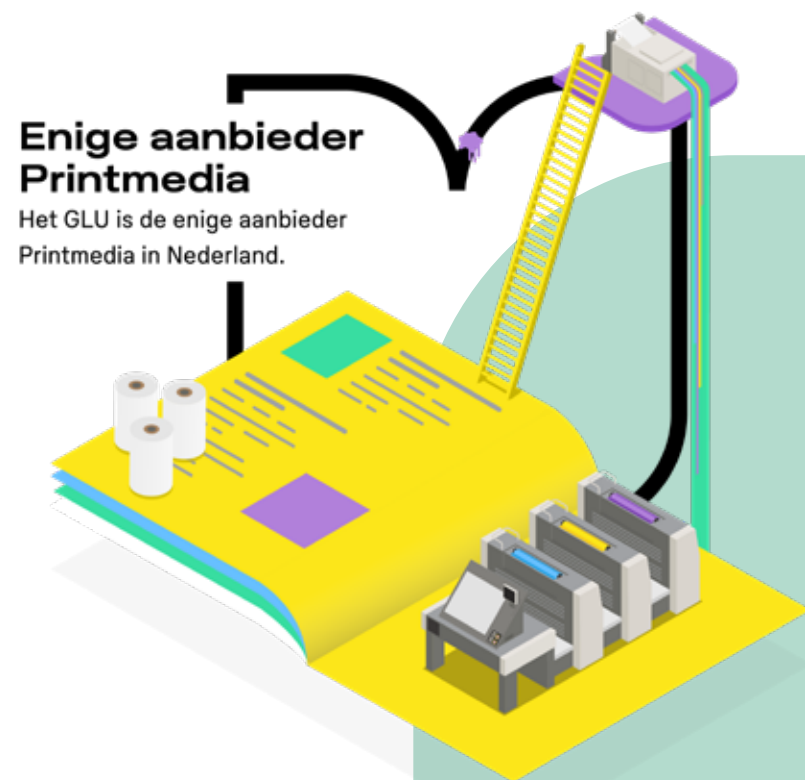
[Lees meer in de bijlage studentenfonds.](#)

Vernieuwde aanmeldprocedure met welkomstmiddag

Een kortere tijd tussen aanmelding en plaatsing. En een mogelijke schijn van

selectie tegengaan. Dat zijn de doelen van onze vernieuwde aanmeldprocedure. Deze procedure veranderden we in schooljaar 2022 – 2023. Dit is nieuw:

- **Onze intake heet nu 'welkomstmiddag'.** De studiekeuzecheck bestaat niet meer.
- **We stimuleren de student om de voorbereidingsopdracht te maken,** maar dit is geen go-/no go-moment meer in de aanmeldprocedure.
- **Na de welkomstmiddag** maakt de student een definitieve keuze.
- Als de student gekozen heeft, kan hij eventueel een **Leerbehoeftecheck (LBC)** inplannen.



Bindend studieadvies (BSA)

Aan het begin van een mbo-opleiding krijgt de student een bindend studieadvies. Dit is een advies om door te gaan of te stoppen met de opleiding. Is het advies negatief? Dan moet de student stoppen met de opleiding.

Als school geven wij niet graag een negatief bindend studieadvies. Wij gaan hier zorgvuldig mee om. Zo bekijken wij de dossiers: is er voldoende begeleiding geweest? Waren er persoonlijke omstandigheden die invloed hadden op de studieresultaten? Voor 72 studenten waren er helaas geen andere verklarende omstandigheden voor de tegenvallende studieprestaties. Zij hebben de school verlaten.

3.3 BEROEPSPRAKTIJKVORMING EN STAGE

Overschot aan bedrijven die stagiair zoeken

- Er zijn meer bedrijven die graag een stagiair willen plaatsen dan beschikbare studenten.
- We zijn alert op het plaatsen van stagiaires bij startende mediabedrijven. Niet alle start-ups kunnen voldoende begeleiding bieden.
- Het personeelstekort in Nederland is merkbaar bij onze school. Bedrijven willen graag dat onze stagiaires komen werken na hun stageperiode. In het vierde leerjaar zien we dat studenten al een nul-uren contract aangeboden krijgen. En wekelijks benaderen bedrijven ons met de vraag of we studenten hebben die aan het werk willen.

Netwerk van bedrijven groter en meer divers

Het aanbod van stageplekken is groter en gevarieerder dan voorheen. Studenten komen terecht bij ondersteunende afdelingen van ondernemingen als Sorbo, Bol.com, Talpa, Lukkien, Gispen, Amsterdam Museum, Rijksmuseum Amsterdam, NOC / NSF, Youth for Christ Nederland, Groen Links, Radio 538, Metropolisfilm, Tivoli Vredenburg, Evangelische Omroep, IKEA Utrecht en Amersfoort, IDTV Amsterdam, Movares Utrecht, Hearst Magazine Netherlands, Puma Barcelona, Paramount Amsterdam, Media Monks Interactive Marketing, BNN VARA, 3FM, AVRO TROS, Simulatiecentrum Koninklijke Landmacht, A Fish named Fred, A Brand New Day Amsterdam, Ogilvy, Multicopy, Vodafone / Ziggo en ga zo maar door.

Stagebedrijven zeer tevreden over samenwerking

Hoe beoordelen stagebedrijven onze samenwerking? Dit horen we terug:

- “We zijn tevreden met het aanspreekpunt van alle stagezaken: het BBC als één loket. Ze zijn alle dagen open, zijn altijd bereikbaar voor ons en voor studenten en hebben verstand van zaken.”
- “De studentengroep is diverser dan de afgelopen jaren.”





meer
stageplaatsen
dan studenten:
het tij is gekeerd

- “Van studenten van het Grafisch Lyceum Utrecht verwachten we meer dan van student van een andere school.”

Het Bureau

Voorafgaand aan de stage gaan de meeste studenten werkervaring opdoen bij Het Bureau. Het Bureau is een leeromgeving waar studenten in groepjes werken aan opdrachten vanuit het bedrijfsleven. Op deze manier worden onze studenten goed voorbereid op een stage buiten de deur.

Studenten kunnen weer fysiek op stage

Gelukkig kunnen studenten nu weer bij bedrijven terecht en leren ze over de omgang met collega's en samenwerking in teams op de werkvloer. Daarnaast investeerden we in eigen leerbedrijven: Crossminds, S2B, en Work4you. Studenten die minder belastbaar zijn, lopen hier stage in een beschermde omgeving. Vaak zijn dit maatwerktrajecten.

3.4 KWALITEITSZORG

Werken aan onderwijskwaliteit is mensenwerk. We maken hierbij graag gebruik van de cyclus plan-do-check-act-(PDCA). Het afgelopen jaar werkten we aan de ambities, doelen en eindevaluatie in de kwaliteitsagenda. Ook keken we vast vooruit naar enkele nieuwe ontwikkelingen.

Resultaten 2022

- **We ontwikkelden een nieuw kwaliteitszorgplan**, gebaseerd op het Referentiewaardenmodel van de MBO Raad. Ook doen we mee aan het kwaliteitsnetwerk MBO-raad en willen we in 2023 participeren in een proeftuin.
- **Onze kwaliteitszorgprocessen integreerden we** in de kwaliteitsdomeinen uit het Referentiewaardenmodel van het kwaliteitsnetwerk en met de kwaliteitsaspecten van de MBO-raad. Vanuit deze basis borgen we dat

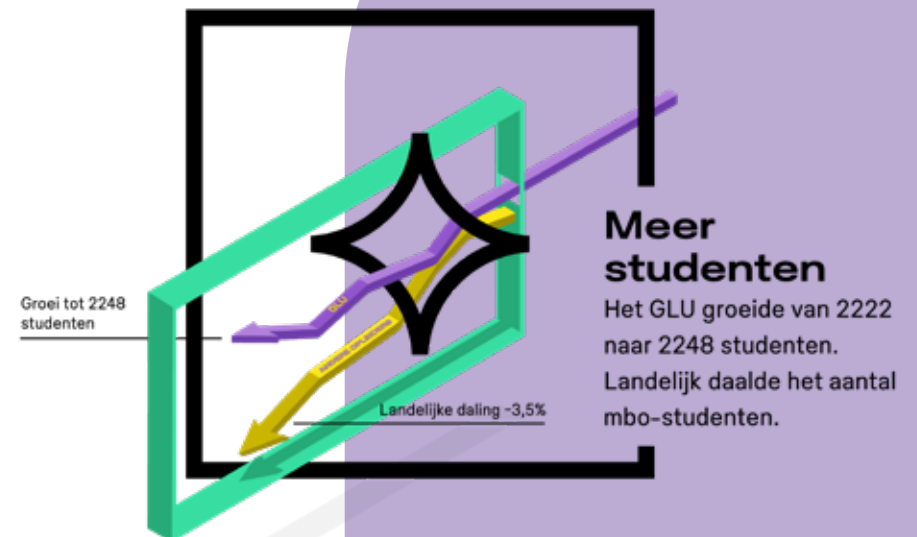
onze kwaliteitszorgprocessen bestendig zijn en blijven.

- De nieuwe beleidsmedewerker kwaliteitszorg is **gepositioneerd in het team O&O** sinds april 2022. Het belangrijkste doel hiervan is de verbinding met het onderwijs verder te versterken.
- **We ontwikkelden en verbeterden** diverse managementdashboards en monitoringsinstrumenten. De beleidsmedewerker kwaliteitszorg en de beleidsmedewerker bestuurlijke zaken werkten hier samen aan.
- **De kwartaalgesprekken tussen CvB en de teamleiders vulden we aan** met meer vaste en terugkerende agendapunten, met name examinering en studierendement. Zo kunnen we nog beter en structureler reflecteren op belangrijke thema's en lange termijnonderwerpen.
- **In 2023 gaan we actief participeren in (externe) audits** en maken hiervoor een pool van auditors. Twee collega's hebben hiervoor ter voorbereiding in 2022 een auditortraining gevolgd. Andere collega's uit de teams zijn hier ook voor benaderd.

Samen werken aan meer kwaliteit

Onze docenten zorgen zelf voor een goede onderwijskwaliteit. Daar vertrouwen we op binnen onze school. Tegelijkertijd willen we vanuit een gezamenlijke visie werken aan onderwijskwaliteit. En dus gaan we samen met de teams in gesprek om de onderwijskwaliteit te stimuleren. Dat deden we zo in 2022:

- **De beleidsmedewerker kwaliteitszorg** startte in de teams met een dialoog over onderwijskwaliteit.
- **De pool** die zich bezighoudt met het versterken van de onderwijskwaliteitszorg **is uitgebreid** met enkele docent-collega's. Zo proberen we meer met elkaar te werken aan kwaliteitsverbetering van het onderwijs.
- De studenten zijn natuurlijk ook betrokken. We houden **studentenarena's** en we bevragen **studentenpanels** over verschillende thema's.



Participatie in netwerken

- We namen deel aan de bijeenkomsten van het **Netwerk Kwaliteitszorg van de MBO Raad**, coalities van het Kwaliteitsnetwerk MBO en het overleg tussen vakscholen. Onze beleidsmedewerker kwaliteitszorg heeft de rol van ambassadeur.
- We doen sinds enkele jaren mee aan het **vakgroepoverleg kwaliteitszorg** van de MBO Raad, samen met enkele andere vakscholen. In 2022 kwamen we niet samen, onder meer vanwege de wissel van de beleidsmedewerker kwaliteitszorg. Onze nieuwe beleidsmedewerker kwaliteitszorg heeft het initiatief genomen om de auditpool weer op te starten.
- Ook zijn we lid van het kwaliteitsnetwerk MBO, waar we samen met andere mbo-instellingen werken aan de onderwijskwaliteit. Peter de Vries is als bestuurslid bij het kwaliteitsnetwerk aangesloten.

Externe onderzoeken

- In het najaar namen we deel aan de **instellingsdialoog** van het kwaliteitsnetwerk MBO Raad. In dit overleg stellen we samen vast in welke ontwikkelingsfase we zitten en welke stappen ons verder kunnen helpen om het niveau van kwaliteitsborging te verhogen.
- In 2022 bereidden we het **stelselonderzoek stagediscriminatie van OCenW** voor. Dit onderzoek vindt plaats in maart 2023. In het jaarverslag van 2023 blikken we hierop terug.
- De onderwijsinspectie deed een **herstelonderzoek** naar de onderwijsresultaten vanwege onvoldoende rendementen in 2021 bij de opleidingen Gamedeveloper en Webdeveloper. Hiervoor schreven we een herstelrapportage.
- Dit jaar voert de Inspectie van het Onderwijs het **vierjaarlijks onderzoek bij het GLU** uit.

[Lees meer in hoofdstuk 5 Onderwijs in Cijfers.](#)




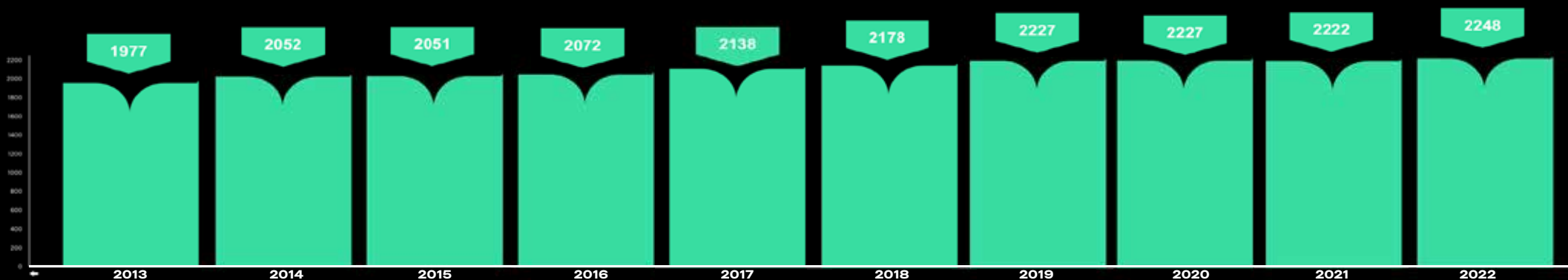
een nieuw
kwaliteits-
zorgplan

3.5 ONDERWIJS IN CIJFERS

Trend studentenaantallen GLU (10 jaar)

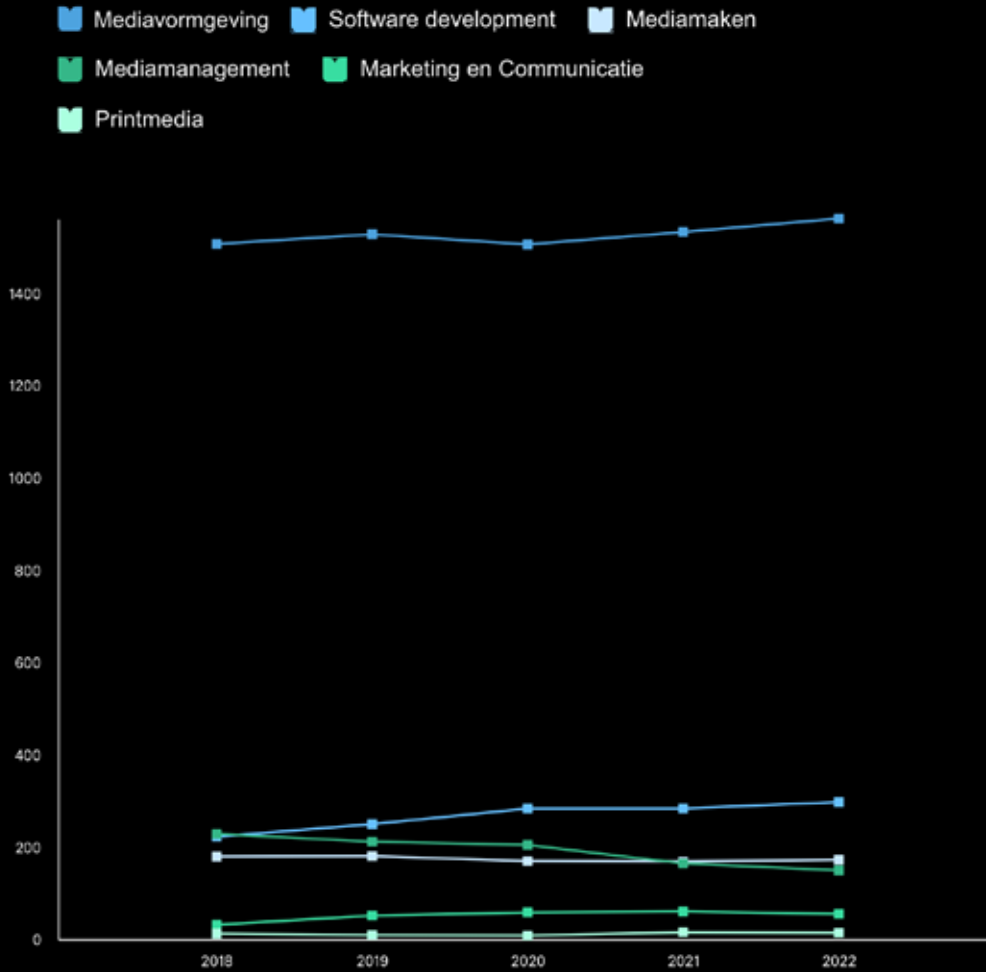
- In 2022 waren er 26 studenten meer dan vorig schooljaar.
- Landelijk daalde het aantal MBO studenten met bijna 18.000, -3,5%

 Aantal studenten



Ontwikkeling naar beroepsopleiding (5 jaar)

- Mediavormgeving, Software development en Mediamaken zijn grote en groeiende opleidingen.



Aantallen per jaar

Mediavormgeving

2018: 1506
 2019: 1527
 2020: 1505
 2021: 1532
 2022: 1561

Printmedia

2018: 12
 2019: 9
 2020: 8
 2021: 15
 2022: 14

Mediamaken

2018: 179
 2019: 180
 2020: 169
 2021: 168
 2022: 172

Mediamanagement

2018: 228
 2019: 211
 2020: 204
 2021: 164
 2022: 149

Marketing, communicatie

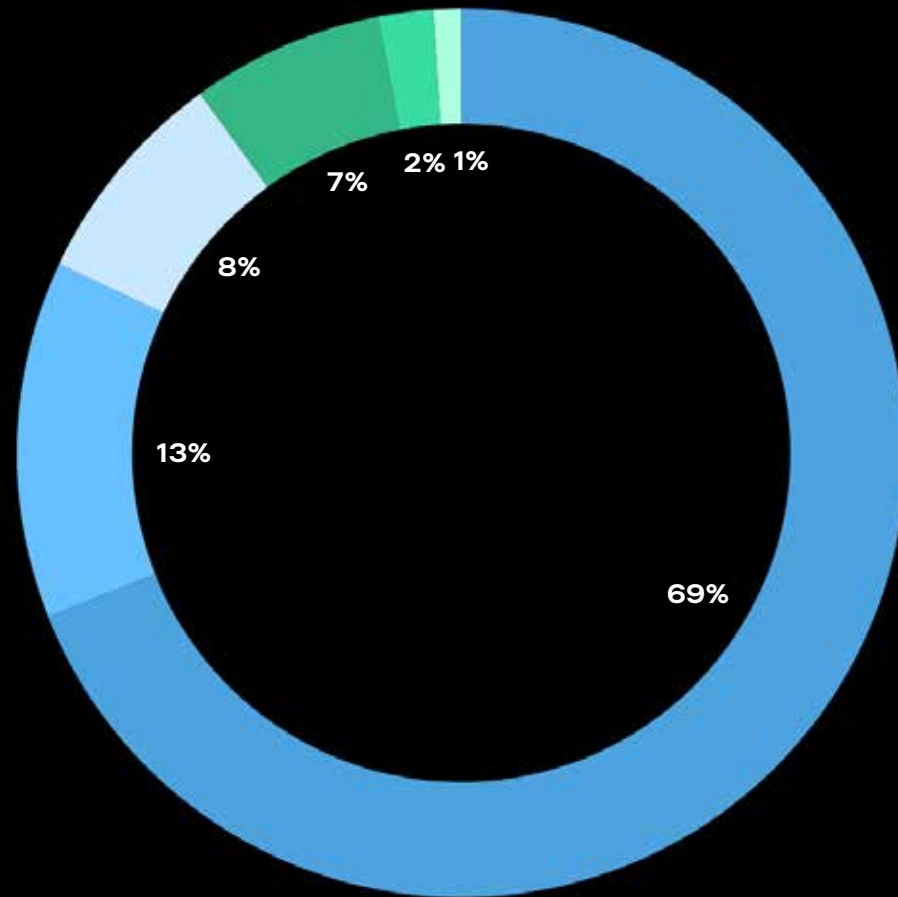
2018: 31
 2019: 51
 2020: 58
 2021: 60
 2022: 55

Software development




2018: 222
 2019: 249
 2020: 283
 2021: 283
 2022: 297

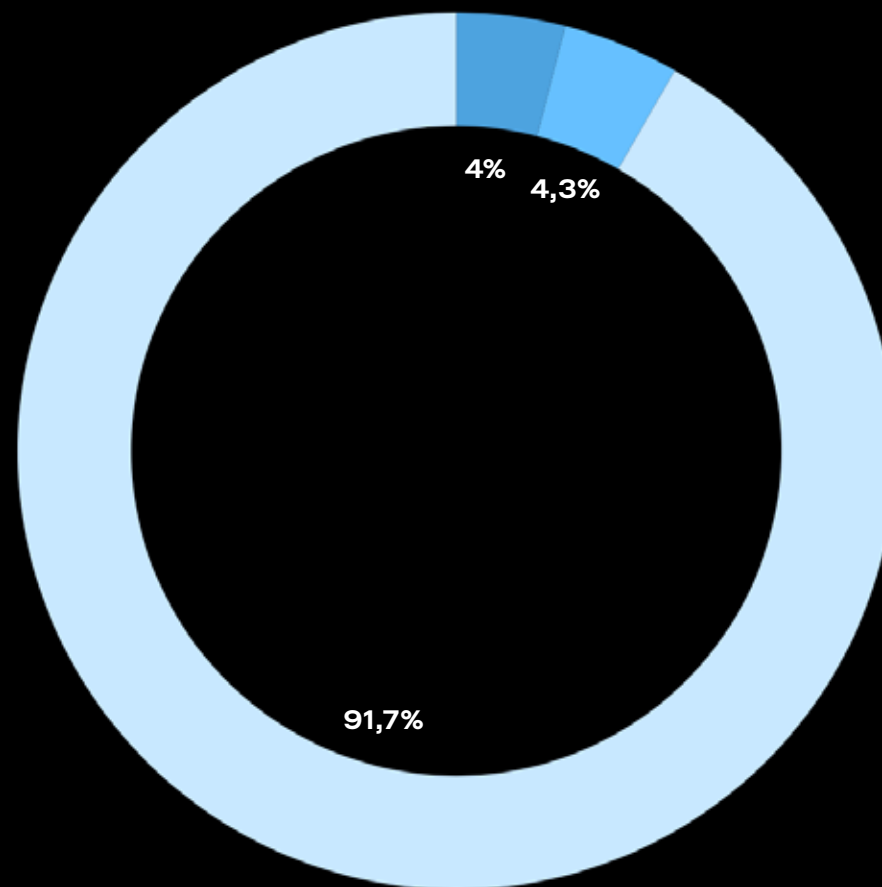
STUDENTEN PER BEROEPSOPLEIDING 2022-2023

- Totaal Mediavormgeving (1561 studenten)
- Totaal Software development (297 studenten)
- Totaal Mediamaken (172 studenten)
- Totaal Mediamanagement (149 studenten)
- Totaal Marketing en Communicatie (55 studenten)
- Totaal Printmedia (14 studenten)



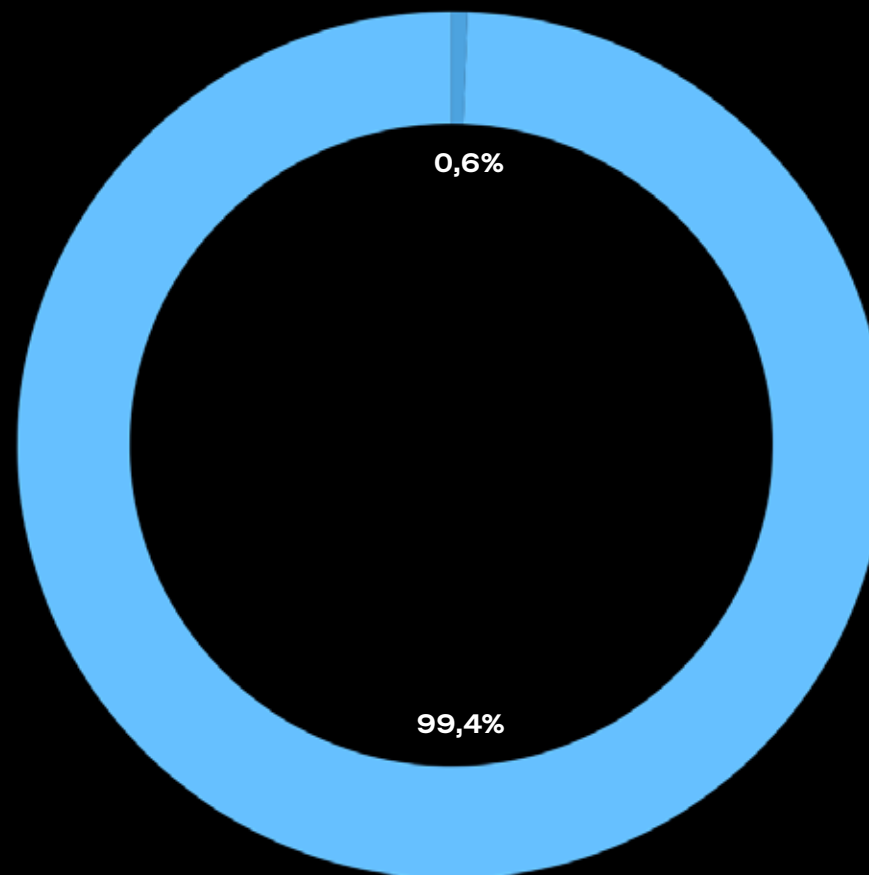
STUDENTEN NAAR NIVEAU 2022-2023

-  Niveau 2 (90 studenten)
-  Niveau 3 (96 studenten)
-  Niveau 4 (2062 studenten)



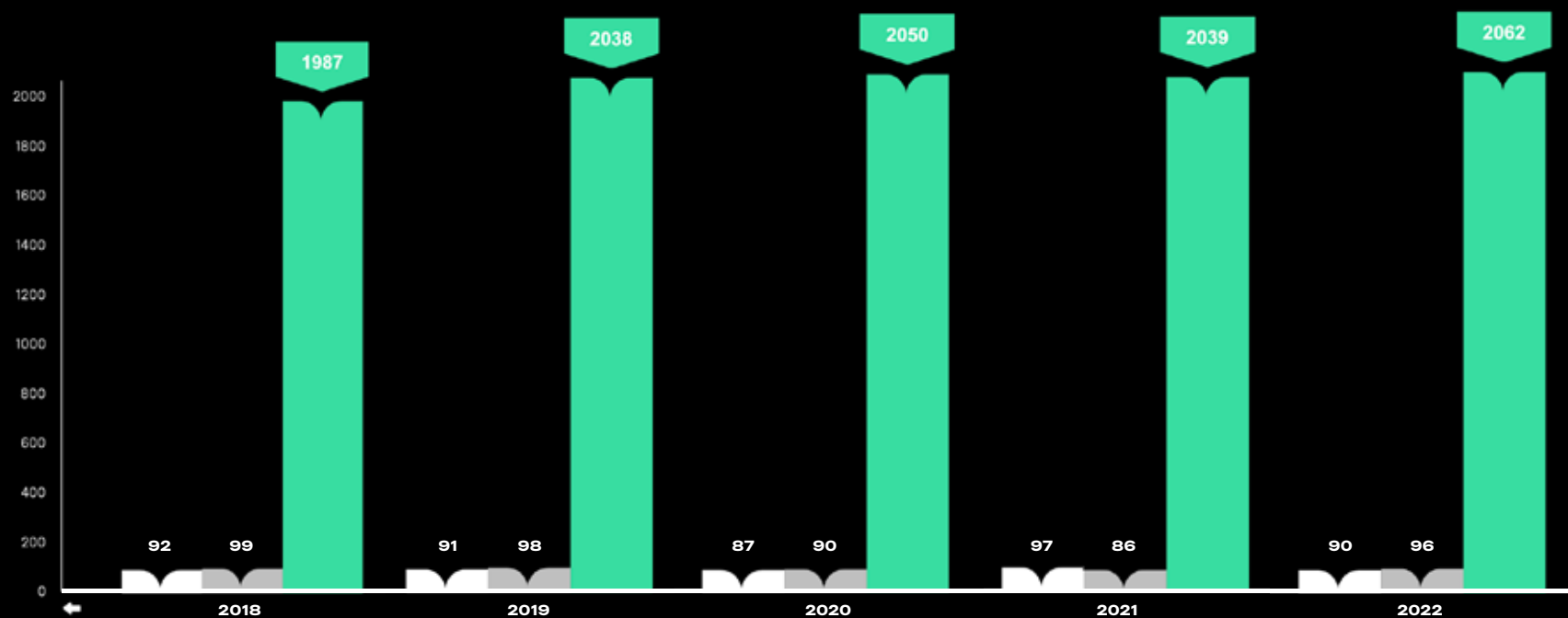
STUDENTEN NAAR LEERWEG 2022-2023

- BOL (14 studenten)
- BBL (2234 studenten)

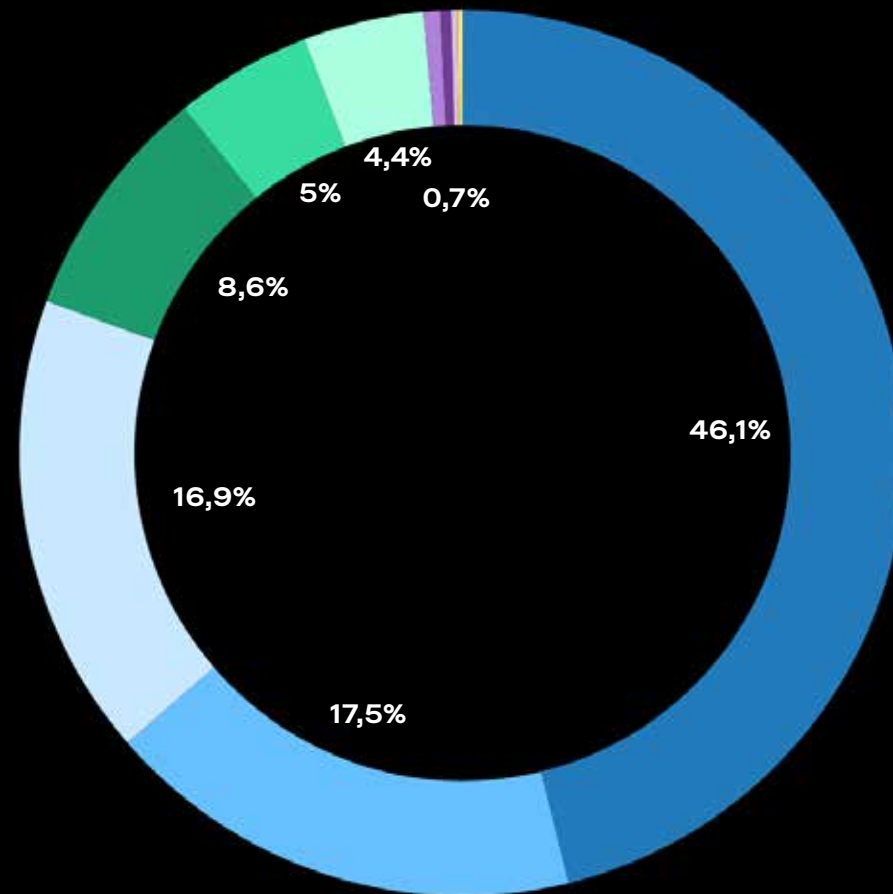


TREND STUDENTEN NAAR NIVEAU 2018-2019 TOT EN MET 2022-2023

Niveau 2 Niveau 3 Niveau 4

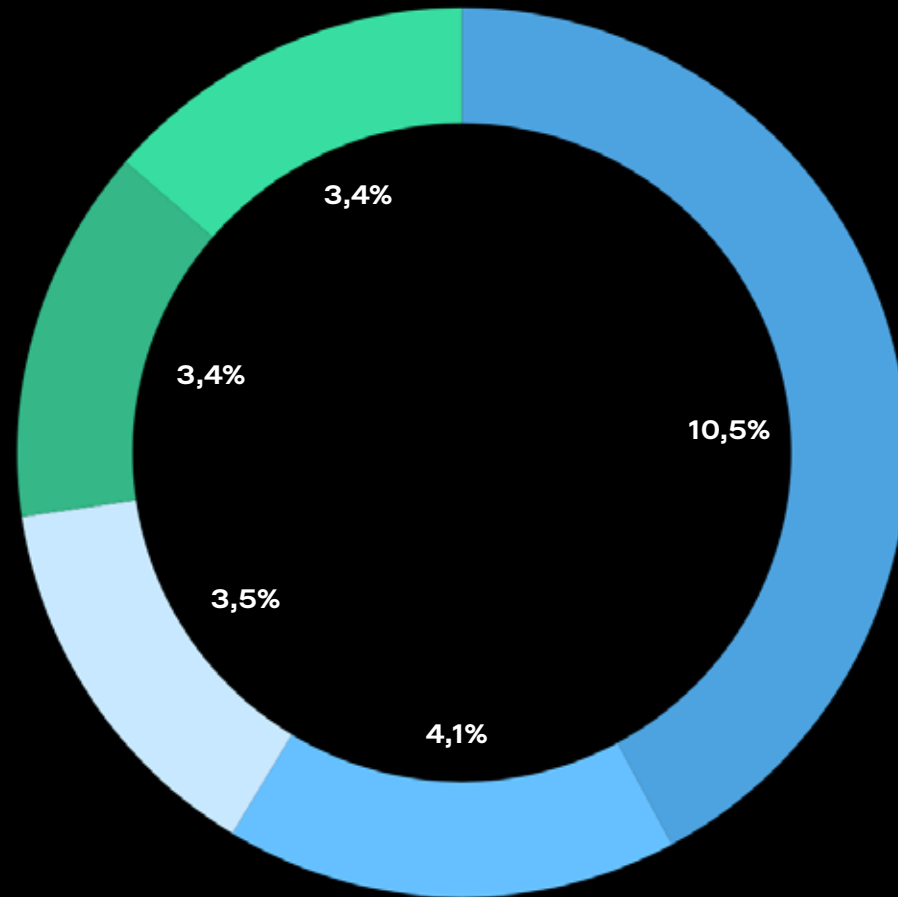


STUDENTEN NAAR PROVINCIE 2022-2023



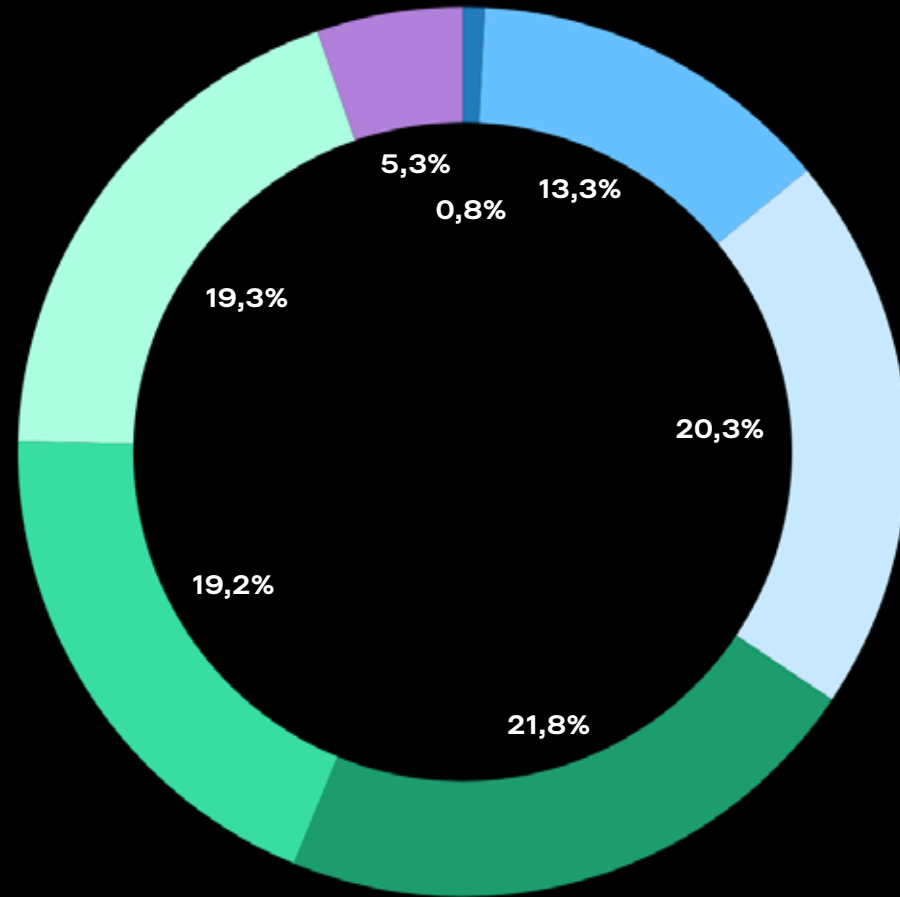
TOP 5 WOONGEMEENTEN 2022-2023

- Utrecht (236 studenten)
- Alphen aan den Rijn (93 studenten)
- Nieuwegein (79 studenten)
- Almere (76 studenten)
- Amersfoort (76 studenten)



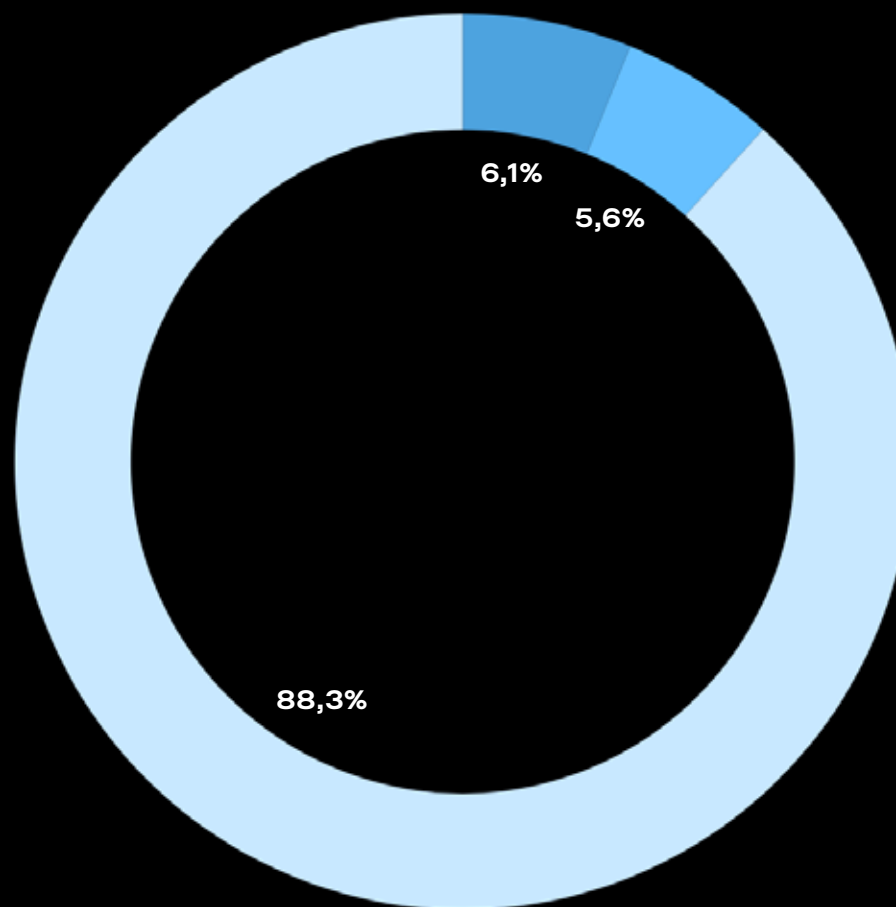
LEEFTIJD STUDENTEN 2022-2023

- Tot en met 15 (18 studenten) 16 (300 studenten)
- 17 (456 studenten) 18 (490 studenten)
- 19 (431 studenten) 20 tot en met 22 (433 studenten)
- 23 en ouder (120 studenten)



AANTAL DIPLOMA'S NAAR NIVEAU 2021-2022

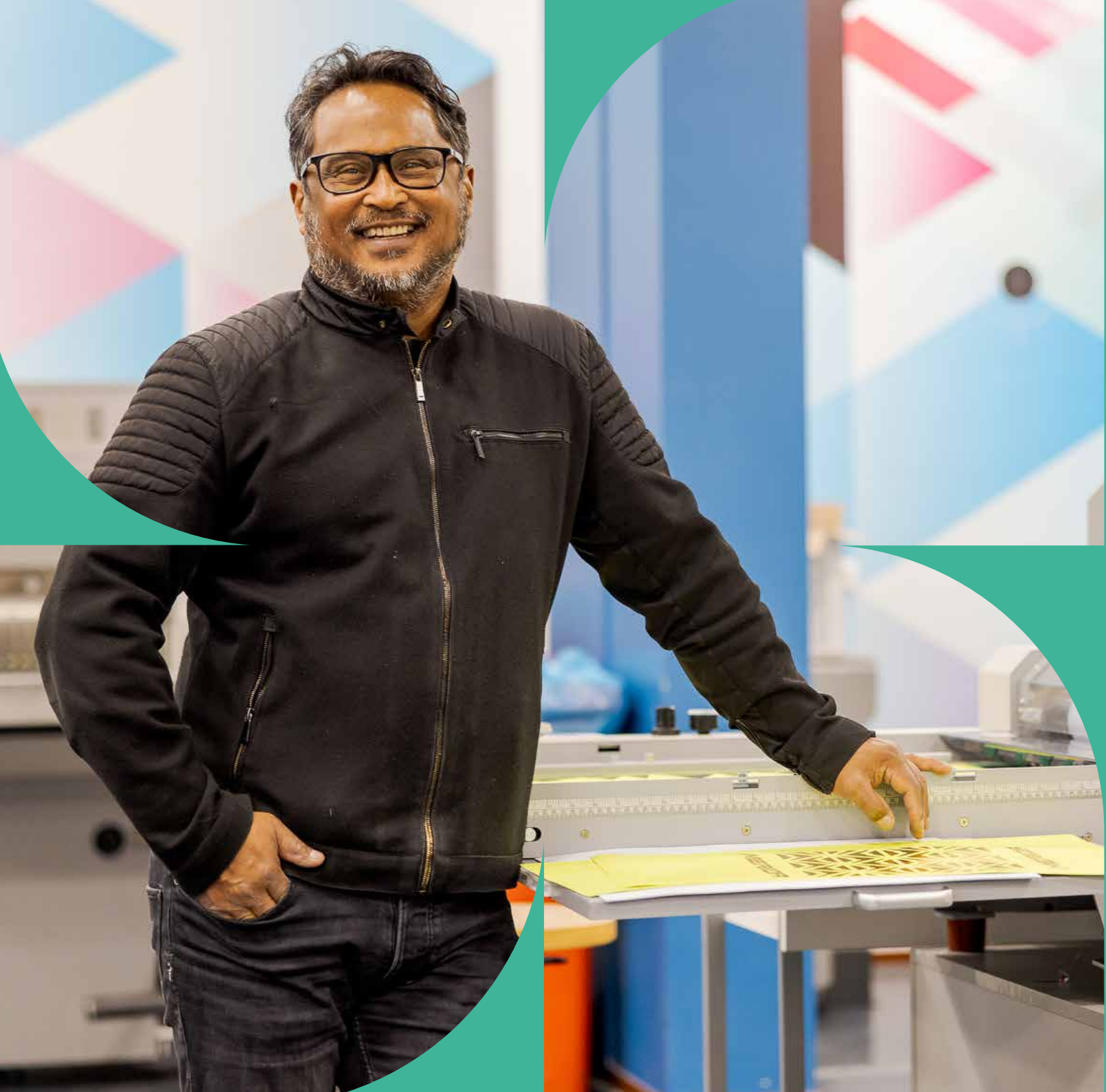
- Niveau 2 (33 studenten)
- Niveau 3 (30 studenten)
- Niveau 4 (474 studenten)



Jaarresultaat – Diplomaresultaat – VSV

	'21 - '22	'20 - '21	'19 - '20	'18 - '19	'17 - '18
Jaarresultaat - GLU	68.8%	73.4%	74.8%	71.4%	68.5%
Jaarresultaat - Vergelijkbare groep	67.7%	73.8%	73.9%	70.9%	72.5%
Diploma-resultaat - GLU	68.2%	72.5%	75.7%	70.8%	67.9%
Diploma-resultaat - Vergelijkbare groep	68.1%	73.3%	74.0%	71.0%	72.9%
VSV - GLU	4.2%	3.4%	2.4%	3.5%	3.3%
VSV - Vergelijkbare groep	5.0%	3.7%	3.5%	4.1%	4.1%

04 PERSONNEEL EN ORGANISATIE



04

PERSONEEL EN ORGANISATIE

Van arbeidsmarktcommunicatie tot digitalisering van werkprocessen, van een update van het functiehuis tot de introductie van nieuwe collega's: op allerlei manieren besteedden we in 2022 aandacht aan professionalisering. Verder gaven we verder invulling aan het strategisch beleid voor personeel en organisatie. In dit hoofdstuk leest u er alles over.

4.1 ORGANISATIEONTWIKKELINGEN

Wijzigingen onderwijsteams

Nieuwe onderwijsrichtingen en samenwerkingen, meer zorg voor studenten, een uitbreiding van vakmatige vaardigheden: in hoofdstuk 2 en 3 las u al over de innovaties en ontwikkelingen binnen de school. Dit alles heeft invloed op onze organisatie en medewerkers. We besloten tot een andere samenstelling van een aantal onderwijsteams (Game/Web Artists, Game/Web developers). Dit was een zorgvuldig proces dat we samen met de OR uitvoerden. Het loopt door tot de zomer 2023.

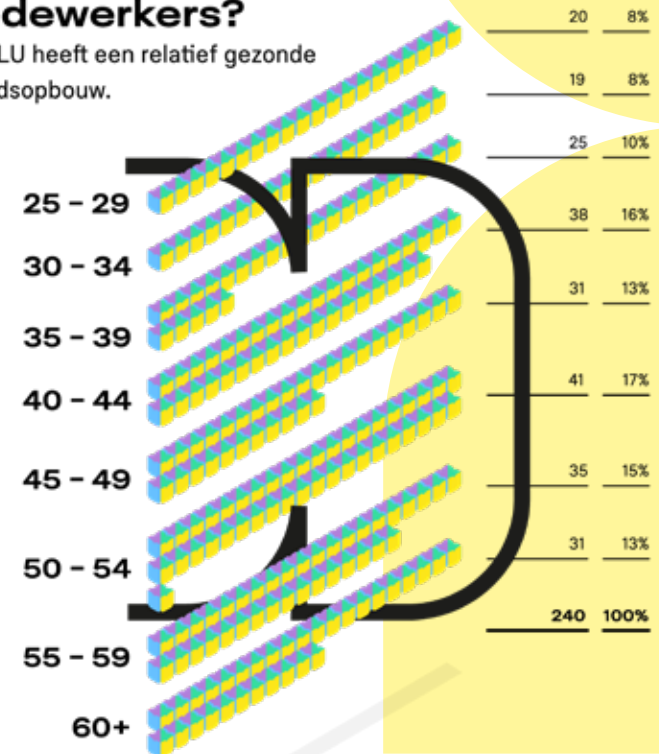
Aanbestedingen

De aanbesteding externe inhuur van personeel ronden we begin 2022 af. We kozen voor vaste uitzendbureaus voor het OP, OBP en surveillanten. Hiermee vergroot de afdeling P&O haar kennis over externe inhuur van medewerkers.

Voor een personeelsinformatiesysteem schreven we ook een aanbesteding uit. Het systeem waar we al mee werkten is opnieuw geselecteerd. In aanvulling op de digitaliseringsprojecten die we voorgaande jaren hadden uitgevoerd, is in 2022 het digitaal ondertekenen van arbeidsrechtelijke stukken

Hoe oud zijn onze medewerkers?

Het GLU heeft een relatief gezonde leeftijdsopbouw.



mogelijk gemaakt. Ook is het formatieoverzicht voor het management en de declaraties van de kosten van woon- en werkverkeer en dienstreizen digitaal beschikbaar. Tevens maakten we een start met het digitaliseren van de gesprekscyclus en het wervings- en selectieproces.

4.2 BELEIDSONTWIKKELINGEN PERSONEEL

Al snel was het mogelijk om weer op school les te geven in 2022. Naast het Onderwijzend personeel werkte ook het ondersteunend en beheerspersoneel weer veelal op locatie. In overeenstemming met de landelijke coronamaatregelen pasten we, na overleg met de OR, ons coronaprotocol aan.

Het **formatie-steunpakket** dat in 2021 vanwege corona, was ingesteld, **liep in 2022 gedeeltelijk door**. Tot 31 december 2022 waren extra middelen beschikbaar uit de corona-envelop voor inzet van extra personeel in de teams. Zij bepaalden zelf waar deze personele capaciteit voor werd ingezet: bijvoorbeeld onderwijsassistenten of begeleidingsvormen in de klas voor studenten.

[Lees meer over de corona envelop in bijlage 3 bij hoofdstuk 2.](#)



Meerjarenformatie: steeds meer duidelijkheid

Onze personeelsplanning stellen we elk jaar bij. Dat deden we dus ook in 2022. In 2023 werken we de details over kwaliteit en kwantiteit verder uit. Dit geeft ons inzicht in de stand van zaken over de toekomst binnen de teams. Bij de strategische personeelsplanning staan de volgende thema's centraal: inzetbaarheid, technische vakkennis en vernieuwing van het pedagogisch didactisch klimaat.

Meer kansen voor duurzame inzetbaarheid

- De **GLU Academy** zorgt voor professionalisering van medewerkers door scholing en kennisoverdracht. We verkenden in 2022 hoe we kunnen inspelen op de snel veranderende wereld van de techniek. En hoe we onze professionals blijvend kunnen inspireren.
- Ons **brede (vitaliteits-)programma** bleef ook in 2022. Dit is een programma met sport en ontspanning voor medewerkers, zoals Zumba, mountainbiken en een cursus ukelele spelen.
- **De cafetariaregeling breidden we uit:** medewerkers profiteren vanaf 2023 van fiscaal voordeel voor sportabonnementen.
- **Eerder uit dienst treden** is mogelijk vanaf 1 januari 2022. In december 2021 stelden we een nieuwe regeling op die afspraken om eerder uit dienst te treden mogelijk maakt. Deze regeling komt voort uit versoepeling van de Regeling Vervroegd Uittreden (RVU). De regeling staat open van 1 januari tot en met 31 december 2022.

Medewerkersonderzoek kan van start

In 2022 deden we voorbereidingen voor het medewerkersonderzoek. In dit onderzoek stellen we onder meer vragen over bevlogenheid en werken met plezier, werkgeverschap, inclusie, duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap. Het medewerkersonderzoek voeren we uit in 2023.



'corona-
envelop':
geld voor extra
inzet van
personeel

4.3 OVERIGE ONTWIKKELINGEN

Een leven lang leren

Al jaren zijn we een lerende organisatie en geven we invulling aan goed werkgeverschap. Daarbij is en blijft **deskundigheidsbevordering** een belangrijk speerpunt. Collega's zijn verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling. Als GLU faciliteren en ondersteunen we deze ontwikkeling zoveel mogelijk. Door talentontwikkeling en daarmee inzet op kwaliteiten zorgen we voor binding en behoud van onze professionals.

Het GLU zorgt voor haar medewerkers

Met een vitaliteitsprogramma, sociale evenementen, persoonlijke aandacht of een plek op de massagestoel.

minder kosten
voor sporten

Ook **deelden we kennis** met de drie andere mbo-scholen in Utrecht: Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland. Zo legden we een duurzaam fundament om meer samen te professionaliseren. Een mooi voorbeeld hiervan is een mbo-brede bijeenkomst voor nieuwe medewerkers in Utrecht in juli 2022. Ook werken we samen aan de begeleiding en professionalisering van zij-instromers en hybride docenten.

Programma voor startende docenten

Het programma voor nieuwe medewerkers vond dit jaar twee keer plaats. Tevens konden zij gebruikmaken van de intervisiebijeenkomsten onder begeleiding van een ervaren docentcoach. Startende medewerkers krijgen extra tijd om zich het onderwijs eigen te maken.

Graag zien we meer samenhang en eenduidigheid in deze introductie- en socialisatieactiviteiten. In 2022 maakten we een analyse van de huidige situatie met behulp van een enquête en interviews. In 2023 passen we het programma voor startende docenten aan, zodat het beter aansluit bij hun wensen.

Wervingsvideo's nieuw personeel

Onze positionering als werkgever breidden we uit met een 'werken bij'- video en een wervingsvideo speciaal voor technische functies binnen het onderwijs. De producties zijn tot stand gekomen in samenwerking met een extern bureau.

 [Bekijk de video's](#)
 [Scan de QR-code](#)

Banenafpraak

Als school hebben we een maatschappelijke verantwoordelijkheid als het gaat om een divers personeelsbestand volgens de Banenafpraak uit de Participatiewet. Er zijn in 2022 geen specifieke acties ondernomen. In 2023 staat de Banenafpraak opnieuw op de agenda in het kader van het meerjarenformatieplan.

Beheersing van uitkeringen

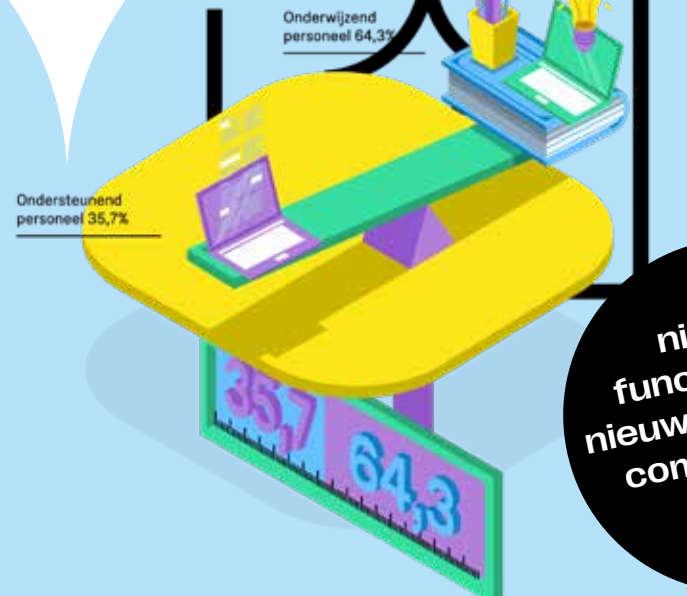
We doen er alles aan om de kosten laag te houden na ontslag of ziekte van een medewerker. Dat doen we door:

- goede werving en selectie
- taak- en ontwikkelgesprekken die zijn gericht op zo goed mogelijk functioneren
- scholing, onder meer via de GLU Academy
- interventies bij dreigende uitval en slecht functioneren
- coaching en externe begeleiding.

Besluiten we dat het beter is om een contract niet te verlengen, ondanks onze wederzijdse inspanningen? Dan laten we dit op tijd weten, zodat de medewerker tijdig elders kan solliciteren.

Onderwijsgevend en ondersteunend

Bijna 65% van onze medewerkers geeft les aan onze studenten. De andere medewerkers maken onderwijs mogelijk.



nieuwe functies, een nieuw functie- en competentieboek

Nieuwe wet, nieuwe arbeidsovereenkomst

Door het Wetsvoorstel transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden is de arbeidsovereenkomst voor nieuwe medewerkers aangepast. Ook is er nieuwe wetgeving over ouderschapsverlof: de consequenties van deze wetgeving heeft de afdeling P&O grondig uitgewerkt en gedeeld binnen de school.

Aanpassingen informatiebeveiliging en privacy

Medewerkers van onze afdeling Informatiebeveiliging en privacy (IBP) praten de medewerkers van P&O regelmatig bij over nieuwe ontwikkelingen. Als dat nodig is, past P&O vervolgens het beleid aan, in overleg met IBP. Zo hanteren wij voor diverse functies geheimhoudingsverklaringen en zorgen we voor een correcte arbeidsovereenkomst.

Herziene versie functie- en competentieboek

Dit kalenderjaar is het functie- en competentieboek herzien. Diverse functies zijn geactualiseerd en nieuwe functies zijn toegevoegd. De OR stemde in met de documenten die het College van Bestuur heeft vastgesteld.

Aanpassingen regelingen

Diverse regelingen zijn in 2022 aangepast. Het medewerkersstatuut is in 2022 geactualiseerd. Ook is er een nieuw voorstel gedaan omtrent de onkostenvergoeding en voor de vergoeding van het Openbaar Vervoer. Deze twee voorstellen worden in 2023 afgerond en naar verwachting ingevoerd.

Personeel in cijfers

Peildatum 31-12-2022

LET OP: bij de FTE's zijn geen stagiaires meegenomen!

Aantal medewerkers 2020, 2021 en 2022

Jaar	Aantal	FTE
2020	222	176,6
2021	246	200
2022	240	195,1

Naar geslacht in 2022

Geslacht	Aantal	%	FTE	%
Mannen	130	54,2%	112,3	57,6%
Vrouwen	110	45,8%	82,8	42,4%
Totaal	240	100,0%	195,1	100,0%

Naar type contract (FTE)

Type contract	2021	%	2022	%
Bepaalde Tijd	34,9	17%	29,0	15%
Onbepaalde Tijd	165,1	83%	166,1	85%
Totaal	200	100%	195,1	100%

Onderwijzend en ondersteunend personeel

Type	Totaal	FTE	Percentage (FTE)
OBP	81	69,4	35,6%
OP	159	125,7	64,4%
Totaal	240	195,1	100,0%

Gemiddelde leeftijd

Jaar	FTE
2020	46,8
2021	46,4
2022	46,7

Onderwijzend personeel naar functies (N)

Onderwijsfuncties	2021 (N)	2022 (N)
Docent LB	35	37
Docent LC	106	102
Docent LD	7	7
Instructeurs	9	7
Onderwijsassistent	6	4
Leraar in opleiding (LIO)	1	2
Totaal	164	159

Onderwijzend personeel 2021-2022 naar functies (FTE)

Onderwijsfuncties	FTE 2021	FTE 2022
Docent LB	27,2	27,7
Docent LC	84,4	82,5
Docent LD	6	6,3
Instructeurs	6,8	5,0
Onderwijsassistent	5	3,2
Leraar in opleiding (LIO)	0,5	1,1
Totaal	129,9	125,7

Naar functieomvang 2021 en 2022 (N)

Aantal fte	2021	2022
0 t/m 0,4 fte	5	6
0,4 t/m 0,6 fte	37	51
0,6 t/m 0,8 fte	103	102
0,8 t/m 1,0 fte	101	81
Totaal	246	240

Naar functieomvang 2022 (FTE)

Aantal fte	FTE	%
0 t/m 0,4 fte	2,2	1,1%
0,4 t/m 0,6 fte	31,1	15,9%
0,6 t/m 0,8 fte	82,2	42,1%
0,8 t/m 1,0 fte	79,7	40,8%
Totaal	195,1	100,0%

Naar leeftijd 2022 (N en FTE)

Leeftijd	Aantal	FTE	% (FTE)
20-24	1	0,6	0,3%
25-29	19	14,1	7,2%
30-34	19	15,2	7,8%
35-39	25	19,4	9,9%
40-44	38	30,3	15,5%
45-49	31	26,5	13,6%
50-54	41	34,1	17,5%
55-59	35	28,1	14,4%
60+	31	26,8	13,7%
Totaal	240	195,1	100,0%

Verhouding managers en medewerkers 2022

Type	Aantal	FTE	% (FTE)
Medewerkers	222	177,5	91,0%
Managers	18	17,6	9,0%
Totaal	240	195,1	100,0%

Verwachte AOW-uitstroom 2023-2033

Pensioenjaar	Aantal
2023	1
2024	4
2025	6
2026	4
2027	4
2028	4
2029	5
2030	9
2031	7
2032	4
2033	6
Aantal	54

Redenen uitstroom

Redenen	2020	2021	2022
Rechtswege	2	2	9
Eigen Verzoek & Wederzijds	6	9	16
WGA		1	1
Pensioen en Keuzepensioen	7	8	4
Overig		1	
Totaal	15	21	30

Ziekteverzuim 2022 per maand

Maand	Verzuim %
Januari	4,2%
Februari	5,8%
Maart	5,9%
April	4,2%
Mei	3,9%
Juni	4,2%
Juli	3,0%
Augustus	2,6%
September	3,9%
Oktober	6,5%
November	5,0%
December	7,0%
Totaal 2022	4,7%
Totaal 2021	4,3%
Totaal 2020.	5,2%

05 BEDRIJFSVOERING



05 BEDRIJFSVOERING

Hoe laten we ons onderwijs zo soepel mogelijk verlopen? Dat leest u in dit hoofdstuk over Bedrijfsvoering. Voor goed onderwijs is goede roostering nodig, betrouwbare informatie en communicatietechnologie. Maar natuurlijk ook een veilig en comfortabel schoolgebouw. De stafdiensten zorgen dat alle processen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd zijn. Hoe dit alles geregeld is, leest u in dit hoofdstuk.

5.1 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Onze locaties

Het GLU heeft twee locaties:

- De **Vondellaan 178** is onze hoofdlocatie. Dit gebouw is ons eigendom. Voor het beheer van deze locatie vormen we een Vereniging van Eigenaren met vmbo-school X11 Media en Vormgeving.
- De **Koningin Wilhelminalaan 7** huren we sinds 2016 van Woningcorporatie Woonin.

Het is al jaren een grote wens van ons om alle opleidingen aan de Vondellaan te vestigen. De mogelijkheid bestaat om de C-vleugel in het gebouw te huren. In deze vleugel is nu nog vmbo-school X11 gevestigd. De gemeente Utrecht werkt voor X11 aan een nieuwbouwlocatie aan de Merwedekanaalzone. Deze nieuwe locatie laat nog minstens een aantal jaren op zich wachten.

Over de huur van de C-vleugel zijn we sinds 2020 in gesprek met de gemeente Utrecht. In 2021 spraken we over een huurovereenkomst en prijsvorming. Wij hopen dat wij in 2023 de huurovereenkomst kunnen ondertekenen. Het in gebruik nemen van deze locatie zal rond 2025/2026 aan de orde zijn.



samen
in één
gebouw

Duurzaamheid & onderhoud

Duurzaamheid staat bij ons voorop. We doen er dan ook alles aan om ons gebouw aan de Vondellaan met A++ label zo energiezuinig mogelijk te houden. Dat deden we zo in 2022:

- Alle **cv-pompen en ventilatoren van de klimaatinstallaties zijn vervangen** door meer energiezuinige alternatieven.
- **De aansturing van de klimaatinstallaties is vervangen** door een systeem dat meer informatie geeft over het klimaat in het gebouw. We kunnen hiermee gedetailleerd sturen op reductie van het totale energieverbruik.
- **De dakbedekking wordt vervangen.** In 2022 hebben we deze opdracht aanbesteed. De huidige dakbedekking is uit 1997 en er zijn veel lekkages. De opdracht is in 2022 gegund, de totale uitvoering vindt plaats in 2023. Het dak krijgt een flink hogere isolatiewaarde en is na vervanging geschikt voor het plaatsen van zonnepanelen.
- We krijgen **een klimatologisch glazen dak** in het Atrium. Het huidige dak is open. Hierdoor is het Atrium in de wintermaanden koud en laat het dak bij veel regenval water door. Deze opdracht hebben we aanbesteed en de gunning vond plaats in 2022. De dakvervanging wordt in 2023 uitgevoerd.



ons
schoolgebouw
maken we nóg
duurzamer

5.2 ICT

Nieuwe repromachines en telefoniediensten

De afdeling ICT heeft in 2022 enkele aanbestedingen uitgevoerd:

- een EU-aanbesteding voor **nieuwe repromachines** (kopieer- en printapparaten). Deze worden in 2023 geplaatst
- een EU-aanbesteding voor **telefoniediensten**. De diensten implementeren we in 2023
- de aanbesteding en implementatie van het nieuwe informatiesysteem **Osiris**. In 2022 is de aanbesteding afgerond met de gunning aan leverancier Caci. Osiris vervangt de pakketten Trajectplanner en Icaris.

[Lees meer over Osiris in paragraaf 5.4.](#)

Nieuwe laptops voor medewerkers

Flexibeler werken: dat maakten we voor alle medewerkers mogelijk in 2022. De digitale werkplekken van al het personeel zijn vervangen:

- De docenten kregen **een nieuwe laptop in bruikleen**. Zij werkten al met laptops.
- Het ondersteunend personeel **stapte over** van een vaste desktopcomputer naar een laptop. Dit maakt ook voor het ondersteunend personeel flexibel werken mogelijk.
- In totaal vervingen we **126 laptops voor onderwijzend personeel** en **32 laptops** voor ondersteunend personeel.

5.3 COMMUNICATIE EN PR

Onze school meer zichtbaar maken

Werving van nieuwe studenten, onze naamsbekendheid vergroten, de communicatiestrategie bepalen: de afdeling Communicatie ondersteunt, begeleidt en traint

medewerkers en studenten met en bij communicatie. Hoe we dat deden, leest u in deze paragraaf.

Werving en voorlichting

De werving van nieuwe studenten richt zich niet alleen op jongeren, maar ook op de mensen die hen helpen hun studiekeuze te bepalen. Dit zijn vooral ouders/verzorgers, mentoren en decanen uit het middelbaar onderwijs. We zetten hierbij een combinatie van online en offline voorlichting in:

- online informatie en online events. Met onze online events bereikten we 1549 kijkers.
- de Open Dagen op 22 januari, 17 maart en 19 november. Op deze dagen trokken we 1072 studiekeizers.

Online campagnes

- In 2022 draaiden er doorlopend **algemene campagnes** voor naamsbekendheid en zichtbaarheid. We maakten hiervoor gebruik van de resultaten uit een zoekwoordanalyse met Google Ads. Bij elke relevante zoekopdracht staan we hoog in de zoekresultaten.
- Ook waren er speciale **campagnes voor de Open Dagen**, gericht op werving van bezoekers. Deze onlinecampagnes liepen via Instagram, Facebook en Google Ads. Ook hebben we displaybanning ingezet: advertenties die verschijnen op websites.
- We ontwikkelden **campagnemateriaal op maat** voor onze doelgroepen. Via een formulier op de website lieten mogelijke nieuwe studenten of ouders/verzorgers hun gegevens achter voor een mailinglijst. Gemiddeld 3800 gebruikers ontvingen 48 mailings van ons.

Merkidentiteit

Vanaf schooljaar 2023 kunnen studenten zich aanmelden voor twee nieuwe opleidingen: Creative Software Development en Mediamaken.

[Lees meer in hoofdstuk 2.1.](#)

Samen met een Utrechts communicatiebureau deden we in het najaar onderzoek naar potentiële doelgroepen, concurrenten en positionering. Met docenten en studenten werkten we onze onderzoeken uit naar opleidingsnamen en proposities. Hier kwamen de namen voor de nieuwe opleidingen uit voort.

Onze communicatiekanalen

- In oktober 2021 lanceerden we onze nieuwe **website** www.glu.nl. De site trok 139.000 bezoekers in 2022. Op basis van feedback en gebruikersgegevens werd de site aangepast en doorontwikkeld.
- **Sociale media** zijn zeer belangrijk voor studenten. Onze school is aanwezig op Facebook, Instagram, TikTok, YouTube, Vimeo, LinkedIn en Pinterest. We hebben meer content gedeeld op onze kanalen dan voorheen en volgden hierbij onze meerjaren-contentstrategie en contentkalender. Alle sociale mediakanalen monitoren en onderhouden we vanuit een webcare- en publishsysteem.
- We werkten mee aan **de bewustwordingscampagne Trots op Utrechts mbo**. Deze campagne voerden we uit in opdracht van de gemeente Utrecht en had als doel mbo'ers in de stad beter zichtbaar te maken en het imago van het mbo te verbeteren. Ook de andere drie mbo's in Utrecht werkten mee. De campagne is gestart in juni 2021 en loopt nog steeds. Een hoogtepunt in de samenwerking was het mbo-event Skills in maart. Tijdens deze mbo-vakwedstrijden strijden mbo'ers uit heel Nederland tegen andere studenten uit hun eigen vakgebied. Dit jaar organiseerden Utrechtse mbo's het event, in onze eigen stad.

- **Onze interne communicatie** is steeds in ontwikkeling. Zo delen we interne informatie sinds 2020 via Microsoft SharePoint Online. Samen met onze gebruikersgroep, die bestaat uit studenten en docenten, bekijken we ieder kwartaal hoe we SharePoint kunnen verbeteren. Dit leidde ertoe dat studenten in 2022 een vernieuwd intranet kregen in de SharePoint-omgeving. Het studentenintranet was verouderd en voldeed niet meer aan de wensen.



mbo'ers beter
zichtbaar maken
en het imago
verbeteren

5.4 INFORMATIE-, BEVEILIGINGS- EN PRIVACYBELEID (IBP)

Nóg veiliger digitaal werken: dat is het resultaat van de samenwerking tussen de commissie Informatiebeveiliging en privacy (IBP) met het netwerk van MBO Digitaal. De IBP-commissie houdt de staat van de informatiebeveiliging en privacy van het GLU in de gaten en verbetert deze via onder meer benchmarks, audits en tests. Wat deed de IBP-commissie in 2022?

- Het bestaande **framework van privacy/examinering** en het nieuwe framework uit 2022 van informatiebeveiliging is verder uitgewerkt. Ook richtten de IBP-medewerkers dit framework verder uit en richtten het opnieuw in. In 2023 werkt IBP verder aan de implementatie van deze frameworks. Het IBP-beleid blijft actueel door gebruik te maken van de cyclus plan-do-check-act-(PDCA).
- In 2022 is **multifactor-authenticatie (MFA)** ingevoerd voor medewerkers en studenten: een inlogsysteem in twee stappen.
- Ook is er een **penetratietest** uitgevoerd: een test van computersystemen of applicaties op kwetsbaarheden, waarbij deze kwetsbaarheden gebruikt worden om in deze systemen in te breken. Uit de test kwamen in 2022 minder en minder kritieke bevindingen naar boven. Het aantal kritische bevindingen in 2022 was 10. In 2020 waren er nog 3 meer. Van de 10 bevindingen in 2022 werden er zeven meteen opgelost, 2 werden direct opgepakt en opgelost, 1 bevinding lag buiten het bereik van de IBP commissie.
- Tenslotte vond er een uitgebreide **audit** naar het in-, door- en uitstroomproces op onze school plaats. Deze processen worden in 2023 opnieuw beschreven. Studenten en medewerkers krijgen hier vervolgens informatie over.

5.5 ONDERWIJS EN ORGANISATIE O&A

Implementatie nieuw Student Informatie Systeem 'Osiris'

In 2023 gaan we van start met een nieuw informatiesysteem: Osiris. Dit systeem maakt het makkelijk om de studievoortgang te monitoren en de administratie te regelen. Ook ondersteunt het systeem onze werkprocessen. In 2022 vond de aanbesteding voor dit nieuwe systeem plaats, zoals u las in paragraaf 5.2.

Bij de implementatie van Osiris en de bijbehorende studentenapp zijn we ondersteund door extern adviesbureau Hutspot. Ook implementeerden we een losse module voor de beroepspraktijkvorming (BPV). Deze is gekoppeld aan Osiris. We gaan uit van een livegang van Osiris in het eerste kwartaal van 2023.

Waarom Osiris?

We werkten met twee informatiesystemen. Trajectplanner werd gebruikt voor de studentbegeleiding, Icaris voor de kernregistratie. Deze systemen voldeden niet langer aan onze wensen. De ontwikkelmogelijkheden waren inmiddels te beperkt. Ons nieuwe systeem Osiris bundelt studentbegeleiding en kernregistratie in één systeem. Iedereen die onderdeel is van een werkproces weet precies wat van hem/haar wordt verwacht. Daarnaast is de status van een proces altijd duidelijk. Het systeem is flexibel in te richten, zodat we ook toekomstige onderwijsvisies kunnen ondersteunen.

Fulltime inroostering

Tijdens de pandemie gingen we over op online onderwijs. Vanaf voorjaar 2022 werd het weer mogelijk om fysieke lessen in te roosteren.

Vanaf studiejaar 2022-2023 hebben we weer 100% van ons onderwijsprogramma verdeeld over vijf schooldagen ingeroosterd. Enkele opleidingen, zoals Game Artist, Game Developer, Webdesign en Webdeveloper, bleven één dag per week online lesgeven.

06 SAMMENWERKINGS- RELATIES



06

SAMENWERKINGSRELATIES

Onze school staat midden in de samenleving. En dus onderhouden we contacten op allerlei niveaus: met het werkveld, andere (creatieve) vakscholen, de MBO Raad, het (beroeps)onderwijs in Utrecht en scholen in het buitenland. In dit hoofdstuk leest u meer over deze samenwerkingsrelaties.

6.1 SAMENWERKEN IN DE REGIO UTRECHT

Sterk VO: ondersteuning aan jongeren

Dit samenwerkingsverband uit Utrecht en Stichtse Vecht begeleidt jongeren die dreigen uit te vallen. Samen met professionals van de gemeente en de jeugdhulp op scholen bieden zij extra ondersteuning aan jongeren die dat nodig hebben. Hoewel Sterk VO gericht is op het voortgezet onderwijs, kunnen wij wel gebruikmaken van de kennis van Sterk VO. Ook maken we gebruik van de expertise van het Didactisch Centrum (OPDC): een orthopedagogisch en didactisch centrum voor alle leerlingen uit de regio Utrecht die de aansluiting met het voortgezet onderwijs of mbo dreigen te verliezen of al verloren hebben.

U-TECH Community Utrecht

Meer jongeren enthousiasmeren voor een carrière in de techniek: dat wil U-TECH Community Utrecht bereiken.

De U-TECH Community verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheden. Het doel is om de creatieve sector in de regio Utrecht te versterken door netwerken en (na)scholing. Regelmatig organiseren de U-TECH community en projectpartners bijeenkomsten en events, zoals een oriëntatieworkshop ICT of een cyberevent over digitaal ondernemen.

Beroepsonderwijs Utrecht: scholingsmogelijkheden versterken

Samenwerken aan oplossingen tegen het personeelstekort: dat is het doel van Beroepsonderwijs Utrecht. Met onze school nemen we deel aan dit samenwerkingsverband van de Utrechtse beroepsonderwijsinstellingen in het mbo en hbo. Wat deden we in 2022?

- **Het platform 'MaakJeStap'** hebben we verder ontwikkeld.

Beroepsonderwijs Utrecht richtte dit digitale platform voor her- en bijscholing voor de regionale opleidingsmarkt op in 2021. Het doel: scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt versterken, om zo sectoren met grote arbeidstekorten snel aan medewerkers met de juiste vaardigheden en competenties te helpen.

- Besturen van de Utrechtse mbo-scholen **ontmoeten elkaar** een paar keer per jaar. Tijdens dit 'burenoverleg' n bespreken we gezamenlijke strategische thema's.
- Met het **voortgezet en hoger beroepsonderwijs in Utrecht hebben we regelmatig contact**. Samen organiseren we praktische zaken en delen we ervaringen.



Utrecht Creative Community: creatieve sector beter op de kaart

Samen met Nimeto en de HKU namen we in 2021 het initiatief voor Utrecht Creative Community. Het doel is om de creatieve sector in Utrecht te versterken door netwerken en (na)scholing. In 2022 ging de community daadwerkelijk van start. Een GLU-communitymanager verkent samen met de andere scholen en het werkveld de mogelijkheden om deze doelgroep een Leven lang leren-aanbod te bieden.

SchoolWerk: voortijdig schoolverlaten voorkomen

Gemeente en scholen slaan de handen ineen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. De SchoolWerk-agenda is de basis voor deze regionale samenwerking. Medewerkers van het GLU namen actief deel aan SchoolWerk. Doel van het programma is dat steeds meer jongeren een startkwalificatie behalen: een havo- of vwo- diploma of een mbo-diploma niveau 2/3/4. Of dat ze succesvol worden begeleid naar werk. Jongeren die dat nodig hebben, bieden we passend zorgaanbod en extra begeleiding. SchoolWerk richt zich op jongeren van 12-23 jaar uit die wonen in RMC-regio de regio Utrecht.

Actieplan Sterk Utrechts mbo 2022

Samen met de Utrechtse mbo-scholen en de gemeente Utrecht stelden we het mbo-actieplan 2020-2021 op. De projecten uit dit plan zijn afgerond. In 2022 maakten we met ditzelfde samenwerkingsverband een nieuw plan: het Actieplan Sterk Utrechts mbo 2022. Dit plan is gericht op de waardering voor vakmanschap.

Droombeeld waardering voor vakmanschap

Wat willen we met dit actieplan de komende jaren voor elkaar krijgen? Dat brachten we onder woorden in een droombeeld. Dat droombeeld ziet er zo uit:

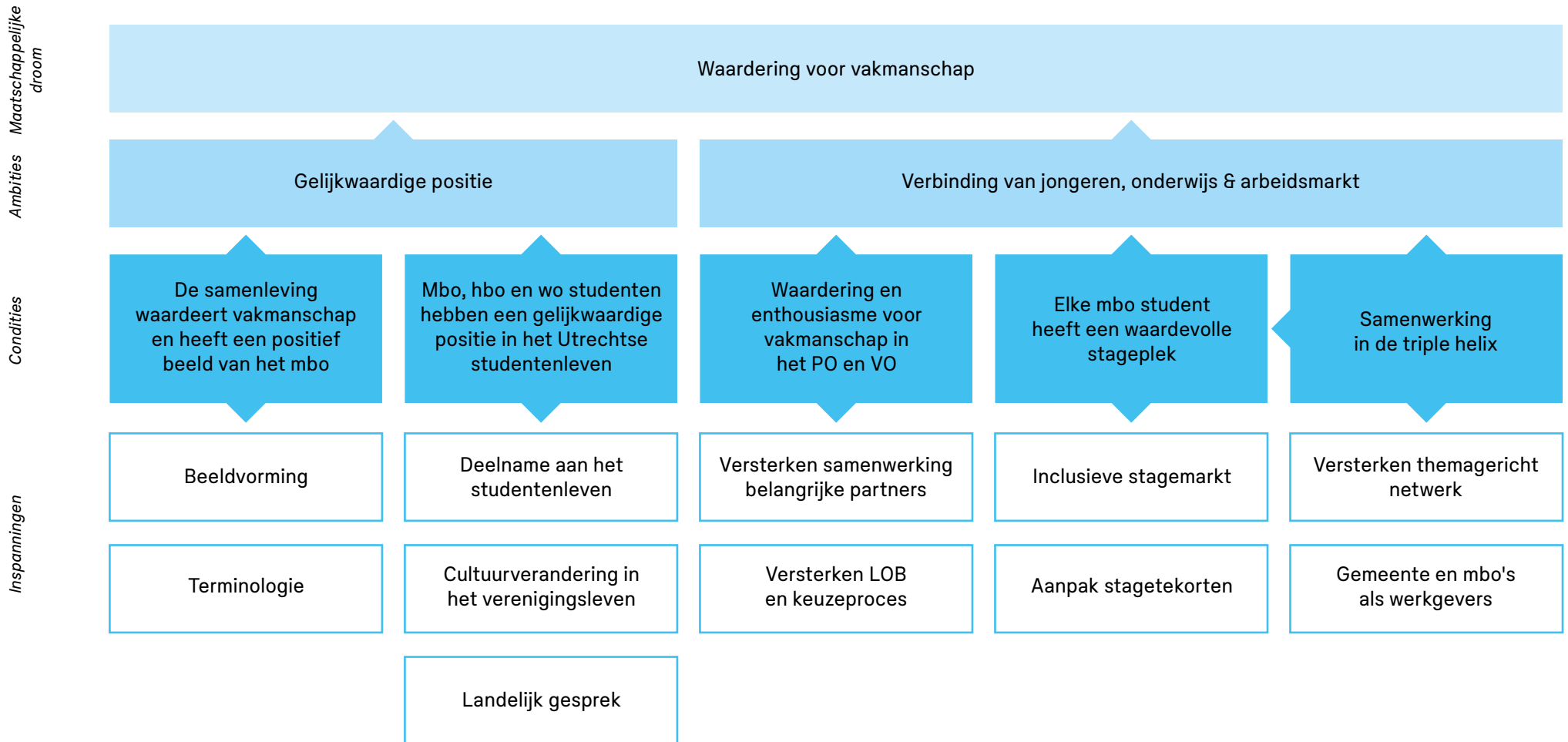
- Utrecht is een stad waarin iedereen **gelijkwaardig** is en gebruik kan maken van dezelfde rechten en voorzieningen. Welke opleiding je hebt, maakt daarbij niet uit.



**voor álle
studenten
dezelfde
voorzieningen**

- Alle studenten van het mbo, hbo en wo krijgen en ervaren **evenveel waardering**. Ze hebben **toegang tot dezelfde leuke dingen en voorwaarden** bij de deelname aan het studentenleven. Er is **geen verschil in waardering** van de opleidingen en studenten van het mbo, hbo en wo.
- Jongeren en hun omgeving **omarmen de keuze voor het (v)mbo**.
- Jongeren in Utrecht **zijn enthousiast over en kiezen voor vakopleidingen** en de beroepsopgeleide arbeidsmarkt. Ze doorlopen een uitdagende en toegankelijke route naar de plek op de arbeidsmarkt die voor hen het meest waardevol is.

Dit droombeeld willen we de komende jaren bereiken. Het droombeeld is in 2022 uiteengezet in twee ambities, vijf condities en elf inspanningen waar we samen aan werken.



Figuur 1: droombeeld 'waardering voor vakmanschap'

6.2. SAMENWERKEN MET (BRANCHE) ORGANISATIES

De hechte relatie tussen beroepenveld en vakinstellingen bestaat al heel lang in onze stad. 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. Concreet gaat het om deze samenwerkingen:

Beroepenveldcommissies

Praten over het onderwijsprogramma, trends in de beroepspraktijk en examinering: dat doen we in de beroepenveldcommissies. Deze commissies zorgen voor een grote betrokkenheid van het bedrijfsleven. Alle opleidingsteams hebben een beroepenveldcommissie met professionals uit het beroepenveld. Zij organiseren minimaal één keer per jaar een bijeenkomst. In 2022 hebben de opleidingen deze bijeenkomsten online georganiseerd.

Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven en MBO Raad

Diverse collega's zijn actief binnen het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) voor de Thema Advies Commissie Doelmatigheid, de Thema Advies Commissie BPV en de diverse bedrijfstakgroepen. Zo versterken we de band met het bedrijfsleven en weten we van elkaar wat er speelt. Ook hebben we contacten met het Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen (KVGGO), die een kwaliteitszetel heeft binnen het marktsegment van SBB. Op deze manier blijven we op de hoogte van de brancheontwikkelingen.

Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV)

De NVV stelt vakinstellingen in staat landelijke onderwijsontwikkelingen krachtig, proactief en positief te beïnvloeden. Zo helpt de NVV het landelijk onderwijsveld

en de politiek te overtuigen van onze meerwaarde. En dat is nodig. Want door thema's als regionalisering en macrodoelmatigheid staat de opdracht van vakscholen om onderwijs in vakmanschap te versterken onder druk.

De NVV heeft kennis van vakmanschapsonderwijs op maat, flexibiliteit, kwaliteit en professionaliteit. De vereniging deelt kennis met de leden en scholen om te gaan met wet- en regelgeving. Ook komt de NVV op voor de belangen van individuele instellingen of een groep van instellingen.

Overleg met MBO Raad

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



**grote
betrokkenheid
van het bedrijfs-
leven**



6.3 INTERNATIONALE SAMENWERKING

In de eerste helft van 2022 kwamen de plannen voor fysieke internationalisering weer langzaam op gang. Tijdens de pandemie was reizen lange tijd niet mogelijk. Hoe deze internationale samenwerking vorm kreeg in 2022, leest u in deze paragraaf.

Stages in het buitenland

Internationalisering is één van de speerpunten in ons strategisch beleidsplan. Buitenlandstages zijn goed voor de persoonlijke ontwikkeling van de student. Om in een andere cultuur je weg te vinden, vraagt om een flexibele instelling en oplossingsgericht werken.

Buitenlandstages in 2022

- In **januari 2022** startten tien studenten met een internationale stage.
- In **augustus 2022** startten veertien studenten met een internationale stage.
- **Spanje** is de populairste bestemming – net als bij andere mbo-scholen.
- Ook in Antwerpen, Berlijn, Oslo en in Göteborg gingen studenten op stage.
- Er is **steeds meer belangstelling voor de Nederlandse Antillen** en een enkeling liep stage op **Curaçao**. Maar vanwege de hoge kosten is dit voor veel studenten geen haalbare kaart. Zij kunnen geen gebruikmaken van de subsidie vanuit het Erasmus+ programma van de EU.
- Het **Erasmus+ programma van de EU** bood financiële ondersteuning aan de studenten met een stageplaats in een van de EU-landen. Ons Bureau Buitenland ondersteunt studenten bij het regelwerk.

Spanje
populairste
bestemming bij
stage in het
buitenland

Ondersteuning via het Erasmusbudget

Uit het Erasmus+ fonds kregen we budget toegekend waarmee zo'n 25 studenten financieel werden ondersteund voor een stage in een EU-land.

Omdat we samenwerken met andere vakscholen die stages naar het buitenland bieden, kunnen we de toegekende budgetten per school vanuit Erasmus+ onderling uitwisselen. Daarmee hebben we meer mogelijkheden om alle studenten met interesse voor stage in het buitenland financieel te ondersteunen.

Aanvraag accreditatie

Het liefst vragen we elk jaar Erasmusbeurzen aan. Daarom dienden we een verzoek in voor een accreditatie van Erasmus+. Een toegekende accreditatie is een soort keurmerk. Heeft de school deze accreditatie, dan wordt het proces van de aanvraag voor financiering vanuit Erasmus+ eenvoudiger. Ook biedt het meer ruimte voor ondersteuning van Staff Mobility: personeel de kans bieden zich verder te professionaliseren in het buitenland. Een voorwaarde hiervoor is wel dat de organisatie achter de keuze voor internationalisering staat en dat dit wordt genoemd in het strategisch beleidsplan en management. Het verzoek om accreditatie dienden we in oktober 2022 in.

Samenwerking met vakscholen

We werken samen met de collega-vakscholen Cibap uit Zwolle en SintLucas uit Boxtel en Eindhoven. Deze samenwerking bij internationalisering bestaat al vanaf 2014. Dit deden we in 2022:

- We **wisselen kennis uit en ondersteunen elkaar** bij de administratieve processen voor de verantwoording en besteding van Erasmus-gelden.
- We sloten een **HUB-Agreement** af met Málaga. Meer hierover leest u in de volgende alinea.
- Als samenwerkingsverband nemen we deel aan de **werkgroep internationalisering van de MBO Raad**.
- Ook bij de informatiebijeenkomsten van **Nuffic** (de Nederlandse organisatie

voor internationalisering in het onderwijs) zijn we om beurten aanwezig en brengen hierover onderling verslag uit.

Deze samenwerking met vakscholen breiden we mogelijk uit met **Grafisch Lyceum Rotterdam**. In het najaar van 2022 zijn we gestart met verkennende gesprekken hierover.

HUB-Agreement met Málaga

Met collega-vakscholen Cibap uit Zwolle en SintLucas uit Boxtel en Eindhoven sloten we in 2020 een HUB-Agreement af: een overeenkomst van verschillende partijen rondom een activiteit. Het HUB Agreement sloten we af met JongLeren in Málaga, een organisatie die bemiddelt in stageplaatsen in en rondom Málaga in Spanje. JongLeren bracht ons in contact met stagebedrijven. Daarnaast zette JongLeren een **online project** op voor studenten van de opleidingen Mediamanagement en Marketing en Marketing- en Communicatiespecialist. Dat project zag er zo uit:

- Voor **ondernemers in de regio Málaga** en schreven de studenten voorstellen voor verbetering van hun marktpositie.
- Twee docenten uit het onderwijsteam van deze opleidingen waren voor **monitoring** in de periode van het online project in Málaga. Joost Jong van JongLeren bracht hen met de deelnemende ondernemers in contact.
- Met deze combi hebben we **een mooi toekomstbestendig online project** voor de studenten weten te realiseren, dat past bij ons motto 'Internationalisation at home'.

Een excellente stage in Spanje

We zijn een samenwerking aangegaan met de Art School Metafora in Barcelona. Twee studenten volgden in 2022 een programma op deze school, in de vorm van een stage. De studenten zijn hiervoor geselecteerd door het onderwijsteam Grafisch Vormgeven. Het doel van de stage was, hun portfolio te versterken om te kunnen doorstromen naar een Kunstacademie. Dit is in beide gevallen ook gelukt.

doorstromen
naar de kunst-
academie dankzij
een stage in
Barcelona



Samenwerking scholen in Scandinavië en Dublin

Voor de coronacrisis bouwden we een netwerk op met scholen in Scandinavische landen en Dublin. Ook in 2022 maakten we gebruik van deze contacten:

- We hielden **online challenges** tussen studenten van de scholen in Dublin, Helsinki, IJsland, Zweden en Denemarken.
- Het onderwijsteam voor de opleidingen Game Artist en Gamedeveloper doet mee aan een verlengd tweejarig **KeyAction2 Erasmus-project**: strategische partnerschappen met vergelijkbare opleidingen uit Scandinavische landen. Een vervolg op dit project is 'Gamebadges'. Dit project is in september 2022 ingediend als aanvraag uit het KeyAction2-programma van Erasmus.
- In 2023 organiseren we een **docentenuitwisseling** met Balleyformat College in Dublin. De voorbereidingen hiervoor startten we in 2022. Het gaat hierbij vooral om docenten uit de game-opleidingen.
- Een **programma van 'Jobshadowing'** wordt financieel ondersteund vanuit het budget van Erasmus+. In dit programma doet een startende medewerker werkervaring op door mee te lopen met een meer ervaren collega.

EGIN: internationale netwerkorganisatie

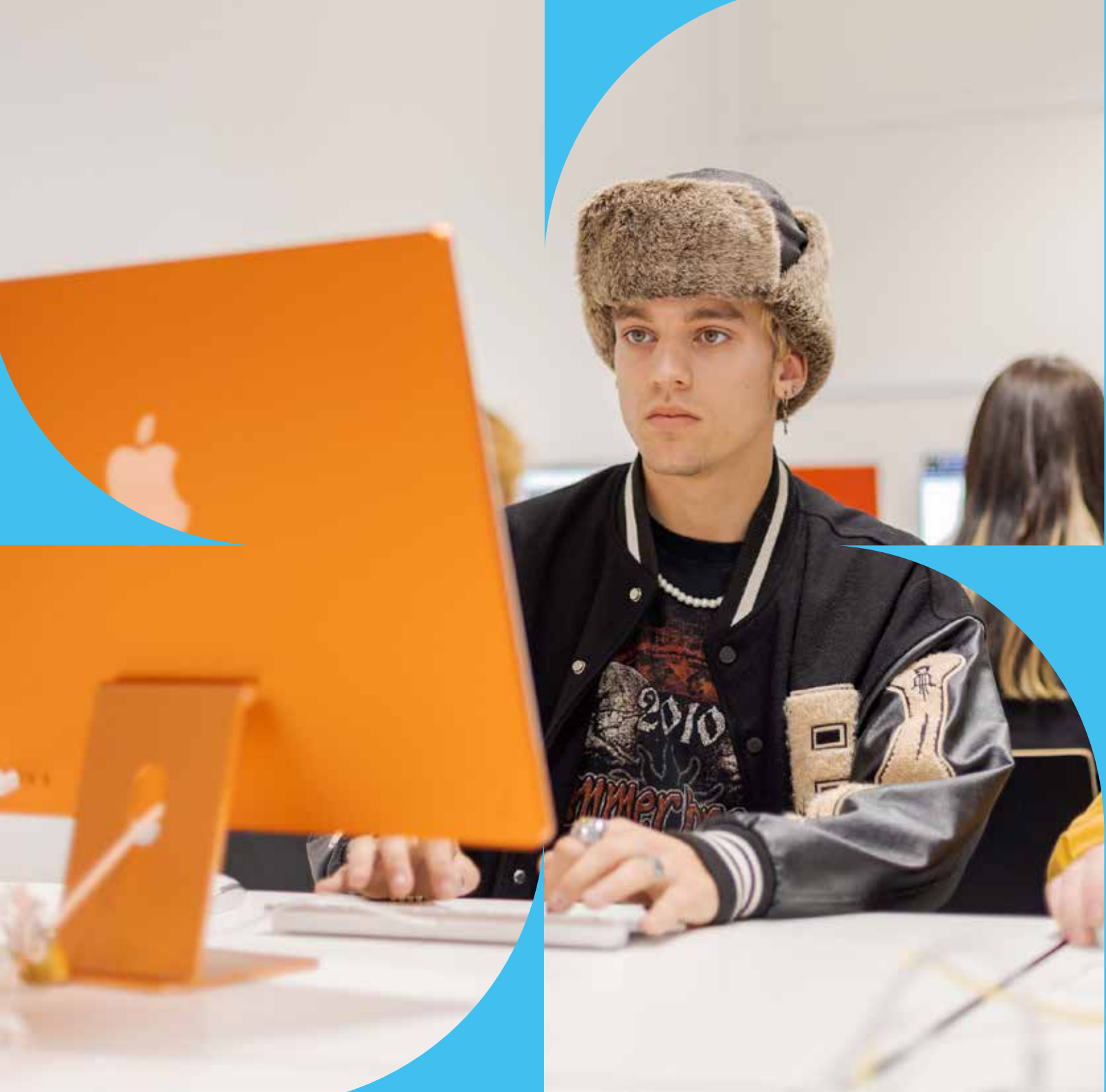
Onze school is aangesloten bij EGIN (European Graphic/Media Industry Network). Dit is een internationale netwerkorganisatie voor vergelijkbare (vak)scholen met een link naar de creatieve industrie in Europa en de bijbehorende werkgevers- en werknemersorganisaties.

Twee keer per jaar organiseert EGIN een **conferentie over opleidings-thema's**. In 2022 waren deze thema's 'Design Thinking' en 'Future of Media and Education'. Deze conferenties zijn ook bedoeld om te netwerken, projectresultaten te presenteren en bij elkaar 'in de keuken' te kijken. In 2022 zijn de conferenties nog online georganiseerd. In 2023 zijn de conferenties weer fysiek.

docenten
van de game-
opleidingen
gaan naar
Dublin



07 FINANCIËN



07 FINANCIËN

7.1 FINANCIËEL BELEID GEDURENDE HET VERSLAGJAAR

Bij het opstellen van de begroting voor 2022 waren de speerpunten van de kwaliteitsafspraken en het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 leidend, net als in voorgaande jaren. Dat geldt ook voor de ontwikkeling van de realisatie gedurende het verslagjaar. Ook dachten we na over de nieuwe Werkagenda 2023-2027 'Samen Werken aan Talent', die begin 2023 is gepresenteerd. Hier sorteerden we al op voor als dat mogelijk was.

De komende jaren gaan we landelijk de positie van de mbo-sector en in het bijzonder de mbo-studenten versterken. Dat doen we met thema's als 'het bevorderen van kansengelijkheid', 'het verbeteren van de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt' en 'onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie'.

7.2 ALGEMEEN

Het resultaat over 2022 laat een negatief saldo zien van € 587.000, terwijl in de begroting rekening was gehouden met een negatief resultaat van € 528.000. Hieronder lichten we dit toe.

Toelichting op de balans en de gevolgen voor de kasstroom

De **totale activa** (het balanstotaal) zijn in het verslagjaar toegenomen met een bedrag van € 801.000, ondanks een daling van de vaste activa met € 871.000. Deze daling is het gevolg van de afschrijvingslasten, die met € 1.392.000 hoger zijn dan de gerealiseerde investeringen van € 607.000. Dit zijn vooral investeringen in hard- en software, in totaal € 461.000. Hierbij gaat het voor het

grootste deel om de geplande vervanging van laptops en pc's.

De **toename van de vlottende activa** met € 1.673.0000 betreft vooral de vordering op OC&W van € 1.220.000, gerelateerd aan de variabele kwaliteitsgelden. Deze middelen worden naar verwachting in 2023 definitief toegekend. Het GLU heeft de afgelopen jaren een positief oordeel gehad van het CKMBO en de minister. Daarnaast geeft de voortgang, die afgelopen jaren geboekt is, vertrouwen dat het resultaatafhankelijke deel over 2022 wordt toegekend in 2023. Ook is eind 2022 het saldo vooruitbetaalde kosten hoger vanwege vooruitbetalingen voor groot onderhoud en licenties.

Aan de **passivazijde** is het resultaat van € 587.000 negatief verminderd op het eigen vermogen. In 2022 is de algemene reserve afgenomen met € 329.000 en de bestemmingsreserve COVID-19 met € 258.000. Hiermee is de bestemmingsreserve COVID-19, die in 2020 was gevormd, volledig besteed. Deze bestemmingsreserve ging voornamelijk op aan extra personeel om de werkdruk te verminderen en aan intensievere begeleiding van studenten die gevolgen ondervonden van de coronacrisis.

Verder is de voorziening voor **groot onderhoud** in het verslagjaar 2022 toegenomen. Na een stijging in de verslagjaren 2020 en 2021 met respectievelijk € 1.474.000 en € 2.355.000 was de toename in het verslagjaar 2022 € 863.000. Deze toename lichten we verder toe bij de toelichting op de staat van baten en lasten ten opzichte van de begroting.

Op de **langlopende schulden** is de gebruikelijke jaarlijkse aflossing van

€ 86.000 verwerkt. Gezien de beschikbare liquide middelen en de stand van de spaarrente is in 2023 besloten om de lening in één keer af te lossen. Dit is aan het eind van het eerste kwartaal 2023 gerealiseerd.

De **kortlopende schulden** zijn gestegen met € 499.000 ten opzichte van 31 december 2021. Dit komt voornamelijk doordat het saldo met verbonden partijen gestegen is met € 401.000. Deze stijging wordt bijna geheel veroorzaakt door een hogere dotatie aan de voorziening groot onderhoud bij de VvE als gevolg van een actualisatie.

De **liquide middelen** zijn als gevolg van het bovenstaande per saldo gestegen met € 85.000.

De **solvabiliteit van het eigen vermogen** exclusief voorzieningen is ten opzichte van 2021 met 4,6% gedaald tot 56,4%. Het mbo-sectorgemiddelde over het vorige verslagjaar was 59,3%. De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs is kleiner dan 30%.



De **liquiditeitsfactor** (current ratio) daalt slechts licht naar 4,4. Dat komt door de hoge liquiditeitspositie en de toename van de vorderingen (vooral de kwaliteitsagenda) en de stijging van de schulden. Het sectorgemiddelde over het vorige verslagjaar kent een factor van 2,2.

De sectorgemiddelden zijn afgeleid van de Benchmark mbo over het verslagjaar 2021, publicatie oktober 2022. De signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs is kleiner dan 0,75.

Conclusie: de financiële positie van het GLU is nog steeds goed, net als in de afgelopen jaren.

Toelichting op de staat van baten en lasten ten opzichte van de begroting

In het verslagjaar is een negatief resultaat van € 587.000 gerealiseerd, terwijl in de begroting een negatief resultaat was voorzien van € 528.000. Hieronder volgt de verklaring van de verschillen tussen de realisatie en de begroting in de baten en de lasten.

De baten

De **totale baten**, exclusief financiële baten, zijn met € 26.988.000 ongeveer € 1.401.000 hoger dan begroot.

In de begroting 2022 zijn de **rijksbijdragen OCW** opgenomen voor een bedrag van € 21.744.000. De uiteindelijke rijksbijdragen OCW zijn € 911.000 hoger geworden, namelijk €22.655.000. Deze stijging betreft met name de loon- en prijsbijstelling die niet wordt meegenomen in de begroting.

Op de post **overige subsidies OCW** is € 338.000 meer ontvangen dan

begroot. Hiervan heeft € 87.000 betrekking op de subsidie extra begeleiding en nazorg die niet in de begroting 2022 was opgenomen. Verder komt de stijging door de aanpassing van de loon -en prijsbijstelling van de overige OCW-bijdragen, zoals de salarismix randstadregio's, de wachtgeldvergoeding en de kwaliteitsgelden. Daarnaast is voor de zij-instromers meer subsidie toegekend dan begroot.

De **overheidsbijdragen** laten ten opzichte van de begroting een stijging zien van € 90.000. Dit heeft vooral te maken met de post Erasmus+ die € 55.000 hoger is dan begroot. Dit komt doordat meer studenten naar het buitenland zijn gegaan met behulp van deze subsidie.

De **overige baten** zijn € 59.000 hoger dan in de begroting 2022 is opgenomen. Dit gaat vooral om detacheringen en daarnaast een hogere doorbelasting van kosten voor de VvE 'Het Gebouw' en X11.

De **eigen bijdrage van studenten** wordt in 2022 in mindering gebracht op de lasten en niet meer opgenomen in de baten.

De lasten

De lasten exclusief financiële lasten zijn € 1.481.000 hoger dan begroot. Dat heeft een aantal redenen:

- De **totale personele lasten** overschrijden de begroting met een bedrag van € 1.116.000.
De lonen en salarissen stijgen met € 659.000 met als hoofdreden de cao-aanpassing voor 2022/2023. De dotaties aan de personele voorzieningen zijn per saldo € 128.000 lager. Dat komt door een lagere deelname aan de RVU-regeling en hogere dotaties aan de voorziening wachtgeld en langdurig zieken.
- Bij de lasten personeel niet in loondienst is sprake van een overschrijding van € 637.000, onder andere door de hogere lasten voor de implementatie van het

nieuwe studenteninformatiesysteem, het verder ontwikkelen van de website en huisstijl en de inzet van een interim leidinggevende op de afdeling Financiële Zaken. Daartegenover staat dat € 53.000 meer is ontvangen aan uitkeringen van het UWV.

- De **afschrijvingen** zijn € 121.000 lager dan begroot, onder andere door de vertraging op investeringen in automatisering door leveringsproblemen. Daarnaast zijn de uitgaven aan software die als service wordt geleverd (SaaS-software) direct in de lasten verwerkt, terwijl de begroting uitging van activering en afschrijving.
- In het verslagjaar 2022 is bij de **huisvestingslasten** in totaal een bedrag van € 1.194.000 gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening, terwijl een dotatie van € 1.051.000 was begroot. De hogere dotatie is het gevolg van hogere indexatie en hogere kosten voor het onderhoud aan het dak van de A- en B-vleugel. De kosten voor onderhoud van het Atrium in 2022 vielen lager uit.
- De **bijdrage in de dotatie van de VvE** is € 242.000 hoger dan begroot. Dat komt door een actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan van de VvE in 2022.
- De **post onderhoudslasten** (klein onderhoud) is met € 110.000 hoger dan begroot. Dit is het gevolg van een brede aanpak van onderhoud gedurende het gehele verslagjaar 2022.
- Door de hoge marktprijzen in de energiesector zijn de **lasten voor energie en water** € 81.000 hoger uitgekomen dan begroot.
- De **overige materiële lasten** laten een kleine onderschrijding zien van € 64.000 ten opzichte van de begroting 2022. Aan leer- en hulpmiddelen is € 79.000 minder besteed dan begroot, de overige posten waren in lijn met de begroting.
- De **financiële lasten** zijn € 20.000 lager uitgevallen dan begroot, doordat de negatieve rente die werd berekend over tegoeden bij de bank in het laatste kwartaal van 2022 is beëindigd. In de begroting was € 68.000 opgenomen.

Toelichting van het resultaat in vergelijking met verslagjaar 2021.

Baten

De **totale baten** zijn € 706.000 hoger dan in het verslagjaar 2021.

In 2022 zijn de **rijksbijdragen OCW** met een totaal van € 22.655.000 hoger dan de € 21.507.000 in 2021. Deze stijging van € 1.148.000 komt met name door de loon- en prijsbijstellingen en de hogere toekenning van de corona-enveloppe in vergelijking met 2021.

De post **overige subsidies OCW** is € 624.000 lager dan in 2021. Dit komt door de Covid-subsidies IOP (Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's) en subsidie EHK (Extra Hulp voor de Klas) in 2021, in totaal € 916.000.

Hiertegenover staan **baten in 2022** van € 87.000 vanwege de subsidie extra begeleiding en nazorg. Bij het opstellen van de begroting was niet bekend dat het GLU hiervan gebruik zou gaan maken. De overige stijging wordt veroorzaakt door de indexatie van de salarismix randstadregio's, de wachtgeldvergoeding, de regeling voor zij-instromers en de kwaliteitsgelden.

De **overheidsbijdragen** zijn € 141.000 hoger dan in 2021. Dit komt door hogere inkomsten uit de Europese Erasmus+ subsidie (€ 64.000) en een stijging van de gemeentelijke subsidies, waaronder Utrecht leert en het mbo-actieplan.

Lasten

De **totale lasten** inclusief financiële lasten zijn € 392.000 hoger dan in het verslagjaar 2021. Over de hele breedte zijn de lasten hoger door een hoger prijsniveau in 2022.

De **totale personele lasten** stijgen met € 1.008.000 ten opzichte van het vorig verslagjaar. Dat wordt voornamelijk verklaard door deze posten:

- De **lonen en salarissen stijgen** met € 776.000, met name als gevolg van de loonstijgingen in 2022.
- De **dotaties aan de personele voorzieningen** zijn per saldo € 163.000 hoger als gevolg van de introductie van de RVU-regeling en hogere dotaties aan de voorziening wachtgeld en langdurig zieken.
- De **inhuur van extern personeel** is toegenomen met € 58.000. In 2021 hadden wij hogere lasten in het kader van de subsidies inhaal- en ondersteuningsprogramma's en extra hulp voor de klas. In 2022 staan daar de extra lasten voor de implementatie van het nieuwe studenteninformatiesysteem tegenover.
- De **overige personeelslasten** laten een stijging zien van € 74.000. Deze wordt vooral verklaard door extra lasten voor mobiliteit.
- De **afschrijvingen dalen licht** met € 43.000. Dat komt vooral doordat de uitgaven aan software die als service wordt geleverd (SaaS-software) direct in de lasten zijn verwerkt, terwijl de begroting uitging van activering en afschrijving.



- De **huisvestingslasten** dalen met € 1.328.000 doordat in 2021 de dotatie aan de onderhoudsvoorziening € 1.821.000 hoger was door actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan. De actualisatie van het meerjarenonderhoudsplan bij de VvE in 2022 veroorzaakt hogere huisvestingslasten van € 242.000. Ook zijn de energielasten hoger, namelijk € 106.000. Daarnaast zijn de kosten klein onderhoud, de schoonmaakkosten en de huurlasten gestegen met € 75.000. De huurlasten zijn gestegen door een gezamenlijk initiatief met het Mediacollege Amsterdam, het XR-Lab.
- Bij de **overige materiële lasten** zien we ten opzichte van 2021 een toename van € 776.000. Dit wordt veroorzaakt door:
 - o De **lasten voor leer- en hulpmiddelen** stijgen met € 249.000. Dat komt vooral omdat dit jaar de Adobe Creative Cloud-licenties voor studenten voor een heel jaar zijn opgenomen en door een stijging van de onderwijslicenties.
 - o De studenten zijn in 2022 weer op **introductieweek en excursie** gegaan na de coronaperiode. Dit resulteert in € 331.000 hogere lasten.
 - o De **lasten voor internationale stages** zijn € 64.000 hoger dan in 2021. Dit is gelijk aan de hogere Erasmus+ subsidies (zie ook de baten).
 - o De post **werving en representatie** stijgt in totaal € 66.000. De voorlichtingsactiviteiten maken hier deel van uit. De kosten hiervoor zijn met circa € 30.000 gestegen.
 - o De **uitgaven aan het studentenfonds** zijn circa € 30.000 hoger. Meer studenten doen een beroep op het studentenfonds, omdat zij onvoldoende middelen hebben om hun studie te bekostigen.

De financiële baten en lasten zijn lager uitgevallen doordat de negatieve rente is vervallen in het 4e kwartaal.





08 CONTINUÏTEITS- PARAGRAAF

08 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF

Doel van deze paragraaf is inzicht te geven in de belangrijkste ontwikkelingen voor de komende jaren. In deel A (gegevensset) lichten we de ontwikkelingen van de meerjarenbegroting en -balans toe. In deel B (overige rapportages) beschrijven we de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en de belangrijkste risico's en onzekerheden.

In december 2022 heeft de Raad van Toezicht de meerjarenbegroting 2023-2025 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 Strategisch Beleidsplan 2019-2023 en de kwaliteitsagenda. Risico's waar in de begroting geen rekening mee is gehouden, zijn in een aparte risicoparagraaf (B2) opgenomen.

A. GEGEVENSSET

A1. KENGETALLEN

KENGETALLEN PER 31 DECEMBER

Personele bezetting in fte

Bestuur en management

Personeel primair proces / docerend personeel

Ondersteunend personeel

Totaal bezetting in fte

	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING KOMENDE JAREN		
Bestuur en management	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Personeel primair proces / docerend personeel	137,5	132,6	130,8	127,3	127,3
Ondersteunend personeel	60,5	60,5	60,5	59,5	59,5
Totaal bezetting in fte	200,0	195,1	193,3	188,8	188,8

AANTAL STUDENTEN PER 1 OKTOBER

BOL

BBL

Totaal

	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING KOMENDE JAREN		
BOL	2.207	2.234	2.235	2.235	2.235
BBL	15	14	15	15	15
Totaal	2.222	2.248	2.250	2.250	2.250

De **daling van de fte's wordt** met name veroorzaakt door het aflopen van de coronafaciliteiten..

Bij het opstellen van de meerjarenbegroting gingen wij uit van min of meer stabiele studentenaantallen. Daarop zijn de cijfers in deze paragraaf gebaseerd. Het aantal aanmeldingen begin 2023 loopt achter t.o.v. de vorige jaren. Door het CvB kunnen indien nodig maatregelen genomen worden om de formatie in balans te brengen met een eventuele lager aantal studenten per 1 oktober 2023.

A2.A MEERJARENBALANS 2021-2025

ACTIVA OP 31 DECEMBER (BEDRAGEN X €1.000)	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	90	3	10	6	2
Materiële vaste activa	10.310	9.525	8.851	7.975	7.075
Financiële vaste activa	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	10.400	9.528	8.861	7.981	7.077
Vlottende activa					
Vorraden	46	31	46	50	50
Vorderingen	479	2.083	521	525	525
Liquide middelen	11.438	11.522	10.359	10.661	10.630
Totaal vlottende activa	11.963	13.636	10.926	11.236	11.205
Totaal activa	22.363	23.164	19.787	19.217	18.282

PASSIVA OP 31 DECEMBER (BEDRAGEN X €1.000)	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Eigen vermogen					
Algemene reserve normatief (publiek)	13.600	13.013	12.032	11.522	11.262
Privaat vermogen	45	45	45	45	45
Totaal eigen vermogen	13.645	13.058	12.077	11.567	11.307
Voorzieningen	5.667	6.643	5.105	5.050	4.375
Langlopende schulden	445	359	0	0	0
Kortlopende schulden	2.605	3.102	2.605	2.600	2.600
Totaal passiva	22.363	23.164	19.787	19.217	18.282

FINANCIËLE KENGETALLEN	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Solvabiliteit Eigen Vermogen	61,0%	56,4%	61,0%	60,2%	61,8%
Landelijk gemiddelde *	59,3%				
Liquiditeit (Current Ratio)	4,6	4,4	4,2	4,3	4,3
Landelijk gemiddelde *	2,2				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO.

Deze rapportage is in oktober 2022 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.

De **stijging van vorderingen** wordt veroorzaakt door het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden over 2022. Deze wordt in 2023 uitbetaald, zie hoofdstuk 7.

De **daling van de voorzieningen** wordt voornamelijk veroorzaakt door de uitgaven ten laste van de voorziening groot onderhoud. In 2019 is de school overgestapt op de componentenmethode. Deze systematiek houdt in, dat voor elke component een bedrag wordt gereserveerd op basis van de verwachte gebruiksduur. Dit resulteerde in een hogere voorziening groot onderhoud door een hogere dotatie. Het eigen vermogen zal hierdoor de komende jaren dalen. Zie A2b voor een verdere toelichting.

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

Het geplande **groot onderhoud** van 2022 is door leveringsproblemen doorgeschoven naar 2023. Van 2023 tot en met 2025 is er groot onderhoud voor 4,3 miljoen gepland, waarvan 2,7 miljoen in 2023. Daardoor daalt de liquiditeit in 2023. De daling wordt deels opgevangen door het ontvangen van het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsafspraken in 2023. De liquiditeitsfactor en solvabiliteit blijven min of meer gelijk op respectievelijk 4,3 en 61,8% in 2025. Dit is boven het landelijke mbo-gemiddelde van 2,2 en 59,3%.

BEREKENING NORMATIEF EIGEN VERMOGEN

	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Aanschafwaarde gebouwen € 17.179.500	10.909	10.909	10.909	10.909	10.909
Boekwaarde overige materiële activa	2.185	2.197	2.318	2.238	2.134
Baten 5%	1.314	1.349	1.276	1.269	1.269
Totaal maximaal vermogen normatief	14.409	14.456	14.503	14.416	14.312
Werkelijk eigen vermogen excl. Privaat (€ 45.042)	13.600	13.013	12.032	11.522	11.262
Ouder (-/-) of boven de norm	-809	-1.443	-2.471	-2.894	-3.050

In 2020 is er door de Inspectie van het Onderwijs een **nieuwe signaleringswaarde** gelanceerd. Het betreft het normatief eigen vermogen. In 2022 is de waarde onder de norm. In de jaren daarna zal de onderschrijding verder toenemen. De oorzaak is vooral een hoge dotatie aan de voorziening groot onderhoud. Deze is op basis van de huidige regelgeving opgebouwd. Bij de Raad voor de jaarverslaggeving ligt een voorstel om de huidige regelgeving voor de voorziening groot onderhoud te wijzigen. Deze wijziging zal, zoals het er nu uit ziet, de onderscheiding van de norm verminderen. Daarnaast moeten de B-vleugel en de nog te huren C-vleugel van het gebouw in de komende 5 jaren een grondige renovatie ondergaan. Daardoor zal het normatief eigen vermogen dalen.

A2.B MEERJARENBEGROTING 2021-2025

(BEDRAGEN X €1.000)

	2021	2022	2023	2024	2025
	REALISATIE	REALISATIE	RAMING	KOMENDE	JAREN
Baten					
Rijksbijdrage OCW	25.965	26.489	25.023	24.900	24.900
Overige overheidsbijdragen en subsidies	95	236	127	125	125
Cursus- en Examengelden	-1	2	0	0	0
Overige baten	223	261	362	350	350
Totaal baten	26.282	26.988	25.512	25.375	25.375
Lasten					
Personeelslasten	18.912	19.918	18.620	18.050	17.975
Afschrijvingen	1.482	1.439	1.437	1.475	1.500
Huisvestingslasten	4.720	3.392	3.407	3.400	3.200
Overige lasten	2.002	2.778	3.076	3.050	3.050
Totaal lasten	27.116	27.527	26.540	25.975	25.725
Saldo baten en lasten:					
Gewone bedrijfsvoering	-834	-539	-1.027	-600	-350
Financiële bedrijfsvoering	67	48	-45	-90	-90
Resultaat	-901	-587	-982	-510	-260
Rentabiliteit (resultaat/totaal baten)	-3,4%	-2,2%	-3,8%	-2,0%	-1,0%
Landelijk gemiddelde *	-3,5%				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO.
Deze rapportage is in oktober 2022 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. De eerste jaren zijn er hogere dotaties. In de jaren daarna zullen deze dotaties op basis van de gemiddelde onderhoudskosten dalen naar € 644.000. In de jaren 2023 tot en met 2025 heeft de 'hogere' dotatie het volgende effect op het resultaat ten opzichte van 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
2023	644.000	1.230.000	586.000	-982.000	-396.000
2024	644.000	1.013.000	369.000	-510.000	-141.000
2025	644.000	833.000	189.000	-260.000	-71.000

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

Baten

Bij de verdeling van de rijksbijdrage wordt een T-2 systematiek gehanteerd. Dit houdt in dat wijzingen in het aantal studenten twee jaar later tot uitdrukking komen in de hoogte van de bekostiging. In de rijksbijdrage zijn zowel de volledige kwaliteitsgelden als middelen voor de 'salarismix' volledig meegenomen. Eind 2022 heeft het Ministerie van OCW besloten om de salarismixgelden anders te verdelen. Daardoor krijgt het GLU met ingang van 2024 circa € 100.000 minder bekostigd. In 2023 daalt de rijksbijdrage als gevolg van het wegvallen van de corona enveloppe.

Lasten

Eind 2021 was de **personele bezetting** 200 fte. Deze bezetting daalde in 2022

naar 194,4 fte. Begroot was een bezetting van 194,6 fte. In de meerjarenbegroting is rekening gehouden met de afbouw van extra inzet van personeel onder andere van uit de bestemmingsreserve Covid. De fte's dalen naar 188,8 fte in 2025.

De **huisvestingslasten** dalen als gevolg van de daling van de dotatie onderhoud zoals hierboven beschreven. De afschrijvingen en overige lasten blijven min of meer gelijk. De lasten zijn niet geïndexeerd, omdat het ministerie 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, beheer van de liquiditeitspositie, de planning- en controlecyclus en het treasurybeleid.

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, 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. Dit resultaat wordt gecorrigeerd door het effect van het strikter volgen van de systematiek van de componentenmethode van de voorziening groot onderhoud. De monitoring van de budgetten wordt verder beschreven in de planning- & controlecyclus.

Liquiditeitsbeheer

Uit de meerjarenbalans blijkt dat de liquiditeitspositie licht daalt. Deze daling 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 uitgaven en inkomsten daardoor toe- of afnemen.

Planning- & controlecyclus

De planning- & controlecyclus begint bij de begroting die het financiële kader is en de ruimte waarbinnen de geformuleerde doelen en acties gerealiseerd moeten worden. De begroting wordt opgesteld in samenspraak met de budgethouders onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur en vastgesteld door de Raad van Toezicht, de ondernemings- en de studentenraad. Gedurende het begrote kalenderjaar worden kwartaalrapportages opgesteld. Bij afwijkingen worden acties ingezet als dat nodig is. In dit geïntegreerd jaardocument wordt het gehele kalenderjaar verantwoord. De formatie wordt jaarlijks vastgesteld voor het komende schooljaar op basis van het aantal geprognoseerde studenten.

Interne beheersing

Het afgelopen jaar zijn verbeteringen doorgevoerd in de interne beheersing. Zo is het inkoopfactuurregister overgezet naar een nieuwe applicatie waarin de contracten in 2023 opgenomen gaan worden. Daarnaast wordt in 2023 de 'module Kas/Pas' in gebruik genomen om de declaratiestroom te digitaliseren en kastransacties te verminderen. Op personeelsgebied is verder geautomatiseerd onder andere door het automatiseren van de declaraties en rapportages. 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 2022 is de interne planning- & controlcyclus verder versterkt, onder andere met de invoering van een planning- en controlcyclus rond groot onderhoud. De komende tijd zal de interne beheersing verder geoptimaliseerd worden op een bedrijfseconomisch verantwoorde manier.

Treasurybeleid

Het beleid en de uitvoering staan beschreven in het treasurystatuut. Het GLU voldoet met haar treasurystatuut aan de "Regeling beleggen, belenen en derivaten OCW 2016" (gewijzigd d.d. 19 december 2018). De onderwijsinstelling voert een risicomijdend beleid en heeft daarom geen beleggingen en derivaten. De leningen worden toegelicht in de jaarrekening. In 2022 heeft er geen actualisatie van het treasurystatuut plaatsgevonden.

B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

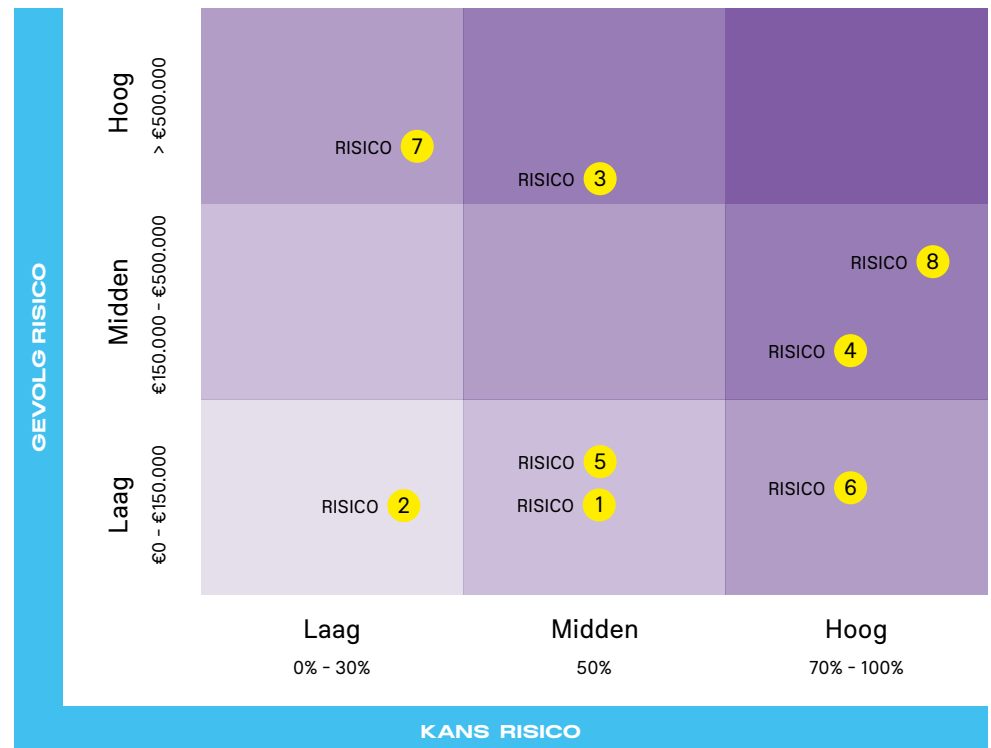
Risicomanagement

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 medio 2022 de financiële risicoanalyse geactualiseerd. Op basis van hun bevindingen adviseren zij om een buffer aan te houden voor onbeheersbare en onvoorzienbare risico's van ongeveer € 2.169.000 voor het eigen vermogen en de liquide middelen.

In de volgende paragrafen worden de acht risico's beschreven waar in de begroting geen rekening mee is gehouden. Ook noemen we per risico de beheersmaatregelen. De uitkomsten van de risicoanalyse zijn vertaald in onderstaande risicomatrix met de financiële risico's per kans-gevolgkwadrant.



1. Fluctuaties studentenaantallen

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in studentenaantallen, zowel een daling als een stijging. Geen of beperkte groei en de daling van het aantal leerlingen in het voorgezet onderwijs kan uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten.

Maatregelen

Dalingen en stijgingen worden tussentijds gemonitord. De eventuele terugval kan (gedeeltelijk) worden opgevangen door de flexibele schil. De school heeft zestien maanden de tijd om daling in de bekostiging op te vangen.

De afgelopen tijd is de school geconfronteerd met instroombeperkingen in het kader van de macrodoelmatigheid. Deze instroombeperkingen zijn opgeheven. Het GLU monitort samen met de vakscholen de landelijke ontwikkelingen van de studentenaantallen voor de aangeboden opleidingen om tijdig actie te kunnen ondernemen. Geen of beperkte groei en de daling van het aantal leerlingen in het voorgezet onderwijs kan uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten. Het aantal aanmeldingen voor het schooljaar 23-24 is op dit moment lager dan verwacht. Studiekeizers melden zich ook steeds later in het aanmeldproces.

2. Financiële gevolgen van beëindiging van arbeidsrelaties

Beëindiging van arbeidsrelaties kan mogelijk leiden tot onvoorziene kosten: ontslagvergoeding, vrijstelling van werk tot de ontslagdatum, vervangingskosten, outplacementkosten, kosten voor juridische bijstand en uitkeringskosten.

Maatregelen

De belangrijkste maatregelen die worden ingezet om dit te voorkomen zijn:

- het personeelsbeleid in samenhang met het strategisch beleid
- een gesprekscyclus met medewerkers
- de volledigheid van personeelsdossiers
- tweejaarlijks medewerkersonderzoek

3. Instabiliteit bekostiging

Een mogelijk risico is de instabiliteit in de bekostiging als gevolg van veranderingen in de systematiek van bekostiging die het ministerie van OCW heeft doorgevoerde en/of daarbij gehanteerde parameters. De onderwijsinstelling heeft weinig invloed op de instabiliteit van de bekostiging.

Maatregelen

Om aan deze onzekerheden het hoofd te bieden heeft de school de flexibele schil in de begroting 2023 en volgende jaren verder vergroot.

4. Onvolledige indexatie bekostiging

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

- De bekostiging groeit niet of onvoldoende mee met ontwikkeling van werkgeverslasten en cao-afspraken.
- Lasten die voortvloeien uit nieuwe regelgeving (arbo/milieu/AVG) worden niet gecompenseerd.
- Materiële lastenstijgingen worden niet of niet voldoende gedekt door extra toekenning/indexatie van middelen door de overheid.

De onderwijsinstelling heeft zeer weinig invloed op de onvolledigheid van indexatie van bekostiging.

Maatregelen

Om de risico's op te vangen zijn deze maatregelen getroffen: een personele flexibele schil en flexibiliteit in de materiële lasten.

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

De school is eigenrisicodragers voor de kosten van ziektevervangning. Het risico bestaat dat de kosten van ziektevervangning in enig jaar hoger uitvallen dan begroot. Dit kan dan noodzakelijkerwijs leiden tot het aanspreken van het eigen vermogen.

Maatregelen

De school heeft een verzuimprotocol, dat strikt nageleefd wordt.

6. Schaarste op de arbeidsmarkt

Het (dreigend) lerarentekort vormt in de onderwijssector een landelijk probleem. In het onderwijs 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.

Maatregelen

De school trekt actief zij-instromers aan en biedt opleidingen aan voor (nieuwe) docenten. Door de inzet van de Randstadgelden 'salarismix' zijn veel docenten ingeschaald in een hogere salarisschaal.

7. Restriscico's

Naast de hierboven beschreven risico's bestaan restriscico's. Dit zijn alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer kunnen 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 en/of het netto werkkapitaal.

Maatregelen

Voor deze risico's zijn diverse beheersmaatregelen getroffen, zoals een flexibele schil. 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. Deze risico's hebben met name een samenhang 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.

Maatregelen

Er is een flexibele schil en flexibiliteit in de materiële lasten aangebracht om bovenstaande risico's op te vangen.



9. Notitie Helderheid in de bekostiging

In het kader van de notitie "Helderheid in de bekostiging Bve 2004, aangevuld met de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten" van 1 augustus 2022, moet het GLU een aantal thema's verantwoorden.

We beraden ons op de consequenties van de nieuwe beleidsregel.

Thema 1 Uitbesteding

Uitbesteding van bekostigd onderwijs komt bij GLU niet voor.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

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. Investerings in private activiteiten met rijksbijdragen is op GLU niet van toepassing en nooit van toepassing geweest.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

GLU kent vrijstellingen voor het afleggen van toetsen of examenonderdelen. Er wordt aan elke student meer de 850 klokuren aan instellingstijd verzorgd. GLU geeft zijn studenten de mogelijkheid om een vierjarige opleiding in 3 á 3,5 jaar af te ronden.

Thema 4 Les- en cursus geld niet betaald door de student zelf

Dit thema komt bij GLU niet voor.

Thema 5 In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan een 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 GLU niet voor.

Thema 8 Buitenlandse studenten

Bij 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.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

De Raad van Toezicht kijkt op 2022 terug als een niet eenvoudig maar succesvol jaar voor het GLU. Hieronder leest u wat de taken en verantwoordelijkheden van de Raad van Toezicht zijn, welke thema's zijn besproken in 2022 en uit welke personen de RvT is samengesteld.

Taken, verantwoordelijkheden en samenstelling

De RvT heeft als primaire taak toezicht te houden op het beleid van het College van Bestuur (CvB) en de algemene gang van zaken in het GLU. Daarnaast fungeert de raad als sparringpartner voor de bestuurders. Qua bestuurlijke verhoudingen volgt het GLU de branchecode goed bestuur in het mbo. De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het CvB en de RvT zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement, het reglement Raad van Toezicht en het treasury-statuut. De samenstelling van de RvT was in 2022 hetzelfde als in 2021, met één wijziging: in de zomer is vanwege het verstrijken van haar tweede benoemingstermijn afscheid genomen van mevrouw N. Arriëns.

Bijeenkomsten

De Raad van Toezicht had vijf plenaire vergaderingen in 2021, los van incidentele deelbesprekingen in kleiner verband over specifieke onderwerpen.

- 4 reguliere bijeenkomsten met het CvB vonden plaats op 22/2, 31/5, 20/9 en 13/12.
- Op 20/9 vond de jaarlijkse evaluatiebijeenkomst plaats met het CvB, met de Ondernemingsraad, de Studentenraad en van de RvT intern.
- In juni vond het jaarlijkse functioneringsgesprek plaats met de beide CvB-leden (vanuit de RvT door voorzitter plus een lid). Dit gesprek vormde mede input voor de evaluatiebijeenkomst op 20/9.

Vanwege de coronamaatregelen waren de bijeenkomsten tot de zomer online. Daarna waren de vergaderingen weer fysiek in het GLU-gebouw. Tweemaal was

er na de bijeenkomst een informeel samenzijn, onder meer bij het afscheid van mevrouw Arriëns.

Gespreksonderwerpen

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

In 2022 waren de **corona-uitdagingen** een afnemend zorgpunt tijdens de overleggen. Echter, aandacht bleef gewenst voor het ordentelijk functioneren van de organisatie en het welbevinden van personeel en studenten. De zorgstructuur rond studenten, de werkdiscipline en de samenwerking binnen de organisatie vroegen om extra aandacht. Ook had de communicatie-aanpak rondom corona implicaties voor de werving en aanmelding van nieuwe studenten. De RvT heeft waardering voor de zorgvuldige en slagvaardige manier waarop de hele organisatie de continuïteit heeft weten te waarborgen. Steeds is er creatief naar nieuwe wegen gezocht, die ook voor de toekomst van waarde zijn.

Qua **financiën** werden de kwartaalrapportages en de managementletter van de accountant besproken. De begroting 2023 en de jaarrekening 2022 (plus geïntegreerd jaardocument) werden goedgekeurd op respectievelijk 31/5 en 13/12, waarbij ook het meerjarenperspectief is besproken. De doelmatige besteding van middelen stonden hierbij centraal.

Vanwege afloop van termijnen is na jaren van constructieve samenwerking afscheid genomen van PwC. Na een aanbestedingsprocedure is overeenstemming bereikt met een nieuw accountantskantoor: Flynth Audit B.V. De RvT constateert dat de financiële situatie onverminderd positief is.

De landelijke **ontwikkelingen rondom macro-doelmatigheid van opleidingen** kregen veel bestuurlijk-strategische aandacht. Het betreffende rapport van de Commissie Asscher was ook aanleiding om, samen met het



College van Bestuur, de relaties met SBB, MBO-Raad, OCW en de branche opnieuw onder de loep te nemen. Belangrijk is ook het samen optrekken met de creatieve vakscholen en met de Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV).

Onderwijsontwikkeling en onderwijskwaliteit kwamen tijdens de vergaderingen aan de orde in besprekingen over een groot aantal onderwerpen, soms in directe samenspraak met diverse teams uit de organisatie. Onderwerpen waren onder meer: de ervaringen met de hybride onderwijsaanpak tijdens de coronaperiode, studentenmarktaandeel en studiesucces, de specifieke opleidingen voor Crossmedia en DTP, Software Developer, Mediavormgever, Gaming.

Als het gaat om **zakelijk-organisatorische aangelegenheden** zijn uiteenlopende zaken aan de orde geweest die een grote financiële en/of personele investering vroegen. Bijvoorbeeld de aanschaf van het nieuwe studentinformatiesysteem Osiris, maar ook de vervanging van het dak.

Concluderend stelt de RvT dat 2022 opnieuw een bevredigend jaar is geweest voor het GLU. Diverse van de bovengenoemde thema's vragen ook in 2023 ongetwijfeld aandacht. 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 spreekt de RvT grote waardering uit voor de voortreffelijke wijze waarop het CvB leiding geeft aan de organisatie. De RvT stelt de proactieve en transparante informatievoorziening vanuit het CvB aan de RvT zeer op prijs en ook de constructieve wijze waarop het CvB omgaat met feedback vanuit de RvT.



09 JAARREKENING

09 JAARREKENING

9.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2022

(NA VERWERKING RESULTAAT- BESTEMMING EN BEDRAGEN X € 1.000)	Ref.	31-12-2022	31-12-2021
1. Activa			
1.1 Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1.1.1	3	90
Materiële vaste activa	1.1.2	9.525	10.310
Financiële vaste activa	1.1.3	0	0
Totaal vaste activa		9.529	10.400
1.2 Vlottende activa			
Vorraden	1.2.1	31	46
Vorderingen	1.2.2	2.083	479
Liquide middelen	1.2.4	11.522	11.437
Totaal vlottende activa		13.636	11.963
Totaal activa		23.164	22.363
2. Passiva			
Eigen vermogen	2.1	13.058	13.645
Voorzieningen	2.2	6.643	5.667
Langlopende schulden	2.3	359	445
Kortlopende schulden	2.4	3.104	2.605
Totaal passiva		23.164	22.363

9.1.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2022

	Ref.	2022	Begroting 2022	2021
3. Baten				
Rijksbijdragen	3.1	26.489	25.240	25.965
Overheidsbijdragen	3.2	236	146	95
Wettelijke cursus- en examengelden	3.3	2	-1	-1
Overige baten	3.5	261	202	223
Totaal baten		26.988	25.587	26.282
4. Lasten				
Personeelslasten	4.1	19.919	18.803	18.911
Afschrijvingen	4.2	1.439	1.560	1.482
Huisvestingslasten	4.3	3.392	2.840	4.720
Overige lasten	4.4	2.778	2.843	2.002
Totaal lasten		27.527	26.046	27.116
Saldo baten en lasten		-539	-459	-834
Financiële baten en lasten	6	-48	-68	-67
Resultaat		-587	-528	-901

9.1.3 KASSTROOMOVERZICHT OVER 2022

(BEDRAGEN X €1.000)	Ref.	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		-539	-834
<i>Aanpassingen voor</i>			
Afschrijvingen (excl. boekresultaat)	4.2	1.439	1.482
Mutaties voorzieningen	2.2	976	2.745
		2.415	4.227
<i>Veranderingen in werkkapitaal</i>			
Vorraden	1.2.1	15	-4
Vorderingen	1.2.2	-1.603	98
Schulden	2.4	499	115
		-1.088	209
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			
Ontvangen interest		0	0
Betaalde interest		-49	-67
Kasstroom uit operationele activiteiten		739	3.535
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Verwerving van immateriële vaste activa	1.1.1	40	0
Verwerving van materiële vaste activa	1.1.2	-607	-507
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-567	-507

(BEDRAGEN X €1.000)	Ref.	2022	2021
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3	-86	-86
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-86	-86
Mutatie liquide middelen			
		86	2.942
<i>Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:</i>			
Stand per 1 januari		11.437	8.495
Mutatie boekjaar		86	2.942
Stand per 31 december	1.2.4	11.523	11.437

9.1.4 TOELICHTING OP DE JAARREKENING

1 ALGEMENE GRONDSLAGEN

Activiteiten

Stichting Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) is statutair gevestigd in de gemeente Utrecht aan de Vondellaan 178 te Utrecht. GLU is ingeschreven in het Handelsregister van de Kamer van Koophandel onder nummer 30156443. De activiteiten van GLU bestaan uit dienstverlening op het gebied van middelbaar beroepsonderwijs.

Algemene grondslagen voor de opstelling van de jaarrekening

De jaarrekening is opgesteld conform de richtlijnen van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en overeenkomstig de verslaggevingsvoorschriften en bepalingen zoals weergegeven in Titel 9 Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek. In het bijzonder is Richtlijn 660 van de Raad voor de Jaarverslaggeving gevolgd. In deze richtlijn zijn voor de sector presentatie-, waarderings- en verslaggevingsvoorschriften opgenomen. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Verplichtingen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroom-overzicht zijn de standaard referenties van OCW opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting. Vergelijking met voorgaand jaar: De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Rapporteringsvaluta

De bedragen in de tabellen worden gepresenteerd in duizenden euro's. Als gevolg van afrondingen zijn in sommige gevallen geringe verschillen ontstaan. Deze verschillen tasten het getrouwe beeld van de jaarrekening niet aan en zijn geen belemmering voor het verkrijgen van het vereiste inzicht.

Continuïteit van de activiteiten

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Leasing

GLU kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm.

Operational lease

Als GLU optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease 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 instrumenten

Algemeen

GLU maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die GLU blootstellen aan renterisico's, kredietrisico's en liquiditeitsrisico's. Dit betreffen financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. GLU handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en

gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Renterisico en kasstroomrisico

Bij leningen met een vast rentepercentage over de gehele looptijd is het renterisico beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij variabel rentende leningen heeft het kasstroomrisico betrekking op eventuele veranderingen in het rentepercentage van deze leningen. Ultimo 2022 zijn er geen variabel rentende leningen.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. De reële waarde van de overige in de balans verantwoorde financiële instrumenten wijkt niet materieel af van de boekwaarde.

2 GRONDSLAGEN BALANS

Bijzondere waardeverminderingen

Op iedere balansdatum wordt beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Indien dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief vastgesteld. Indien het niet mogelijk is de realiseerbare waarde voor het individuele actief te bepalen, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. 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. Een bijzonder waardeverminderversverlies wordt direct als last verwerkt in de winst-en-verliesrekening onder gelijktijdige verlaging van de boekwaarde van het betreffende actief.

Informatieverschaffing over schattingen

Bij toepassing van de grondslagen en regels voor het opstellen van de jaarrekening vormt de leiding van stichting 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.

(Im)materiële vaste activa

De (im)materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en indien van toepassing met bijzondere waardeverminderingen. De afschrijvingen worden gebaseerd op de geschatte economische levensduur en worden berekend op basis van een vast percentage van de verkrijgingsprijs, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Bij vastgoed wordt de kostprijs toegerekend aan afzonderlijke bestanddelen die van elkaar verschillen qua gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon en wordt vervolgens afgeschreven per afzonderlijk bestanddeel (de zogenaamde 'componentenbenadering'). Op terreinen wordt niet afgeschreven.

In de jaarrekening zijn de volgende afschrijvingspercentages gehanteerd:

Immateriële vaste activa:	goodwill	33,3 - 50%
Materiële vaste activa:	gebouwen	3,33 - 8,33 %
	verbouwingen	5 - 10%
	inventaris en apparatuur	8,33 - 10 - 25%
	Overige	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.

Vorraden

De voorraden worden gewaardeerd op verkrijgingsprijs waarbij rekening wordt gehouden met eventuele incurantheid.

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden in mindering gebracht. Deze voorzieningen worden bepaald op basis van beoordeling van de vorderingen.

Liquide middelen

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

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 GLU.

Voorzieningen

Voorzieningen zijn 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 in te schatten. De voorzieningen worden bepaald op basis van de beste 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 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.

Voorziening wachtgelden

De voorziening wachtgelden is gevormd voor toekomstige wachtgelduitkeringen aan ex-werknemers die ultimo boekjaar aanspraak maken op een wachtgelduitkering, voor zover deze ten laste komen van GLU. Voor alle medewerkers die in de berekening van de voorziening wachtgeldverplichtingen zijn meegenomen, is een betrouwbare inschatting gemaakt voor rekeninghoudend met eventuele de geschatte tussentijdse uitstroom.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea wordt opgenomen voor de verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband. Bij de berekening van de voorziening wordt onder meer rekening gehouden met verwachte salarisstijgingen en de blijfkans.

Voorziening arbeidsongeschiktheid (langdurig zieken)

Voor de op balansdatum bestaande verplichtingen tot doorbetaling van de lonen en salarissen (inclusief werkgeverslasten) van het per balansdatum naar verwachting voor langere tijd arbeidsongeschikte personeel, is een voorziening gevormd ter grootte van het naar verwachting in de toekomst verschuldigde bedrag.

Voorziening RVU

De voorziening RVU is gevormd voor toekomstige RVU-uitkeringen aan ex-werknemers die ultimo boekjaar gebruikt hebben gemaakt van de RVU regeling. De kosten komen ten laste van het GLU. Voor alle medewerkers zijn de RVU-verplichtingen meegenomen in de voorziening.

Voorziening groot onderhoud

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 onderhouds-deel beoordeeld en berekend wordt welk bedrag jaarlijks moet worden gereserveerd.

Pensioenen

Alle pensioenregelingen zijn verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie verantwoordt we als last. GLU heeft een pensioenregeling bij Stichting Bedrijfspensioenfonds ABP (hierna: ABP). Op deze pensioenregeling zijn de bepalingen van de Nederlandse Pensioenwet van toepassing. Op verplichte of contractuele basis worden de premies betaald door de instelling. ABP hanteert het middelloon als pensioengevende salarisgrondslag. De premies worden verantwoord als personeelskosten zodra deze verschuldigd zijn. Vooruitbetaalde premies worden opgenomen als overlopende activa als dit tot een terugstorting leidt of tot een vermindering van toekomstige betalingen. Nog niet betaalde premies worden als verplichting op de balans opgenomen. Wanneer de dekkingsgraad lager is dan 110%, vindt geen indexatie plaats. De dekkingsgraad van ABP per 31 december 2022 is 110,9%.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De langlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld. Het aflossingsbedrag voor het komende jaar is verantwoord onder de kortlopende schulden.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schuld.

Overlopende passiva

De overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen die aan opvolgende perioden worden toegerekend en nog te betalen bedragen, voor zover ze niet onder de andere kortlopende schulden zijn te plaatsen.

3 GRONDSLAGEN STAAT VAN BATEN EN LASTEN

Algemeen

Bij de bepaling van het resultaat geldt het volgende beginsel: lasten en baten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Verder worden baten en lasten toegerekend aan de soort exploitatie waarop ze betrekking hebben, namelijk normatieve en geoormerkte 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

De ontvangen normatieve rijksbijdrage wordt in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten.

De niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat

van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-geormerkte OCW-subsidies met een grote omvang betreft waarvoor een (herzien) bestedingsplan beschikbaar is. In dat geval wordt de subsidie als bate in de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang van de activiteiten.

Geormerkte OCW-subsidies met een vrij besteedbaar overschot (doelsubsidies waarbij het overschot geen verrekeningsclausule heeft) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord naar rato van de voortgang c.q realisatie van de gesubsidieerde activiteiten. Het deel van de subsidies waar nog geen activiteiten voor zijn verricht per balansdatum worden verantwoord onder de overlopende passiva.

Geormerkte OCW-subsidies (doelsubsidies met verrekeningsclausule) worden ten gunste van de staat van baten en lasten verantwoord in het jaar ten laste waarvan de gesubsidieerde lasten komen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de overlopende passiva zolang de bestedingstermijn nog niet is verlopen. Niet bestede middelen worden verantwoord onder de kortlopende schulden zodra de bestedingstermijn is verlopen op balansdatum.

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

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

Pensioenen

GLU heeft alle pensioenregelingen verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie wordt als last verantwoord.

Afschrijvingen

Immateriële vaste activa en materiële vaste activa worden vanaf het moment van ingebruikname lineair afgeschreven over de verwachte toekomstige gebruiksduur van het actief. Over terreinen wordt niet afgeschreven.

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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.

4 GRONDSLAGEN KASSTROOMOVERZICHT

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. Winstbelastingen, ontvangen interest en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten. De verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen wordt opgenomen onder de kasstroom uit investeringsactiviteiten, voor zover betaling in geldmiddelen heeft plaatsgevonden. Hierbij worden geldmiddelen aanwezig in deze groepsmaatschappijen afgetrokken van de aankoopprijs.

Aflossingen uit hoofde van met derden aangegane leningsovereenkomsten en eventuele nieuw afgesloten leningsovereenkomsten worden opgenomen onder de kasstroom uit financieringsactiviteiten. Transacties waarbij geen ruil van geldmiddelen plaatsvindt, worden niet in het kasstroomoverzicht opgenomen.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.	2022
1.1.1 Immateriële vaste activa	
Het verloop van de immateriële vaste activa is als volgt:	
Stand per 1 januari 2022	
Verkrijgingsprijs	658
Cumulatieve afschrijvingen	-568
Boekwaarde	90
Mutaties 2022	
Investeringen boekjaar	0
Desinvestering boekjaar*	-40
Afschrijvingen	-47
Saldo	-87
Stand per 31 december 2022	
Verkrijgingsprijs	658
Cumulatieve afschrijvingen	-655
Boekwaarde	3

* Betreft een reclasificatie naar de overlopende activa.

Ref.

1.1.2 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

Stand per 1 januari 2022

Verkrijgingsprijs

Cumulatieve afschrijvingen

Boekwaarde

Mutaties 2022

Investeringen

Desinvestering boekjaar*

Afschrijving op desinvesteringen

Afschrijvingen

Saldo

Stand per 31 december 2022

Verkrijgingsprijs

Cumulatieve afschrijvingen

Boekwaarde

	Gebouwen en terreinen	Gebouw-aanpassingen	Inventaris en apparatuur	Overig	Totaal
Stand per 1 januari 2022					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.292	23	23.495
Cumulatieve afschrijvingen	-6.945	-2.110	-4.106	-23	-13.184
Boekwaarde	3.177	4.948	2.186	0	10.310
Mutaties 2022					
Investeringen	0	0	586	21	607
Desinvestering boekjaar*	0	0	-468	0	-468
Afschrijving op desinvesteringen	0	0	468	0	468
Afschrijvingen	-404	-392	-593	-3	-1.392
Saldo	-404	-392	-6	17	-785
Stand per 31 december 2022					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.410	44	23.634
Cumulatieve afschrijvingen	-7.349	-2.502	-4.231	-27	-14.108
Boekwaarde	2.773	4.555	2.179	17	9.525

De posten gebouwen en terreinen en gebouwaanpassingen hebben betrekking op een appartementsrecht ad. 77,75% voor het gebouw aan de Vondellaan 178 te Utrecht. Het gehele pand heeft een:

- WOZ-waarde van € 13,9 mln. per 1-1-2021
- Verzekerdewaarde van € 46,5 mln. over 2022

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn als volgt opgebouwd:

Meubilair	126
Hard- en software	461
Overig inventaris	21
Immateriële vaste activa	607

Ref.	31-12-2022	31-12-2021
1.2.1 Voorraden		
1.2.1.1 Voorraden	31	46

Dit betreft de magazijnvoorraad voor de uitgifte van leermiddelen en kantoorartikelen.

Ref.	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2 Vorderingen		
1.2.2.1 Debiteuren algemeen	21	7
1.2.2.2 OCW	1.220	0
1.2.2.3 Gemeenten	0	0
1.2.2.5 Verbonden partijen	0	0
1.2.2.6 Personeel	20	18
1.2.2.10 Overige vorderingen	73	57
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten	729	397
1.2.2.15 Overlopende activa overige	21	0
1.2.2.16 Voorziening oninbaarheid	0	0
Totaal vorderingen	2.083	479

Ref.	31-12-2022	31-12-2021
1.2.2.12 Vooruitbetaalde kosten		
Lease, licenties en onderhoudscontracten	266	266
Leermiddelen	85	85
Groot onderhoud	168	168
Deskundigheidsbevordering	63	63
Excursies	36	36
Overige kosten	111	111
Totaal vooruitbetaalde kosten	729	397

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

Ref.	31-12-2022	31-12-2021
1.2.4 Liquide middelen		
1.2.4.2 Tegoeden op bankrekeningen	11.522	11.436
Totaal liquide middelen	11.522	11.437

De liquide middelen staan ter vrije beschikking van GLU.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.

2.1 Eigen vermogen

Het verloop gedurende het huidige verslagjaar is als volgt:

Stand per 1 januari 2022

Resultaat verslagjaar

Overige

Stand per 31 december 2022

	Algemene reserve	Bestemmings-reserve Covid-19	Totaal publiek vermogen	Bestemmings-reserve contract-onderwijs	Totaal privaat vermogen	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2022	13.342	258	13.600	45	45	13.645
Resultaat verslagjaar	-329	-258	-587	0	0	-587
Overige	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2022	13.013	0	13.013	45	45	13.058

Het verloop gedurende het vorige verslagjaar is als volgt:

Stand per 1 januari 2021

Resultaat verslagjaar

Overige

Stand per 31 december 2021

	Algemene reserve	Bestemmings-reserve Covid-19	Totaal publiek vermogen	Bestemmings-reserve contract-onderwijs	Totaal privaat vermogen	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2021	13.800	700	14.500	45	45	14.545
Resultaat verslagjaar	-459	-442	-901	0	0	-901
Overige	0	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2021	13.342	258	13.600	45	45	13.645

In de statuten artikel 3 lid 3 is bepaald:

Het vermogen van de Stichting dient ter verwezenlijking van het doel van de Stichting. Geen natuurlijk persoon noch een rechtspersoon kan over het vermogen van de Stichting beschikken als ware het zijn eigen vermogen. De Stichting houdt geen groter vermogen aan dan redelijkerwijs nodig is voor de continuïteit van de voorziene werkzaamheden ten behoeve van het bereiken van de doelstelling van de Stichting.

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

De bestemmingsreserve contractonderwijs is gevormd uit de resultaten van contractonderwijs activiteiten in het verleden.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.

2.2 Voorzieningen

	31-12-2022	31-12-2021
2.2.1 Personele voorzieningen		
2.2.1.1 Jubileum	181	184
2.2.1.2 Werkloosheidsbijdragen	73	48
2.2.1.3 Langdurig zieken	22	25
2.2.1.4 RVU	94	0
	371	257
2.2.3 Voorziening groot onderhoud	6.273	5.410
Totaal vorderingen	6.643	5.667

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Jubileum	Werkloosheidsbijdragen	Langdurig zieken	RVU	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 1 januari 2022	184	48	25	0	5.410	5.667
Dotaties	5	73	22	126	1.194	1.421
Onttrekkingen	-8	-19	-17	-32	-332	-408
Vrijval	0	-29	-8	0	0	-37
Stand per 31 december 2022	181	73	22	94	6.273	6.643
Looptijd < 1 jaar	5	73	22	73	0	173
Looptijd 1 tot 5 jaar	42	0	0	21	0	63
Looptijd > 5 jaar	134	0	0	0	6.273	6.407

Voorziening werkloosheidsbijdragen

De voorziening is opgenomen voor de verwachte wachtgelduitkeringen van lopende wachtgeldaanspraken.

Voorziening jubilea

De voorziening jubilea is opgenomen voor verwachte uitkeringen gedurende het dienstverband van de werknemers. De voorziening wordt op persoonsniveau berekend en er wordt per categorie van aantal dienstjaren rekening gehouden met een blijfkans.

Voorziening langdurig zieken

De voorziening langdurig zieken is opgenomen voor de verwachte verplichting die op balansdatum bestaat tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid.

Voorziening RVU (Regeling Vervroegd Uittreden)

Deze voorziening is gebaseerd op de deelnemers aan de Regeling Vervroegd Uittreden ter egalisatie de toekomstige uitkeringen aan de deelnemers.

Voorziening groot onderhoud

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.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.

2.3 Langlopende schulden

Kredietinstellingen

3942. 922. 371

Totaal langlopende schulden

	Stand per 1-1-2022	Aflossingen 2022	Overige mutaties 2022	Stand per 31-12-2022	Looptijd 1 tot 5 jaar	looptijd > 5 jaar	Rente-voet (%)
Kredietinstellingen	445	-86	0	359	345	14	2,55%
Totaal langlopende schulden	445	-86	0	359	345	14	

Aflossingsverplichtingen binnen 12 maanden na afloop van het boekjaar zijn opgenomen onder de kortlopende

(Vervolg)

Kredietinstellingen

3942. 922. 371

	Effectieve rente (%)	Rentevast tot en met	Einddatum lening	Aflossing per
Kredietinstellingen	2,55%	1-04-2023	01-05-2028	maand

Deze lening is 21 maart 2023 volledig boetevrij vervroegd afgelost.

Rabobank

Als zekerheid voor de door de Rabobank verstrekte kredietfaciliteiten is verstrekt:

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

Ref.

2.4 Kortlopende schulden

2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	86	86
2.4.4	Schulden aan OCW	7	0
2.4.8	Crediteuren	267	253
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	859	722
2.4.10	Pensioenen	237	237
2.4.11	Verbonden partijen	417	16
2.4.12	Overige kortlopende schulden	262	261
2.4.13	Vooruit ontvangen cursus-, les- en examengelden	0	0
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	55	120
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	170	178
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	734	718
2.4.18	Te betalen interest	10	13
2.4.19	Overige overlopende passiva	0	0

Totaal kortlopende schulden

3.104

2.605

De kortlopende schulden hebben allen een resterende looptijd van korter dan een jaar.

2.4.4 Schulden aan OCW

Dit betreft een schuld aan het Ministerie van OCW van nog niet bestede subsidies.

Een specificatie luidt als volgt:

Zij instroom

Totaal schulden aan Ministerie OCW

	31-12-2022	31-12-2021
Zij instroom	7	0
Totaal schulden aan Ministerie OCW	7	0

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

2.4.12 Overige kortlopende schulden

	31-12-2022	31-12-2021
Borgsommen	3	1
Personeelsvereniging	0	0
Schulden aan personeel	5	9
Overigen	253	251
Totaal overige kortlopende schulden	262	261

De schulden aan personeel betreffen nabetalings van netto lonen over december 2022 .

2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW

	31-12-2022	31-12-2021
Extra begeleiding en nazorg	0	87
Lerarenbeurs	13	9
Regeling subsidie zij-instroom	42	24
Totaal vooruitontvangen subsidies OCW	55	120

De schulden aan personeel betreffen nabetalings van netto lonen over december 2020.

2.4.16 Vooruitontvangen bedragen

	31-12-2022	31-12-2021
Huurkorting	31	39
Erasmus	76	81
Bijdragen studenten	0	0
Bijdragen bedrijven	0	0
Overig	64	58
Totaal vooruitontvangen bedragen	170	178

MODEL G

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		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum			
Lerarenbeurs	1278554-1	22-8-2022	25.972	25.972	Nee
Lerarenbeurs	1177532-1	20-8-2021	8.461	8.461	Ja
Lerarenbeurs	1166051-1	20-8-2021	7.404	7.404	Ja
Salarismix Randstadregio's	2022/2/1.000.000.276	20-07-2022	630.198	630.198	Ja
Extra begeleiding en nazorg in het MBO 2021/2022 (Eben)	EBEN 21011	30-03-2021	86.669	86.669	Ja
Subsidie zij-instroom 2020	1046643-1	20-02-20	20.000	20.000	Ja
	1046643-1	20-02-20	20.000	20.000	Ja
	1083344-1	22-06-20	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2021	1122926-1	22-02-21	20.000	20.000	Ja
	1158976-1	22-06-21	20.000	20.000	Nee
	1189546-1	21-12-21	20.000	20.000	Nee
Subsidie zij-instroom 2022	100000119-1	22-03-22	20.000	20.000	Nee
	100000158-1	15-04-22	20.000	20.000	Nee
	100000158-1	15-04-22	20.000	20.000	Nee
	100000184-1	20-05-22	20.000	20.000	Nee
	100000607-1	22-11-22	20.000	20.000	Nee
Totaal			978.705	978.705	

MODEL G

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m verslagjaar €	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Totale kosten in verslagjaar	Te verrekenen per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
N.v.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	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		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m 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	Datum							
N.v.T.	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Totaal	0	0	0	0	0	0	0	0	0

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

2.5 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Meerjarige financiële verplichtingen

Het totaal van de verplichtingen met een looptijd langer dan 1 jaar bedraagt berekend over de totale looptijd, naar verwachting circa € 5,895 miljoen. Dit is als volgt opgebouwd.

	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 – 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Huisvesting	2.831	2.040	0
ICT en infrastructuur	118	558	8
Overige	170	171	0
Totaal meerjarige financiële verplichtingen	3.118	2.769	8

Voorwaardelijke vordering op OCW

Er is sprake van een vordering uit hoofde van de loonheffing en de premie ABP per 1 juli 1991 op OCW. OCW erkent deze, maar deze wordt slechts uitgekeerd als de instelling wordt opgeheven. Er vindt geen vergoeding van rente plaats. De oorspronkelijke vordering bedraagt circa €73.500.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
3.1 Rijksbijdragen			
3.1.1 Rijksbijdragen OCW	22.655	21.744	21.507
Totaal rijksbijdrage OCW	22.655	21.744	21.507
3.1.2 Overige subsidies OCW	3.834	3.496	4.458
Totaal overige subsidies OCW	3.834	3.496	4.458
Totaal Rijksbijdragen	26.489	25.240	25.965

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
3.2 Overheidsbijdragen			
MBO+ gelden	55	53	53
Subsidie Erasmus+ (internationale stages)	85	30	21
MBO actieplan	48	41	16
Gemeente MBO Utrecht Leert	29	22	6
STO-Utrecht	20	0	0
Totaal overheidsbijdragen	236	146	95
3.3.2 Cursusgelden sector MBO	1	-1	-1
3.3.5 Examengelden	0	0	0
Totaal cursus-, les en examengelden	2	-1	-1

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
3.5 Overige baten			
3.5.2 Detachering personeel	51	0	16
3.5.10 Overige	210	202	207
Totaal overige baten	261	202	223

TOELICHTING OP DE PERSONEELSLASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
4.1 Personeelslasten			
4.1.1 Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1 Lonen en salarissen	13.596	16.108	12.835
4.1.1.2 Sociale lasten	1.469	-	1.466
4.1.1.5 Pensioenlasten	1.702	-	1.690
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	16.767	16.108	15.991
4.1.2 Overige personele lasten			
4.1.2.1 Dotaties personele voorzieningen	227	355	63
4.1.2.2 Lasten personeel niet in loondienst	2.456	1.819	2.398
4.1.2.3 Overige	553	551	479
Totaal overige personele lasten	3.235	2.725	2.940
4.1.3 Ontvangen vergoedingen	-83	-30	-20
Totaal personele lasten	19.919	18.803	18.911

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2022 waren gemiddeld 197,5 FTE in dienst (2021: 191,4 FTE).

Op peildatum 31-12-2022 was het aantal FTE 195,1.

Er waren geen werknemers werkzaam buiten Nederland.

LASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
4.2 Afschrijvingen			
4.2.1 Immateriële vaste activa	47	84	74
4.2.2 Materiële vaste activa	1.392	1.476	1.408
Totaal afschrijvingen	1.439	1.560	1.482

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
4.3 Huisvestingslasten			
4.3.1 Huurlasten	532	536	479
4.3.2 Verzekeringslasten	40	47	40
4.3.3 Onderhoudslasten (klein onderhoud)	302	192	227
4.3.4 Energie en water	293	212	187
4.3.5 Schoonmaakkosten	572	552	532
4.3.6 Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	77	80	72
4.3.7.a Dotatie voorziening onderhoud GLU	1.194	1.054	3.007
4.3.7.b Lasten dotatie voorziening onderhoud VVE	339	97	97
4.3.8 Overige huisvestingslasten	42	69	80
Totaal huisvestingslasten	3.392	2.840	4.720

Ref.	2022	Begroting 2022	2021
4.2 Afschrijvingen			
4.4.1 Administratie en beheer	394	405	380
4.4.2 Inventaris en apparatuur	568	577	522
4.4.3 Leer- en hulpmiddelen	666	745	417
4.4.5 Overige	1.150	1.116	683
Totaal overige lasten	2.778	2.843	2.002

LASTEN

5 Accountantshonoraria

In het boekjaar en voorgaand boekjaar zijn de volgende bedragen aan accountantshonoraria ten laste van het resultaat gebracht:

	2022			2021		
Het verloop van de voorzieningen is als volgt:	Flynth	overige accountants	Totaal	PwC	overige accountants	Totaal
Controle van de jaarrekening en bekostigingsonderzoek	54	0	54	62	0	62
Andere controlewerkzaamheden	0	0	0	0	0	0
Fiscale advisering	0	0	0	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	0	0	0	0	0
Totaal	54	0	54	62	0	62

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij GLU, inclusief de in de consolidatie betrokken maatschappijen zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals bedoeld in artikel 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 2022 respectievelijk 2021, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

De controlerend onafhankelijke accountant met betrekking tot de jaarrekening 2022 was Flynth Audit B.V.

Ref.

6 Financiële baten en lasten

6.1	Rentebaten		
6.2	Rentelasten		
	Saldo financiële baten en lasten		

	2022	Begroting 2022	2021
6.1	0	56	0
6.2	48	12	67
	48	68	67

LASTEN

7 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%	N.v.t.
Nederlandse Vereniging van Vakscholen	Vereniging	Utrecht	4	nihil	nihil	Nee	10%	N.v.t.

GLU heeft geen beslissende zeggenschap over beide verbonden partijen.

8 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich na balansdatum geen bijzondere gebeurtenissen voorgedaan.

9 Voorstel bestemming saldo staat van baten en lasten

Het resultaat over 2022 bedraagt € -587. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

Algemene reserve - publiek	-329
Totaal naar algemene reserve	-329
Bestemmingsreserve - Covid	-258
Totaal	-587

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

WET NORMERING BEZOLDIGING TOPFUNCTIONARISSEN (WNT)

De WNT is van toepassing op GLU. Het voor GLU toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 168.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D. De complexiteitspunten per criterium zijn:

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

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2022 (BEDRAGEN X €1)

	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. P. de Vries
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.156	145.311
Beloningen betaalbaar op termijn	22.844	22.689
<i>Subtotaal</i>	<i>168.000</i>	<i>168.000</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000	168.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	168.000	168.000
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 2021 (BEDRAGEN X €1)

	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. P. de Vries
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
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
<i>Subtotaal</i>	<i>163.000</i>	<i>159.604</i>
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

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2022 t/m 31-12-2022

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022 (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 2022	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 30-06	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	12.000	4.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	8.400	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 2022 (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 2022	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	8.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.800	16.800	16.800
-/- 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 2021 (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 2021	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	9.000	4.000	4.196
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.450	16.300	16.300

Gegevens 2021 (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 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Totale bezoldiging	4.000	4.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.300	16.300	16.300

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1d. Er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.800 of minder.

1e. De totale bezoldiging van een topfunctionaris inclusief degene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt, voor al zijn functies bij één WNT-instelling en eventuele aan deze WNT-instelling gelieerde rechtspersonen (uitsluitend te verantwoorden indien en voor zover er sprake is bij een topfunctionaris van bezoldiging voor andere werkzaamheden dan die als topfunctionaris bij de WNT-instelling en/of bezoldiging uit hoofde van werkzaamheden bij gelieerde rechtspersonen). Voorgaande is niet van toepassing op de topfunctionarissen van GLU.

1f. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800, op of na 1-1-2018 met een WNT-instelling een dienstbetrekking aangaat en hij/zij bij een of meer andere WNT-instellingen reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1a. Dit geldt in voorkomende gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van meer dan € 1.800. Voorgaande is niet van toepassing bij GLU.

1g. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.800 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 reeds een dienstbetrekking heeft als topfunctionaris, niet zijnde een toezichthoudende topfunctionaris, zijn bepaalde of alle onderdelen van deze tabel van toepassing. Indien van toepassing kan het betreffende tabelonderdeel dienen als aanvulling op tabel 1d. Dit geldt in voorkomende

gevallen ook voor diegene die op grond van zijn/haar voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris wordt aangemerkt met een totale bezoldiging van € 1.800 of minder. Voorgaande is niet van toepassing bij GLU.

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 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

ACCOUNTANTSVERKLARING



10 BIJLAGEN

HOOFDSTUK 1: BIJLAGE 1: NEVENFUNCTIES CVB EN RVT

Nevenfuncties leden College van Bestuur en Raad van Toezicht Grafisch Lyceum Utrecht

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 Doelmatigheid SBB
- Lid bestuur bestuurdersvereniging MBO (*tot 1 augustus 2022*)

Peter de Vries, lid College van Bestuur

Nevenfuncties:

- Lid Thema-adviescommissie Beroepspraktijkvorming SBB
- Voorzitter juryprijs onderwijsjournalistiek
- Bestuurslid Kwaliteitsnetwerk MBO

Raad van Toezicht

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

- Zelfstandig onderwijsonderzoeker en -adviseur (specialisatie curriculumvraagstukken)
- Emeritus-hoogleraar onderwijskunde van de Universiteit Twente

Nevenfuncties:

- Voorzitter Raad van Toezicht van Expertise Onderwijsadviseurs
- Lid Kenniskring Curriculumontwikkeling Hogeschool Zuyd
- Curriculumadviseur OECD
 - Voorzitter bestuur Stichting Ruïnekerk Bergen

Mevrouw A.L.E. Arriëns, Netty Arriëns, lid tot 1 juli 2022

- Medeoprichter en creative director van Fier Media in 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 in Amsterdam.

Nevenfunctie:

- Lid Commissie Seksuele Intimidatie KNVB

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

- Zelfstandig retailconsultant

Nevenfunctie:

- 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.

Nevenfuncties:

- Directeur certificerende stichtingen SCGM en SCCI
- Lid Raad van Toezicht NOVA college

De heer M.H.A. Bauman, Martin Bauman, lid

Directeur van Baumannen B.V. Amersfoort.

Nevenfuncties:

- Bestuurslid Stichting Toptennis ALTA
- Voorzitter Commissie Goed Bestuur FIN (Branchevereniging van Fondsen en Foundations) (beëindigd op 31 december 2022)
- Vicevoorzitter Stichting Art Gala Amersfoort
- Voorzitter Stichting Businessloop Amersfoort
- Voorzitter Amersfoortse Lawn Tennisclub Amersfoort (ALTA)

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

1. JONGEREN IN EEN KWETSBARE POSITIE

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
1.1	GLU biedt alle studenten in eerste leerjaar basisvaardigheden aan in: digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap	Studenten (niveau 2 en 3) hebben meer digitale en intrapersonlijke vaardigheden nodig om zich optimaal aan te passen en voor te bereiden op een hoger niveau en of de arbeidsmarkt	Document basisvaardigheden is vastgesteld, opgenomen in betreffende curricula en draait bij twee opleidingen in het eerste leerjaar een pilot voor niveau 2 en 3 (± 90 bol-studenten)	<ul style="list-style-type: none"> In de elektronische leeromgeving zijn (online) lessen/tutorials ten behoeve van basisvaardigheden opgenomen. Hieronder een aantal ontwikkelingen i.r.t. basisvaardigheden: <ul style="list-style-type: none"> 30 online masterclasses basisvaardigheden zijn ontwikkeld Rubrics zijn ontwikkeld voor de basiscompetenties Een leerlijn mediawijsheid is ontwikkeld Bij niveau 2/3 is de leerlijn ondernemende vaardigheden (38 wkn) ontwikkeld Op basis van inventarisatie zijn studenten (extra) getraind in Microsoft Teams Het GLU heeft 500 LinkedIn Learning accounts verstrekt opdat studenten (grotendeels) vrijblijvend konden verkennen of en welke trainingen/cursussen/instructies aansluiten bij hun wensen en leerbehoeftes. Op basis van de evaluatie van deze pilot zijn 600 accounts aangeschaft voor zowel studenten als docenten in schooljaar 2020-2021. Het GLU heeft ervoor gekozen om het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' aan alle studenten aan te bieden. GLU is partner geweest in het ontwikkelen van een uitgebreid reflectie-instrument (Kompas 21) waarin o.a. mediawijsheid en ondernemerschap thema's zijn. 	Het 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.	<p>Studenten en docenten GLU-studenten hebben aangegeven behoefte te hebben aan een aanbod waarin ruimte is voor eigen keuze, ook hebben ze de voorkeur uitgesproken voor een online tutoriaal aanbod die anytime te bekijken is. Docenten hebben te kennen gegeven dat veel basisvaardigheden in het curriculum verweven zijn, zij onderschrijven de behoefte aan een flexibel, wisselend aanbod op basis van behoeften, interesse en/of leerachterstanden.</p> <p>Aanbod Basisvaardigheden zijn verweven in het curriculum, daarnaast is er een uitgebreid keuzeaanbod voor studenten gericht op digitale skills, mediavormgeven, mediawijsheid en ondernemen. Elk half jaar wordt dit aanbod ge-update en kunnen studenten zich inschrijven. Ook zijn er masterclasses en tutorials ontwikkeld in relatie tot basisvaardigheden.</p> <p>In de tijd van corona maatregelen hebben studenten een linkedin learning account gekregen waarmee studenten anytime trainingen en cursussen konden volgen, tutorials en instructies konden bekijken en is er veel extra begeleiding ingezet. Na de coronamaatregelen is er een ofrisaanbod digitale skills en extra begeleiding aangeboden voor studenten die hieraan behoefte hadden.</p> <p>Conclusie We hebben ervoor gekozen (op basis van input docenten en studenten) om de aandacht voor basisvaardigheden niet volledig te laten samenhangen met de inhoud van het kwalificatiedossier maar vooral ook te kijken naar wat we een surplus willen bieden. Daarbij is de benodigde kennis en vaardigheden niet statisch maar verandert in de tijd. We hebben daarom gekozen voor een werkwijze die enerzijds een minimaal aanbod garandeert en anderzijds ruimte geeft aan vernieuwing/actualiteit.</p>	<p>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 wat is opgezet waar studenten deels gestuurd en deels naar eigen behoefte gebruik van maken.</p> <p>Uit het Onderzoek Gediplomeerde Schoolverlaters blijkt dat de tevredenheid met betrekking tot 'Aandacht voor digitale vaardigheden' door een hoger percentage positief wordt beoordeeld: GLU score 2018: 73% tevredenheid GLU score 2019: 77% tevredenheid - Vakscholen: 72% GLU score 2020: 83% tevredenheid - Landelijk: 58% GLU score 2021: 81% tevredenheid (er is geen benchmark meer mogelijk in de monitor van 2021) (Bron: Schoolverlatersonderzoek MBO 2018,2019,2020,2021 van DUO)</p> <p>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.</p>
1.2	GLU leert studenten constructief om te gaan met feedback	Voor feedback geven en ontvangen is geen programma ontwikkeld	<ul style="list-style-type: none"> Lesprogramma 'feedback geven en ontvangen' is vastgesteld Drie teams starten in leerjaar 1 - cohort 2020-2021 - met aangepast curriculum In ieder team is er minimaal een docent, die de training 'studenten leren met feedback omgaan' heeft gevolgd 	<ul style="list-style-type: none"> Lessen feedback geven en ontvangen zijn ontwikkeld op basis van de methode Hattie (waarin ook getraind is). GLU biedt de training feedback geven en ontvangen aan. GLU is partner geweest in het ontwikkelen van een uitgebreid reflectie-instrument (Kompas 21) waarin o.a. Mediawijsheid en Ondernemerschap thema's zijn. Het feedback geven/ontvangen is aanzienlijk geïntensiveerd door de corona- crisis in het kader van studentbegeleiding. Hieronder een aantal praktijkvoorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> Rubrics zijn ontwikkeld bij verschillende opleidingen Alle opleidingen zijn gaan werken met kleine leerkringen (maximaal zeven studenten) die feedback en begeleiding krijgen van hun coach Er is extra ingezet op peerfeedback bij drie opleidingen Het inzetten van alumni in de begeleiding van studenten Versnelde doorontwikkeling i.k.v. ontwikkelingsgericht beoordelen (o.a. rubrics, 360° feedback in assessments of aan het einde van challenges/projecten) In de pilot flexibilisering krijgt de student meer regie over het eigen leerproces. Op basis van structurele feedback (van peers, docenten en werkveld) bepaalt de student samen met de coach het leertraject. Er is een vraag opgenomen in de BPV-enquête over feedback. 	<ul style="list-style-type: none"> Het evaluatie-rapport is vastgesteld Alle curricula zijn aangepast Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd 	<p>Feedback onderwijst</p> <ul style="list-style-type: none"> In de afgelopen jaren zijn verschillende opleidingen met rubrics/growbrics gaan werken tbv voortdurende feedback gedurende het onderwijsproces Coaching en loopbaanonderwijs gaan steeds meer hand in hand. Coaching en feedback geven gaan daardoor zowel over kennis, vaardigheden, competenties maar ook over wie ben ik, wat kan ik, wat wil ik? Gedurende de Corona periode zijn opleidingen in kleinere (wekelijkse) coachgroepen gaan werken, een aantal opleidingen heeft dit voort gezet. Binnen de opleiding die met een flexibel curriculum is gestart, is coaching (feedback geven) een cruciaal onderdeel van de ontwikkelingsgerichte benadering. Deze lessons learned worden meegenomen in de nieuwe onderwijsontwikkelingen. Pilot gestart met feedback fruits, feedbackinstrument voor studenten en docenten <p>Trainings</p> <ul style="list-style-type: none"> Jaarlijks worden er trainingen 'Feedback geven en ontvangen' aangeboden binnen de GLU-academy (op eigen initiatief) SLB'ers uit de van de GLU-teams hebben inmiddels de training studentbegeleiding gevolgd waarin de nadruk ligt op coaching (professionalisering studentbegeleiding/ coaching) <p>Conclusie In de afgelopen jaren is feedback geven en ontvangen een steeds groter onderdeel binnen de curricula geworden. Aandacht voor de maakprocessen en feedback hierop zijn binnen de opleiding een belangrijk onderdeel. Zowel binnen de opleidingen als binnen de loopbaanlessen worden (nieuwe) feedbacktools aangereikt. Daarnaast zijn jaarlijks trainingen aangeboden i.k.v. professionalisering SLB, feedback geven en ontvangen en trainingen gericht op coaching. Het is een onderwerp dat aandacht blijft houden, zeker in de nieuwe onderwijsontwikkelingen waarbinnen de student (nog) meer regie krijgt over zijn/haar leerproces.</p>	<p>In de afgelopen jaren zijn alle teams vertegenwoordigd geweest in de trainingen 'Feedback geven en ontvangen'.</p> <p>SLB'ers hebben de training studentbegeleiding gevolgd waarin de nadruk op coaching en feedback geven heeft gelegen.</p> <p>Door toenemende focus op feedback geven en ontvangen in het onderwijs, worden studenten hierin geschoold.</p> <p>Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten om te leren gaan met feedback</p> <p>Ondanks de inspanningen heeft dit nog niet geleid tot meer tevredenheid, blijkt uit de studentenenquête (nov.'20).</p> <ul style="list-style-type: none"> Ik krijg voldoende feedback van mijn docent waar ik verder mee kan: <ul style="list-style-type: none"> Helemaal mee eens: 11% - Mee eens: 27% - Neutraal: 35% - Oneens: 20% - Helemaal oneens: 7 <p>In de onderwijsscan 2022* is de vraag opgenomen "Het team heeft positieve verwachtingen van studenten en geeft hen gerichte feedback op hun leerproces". Zowel studenten als docenten hebben hierop geoordeeld, studenten blijken matig tevreden (score 3 of hoger is positief).</p> <ul style="list-style-type: none"> De docenten geven mij feedback over mijn manier van leren, score 2,7 Ik geef de studenten feedback over hun manier van leren, score 3,0 <p>*Bron: Onderwijsscan MBO 2022.</p>
1.3	GLU versterkt het burgerschapsonderwijs	De inspanningsverplichting voor studenten en de resultaatverplichting voor de onderwijsinstelling wat betreft. Burgerschapsonderwijs is nog onvoldoende operationeeliseerd. Activiteiten burgerschap staan veelal los van de beroepsgerichte vakken	<ul style="list-style-type: none"> Visie burgerschap is vastgesteld en de vertaling is opgenomen voor studenten cohort 2020-2021 Alle studenten krijgen dit aangepaste curriculum aangeboden 	<ul style="list-style-type: none"> Een visie op Burgerschap is opgesteld. Er is een vertaling naar de onderwijspraktijk opgenomen en er zijn afspraken gemaakt over de resultaat- en inspanningsverplichting van studenten en hoe dit te valideren. Studenten van het GLU hebben een (subsidie)prijs gewonnen voor het beste idee voor een Burgerschapsmethode. Studenten hebben in het afgelopen jaar samen met docenten en externe onderwijskundigen een Burgerschapsmethode ontwikkeld. 	<ul style="list-style-type: none"> Alle studenten krijgen een geactualiseerd curriculum 'burgerschap' aangeboden, dat in voldoende mate is gekoppeld aan de beroepsgerichte vakken (projecten) 	<p>Activiteiten</p> <ul style="list-style-type: none"> Samen met studenten is er een Burgerschapsmethode geschreven 'Blanco' waarbinnen studenten inspraak hebben in voor hen relevante Burgerschapsthema's, de dialoog staat centraal Er is een studentenpanel opgericht voor beleidszaken Er is een CSA-club opgericht door hbtb studenten binnen het GLU GLU neemt in 2022-2024 deel aan de MBO-card pilot waaraan een burgerschapsportfolio voor studenten is gekoppeld Er is een Burgerschapscampagne gelanceerd in de teams tbv bewustwording Burgerschapsthema's en koppeling met reguliere lessen en projecten Burgerschap wordt binnen een aantal opleidingen integraal aangeboden en niet als aparte leerlijn Studenten hebben meegeschreven aan een nieuwe Burgerschapsmethode 'Blanco' waarbinnen studenten zelf keuzes maken in onderwerpen, vraagstukken en waarbinnen de dialoog centraal staat. Er zijn meerdere GLU-brede inspraak initiatieven georganiseerd in 2022. Om studentenpanels, een sessie op het GLU met de minister van Onderwijs, GLU studenten en studenten van 3 andere MBO's. <p>Conclusie Daar waar projecten zich lenen voor Burgerschapsthema's wordt een koppeling gelegd. Binnen een aantal opleidingen is Burgerschap al volledig geïntegreerd binnen projecten. Andere opleidingen integreren Burgerschap ook in de dagstart (dialoog over actualiteit, wat er speelt in de groep etc) of binnen de coaching en begeleiding. In 2022 is al deels rekening gehouden met de herijking van de kwalificatie-eisen burgerschap MBO. Er is blijft aandacht voor de doorontwikkeling van de afsluiting van het burgerschapsonderwijs op instellingsniveau (Burgerschapportfolio).</p>	<p>De vertaling van de visie en burgerschapsafspraken is doorvertaald naar alle curricula vanaf cohort 2020-2021.</p> <p>De schoolcultuur wordt, conform het ambitiedocument burgerschap, meer als onderdeel van burgerschap gezien. De school is meer een gemeenschap geworden die dient als een oefenplaats voor burgerschapscompetenties.</p> <p>Daar waar het burgerschapsonderwerp zich ertoe leent worden linken gelegd met vakken en projecten.</p> <p>Twaalf studenten hebben aan het roer gestaan bij de ontwikkeling van de burgerschapsmethode Blanco en hebben invloed gehad op de uitgangspunten, de onderwerpen en de vorm van het burgerschapsonderwijs.</p>

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
1.4	GLU leert studenten hoe ze competenties ontwikkelen en onderhouden, nu en in de toekomst	Er is nog onvoldoende visie ontwikkeld op 'leven lang ontwikkelen' Studenten in een kwetsbare positie hebben onvoldoende zicht op hun competenties om zich verder te ontwikkelen en op welke wijze zij deze competenties kunnen onderhouden	<ul style="list-style-type: none"> Visiedocument 'leven lang ontwikkelen' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld Trainingsaanbod voor docenten is gereed, opgenomen en aangeboden in de GLU Academy Indien nodig lopen twaalf kwetsbare jongeren jaarlijks BPV in het interne leerbedrijf S2B en krijgen daar begeleiding op maat 	<ul style="list-style-type: none"> Er is een nieuw trainingsaanbod (32 trainingen) opgesteld voor schooljaar 2020-2021 (online en fysiek). Trainingen gaan o.a. over: stimuleren van eigenaarschap in leerproces, ontwerpen van onderwijs dat studenten uitdaagt tot ondernemend gedrag, digitale didactiek, crossmediaal werken, feedback. Daarnaast zijn er trainingen om bij te blijven in het vakgebied en/of op het gebied van digitale skills (bijvoorbeeld Microsoft, User experience design, scrum, HTML/CSS, 3D, Adobe, Excel) In totaal hebben 26 jongeren (gedeeltelijk) stage gelopen bij S2B. In de corona-tijd zijn extra webinars/tutorials aangeboden om kennis en vaardigheden te ontwikkelen in online tools, didactiek en coaching en Microsoft tools. Ook voor studenten zijn de trainingen digitale vaardigheden uitgebreid (o.a. Microsoft tools, discord, nearpod). Er zijn twee websites gelanceerd waarin online kennisdeling plaatsvindt met oa alumni (Gamelab en Crosstalks) door o.a het delen van podcasts, tutorials, ervaringen. Doordat in het afstuderend onderwijs een grotere zelfstandigheid wordt verwacht is expliciet aandacht voor leren-leren (hier zijn lessen voor ontwikkeld). Ook is een leerlijn leren studeren voor niveau 2 en 3 ontwikkeld. In de pilot Flexibilisering van het onderwijs wordt zoveel mogelijk aangesloten bij de ontwikkeling en leerbehoeften van een student in relatie tot competenties/kennis/vaardigheden binnen het beroepsprofiel. Vanaf de start van de opleiding werken studenten met eigen gestelde leerdoelen en reflecteren zij structureel op hun kennis en vaardigheden. De lesson's learned zijn samen met studenten in beeld gebracht. Er is een vooronderzoek LLO op het GLU uitgevoerd. Daarin is gekeken naar trends, overgingen, scholingsvarianten, onze eigen arbeidsmarkt en het (on)bekostigde scholingsaanbod in de regio. 	<ul style="list-style-type: none"> Visiedocument 'leven lang ontwikkelen' in het algemeen en specifiek voor jongeren in een kwetsbare positie is vastgesteld Voor alle studenten niveau 2 en 3 is vanaf cohort 2021-2022 een lesprogramma beschikbaar Het trainingsaanbod voor docenten is gereed en op onderdelen doorontwikkeld Minimaal vier docenten van het team niveau 2 en 3 hebben de training gevolgd Indien nodig lopen jaarlijks twaalf kwetsbare jongeren BPV in het interne leerbedrijf S2B. 	<p>Visiedocument Het GLU heeft een visiedocument met concrete doeltellingen/acties voor LLO waarin de nadruk ligt op een leven lang ontwikkelen voor studenten, medewerkers en werkenden. Er is een visie gevormd van passend onderwijs naar meer inclusief onderwijs. Deze visie gaat er van uit dat we als school zo veel mogelijk het onderwijs zo organiseren dat kwetsbare jongeren in staat worden gesteld te werken aan hun competenties in passend tempo en met passende begeleiding waarbij ze samen met niet kwetsbare studenten optrekken. In project Horizon wordt deze visie vertaald in het onderwijsontwerp. Vanaf 2023 gaat niveau 2 en er 3 starten met een gezamenlijk basisjaar, de opleiding CSD start met een veranderend onderwijsontwerp en vanaf 2024 geldt dit ook voor de Mediorvormgeopleidingen.</p> <p>Onderwijs Studenten niveau 2 en 3 krijgen een lesprogramma aangeboden waarin de nadruk ligt op inzicht in en ontwikkeling van belangrijke loopbaancompetenties en executive functies. Er is een tweede hybride leeromgeving gestart voor kwetsbare studenten van voornamelijk de opleiding AV. Kwetsbare Studenten werken daar aan echte opdrachten vanuit bedrijfsleven onder deskundige begeleiding.</p> <p>SLB-trainingen Van de helft van de teams hebben in 2022 alle SLB-docenten een training voor studentbegeleiding gevolgd waarbij accent lag op: coaching van de student</p> <p>LLO-maak je stap De inspanningen voor LLO werden in 2022 in gezamenlijkheid met andere scholen in Utrecht vormgegeven. Het digitale platform MaakJeStap is dit jaar gelanceerd. Het is hard op weg hnt regionale platform voor een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) te worden en al door meer dan 34.000 geïnteresseerden bezocht. Inmiddels is ook Universiteit Utrecht als opleider toegetreden in 2022.</p> <p>Conclusie Het werken vanuit een doorvertaalde GLU-visie en uitwerking in concrete doelstellingen maakt dat we op een verschillende aspecten resultaten hebben geboekt zoals een lesprogramma en de doorwerking in het onderwijsontwerp. Een groot aantal SLB-docenten heeft een training gevolgd. Hier kijken we met tevredenheid op terug.</p>	<p>Studenten zijn groeiend bekwaam in het onderhoud van de competenties 'leven lang ontwikkelen'</p> <p>Docenten zijn groeiend bekwaam om studenten hierin te coachen</p> <p>Om de kans op een succesvolle afronding van de BPV van kwetsbare jongeren te vergroten worden deze jongeren 'op maat' begeleid door de stagebegeleider</p> <p>Jaarlijks lopen meer dan 12 jongeren stage bij S2B. In 2022 zijn 34 studenten hier gestart.</p> <p>In de JOB Monitor* is gevraagd naar de tevredenheid met betrekking tot het nut van de lessen voor de toekomst. Het GLU scoort in beide jaren ruim boven de norm van 3 en boven het landelijk gemiddelde. 2020: 3,6 2022: 3,6 (landelijk gemiddelde 3,4)</p> <p>*Bron: Rapportage JOB-Monitor 2020 en 2022</p> <p>In 2022 hebben 330 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.</p>
1.5	GLU biedt alumni de mogelijkheid zich via GLU te blijven ontwikkelen	Het GLU heeft geen programma voor alumni (ook gediplomeerden niveau 2 en 3) om zich te blijven ontwikkelen. Het beroepsveld heeft gevraagd om hier onderzoek naar te doen	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksrapport naar wensen van alumni en het GLU professionaliseringsaanbod m.b.t. 'leven lang ontwikkelen' voor alumni is vastgesteld 	<ul style="list-style-type: none"> In beeld is gebracht hoe het GLU contact met alumni kan onderhouden en wat alumni voor het GLU kunnen betekenen en welke rol zij zien voor het GLU wat betreft hun scholingsbehoeften. Creative vakscholen in Utrecht (mbo-hbo) zijn een samenwerkingsverband aangegaan. Een plan is opgesteld om gezamenlijk een LLO-aanbod te bieden en te ontwikkelen voor jonge en ervaren creatieve ZZP'ers die via op-, om- en bijscholing hun eigen praktijk willen of kunnen vernieuwen om door deze crisis heen te komen. Er wordt een onderzoek uitgevoerd of er behoefte is aan een BBL-opleiding mediavormgeving en in welke vorm. Het GLU heeft een stevige alumni-netwerk, contact en uitwisseling met alumni is online, door (alumni) activiteiten maar ook door het geregeld inzetten van alumni als gastdocent of spreker. Vanuit Gaming is in het afgelopen jaar GamelabXP.com opgezet, een online platform waarin uitwisseling (ook met alumni) is over de ontwikkeling van games. Studenten worden bij diplomering gevraagd of en hoe ze verbonden willen blijven aan het GLU. We stimuleren de instroom van alumni in de rol van onderwijsassistent, stagebegeleider of instructeur. 	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) Alumni krijgen een programma aangeboden. 	<p>Alumni netwerk/aanbod Er is in de afgelopen jaren op verschillende manieren gewerkt aan het verstevigen van het alumni netwerk:</p> <ul style="list-style-type: none"> Er is onderzoek gedaan naar de (scholings)wensen van alumni en wat zij voor het GLU zouden willen betekenen Er is een community manager aangesteld om ism Nimeto en HKU een creatieve community op te richten o.a voor alumni Er zijn (online) alumni activiteiten georganiseerd (groot diner met sprekers, pubquizes, netwerkevent) Alumni zijn veelvuldig ingezet/betrokken in het onderwijs (als opdrachtgever, instructeur, praktijkbegeleider of gastdocent) Jaarlijks worden POR-lezingen georganiseerd voor eigen zowel eigen medewerkers als alumni Alumni hebben de mogelijkheid gekregen om deel te nemen aan cursussen en trainingen vanuit de GLU-academy. <p>Conclusie Het GLU heeft de afgelopen jaren ingezet op het verder versterken van alumni-betrokkenheid en hierin verschillende zaken kunnen realiseren. Overal hebben we een redelijke basis gelegd om alumni aan onze school te blijven verbinden. Alumni zien het GLU voorals als partner die ontmoetingen en netwerken faciliteert met daarin een inhoudelijk component. De Creative community is hier een antwoord op. Vooralnog is er weinig animo voor deelname aan het GLU-scholingsaanbod.</p>	<p>Alumni nemen deel in beroepenveldcommissies, geven lezingen/gastlessen, zijn betrokken bij onderwijs, examinering en in peersupport.</p> <p>Uit het onderzoek Gediplomeerde Schoolverlaters (bron: Schoolverlatersonderzoek MBO 2020 en 2022 van DUO) waarin wordt gevraagd of studenten veel aan opleiding hebben gehad is een toename in tevredenheid* te zien:</p> <p>GLU score 2018: 64% tevredenheid</p> <p>GLU score 2019: 62% tevredenheid - Vakscholen: 63%</p> <p>GLU score 2020: 74% tevredenheid - Vakscholen 66%</p> <p>GLU score 2021: 69% tevredenheid (DUO dashboard geeft geen benchmark meer met vakscholen)</p> <p>(*Tevredenheid = totaal score mee eens en helemaal mee eens)</p>

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten																																			
1.6	VSV	<p>Doelstelling VSV niveau 2 voor de opleidingen Creatief DTP'er voldoet aan de landelijk norm: Niv 2: 4,40% - Norm 9,4%</p> <p>Doelstellingen VSV voor niveau 3 en 4 zijn in 2017-2018 niet behaald: Niv 3 bol/bbi: 7,61% - Norm: 3,5% Niv 4 bot: 3,13% - Norm 2,75%</p>	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke maatregelen VSV: niveau 2 haalt de landelijke norm niveau 3 - 4 is verbeterd 	<ul style="list-style-type: none"> Het GLU participeert in de gemeentelijke en regionale netwerken en geeft invulling aan de actielijnen en onderliggende maatregelen. Het GLU maakt afspraken met betrokken partijen en implementeert afspraken die voortkomen uit de gemeentelijke en regionale netwerken om vsv te voorkomen. Actielijn 1 sterke basis: bovenregionaal verzuimbeleid, intensief contact RMC/Leerplicht, zomervakantie voorkomen (actie tellen, bellen) Actielijn 2 loopbaanoriëntatie: inzet Mijn talent document, participatie MBO bustour Actielijn 3 sluitende overgang: aanmelding in beeld, warme overdracht en het digitaal doortroomdossier. Actielijn 4 extra ondersteuning: kennis- en uitwisseling over de zorgstructuur, startcoaching, regionale samenwerking volgens het kernpartnermodel. Samenwerking OPDC. Actielijn 5 aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt: creëren, matchen en vinden van bpv-plekken. Het afgelopen jaar zijn o.a. regionale afspraken tot stand gekomen over het bsa en een overbruggingsprogramma uitstromende studenten. Het GLU biedt voor studenten die twijfelen of een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt een heroriëntatieprogramma aan. Het GLU heeft de regionale aanpak VSV 2020-2024 mede bepaald. Teams zetten extra begeleiding in om studenten - tijdens de corona-periode - maatwerk te bieden. Studenten geven aan dat ze bij hun SLB'er terecht kunnen als het niet goed met hen gaat. In de Corona-periode is besloten om nog actiever en sneller te reageren op verzuim Studenten die twijfelen over de opleidingskeuze worden een heroriëntatietraject aangeboden Studenten die de opleiding verlaten krijgen een exitgesprek. Deze input wordt structureel besproken binnen het zorgteam, daarnaast is er in het afgelopen jaar een verdiepend onderzoek naar verzuim uitgevoerd. In het afgelopen jaar is een verzuimcoördinator aangesteld evenals een ervaren zorgcoördinator en een maatschappelijk werker. Door COVID is er behoorlijk geïnvesteerd in extra studentbegeleiding en er is samenwerking gezocht met een huiswerkbegeleidingsinstituut die binnen de school 18 weken lang 4 dagen per week 4 uur per dag begeleiding boden aan studenten. 	<ul style="list-style-type: none"> Er wordt uitvoering gegeven aan de gemeentelijke maatregelen <ul style="list-style-type: none"> GLU heeft de herijking van de regionale aanpak VSV 2020-2024 mede bepaald. 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 gekoken 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 We hebben het tellen en bellen nieuw leven ingeblazen VSV 2021-2022 (voorlopig): niveau 2: 7,69% (onder landelijke norm) niveau 3: 5,00% (boven landelijke norm) niveau 4: 3,85% (boven landelijke norm) * Volgens onze contactpersoon vanuit de gemeente Utrecht zijn onze VSV-cijfers mooi in vergelijking met die van andere mbo's uit de regio. 	<p>Het volgen van regionale maatregelen, het aanbieden van het oriëntatietraject, onze zorgstructuur en door het tellen en bellen wordt geprobeerd de VSV-cijfers zo laag mogelijk te houden. Het vsv-percentage voor niveau 4 zitten in schooljaar 2020-2021 zit boven de landelijke norm.</p> <p>Volgens een contactpersoon bij de gemeente zijn onze cijfers, relatief gezien, beter dan die van andere mbo's in de regio. Vanuit het RMC kwam de constatering dat onder de vsv'ers regiodreel veel werkenden zitten. Zij merken dat vsv'ers minder vaak dan voorheen in een gat vallen en zich vaker blijven ontwikkelen (maar buiten de schoolmuren).</p> <ul style="list-style-type: none"> Horizon en Creative Software Development: "We kunnen niet voorkomen dat de opleiding niet aan verwachtingen voldoet van jongere. Verkeerde studiekeuze zou er niet zijn als scholen een goed switch systeem hebben." Leernetwerk RMC-MBO ; Horizon en Creative Software Development bieden met het flexiblere onderwijs gelegenheid aan studenten om makkelijker te wisselen en/of een opleiding op het eigen tempo te volgen. Dit kan bijdragen aan de beperking van VSV. N2-N3: de ontwikkelingen rondom N2-N3 zullen leiden tot een langere oriëntatieperiode binnen ons mbo. Dit kan bijdragen aan de beperking van VSV. Op basis van de pilot van GA/GD wordt de zorgstructuur (sb-sac-derdelijns) onder de loep genomen. <p>Conclusie Het GLU zit met een gemiddeld percentage van 3,36% (studiejaar 2020-2021) nog onder de landelijke gemiddelde van 5,01%. Enerzijds constateren we dat we het landelijk (gebenchmark) niet slecht doen. Anderzijds merken we bij het GLU ook dat VSV een hardnekkig probleem is, ondanks een groot aantal zorginterventies. De stijgende VSV-cijfers blijven een punt van zorg en aandacht die we zorgvuldig (d.m.v. dashboards) blijven monitoren.</p>	<p>GLU neemt deel aan de gemeentelijke en regionale bijeenkomsten met betrekking tot dit thema. De betrokken collega's delen de afspraken met betrokkenen in de organisatie.</p> <p>Afdeling OSO implementeert de afspraken (intern) die t.a.v. de actielijnen worden gemaakt en werkt aantoonbaar samen met andere onderwijsinstellingen om de doelstellingen te realiseren.</p> <p>*Bron: VSV Portal/DUO</p> <p>VSV percentage GLU en landelijk naar niveau</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th></th> <th>GLU</th> <th>Landelijk</th> <th>GLU</th> <th>Landelijk</th> <th>GLU</th> <th>Landelijk</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Jaar/Niveau</td> <td>2</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>2018-2019</td> <td>3,37%</td> <td>10,12%</td> <td>1,18%</td> <td>4,21%</td> <td>3,64%</td> <td>3,52%</td> </tr> <tr> <td>2019-2020</td> <td>4,49%</td> <td>8,64%</td> <td>4,65%</td> <td>3,74%</td> <td>2,17%</td> <td>2,92%</td> </tr> <tr> <td>2020-2021</td> <td>2,44%</td> <td>8,92%</td> <td>3,70%</td> <td>4,16%</td> <td>3,39%</td> <td>3,29%</td> </tr> </tbody> </table> <p>2021-2022 Het jaar 2021-2022 is nog niet formeel gepubliceerd</p> <p>Bron: VSV Portal/DUO</p>		GLU	Landelijk	GLU	Landelijk	GLU	Landelijk	Jaar/Niveau	2	2	3	3	4	4	2018-2019	3,37%	10,12%	1,18%	4,21%	3,64%	3,52%	2019-2020	4,49%	8,64%	4,65%	3,74%	2,17%	2,92%	2020-2021	2,44%	8,92%	3,70%	4,16%	3,39%	3,29%
	GLU	Landelijk	GLU	Landelijk	GLU	Landelijk																																				
Jaar/Niveau	2	2	3	3	4	4																																				
2018-2019	3,37%	10,12%	1,18%	4,21%	3,64%	3,52%																																				
2019-2020	4,49%	8,64%	4,65%	3,74%	2,17%	2,92%																																				
2020-2021	2,44%	8,92%	3,70%	4,16%	3,39%	3,29%																																				

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

2. GELIJKE KANSEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
2.1	GLU realiseert een curriculum dat de ondernemendheid van studenten stimuleert	Het beroepenveld geeft aan dat ondernemendheid van studenten een belangrijke meerwaarde is	<ul style="list-style-type: none"> Een onderzoeksrapport is opgesteld. Hierin is een analyse opgenomen van de (onderwijs)resultaten gericht op ondernemende vaardigheden van alle curricula. Daarnaast is in beeld gebracht welke activiteiten het ondernemende gedrag van studenten kan bevorderen binnen de opleidingen. Om alle studenten een goede basis ondernemende vaardigheden aan te bieden heeft het GLU ervoor gekozen alle studenten het keuzedeel 'Ondernemend gedrag' te laten volgen. Studenten kunnen daarnaast kiezen uit het keuzedeel 'Oriëntatie op ondernemerschap' en 'Ondernemend vakmanschap'. 'Het Bureau' waarbinnen studenten vanuit een eigen bedrijfje werken aan echte klantopdrachten is verder geïntensiveerd en opgeschaald, ook is een deel van het kwalificatiedossier en bijbehorende examens in het afgelopen jaar geïntegreerd in deze hybride onderwijsvorm. Door een externe adviseur is een onderzoek uitgevoerd hoe verder te professionaliseren en crossmediaal samen te werken binnen de hybride onderwijsvorm 'Het Bureau'. In de lockdown is er een extern stagebureau opgezet waar studenten i.s.m. opdrachtgevers uit het werkveld werken aan (sprint)projecten waarin ondernemende vaardigheden essentieel zijn. Een aparte leerlijn ondernemende vaardigheden is ontwikkeld voor niveau 2 en 3. De meeste opleidingen sluiten een onderwijsperiode af met een integraal project of challenge (veelal i.s.m. het bedrijfsleven) waarin hun ondernemende gedrag sterk wordt aangesproken 	<ul style="list-style-type: none"> Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots In 100% van de curricula is ondernemendheid herkenbaar opgenomen 	<p>Onderwijsonderdelen gericht op ondernemend gedrag Binnen de opleidingen wordt gewerkt in projecten (ook in samenwerking met bedrijfsleven) en de meeste opleidingen doen mee aan challenge(s). Deze vormen van onderwijs vragen een ondernemende houding van studenten.</p> <p>Keuzeonderdelen Studenten krijgen binnen hun opleiding diverse programma's aangeboden die expliciet gericht zijn op ondernemen. Zo kunnen studenten meedoen aan Jong Ondernemen. Ook kunnen studenten uit diverse keuzedelen kiezen gericht op het ondernemerschap.</p> <p>Ondernemend gedrag is basis in loopbaan oriëntatie GLU heeft een menukaart gemaakt waaruit studenten keuzes kunnen maken uit onderdelen die te maken hebben met hun loopbaanoriëntatie. Bij deze onderdelen is uitgangspunt geweest dat studenten ondernemend gedrag (door)-ontwikkelen</p> <p>Groei van hybride leeromgevingen In 2022 is een nieuwe hybride leeromgeving geïntroduceerd. XR-lab te Hilversum. Daarnaast is Het Bureau uitgebreid als hybride leeromgeving. Studenten werken als ondernemers in deze leeromgevingen aan opdrachten van echte opdrachtgevers. GLU participeert daarnaast in de MKB werkplaats Utrecht waarbinnen studenten samen met andere scholen bedrijven ondersteunen met vraagstukken.</p> <p>Conclusie Studenten merken dat ondernemendheid een actueel thema in de onderwijsinstelling is en geïntegreerd in de curricula. Door meer expliciete aandacht aan ondernemende vaardigheden te besteden (keuzedelen, leerlijnen, projecten, challenges) worden studenten zich meer bewust van hun vaardigheden maar ook van het belang hiervan in het werkveld. We zien dit ook terug in de resultaten van het Schoolverlatersonderzoek.</p>	<p>Docenten zijn groeiend bekwaam in het thema ondernemendheid</p> <p>In het Schoolverlatersonderzoek* zien we m.b.t. ondernemersvaardigheden over een periode van vier jaar een toenemende tevredenheid met in 2021 weer wat daling.</p> <p>Aandacht voor ondernemersvaardigheden GLU score 2018: 51% tevredenheid GLU score 2019: 53% tevredenheid - Vakscholen: 42% GLU score 2020: 68% tevredenheid - Vakscholen: 45% GLU score 2021: 63% tevredenheid</p> <p>In het Schoolverlatersonderzoek* zien we m.b.t. samenwerken over een periode van vier jaar een toenemende tevredenheid met in 2021 een lichte daling.</p> <p>Aandacht voor samenwerken GLU score 2018: 74% tevredenheid GLU score 2019: 80% tevredenheid - Vakscholen: 76% GLU score 2020: 84% tevredenheid - Vakscholen: 75% GLU score 2021: 83% tevredenheid</p> <p>In het Schoolverlatersonderzoek* zien we m.b.t. oplossingen zoeken over een periode van vier jaar een toenemende tevredenheid met in 2021 een daling.</p> <p>Geleerd oplossingen te zoeken GLU score 2018: 64% tevredenheid GLU score 2019: 69% tevredenheid - Vakscholen: 68% GLU score 2020: 76% tevredenheid - Vakscholen: 67% GLU score 2021: 65% tevredenheid</p> <p>*Bron: Schoolverlatersonderzoek MBO 2018, 2019, 2020, 2021 van DUO</p>
2.2	GLU leert studenten constructief om te gaan met feedback	Voor feedback geven en ontvangen is geen programma ontwikkeld	Zie 1.2	<ul style="list-style-type: none"> Het evaluatie rapport is vastgesteld Alle curricula zijn aangepast Er wordt uitvoering gegeven aan het aangepaste trainingsprogramma De training is door minimaal drie docenten per team gevolgd 	Zie 1.2	Zie 1.2
2.3	GLU leert studenten hoe ze competenties ontwikkelen en onderhouden, nu en in de toekomst	Er is nog onvoldoende visie ontwikkeld op 'leven lang ontwikkelen' Studenten in een kwetsbare positie hebben onvoldoende zicht op hun competenties om zich verder te ontwikkelen en op welke wijze zij deze competenties kunnen onderhouden	Zie 1.4	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Zie 1.2	Zie 1.4

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
2.4	<p>GLU ontwikkelt alumnibeleid, onderhoudt contact met alumni en betreft ze bij het onderwijs</p> <p>De doorstroom mbo naar hbo voor Mediavormgeving is onder het landelijk gemiddelde (37%) - Gericht alumnibeleid moet hier verbetering in aanbrengen</p>	<p>Het GLU heeft geen programma voor alumni</p> <p>De doorstroom mbo naar hbo voor Mediavormgeving is onder het landelijk gemiddelde (37%) - Gericht alumnibeleid moet hier verbetering in aanbrengen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Een enquête is uitgezet onder alumni o.a. over wensen/betrokkenheid van alumni. • Alumnibeleid is opgesteld. • Alumni-activiteiten zijn georganiseerd, die passen bij de behoefte van alumni (voortekur voor sociale/netwerkactiviteiten). <ul style="list-style-type: none"> ○ Op 5 maart is er een groot alumni-diner georganiseerd (>100 deelnemers) ○ Op 10 december is er een online pubquiz voor alumni georganiseerd (32 teams) ○ Daarnaast zijn teamspecifieke alumni-activiteiten georganiseerd ○ Er zijn 16 PIT/PRO lezingen georganiseerd • Alumni zijn ingezet voor peersupport en studentbegeleiding • Op basis van analyses van voorgaande jaren is een verbeterprogramma doorstroom hbo opgesteld. • Het afgelopen schooljaar is voor het eerst een hbo/associate degree markt georganiseerd op het GLU. • Er is een samenwerking gestart in het kader van de voorbereiding op het hbo met Hogeschool Utrecht (deels bij Hogeschool Utrecht). 	<ul style="list-style-type: none"> • Het percentage doorstroom mbo hbo ligt voor Mediavormgeving op of boven het landelijk gemiddelde (38%) 	<p>HBO doorstroom Er is naast een HBO-keuzedeel algemeen nu ook een HBO keuzedeel gericht op doorstroom naar creatieve vervolopleidingen. Binnen het HBO-keuzedeel worden structureel alumni in gezet om studenten te helpen in de oriëntatie. Ook zijn er pilots in online oriëntatie geweest iem de HU en de HKU, studenten geven aan een online webinar prettig en laagdrempelig te vinden. Ook organiseert het GLU een HBO/associate degree markten in het kader van oriëntatie.</p> <p>Loopbaanoriëntatie laatste jaar Voor studenten die in het laatste jaar van hun opleiding zitten, zijn onderdelen ontwikkeld in kader van loopbaanoriëntatie. Met als doel dat studenten meer beslagen ten jns komen op het HBO of op de arbeidsmarkt.</p> <p>Alumni inzet bij onderwijs Per team zijn enkele alumni ingezet bij onderwijs als assistent. Een win-win situatie. Alumni konden hun kennis overdragen, zich oriënteren op toekomstig beroep als leraar en studenten zijn geholpen bij de extra aandacht.</p> <p>Alumni netwerk Er is een community manager aangetrokken die iem Nimeto en HKU een creative community opzet: een groeiend professioneel netwerk van alumni, onderwijs, bedrijven, non-profit gericht op een sterke creatieve sector in de (brede) regio. In dit kader is ook de scholing/ontwikkelingsbehoefte verkend. Alumni worden uitgenodigd voor de PIT en PRO lezingen die het GLU organiseert (over o.a recente ontwikkelingen in het werkveld). Ook zijn trainingen vanuit de GLU-academy opengesteld voor alumni. Door corona is het jaarlijkse netwerkfeest voor het werkveld en alumni niet georganiseerd. Op dit moment wordt er weer een netwerkfeest voorbereid.</p> <p>Conclusie We hebben actief en op verschillende wijzen ingezet op het betrekken van alumni bij ons onderwijs. We merken dat activiteiten gericht op netwerken (wel in combinatie met een inhoudelijk spreker(s) beter worden bezocht. Wel blijft het uitdagend om alumni de school binnen te krijgen voor scholing. Het alumni-beleid zal verder geformaliseerd gaan worden. In het voorjaar 2023 wordt het alumni-onderzoek en schoolverlatersonderzoek uitgevoerd. Na afronding van schoolverlatersonderzoek en alumnionderzoek kunnen we met de laatste deels gaan benchmarken.</p>	<p>Alumni ervaren dat hun schoolervaring meegenomen wordt in het aanscherping van het beleid mbo hbo</p> <p>Het aantal mbo-gediplomeerden niveau 4 (gebenchmarkt met het gemiddelde MBO) dat doorstroomt naar het HBO de afgelopen vier jaar:</p> <p>We zien dat er relatief meer studenten bij het GLU doorstromen naar het HBO dan gemiddeld in het MBO.</p> <p>2018: 45,2% GLU t.o.v. 35,6% gem.MBO-score 2019: 37,2% GLU t.o.v. 34,6% gem.MBO-score 2020: 44,7% GLU t.o.v. 36,7% gem.MBO score 2021: 39,4% GLU t.o.v. 33,6% gem.MBO-score</p> <p>Bron: Instellingsrapportage Grafisch Lyceum Utrecht, Benchmark mbo 2021, bouwsteen studiesucces. (publicatie in mei 2022)</p>
2.5	<p>GLU biedt alumni de mogelijkheid zich via GLU te blijven ontwikkelen</p>	<p>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</p>	<p>Zie 1.5</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt uitvoering gegeven aan het onderzoeksrapport (dus ook oud studenten niveau 2 en 3) Alumni krijgen een programma aangeboden" 	<p>zie 1.5</p>	<p>Zie 1.5</p>
2.6	<p>GLU heeft de uitstroom- en nabije toekomstwensen van studenten in beeld en stimuleert dat studenten het maximale uit zichzelf halen</p>	<p>Uitstroom- en toekomstwensen van studenten worden nog onvoldende gestandaardiseerd, geïnventariseerd en adequaat begeleid</p>	<ul style="list-style-type: none"> • GLU neemt deel aan het schoolverlatersonderzoek van DUO, dit onderzoek laat de uitstroom zien per opleidingsrichting. • In de teams is geïnventariseerd wat er wordt gedaan aan de voorbereiding op de toekomst na diplomering en welke feedbackinstrumentaria worden ingezet. • Er is een verdiepende analyse gemaakt op basis van de uitschrijvingen (o.a vooropleiding, uitstroomredenen en geboden studentbegeleiding). • De loopbaanlessen worden jaarlijks doorontwikkeld: de lessen zijn in het laatste half jaar sterk gericht op de toekomst na diplomering. Feedback vanuit het stagebedrijf, docenten als peers is hierin verweven. • Het keuzedelenaanbod in de laatste periode is gericht op doorstroom of specialisatie. Doordat opleidingen zijn gaan samenwerken is dit aanbod voor studenten gevraagd (acht richtingen). Daarnaast wordt bij een aantal opleidingen LinkedIn learning in de laatste periode ingezet om studenten gericht te laten specialiseren en verbriden gericht op hun vervolgstap na diplomering. • In alle Mediavormgeefopleidingen is het portfolio ingevoerd. 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. 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle studenten krijgen minimaal twee gesprekken waarin hun uitstroomwensen aan de orde komen 	<p>Loopbaanoriëntatie laatste jaar van hun opleiding Binnen Loopbaan zijn er extra onderdelen ontwikkeld gericht op de toekomst. Ook wordt het keuzedeel Doorstroom HBO nu vaker geprogrammeerd, zijn alumni hierin actief betrokken en is er een variant ontwikkeld voor studenten die naar het Kunstonderwijs willen doorstromen. Binnen de opleiding hebben studenten geregeld contact met het brede werkveld (door contact met alumni, challenges, projects, het Bureau, gastlessen, excursies, ontmoetingen etc). SLB-ers zijn getraind afgelopen jaar om optimaal gesprekvoering te kunnen doen met hun studenten over hun toekomst.</p> <p>Conclusie Loopbaanoriëntatie en coaching is voortdurend in (door)ontwikkeling evenals de aanpak rondom oriëntatie op de vervolgstap na diplomering. Binnen loopbaan staan de vragen centraal: wie ben ik, wat kan ik en wat wil ik? Studenten krijgen hier gedurende de opleiding diverse instrumenten voor aangereikt om hier inzicht in te krijgen. Ook het oriëntatie aanbod voor het vervolg is uitgebreid, bijvoorbeeld binnen keuzedelen en het talentprogramma. Daarnaast vormt het portfolio van de student een steeds centraler onderdeel binnen de opleiding. In de onderwijsontwikkelingen binnen de school, ligt de nadruk steeds meer op keuzemogelijkheden voor de student en regie over eigen leer- en loopbaanproces. Aan de hand van de feedback en aanbevelingen van het auditpanel werken we aan het verder verstevigen van maatwerk en eigenaarschap van studenten in hun loopbaanoriëntatie."</p>	<p>Toekomst na het GLU' is een aantoonbaar onderdeel in het onderwijsproces.</p> <p>Studenten die de wens hebben naar het hbo te willen, kiezen het keuzedeel hbo om te onderzoeken of dit een goede keuze kan zijn.</p> <p>De opleiding weet van iedere gediplomeerde student wat hij/zij gaat doen.</p> <p>Het portfolio stelt de student in staat zich te profileren op basis van zijn/haar passie/interesse/talent/specialisatie, dit portfolio vormt onderdeel van de loopbaangesprekken met een student. Op deze manier zien studenten zelf hoe ze kunnen zorgen en bijdragen aan gelijke kansen (talent/netwerk/bepaalde manier van presenteren etc.).</p> <p>Uit het onderzoek van gediplomeerde schoolverlaters blijkt dat de tevredenheid inzake begeleiding bij beroepskeuze of vervolopleiding iets is gestegen: Score 2018: 33% tevredenheid Score 2019: 40% tevredenheid - Vakscholen: 42% Studenten zijn tevreden over de doorstroombegeleiding met een 3.0 op een vijfpuntsschaal (2022)</p> <p>Uit de JOB Monitor 2020 blijkt dat GLU studenten iets meer tevreden zijn over de begeleiding in wat te kiezen na de opleiding (Ieren of werken): Score GLU 2020: 35% tevredenheid Score landelijk 2020: 32% tevredenheid Score GLU 2022: 3.1 of hoger Score landelijk 2022: Doelstelling gehaald, zie job uitslag 2022 gemiddeld GLU 3,1. Eén opleiding kan echt steviger de loopbaan-opdrachten in laatste jaar wegzetten (score job 2,7). Rest van de opleidingen 3,1 of hoger."</p>

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
2.7	GLU verbetert doorstroommogelijkheden voor studenten van niveau 2 naar 3 en van niveau 3 naar 4	<p>Studenten ervaren belemmerende factoren bij doorstroom</p> <p>De opleidingsduur van doorlopende leerlijn niveau 2 -> 3 -> 4 is nu 8 jaar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Een onderzoek is uitgevoerd naar belemmerende factoren voor doorstroom binnen het GLU. Curricula sluiten onvoldoende op elkaar aan. Het aantal studenten dat doorstroomt is beperkt (mede door de macrodoelmatigheidsdoelstellingen) waardoor curricula aanpassingen een grote ingreep zijn voor relatief weinig studenten. Tegelijkertijd wil het GLU haar studenten een goed perspectief bieden en een aantrekkelijk doorstroomtraject. Een onderzoek is uitgevoerd naar de wenselijkheid van integratie niveau 2 en 3. Studenten hebben voorlichting gekregen over opstroom/doorstroom en met geïnteresseerden is een doorstroomgesprek 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 van Z2 is doorgevoerd. 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Doorstroomopleiding</p> <p>In 2022 is de doorstroomopleiding gestart met 15 studenten. De eerste maanden zijn gemontord en de studenten denken nog steeds mee met de vormgeving van het onderwijs voor deze opleiding. De studenten zijn tevreden. De doorstroom-studenten (n4) geven zelf voorlichting aan huidige niveau 3 studenten. In schooljaar 2023/2024 wordt gestart met een herziene opleiding niveau 2 en 3. Hierbij is een gemeenschappelijk eerste jaar gemaakt waardoor wordt verwacht de ontwikkeling van talenten een boost te geven.</p>	<p>Doorlopende leerlijn van niveau 2 -> 3 -> 4 is efficiënter en effectiever voor studenten ingericht</p> <p>Studenten ervaren een efficiënte doorstroomroute van niveau 2 -> 3 en of van niveau 3 -> 4</p> <p>Het aantal niveau 3 studenten die deelnemen aan een niveau 4 keuzedeel stijgt al jaren. Van 8 studenten in 2019 naar 25 studenten in 2022. Op deze manier krijgen niveau 3 studenten alvast een inkijkje bij niveau 4.</p> <p>Als we kijken naar de opstroompercentages van de afgelopen zes jaar zien we opstroom van N2 naar N3 eerst steeg, in 18/19 licht daalde om in 19/20 weer te stijgen. In 20/21 is weer een daling te zien. Bij N3 naar N4 zien we een meer fluctuerend beeld van stijgend naar dalend. In 20/21 zaten we weer op het zelfde niveau als in 15/16. In vergelijking met de landelijke percentages zien we dat het GLU in alle jaren hogere doorstroompercentages heeft bij zowel N2 /N3 als bij N3/N4.</p> <p>Bron: DUO bestand kwaliteitsafspraken</p> <p>* Voorlopige cijfers Het schooljaar 2021-2022 beschikbaar in mei 2023</p>
2.8	GLU investeert in talentprogramma's waarin studenten op hun eigen manier kunnen excelleren	Talentprogramma's bieden mogelijkheden aan alle studenten, zodat excelleren in meerdere situaties mogelijk wordt	<ul style="list-style-type: none"> Het GLU heeft in het afgelopen jaar het aantal Talentprogramma's verdubbeld. In totaal zijn twintig talentprogramma's aangeboden (inclusief Jong ondernemen en Global Experience). Twee keer per jaar worden de Talentprogramma's gelanceerd. 	<ul style="list-style-type: none"> Minimaal 75 studenten nemen deel aan een of meerdere talentprogramma's 	<p>Talentprogramma</p> <p>Het talentprogramma heeft zich voortdurend ontwikkeld. Elk half jaar is er een nieuw keuzeaanbod voor studenten. Tijdens de Corona maatregelen is er een extra boost gegeven aan het Talentprogramma. Dat is ook terug te zien in de deelname. In 2022 is ook de internationale expeditie weer opgestart: "Go Global".</p> <p>Extra's</p> <ul style="list-style-type: none"> extra keuzedelen voor die studenten die dat willen. met de MBO-card+ op pad met studenten naar voorstellingen/musea waarbij een docent hen van te voren meeneemt in het verhaal van voorstelling/museum. Eventueel deelname aan CODE. Een project van Impact waarbij mensen uit verschillende disciplines samen worden gebracht om kunst te maken over belangrijke digitale zaken:privacy, kunstmatige intelligentie, machtsstructuren in de technologie en Fair Tech. <p>Conclusie</p> <p>Afgelopen jaar hebben in het totaal 123 studenten deelgenomen aan diverse talentprogramma's. Hiermee hebben we de doelstelling van 75 studenten behaald.</p>	<p>Studenten merken dat hun talenten worden gezien en worden gefaciliteerd om hun talenten verder te ontwikkelen.</p> <p>In 2019 namen 119 studenten deel, het schooljaar erop zijn extra (online) programma's aangeboden en namen 239 studenten deel. In het jaar hebben 123 studenten deelgenomen.</p>
2.9	GLU biedt studenten bij toelating een lage financiële drempel: Gratis leerboeken - Tegemoetkoming excursies - Gratis introductieweek	Een financiële drempel kan een succesvolle carrière van studenten belemmeren	<ul style="list-style-type: none"> Studenten kunnen gratis gebruik maken van leerboeken en licenties 500 studenten hebben een gratis LinkedIn Learning account gekregen in 2020. 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. Ook hebben alle niveau 2 en 3 studenten een Adobe pakket gekregen van het GLU. Er zijn extra werkplekken op school voor kwetsbare studenten. Ook is extra (studie)begeleiding ingezet waar studenten gratis gebruik van kunnen maken (4 dagen per week, 4 uur per dag). 	<ul style="list-style-type: none"> Studenten krijgen: <ul style="list-style-type: none"> Gratis leerboeken Tegemoetkoming kosten excursies Gratis introductieweek aangeboden 	<p>In 2022 is leermiddelenbeleid aangepast. Naast dat leermiddelen gratis zijn en de excursies in het eerste jaar gratis zijn, worden de meerdaagse reizen/ excursies nu ook voor grootste gedeelte vergoed door t GLU. De eendaagse excursies voor hogere jaars zijn nu ook bijna altijd gratis, door deelname aan MBO-card+ pilot van OCW.</p> <p>Het leermiddelenbeleid is aangescherpt op het gebied van ongebruikte leermiddelen. Samen met de leverancier wordt gemontord in hoeverre leermiddelen als software licenties gebruikt worden door studenten. Bij het niet gebruiken van leermiddelen wordt het jaar daarop kritisch bekeken of het leermiddel op de leermiddelenlijst geplaatst wordt.</p> <p>Conclusie</p> <p>We kunnen nog steeds voldoen aan de door ons gestelde doelstellingen zijn daar</p>	<ul style="list-style-type: none"> Studenten krijgen: <ul style="list-style-type: none"> Gratis leerboeken Tegemoetkoming kosten excursies Gratis introductieweek aangeboden

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

3. OPLEIDEN VOOR DE ARBEIDSMARKT VAN DE TOEKOMST

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
3.1	GLU toetst periodiek, met (externe) deskundigen, of het curriculum actueel is en aansluit bij de onderwijsvisie.	Het beroepenveld geeft aan dat het curriculum sterker kan aansluiten bij ontwikkelingen in de beroepspraktijk en maatschappij Studenten waarderen de aansluiting tussen school en de stage met een 3.2 o.b.v. een vijfpuntsschaal	<ul style="list-style-type: none"> Alle curricula (100%) zijn geactualiseerd (in afstemming met werkveldcommissies en o.b.v. ontwikkelingen in de branche) en getoetst. Negen opleidingen hebben een doelstelling in hun teamplan gerelateerd aan: actueel curriculum en verstevigen samenwerking/uitwisseling bedrijfsleven. Een aantal teams heeft curricula i.s.m. een externe adviseur geactualiseerd (o.a. op basis van het nieuwe kwalificatiedossier en door gesprekken met het werkveld). Er is een team externe onderwijskundigen ingehuurd voor het ondersteunen bij het ontwikkelen van blended learning/online lessen. Collega's van het GLU zijn onderdeel geweest van de expertteams die drie kwalificatiedossiers hebben herzien. Door een externe adviseur is onderzoek gedaan naar hoe de (nieuwe) kwalificatiedossiers en de ontwikkelingen in de branche te vertalen zijn naar de onderwijspraktijk Tijdens de lockdown zijn er 500 gratis LinkedIn Learning accounts verstrekt Door alle opleidingen wordt samengewerkt met de beroepspraktijk (gast sprekers, als externe opdrachtgever, in projecten, in assessments/ beoordelingen). Een theoretisch en twee praktijkonderzoeken zijn uitgevoerd naar responsief beroeps onderwijs: 	<ul style="list-style-type: none"> 50% van alle GLU- curricula is getoetst en geactualiseerd. Deze curricula zijn volgens de interne richtlijnen omschreven en opgenomen in de hiervoor ontwikkelde digitale Electronische Leer Omgeving (ELO) Onderzoek naar responsief beroeps onderwijs is afgerond en het onderzoeksrapport is vastgesteld 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>Alle curricula worden jaarlijks herzien en bijgesteld. Op basis van student/docent evaluaties en op basis van input en ontwikkelingen vanuit het werkveld.</p> <p>Experimenten In 2021 is een zevental experimenten opgestart die betrekking op vertaling van ontwikkelingen in het werkveld naar het onderwijs (bv 3D lab maar ook een nieuwe onderwijshorizon)</p> <p>Ontwikkelingen in het onderwijs Binnen het GLU zijn omvangrijke onderwijsontwikkelingen gaande, voortkomend uit de ontwikkelingen in het werkveld. De focus ligt daarbij op het ontwikkelen van curricula waarbinnen vlot ingespeeld kan worden op o.a actualiteit/externe ontwikkelingen en waarbinnen het onderwijs flexibeler wordt ingericht en studenten meer regie en keuzemogelijkheden krijgen binnen hun eigen leerproces. Zo is de opleiding Real Time Graphics evenals de doorstroomopleiding, start het GLU per augustus 2023 met Creative software developer en zijn de voorbereidingen in volle gang om alle Mediavormgeopleidingen te herzien, te actualiseren en flexibelen. Onderdeel hiervan zijn studentpanels en werkveldsessies. Jaarlijks wordt het keuzedelenaanbod (45 keuzedelen) herzien o.a op basis van actualiteit, ontwikkelingen.</p> <p>Samenwerking bedrijfsleven Daarnaast is de samenwerking met het bedrijfsleven versterkt door het opzetten van een creative community, het uitbreiden van Het Bureau (externe klantopdrachten) het opzetten van een extern stagebureau i.s.m het bedrijfsleven en het opzetten van een aantal labs i.s.m het bedrijfsleven. Eveneens is al 2 jaar een grote crossover challenge georganiseerd. Studenten uit verschillende opleidingen krijgen vanuit het bedrijfsleven een challenge voor een week.</p> <p>Conclusie Curricula worden jaarlijks doorontwikkeld en geactualiseerd. In de afgelopen 1,5 jaar zijn de ze ontwikkelingen in een stroomversnelling terecht gekomen en zijn binnen alle opleidingen grote aanpassingen /veranderingen zichtbaar. Opleidingen zijn allen opgenomen in een digitale leeromgeving.</p>	<p>Beroepenveld en docenten geven aan dat zij tevreden zijn over de aanpassingen in het onderwijs. Ontwikkelingen in de branche worden doorvertaald in het onderwijs.</p> <p>Studenten geven aan dat wat ze op school leren in voldoende mate aansluit bij wat je moet kunnen op stage en waarderen dit met een 3.4 op een vijfpuntsschaal</p>
3.2	GLU realiseert een curriculum dat de ondernemendheid van studenten stimuleert	Het beroepenveld geeft aan dat ondernemendheid van studenten een belangrijke meerwaarde is	Zie 2.1	<ul style="list-style-type: none"> Onderzoeksrapport is vastgesteld 50% van alle curricula zijn onderzocht en daar waar nodig aangepast 	<ul style="list-style-type: none"> Indien nodig zijn curricula aangepast aan de resultaten van de pilots In 100% van de curricula is ondernemendheid herkenbaar opgenomen 	Zie 2.1	Zie 2.1
3.3	GLU neemt in het curriculum elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen op.	"Duurzaam ontwerpen en ontwikkelen is nog niet (optimaal) opgenomen in de curricula. Studenten worden onvoldoende geprikkeld om zich tot het thema duurzaamheid te verhouden De Job Monitor bevat geen vraag over duurzaam ontwerpen en ontwikkelen"	<ul style="list-style-type: none"> Manifest voor Duurzaam Onderwijs is opgesteld samen met VO X11. (visie, missie en hoe hieraan te werken). Een projectleider is aangesteld die - met de teams - duurzaam ontwerpen en ontwikkelen in het curriculum van GLU gaat realiseren. Een verkenning is gestart of GLU deel zou kunnen nemen aan ECO schools of de SustainaBUL MBO (sustainable development goals i.k.v. duurzame ontwikkelingsdoelen). Een paar onderwijsvoorbeelden uit het afgelopen schooljaar: Studenten zijn betrokken geweest bij de organisatie van de Duurzaamheidsweek in Utrecht. Dit evenement is door de corona-crisis niet doorgegaan. Bij projecten wordt in het programma van eisen opgenomen dat producten moeten voldoen aan de toets van duurzaamheid (GV). Studenten hebben een game over het thema water gemaakt voor het Watermuseum Arnhem. 	Kader duurzaam ontwerpen en ontwikkelen is vastgesteld	<ul style="list-style-type: none"> Evaluatierapport van de pilots is vastgesteld Bij twee teams zijn in de curricula elementen van duurzaam ontwerpen en ontwikkelen opgenomen Draaien twee nieuwe pilots" 	<p>Duurzaamheid in alle curricula</p> <ul style="list-style-type: none"> Het is verweven in projecten Het is een kernthema bij Burgerschap, examenopdrachten zijn gekoppeld aan dit thema Duurzaamheid is het thema van de crossover challenge voor studenten In de afgelopen 2 jaar is er een duurzaamheidsdag georganiseerd voor studenten (diverse sprekers, activiteiten, challenges) Studenten binnen het Bureau werken aan Duurzaamheidsprojecten (bv week van de Duurzaamheid in Utrecht) Duurzaamheid komt terug in elk media-ontwerp. Docenten helpen studenten bij het maken van de juiste duurzame keuze bij het maken van nieuwe media. <p>Conclusie Duurzaamheid komt terug in de curricula. Gedurende de corona-maatregelen hebben we gemerkt dat het thema Duurzaamheid niet altijd de aandacht heeft geacht die vooraf was beoogd. Tegelijkertijd is dit een onderwerp waarbinnen voortdurend stappen worden gezet en waarbinnen steeds meer bewustwording plaatsvindt."</p>	<p>Studenten en docenten zijn zich bewuster van hun eigen invloed op een duurzame wereld</p> <p>Studenten worden uitgedaagd zich tot het thema duurzaamheid te verhouden nu en in de toekomst</p> <p>Docenten zijn groeiend bekwaam in het uitvoering geven van duurzaam ontwikkelen en ontwerpen binnen hun eigen vakgebied</p> <p>In de Job Monitor scoren studenten de aandacht voor duurzaamheid in het curriculum met een 3.0 op een vijfpuntsschaal</p>
3.4	GLU biedt alle studenten in eerste leerjaar basisvaardigheden aan in: digitale competenties, mediawijsheid/medialandschap, mediavormgeven en ondernemerschap	Studenten (niveau 2 en 3) hebben meer digitale en intrapersonlijke vaardigheden nodig om zich optimaal aan te passen en voor te bereiden op een hoger niveau en of de arbeidsmarkt	Zie 1.1	<ul style="list-style-type: none"> Document basisvaardigheden is vastgesteld, opgenomen in betreffende curricula en draait bij twee opleidingen in het eerste leerjaar een pilot voor niveau 2 en 3 (= 90 bol-studenten) 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	Zie 1.1	Zie 1.1

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
3.5	GLU investeert in internationale netwerkvaardigheden van studenten en medewerkers	Er is nog onvoldoende zicht wat 'internationaal competent zijn' betekent GLU-breed is hier geen visie op geformuleerd Het huidige GLU-netwerk van bedrijven die buitenlandse stages aanbiedt verdient uitbreiding Nog niet alle studenten krijgen de kans om deel te nemen aan een internationaal project	<ul style="list-style-type: none"> Er is een inspiratieboek Internationalisering opgesteld. Hierin zijn de vereiste competenties waaronder internationale netwerkvaardigheden voor studenten en medewerkers opgenomen. Er is een lessenreeks 'Cultural Awareness' (10 weken) ontwikkeld waarin specifiek aandacht is voor internationale netwerkvaardigheden. Studenten worden op het GLU in de gelegenheid gesteld om op een hoger niveau Engels examen te doen. De opleiding Gaming biedt als surplus Anglia Engels aan, hiervoor ontvangen studenten ook een certificaat. Gaming heeft diverse internationale samenwerkingsverbanden (b.v. GamJam met zes buitenlandse scholen) en uitwisselingsprogramma's. Door de corona-crisis zijn de geplande buitenlandreizen en stages niet doorgegaan. Het stagebestand met internationale bedrijven is up to date en uitgebreid. Jaarlijks wordt samen met de vakscholen CIBAB en Sint Lucas een Erasmus+ fonds aangevraagd 	<ul style="list-style-type: none"> Inventarisatie van bedrijven voor internationale stages is afgerond GLU-kader internationale oriëntatie is vastgesteld Twee teams hebben een concrete invulling opgenomen in het curriculum gericht op internationale oriëntatie 150 studenten doen buitenlandervaring op door excursies of andere internationale projecten 	<ul style="list-style-type: none"> 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) 	<p>Conclusie Internationalisering heeft gedurende de Corona maatregelen deels stil gelegen. Minder studenten zijn in die tijd naar het buitenland geweest. Wel zijn studenten online gaan stage lopen bij een buitenlands bedrijf. Een deel van de studenten heeft in die tijd wel het lesprogramma 'Cultural awareness' gevolgd.</p> <p>Binnen de opleidingen worden de buitenlandexcursies nu weer ingepland, ook in het afgelopen schooljaar zijn studenten weer op buitenland excursie geweest en zijn ook de buitenland stages weer opgestart. In totaal zijn in 2022 24 studenten gestart met een stage in het buitenland. Intern werkt de beleidsadviseur O&O momenteel aan verschillende stappen om internationalisering weer op de kaart te zetten binnen het GLU. De buitenlandervaringen voor niveau 2 en 3 studenten verdienen meer aandacht.</p>	<p>Studenten geven aan dat ze het internationale aspect in de opleidingen als aantrekkelijk ervaren</p> <p>De internationale oriëntatie en mobiliteit van docenten en studenten is duidelijk toegenomen</p> <p>2019 Alle niveau 4 studenten zijn op studiereis naar Berlijn geweest (financiering GLU 50%) 21 Studenten hebben vijf maanden of meer internationaal stage gelopen 15 studenten Studiereis 'Global Exploration' naar Kaapstad 2 studenten: bezoek internationale beurs Alle Game-studenten: Gameproject tussen studenten Gaming van het GLU en in Zweden</p> <p>2020 8 Studenten: Bootcamp Game Developer in Malaga 4 studenten buitenlandstage. Rest is komen te vervallen door de corona-crisis. 2 Studenten: Summer School in Barcelona gevolgd</p> <p>2021 8 studenten: buitenland stage</p> <p>2022 24 studenten buitenland stage Opstart buitenlandexcursies opleidingen</p>
3.6	GLU introduceert een laagdrempelig vitaliteitsprogramma voor studenten en medewerkers	Er is geen GLU vitaliteitsprogramma Actieve verantwoordelijkheid van medewerkers en studenten tav vitaliteit dient bevorderd te worden	<ul style="list-style-type: none"> Een studiedag is georganiseerd (2019) in het kader van vitaliteit/werkdruk. Hieruit is het werkdrukplan voortgekomen. Een Vitaliteitscommissie is in het leven geroepen, een samenstelling van management, HR en docenten. De vitaliteitscommissie heeft een activiteitenaanbod gelanceerd voor 2020 bestaande uit sportieve trainingsreeksen (hardlopen, skaten, fitness, zumba, yoga) diverse runs, een fietsdag, een voetbalavond en de GLU-band. Medewerkers krijgen wekelijks fruit op hun kamer, een aantal keer per semester kunnen medewerkers zich inschrijven voor massage (rug/hek/schouder/arm). In verband met corona is een groot deel geannuleerd en is een vervangend aanbod gedaan. Zo is een reeks ukale-lessen aangeboden, Working from home, coaching en sportieve challenges, pubquiz. Het thuiswerken is zoveel mogelijk gefaciliteerd en ondersteund (inhoudelijk bijscholing/coaching en faciliteiten/advies vitale werkplek etc.). Er is een vitaliteitsdag geweest voor alle medewerkers in oktober 2019. De tweede vitaliteitsdag (maart 2020) is niet door gegaan i.v.m. corona. In de introductieweek (september 2020) heeft een aantal teams een vitaliteitsprogramma aan studenten aangeboden. Het keuzedeel Urban sports voor studenten is helaas vanwege corona niet doorgegaan. 	<ul style="list-style-type: none"> Vitaliteitsplan medewerkers is vastgesteld Alle medewerkers nemen deel aan ten minste twee dagdelen per jaar (2019-2020) die collectief aan GLU vitaliteit wordt besteed GLU scoort boven het landelijk gemiddelde op bevoegdheid en betrokkenheid bij het medewerkersonderzoek 	<ul style="list-style-type: none"> 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 	<p>Vitaliteitsprogramma Elke schooljaar wordt er een vitaliteitsprogramma opgesteld waar collega's zich voor kunnen aanmelden. Het programma is een combinatie van sportieve activiteiten (bv Zumba, mountainbiken, hardlopen) ontspannende activiteiten (bv Yoga of Ukelele) maar biedt ook de mogelijkheid om nieuwe dingen uit te proberen of kennis op te doen (bv lasersnijden, illustreren, Spaans). Tijdens de beperkende Corona maatregelen is het programma aangepast naar onderdelen die online aan te bieden waren. Ook is er coaching beschikbaar gesteld en zijn er faciliteiten beschikbaar gesteld 'ikv vitale werkplek (ook thuis).</p> <p>Daarnaast worden er jaarlijk 1 of 2 Vitaliteitsdagen georganiseerd waarbinnen collega's allerlei workshops, trainingen en lezingen kunnen volgen.</p> <p>Wekelijks krijgen alle teams vers fruit en is er maandelijks de mogelijkheid om in te schrijven voor een massage.</p>	<p>Medewerkers zijn zich bewust van hun eigen verantwoordelijkheid rondom het thema vitaliteit en ervaren dat zij door de werkgever hierin gestimuleerd en gefaciliteerd worden</p> <p>Medewerkers ervaren dat de werkgever zich inzet tbv de reductie van de werkdruk</p> <p>GLU scoort boven het landelijk gemiddelde in het medewerkersonderzoek op de thema's bevoegdheid en betrokkenheid 7,9 respectievelijk 8,4. De landelijke benchmark is op beide thema's 7,4.</p> <p>GLU is uitgeroepen tot 'Beste werkgever' 2019-2020 (beste werkgeversonderzoek Intermediar/Effectory onder mbo-scholen).</p> <p>WAT LEVERT HET OP (ZIEK-TVERZUIM<<<< EVALUATIECLUFER)</p>
3.7	GLU maakt een plan hoe de organisatie te verduurzamen en voert dit uit	Het GLU geeft op fragmentarische wijze invulling aan het thema 'duurzaamheid'. Er dient GLU beleid rondom dit thema geformuleerd te worden, om zo het goede voorbeeld aan studenten en het beroepsveld te kunnen geven	<ul style="list-style-type: none"> In het MJOP voor het gebouw is een verduurzamingscomponent opgenomen (verduurzamingsmaatregelen). In aanbestedingen is verduurzaming een vereiste. Er is een energiescan uitgevoerd voor de locatie KWL. Deze locatie heeft het energielabel A toegekend gekregen. Om dit energielabel ook voor de locatie Vondellaan te krijgen zijn verschillende aanpassingen gedaan: verlichting vervangen door LED, printers vervangen door een paar centrale printers, klimaatssystemen aangepast, bewegingsensoren geplaatst, en de technische installatie wordt verduurzaamd (volgens erkende maatregelen lijst). Een advies is ingewonnen over aangepaste afvalverpakking. Een rapport is opgesteld over het plaatsen van zonnepanelen. 	<ul style="list-style-type: none"> Duurzaamheidsambities GLU zijn bepaald Er zijn minimaal twee Quick Wins geoperationaliseerd op het gebied van afvalverwerking en energiebesparing 	<ul style="list-style-type: none"> Het GLU heeft een zichtbaar duurzaamheidsbeleid Implementatie van diverse duurzaamheidsmaatregelen In het meerjarig onderhoudsplan (MJOP) is duurzaamheid van het gebouw opgenomen 	<p>Gebouw</p> <ul style="list-style-type: none"> Het GLU plaatst zonnepanelen op de daken van de Vondellaan. Hiermee gaat het GLU meer voorzien in de eigen energiebehoefte. Bij verbouwingen is duurzaamheid en klimaat een wezenlijk onderdeel van de keuzes die gemaakt worden. Het GLU kiest voor energiezuinige middelen, goede isolatie en waar kan van hergebruik van (bouw)materialen. Ook bij de schoonmaak van het gebouw kan gedacht worden aan duurzame schoonmaakmiddelen. Het GLU kiest voor een graadje lager in de verwarming. Het GLU gaat daarvoor met de regeltechniek voor de klimaatssystemen op zoek naar een optimale instelling t.a.v. reductie van energiegebruik. Bij inkooptrajecten is duurzaamheid, afvalreductie en energiereductie altijd een onderwerp van beoordeling van een inschrijver. <p>Events</p> <ul style="list-style-type: none"> Bij campagnes en evenementen is duurzaamheid en klimaat een onderdeel van de planvorming. Het GLU kiest voor duurzame en energiezuinige campagne uitingen en bij evenementen wordt duurzaam en energiezuinig omgegaan met de inzet en aanschaf van middelen waarbij ook reductie van afvalproductie een onderdeel is. Het GLU kiest ervoor om bij evenementen of overwerk vegetarische en veganistische maaltijden als de norm te houden bij lunches en diners. <p>Bewustzijn</p> <ul style="list-style-type: none"> Het GLU streeft ernaar onnodig plastic te verbannen en zodoende geen boodschap uit te zenden dat plastic afval normaal is. Bij het GLU gedraagt het personeel zich klimaat-, energie- en afvalbewust. Apparaatuur staat niet ongebruikt aan, er wordt gelet op vermindering van afval en duurzaam gebruik van materialen. In de lessen wordt er bewust omgegaan met lesmateriaal en zal er naar gestreefd worden om lesmateriaal te hergebruiken en zullen spullen niet ongebruikt weggegooid worden. <p>Conclusie Locatie Vondellaan heeft energielabel A++ en Locatie KWL heeft energielabel A.</p>	<p>Externe stakeholders, studenten en medewerkers zien dat de onderwijsinstelling werkt aan verduurzaming. Locatie Vondellaan heeft energielabel A++ en Locatie KWL heeft energielabel A.</p>

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 1 KWALITEITSAFSPRAKEN

	Oorspronkelijke ambitie	Nulsituatie	Oorspronkelijke ambitie 2020 (resultaten 2020)	Stand van zaken 2020 (gerealiseerde acties)	Oorspronkelijke ambitie 2022 (resultaten 2022)	Stand van zaken 2022 (eindevaluatie)	Meet- en Merkbare resultaten
3.8	GLU organiseert en faciliteert ontmoeting en samenwerking van docenten, studenten, alumni en beroepenveld	GLU investeert onvoldoende in het faciliteren van collectieve ontmoetingen tussen docenten, studenten, alumni en beroepenveld. Deze ontmoetingen zijn nodig om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren	<ul style="list-style-type: none"> De netwerkbijeenkomst die gepland stond in mei is door de corona-crisis komen te vervallen. Studiedagen, alumni-events, een hbo-markt, een bedrijvendag, PRO- en PIT-lesingen van de GLU Academy (ook toegankelijk voor externen) zijn georganiseerd. Online is er meer uitwisseling ontstaan met bijvoorbeeld alumni maar ook het bedrijfsleven. Bijvoorbeeld door het opzetten van een online Gamelab waarin tutorials, ervaringen worden gedeeld inzake het ontwikkelen van games of het lanceren van Crosstalks waarin allerlei tutorials, podcasts en studentenwerk online wordt gedeeld. In het kader van elkaar ontmoeten zijn een aantal ICT ontwikkelingen versneld doorgevoerd: <ul style="list-style-type: none"> Uitrol Microsoft (Teams/one drive) en Discord Uitbreiding ELO, ELO delen Online inleverketten examinering Roosterapp Vernieuwde intranet Online websites (o.a. Gamelabxp.com, website Gaming, Crosstalks.nl) 	<ul style="list-style-type: none"> Eerste GLU-netwerkbijeenkomst heeft plaatsgevonden waar docenten, studenten, alumni en beroepenveld aan deelnemen 	<ul style="list-style-type: none"> In 2021 en 2022 is ieder jaar een netwerkbijeenkomst georganiseerd voor beroepenveld, alumni, studenten en docenten 	<p>Netwerkevent Voor de beperkende Corona maatregelen zijn er twee grote netwerkevents op het GLU geweest. In de Corona tijd zijn veel meetings (ook met het werkveld) online geweest. Tussentijds is nog wel een groot alumni diner georganiseerd (>100 deelnemers) en is er een grote online pubquiz georganiseerd.</p> <p>Met het aantrekken van de community manager wordt er toegewerkt naar een nieuw netwerkevent en wordt er een Creative community opgezet.</p> <p>Elke opleiding heeft een eigen werkveldcommissie en organiseert eigen activiteiten ism het werkveld. Daarnaast is er een "raad van advies" in oprichting met partners uit het bedrijfsleven onder aanvoering van ex-voorzitter van onze Raad van Toezicht. Deze raad gaat zich samen met CvB buigen over oa netwerkbijeenkomst.</p> <p>Conclusie Voor de Coronamaatregelen heeft het GLU 2 grote netwerkevents georganiseerd. Tijdens de maatregelen zijn er online activiteiten georganiseerd en hebben de teams (Online) activiteiten met hun werkveldcommissies georganiseerd. Vanuit de Utrechtse Creatieve vakschoten wordt gewerkt aan een Creative community (ontmoeting, professionalisering). In het voorjaar wil het GLU opnieuw een groot netwerkevent opzetten (is, HKU en Nimeto)."</p>	Stakeholders, studenten en docenten ervaren de netwerkbijeenkomsten als positief en ervaren het GLU als een netwerkorganisatie
3.9	GLU inventariseert aan welke (lokale) maatschappelijke vraagstukken zij kan bijdragen en gaat hiermee aan de slag	Ta weinig studenten nemen actief deel aan maatschappelijke activiteiten	<ul style="list-style-type: none"> In alle teams draaien projecten in samenwerking met het bedrijfsleven. Daarnaast zijn er verschillende teams die 'klantopdrachten' uitvoeren voor (maatschappelijke) organisaties en lokale ondernemers met een beperkt budget. Enkele voorbeelden van maatschappelijke projecten: <ul style="list-style-type: none"> Wij zijn de wijk' groot project waarin studenten Grafische Vormgeving in een korte tijd opdrachten uitvoeren voor lokale ondernemers, instanties en buurtbewoners uit de wijk. Studenten Grafische Vormgeving hebben meegeholpen in de organisatie van de Duurzaamheidsweek in Utrecht. WKZ project: studenten Mediamanagement en Communicatie organiseren activiteiten voor patiëntjes in het WKZ Studenten van de niveau 4 opleidingen voeren Bureau-activiteiten voor lokale ondernemers, de donatie die wordt betaald gaat naar een goed doel. Project: 'Help een startende ondernemer' Spontane maatschappelijke initiatieven worden ondersteund: zo zijn diverse projecten opgestart door docenten en studenten gedurende de lockdown. Een paar voorbeelden: <ul style="list-style-type: none"> Studenten ontwerpen kaarten om naar ouderen te versturen Studenten bouwen een website voor een initiatief om een hart onder de riem te steken Studenten maken gedichten, raadsels, tips om cliënten van een woongroep op te vrolijken Er wordt geld ingezameld door een student voor het rode kruis i.h.k.v. corona 	<ul style="list-style-type: none"> Drie teams voeren een project uit met een maatschappelijke meerwaarde 	<ul style="list-style-type: none"> Alle studenten nemen deel aan een maatschappelijk project 	<p>Binnen alle opleidingen werken studenten binnen projecten of challenges waaraan maatschappelijke thema's/vraagstukken zijn gekoppeld.</p> <p>Studenten van verschillende opleidingen hebben bij Het Bureau afgelopen jaar aan diverse maatschappelijke opdrachten gewerkt. Dit in nauwe samenwerking met de MKB Werkplaats Utrecht, waar studenten van Utrechtse mbo's en hbo's samenwerken aan ondernemersvraagstukken. Ook wordt er voor en met goede doelen samen gewerkt. Een groeiend portfolio is hiervan het resultaat, zie https://www.het-bureau.com/portfolio/</p>	Stakeholders zien dat het GLU een bijdrage levert aan maatschappelijke projecten Studenten kunnen vanuit hun (creatieve) competenties maatschappelijke meerwaarde creëren"

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 2 KWALITEITSGELDEN

Bijlage 2: Verantwoording kwaliteitsgelden (2019 t/m 2021 en 2022)

	2019 t/m 2021			2022		
	Realisatie	Begroot	Vershil	Realisatie	Begroot	Vershil
Personele lasten	€ 4.623.000	€ 4.436.000	€ -187.000	€ 1.669.000	€ 1.704.000	€ 35.000
Materiële lasten	€ 906.000	€ 884.000	€ -22.000	€ 652.000	€ 321.000	€ -331.000
Totaal uitgaven	€ 5.529.000	€ 5.320.000	€ -209.000	€ 2.321.000	€ 2.025.000	€ -296.000
Totaal baten subsidie	€ 5.476.000			€ 2.317.000		
Saldo nog te besteden	€ -53.000			€ -4.000		

De tabel geeft een totaaloverzicht van de lasten die horen bij het realiseren van de acties en doelen uit de kwaliteitsagenda. We hebben de lasten net als bij het ingediende plan in totaal opgenomen. Het uitsplitsen in landelijke speerpunten en/of per actie is niet mogelijk, omdat uitgaven betrekking hebben op 1 of meer speerpunten en of acties.

De materiële lasten in 2022 zijn hoger dan die in de begroting. De stijging wordt met name veroorzaakt doordat de school studenten een basisuitrusting verstrekt voor het Adobe softwarepakket en de tekenpakketten. De post materiële lasten is daarom hoger dan begroot.

Bij personele lasten horen ook:

- middelen voor externe deskundigen die helpen bij de doorontwikkeling van het onderwijs
- kosten voor deskundigheidsbevordering van medewerkers
- inzet van de staf voor advisering en kwaliteitszorg
- inzet van projecttrekkers op de diverse projecten die horen bij de kwaliteitsagenda \
- extra inzet voor studenten die passende onderwijsbehoeften hebben

Het extra geld dat ontvangen is voor mbo-niveau 2-studenten, is vooral gebruikt voor personeel in dienst. Daar staat tegenover dat minder personeel is ingehuurd.

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 3 CORONA ENVELOPPE

Corona enveloppe

	Gepland 2021	Gepland 2022	Gepland 2023 *	Totaal gepland	Besteed 2021	Besteed 2022	Be- steed 2023	Totaal besteed	Voortgang totaal in %
1. Soepele in- en doorstroom	€ 34.700	€ 614.650	€ 172.650	€ 822.000	€ 18.100	€ 591.034	€ -	€ 609.134	74%
2. Welzijn studenten en sociale binding opleiding	€ 71.000	€ 72.500	€ 72.500	€ 216.000	€ 87.293	€ 120.765	€ -	€ 208.058	96%
3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stage	€ 127.000	€ 276.100	€ 276.000	€ 679.100	€ 140.431	€ 248.514	€ -	€ 388.945	57%
6. Aanpak jeugdwerkloosheid	€ 36.500	€ 40.000	€ 10.000	€ 86.500	€ 31.000	€ 85.155	€ -	€ 116.155	134%
Totaal (begrote) uitgaven	€ 269.200	€ 1.003.250	€ 531.150	€ 1.803.600	€ 276.824	€ 1.045.468	€ -	€ 1.322.292	73%
Totaal bekostiging corona-enveloppe	€ 300.000	€ 943.000	€ -	€ 1.243.000	€ 300.000	€ 943.000	€ -	€ 1.243.000	
Nog te besteden	€ 30.800	€ (60.250)	€ (531.150)	€ (560.600)	€ 23.176	€ (102.468)	€ -	€ (79.292)	

* Eventuele overschotten van de corona-enveloppe middelen uit 2021 en 2022 zouden worden besteed aan de begrotingsposten in 2023. Indien er te weinig of geen middelen meer beschikbaar zijn wordt het plan van 2023 niet of slechts gedeeltelijk uitgevoerd. Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft voor 2023 nog € 28.000 aan kosten gepland die gerelateerd zijn aan corona-enveloppe projecten.

HOOFDSTUK 3: BIJLAGE 1 AANBOD KEUZEDELEN

Code	Keuzedeel
K0034	Engels in de beroepscontext A2 mogelijk vervangen door K0802
K0071	Nederlands 3F
K0072	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 3 en 4)
K0080	Oriëntatie op ondernemerschap
K0089	Rekenen 3F
K0125	Vorbereiding hbo
K0211	Ondernemend gedrag (geschikt voor niveau 1 en 2)
K0361	Verdieping Mediaproductie
K0389	Ondernemend vakmanschap
K0391	Illustreeren
K0435	Experimenteren met materialen en technieken
K0464	Marketing-communicatie
K0469	Mediabeheer
K0495	Fotografie basis
K0497	Mobile application development
K0505	Verdieping Software
K0512	Lean en creatief
K0519	Online marketing en het toepassen van e-commerce
K0520	Animatie
K0521	Audiovisueel vormgeven
K0524	Creatieve typografie
K0528	Infographics en uitleganimaties
K0533	Multidisciplinaire conceptontwikkeling en -realisatie
K0536	Oriëntatie op conceptontwikkeling van een media-uiting
K0538	Oriëntatie sign
K0539	Packaging design
K0542	Special input-output
K0722	Frontend development
K0726	3D-modellen & -graphics in verschillende media-uitingen
K0727	Creatieve profilering
K0728	Game environment design
K0729	Mobile application design
K0761	Camjo
K0769	Inleiding fotografieproductie
K0781	Virtual en augmented reality
K0802	Engels A2/B1
K0819	Marketing (verdieping)
K0821	Minimal prototype design voor games
K0901	Gameplay
K1022	Maken van een museumproduct
K1088	Vernieuwing tijdschriftjournalistiek

HOOFDSTUK 2: BIJLAGE 2 STUDENTENFONDS

Bijlage 2: studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van: <input type="checkbox"/> een studentenraad zoals bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB) <input type="checkbox"/> een medezeggenschaps-structuur die het bevoegd gezag heeft ingesteld <input type="checkbox"/> het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 10 Toekenningen 10	€ 3.675,00	€ 367,50
Studenten die bestuurlijke of maatschappelijke activiteiten uitvoeren. Het gaat daarbij om activiteiten die volgens 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 hun wettelijk vertegenwoordiger, die onvoldoende geld hebben om onderwijsbenodigdheden te kopen die de student nodig heeft bij ons op school. Hiervan zijn wel bewijsstukken nodig.	Aanvragen 43 Toekenningen 42	€ 26.335,40	€ 627,03
Studenten die vanwege een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen 2 Toekenningen 2	€ 3.136,65	€ 1.568,33
Totaal		€33.147,05	

Het mbo-studentenfonds

De Rijksoverheid heeft in schooljaar 2021-2022 **het mbo-studentenfonds** in het leven geroepen. Het doel van het fonds is, om te zorgen dat studenten ondanks financiële belemmeringen toch naar het mbo kunnen. Of kunnen meedoen aan medezeggenschapsraden of organisaties die het mbo verbeteren. Denk bijvoorbeeld aan studenten met studievertraging, studenten met (ouders met een) een onvoldoende inkomen of studenten die in de studentenraad zitten.

In 2022 is er **in totaal € 33.147,05** toegekend vanuit het mbo-studentenfonds. Dit is een ruime overschrijding van het begrote bedrag van € 25.000,00. Een verklaring hiervoor is, dat het mbo-studentenfonds binnen het GLU niet op 1 augustus 2021 is ingegaan, maar half december 2021 pas. Dit kwam door personele wisselingen

Om studenten niet te benadelen, konden studenten vóór 1 februari 2022 met terugwerkende kracht per 1 augustus 2021 tegemoetkoming vanuit het mbo-studentenfonds aanvragen. Hierdoor is een klein aantal aanvragen voor 2021 in 2022 verwerkt.

Buiten deze uitzonderingen zijn er **nog twee mogelijke verklaringen** voor deze overschrijding:

- Er is een landelijke trend van dalende financiële draagkracht bij huishoudens in 2022
- De bekendheid van het mbo-studentenfonds nam toe bij onderwijzend personeel, studenten en ouders.

We verwachten dat het aantal aanvragen in 2023 niet afneemt en dat het gemiddelde bedrag per aanvraag stijgt vanwege de huidige inflatie.

Locatie Vondellaan

Vondellaan 178
3521 GH Utrecht
030 280 70 77

Postadres

Postbus: 5066
3502 JB Utrecht

Online

info@glu.nl
glu.nl

