GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2023

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden
S.v.d.V.

GRAFISCH LYCEUM UTRECHT

22 mei 2024

INHOUDSOPGAVE

BESTUURSVERSLAG

Voorwoord 04

01
Over ons 06

02
Een nieuw strategisch beleidsplan 16

03
Onze studenten op 1 26

04
Personeel en organisatie 43

05
Een soepele bedrijfsvoering 51

06
Samenwerken 59

07
Financiën 66

08
Continuïteitsparagraaf 73

JAARREKENING

09
Jaarrekening 84

OVERIGE GEGEVENS

10
Accountantsverklaring 114

11
Bijlagen 119

Depay
INTERVIEW
'Ik bleef hard werken en zijn vaardigheden ontwikkelen'
GYMSHARK
Billie
Eilish
WEY CHALLENGE

VOORWOORD

VOLOP IN BEWEGING

Onderwijsontwikkeling die ruimte maakt voor talent, maatschappelijke waardering voor mbo'ers, tevreden medewerkers, verduurzaming van ons hoofdgebouw en een nieuw studenteninformatiesysteem. Dat zijn enkele hoogtepunten uit het jaar 2023. Bij alles geldt: op onze school staat de student voorop.

Ruimte voor talent

Het Grafisch Lyceum Utrecht zet koers naar de toekomst. Dat doen we langs lijnen die ons na aan het hart liggen: in de eerste plaats ruimte voor ontwikkeling van talent, met daarbij veel aandacht voor gelijke kansen en jongeren in een kwetsbare situatie. En onderwijsvernieuwing gericht op de branches, waar interdisciplinair werken en technologische innovatie aan de orde van de dag zijn.

Medewerkers en partners

Daarbij vormen onze medewerkers de ruggengraat van ons onderwijs. Zij zijn kennisbron, steunpilaar, gids en inspirator voor onze studenten. Onze medewerkers zijn tevreden, blijkt uit onderzoek dat we deden in 2023: ze drukken dit uit in het cijfer 7,9. Ook werken we samen met talloze partners in het werkveld, de stad en regio, het onderwijs en de zorg. Samen met hen maken we het onderwijs aantrekkelijker en bieden we kansen voor iedereen.

Ons schoolgebouw

Ook niet onbelangrijk is de leeromgeving waar studenten en medewerkers dagelijks verblijven. In het afgelopen jaar vonden enkele duurzame aanpassingen plaats aan ons hoofdgebouw aan de Vondellaan. Zo hebben we nieuwe daken, en zijn de ventilatoren van de luchtbehandelingskasten en verwarmingspompen vervangen.
Een fijne omgeving draagt bij aan een prettig leerklimaat.

Een nieuwe koers

De koers naar 2027 is vorig jaar opnieuw verwoord in een strategisch beleidsplan met een bijbehorende ambitiekaart. Het plan bouwt voort op de waarden en ambities die het DNA van het Grafisch Lyceum vormen. In dit jaarverslag blikken we terug op 2023. We zetten de tijd even stil voor een foto en reflectie, in de wetenschap dat we volop in beweging zijn en blijven.

Sandra Beentjes
Voorzitter College van Bestuur

01 OVER ONS

Een kleinschalige school met betrokken medewerkers, waar de student zich echt gezien voelt. Dat is het Grafisch Lyceum Utrecht. In het kort: GLU. In dit eerste hoofdstuk van ons jaarverslag maak je kennis met onze school. Wat is onze missie? Hoe zijn we georganiseerd? Hoe leggen we verantwoording af? En hoe praten studenten en medewerkers mee over onze school?

1.1 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.

1.2 WIE WE ZIJN

- een zelfstandige vakschool met de juridische structuur van een stichting
- met zes verschillende mbo-beroepsopleidingen in de vakgebieden mediavormgeving, mediatechniek en communicatie
- waar de menselijke maat voorop staat
- die in zeven opleidingsteams onderwijs biedt aan elk maximaal 350 studenten
- sterk verbonden met de bedrijfstakken waarvoor we opleiden
- met professionaliteit, kwaliteit, actualiteit en ondernemerschap als kenmerken van onze manier van onderwijs
- die de richtlijnen volgt van de branchecode goed bestuur
- en voldoet aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de MBO Raad

2315

studenten stonden per 1 oktober 2023 ingeschreven bij onze school.

Meer weten over onze studenten? Ga naar ons onderwijs in cijfers

Meer weten over onze medewerkers? Ga naar personeel in cijfers

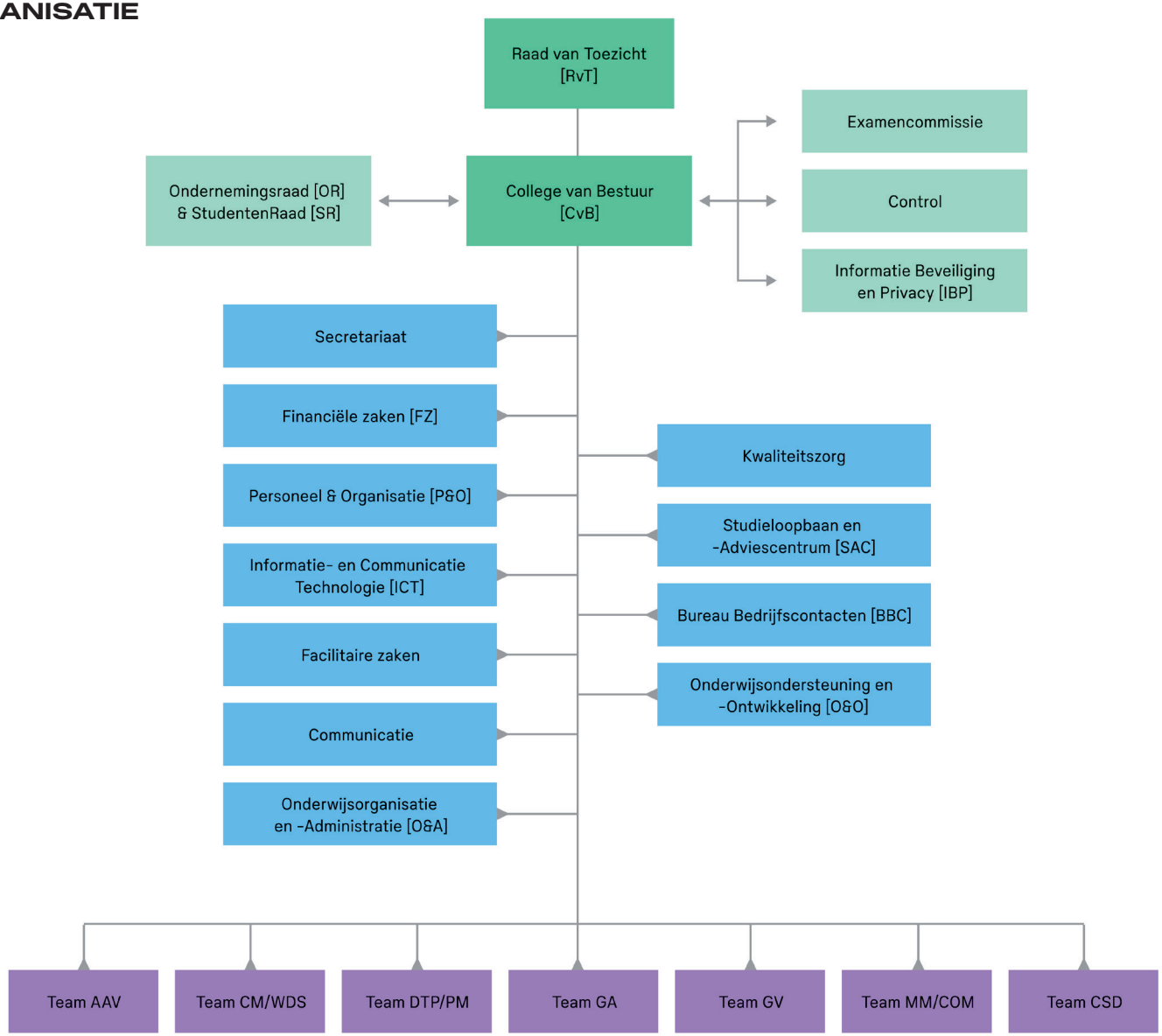
234

medewerkers werkten op onze school in 2023.

Onze studenten volgen onderwijs op één van onze locaties in Utrecht:

- Vondellaan 178 (ons hoofdgebouw)
- Koningin Wilhelminalaan 7

1.3 ONZE ORGANISATIE



Het College van Bestuur (CvB) heeft twee leden:
- Sandra Beentjes (voorzitter)
- Peter de Vries (lid)

Het College van Bestuur ...
- zorgt voor de continuïteit van de organisatie
- stelt strategische doelstellingen vast
- werkt aan het bereiken van deze doelen, samen met de medewerkers
- is verantwoordelijk voor de naleving van wetten en regels en de verantwoording hierover

De Raad van Toezicht (RvT) heeft vijf leden:
- Jan van den Akker (voorzitter)
- Cees van Leeuwen
- Jacobine van der Schoot-Lexmond
- John Koekenbier
- Martin Bauman

Elk lid heeft een andere portefeuille, die aansluit bij de eigen kennis en ervaring. De Raad van Toezicht is toezichthouder, werkgever, adviseur en klankbord voor ons College van Bestuur.

Bekijk hier de nevenfuncties van het College van Bestuur en Raad van Toezicht

Onze zeven opleidingsteams zijn zo opgebouwd:
- **1** teamleider
- gemiddeld **25** docenten
  die lesgeven aan **maximaal 350** studenten

- **Onze ondersteunende diensten** zorgen dat de docenten goed onderwijs kunnen geven aan onze studenten. Zo werven zij nieuwe studenten en schrijven ze in. Ze maken de roosters voor alle klassen, verzorgen de (financiële) administratie. Zij zorgen voor een goed en veilig computernetwerk, naleving van de privacywetgeving en ook voor het onderhoud van het gebouw.

1.4 ZO LEGGEN WIJ VERANTWOORDING AF

De kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie willen we op peil houden én verbeteren. Daarom leggen we interne en externe verantwoording af. Aan onze studenten en medewerkers, aan de Raad van Toezicht, de Inspectie, onze regionale samenwerkingspartners en aan het werkveld. Zo kunnen we snel bijsturen en inspelen op veranderingen als dat nodig is.

Het werkveld bestaat uit bedrijven (zoals gamebouwers, designbureaus en mediabedrijven), belangenorganisaties (zoals de KVGO), andere scholen, gemeenten en de overheid.

Horizontale verantwoording: open en eerlijk met elkaar in gesprek

Onze studenten, medewerkers en het werkveld houden we op de hoogte van wat er speelt. Ook gaan we de dialoog met hen aan.

De Studentenraad (SR) overlegt met de eigen leden, hun eigen achterban, het CvB en de RvT. Wij stimuleren medezeggenschap en bieden de SR daarom de middelen en faciliteiten om dit tot een succes te maken. Zo krijgt de SR ondersteuning vanuit de afdeling Onderwijsontwikkeling en -ondersteuning (O&O). En het mbo-studentenfonds stelt sinds 2021 een vergoeding voor leden van de Studentenraad beschikbaar, zoals geadviseerd door de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB).

Hoe ziet de SR eruit?

In 2023 startte de studentenraad met vier actieve leden. Er kwamen twee nieuwe leden bij, die zijn benoemd en geïnstalleerd. Ook namen er twee leden afscheid, waardoor de SR eind 2023 weer uit vier leden bestond. De leden zijn studenten van de opleidingen Mediavormgeven Doorstroom, Crossmedia, Animatie en Audiovisuele Vormgeving en Mediamaken.

Wat deed de SR in 2023?

- De SR ging in gesprek met het CvB en de RvT over onder meer de begroting en het zorgaanbod vanuit het GLU. Ook het bijstellen van de cum laude-regeling stond op de agenda. Met succes: deze regeling is nu in lijn met andere mbo-scholen. De SR hield een enquête over de roostering, om te onderzoeken of de lestijden en roosters overeenkomen met de wensen van de studenten.
- De SR gaf goedkeuring aan de nieuwe Onderwijs- en Examenregeling (OER) en het studentenstatuut.

Dopper-actie

De Studentenraad deelde doppers (herbruikbare waterflessen) uit in alle klassen. Dat deden ze om hun naamsbekendheid te vergroten en om nieuwe leden te werven. Het werven van nieuwe leden is één van de speerpunten voor 2024.

Klassenvertegenwoordigers voeren gesprekken met de teamleider. Elke klas heeft één of meerdere klassenvertegenwoordigers. Samen bespreken zij wat goed gaat, wat beter kan en wat beter moet.

MEEPRATEN OVER HET BELEID OP ONZE SCHOOL

Het studentenpanel is een initiatief van de stafafdeling O&O met als doel de visie en mening van studenten mee te nemen in de beleids- en besluitvorming. Het studentenpanel bestaat uit studenten van verschillende opleidingen en leerjaren. Elk nieuw studiejaar worden nieuwe leden geworven. Het studentenpanel heeft in 2023 input geleverd tijdens een reflectiesessie over de doorontwikkeling van de Elektronische Leeromgeving (ELO).

De Ondernemingsraad (OR) is een belangrijke gesprekspartner van het CvB. Het CvB vraagt de OR om advies bij belangrijke besluiten. Daarnaast vraagt het CvB de OR om instemming bij het vaststellen, wijzigen of intrekken van personele regelingen over bijvoorbeeld werktijden en arbeidsomstandigheden.

Hoe werkt de OR?

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. De bevoegdheden van de OR zijn vastgelegd in de wet op de ondernemingsraden (WOR), aangevuld met het ‘Professioneel Statuut’. Het ‘Professioneel Statuut’ is een overeenkomst die is afgesloten tussen de MBO-raad en de vakbonden.

Hoe ziet de OR eruit?
Halverwege 2023 zijn er verkiezingen gehouden voor drie zetels. De OR is representatief en bestond eind 2023 uit zeven vertegenwoordigers: vijf docenten en twee medewerkers uit het ondersteunend personeel.

Wat deed de OR in 2023?

- De OR heeft eens per jaar overleg met de Raad van Toezicht en de vakbonden over onderwerpen als onderwijsbeleid, personeelsbeheer en de algemene werking van de school.
- De nieuwe leden van de OR volgden externe trainingen over rechten, verantwoordelijkheden en plichten van de OR.
- In september waren de leden bij de tweedaagse van het Platform Medezeggenschap MBO voor een aantal workshops.
- De OR behandelde meerdere adviesaanvragen en instemmingsverzoeken: onder meer over het samengaan van verschillende teams in Creative Software Development en Creative Media Design, de Kwaliteitsagenda, de aanstelling van een nieuw lid van het CVB en de Preventiemedewerker.
- Zoals elk kalenderjaar is aan de OR instemming gevraagd voor de begroting van het volgende kalenderjaar (2024).

Raad van Toezicht

Het CvB legt verantwoording af aan de RvT. Het CvB en de RvT vergaderen elk kwartaal.

Lees meer in het verslag van de Raad van Toezicht in hoofdstuk 8.

Examencommissie

De Examencommissie is een onafhankelijke commissie, die toeziet op de kwaliteit van examinering en diploma's. Zij publiceren een eigen jaarverslag.

Verantwoording aan College van Bestuur

Teamleiders en diensthoofden leggen verantwoording af aan het College van Bestuur. Dat doen ze tijdens voortgangs- en kwartaalgesprekken. Daarbij overleggen zij over onderwerpen als personele inzet en werkdruk, de onderwijsdoelstellingen, de ontwikkelingen van de kwaliteitsagenda en het strategisch beleidsplan.

Overleg CvB onderwijs: beleidsvoorbereiding en besluitvorming
Het CvB en de teamleiders voeren overleg over onderwijsinnovaties, examinering, de kwaliteitsagenda, voortijdig schoolverlaten, uitstroom, rendementen en aanmeldingen. Daarnaast bespreken het CvB en de teamleiders de lopende werkprocessen. Ze komen eens in de twee weken bijeen tijdens het overleg CvB-onderwijs.
Overleg managementteam: afstemmen processen
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 bespreken diverse gemeenschappelijke thema’s die bijdragen aan het behalen van de gemeenschappelijke doelstellingen. Voorbeelden zijn de werving van de studenten en de stroomlijning van de examenprocessen.

Managementgesprekken: bewaken voortgang en kwaliteit
Teamleiders voerden managementgesprekken met het CvB over onder andere de cijfermatige onderwijsrendementen, examens en studenttevredenheid. Teamleiders bereiden deze gesprekken voor met de beleidsmedewerker kwaliteitszorg. In 2023 is tweemaal zo’n managementgesprek gevoerd.

Een-op-eengesprekken CvB en teamleiders
Tijdens individuele gesprekken bespreken de afzonderlijke teamleiders en het CvB de thema's die leven binnen een team. Deze bilaterale overleggen vinden minimaal eens in de drie weken plaats.

Controller en diensthoofden: financiële verantwoording
Onze controller en de diensthoofden rapporteren minimaal elk kwartaal aan het CvB over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken. Zij zien erop toe dat de toegekende middelen efficiënt en effectief worden besteed aan de vastgestelde prioriteiten én dat ze herleidbaar zijn naar onze strategische agenda.

1.5 ZO BEWAKEN WE DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS

Om de kwaliteit van ons onderwijs te meten, te verbeteren en borgen, gebruiken we deze instrumenten:

- de **JOB-enquête,** een landelijke enquête onder studenten van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB). Deze enquête laten we eens in de twee jaar uitvoeren. In 2023 troffen we voorbereidingen om de JOB-enquête in 2024 uit te kunnen voeren.
- **het MTO,** het tweejaarlijkse medewerkers-tevredenheidsonderzoek. Dit is een landelijke enquête naar tevredenheid onder medewerkers. In 2023 voerden we dit onderzoek uit.
- **het alumni-onderzoek.** Dit is een enquête onder oud-studenten over hun positie en hun mening over het onderwijs bij het GLU.
- **de BPV-enquête** over de beroepspraktijkvorming (BPV) tijdens de opleiding. Dit onderzoek voeren we uit onder praktijkdocenten, stagedocenten en studenten. De BPV-enquête heeft sinds het

schooljaar 2023–2024 een vernieuwde opzet. De enquête nemen we af voor het einde van iedere stageperiode.
- de **Onderwijsscan MBO:** een 360˚feedbackinstrument op basis van het Inspectiekader. De onderwijsscan wordt eens in de twee jaar uitgevoerd.
- Jaarlijkse **interne enquêtes** over de **roostering, keuzedelen en de proeve van bekwaamheid.**
- We monitoren de **onderwijsrendementen:** de beschikbare kwantitatieve data over de staat van het onderwijs worden periodiek besproken
- Ook gebruiken we de **audits en rapporten van Inspectie, Kwaliteitsnetwerk, MBO Raad, SBB, beroepenveld en overheden** om de kwaliteit van het onderwijs te behouden en te verbeteren.

En natuurlijk zijn de resultaten van deze onderzoeken en enquêtes intern onderwerp van gesprek. Vervolgens maken we afspraken over mogelijke verbeteringen.

1.6 ZO GAAN WIJ OM MET KLACHTEN

Klachten voorkomen we zoveel mogelijk. Heeft een student of medewerker toch een klacht? Bijvoorbeeld over discriminatie, examinering of het studieadvies? Dan is dit de procedure:

- De student of medewerker meldt de klacht via het klachtenformulier.
- De klacht komt via het centrale loket terecht bij onze klachtencoördinator, die de juiste procedure in gang zet.
- Het CvB wijst een tussenpersoon aan die in gesprek gaat met de student of medewerker. Deze persoon kan van binnen of buiten de school zijn. Samen bespreken zij de klacht en zoeken naar een oplossing. Zo hopen we de klacht snel en naar tevredenheid op te lossen.
- Is de klacht nog niet opgelost? Dan volgen we verder de formele procedure.

23 meldingen, 7 klachten

In het afgelopen jaar zijn er 23 officieel geregistreerde meldingen gedaan: onder meer over besluiten van de examencommissie, klachten over docenten en beoordeling van studenten. De meeste meldingen zijn met tussenkomst van de klachtentussenpersoon naar tevredenheid opgelost. Er waren uiteindelijk 7 klachten:

- Drie klachten zijn met bemiddeling van de tussenpersoon afgehandeld.
- Vier klachten zijn neergelegd bij de examencommissie. De examencommissie heeft twee klachten niet in behandeling genomen. Deze klachten gingen namelijk over de communicatie over examinering. Ze zijn daarom bij het examenbureau neergelegd. Eén klacht is afgewezen en één toegewezen. Eén klacht is doorverwezen naar de commissie van beroep voor de examens (Cobex).

De klachtenadviescommissie heeft in het verslagjaar geen klachten behandeld. De samenstelling van de commissie bleef hetzelfde als in 2022.

De commissie ongewenst gedrag behandelde geen klachten in 2023. De samenstelling van de commissie bleef hetzelfde als in 2022.

De **interne geschillencommissie cao** behandelde in 2023 geen bezwaren. De samenstelling van de commissie bleef hetzelfde als in 2022.

Bij de **Functionaris Gegevensbescherming** van de school kwam één verzoek binnen voor aanpassing van de verwerking: iemand vroeg of we een foto niet meer wilden gebruiken. Aan dit verzoek hebben we voldaan.

In 2023 zijn **acht datalekken** gemeld. Hiervan deden we twee keer **melding bij de Autoriteit Persoonsgegevens.**

Van de **Klokkenluidersregeling** maakte niemand gebruik in 2023. Via deze regeling kunnen medewerkers en studenten vermoedelijke misstanden melden bij de klachtencoördinator.

02 EEN NIEUW STRATEGISCH BELEIDSPLAN

Wat zijn onze ambities voor de komende vier jaar? In 2023 maakten we een nieuw strategisch beleidsplan. Met resultaat! Op een ambitiekaart omschreven we wat onze ambities zijn voor 2024–2027. In dit hoofdstuk lees je meer over deze ambities en de totstandkoming ervan. Daarnaast beschrijven we wat de speerpunten zijn uit onze nieuwe kwaliteitsagenda.

2.1 VOORAF

In 2023 namen we een halfjaar de tijd om na te denken over het strategisch beleidsplan 2024–2027. Hierbij waren onze stakeholders, waaronder ook medewerkers en studenten, betrokken. We formuleerden onze ambities en de maatregelen die daarbij horen. Daarbij kwamen we uit op drie hoofdlijnen en dertien ambities, die we overzichtelijk hebben weergegeven op een ambitiekaart.

Dit zijn onze ambities op hoofdlijnen:

- we leiden de vakmensen van de toekomst op
- we laten studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past
- we zijn spin in het web in een creatief ecosysteem

Ambitiekaart Grafisch Lyceum Utrecht 2024-2027

Wat zijn onze ambities voor 2024-2027 en wat gaan we doen om deze te realiseren?

Missie

Het GLU is dé creatieve, ondernemende en technische vakschool die studenten voorbereidt op hun volgende stap, met kleinschalig, actueel en innovatief onderwijs door bevlogen medewerkers.

Onderwijs

Wij leiden de vakmensen van de toekomst op

GLU-afgestudeerden zijn creatief-technische vakmensen met een sterke positie op de arbeidsmarkt

- We versterken de creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden van studenten.
- We stimuleren studenten om te experimenteren, onderzoeken en innoveren, zoals in onze labs en werkplaatsen.
- Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap, zodat ze voorop blijven lopen.

We laten studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past

We bieden GLU-studenten keuzemogelijkheden over wat en hoe ze willen leren

- We leren studenten om eigen keuzes te maken en bieden hen hierbij passende begeleiding.
- We creëren meerdere instroommomenten per jaar, zodat studie-uitvallers (uit mbo of hbo) kunnen overstappen.
- We begeleiden alle studenten naar een diploma, door hen passende onderwijsvormen te bieden.
- Onze docenten onderhouden hun pedagogisch-didactisch vakmanschap, om studenten optimaal te begeleiden.

Samenwerking

We zijn spin in het web in een creatief ecosysteem

Het GLU opereert in een sterke gemeenschap van creatieve bedrijven en instellingen, alumni en collega-vakscholen

- We doen met andere vakscholen onderzoek in een practoraat en vertalen de opbrengsten naar ons onderwijs.
- We organiseren diverse inspirerende ontmoetingen die (landelijke en regionale) bedrijven en alumni aan ons binden.
- We zetten met het vo en hbo nieuwe vormen van samenwerking op.
- We stellen een raad van advies in met experts uit onze gemeenschap, die ons gevraagd en ongevraagd adviseert.
- We onderhouden ons netwerk en zetten dit in.

Afbeelding 1 Ambitiekaart GLU 2024-2027

2.2 ONZE DRIE AMBITIES

Met het in praktijk brengen van onze ambities zijn we in 2023 al begonnen. Per ambitie lees je wat we al hebben uitgevoerd en wat de plannen zijn voor de komende jaren.

Ambitie 1 We leiden de vakmensen van de toekomst op

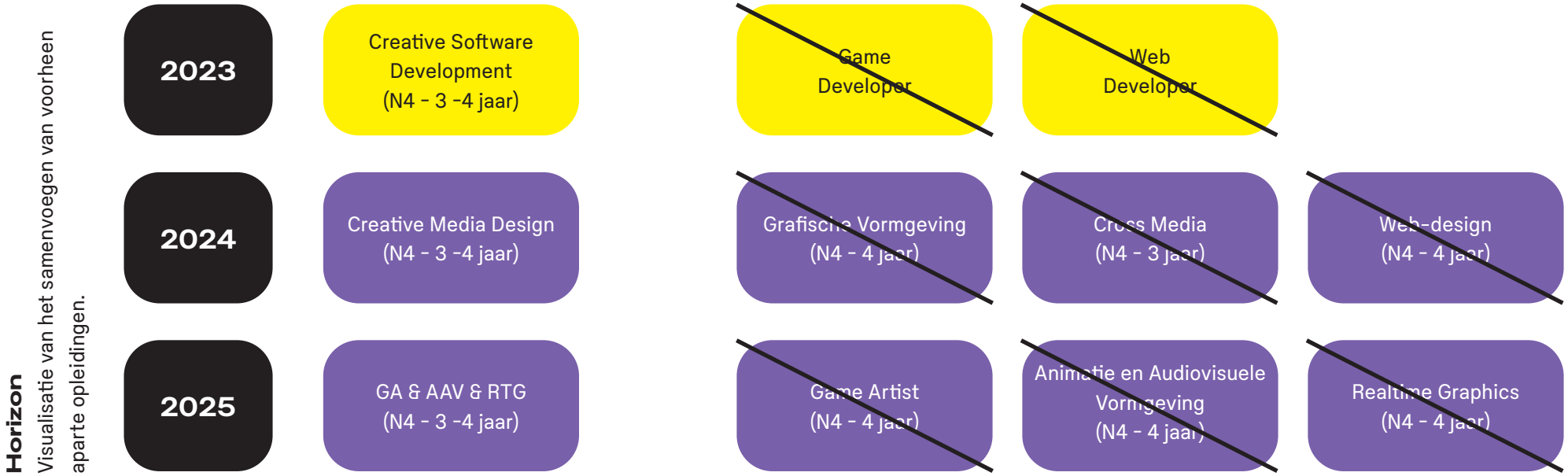
Onze opleidingen gaan we vernieuwen. Al een paar jaar werken we aan de voorbereidingen hiervan. En de GLU-breed ingezette strategische koers van flexibilisering van het onderwijs, onder de naam Horizon, krijgt verder vorm de komende jaren.

ONZE OPLEIDINGEN GAAN WE VERNIEUWEN

Onze vernieuwde opleidingen

In 2023 begonnen we met de eerste twee vernieuwde opleidingen. Dit zijn de resultaten:

- **Creative Software Development (CSD)** is de nieuwe naam van twee verschillende software development-opleidingen die we hebben samengevoegd. In september 2023 is deze opleiding gestart met vijf klassen. Vóór februari 2024 kiezen de studenten een profiel. De verwachting is dat de meeste studenten kiezen voor het profiel Gamedevelopment.
- Studenten van twee verschillende opleidingen **Mediamaken** (niveau 2 en 3) zijn in 2023 bij elkaar in dezelfde klassen gestart.



Afbeelding 2: Nieuwe structuur opleidingen

In 2023 werkten studenten steeds meer in **hybride leeromgevingen** als het XR-lab en Het Bureau.

In 2024 voegen we drie andere opleidingen samen tot één nieuwe: Creative Media Design. Deze nieuwe opleiding vervangt de opleidingen Grafisch Vormgeven, Webdesign en Crossmedia. Kenmerkend voor deze opleiding is, dat studenten zelf een passend profiel kiezen. Enkele profielen concentreren zich op het werken met nieuwste technologieën. Andere profielen leggen het accent meer op het ambachtelijke grafische gedeelte van het vakgebied mediavormgeven.

Afbeelding 3: T-shaped professionals

In 2025 gaan nog eens drie opleidingen samen. De nieuwe naam van deze opleiding is nog niet bekend. Werktitel is MediaVormgeven 2 (MV2), zij richten zich op de wereld van animatie, gamesdesign, film en virtual productions. Een curriculumontwerp is in grote lijnen bekend.

Waarom nieuwe opleidingen?

- **De student werkt aan bredere vaardigheden en kennis én aan een specialisatie door profielonderwijs.** Brede vaardigheden hebben onder meer te maken met brede vakkennis en zelfredzaamheid, plannen en structureren, sociale vaardigheden en ondernemersvaardigheden. Zo leiden we *T-shaped professionals* op, die waardevol zijn voor de arbeidsmarkt door brede en specialistische kennis.
- **Werken met de bredere basis is de start voor meer crossmediaal opleiden.** Studenten maken in de basis van de opleiding kennis met meerdere disciplines binnen het vakgebied. Keuzedelen maken het daarnaast mogelijk om een onderwerp te kiezen uit een van de andere opleidingen. Een mediavormgever kan op deze manier bijvoorbeeld kennismaken met softwaredevelopment. En een mediamanager kan illustreren als keuzedeel kiezen. Zo geeft de student ook een eigen invulling aan de crossmediale beroepspraktijk.
- **De student krijgt een beter beeld van de verschillende mogelijkheden in het werkveld** dankzij het werken met profielen. Zijn er aanpassingen in de lesstof nodig, dan is dit met profielonderwijs makkelijker te realiseren. Denk daarbij aan technologische ontwikkelingen als AI en VR. We bepalen nu per jaar welke profielen en welke aanpassingen binnen de opleidingen nodig zijn om aansluiting te houden met de huidige snelle technologische veranderingen in de wereld van de media.

- **De student kan makkelijker leren in zijn/haar eigen tempo.** Op deze manier is er voor studenten de mogelijkheid om sneller door te stromen naar het HBO. Het resultaat van werken met de bredere basis in de opleiding CSD en volgend jaar in de opleiding CMD, is het feit dat meer studenten nu meer crossmediaal worden opgeleid. Studenten maken in de basis van hun opleiding kennis met meerdere disciplines binnen het vakgebied. Daarnaast voeren we een keuzedelenbeleid waarbij studenten de mogelijkheid krijgen om cross mediaal lesstof te kiezen door een GLU-breed keuzedeel te volgen.

Ambitie 2: We laten studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij ze past

Nieuwe opleidingen en een andere aanpak van ons onderwijs zorgen er de komende jaren voor dat studenten beter ontdekken wie ze zijn en wat bij ze past. Dat doen we zo:

- Studenten die de opleiding Creative Software Design (CSD) volgen, starten sinds 2023 eerst met **een brede oriëntatie** waarin ze werken aan algemene vaardigheden. Daarna kiezen ze voor een profiel: XR, Gamedevelopment of Webdevelopment. Zo krijgen studenten meer tijd om te ontdekken wat bij hen past.
- Dankzij de brede oriëntatie verwachten we, dat **de uitstroom van studenten tijdens de opleiding afneemt.**
- De studenten Mediamaken zijn in september 2023 gestart in **gemengde klassen.** We maken geen onderscheid meer tussen niveau 2- en niveau 3-klassen. Pas later in de opleiding bekijken we welke opleidingsrichting het best past bij de student. Ook met het oog op eventuele soepele doorstroom naar de opleidingsrichting Mediavormgeven.

- Vanaf 2023 spreken we over **opleidingsrichtingen** en niet meer over verschillende mbo-niveaus 2,3 of 4. De term 'richting' is neutraler dan 'niveau' en doet meer recht aan de student.

VAN 'OPLEIDINGSNIVEAU' NAAR 'OPLEIDINGSRICHTING'

Ambitie 3: We zijn spin in het web in een creatief ecosysteem

Innoveren, samenwerken en ons netwerk vergroten: de komende jaren zijn we de spin in het web in een creatief ecosysteem. Dat betekent in de praktijk onder andere dat we kansen verkennen en samenwerken met andere scholen: vmbo, hbo, andere creatieve vakopleidingen en de universiteit, maar ook met kennisinstituten en bedrijven. Dat pakken we zo aan:

- **Oud-studenten geven ons waardevolle informatie.** We hebben deelgenomen aan een landelijk alumnionderzoek onder studenten die zijn afgestudeerd in 2019/2020 en 2020/2021. Dit onderzoek leverde ons deze inzichten op:
  - alumni zijn erg tevreden over het creatieve denkvermogen dat ze op het GLU ontwikkeld hebben, en vinden dat ook één van de belangrijkste competenties in het werkveld of vervolgopleiding
  - alumni geven vaker aan pas een duidelijk beeld van een beroep te krijgen tijdens de stageperiode.
  - alumni die zich in persoonlijke situaties niet gehoord of ondersteund voelden, hebben daardoor later soms last van een slechte schoolervaring.
- De **samenwerking met het Mediacollege Amsterdam is versterkt.** Ook gaan we deelnemen aan het practoraat van het Mediacollege, een expertiseplatform waar praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd. En dat levert onze studenten en docenten meer kennis op.
- We **werden officieel partner van het XR-lab op het Mediapark in Hilversum.** Dit lab deed in 2023 onderzoek naar nieuwe mediatechnologieën en -belevingen. Het XR-lab is een leeromgeving voor studenten en docenten waar zij alles kunnen leren over toepassingen als VR en augmented reality. Docenten (experts), studenten (stagiairs), bedrijven en overheidsinstellingen experimenteren en ontwikkelen er prototypen. Met deze samenwerking laten we zien dat het GLU innovatie hoog op de agenda heeft staan.

- In 2023 organiseerden we **twee sessies met een nieuw opgerichte Raad van Advies voor het CvB.** Deze raad adviseert het CvB over uiteenlopende onderwerpen met betrekking tot de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.
- We hebben contacten met **het Lerend netwerk MBO van lerend kwalificeren.** Dit netwerk deelt kennis en inzichten over de laatste ontwikkelingen op het gebied van examineren binnen het mbo.
- **Onze Elektronische Leeromgeving (ELO) gaan we upgraden**. In 2023 maakten we plannen hiervoor.
- **We blijven intensief samenwerken met het werkveld,** zodat we hier met onze opleidingen goed op kunnen aansluiten. Op studiedagen, en ook op andere manieren, voerden we in 2023 het gesprek. Daarnaast nodigden we het werkveld in 2023 regelmatig uit om samen met de docenten de inhoud van onze opleidingen vorm te geven.
- We hebben een **GLU-innovatiehub** opgericht met innovatieve docenten, een i-coach, ICT-collega en onderwijsdeskundige. Zij volgen de AI-ontwikkelingen en vertalen deze ontwikkelingen naar ideeën en gevolgen voor het onderwijs.

2.3 KWALITEITSAGENDA: EEN POSITIEF RESULTAAT

De kwaliteitsagenda 2019 – 2022 heeft tot mooie resultaten geleid. En de nieuwe agenda is in het najaar van 2023 met instemming van OR en SR aangeboden aan de Commissie Kwaliteitsafspraken. Wat we bereikt hebben en welke speerpunten er liggen voor de komende jaren, lees je in deze paragraaf.

De kwaliteitsagenda is gebaseerd op het meerjarig strategisch plan van een mbo-school. De agenda moet ambitieuze en duidelijke doelen bevatten die de instelling binnen vier jaar kan halen.

De Werkagenda mbo 'Samen Werken aan Talent' en het stagepact zijn in 2023 ondertekend door de minister van OCW en de partners in en rond het mbo. De Regeling kwaliteitsafspraken geeft de scholen de opdracht om een regionale of sectorale invulling te geven aan de werkagenda mbo en het stagepact, samen met studenten, medewerkers en externe partners (andere scholen, overheden en bedrijven). Het kader voor deze kwaliteitsafspraken is vastgelegd in de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024-2027 en is op 14 maart 2023 in de Staatscourant gepubliceerd.

Positief advies

In 2023 beoordeelde de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (hierna: commissie) de eindresultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda 2019–2022 op grond van het jaarverslag 2022. De commissie gaf de minister van OCW een positief advies over de resultaten van de uitvoering van de kwaliteitsagenda.

Resultaten 2023

In 2023 werkten we aan drie thema's in het kader van de kwaliteitsagenda. Dit zijn de resultaten per thema:

Thema 1: kansengelijkheid

- **Mbo-studenten hebben recht op dezelfde behandeling als hbo-studenten.** Samen met de gemeente Utrecht en ROC MN, Nimeto en MBO Utrecht werkten we aan een manifest waarin we afspreken dat we werken aan meer gelijke behandelingdoor andere terminologie te gebruiken. Zo spreken we sinds 2023 niet meer over niveaus, maar over richtingen en profielen. En we doen mee met de UIT-week, de Utrechtse Introductie Tijd voor studenten die in Utrecht gaan studeren. Twee studenten hebben dit manifest vormgegeven en aangeboden aan minister Dijkgraaf in Den Haag. Ook vaardigden we twee studenten af naar de studentenraad SR030.
- **We analyseerden de uitstroomredenen van studenten.** Belangrijkste redenen waarom studenten stoppen met hun opleiding zijn persoonlijke problematiek en verkeerde studiekeuze. We begonnen met een 'aanval op de uitval': extra interventies om de uitstroom te verminderen.
- **Loopbaanoriëntatie en coaching** is voortdurend in ontwikkeling, net als de aanpak van oriëntatie op de vervolgstap na diplomering. Binnen LOB (loopbaanbegeleiding) staan de vragen 'wie ben ik', 'wat kan ik' en 'wat wil ik?' centraal. Studenten krijgen diverse instrumenten aangereikt om hier inzicht in te krijgen, zoals hulp bij het kiezen van een profiel, hulp bij doorstroom naar het HBO of naar werk. Ook het oriëntatie-aanbod voor het vervolg is uitgebreid. In de onderwijsontwikkelingen binnen de school ligt de nadruk steeds meer op keuzemogelijkheden voor de student en regie over het eigen leer- en loopbaanproces.
- **We werkten aan het verstevigen van maatwerk en eigenaarschap van studenten in hun loopbaanoriëntatie,** vooral bij studenten van de opleidingsrichting Mediamaken. Dit doen we aan de hand van de feedback en aanbevelingen van het auditpanel. Ook is er meer tijd gestoken in de begeleiding van studenten. In 2023 is voor 0,5 fte extra loopbaanbegeleiding ingezet voor studenten van niveau 2/3 door het SAC-team (Studentbegeleiding, Advies & Coaching). Het begeleidingsteam SAC voor studenten Mediamaken is uitgebreid met een nieuwe collega. Deze heeft aanvullende LOB-expertise.

  We investeerden in professionalisering van het begeleidingsteam SAC.

Thema 2: aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

- In 2023 gaven we **meer aandacht aan stagediscriminatie.** Studenten en stagedocenten kregen hier voorlichting over. Ook hebben we de zichtbaarheid van het meldpunt voor (stage-) discriminatie vergroot.
- Met Koninklijk Verbond Grafische ondernemingen (KVGO) maakten we **afspraken over de BBL-opleiding.** De KVGO gaat de eigen leden oproepen om hun bedrijven open te stellen voor snuffelstages, zodat de vmbo-jeugd meer bekend wordt met het vak. Wij bieden hierin ondersteuning.

Thema 3: kwaliteit, onderzoek en innovatie

- We startten **een proeftuin met het kwaliteitsnetwerk voor alle AVO-docenten:** zij geven de vakken Nederlands, Engels, rekenen en burgerschap. Met hen zijn thema's verkend als professionalisering, organisatievermogen en realisatievermogen.

De kwaliteitsagenda vind je hier

2.4 NPO-gelden

Dankzij het Nationaal Programma onderwijs (NPO) hebben we meer hulp kunnen bieden aan studenten tijdens en na de corona-epidemie. In 2022 hebben wij de NPO-gelden volledig besteed. Voor de verantwoording daarvan verwijzen wij naar de jaarrekening 2022.

03 ONZE STUDENTEN OP 1

Als vakschool bieden we niet alleen onderwijs van hoge kwaliteit. Onze betrokkenheid gaat verder: we creëren een omgeving waarin elke student kan groeien en kansen kan grijpen. Daarom bieden we optimale studentbegeleiding tijdens onderwijs en stage. In dit hoofdstuk lees je hoe we dat doen. Ook het onderwijs in cijfers zie je terug.

3.1 OPLEIDINGSAANBOD: ZOVEEL STUDENTEN, ZOVEEL SMAKEN

De aangeboden kwalificaties van ons opleidingsaanbod zijn gelijk gebleven in 2023. Wel zijn twee richtingen binnen de opleiding Creative Software Development samengegaan. Lees meer over deze nieuwe opleiding bij Ambitie 1: We leiden de vakmensen van de toekomst op

Leven Lang Ontwikkelen

Voor een eigen cursorisch aanbod Leven Lang Ontwikkelen (LLO) hebben we niet gekozen. Dat komt omdat we LLO al op andere manieren borgen. Zo werken we samen met mbo, hbo en bedrijfsleven uit de regio Utrecht binnen publiek-private samenwerkingen (U-TECH). De projecten van U-TECH gaan over de grote regionale transitievraagstukken waarbij ook LLO een belangrijke rol inneemt. We doen mee aan de mbo-werkplaats en onderzoeken of we verder kunnen participeren in U-TECH. Lees meer over U-TECH in paragraaf 6.1

3.2 STAGE LOPEN: VAN BEDRIJF TOT PRAKTIJKLEEROMGEVING

Wat je leert in de praktijk brengen en kennismaken met het bedrijfsleven: zonder stage is een opleiding niet 'af'. Dit waren de belangrijkste ontwikkelingen in het afgelopen jaar:

Stageplekken voor studenten

- **Alle studenten konden we een passende stageplek bieden** in 2023. Opvallend is, dat er minder belangstelling voor buitenlandse stages was dan voor de corona-periode. Eén van de redenen die studenten noemen, is de administratieve last: wie in het buitenland stageloopt, neemt deel aan het Erasmus+ programma van de EU. Dit biedt financiële ondersteuning aan de studenten met een stageplaats in een van de EU-landen. Om studenten hierbij te helpen, hebben we ons voorlichtingsmateriaal voor studenten in 2023 verbeterd.
- **OnStage,** softwarepakket gespecialiseerd in stages, schaften we aan in 2023. Lees meer over OnStage in hoofdstuk 5.4, Onderwijsorganisatie en Administratie

BEGELEIDERS ZIJN ALERTER OP STAGEDISCRIMINATIE

Stagebegeleiding volgens de afspraken uit het Stagepact

- **De stagebegeleiding vanuit school is intensiever geworden.** Dat is één van de afspraken die voortkomt uit het Stagepact. Concreet houdt dit in dat de stagebegeleider twee keer langskomt op de stageplek en een online overleg heeft met alleen de stagiair.
- **De stagebegeleiders volgden een training** waarin onder meer het onderwerp stagediscriminatie aan de orde kwam. Met rollenspellen is geoefend om door te vragen bij de stagiair, bijvoorbeeld als de stagebegeleider vermoedt dat er iets speelt op de stageplek.

Wat is het Stagepact?
Vertegenwoordigers van studenten, mbo-scholen, docenten, werknemers, werkgevers en overheden hebben het Stagepact mbo 2023–2027 ondertekend. Hierin staan afspraken die ervoor zorgen dat studenten een stage of leerbaan krijgen met de juiste begeleiding en goede randvoorwaarden.

Tevredenheidsonderzoek stage

In 2023 is een groot tevredenheidsonderzoek gestart over de stageperiode. Studenten, praktijkbegeleiders van stagebedrijven en

Werken in een praktijkleeromgeving

Een nieuwe huisstijl, posters, animaties, creatieve banners: in de praktijkleeromgeving werken studenten aan leeropdrachten van serieuze opdrachtgevers. Bekijk hun portfolio op Het Bureau of XR-Lab.

stagebegeleiders op school vulden de enquête in. De resultaten van dit onderzoek verwachten we begin 2024.

Meer studenten in de praktijkleeromgeving

- Dit jaar deden **meer studenten** werkervaring op in een praktijkleeromgeving dan in 2022. Dat komt omdat opleidingen meer praktijkuren aan hun curriculum hebben toegevoegd, waarin studenten leren in een werkplaats of lab. Zo bereiden ze zich beter voor op hun stage.
- Studenten werken veel samen met praktijkleeromgevingen **Het Bureau, S2B, Work4you** uit Utrecht **en het XR-lab** in Hilversum.

Wat is een praktijkleeromgeving?

De praktijkleeromgeving slaat een brug tussen leren in een klaslokaal en stage. Studenten zijn in zo'n omgeving bezig met praktische toepassing van de leerstof, waarbij ze projectmatig werken aan leeropdrachten vanuit het bedrijfsleven. Zo bereiden ze zich voor op een stage. In gemengde groepen werken studenten samen en versterken zo hun competenties.

3.3 KWALITEIT BEWAKEN EN VERHOGEN

Het kwaliteitszorgplan was afgelopen jaar leidend voor al onze kwaliteitszorgactiviteiten: alle activiteiten en maatregelen waarmee de school de onderwijskwaliteit bewaakt en verbetert. In deze paragraaf lees je de ontwikkelingen en resultaten uit 2023.

Osiris, ons nieuwe studentinformatiesysteem

Ons nieuwe Student Informatiesysteem Osiris is sinds februari 2023 in gebruik. Het systeem heeft verschillende voordelen:

- **Onze dashboards en monitoringinstrumenten zijn verbeterd.** Het aanmelden en het volgen van de loopbaan van de student is eenvoudiger en beter geworden. Ook een betere monitoring van passende onderwijsvoorzieningen is nu mogelijk. Het gaat daarbij om voorzieningen voor studenten die meer of andersoortige begeleiding nodig hebben. In Osiris hebben we vijf categorieën van voorzieningen ingericht waardoor we deze studenten beter in beeld kunnen houden en beter kunnen inspelen op hun behoeften.
- **Het systeem geeft noodzakelijke managementinformatie.** En dat biedt **meer overzicht** en geeft ons **grip op de onderwijskundige processen.** Teamleiders, hoofden en CvB krijgen informatie via dashboards als Power BI. Gegevens worden gevisualiseerd: hoeveel aanmeldingen zijn er? Hoe ontwikkelen opleidingen zich kwantitatief en kwalitatief?

Lees meer over Osiris in paragraaf 5.4 over ICT

Enkele meetinstrumenten zijn aangepast

- De **enquêtes over de beroepspraktijkvorming zijn herzien,** verbeterd en door een extern bureau (ROCSpiegel) uitgezet.
- We voerden **de JOB-monitor** uit. JOB MBO is een landelijke jongerenorganisatie voor mbo-studenten. De monitor is een landelijk tevredenheidsonderzoek dat sinds 2000 tweejaarlijks onder alle mbo-studenten wordt gehouden om verschillende aspecten van het onderwijs te monitoren, ook in vergelijking met andere mbo-scholen. **Aan de JOB-monitor 2023-2024 voegden we een paar aanvullende vragen toe** over de thema's burgerschap, positie van de mbo-student en stagediscriminatie. Hiermee hopen we meer specifieke en rijkere informatie van studenten te krijgen.
- **We zochten aansluiting bij auditpool Diagonaal** voor externe audits, zodat we ons onderwijs samen met andere mbo-scholen kunnen verbeteren. Medewerkers van verschillende instellingen werken hierin met elkaar samen om meer zicht te krijgen op de kwaliteit. Vijf van onze medewerkers zijn opgeleid tot auditor. Zij kunnen externe audits doen bij collega-scholen. En op verzoek van onze onderwijsteams kunnen we andere scholen vragen bij ons een audit uit te voeren.
- Vanuit het Kwaliteitsnetwerk mbo zijn we in het najaar **gestart met proeftuinsessies.** In de proeftuinsessies werken we met alle AVO-docenten (voor Algemeen Vormend Onderwijs) samen aan het formuleren van AVO-ambities en het formuleren van maatregelen om deze ambities te kunnen halen. Daarbij betrekken we ook samenwerkingspartners als het Examenbureau, Onderwijsontwikkeling & -ondersteuning , zodat we het onderwijs in basisvaardigheden verder versterken.
- **We startten een kwaliteitsgroep** met docenten om de kwaliteitszorg in de teams verder te versterken. Dat doen we, door met elkaar in gesprek te gaan over wat nodig is in de teams om de kwaliteitscultuur nog meer te versterken.
- **We namen deel aan het Kwaliteitsnetwerk MBO-Raad en het Vakscholenoverleg kwaliteitszorg.**

PROEFTUINSESSIES VERSTERKEN DE BASISVAARDIGHEDEN

We deden mee aan deze externe onderzoeken:

- **ECBO deed onderzoek naar de professionele achtergrond van mbo-docenten basisvaardigheden en burgerschap.** ECBO, het Expertisecentrum beroepsonderwijs, doet wetenschappelijk verantwoord onderzoek in het beroepsonderwijs.
- De **Middelenmonitor** werd bij ons uitgevoerd in november 2023. Dit is een groot landelijk onderzoek naar het gebruik van sigaretten, alcohol en drugs onder Nederlandse studenten in de leeftijd van 16 tot en met 18 jaar.

Voor 2023 stond het 4JO bij ons op de agenda: een onderzoek van de Inspectie van het Onderwijs, dat eens in de vier jaar wordt uitgevoerd. Dit onderzoek kwam te vervallen vanwege een nieuw te ontwikkelen stelseltoezicht, gebaseerd op steekproeven.

3.4 STUDENTBEGELEIDING: WE DOEN HET SÁMEN

Op onze school draait het om meer dan alleen onderwijs. Met vragen over opleidingen en stage, mentale gezondheid of extra voorzieningen kunnen studenten bij ons terecht. Onze studentbegeleiding zag er zo uit in 2023:

Een nieuw team voor Studentbegeleiding Advies & Coaching (SAC) ging van start

- In elk onderwijsteam werkt een docent die deel uit maakt van het SAC-team. **De zes SAC-collega's professionaliseerden zich en verdiepten zich in intervisie.** Zij organiseerden een professionaliseringsdag over groepsdynamiek. **In 2023 hadden meer studenten een hulpvraag** voor de SAC-collega's dan in 2022. En minder studenten deden een beroep op Maatschappelijk Werk dan in 2022.

- Het SAC-team zorgde dat er **meer begeleiding door Studie-loopbaanbegeleiders (SLB'ers)** was als het ging om gesprekken in de klas over welzijnsthema's. Uit landelijk onderzoek blijkt namelijk dat meer studenten dan voorheen worstelen met hun mentale gezondheid. Dit herkennen wij op het GLU. Een veilig klimaat in de klas kan helpen om mentale gezondheidsklachten te voorkomen.

MEER STUDENTEN MET EEN HULPVRAAG

De CJP-pilot uit 2022 liep door in 2023

Deze **pilot van het ministerie van Cultuur & Media** stelde budget beschikbaar waarmee samen met de CJP-kortingspas de financiële drempel voor culturele activiteiten werd verlaagd. Dankzij deze pilot faciliteerden we klassenuitjes om te werken aan groepsbinding. Zo gingen we naar het Filmfestival, Stichting Graphic Matters, Fotodoc, Het Utrechts Archief en diverse filmvoorstellingen.

Een betere monitoring van passende onderwijs-voorzieningen is nu mogelijk

Het gaat daarbij om voorzieningen voor studenten die **meer of andersoortige begeleiding nodig hebben.** In ons Student Informatie Systeem Osiris hebben we vijf categorieën van voorzieningen ingericht waardoor we deze studenten beter in beeld hebben en beter kunnen inspelen op hun behoeften.

Een kaartje voor afwezige studenten

Is een student een tijdlang niet op school? Dan zoeken we op allerlei manieren actief contact. Zo zijn we zijn dit jaar ook begonnen met kaartjes te sturen 'je wordt gemist'. Deze actie zijn we gestart om de **aanwezigheid op school te stimuleren.** Teamleiders sturen een kaartje als ze merken dat een student langere tijd afwezig is. De kaartjes zijn ontworpen door studenten van het team Grafisch Vormgeven.

Maatwerk tijdens het oriëntatietraject

Tijdens een oriëntatietraject kunnen **studenten onderzoeken of een andere opleiding beter bij ze past.** Dit traject vond voorheen plaats in groepen. Sinds 2023 is het oriëntatietraject maatwerk: gesprekken zijn individueel. Hier hebben we voor gekozen omdat bleek dat iedere student zijn eigen traject loopt en de hulpvraag steeds weer anders is. De ene student weet dat hij zo snel mogelijk een andere opleiding wil gaan volgen in de zorg. De andere student

weet nog niet welke kant hij op wil. Met ROC Midden-Nederland hadden we contact over de mogelijkheid voor onze studenten om zich daar te oriënteren op een andere opleiding.

Studentbegeleiding

Verdiepen, verbreden en voorbereiden

Zelf een gedeelte van de lesstof samenstellen: het kan met keuzedelen. In 2023 introduceerden we 3xV.

- **Verdiepende keuzedelen** waarmee de student meer specialistische kennis opdoet
  Verbredende keuzedelen waarmee de student de kans krijgt kennis op te doen van andere opleidingsprofielen dan zijn eigen gekozen profiel
- **Voorbereidende keuzedelen,** gericht op doorstroming naar het hbo.

Met verdiepen, verbreden en voorbereiden kiezen studenten ongeveer 15% van de lesstof van hun programma. Bijna alle studenten kiezen tijdens hun studie drie keer voor een keuzedeel. Dit keuzedeel sluiten ze af met een examen. We bieden alleen keuzedelen aan die zijn gekoppeld aan kwalificaties.

Bekijk hier ons aanbod (zie OER website)

Onderwijsprogramma's met minder uren

In 2023 maakten we voor 15 studenten met een verminderde belastbaarheidsverklaring een onderwijsprogramma op maat.

Negatief Bindend Studieadvies

In 2023 hebben 56 studenten met een Negatief Bindend Studieadvies de school verlaten. Natuurlijk geven we zo'n advies niet zomaar. Zo bekijken wij zorgvuldig de dossiers: is er voldoende begeleiding geweest? Waren er persoonlijke omstandigheden die invloed hadden op de studieresultaten?

Voor 56 studenten waren er helaas geen andere verklarende omstandigheden voor de tegenvallende studieprestaties. Zij hebben de school verlaten.

€49.230 toegekend vanuit het mbo-studentenfonds

Het GLU doet er alles aan om de schoolkosten laag te houden, om voor iedereen een opleiding bij het GLU mogelijk te maken. Studenten kunnen soms ook geld krijgen uit het mbo-studentenfonds. Bij een studievertraging of wanneer zij onvoldoende geld hebben om lesmiddelen, aan te schaffen.

In 2023 kenden we €49.230 euro toe vanuit het mbo-studentenfonds.

Ook de vergoeding voor de studenten in de studentenraad valt onder het studentenfonds. Deze kosten zijn in 2023 hoger dan in 2022. Dat komt omdat we ook vergoedingen uitkeerden aan GLU-studenten in de studentenraad 030, waarin studenten vanuit alle mbo's van de gemeente Utrecht zitting hebben.

FINANCIËLE DREMPELS VERLAGEN DANKZIJ HET MBO-STUDENTENFONDS

Lees meer in de bijlage studentenfonds

2 verwijderingen

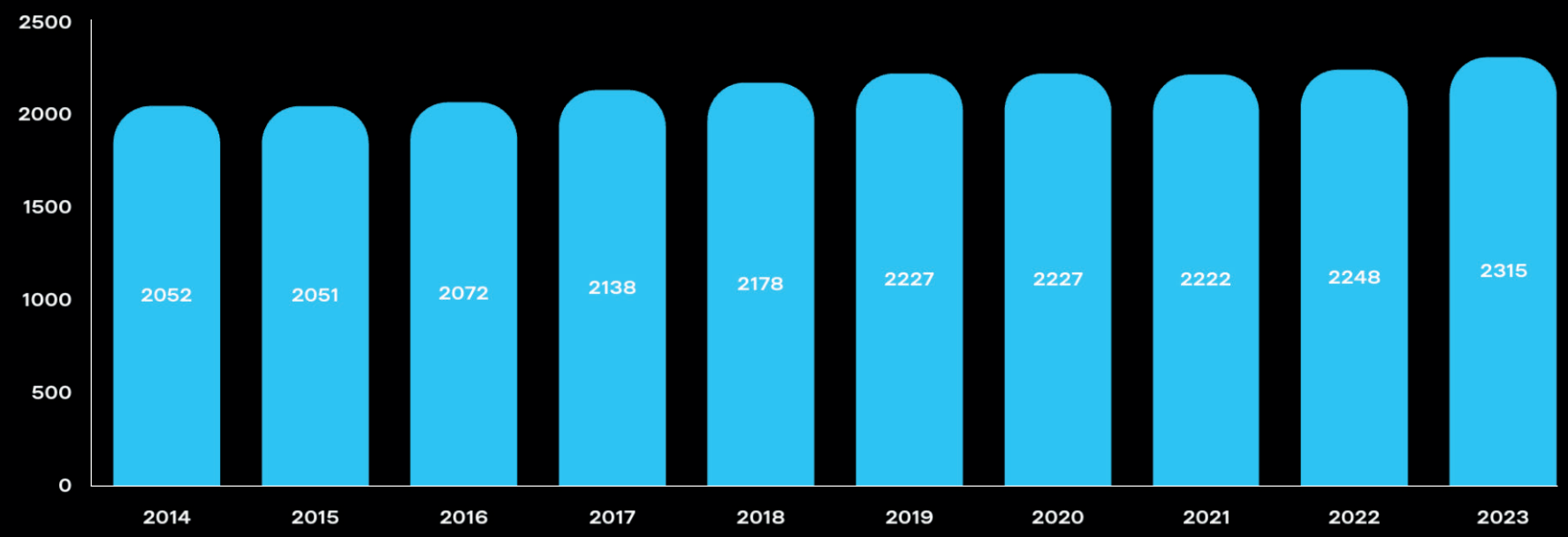
Voor twee studenten besloten we om in 2023 de onderwijsovereenkomst te beëindigen. Dit deden we omdat de studenten hun verplichtingen niet nakwamen.

3.4 ONDERWIJS IN CIJFERS

(Bron: Duo)

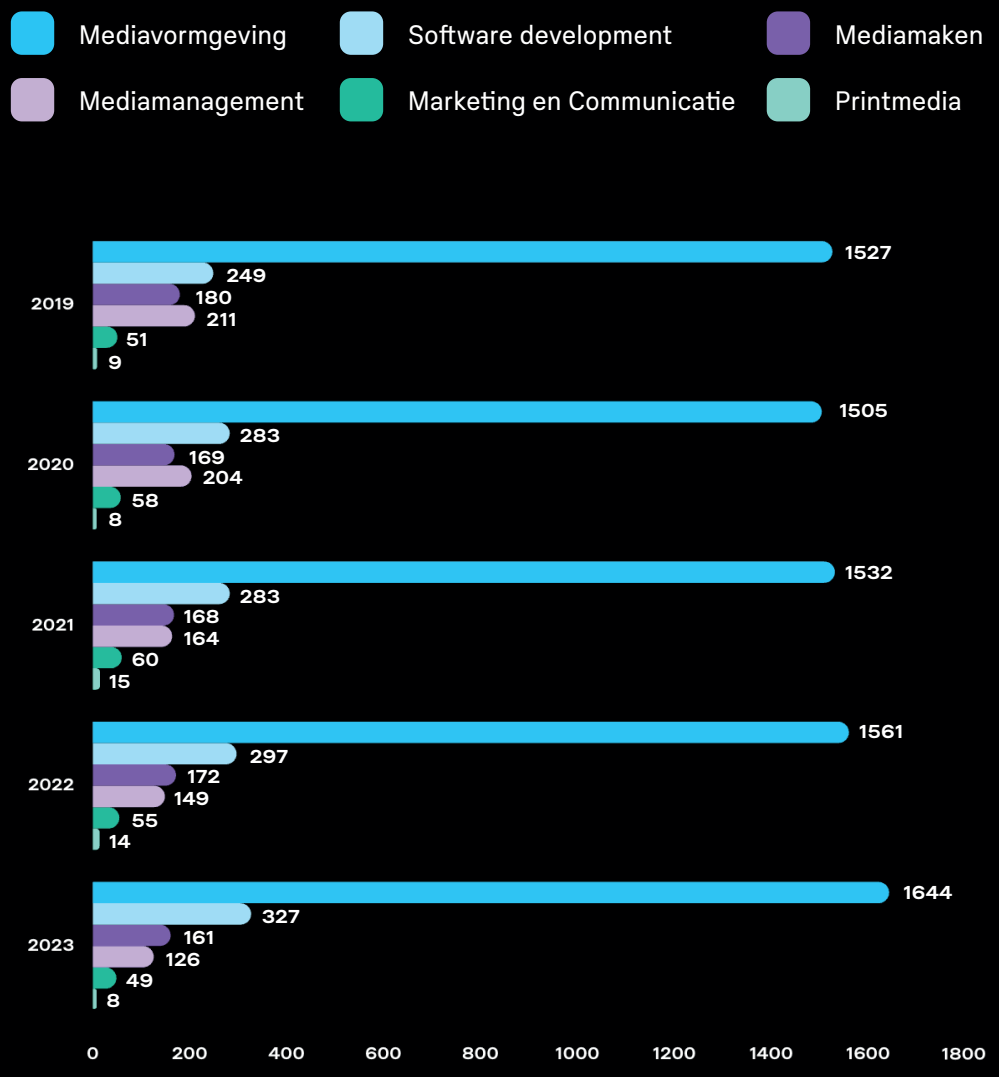
Trend studentenaantallen GLU (10 jaar)

- Er waren op 1-10 in 2023 bij het GLU 2315 studenten. Waarvan 1 niet bekostigd.
- Er waren 67 studenten meer dan vorig jaar.
- Landelijk daalde het aantal studenten met meer dan 13.000 studenten.
- Het aantal MBO studenten in Nederland daalde van 483.097 naar 469.975.



Ontwikkeling naar beroepsopleiding (5 jaar)

· Mediavormgeving en Software development zijn grote en groeiende opleidingen.



Aantallen per jaar

Mediavormgeving

2019: 1527
2020: 1505
2021: 1532
2022: 1561
2023: 1644

Printmedia

2019: 9
2020: 8
2021: 15
2022: 14
2023: 8

Mediamaken

2019: 180
2020: 169
2021: 168
2022: 172
2023: 161

Mediamanagement

2019: 211
2020: 204
2021: 164
2022: 149
2023: 126

Marketing en Communicatie

2019: 51
2020: 58
2021: 60
2022: 55
2023: 49

Software development

2019: 249
2020: 283
2021: 283
2022: 297
2023: 327

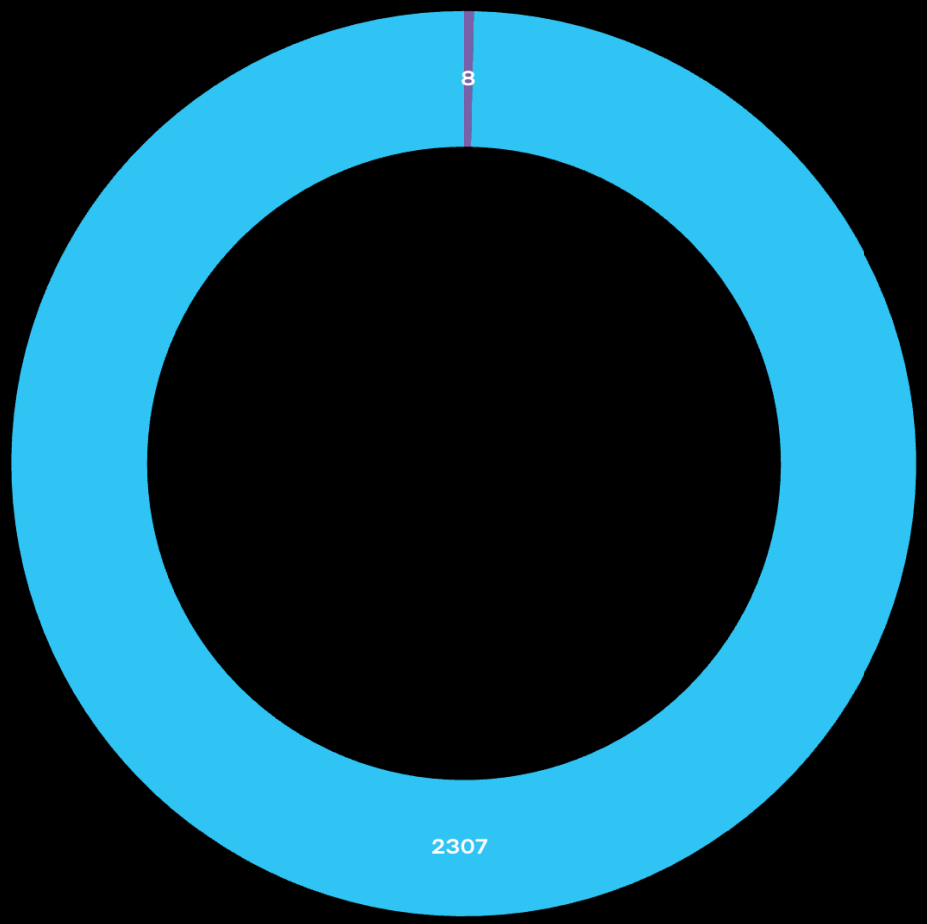
Naar leerweg

· Bij het GLU volgen de meeste studenten voltijdsonderwijs

BBL (8 studenten)

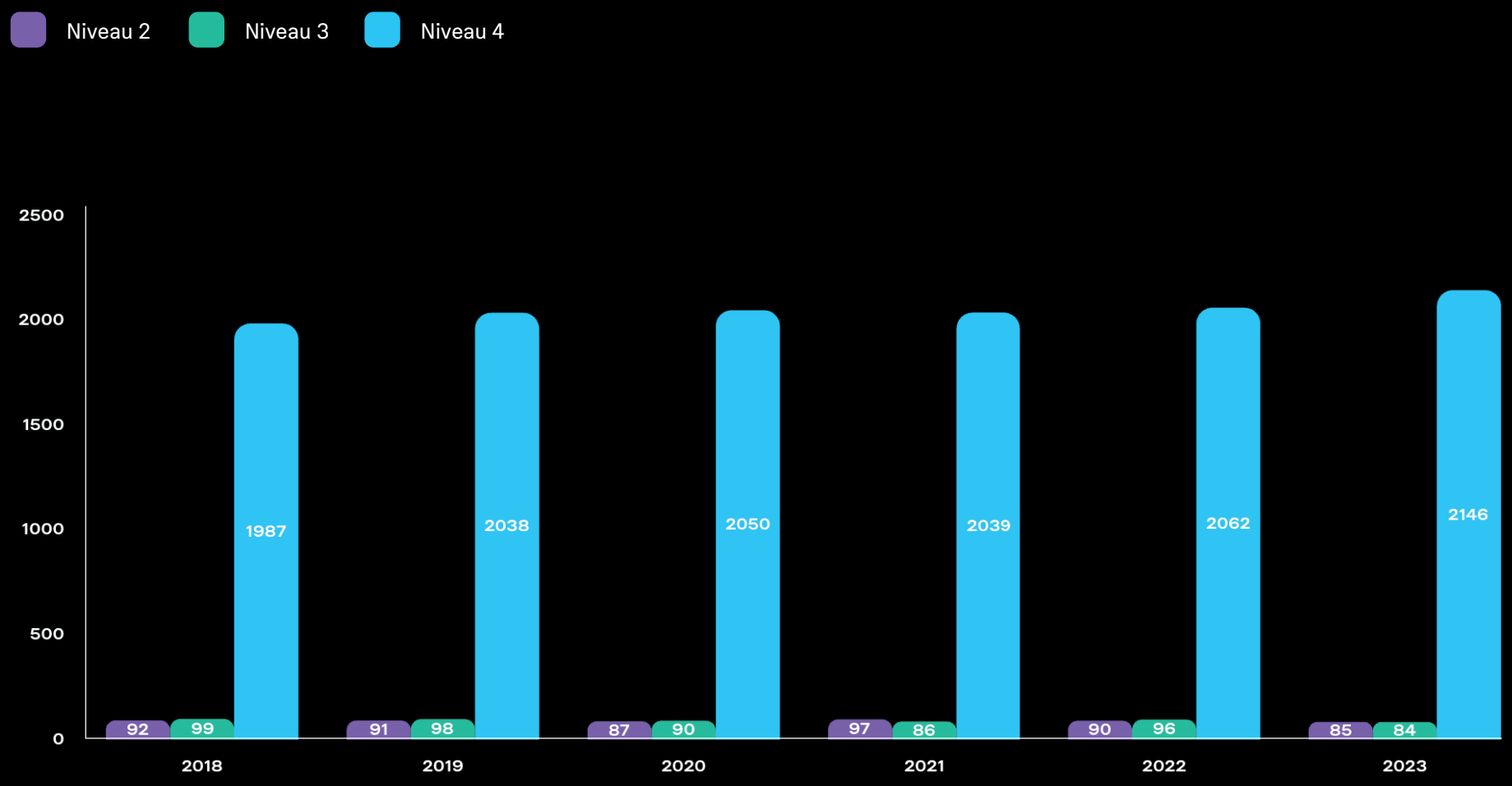
BOLVT (2307 studenten)

Totaal 2315 studenten



Naar niveau

· Bij het GLU volgen de meeste studenten een opleiding op niveau 4



Naar provincie

· Bijna de helft van de studenten is woonachtig in Utrecht.

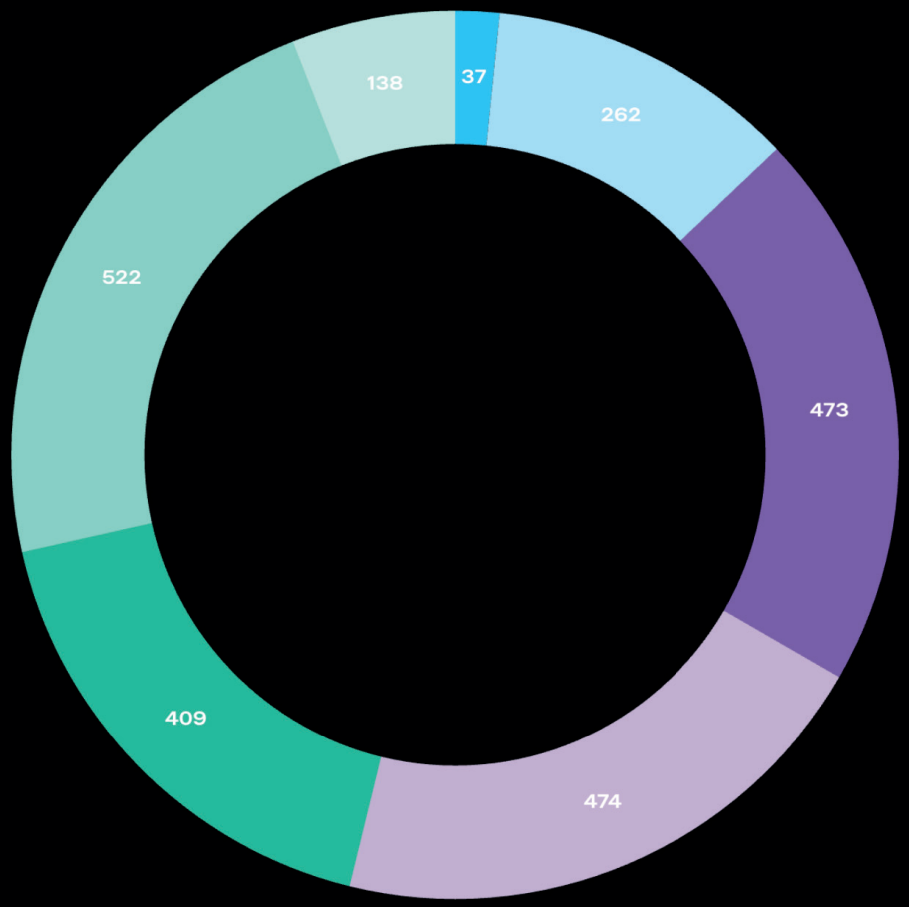
Aantaal studenten

Utrecht	1042
Zuid-Holland	423
Gelderland	413
Noord-Holland	205
Noord-Brabant	104
Flevoland	92
Overijssel	16
Limburg	10
Drenthe, Frieland en Groningen en Zeeland	10
Eindtotaal	**2315**

Leeftijdsopbouw

· Bij het GLU volgen de meeste studenten voltijdsonderwijs

- Tot en met 15 (37 studenten)
- 16 (262 studenten)
- 17 (473 studenten)
- 18 (474 studenten)
- 19 (409 studenten)
- 20 tot en met 22 (522 studenten)
- 23 en ouder (138 studenten)

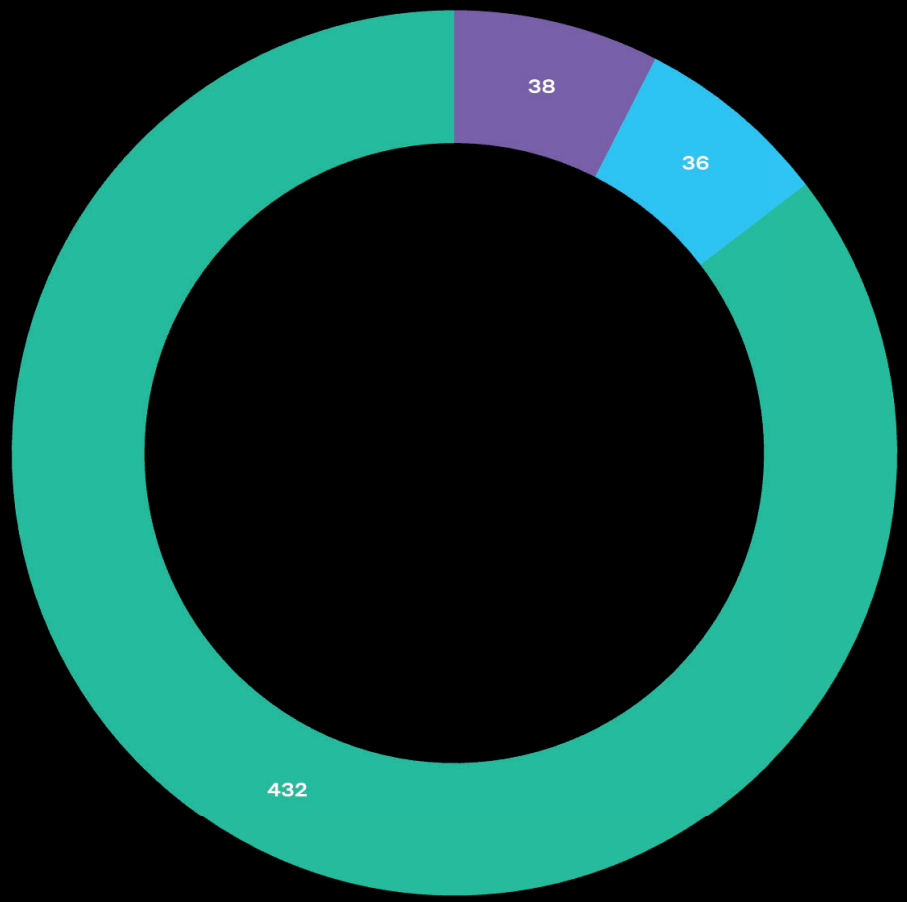


Aantal diploma's naar niveau

· Het totaal aantal behaalde diploma's in 2023 is 506.

- Niveau 2 (38 studenten)
- Niveau 3 (36 studenten)
- Niveau 4 (432 studenten)

Eindtotaal 506



Jaarresultaat – Diplomaresultaat – VSV

· De cijfers van 2023 zijn voorlopige interne cijfers. Overige jaren bron DUO.

	2023	2022	2021	2020	2019	2018
Jaarresultaat	64,3%	68,8%	73,4%	74,8%	71,4%	68,5%
Vergelijkbare groep	69,7%	67,7%	73,9%	73,8%	70,9%	72,5%
Diplomaresultaat	62,6%	68,2%	72,5%	75,7%	70,8%	67,9%
Vergelijkbare groep	69,7%	68,1%	73,0%	73,6%	71,0%	72,9%
VSV	4,9%	4,1%	3,4%	2,3%	3,5%	3,3%
Vergelijkbare groep	5,0%	5,0%	3,7%	3,4%	4,1%	4,1%

04 PERSONEEL EN ORGANISATIE

Van uitvoering van het medewerkersonderzoek tot digitalisering van het wervings- en selectieproces, van een nieuwe cao tot verdere ontwikkeling van het functiehuis: in 2023 waren er diverse ontwikkelingen en uitdagingen op het gebied van personeel en organisatie. Steeds met één doel voor ogen: het HR-beleid en de personeelsplanning verbeteren. In dit hoofdstuk lees je er meer over.

4.1 ORGANISATIEONTWIKKELINGEN

De innovaties en ontwikkelingen waarover je las in hoofdstuk 2 en 3, hebben invloed op onze organisatie en medewerkers.

Veranderingen in onderwijsteams

Nieuwe onderwijsrichtingen en samenwerkingen, meer zorg voor studenten, een uitbreiding van vakmatige vaardigheden: onze organisatie is in beweging.

- **We startten in schooljaar 2023-2024 met de opleiding Creative Software Development,** en dus ook met een nieuw onderwijsteam Creative Software Development. De jaren daarvoor waren dit de onderwijsteams Game Artist, Webdesign, Game- en Web Developer.
- De **voorbereidingen voor één nieuw onderwijsteam Creative Media Design** (CMD) gingen van start. Hierin komen alle docenten samen van de huidige opleidingen Grafische Vormgeving, Crossmedia en Webdesign. Een sterk team voor de nieuwe opleiding Creative Mediadesign en de oude opleidingen GV, Cross en Webdesign. De voorbereiding was een zorgvuldig proces dat we uitvoerden samen met de OR en docenten. Vanaf schooljaar 2024-2025 gaat het team aan de slag met het uitvoeren van het nieuwe programma.

4.2 BELEIDSONTWIKKELINGEN PERSONEEL

We investeren in opleiding en ontwikkeling, doorstroom van medewerkers, gezond werken en meer. Wat waren de resultaten in 2023?

Instroom, doorstroom en uitstroom

- **Het administratieve proces bij instroom, doorstroom en uitstroom van interne en externe medewerkers** brachten we in kaart. Dit deed P&O onder begeleiding van een extern bureau. Per processtap beschreven we de rollen, bevoegdheden, verantwoordelijkheden en het tijdpad. Ook de processtappen voor andere ondersteunende diensten, zoals ICT en Facilitaire Zaken, zijn beschreven.
- Deze beschrijving leidt tot een **uniforme, heldere, efficiënte en effectieve werkwijze** voor alle betrokkenen. Ook krijgen we beter zicht op de autorisaties van medewerkers voor applicaties. De pro-

cessen passen we aan of automatiseren we verder als dat nodig is.

- De beschrijving van dit proces is **afgestemd op de proces-architectuur zoals beschreven in de MORA** (Middelbaar beroepsonderwijs Referentie Architectuur). We kozen voor deze beschrijving als vervolg op het onderzoek dat LBVD Consultancy deed in 2022.

EEN UNIFORME EN HELDERE WERKWIJZE BIJ INSTROOM, DOORSTROOM EN UITSTROOM

Nieuw digitaal systeem voor werving en selectie

In 2023 namen we **een nieuw digitaal systeem** in gebruik dat ons ondersteunt bij het werving- en selectieproces: Recruitee. Dat werkt zo:

- P&O plaatst de vacatures en linkt ze door naar intranet en externe websites.
- Sollicitanten reageren op een vacature en ontvangen mails met de bevestiging, uitnodiging en eventueel afwijzing vanuit Recruitee.
- De sollicitatiecommissie beoordeelt en evalueert de reacties van sollicitanten vanuit het systeem.

Dit zijn de **voordelen** van het automatiseren van het werving- en selectieproces:

- gebruiksvriendelijk
- de mogelijkheid om rapportages te maken
- tijdswinst
- meer overzicht
- een professionele uitstraling

Verzuimcijfers en evaluatie Arbodienst

- **Het ziekteverzuim bij onze medewerkers is gestegen.** In 2022 was het gemiddelde verzuim 4,8%. Dit steeg in 2023 naar 6,1%. Het verzuim steeg in het eerste en het vierde kwartaal van het jaar. Ook zien we dat het langdurige verzuim is toegenomen.
- **We evalueerden de samenwerking met onze arbodienst** aan het begin van schooljaar 2023-2024. Dat doen we omdat we elk jaar moeten vaststellen of we het contract met de Arbodienst gaan voortzetten. Ook kijken we welke verbeteringen en maatwerkafspraken daarbij nodig zijn. De evaluatie was positief en we besloten de dienstverlening te continueren.

Nieuwe risico-inventarisatie

Hoe kunnen we **de kwaliteit van de arbeidsomstandigheden**

verbeteren? De Risico Inventarisatie- en Evaluatie (RI&E) is een instrument dat ons daarbij helpt. Eind 2023 lieten we een nieuwe RI&E uitvoeren door een gecertificeerde arbodienstverlener. De RI&E brengt de risico's en de beheersmaatregelen in kaart. Ook komt er een plan van aanpak uit voort, waarmee we ons arbobeleid verder kunnen optimaliseren en verbeteren. De vertaling van het plan van aanpak in ons arbobeleid krijgt vorm in 2024.

VACATURES STONDEN LANGER OPEN IN 2023

Zo gaan we om met de formatie en personeelsplanning
Onze personeelsplanning stellen we elk jaar bij. Ook in 2023 werkten we eraan **om de personele bezetting in evenwicht te brengen met de beschikbare formatiebudgetten** – voor de onderwijs-teams en de ondersteunende diensten. Het proces van de formatie-planning voor de onderwijsteams was een uitdaging omdat de studenten-instroom wat later op gang kwam dan gebruikelijk. Ook merkten we dat de doorlooptijd van openstaande vacatures is toegenomen. Ook bij de ondersteunende diensten was dit in 2023 het geval. Toch lukte het om de meeste vacatures te vervullen voor het eind van het schooljaar én binnen de begroting te blijven.

Dat deden we zo:

- We **stimuleerden interne doorstroming**
- Sommige docenten **ruilden** voor specifieke vakken tussen teams
- We maakten gebruik van **onze flexibele schil** en huurden tijdelijke medewerkers in

7,9

is het gemiddelde cijfer voor medewerkertevredenheid.

Top 3 verbeterpunten:

communicatie,
werkdruk
en samenwerking.

134

van de 238 medewerkers vulden het onderzoek in: dat is **56,3%**

Top 3 'waar ben je trots op'

studentgerichtheid,
collega's
en gezonde werkcultuur.

Zo investeren we in goed werkgeverschap

Onze medewerkers willen we blijven boeien en binden. We zijn een lerende organisatie en we spannen ons in om invulling te geven aan goed werkgeverschap. **Daarbij zijn professionalisering en scholing essentieel.** En dus investeren we in de ontwikkeling van talenten en kwaliteiten van onze collega's en in sport en ontspanning. Zo zorgen we voor behoud van onze professionals en blijven we goed onderwijs verzorgen. Dat doen we zo:

- **Meer dan 30 trainingen** boden we aan via onze GLU Academy. Het aanbod sloot aan bij de vraag van collega's. Voorbeelden van trainingen: Office Microsoft 365, technologische ontwikkelingen als AI, communicatietrainingen, trainingen voor stagebegeleiders met extra aandacht voor stagediscriminatie en trainingen over examinering. Medewerkers waardeerden de trainingen van GLU Academy met gemiddeld een 8.
- Ons **programma voor sport en ontspanning** voor alle collega's bestaat uit activiteiten als mountainbiken, padel, beachvolleybal en hardlopen. Ook bieden we creatieve activiteiten zoals lasersnijden, koken en keramiek gieten. In oktober organiseerden we traditiegetrouw een hele middag met teamoverstijgende sport- en ontspanningsactiviteiten. Deze middag werd gemiddeld gewaardeerd met een 9.

Resultaten medewerkersonderzoek

In 2023 hielden we een medewerkersonderzoek.

Alle onderwijsteams en afdelingen hebben de uitkomsten van het onderzoek besproken. We bedachten deze verbeteracties: efficiënter overleggen met elkaar, verbetering van de planning en afstemming onderling en het inzetten van een werkdrukcoach bij één onderwijsteam.

4.3 BETERE ARBEIDSVOORWAARDEN

Een nieuwe cao en een regeling die het mogelijk maakt eerder uit dienst te gaan: de arbeidsvoorwaarden verbeterden in 2023.

Nieuwe cao 2023–2024

De sociale partners sloten vorig jaar een nieuwe cao af voor het mbo, met een looptijd van 1 juni 2023 tot 1 juni 2024.
De belangrijkste afspraken lees je hieronder:

- De **salarissen zijn structureel gestegen** per 1 juli 2023 met gemiddeld 7% en per 1 januari 2024 met nog eens 3%.
  Elke medewerker ontving **een eenmalige uitkering** van € 1000,- bij een fulltime dienstverband – parttimers ontvingen een uitkering naar rato.
- **De thuiswerkvergoeding is verhoogd** naar € 2,15 per dag.
- **De stagevergoeding voor mbo-studenten is verhoogd** naar € 250,- per maand bij een fulltime stage.

Eerder uit dienst met de RVU-regeling

De landelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is tijdelijk versoepeld. Op basis hiervan hebben wij sinds 2022 een eigen RVU-regeling, die collega's de kans geeft om eerder uit dienst te gaan. Uiteraard zijn aan deze regeling verschillende voorwaarden verbonden.

- 6 collega's maakten in 2023 gebruik van deze regeling.
- We evalueerden de regeling in oktober 2023 en besloten de regeling met een jaar te verlengen tot en met 31 december 2024.

Meer weten over onze medewerkers? Ga naar personeel in cijfers

4.4 EN VERDER ...

Welke ontwikkelingen op het gebied van personeel en organisatie waren er nog meer?

Samenwerking mbo-scholen Utrecht

Sinds een paar jaar **werken wij samen met de drie andere mbo-scholen** in Utrecht: Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland. Deze samenwerking komt voort uit het initiatief **Utrecht Leert.** Onze gezamenlijke ambitie is om (toekomstige) docenten samen met het beroepenveld op te leiden en te professionaliseren. Resultaten van deze samenwerking zijn de mbo-brede bijeenkomst voor nieuwe medewerkers in Utrecht in juli 2023 en het aanbieden van professionaliseringstrajecten voor zij-instromers en hybride docenten.

Salarissen en stage-vergoedingen zijn verhoogd

Utrecht Leert is een initiatief van samenwerkende schoolbesturen, lerarenopleidingen en partners. Doel van het initiatief is, om het lerarentekort in de regio Utrecht terug te dringen en leraren te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. Utrecht Leert organiseert diverse activiteiten.

Bekijk de website van Utrecht Leert

Banen voor mensen met een arbeidsbeperking

Onze school wil **kansen bieden aan iedereen.** Dat is onze maatschappelijke opgave. Daarnaast houden we ons als school aan de Banenafspraak: een afspraak tussen het kabinet en werkgevers om te zorgen voor extra banen voor mensen met een arbeidsbeperking. In 2023 zijn we er niet in geslaagd om instroom uit deze doelgroep te laten plaatsvinden. In 2024 onderzoeken we opnieuw welke mogelijkheden er zijn voor instroom van mensen met een arbeidsbeperking.

Beheersing van kosten na ontslag of ziekte

We spannen ons in om **de kosten zo laag mogelijk te houden** na ontslag of ziekte van een medewerker. Dat doen we onder meer door:

- goede werving en selectie
- taak-en ontwikkelgesprekken die zijn gericht op zo goed mogelijk functioneren
- scholing
- interventies bij dreigende uitval en functioneringsproblemen
- coaching en externe begeleiding

Besluiten we dat het beter is om een contract niet te verlengen, ondanks onze wederzijdse inspanningen? Dan laten we dit tijdig weten, zodat de medewerker voldoende tijd heeft om zich te richten op de arbeidsmarkt en kan solliciteren op vacatures. Drie oud-collega's die een WW-uitkering ontvingen in 2023 zijn ingestroomd in banen elders.

Aangepaste versie functie- en competentieboek

In ons functie- en competentieboek staat beschreven welke taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheid medewerkers hebben en welke competenties een medewerker moet hebben om deze taken naar behoren te kunnen uitvoeren. Nieuwe ontwikkelingen en organisatieveranderingen leiden tot **veranderingen in functies en competenties,** die we vervolgens aanpassen in dit boek. Voorbeelden hiervan zijn:

- nieuwe werkzaamheden voor de afdeling ICT vanwege aanpassingen in de beveiliging van systemen waar we mee werken
- de ingebruikname van het nieuwe studenteninformatiesysteem Osiris beïnvloedt werkprocessen, waardoor functies niet meer passend zijn
- het Examenbureau, dat alle zaken rondom examinering regelt, is in ontwikkeling

In 2023 hebben we diverse functies onderzocht, herschreven en gewaardeerd: ICT Specialist, Functioneel Beheerder Onderwijs-systemen, Hoofd Huisvesting, Facilitair en ICT, Hoofd Marketing en Communicatie en Hoofd Examenbureau. Bij het ontwikkelen van nieuwe functies en het (her)waarderen van bestaande functies schakelen we een externe Fuwa (=functiewaarderings)-specialist in. **In 2024** vinden nog verschillende functieonderzoeken plaats.

05 EEN SOEPELE BEDRIJFSVOERING

Onderwijs vraagt om meer dan lesgeven alleen. Er zijn roosters nodig, ICT en goed onderhouden, duurzame schoolgebouwen. Onze collega's van de bedrijfsvoering regelen dit. En voor een soepel verloop zorgen we dat alle processen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd zijn. De stafdiensten zijn daarbij de professionele partners van de onderwijsteams.

5.1 HUISVESTING EN FACILITAIRE ZAKEN

Onze school biedt onderwijs op twee locaties. Het is al jaren een grote wens om alle opleidingen aan onze hoofdlocatie aan de Vondellaan te verzorgen.

Onze schoolgebouwen: we blijven op twee locaties

- Onze **hoofdlocatie** is het gebouw aan de Vondellaan 178. De locatie aan de Koningin Wilhelminalaan 7 huren we sinds 2016 van Woningcorporatie WoonIn.
- **Samen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving** vormen we een Vereniging van Eigenaren voor het beheer van onze hoofdlocatie. X11 is gevestigd in de C-vleugel van de hoofdlocatie.
- **Een huurovereenkomst** voor de te verwerven C-vleugel is in 2023 niet tot stand gekomen. We zijn al enige tijd in gesprek met de gemeente Utrecht hierover. We verwachten dit traject in 2024 af te ronden. WoonIn gaf in 2023 aan dat we de locatie Koningin Wilhelminalaan tot 2030 kunnen huren als dat nodig is.

Verduurzaming en onderhoud aan de Vondellaan

- **De daken zijn vervangen.** In 2022 is een EU-aanbesteding uitgevoerd en hebben we de opdracht gegund. In de zomer van 2023 zijn de dakwerkzaamheden uitgevoerd. Het regende veel in de zomer. En dat leidde tot diverse lekkages. Een gedeelte van de elektrische installatie moest hierdoor ook vervangen worden. Alle werkzaamheden zijn inmiddels uitgevoerd en de daken voldoen aan de Arbo-veiligheidseisen.
- **Het Atrium kreeg een nieuw glazen dak.** In een aanbesteding is een klimatologisch glazen dak uitgevraagd. De gunning vond plaats in 2022. De vervanging vond plaats in de zomer van 2023. Het dak heeft onder meer elektrisch bedienbare ramen die bij warm weer opengaan. De bediening is aangesloten op de automatische klimaatinstallaties van het gebouw.
- **De ventilatoren van de luchtbehandelingskasten en verwarmingspompen zijn vervangen.** We kozen voor de meest duurzame varianten die op het moment verkrijgbaar zijn. Daarnaast is de volledige regeltechniek vervangen, waardoor we de aansturing van het binnenklimaat energiezuiniger kunnen uitvoeren. Met deze aanpassingen voldoen we aan de Erkende Maatregelen Lijst van de Rijksoverheid, een lijst met duurzaamheidsmaatregelen.

ENERGIEZUINIG VERWARMEN EN KOELEN

5.2 ICT: VEILIGER EN MAKKELIJKER WERKEN

ICT en telefonie moet werken. Altijd en overal. We kozen daarom voor een nieuwe ICT-omgeving en gemoderniseerde telefonie.

Een veilige back up-oplossing

De afdeling ICT voerde in 2023 een aanbesteding uit voor het verwerven van een goede back up-oplossing. Een omgeving die voldoet aan de nieuwste eisen vanuit de Cybersecurityverzekering. En die bij een hack of ransomware-aanval de garantie geeft dat onze gebruikers eenvoudig terug kunnen naar een werkende IT-omgeving. De eisen voor de inschrijvers waren streng, er waren twee partijen die voldeden. De gunning vond plaats in december 2023. De implementatie wordt uitgevoerd in de eerste helft van 2024.

Bellen via Microsoft Teams

Tot vorig jaar gebruikten we nog een traditionele telefonieoplossing met een telefooncentrale en telefoons in de kantoren. **Begin 2023 rondden we een EU-aanbesteding af om het telefoneren te integreren in Microsoft Teams.** In het voorjaar is deze oplossing geïmplementeerd.

Elke medewerker van het Grafisch Lyceum Utrecht kan nu Microsoft Teams gebruiken om te bellen en gebeld te worden. Zo kan elke medewerker flexibel werken en is op elke werkplek bereikbaar – op school of thuis.

BEREIKBAAR OP ELKE WERKPLEK

5.3 INFORMATIEBEVEILIGINGS- EN PRIVACY-BELEID (IBP)

Sinds de invoering van de privacywet (AVG) in 2018 is IBP steeds belangrijker. Een paar recente digitale inbraken bij onderwijsinstellingen onderstrepen dat. En dus doen wij er alles aan om zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke gegevens. Dat doen we zo:

Samen werken aan cyberveiligheid

- **We werken samen met andere mbo-scholen in het land binnen MBO Digitaal.** Binnen dit platform wisselen we kennis uit, onder meer over applicaties voor scholen, digitalisering van de
- organisatie en digitalisering van het onderwijs.
  Via MBO Digitaal doen we mee aan het **programma Cyberveiligheid** van SURF, dat als doel heeft om de cyberweerbaarheid van de mbo-sector te vergroten. In dit programma werken mbo-scholen
- samen om kennis te delen, kwetsbaarheden te identificeren en best practices uit te werken. Het is een programma in opdracht van het ministerie om onder meer de mbo-sector beter te beveiligen tegen digitale diefstal en ransomware.
  Samen met MBO Digitaal komen er steeds meer concrete handvatten om IBP-beleid uit te kunnen voeren. Een voorbeeld hiervan is het **Netwerk IPB,** dat ons helpt met kennis, documentatie, tips,
- adviezen en ervaringen.

nformatie beveiligen via het NBA-model

Het Netwerk IBP is een onderdeel van MBO Digitaal. Binnen het Netwerk IBP voeren we een informatiebeveiligings- en privacy zelf-assessment uit in het kader van de MBO-brede **Benchmark IBP.** Onderdeel hiervan is het nieuwe InformatieBeveiligings framework (NBA-model) en het nieuwe privacy -framework. Het NBA-model implementeerden we eind 2022 en begin 2023.

- In 2024 voeren we **het nieuwe Privacy framework** in. Dit betekent voor onze medewerkers dat de bestaande processen en IBP-documentatie beter beveiligd moeten worden via een nieuwe werkwijze. Deze werkwijze borgen we in 2024 in een **Governance Risk and Compliance-applicatie.** De applicatie gaan we ook gebruiken voor de registratie van IBP-documenten en de uitvoering van de Benchmark IBP.

MBO Digitaal is het digitaliseringsplatform van de MBO sector. **SURF** is een coöperatieve vereniging van Nederlandse onderwijs- en onderzoeksinstellingen voor informatie- en communicatie-technologie.

WE DOEN MEE AAN HET PROGRAMMA CYBERVEILIGHEID

E-learning over IBP en invoering incidentenregistratie-systeem

In 2023 waren er enkele nieuwe ontwikkelingen:

- We lanceerden een **e-learningtool over IBP** voor alle medewerkers, zodat zij basale kennis opdoen van de privacyregels en -afspraken. Zo helpen zij mee een veilige omgeving te creëren.
- Dankzij een **nieuw (digitaal) sleutelsysteem** met bijbehorend sleutelplan hebben medewerkers gerichte toegang tot de kantoor-

ruimtes. Zo kunnen collega's niet zomaar een kantoor binnenlopen van iemand die afwezig is.
- Via **TopDesk** kunnen medewerkers en studenten ICT-incidenten voortaan makkelijk melden. Bijvoorbeeld als er een datalek is, of als een mail met persoonsgegevens per ongeluk naar een verkeerd mailadres is gestuurd. Dit incidentenregistratiesysteem implementeerden we in 2023.

5.4 ONDERWIJSORGANISATIE & ADMINISTRATIE (O&A)

Onze school was toe aan een nieuw Student Informatie Systeem. En dat voerden we in 2023 in. Het resultaat: meer gemak en flexibiliteit voor studenten en stagiairs, medewerkers en scholieren die zich aanmelden.

Osiris, ons nieuwe Student Informatie Systeem

Voor de afdeling O&A stond 2023 vooral in het teken van de **implementatie van Osiris, ons nieuwe Student Informatie Systeem (SIS).** Na livegang van Osiris in februari 2023 gebruikten we de rest van het jaar om processen te optimaliseren.

Osiris schaften we aan omdat de vorige systemen niet meer voldeden aan de wensen en ontwikkelmogelijkheden van onze school. Osiris vervangt de systemen Trajectplanner (studentbegeleiding) en Icaris (kernregistratie). Het systeem voor aanmeldregistratie, Portal Plus, wilden we aanvankelijk niet vervangen. Maar dit hebben we toch gedaan, omdat de aanmeldmodule van Osiris beter aansluit bij onze behoefte. Daarnaast was deze module toch al onderdeel van de licentie.

MAKKELIJKER MONITOREN VAN DE STUDIEVOORTGANG

Het nieuwe systeem heeft vele voordelen:
- De **studievoortgang is makkelijker te monitoren,** net als de bijbehorende administratie.
- Osiris **ondersteunt de processen** door workflows ('Zaken') in het systeem. Iedere deelnemer aan een proces weet daardoor precies wat van hem/haar/hen wordt verwacht en wat de status is van een proces.
- Het systeem is **flexibel in te richten,** zodat ook toekomstige onderwijsvisies ondersteund kunnen worden.

OnStage, softwaresysteem voor stagiairs

OnStage helpt **bij het vinden van een passende stageplek en beter monitoren van de voortgang van onze stagiairs.** Ook helpt het systeem om de administratieve last voor alle studenten zo laag mogelijk te houden. OnStage is gekoppeld met Osiris, wat leidt tot meer gebruikersgemak.

Roosters

Ook in 2023 gaven we zo veel mogelijk les op school. De opleidingen Game Artist, Realtime Graphics en Creative Software Development gaven één dag per week online onderwijs.

Examinering: Binnen het Project GLORA zijn we gestart met de aanpak en verbetering van de processen rondom de examens.

studie-
voortgang
is makkelijker
te monitoren

5.5 INTERNE EN EXTERNE COMMUNICATIE

Informatie geven aan medewerkers, studenten en ouders, nieuwe studenten werven voor onze school, online en offline communicatie: in dit hoofdstuk lees je de belangrijkste ontwikkelingen, activiteiten en resultaten van onze afdeling communicatie.

In beeld bij nieuwe studenten

Een van de belangrijkste activiteiten van de afdeling communicatie is het **werven van 'studiekiezers':** nieuwe studenten. Daarbij is ons uitgangspunt, dat jongeren weloverwogen kunnen kiezen. En daarvoor hebben zij én hun ouders en decanen goede informatie nodig. Dat informeren en werven deden we zo in 2023:

- We gebruikten **een mix van online en offline communicatie-kanalen en -middelen.** Met online advertising trokken we de aandacht. Na doorklikken volgde op onze website de verdiepende stap met meer gedetailleerde informatie over het GLU en onze opleidingen.
- Op **41 scholen voor voortgezet onderwijs** stonden we met onze nieuwe stand. Daar vertelden onze voorlichters en studenten over het GLU, deelden brochures uit en gingen in gesprek met leerlingen over hun studiekeuze. We bezochten de scholen waar we voorgaande jaren studenten van ontvingen en scholen die qua profiel goed aansluiten bij het GLU.
- In november 2022, januari en maart 2023 organiseerden we open dagen. **1360** studiekiezers met hun ouders/verzorgers bezochten onze school.
- We gaven op afspraak **rondleidingen op onze twee locaties.**
- Ons nieuwe studiekeuze-event **GLUren** trok **183** mogelijke nieuwe studenten. Tijdens dit event bij ons op school konden leerlingen uit het voortgezet onderwijs en zij-instromers via workshops kennismaken met onze opleidingen.
- Tijdens de **Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs Utrecht** in november 2023 presenteerden we ons met een informatiestand. Alle onderwijsaanbieders uit de regio zijn aanwezig op deze beurs. Het is een eerste oriëntatie voor potentiële mbo-studenten.

EEN NIEUW STUDIEKEUZE-EVENT: GLUREN

Van GoogleAds tot TikTok: online campagnes

Social media zijn zeer belangrijk voor onze huidige studenten en studiekiezers. Onze school is al jaren te vinden op **Instagram** en **Facebook**. In 2023 maakten we ook een account aan op **Snapchat en TikTok.** We plaatsen in 2023 nog meer content en investeerden in scholing van onze medewerkers.

Online hielden we **'ongoing'- en eventgerichte campagnes.** Ongoing richtte zich op naamsbekendheid, branding en een betere online vindbaarheid. Met eventgerichte campagnes vroegen we aandacht voor de open dagen en andere studiekeuze-events. Onze campagnestrategie en de uitvoering daarvan analyseerden en verbeterden we doorlopend.

15.185

volgers hadden we op onze social mediakanalen op 31 december 2023

203 likes en **2738** weergaven kregen we voor onze post over de Dag van de Leraar op Instagram. Dit was in 2023 onze best bekeken post.

Merkidentiteit

Vanaf oktober konden studiekiezers zich aanmelden voor een nieuwe opleiding: Creative Media Design. En dat wilden we de wereld laten weten. We schreven teksten en maakten video's en animaties om een duidelijk beeld te geven van deze opleiding.

Lees meer over deze nieuwe opleiding bij Ambitie 1: We leiden de vakmensen van de toekomst op

Ook bouwden we verder aan de (online) identiteit van de nieuw gestarte opleidingen Creative Software Development en Mediamaken. Beide opleidingen maakten een vliegende start. Zo startte er bij de opleiding Mediamaken voor het eerst een samengevoegde groep studenten van niveau 2 en 3. Een uniek concept waarbij pas later in de opleiding wordt gekeken welk uitstroomniveau het best bij elke individuele student past.

Vernieuwing van de website

In de zomer vernieuwden we onze website, onder meer met nieuwe video's. Dat deden we na toetsing bij de verschillende doelgroepen en analyse van de gebruikersgegevens. Zo krijgen onze bezoekers van onze site een zo compleet mogelijke beleving van onze school en onze opleidingen.

Interne communicatie – Sharepoint

In 2023 hebben we Sharepoint, **het intranet voor studenten en medewerkers, verder ontwikkeld,** zowel inhoudelijk als op gebruikersvriendelijkheid en vindbaarheid. Zo is de menustructuur verbeterd. Het intranet werd meer geraadpleegd en er werden meer artikelen geplaatst en gelezen.

59.296

unieke bezoekers op onze website in 2023

1.30 minuut

was de gemiddelde bezoektijd op onze website

06 SAMENWERKEN

Onze school staat midden in de samenleving. En dus onderhouden we contacten op allerlei niveaus: met het werkveld, andere vakscholen, de MBO Raad, het (beroeps)onderwijs in Utrecht en scholen in het buitenland. Hoe we dat doen en wat deze samenwerking ons oplevert, lees je in dit hoofdstuk.

6.1 SAMENWERKEN IN DE REGIO UTRECHT

In onze eigen stad en regio werken we samen met andere scholen en met de gemeente om onze studenten te ondersteunen en vooruit te helpen. Ook slaan we de handen ineen om meer docenten te werven en ontmoeten schoolbesturen elkaar om ervaringen uit te wisselen.

U-TECH Community Utrecht: enthousiast maken voor techniek

De U-TECH Community verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheden. Hun missie is **de creatieve sector in de regio Utrecht te versterken** door netwerken en (na)scholing. Op deze manier wil U-TECH meer jongeren enthousiasmeren voor een carrière in de techniek. Regelmatig organiseren de U-TECH Community en projectpartners bijeenkomsten en events, zoals een oriëntatieworkshop ICT of een cyberevent over digitaal ondernemen waar ook onze studenten aan kunnen deelnemen.

Beroepsonderwijs Utrecht: scholingsmogelijkheden versterken

Beroepsonderwijs Utrecht werkt aan oplossingen voor de verbetering van de aansluiting tussen mbo en hbo. Wij nemen deel aan dit samenwerkingsverband van de Utrechtse beroepsonderwijsinstellingen. Dit deden we in 2023:

- **Het platform 'MaakJeStap'** hebben we verder ontwikkeld. Beroepsonderwijs Utrecht richtte dit digitale platform voor her- en bijscholing voor de regionale opleidingenmarkt op in 2021. Het doel: scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt versterken.
- Zo maakt dit platform het mogelijk om sectoren met grote arbeidstekorten snel aan medewerkers met de juiste vaardigheden en competenties te helpen. Op dit platform presenteren wij onze BBL-opleiding.
- **Besturen van de Utrechtse mbo-scholen** hielden een paar keer een 'burenoverleg'. Tijdens dit overleg bespraken zij gezamenlijke strategische thema's, zoals het opleidingsportfolio en de studenteninstroom en -uitstroom.
- Met het **voortgezet en hoger beroepsonderwijs in Utrecht hebben we regelmatig contact.** Samen organiseren we praktische zaken en delen we ervaringen. Zo bespreken we met het VO het belang van de LOB-initiatieven (loopbaanoriëntatie). Met het hbo bespreken we de doorstroom van onze studenten naar het hbo en hoe we ze hier zo goed mogelijk in kunnen begeleiden.

Voortijdig schoolverlaten voorkomen

Op verschillende manieren proberen we te voorkomen dat jongeren uitvallen. In de regio Utrecht werken we samen met verschillende partners en initiatieven:

- **Sterk VO** is een samenwerkingsverband uit Utrecht en Stichtse Vecht. Samen met professionals van de gemeente en de jeugdhulp op scholen bieden zij extra ondersteuning aan jongeren die dat nodig hebben. Sterk VO is gericht op het voortgezet onderwijs (vandaar die VO), maar wij kunnen wel gebruikmaken van hun kennis.
- **Het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPCD)** is er voor leerlingen en studenten uit de regio Utrecht die de aansluiting met het voortgezet onderwijs of mbo dreigen te verliezen of al verloren hebben.
- **SchoolWerkt** is een initiatief van 27 scholen en gemeenten uit de regio Utrecht en scholen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. SchoolWerkt biedt een programma dat jongeren helpt een diploma te behalen of te begeleiden naar werk. Voor jongeren die dat nodig hebben, bieden we passend zorgaanbod en extra begeleiding.

EXTRA BEGELEIDING VOOR JONGEREN DIE DAT NODIG HEBBEN

Utrecht Creative Community: samenwerking stopt in 2024

Samen met Nimeto en de HKU namen we in 2021 het initiatief voor Utrecht Creative Community. **Doel was om de creatieve sector in Utrecht te versterken door netwerken en (na)scholing.** In 2022 ging de community daadwerkelijk van start. We verkenden de mogelijk-

heden om deze doelgroep een Leven lang leren-aanbod te bieden. In 2023 besloten we om deze samenwerking niet te continueren, omdat het te weinig resultaten heeft opgeleverd voor de studenten van het GLU en de samenwerking met het beroepenveld.

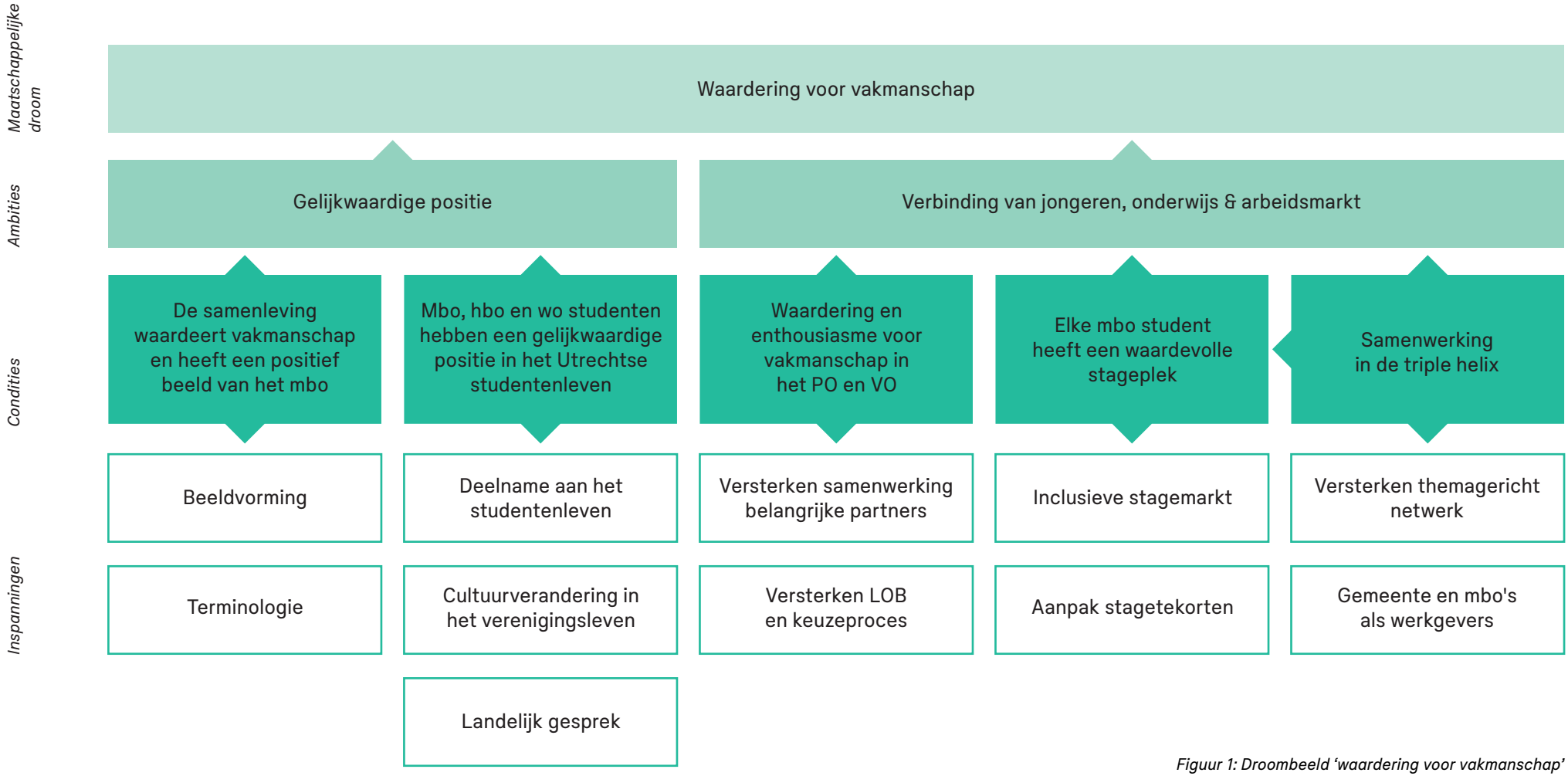
Actieplan Sterk Utrechts mbo 2023–2026

Samen met de Utrechtse mbo-scholen en de gemeente Utrecht stelden we het mbo-actieplan 2023–2026 op. Wat we met dit actieplan voor elkaar willen krijgen, **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.
- **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.**
- **Utrechtse jongeren 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.

VOOR ALLE STUDENTEN IN UTRECHT EVENVEEL WAARDERING

Dit droombeeld willen we de komende jaren bereiken. Het droombeeld bestaat uit twee ambities, vijf condities en elf inspanningen waar we samen aan werken.



Figuur 1: Droombeeld 'waardering voor vakmanschap'

6.2 SAMENWERKEN MET ORGANISATIES

Al heel lang bestaat in Utrecht een hechte relatie tussen beroepenveld en vakinstellingen. Sommige van onze branches boden ruim 100 jaar geleden al vakmanschapsopleidingen aan. De vakscholen hebben zich ontwikkeld tot moderne innovatieve instellingen. Brancheverenigingen adviseren en helpen ons met de borging van praktijkrelevantie en de kwaliteit van het onderwijs. Het gaat om deze samenwerkingen:

Beroepenveldcommissies: betrokkenheid van het bedrijfsleven

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 waarin de actualiteit van het opleidingsprogramma centraal staat om zodoende de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te borgen.

Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven

Diverse collega's zijn actief binnen het Samenwerkingsverband Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Zij nemen deel aan de thema-adviescommissie Doelmatigheid, de thema-adviescommissie BPV en de diverse bedrijfstakgroepen. **Zo versterken we de band met het bedrijfsleven en weten we van elkaar wat er speelt.**

Contact met het Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen (KVGO)

Het KVGO heeft een kwaliteitszetel binnen het marktsegment van Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). **Op deze manier blijven we op de hoogte van de branche-ontwikkelingen.**

Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV) en MBO Raad

De NVV helpt 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 vereniging deelt kennis met de leden en scholen om om te gaan met wet- en regelgeving. Ook komt de NVV op voor de belangen van individuele instellingen of een groep van instellingen.

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

6.3 SAMENWERKEN BUITEN DE REGIO

We kijken graag over provincie- en landsgrenzen heen. Zo werken we samen met scholen elders in het land én in het buitenland. Daarnaast bieden we studenten de kans stage te lopen in het buitenland.

Stages in het buitenland

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. Internationalisering is één van de speerpunten in ons strategisch beleidsplan.

Ondersteuning via het Erasmusbudget

Uit het Erasmus+ fonds kregen we budget toegekend waarmee 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 die stage willen lopen in het buitenland financieel te ondersteunen.

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 en ziet er zo uit:

- We **wisselen kennis uit en ondersteunen elkaar** bij de administratieve processen voor de verantwoording en besteding van Erasmus-gelden.
- Samen nemen we deel aan de **werkgroep internationalisering van de MBO** Raad.
- Bij de **informatiebijeenkomsten van Nuffic** (de Nederlandse organisatie voor internationalisering in het onderwijs) zijn we om beurten aanwezig.
- Samen bemiddelen we voor **stageplaatsen in Spanje** via een HUB-Agreement.

STAGEPLAATSEN IN SPANJE

HUB-Agreement met Málaga

Met onze collega-vakscholen uit Zwolle, 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.

EGIN: internationale netwerkorganisatie

Onze school was aangesloten bij EGIN (European Graphic/Media Industry Network), een internationale netwerkorganisatie voor vergelijkbare (vak)scholen met een link naar de creatieve industrie in Europa. **EGIN is gestopt** omdat de belangstelling in Europa afnam. De laatste internationale netwerkbijeenkomst vond plaats in oktober 2023. Samen met Nimeto onderzoeken we welke alternatieven er mogelijk zijn, om zo het internationale netwerk voor onze scholen te behouden.

07 FINANCIËN

7.1 FINANCIEEL BELEID GEDURENDE HET VERSLAGJAAR

Net als voorgaande jaren waren de speerpunten van de kwaliteitsafspraken en het Strategisch Beleidsplan 2019-2023 leidend bij het opstellen van de begroting voor 2023 en voor de ontwikkeling van de realisatie gedurende het verslagjaar. Daarnaast is in 2023 onze strategische koers voor 2024-2027 vastgesteld. Drie ambitielijnen staan hierin centraal en vormen de basis voor de begroting 2024 en het meerjarenkader:

- We leiden de vakmensen van de toekomst op
- We laten studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past
- We zijn spin in het web in een creatief ecosysteem

Gedurende het jaar werd al nagedacht over, en waar mogelijk voorgesorteerd, op het nieuwe Strategisch Beleidsplan 2024-2027. In dit kader is de eerste fase van het project 'Onderwijshorizon' in 2023 gestart met de opleiding Creative Software Developer en is de samenwerking met het Mediacollege Amsterdam in het XR-lab op het Mediapark in Hilversum geïntensiveerd. De volgende fases van onze 'Onderwijshorizon' staan gepland in 2024 en 2025.

7.2 ALGEMEEN

Het resultaat over 2023 laat een positief saldo zien van € 52.000 terwijl in de begroting rekening was gehouden met een negatief resultaat van € 982.000. Hieronder wordt hier nader op ingegaan.

Toelichting op de balans en de gevolgen voor de kasstroom

De totale activa (het balanstotaal) zijn in het verslagjaar afgenomen met een bedrag van € 1.208.000. De vaste activa zijn met € 910.000 gedaald, door de jaarlijkse afschrijving op gebouwen en terreinen waar geen investeringen tegen over staan. Daarnaast zijn onder de vlottende activa de vorderingen € 1.245.000 lager, voornamelijk door de ontvangst van een vordering eind 2022 op OC&W van € 1.220.000. Deze vordering had betrekking op het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden. Ook zijn de vooruitbetaalde kosten per saldo afgenomen met € 100.000. Dit komt met name doordat geen vooruitbetalingen zijn gedaan voor groot onderhoud. Tegenover deze daling staat een stijging van de liquide middelen met € 951.000.

Ook aan de passivazijde is het balanstotaal afgenomen met € 1.208.000. Het resultaat van € 52.000 is hierbij toegevoegd aan het eigen vermogen. De voorziening voor groot onderhoud is in het verslagjaar 2023 afgenomen. Na de stijging met in totaal € 4.692.000 in de periode 2020 tot en met 2022 was de daling in het verslagjaar 2023 € 1.275.000. Deze afname wordt verder toegelicht bij de toelichting op de staat van baten en lasten ten opzichte van de begroting. De overige voorzieningen zijn afgenomen met € 104.000.

De langlopende schuld is aan het eind van het eerste kwartaal 2023 vervroegd en volledig boetevrij afgelost. Hierdoor is er geen saldo langlopende schulden aan het eind van het verslagjaar 2023.

De kortlopende schulden zijn gestegen met € 477.000 ten opzichte van 31 december 2022. Deze stijging wordt voornamelijk veroorzaakt door een hoger saldo aan nog te betalen belastingen en sociale verzekeringen van € 217.000 en eindafrekeningen op projecten groot onderhoud voor in totaal € 266.000.

De solvabiliteit van het eigen vermogen exclusief voorzieningen is ten opzichte van 2022 met 3,3% gestegen tot 59,7%. Het MBO-sectorgemiddelde (over het verslagjaar 2021) bedroeg 59,3%. De signaleringswaarde van de Inspectie is lager dan 30%.

Door de hoge liquiditeitspositie en de afname van de vorderingen (m.n. kwaliteitsagenda) en de stijging van de kortlopende schulden daalt de liquiditeitsfactor (current ratio) licht naar 3,7. Het sector-gemiddelde (van het verslagjaar 2021) kent een factor van 2,2. De signaleringswaarde van de Inspectie is kleiner dan 0,50.

De sectorgemiddelden zijn afgeleid van de Benchmark MBO (publicatie 2022) over het verslagjaar 2021.Samenvattend kan worden gecon-cludeerd dat de financiële positie van het GLU onverminderd goed is.

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

In het verslagjaar is een positief resultaat van € 52.000 gerealiseerd terwijl in de begroting een negatief resultaat was voorzien van € 982.000. Hieronder volgt de verklaring van de verschillen tussen de realisatie en de begroting in zowel de baten als de lasten.

De baten

De totale baten exclusief financiële baten zijn met € 27.686.000 ongeveer € 2.174.000 hoger dan begroot.

In de begroting 2023 zijn de rijksbijdragen OCW opgenomen voor een bedrag van € 21.192.000. De uiteindelijke rijksbijdragen OCW zijn € 1.777.000 hoger geworden, namelijk €22.969.000. Deze stijging betreft met name de loon- en prijsbijstelling die niet is meegenomen in de begroting 2023. Daarnaast heeft het GLU extra prijscompensaties gekregen voor energie en subsidies.

Op de post overige subsidies OCW is € 418.000 meer ontvangen dan begroot. Hiervan is € 169.000 gerelateerd aan de hogere subsidie zij-instroom en € 180.000 aan de subsidie LOB MBO (2023) die OCW in mei 2023 heeft toegekend en niet was begroot.

De overheidsbijdragen laten ten opzichte van de begroting een daling zien van € 55.000. Dit heeft vooral te maken met de post MBO actieplan. Deze post is € 41.000 lager dan begroot, aangezien in 2023 geen activiteiten zijn.

De overige baten zijn met een totaal van € 302.000 ongeveer € 34.000 hoger dan in de begroting 2023 is opgenomen. De doorbelasting van kosten met betrekking tot VVE Het Gebouw en X11 zijn gestegen en daar staat een lichte daling van de post detacheringen tegenover.

De lasten

De lasten exclusief financiële lasten zijn € 1.225.000 hoger dan begroot. Dit is grotendeels te verklaren door het volgende:

De totale personele lasten overschrijden de begroting met een bedrag van € 1.565.000. De lonen en salarissen zijn per saldo € 649.000 hoger dan begroot, voornamelijk door de CAO- aanpassing per 1 juni 2023 van circa € 1.050.000. Daarnaast veroorzaken openstaande vacatures, gemiddeld 5 fte, lagere lasten. De dotaties aan de personele voorzieningen zijn per saldo € 104.000 lager als gevolg van een lagere deelname aan de RVU regeling en vrijval op de voorziening wachtgeld. Hier staat een hogere dotatie aan de jubileumvoorziening tegenover.

Bij de lasten personeel niet in loondienst is sprake van een overschrijding van € 908.000, door hogere lasten voor de doorontwikkeling van het studenteninformatiesysteem, het inzetten van professionals ten behoeve van werving en communicatie en de inzet van een interim

leidinggevende op de afdeling Personeel & Organisatie. Ook zijn de kosten voor personeel niet in loondienst bij ziekte en algemeen hoger dan begroot.

De overige personeelslasten zijn € 189.000 hoger dan begroot. Dit wordt met name verklaard door hogere lasten met betrekking tot deskundigheidsbevordering, bedrijfsgezondheidszorg en drank- en maaltijdvoorzieningen van respectievelijk € 87.000, € 40.000 en € 34.000. Verder zijn de kosten voor mobiliteit € 34.000 lager dan begroot.

De afschrijvingen zijn € 69.000 lager dan begroot, onder andere doordat de investeringen voor een groot deel in het laatste deel van het jaar zijn gedaan en geactiveerd.

De totale huisvestingslasten zijn € 271.000 lager dan begroot.
Dit betreft het volgende:

- Een bedrag van € 903.000 is gedoteerd aan de onderhoudsvoorziening terwijl een dotatie van € 1.153.000 was begroot. De lagere dotatie is grotendeels het gevolg van lagere uitgaven dan voorzien voor de werkzaamheden aan het dak van de A- en B-vleugel en de glaskap van het atrium.
- De post onderhoudslasten (klein onderhoud) is € 98.000 hoger dan begroot. Dit is het gevolg van gestegen prijzen en de intensieve inzet op het klein onderhoud gedurende het gehele verslagjaar 2023.
- De elektriciteits- en verwarmingslasten zijn respectievelijk € 72.000 en € 103.000 lager dan begroot doordat de marktprijzen ten tijde van het opstellen van de begroting hoger waren.

De totale overige lasten zijn per saldo in lijn met de begroting.

Binnen deze post zijn de introductie- en excursiekosten lager. Daar staan hogere lasten voor kopieer- en representatiekosten tegenover.

Het saldo financiële baten en lasten is € 85.000 hoger dan begroot. De rentebaten zijn door de gestegen rente en het vastzetten van beschikbare gelden op deposito's € 92.000 hoger dan begroot.

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

Baten

De totale baten exclusief financiële baten zijn € 698.000 hoger dan in het verslagjaar 2022.

In 2023 zijn de rijksbijdragen OCW met een totaal van € 22.969.000 hoger dan de €22.655.000 in 2022. De stijging van € 314.000 per saldo komt met name door de loon- en prijsbijstellingen. Daarnaast zijn de NPO middelen van circa € 1.000.000 weggevallen.

Ook de post overige subsidies OCW is met € 416.000 gestegen ten opzichte van 2022. Dit komt voornamelijk door de subsidie zij-instroom die € 144.000 hoger dan begroot is en de subsidie LOB MBO (2023) van € 180.000. Verder komt de stijging door een aanpassing van de loon -en prijsbijstelling van de overige OCW bijdragen, zoals de wachtgeldvergoeding en de salarismix randstadregio's.

De overheidsbijdragen zijn € 70.000 lager dan in 2022. Dit komt doordat er in 2023 geen bijdragen van het MBO Actieplan en STO-Utrecht zijn ontvangen waar in 2022 respectievelijk € 48.000 en € 20.000 was ontvangen.

Lasten

De totale lasten exclusief financiële lasten zijn € 237.000 hoger dan in het verslagjaar 2022. Over de hele breedte zijn de lasten hoger door een hoger prijsniveau dan in 2022.

De totale personele lasten laten ten opzichte van het vorig verslagjaar per saldo een stijging van € 266.000 zien, die voornamelijk wordt verklaard door de volgende posten:

- De lonen en salarissen stijgen per saldo met € 588.000 met name als gevolg van loonstijgingen in 2023. Daarnaast is er minder personeel als gevolg van het wegvallen van de NPO gelden.
- De dotaties aan de personele voorzieningen zijn per saldo € 186.000 lager als gevolg van een lagere deelname aan de RVU regeling en doordat geen voorziening opgenomen hoeft te worden voor wachtgeld en langdurige ziekte. Hier staat een hogere dotatie aan de jubileumvoorziening tegenover.
- De post personeel niet in loondienst is afgenomen met € 232.000. In 2022 waren er hoge lasten in verband met de implementatie van het studenteninformatiesysteem. De lasten voor de verdere ontwikkeling van dit systeem waren in 2023 aanzienlijk lager. Hier staan hogere lasten voor vervanging bij ziekte en verlof tegenover.
- De overige personeelslasten laten een stijging zien van € 150.000. Deze wordt met name verklaard door € 190.000 hogere lasten met betrekking tot deskundigheidsbevordering. Dit betreft extra scholingskosten voor Osiris en extra PDG opleidingen i.v.m. de toename van zij-instromers. De kosten voor mobiliteit zijn daarentegen € 84.000 lager dan in 2022. De overige posten laten een lichte stijging zien.

De afschrijvingen dalen met € 70.000 met name doordat de uitgaven aan software die als service wordt geleverd (SaaS software) direct in de lasten zijn verwerkt in 2023, terwijl daar in 2022 nog € 47.000 op is afgeschreven. Ook was de afschrijving op automatisering & av-apparatuur € 21.000 lager dan in 2022.

De huisvestingslasten dalen met € 256.000 doordat in 2022 de dotatie aan de onderhoudsvoorzieningen voor het GLU en de VVE respectievelijk € 291.000 en € 89.000 lager waren. Bij het GLU vielen de uitgaven aan onderhoudsprojecten lager uit dan voorzien.
Bij de VVE is de dotatie lager als gevolg van een gewijzigde systematiek, waarbij de benodigde dotatie nauwkeuriger bepaald wordt.

Bij de overige lasten zien we in 2023 een toename van € 296.000 ten opzichte van 2022. Deze wordt veroorzaakt door:

- De lasten voor administratie en beheer stijgen met € 119.000. Het merendeel wordt veroorzaakt doordat in 2023 € 70.000 meer kosten zijn gemaakt voor implementatie en lease van de nieuwe kopieerapparatuur waar in 2022 alleen verbruikskosten op de oude apparatuur in rekening werd gebracht.
- De kosten voor de introductieweek en excursies zijn gestegen doordat in 2023 alle teams weer gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheden om op excursies te gaan. In enkele gevallen is er met een bepaalde groep nog een extra meerdaagse excursie ingepland omdat de betreffende groepen in de Corona periode niet konden gaan . Dit resulteert in € 121.000 hogere lasten dan in 2022.
- De post interne representatie is met € 43.000 gestegen, voornamelijk door de gestegen kosten voor evenementen en catering.
- Als laatste zijn de uitgaven aan het studentenfonds circa € 15.000 hoger. Meer studenten doen een beroep op het studentenfonds, omdat zij onvoldoende middelen hebben om de studie te bekostigen.

- Het saldo financiële baten en lasten is € 177.000 hoger dan in 2022. De rentebaten zijn door de gestegen rente en het vastzetten van beschikbare gelden op deposito's € 142.000 hoger. Daarnaast zijn de rentelasten € 35.000 lager doordat de hypothecaire lening is afgelost in 2023 en geen negatieve rente meer hoeft te worden betaald.

08 CONTINUÏTEITS-PARAGRAAF

Algemene toelichting

Het doel van deze paragraaf is inzicht te geven in de verwachte, financiële ontwikkelingen voor de komende jaren. In deel A (gegevensset) worden de ontwikkelingen van de meerjarenbegroting en -balans toegelicht. In deel B (overige rapportages) worden de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en de belangrijkste risico's en onzekerheden beschreven.

In december 2023 heeft de raad van toezicht de meerjarenbegroting 2024-2026 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 2024-2027 en de kwaliteits-afspraken 2024-2027. Risico's waar in de begroting geen rekening mee is gehouden zijn in een aparte risicoparagraaf (B2) opgenomen.

A GEGEVENSSET

A1. KENGETALLEN

AANTAL MEDEWERKERS IN FTE PER 31 DECEMBER	2022 REALISATIE	2023 REALISATIE	2024 BEGROTING	2025 RAMING	2026 RAMING
College van bestuur	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Personeel primair proces / docerend personeel	132,6	128,3	140,0	145,5	145,5
Ondersteunend personeel	60,5	53,9	60,0	62,0	62,5
Totaal	**195,1**	**184,2**	**202,0**	**209,5**	**210,0**

AANTAL STUDENTEN PER 1 OKTOBER	2022 REALISATIE	2023 REALISATIE*	2024 BEGROTING	2025 RAMING	2026 RAMING
BOL	2.234	2.307	2.325	2.325	2.325
BBL	14	8	8	8	8
Totaal	**2.248**	**2.315**	**2.333**	**2.333**	**2.333**

* in deze aantallen zit een niet bekostigde BOL student

Het aantal studenten is licht gestegen ten opzichte van het aantal ingeschreven studenten in 2022, ondanks de dalende landelijke trend. Bij het opstellen van de meerjarenbegroting gaan wij uit van stabilisering van het aantal studenten. Het aantal personeelsleden stijgt naar 145,5 als gevolg van de groei van het aantal studenten. De ogenschijnlijke sterke stijging van circa 18 fte van 2023 naar 2024 heeft als oorzaak dat eind 2023 vacatures open stonden.

A2.A MEERJARENBALANS 2021–2025

ACTIVA OP 31 DECEMBER (bedragen x €1000)	2022	2023	2024	2025	2026
	REALISATIE	REALISATIE	BEGROTING	RAMING	RAMING
Vaste activa					
Immateriële vaste activa	€3	€0	€0	€0	€0
Materiële vaste activa	€9.525	€8.619	€7.728	€6.926	€6.138
Totaal vaste activa	**€9.528**	**€8.619**	**€7.728**	**€6.926**	**€6.138**
Vlottende activa					
Voorraden	€31	€25	€31	€31	€31
Vorderingen	€2.083	€838	€863	€863	€863
Liquide middelen	€11.522	€12.473	€13.240	€13.859	€14.204
Totaal vlottende activa	**€13.636**	**€13.336**	**€14.134**	**€14.753**	**€15.098**
Totaal activa	**€23.164**	**€21.956**	**€21.862**	**€21.679**	**€21.236**

PASSIVA OP 31 DECEMBER (bedragen x €1000)	2022	2023	2024	2025	2026
	REALISATIE	REALISATIE	BEGROTING	RAMING	RAMING
Eigen vermogen	**€13.058**	**€13.110**	**€12.670**	**€12.590**	**€12.443**
Voorzieningen	**€6.643**	**€5.266**	**€6.088**	**€5.986**	**€5.688**
Langlopende schulden	**€359**	**€0**	**€0**	**€0**	**€0**
Kortlopende schulden	**€3.102**	**€3.581**	**€3.104**	**€3.104**	**€3.104**
Totaal passiva	**€23.164**	**€21.956**	**€21.862**	**€21.679**	**€21.236**

FINANCIËLE KENGETALLEN	2022	2023	2024	2025	2026
	REALISATIE	REALISATIE	BEGROTING	RAMING	RAMING
Solvabiliteit 1 Eigen Vermogen (<0,30)	56,4%	59,7%	58,0%	58,1%	58,6%
Landelijk gemiddelde 2021*	59,3%				
Liquiditeit (Current Ratio) >0,5	4,4	3,7	4,6	4,8	4,9
Landelijk gemiddelde 2021*	2,2				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2022 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd. Deze data zijn over 2022 nog niet beschikbaar.

De materiële vaste activa dalen met name doordat op de gebouwen wordt afgeschreven en er geen investeringen tegenover staan. Voor de investeringen in andere materiële vaste activa gaat de meerjarenraming uit van € 0,5 miljoen voor 2024 en € 0,6 miljoen voor 2025 en 2026. De verwachte kosten van groot onderhoud zijn opgenomen als voorziening.

De daling van vorderingen in 2023 betreft de uitbetaling van het resultaatafhankelijke deel van de kwaliteitsgelden over 2022 in 2023. Voor de komende jaren gaat de meerjarenraming uit van stabilisatie.

De daling van de voorzieningen in 2023 betreft voornamelijk de onttrekking aan en de vrijval van de voorziening groot onderhoud inzake de vervanging van de daken.

De liquide middelen dienen gedeeltelijk ter financiering van de huisvestingsplannen die de instelling heeft. Het GLU is op dit moment bezig om de huurafspraken af te ronden met de gemeente voor de C-vleugel. Bij het in gebruik nemen van de C-vleugel zal deze een grondige renovatie ondergaan. De verwachte ingebruikname is in 2027/2028. Hiermee is in het meerjarig perspectief nog geen rekening gehouden. Eind 2023 zijn voor een deel van de liquide middelen deposito's aangekocht, die jaarlijks gedeeltelijk aflopen.

In 2023 is € 2,2 miljoen besteed aan groot onderhoud. Hier staat tegenover de ontvangst van het resultaat afhankelijke deel van de kwaliteitsafspraken ad. € 1,2 miljoen. Per saldo is de liquiditeit in 2023 gedaald. Het geplande onderhoud van 2024 tot en met 2026 bedraagt naar verwachting € 3 miljoen. De liquiditeitsfactor respectievelijk solvabiliteit blijven naar verwachting boven respectievelijk onder het landelijke mbo-gemiddelde ultimo 2022.

BEREKENING NORMATIEF EIGEN VERMOGEN (bedragen x €1000)	**2022** REALISATIE	**2023** REALISATIE	**2024** BEGROTING	**2025** RAMING	**2026** RAMING
Aanschafwaarde gebouwen	€10.909	€10.909	€10.909	€10.909	€10.909
Boekwaarde overige materiële vaste activa	€2.197	€2.085	€2.115	€2.109	€2.116
Baten (5%)	€1.349	€1.384	€1.421	€1.467	€1.467
Totaal maximaal vermogen normatief	**€14.456**	**€14.378**	**€14.445**	**€14.485**	**€14.492**
Werkelijk eigen vermogen excl. Privaat (€ 45)	€13.013	€13.065	€12.625	€12.545	€12.398
Onder (-/-) of boven de norm	**-€1.443**	**-€1.313**	**-€1.820**	**-€1.940**	**-€2.093**

Het normatief eigen vermogen blijft naar verwachting onder het maximum, zoals gedefinieerd door OCW.

A2.B MEERJARENBEGROTING 2021–2025

BATEN (Bedragen x €1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
	REALISATIE	REALISATIE	BEGROTING	RAMING	RAMING
Rijksbijdrage OCW	€26.489	€27.219	€28.008	€28.942	€28.942
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€236	€166	€185	€170	€160
Wettelijke Cursus- en Examengelden	€2	-€1	-€1	-€1	-€1
Overige baten	€263	€302	€230	€230	€230
Totaal baten	**€26.988**	**€27.686**	**€28.422**	**€29.341**	**€29.331**
LASTEN					
Directe personeelslasten	€16.767	€17.355	€18.430	€19.105	€19.150
Kosten personeel niet in loondienst	€2.456	€2.224	€1.838	€1.838	€1.838
Overige personeelslasten	€697	€606	€699	€699	€699
Personeellasten	**€19.918**	**€20.185**	**€20.966**	**€21.641**	**€21.686**
Afschrijvingen	€1.439	€1.368	€1.428	€1.402	€1.389
Huisvestingslasten	€3.392	€3.136	€3.331	€3.247	€3.270
Overige lasten	€2.778	€3.074	€3.359	€3.384	€3.399
Totaal materiele lasten	**€7.608**	**€7.578**	**€8.118**	**€8.033**	**€8.057**
Totale lasten	**€27.527**	**€27.764**	**€29.084**	**€29.674**	**€29.744**

BATEN (Bedragen x €1.000)	2022	2023	2024	2025	2026
	REALISATIE	REALISATIE	BEGROTING	RAMING	RAMING
Saldo baten en lasten	**-€539**	**-€78**	**-€662**	**-€334**	**-€413**
Saldo financië baten (min) en lasten (plus)	€48	-€130	-€223	-€253	-€267
Exploitatieresultaat	**-€587**	**€52**	**-€440**	**-€81**	**-€146**
Rentabiliteit (exploitatieresultaat/totaal baten)	**-2,2%**	**0,2%**	**-1,5%**	**-0,3%**	**-0,5%**
Landelijk gemiddelde *	3,9%				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2022 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd. Deze data zijn over 2022 nog niet beschikbaar.

De meerjarenbegroting laat de komende jaren een negatief resultaat zien. Dit resulteert in een geringe negatieve rentabiliteit.

Baten

Bij de verdeling van de rijksbijdrage wordt een T-2 systematiek gehanteerd, dat wil zeggen dat wijzigingen in het aantal studenten twee jaar later tot uitdrukking komt in de hoogte van de bekostiging. In de rijksbijdrage zijn zowel de kwaliteitsgelden als de middelen voor de werkagenda meegenomen.

Lasten

Ultimo 2022 bedroeg de personele bezetting 195,1 fte en is in 2023 gedaald naar 184,2 fte. Begroot was een bezetting van 194,5 fte. In de begroting 2023 was rekening gehouden met de afbouw van extra inzet van personeel onder andere van uit de bestemmingsreserve Covid. De fte's stijgen naar 210,0 fte in 2026. Door de hogere studentenaantallen stijgt de bekostiging. De stijging van de bekostiging zetten wij in voor extra personeel.

De huisvestingslasten zijn in 2023 lager als gevolg van een vrijval van de voorziening groot onderhoud van € 309k. 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 RISICOBEHEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

Een belangrijk onderdeel van gezond financieel beleid is het beheren van de financiële ruimte van de instelling. Belangrijke instrumenten daarvoor zijn budgetbeheer en beheer van de liquiditeitspositie, de planning en controle cyclus 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, in personele en materiële kosten om de begroting sluitend te krijgen. Budgetbeheer verwijst naar het kengetal rentabiliteit: de mate waarin een organisatie winstgevend is. Dit wordt berekend door het exploitatiesaldo te delen door de totale baten. De onderwijsinstelling streeft ernaar om op termijn een klein negatief resultaat te realiseren. De monitoring van de budgetten wordt verder beschreven in de planning & controle cyclus.

Liquiditeitsbeheer

Uit de meerjarenbalans blijkt dat de liquiditeitspositie, na een daling in 2023, stijgt. Deze stijging is mogelijk als de meerjarenbegroting en de investeringen in activa volgens planning worden uitgevoerd. Aanpassingen in het onderwijskundige en financiële beleid kunnen de liquiditeitspositie nog beïnvloeden als uitgaven en inkomsten daardoor toe- of afnemen.

Planning & controle cyclus

De planning & controle cyclus begint bij de begroting als het financiële kader en geeft de ruimte om de geformuleerde doelen/acties te realiseren. De begroting wordt in samenspraak met de budgethouders onder verantwoordelijkheid van het College van Bestuur opgesteld en vastgesteld door de raad van toezicht, na instemming door de ondernemings- en studentenraad. Gedurende het begrote kalenderjaar worden kwartaalrapportages opgesteld. Bij afwijkingen worden indien nodig acties ingezet. In dit geïntegreerd jaardocument wordt het gehele kalenderjaar verantwoord. De formatie wordt jaarlijks vastgesteld voor het komende schooljaar op basis van het aantal geprognosticeerde studenten.

Gedurende 2023 is een aantal verbeteringen doorgevoerd op het gebied van de interne beheersing. Aan de studentzijde zijn het aanmeldsysteem, het registratiesysteem en het studenten-volgsysteem

vervangen door één geavanceerd studenten-informatie-systeem, Osiris. Tevens is een nieuwe applicatie aangeschaft om de BPV activiteiten beter te monitoren. Het inkoopfactuurregister is overgezet naar een nieuwe applicatie in combinatie met een contractregister. Daarnaast is in 2023 de module kas/pas in gebruik genomen om de declaratiestroom te digitaliseren en het aantal kastransacties te verminderen. 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. 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 en belenen. De onderwijsinstelling voert een risicomijdend beleid en heeft daarom geen beleggingen en derivaten. De lening is in 2023 afgelost. Om hogere rente baten te realiseren heeft het GLU een deel van de liquide middelen in deposito's omgezet. In 2023 heeft geen actualisatie van het treasurystatuut plaatsgevonden.

B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

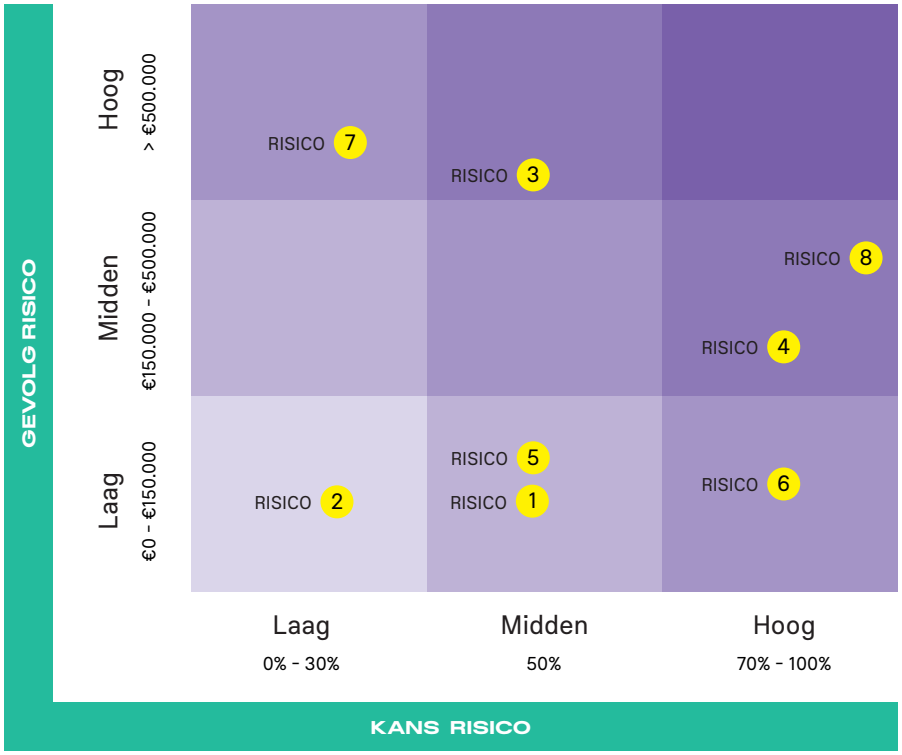
Risicomanagement

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

Financieel risicomanagement en het vermogensbeheer

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

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



1. Fluctuaties studentenaantallen

Het gaat hierbij om een plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuatie in studentenaantallen, die zowel een daling als een stijging kan zijn. Dalingen en stijgingen worden tussentijds gemonitord. De eventuele terugval kan (gedeeltelijk) worden opgevangen door de flexibele schil. De school heeft zestien maanden de tijd om daling in de bekostiging op te vangen. Het GLU monitort 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.

2. Financiële gevolgen van beëindiging van arbeidsrelaties

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

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

3. Instabiliteit bekostiging

Instabiliteit in de bekostiging als gevolg van door het ministerie van OCW doorgevoerde veranderingen in de systematiek van bekostiging en/of daarbij gehanteerde parameters kan een risico vormen. De onderwijsinstelling heeft weinig invloed op de instabiliteit van de bekostiging. Om aan deze onzekerheden het hoofd te bieden heeft de school de flexibele schil in de begroting 2024 en volgende jaren verder vergroot.

4. Onvolledige indexatie bekostiging

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

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

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

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

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

6.Schaarste arbeidsmarkt

Het (dreigend) lerarentekort vormt in de onderwijssector een landelijk probleem. In het onderwijs werken relatief veel oudere docenten; de komende jaren gaan veel docenten met pensioen. Voor de werving

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

7. Restrisico's

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

8. Vaste voet uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering

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

Frauderisicomanagement

In het kader van frauderisicomanagement heeft het GLU in 2023 een frauderisico-analyse laten uitvoeren. Hieruit blijken geen significante risico's en fraude factoren, die dringend onze aandacht behoeven. Het GLU maakt serieus werk van de beheersing van fraude risico factoren en de hiermee samenhangende risico's. De gegeven aanbevelingen uit het rapport nemen wij in overweging.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

RAPPORTAGE EN REFLECTIE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT over het jaar 2023

De Raad van Toezicht (RvT) kijkt op 2023 terug als een boeiend jaar, waarin het succesvolle functioneren van het GLU naar bevrediging is gecontinueerd. Hieronder leest u wat de taken en verantwoordelijkheden van de raad van toezicht zijn, welke gespreksthema's afgelopen jaar aan de orde zijn geweest en wat onze belangrijkste reflecties zijn.

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.

In de samenstelling van de RvT (vijf personen) hebben zich in 2023 geen wijzigingen voorgedaan. De precieze samenstelling van de RvT wordt in hoofdstuk 1 gemeld.

Bijeenkomsten

De raad van toezicht had vier plenaire vergaderingen in 2023, naast deelbesprekingen in kleiner verband over specifieke onderwerpen of ter voorbereiding van de vergaderingen (de laatste dikwijls online). De vier (middag)bijeenkomsten met het CvB vonden plaats op 21/2, 23/5, 19/9 en 12/12. De bijeenkomst van 19/9 stond vooral in het teken van de jaarlijkse evaluatiebesprekingen met het CvB, met de Ondernemingsraad, met de Studentenraad, en van de RvT intern. Ter voorbereiding daarvan vond in de ochtend het jaarlijkse functioneringsgesprek plaats met de beide CvB-leden (vanuit de RvT door voorzitter plus een lid).

Gelukkig konden, na het wegvallen van de corona-beperkingen alle vergaderingen weer fysiek in het GLU-gebouw plaatsvinden. De laatste bijeenkomst (12/12) is gevolgd door een informeel samenzijn.

Gespreksonderwerpen

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

In 2023 vormde de corona-uitdaging geen direct zorgpunt meer. Wel waren er zorgen over na-effecten op het ordentelijk functioneren van de organisatie en met name het psychosociale **welbevinden** van personeel en studenten. De verhoogde uitval van studenten en de samenwerking binnen de organisatie behoefden extra aandacht.

Hoewel er sprake was van vertraging in de aanmeldingen, is de **instroom** uiteindelijk toch op peil gebleven (met zelfs, onverwacht, een lichte groei), dankzij de extra inzet van velen in de organisatie. Ondanks concurrentie vanuit de bredere ROC-instellingen blijkt het GLU toch nog steeds een aantrekkelijke vakschool.

De **onderwijsresultaten** van het GLU-totaal zijn in orde. De kwalificatiewinst is onveranderd hoog. Wel is bij afzonderlijke kwalificaties sprake van verhoogde uitval.

Ondanks soms moeilijke omstandigheden is het gelukt om de **stagemogelijkheden** goed op peil te houden, mede dankzij intensieve verbindingen met het werkveld. Ook de stage-voorbereidingen van "Het Bureau" dragen daartoe bij.

Onderwijsontwikkeling kwam tijdens de vergaderingen aan de orde in besprekingen over een groot aantal onderwerpen, soms in directe samenspraak met diverse teams uit de organisatie. Speciale aandacht kreeg het vernieuwingsproject "Onderwijshorizon". Voortgang is geboekt met verbetering van de examenorganisatie.

Qua **financiën** zijn de kwartaalrapportages en de management letter van de accountant besproken. De jaarrekening 2022 (plus geïntegreerd jaardocument) en de begroting 2024 werden goedgekeurd (op respectievelijk 23/5 en 12/12), waarbij ook het meerjarenperspectief is besproken. De RvT constateert dat de financiële situatie onverminderd positief is.

Met betrekking tot overige **bedrijfsvoering** zijn uiteenlopende onderwerpen aan de orde geweest, zoals informatiebeveiliging en privacy, en reparatie van aanzienlijke lekkage in zomerperiode. Qua **personele zaken** is nog steeds sprake van hoge tevredenheidscore en gelukkig een laag verloop.

Qua **organisatie** is extra ingezet op versterking van het functioneren van het managementteam, met name m.b.t. onderlinge samenwerking en verbetering van onderwijsprocessen.

Op **strategisch** gebied is vermeldenswaard het gereedkomen van de strategische koers 24-27, inclusief ambitiekaart.

In het najaar van 2023 diende zich een bijzonder aandachtspunt aan voor de RvT, namelijk het zoeken van een opvolger van dhr. Peter de Vries (vanwege diens pensionering in voorjaar 2024) als **lid CvB.** Na een intensieve selectieprocedure, waarin de RvT vruchtbaar heeft kunnen samenwerken met vele interne personen en geledingen, prijzen wij ons gelukkig met de komst van dhr. Ton Paffen als zeer gekwalificeerde opvolger per 1 april 2024.

Ook dit jaar zijn de contacten met de beide **medezeggenschaps-organen** (Ondernemingsraad en Studentenraad) bevredigend geweest. Meermalen zijn er ontmoetingen geweest, zowel tijdens het reguliere jaarlijkse overleg, als tijdens de procedure opvolging CvB-lid. De uitwisseling van ervaringen en standpunten is door ons als zeer constructief en plezierig ervaren. Ook hebben we mogen constateren dat de samenwerking tussen het CvB en de beide mede-zeggenschapsorganen open en naar tevredenheid verloopt.

Concluderend is de RvT van mening dat 2023 een wederom goed jaar is geweest voor het GLU. Diverse van de bovengenoemde thema's zullen in 2024 ongetwijfeld voortgezette aandacht vergen. De RvT stelt het op prijs daarbij voldoende tijd en ruimte te houden voor de strategische thema's, bij voorkeur in het kader van een periodieke voortgangsevaluatie van het Strategisch Plan. Ook de inhoudelijke verdiepende besprekingen rond het onderwijs worden gewaardeerd en verdienen voortzetting. Tot slot zij opgemerkt dat de RvT onver-minderd grote waardering heeft 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

9.1.1 BALANS PER 31 DECEMBER 2023

(NA VERWERKING RESULTAAT-BESTEMMING EN BEDRAGEN X € 1.000)	*Ref.*	31-12-2023	31-12-2022
1. Activa			
1.1 Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1.1.1	0	3
Materiële vaste activa	1.1.2	8.619	9.525
Financiële vaste activa	1.1.3	0	0
Totaal vaste activa		**8.619**	**9.529**
1.2 Vlottende activa			
Voorraden	1.2.1	25	31
Vorderingen	1.2.2	838	2.083
Liquide middelen	1.2.4	12.473	11.522
Totaal vlottende activa		**13.336**	**13.636**
Totaal activa		**21.956**	**23.164**
2. Passiva			
Eigen vermogen	2.1	13.110	13.058
Voorzieningen	2.2	5.266	6.643
Langlopende schulden	2.3	0	359
Kortlopende schulden	2.4	3.581	3.104
Totaal passiva		**21.956**	**23.164**

9.1.2 STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2023

(BEDRAGEN X €1.000)

	Ref.	2023	Begroting 2023	2022
3. Baten				
Rijksbijdragen	3.1	27.219	25.024	26.489
Overheidsbijdragen	3.2	166	221	236
Wettelijke cursus- en examengelden	3.3	-1	-1	2
Overige baten	3.5	302	268	261
Totaal baten		**27.686**	**25.512**	**26.988**
4. Lasten				
Personeelslasten	4.1	20.185	18.620	19.919
Afschrijvingen	4.2	1.368	1.437	1.439
Huisvestingslasten	4.3	3.136	3.407	3.392
Overige lasten	4.4	3.074	3.075	2.778
Totaal lasten		**27.764**	**26.539**	**27.527**
Saldo baten en lasten		**-78**	**-1.027**	**-539**
Financiële baten en lasten	6	130	45	-48
Resultaat		**52**	**-982**	**-587**

9.1.3 GECONSOLIDEERD KASSTROOM –OVERZICHT OVER 2023

(BEDRAGEN X €1.000)	*Ref.*	2023	2022
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		-78	-539
Aanpassingen voor			
Afschrijvingen (excl. boekresultaat)	4.2	1.368	1.439
Mutaties voorzieningen	2.2	-1.378	976
		-9	**2.415**
Veranderingen in werkkapitaal			
Voorraden	1.2.1	6	15
Vorderingen	1.2.2	1.246	-1.603
Schulden	2.4	477	499
		1.729	**-1.088**
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		1.642	787
Ontvangen interest		142	0
Betaalde interest		-14	-49
		129	-49
Kasstroom uit operationele activiteiten		**1.770**	**739**
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Verwerving van immateriële vaste activa	1.1.1	3	40
Verwerving van materiële vaste activa	1.1.2	-462	-607
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		**-459**	**-567**

(BEDRAGEN X €1.000)	*Ref.*	2023	2022
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3	-359	-86
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		-359	-86
Mutatie liquide middelen		**951**	**86**

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:		2023	2022
Stand per 1 januari		11.523	11.437
Mutatie boekjaar		951	86
Stand per 31 december	1.2.4	**12.474**	**11.523**

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 2023 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 waardeverminderingsverlies 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 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.

Voorraden

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

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. Hierbij is geen rekening gehouden met toekomstige (loon) indexaties. De voorzieningen worden niet gewaardeerd tegen de contante waarde van de uitgaven die naar verwachting noodzakelijk zijn om de verplichtingen af te wikkelen, vanwege de inschatting dat het effect van het contant maken vergelijkbaar is met het effect van toekomstige (loon)indexaties.

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 voorzichtigheidshalve de maximale uitkeringsduur gehanteerd aangezien geen betrouwbare inschatting is te maken over een eventuele 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 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.

Pensioenen

Alle pensioenregelingen zijn verwerkt volgens de verplichtingenbenadering. De over het verslagjaar verschuldigde premie verantwoorden 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 2023 is 110,5%.

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-geoormerkte 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.

Geoormerkte 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.

Geoormerkte 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.		2023
1.1.1	**Immateriële vaste activa**	
	Het verloop van de immateriële vaste activa is als volgt:	
	Stand per 1 januari 2023	
	Verkrijgingsprijs	658
	Cumulatieve afschrijvingen	-655
	Boekwaarde	**3**
	Mutaties 2023	
	Investeringen boekjaar	0
	Desinvestering boekjaar*	-3
	Afschrijvingen	0
	Saldo	**-3**
	Stand per 31 december 2023	
	Boekwaarde	**0**

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.

1.1.2 Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

	Gebouwen en terreinen	Gebouw-aanpassingen	Inventaris en apparatuur"	Overig	Totaal
Stand per 1 januari 2023					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.410	44	23.634
Cumulatieve afschrijvingen	-7.349	-2.502	-4.231	-27	-14.108
Boekwaarde	**2.773**	**4.556**	**2.179**	**17**	**9.525**
Mutaties 2023					
Investeringen	0	0	475	1	476
Desinvestering boekjaar*	0	0	-837	0	-837
Afschrijving op desinvesteringen	0	0	823	0	823
Afschrijvingen	-404	-392	-567	-5	-1.368
Saldo	**-404**	**-392**	**-107**	**-4**	**-907**
Stand per 31 december 2023					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.048	45	23.273
Cumulatieve afschrijvingen	-7.753	-2.894	-3.976	-32	-14.654
Boekwaarde	**2.369**	**4.163**	**2.072**	**13**	**8.619**

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 € 14,5 mln. per 1-1-2023
- Verzekerde waarde van € 53,1 mln. over 2023

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn als volgt opgebouwd:

Meubilair	215
Hard- en software	242
Overig inventaris	20
Immateriële vaste activa	**477**

Bijzondere waardevermindering

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
In 2023 heeft geen bijzondere waardevermindering plaatsgevonden.

Ref.		31-12-2023	31-12-2022
1.2.1	**Voorraden**		
1.2.1.1	Voorraden	25	31

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

Ref.		31-12-2023	31-12-2022
1.2.2	**Vorderingen**		
1.2.2.1	Debiteuren algemeen	22	21
1.2.2.2	OCW	0	1.220
1.2.2.6	Personeel	16	20
1.2.2.10	Overige vorderingen	151	72
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten	630	730
1.2.2.15	Overlopende activa overige	20	21
	Totaal vorderingen	**838**	**2.083**

Ref.		31-12-2023	31-12-2022
1.2.2.12	Vooruitbetaalde kosten		
	Lease, licenties en onderhoudscontracten	276	266
	Leermiddelen	106	85
	Groot onderhoud	0	168
	Deskundigheidsbevordering	68	63
	Excursies	40	36
	Overige kosten	140	112
	Totaal vooruitbetaalde kosten	**630**	**730**

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	12.473	11.522
	Totaal liquide middelen	**12.473**	**11.522**

Handelsbanken Zakelijk Deposito's hebben de volgende einddatum, maar zijn direct opeisbaar:

- EUR 2.250 met einddatum 16-12-2024;

- EUR 1.250 met einddatum 15-12-2025;

- EUR 1.250 met einddatum 15-12-2026 en

- EUR 1.250 met einddatum 15-12-2027.

De overige 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:

	Algemene reserve	Bestemmings-reserve Covid-19	Totaal publiek vermogen	Bestemmings-reserve contract-onderwijs	Totaal privaat vermogen	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2023	13.013	0	**13.013**	45	**45**	**13.058**
Resultaat verslagjaar	52	0	**52**	0	**0**	**52**
Overige	0	0	**0**	0	**0**	**0**
Stand per 31 december 2023	**13.065**	**0**	**13.065**	**45**	**45**	**13.110**

Het verloop gedurende het vorige verslagjaar is als volgt:

	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**

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.		31-12-2023	31-12-2022
2.2	**Voorzieningen**		
2.2.1	Personele voorzieningen		
2.2.1.1	Jubileum	212	181
2.2.1.2	Werkeloosheidsbijdragen	0	73
2.2.1.3	Langdurig zieken	0	22
2.2.1.4	RVU	55	94
		267	371
2.2.3	Voorziening groot onderhoud	4.998	6.273
	Totaal vorderingen	**5.266**	**6.643**

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Jubileum	Werkeloos-heidsbijdragen	Langdurig zieken	RVU	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 1 januari 2023	181	73	22	94	6.273	6.643
Dotaties	44	0	0	34	1.212	1.290
Onttrekkingen	-14	-17	-22	-73	-2.178	-2.304
Vrijval	0	-56	0	0	-309	-364
Stand per 31 december 2023	**212**	**0**	**0**	**55**	**4.998**	**5.266**
Looptijd < 1 jaar	2	0	0	43	259	305
Looptijd 1 tot 5 jaar	48	0	0	12	3.244	3.304
Looptijd > 5 jaar	162	0	0	0	1.495	1.657

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
Deze voorziening is gebaseerd op het Meerjarig Onderhoudsplan en dient ter egalisatie van de toekomstige uitgaven voor groot onderhoud.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.

2.3 Langlopende schulden	Stand per 1-1-2023	Aflossingen 2023	Overige mutaties 2023	Stand per 31-12-2023	Looptijd 1 tot 5 jaar	looptijd > 5 jaar	Rente-voet (%)
Kredietinstellingen							
3942. 922. 371	359	-359	0	0	0	0	2,55%
Totaal langlopende schulden	**359**	**-359**	**0**	**0**	**0**	**0**	

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

(Vervolg)	Effectieve rente (%)	Rentevast tot en met	Einddatum lening	Aflossing per
Kredietinstellingen				
3942. 922. 371	2,55%	21-03-2023	21-03-2023	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.

TOELICHTING OP DE BALANS

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.		31-12-2023	31-12-2022
2.4	**Kortlopende schulden**		
2.4.3	Schulden aan kredietinstellingen	0	86
2.4.4	Schulden aan OCW	22	7
2.4.8	Crediteuren	283	267
2.4.9	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.076	859
2.4.10	Pensioenen	218	237
2.4.11	Verbonden partijen	376	417
2.4.12	Overige kortlopende schulden	486	262
2.4.14	Vooruit ontvangen subsidies OCW	111	55
2.4.16	Vooruit ontvangen bedragen	239	170
2.4.17	Vakantiegeld en vakantiedagen	769	734
2.4.18	Te betalen interest	0	10
	Totaal kortlopende schulden	**3.581**	**3.104**

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:

	31-12-2023	31-12-2022
Zij instroom	22	7
Totaal schulden aan Ministerie OCW	**22**	**7**

2.4.12 Overige kortlopende schulden

	31-12-2023	31-12-2022
Borgsommen	5	3
Schulden aan personeel	6	5
Nog te betalen kosten	475	253
Totaal overige kortlopende schulden	**486**	**262**

De schulden aan personeel betreffen nabetalingen van netto lonen over december 2023.

2.4.14 Vooruitontvangen subsidies OCW

	31-12-2023	31-12-2022
Lerarenbeurs	9	13
Regeling subsidie zij-instroom	101	42
Totaal vooruitontvangen subsidies OCW	**111**	**55**

2.4.16 Vooruitontvangen bedragen

	31-12-2023	31-12-2022
Huurkorting	22	31
Erasmus	157	76
Overig	60	64
Totaal vooruitontvangen bedragen	**239**	**170**

MODEL G (BEDRAGEN X €1)

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 (status)
	Kenmerk	Datum			
Lerarenbeurs	1278554-1	22-08-22	25.972	25.972	Ja
	1350027-1	23-08-23	16.161	16.161	Onderhanden
Salarismix Randstadregio's	100003512-3	20-07-23	668.829	668.829	Ja
Subsidie zij-instroom 2021	1158976-1	22-06-21	20.000	20.000	Ja
	1189546-1	21-12-21	20.000	20.000	Ja
Subsidie zij-instroom 2022	100000119-1	22-03-22	20.000	20.000	Ja
	100000158-1	15-04-22	20.000	20.000	Ja
	100000158-1	15-04-22	20.000	12.612	Nee
	100000184-1	20-05-22	20.000	20.000	Ja
	100000607-1	22-11-22	20.000	20.000	Onderhanden
Subsidie zij-instroom 2023	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004997-1	21-04-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100004997-1	21-04-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100008863-1	21-11-23	25.000	25.000	Onderhanden
	100008863-1	21-11-23	25.000	25.000	Onderhanden
Totaal			**1.150.962**	**1.143.573**	

MODEL G (BEDRAGEN X €1)

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	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**

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 € 1,856 miljoen. Dit is als volgt opgebouwd.

	Looptijd < 1 jaar	Looptijd 1 - 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Huisvesting	1.094	978	0
ICT en infrastructuur	250	740	0
Overige	322	138	0
Totaal meerjarige financiële verplichtingen	**1.666**	**1.856**	**0**

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.

Voorwaardelijke verplichting inzake toekomstige huur

In afwachting van het ondertekenen van een huurcontract door gemeente Utrecht heeft het GLU een voorwaardelijke verplichting voor het betalen van een courtage ter hoogte van € 70.000.

Garantstelling Waarborgfonds MBO

Het GLU heeft zich garant gesteld jegens de Stichting Waarborgfonds MBO voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
3.1	**Rijksbijdragen**			
3.1.1	Rijksbijdragen OCW	22.969	21.192	22.655
	Totaal rijksbijdrage OCW	**22.969**	**21.192**	**22.655**
3.1.2	Overige subsidies OCW	4.250	3.832	3.834
	Totaal overige subsidies OCW	**4.250**	**3.832**	**3.834**
	Totaal Rijksbijdragen	**27.219**	**25.024**	**26.489**

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
3.2	**Overheidsbijdragen**			
	MBO+ gelden	60	53	55
	Subsidie Erasmus+ (internationale stages)	77	95	85
	MBO actieplan	0	41	48
	Gemeente MBO Utrecht Leert	29	32	29
	STO-Utrecht	0	0	20
	Totaal overheidsbijdragen	**166**	**221**	**236**
3.3.2	Cursusgelden sector MBO	-1	-1	1
3.3.5	Examengelden	0	0	0
	Totaal cursus-, les en examengelden	**-1**	**-1**	**2**

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
3.5	**Overige baten**			
3.5.2	Detachering personeel	51	59	51
3.5.10	Overige	250	209	210
	Totaal overige baten	**302**	**268**	**261**

TOELICHTING OP DE PERSONEELSLASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
4.1	**Personeelslasten**			
4.1.1	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1	Lonen en salarissen	13.610	16.706	12.890*
4.1.1.2	Sociale lasten	1.872	-	1.770*
4.1.1.5	Pensioenlasten	1.874	-	2.107*
	Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	**17.355**	**16.706**	**16.767**
4.1.2	Overige personele lasten			
4.1.2.1	Dotaties personele voorzieningen	60	164	246
4.1.2.2	Lasten personeel niet in loondienst	2.224	1.316	2.456
4.1.2.3	Overige	683	494	533
	Totaal overige personele lasten	**2.967**	**1.974**	**3.235**
4.1.3	Ontvangen vergoedingen	-138	-60	-83
	Totaal personele lasten	**20.185**	**18.620**	**19.919**

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2023 waren gemiddeld 189,6 FTE in dienst (2022: 197,5 FTE).

Op peildatum 31-12-2023 was het aantal 184,2 FTE (2022: 195,1 FTE)

Er waren geen werknemers werkzaam buiten Nederland.

** de verdeling is gewijzigd t.o.v. de jaarrekening 2022 om de vergelijkbaarheid met de cijfers 2023 te vergroten.*

LASTEN

(BEDRAGEN X €1.000)

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
4.2	**Afschrijvingen**			
4.2.1	Immateriële vaste activa	0	5	47
4.2.2	Materiële vaste activa	1.368	1.432	1.392
	Totaal afschrijvingen	**1.368**	**1.437**	**1.439**

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
4.3	**Huisvestingslasten**			
4.3.1	Huurlasten	542	539	532
4.3.2	Verzekeringslasten	57	52	40
4.3.3	Onderhoudslasten (klein onderhoud)	300	202	302
4.3.4	Energie en water	325	500	293
4.3.5	Schoonmaakkosten	584	607	572
4.3.6	Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	96	82	77
4.3.7.a	Dotatie voorziening onderhoud GLU	903	1.153	1.194
4.3.7.b	Lasten dotatie voorziening onderhoud VVE	250	228	339
4.3.8	Overige huisvestingslasten	79	45	42
	Totaal huisvestingslasten	**3.136**	**3.407**	**3.392**

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
4.4	**Overige lasten**			
4.4.1	Administratie en beheer	514	418	394
4.4.2	Inventaris en apparatuur	601	627	568
4.4.3	Leer- en hulpmiddelen	688	633	666
4.4.5	Overige	1.272	1.398	1.150
	Totaal overige lasten	**3.074**	**3.075**	**2.778**

Onderdeel van de overige, overige lasten zijn kosten voor excursies en introductieweken ter hoogte van €500 (2022: €379).

LASTEN

5 Accountantshonoraria

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

	2023			2022		
	Flynth	overige accoun-tants	Totaal	PwC	overige accoun-tants	Totaal
Controle van de jaarrekening en bekostigingsonderzoek	57	0	57	54	0	54
Andere controlewerkzaam-heden	0	0	0	0	0	0
Fiscale advisering	0	0	0	0	0	0
Andere niet-controledienst en	0	0	0	0	0	0
Totaal	**57**	**0**	**57**	**54**	**0**	**54**

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 2023 respectievelijk 2022, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

De controlerend onafhankelijke accountant met betrekking tot de jaarrekening 2023 was Flynth adviseurs en accountants B.V.

Ref.		2023	Begroting 2023	2022
6	**Financiële baten en lasten**			
6.1	Rentebaten	142	50	0
6.2	Rentelasten	13	5	48
	Saldo financiële baten en lasten	**130**	**45**	**-48**

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 over beide verbonden partijen geen beslissende zeggenschap.

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 2023 bedraagt € 52. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

Algemene reserve - publiek	-52
Totaal naar algemene reserve	**-52**
Totaal	**-52**

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 2023 € 173.000, 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
Compexiteitspunten 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 2023 (BEDRAGEN X €1)	**Mw. C.A.M. Beentjes**	**Dhr. P. de Vries**
Functiegegevens	**Voorzitter CvB**	**Lid CvB**
Aanvang en einde functievervulling in 2023	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	150.289	150.274
Beloningen betaalbaar op termijn	22.711	22.726
Subtotaal	*173.000*	*173.000*
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	173.000	173.000
Bezoldiging	**173.000**	**173.000**
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 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
Subtotaal	168.000	168.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	168.000	168.000
Bezoldiging	**168.000**	**168.000**

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2023 t/m 31-12-2023

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2023 (BEDRAGEN X €1)	Dhr. Prof. dr. J.J.H. van den Akker	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen	Dhr. M.H.A. Bauman
Functiegegevens	**Voorzitter RvT**	**Lid RvT**	**Lid RvT**
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 30-06	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	12.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	17.300	17.300
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 2023 (BEDRAGEN X €1)	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot	Mw. A.L.E. Arriëns
Functiegegevens	**Lid RvT**	**Lid RvT**	**Lid RvT**
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	N.v.t.
Bezoldiging			
Bezoldiging	8.000	8.000	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.300	17.300	17.300
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. Prof. dr. J.J.H. van den Akker	Dhr. Mr. drs. C.H.J. van Leeuwen	Dhr. M.H.A. Bauman
Functiegegevens	**Voorzitter 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			
Bezoldiging	12.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.200	16.800	16.800

Gegevens 2022 (BEDRAGEN X €1)	Dhr. Drs. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot	Mw. A.L.E. Arriëns
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 30-06
Bezoldiging			
Bezoldiging	8.000	8.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	16.800	16.800	8.331

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1d. Er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 1.900 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 € 1.900, 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 € 1.900. Voorgaande is niet van toepassing bij GLU.

1g. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 1.900 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 € 1.900 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 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

10. Notitie Helderheid in de bekostiging

In het kader van de notitie “Helderheid in de bekostiging Bve 2004” en de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten d.d. 15 april 2021 moet het Grafisch Lyceum Utrecht (hierna GLU) een aantal thema’s verantwoorden in het jaarverslag.

Thema 1 Uitbesteding

Uitbesteding van bekostigd onderwijs komt bij het GLU niet voor.

Thema 2 Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Het GLU heeft in de jaren 2003 t/m 2017 contractonderwijs aangeboden en uitgevoerd. Het vermogen dat hiermede is opgebouwd tot en met 2017 bedraagt €45.042. Conform de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten d.d. 15 april 2021 heeft het GLU geen private activiteiten.

Thema 3 Het verlenen van vrijstellingen

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

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

Dit is door de controles in het ROD niet mogelijk. Studenten worden niet dubbel bekostigd.

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

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

Thema 7 Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

Dit thema komt bij het GLU niet voor.

Thema 8 Buitenlandse studenten

Bij het GLU is er geen beleid ontwikkeld voor de toelating van buitenlandse studenten en komt om die reden niet voor.

10 ACCOUNTANTS-VERKLARING

Papendorpseweg 75-79
3528 BJ UTRECHT
telefoon (088) 236 7000
e-mail Audit@flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2023

Ons oordeel
Wij hebben de jaarrekening 2023 van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht op 31 december 2023 en van het resultaat over 2023 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2023 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2023;
2. de staat van baten en lasten over 2023; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel
Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd
In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2023 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Handelsregister 09063021. www.flynth.nl.
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie
Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 ‘Bestuursverslag’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 ‘Bestuursverslag’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023 en de Nederlandse Standaard 720.
Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 ‘Bestuursverslag’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening
Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 ‘Referentiekader’ van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023.

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

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

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

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2023, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico’s;
  - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
  - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico’s bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;

- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Utrecht, 22 mei 2024
Flynth Audit B.V.

Digitaal ondertekend door Sandra van der Veer

S. van der Veer AA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

S.v.d.V.

10 BIJLAGEN

GRAFISCH
LYCEUM
UTRECHT

HOOFDSTUK 1 BIJLAGE 1
NEVENFUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT

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 Wageningen.
- Voorzitter bestuur Nederlandse Vereniging van Vakscholen.

Peter de Vries, lid college van bestuur

Nevenfuncties:

- Lid Thema-adviescommissie Beroepspraktijkvorming SBB.
- Voorzitter juryprijs onderwijsjournalistiek.
- Bestuurslid Kwaliteitsnetwerk MBO.
- Lid stuurgroep SBB 'toekomstgerichte arbeidsmarktinformatie.

Raad van toezicht

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

Zelfstandig onderwijsonderzoeker en -adviseur (specialisatie curriculumvraagstukken).

Nevenfuncties:

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

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

Eigenaar/directeur van La Search te Amsterdam.

Nevenfunctie:

- Lid Commissie Seksuele Intimidatie KNVB.

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

Zelfstandig retailconsultant.

Nevenfuncties:

- Geen

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

Directeur van het Dienstencentrum, een adviesbureau gericht op ondernemers en bedrijven in de communicatiesector en de grafimedia branche.

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:

- Vicevoorzitter Stichting Art KidsmArt Amersfoort.
- Voorzitter Stichting Businessloop Amersfoort.
- Voorzitter Amersfoortse Lawn Tennisclub Amersfoort (ALTA).

HOOFDSTUK 2 BIJLAGE 2

VERANTWOORDING WERKAGENDA, KWALITEITSAFSPRAKEN EN LOB

(Analoog aan het verantwoordingsmodel XBRL)

Bedragen zijn indicatief en maal € 1,-

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023: algemeen	
Het GLU heeft ontvangen voor de kwaliteitsafspraken 2023, exclusief de extra bekostiging voor ondersteuning van niveau-2-studenten:	**2.198.002**
Het GLU heeft ontvangen aan extra bekostiging voor ondersteuning van niveau-2-studenten:	**238.000**
Het GLU heeft vanuit het budget voor de kwaliteitsafspraken 2023 besteed aan het NP-Onderwijs:	**0**

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023 - extra bekostiging voor ondersteuning van niveau-2-studenten		
Het GLU heeft vanuit de regeling kwaliteitsafspraken 2023 in 2023 specifiek uitgegeven aan de ondersteuning van niveau-2-studenten:		**240.000**
Het GLU heeft deze activiteiten in 2023 uitgevoerd voor de extra ondersteuning van niveau-2-studenten:	Extra inzet van docenten voor kleinere klassen	Ja
	Extra begeleiding in het onderwijs/bpv	Ja
	Inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt	Nee
	Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school	Nee
	Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben	Nee
	Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak	Ja
	Nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring samen met gemeenten/ RMC	Nee
Andere activiteit(en)	Onderwijsontwerp aanpassen waardoor n2- en n3-studenten samen starten in één klas	
Is de uitvoering van de activiteit(en) verlopen zoals bedacht?	Ja, en dat geldt voor alle activiteiten	
Toelichting	Niveau 2-klas heeft in 2023 een andere opzet gekregen door een combi te maken met niveau 3- studenten, heeft meer opstroom niveau 2-studenten naar 3 tot gevolg gehad	
Merkt u effect van de activiteiten?	Heel effectief	

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023 - inzet middelen voor het opzetten en intensiveren van practoraten		
Het GLU heeft aan het opzetten en intensiveren van practoraten het volgende bedrag besteed (op onze eigen instelling of in samenwerking met andere instellingen):		**69.000**
Het GLU heeft de volgende activiteiten in 2023 uitgevoerd voor het opzetten en intensiveren van practoraten	Met 5 mbo's gingen we samenwerken binnen project Oasis om practoraat Hilversum XR-lab te intensiveren	
Is de uitvoering van de activiteit(en) verlopen zoals bedacht?	Ja, geldt voor alle activiteiten	
Toelichting	Besturen van de 5 vakscholen hebben conventant afgesloten. Bij SBB ligt nu aanvraag voor nieuwe opleiding 'immersive design'	
Merkt u effect van de activiteiten?	Effectief	

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023 - besteding aan kwaliteitsafspraken 2019-2022
Het GLU heeft in kalenderjaar 2023 geen middelen besteed aan het uitvoeren van de kwaliteitsafspraken 2019-2022

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023 - besteding aan NP-Onderwijs
Het GLU heeft geen middelen vanuit het budget voor de kwaliteitsafspraken 2023 (per 1-8-2023) ingezet ten behoeve van NP Onderwijs

Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2023 - inzet middelen ten behoeve van Werkagenda 2023-2027		
Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027		
Het GLU heeft in totaal de volgende middelen vanuit het budget voor de kwaliteitsafspraken 2023 (per 1-8-2023) besteed voor de werkagenda:		**2.196.000**
Prioriteit 1: kansengelijkheid	Het GLU heeft in 2023 uitgegeven aan activiteiten in het kader van kansengelijkheid:	**550.000**
Het GLU heeft binnen de volgende doelstellingen van prioriteit 1, 4 van de 5 activiteiten uitgevoerd.	1.1 Gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten	Ja
	1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid	Ja

	1.3 Verbeteren begeleiding (op school en bij overgang naar werk/vervolgstudie), verminderen aantal vsv'ers	Ja
	1.4 Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom	Ja
	1.5 Verminderen laaggeletterdheid	Nee
Het GLU heeft de volgende activiteiten uitgevoerd:	Campagne opgezet voor Utrecht om mbo-studenten gelijkwaardige rechten te geven als hbo- studenten	
Is de uitvoering van de activiteit(en) verlopen zoals bedacht?	Ja, en dat geldt voor alle activiteiten	
Toelichting:	1.1 Met sportverenigingen en studieverengingen in Utrecht zijn reglementen aangepast 1.2 Inzet maatschappelijk werk, inzet psychologen en opnieuw formeren van ondersteuningsteam SAC 1.3 BSA verdiende aandacht om uitstroom te verminderen 1.4 Inspanningen i.v.m. doorlopende leerlijnen opstroom doorstroom N2/N3/N4	
Merkt u effect van de activiteiten?	Effectief	
Prioriteit 2: verbeteren aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	Het GLU heeft in 2023 uitgegeven aan activiteiten in het kader van verbeteren aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt	**410.000**
Binnen welke doelstelling van prioriteit 2 heeft het GLU activiteiten uitgevoerd?	2.1 Weloverwogen studiekeuze, duurzame inzetbaarheid, bestaanszekerheid, bekendheid omscholingsmogelijkheden (publiek en privaat mbo)	Ja
	2.2 Passende bpv, geen stagediscriminatie, passende stagevergoeding	Ja
	2.3 Bij- en omscholen van werkenden en werkzoekenden (op maat modulair en via BBL)	Ja
Het Glu heeft de volgende actiteiten uitgevoerd:	Opleidingsportfolio herzien, samenvoegen van 3 opleidingen naar 1 opleiding CMD, scholing stagebegeleiders, oriëntatietraject voor studenten die andere opleiding zoeken	
Is de uitvoering van de activiteit(en) verlopen zoals bedacht?	Ja, geldt voor alle activiteiten	
Toelichting	Veel behoefte van studenten aan meer brede opleidingen en oriëntatie en brede basisvaardigheden. Scholing stagebegeleiders verhoogt aandacht voor stagediscriminatie	
Merkt u effect van de activiteiten?	Effectief	

Prioriteit 3: onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie	Het GLU heeft in 2023 uitgegeven aan activiteiten in het kader van kwaliteit, onderzoek en innovatie:	**1.236.000**
Binnen welke doelstelling van prioriteit 3 heeft het GLU activiteiten uitgevoerd?	3.1 Verbeteren beheersing van Nederlands en rekenen onder mbo-studenten + versterken kwaliteit docenten Nederlands, rekenen en burgerschap	Ja
	3.2 Verbeteren kwaliteit burgerschapsonderwijs	Ja
	3.3 Verbeteren aantrekkelijkheid werken in het mbo	Ja
	3.4 Zorgen dat het mbo op het gebied van onderzoek en innovatie een gelijkwaardige partner is in de onderzoeks-kennisnetwerken door het faciliteren en ondersteunen van docent-onderzoekers, Comeniusprogramma en aanbieden excellentietrajecten passend op regionale behoeften	Ja
Het GLU heeft de volgende activiteiten uitgevoerd:	Proeftuin uitgevoerd met AVO docenten tbv professionaliseringsvraag-stukken - docenten laten meedraaien in het XR lab in Hilversum - Opzet nieuw excellentieprogramma voor studenten - Functiemix - GLU-academy aanbod verhoogd met trainingen	
Is de uitvoering van de activiteit(en) verlopen zoals bedacht?	Ja, geldt voor alle activiteiten	
Toelichting	Aanbod van Interne Academy is flink toegenomen in verband met inspanningen professionalisering	
Merkt u effect van de activiteiten?	De effectiviteit wisselt per activiteit	

Tijdelijke regeling aanvullende bekostiging LOB mbo 2023	
Hoeveel extra fte is voor LOB ingezet op basis van deze regeling:	**180.093**
Het GLU heeft in het kader van deze regeling extra personeel vrijgemaakt voor het organiseren van meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken, waardoor de student met een breed palet aan werkgevers en beroepen kennismaakt. 0,5 fte aan crosstalks waarbij het bedrijfsleven GLU- studenten in korte "talks" bijpraat over de kansen binnen het bedrijfsleven	0,5 fte
Het GLU heeft in het kader van deze regeling extra personeel vrijgemaakt voor het begeleiden van studenten tijdens de studie en bij het kiezen van een stageplek en -richting. 1,5 fte naar coaching/begeleiding van studenten in 2023	1,5 fte
In hoeverre hebben meer docenten met LOB-taken en loopbaanbegeleiders een bijscholingscursus of -training gevolgd om de LOB-deskundigheid te verbeteren als gevolg van deze regeling? Wordt in 2024 uitgevoerd, in 2023 zijn trainingen ontwikkeld	

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aantal aanvragen: 4 Aantal toekenningen: 4	€ 3.000, -	€ 750, -
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aantal aanvragen: 1 Aantal toekenningen: 1 (Deelname overkoepelende Utrechtse studentenraad)	€ 750, -	€ 750, -
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aantal aanvragen: 52 Toekenningen: 50	€ 44.780	€ 903, -
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aantal aanvragen: 1 Toekenningen: 1	€ 700, -	€ 700, -

Het mbo-studentenfonds

De Rijksoverheid heeft sinds schooljaar 2021-2022 het mbo-studentenfonds in het leven geroepen. Het doel van het fonds is om ervoor te zorgen dat studenten ondanks financiële belemmeringen toch kunnen deelnemen aan het mbo. Studenten kunnen ook een vergoeding aanvragen wanneer zij zich inzetten voor de school, bijvoorbeeld deelname aan de studentenraad.

In 2023 is er in totaal € 49.230 euro toegekend vanuit het mbo-studentenfonds. Dat is meer dan vorig jaar. De stijging is mogelijk te verklaren vanuit de landelijke trend van dalende financiële draagkracht van huishoudens in 2023 in combinatie met een toename van de bekendheid van het mbo-studentenfonds bij onderwijzend personeel, studenten en ouders.

HOOFDSTUK 4: BIJLAGE 4
PERSONEEL IN CIJFERS

Aantal medewerkers en aantal FTE's 2021–2022 en 2023

	2021	2022	2023
Aantal	246	240	234
FTE	200	195,1	184,2

Exclusief stagaires.

Naar geslacht (2023)

Geslacht	Aantal	%	FTE	%
Mannen	134	57,3%	111,6	60,6%
Vrouwen	100	42,7%	72,6	39,4%
Totaal	**234**	**100,0%**	**184,2**	**100,0%**

Naar type contract (FTE), 2021, 2022 en 2023

Type contract	2021	%	2022	%	2023	%
Bepaalde tijd	34,9	17%	29,0	15,0%	32,2	17,5%
Onbepaalde tijd	165,1	83%	166,1	85,0%	152	82,5%
Totaal	**200**	**100%**	**195,1**	**100%**	**184,2**	**100,0%**

Onderwijzend en ondersteunend personeel 2023

Type	N	N (%)	FTE	% (FTE)
OBP	68	29,1%	55,9	30,3%
OP	166	70,9%	128,3	69,7%
Totaal	**234**	**100,0%**	**184,2**	**100%**

Gemiddelde leeftijd 2021, 2022 en 2023

Jaar	Leeftijd
2021	46,4
2022	46,7
2023	46,8

Naar functieomvang 2022 en 2023 (N)

Aantal fte	2022	2023
0 t/m 0,4 fte	6	5
0,4 t/m 0,6 fte	51	53
0,6 t/m 0,8 fte	102	103
0,8 t/m 1,0 fte	81	73
Totaal	**240**	**234**

Naar functieomvang 2023 (FTE)

Aantal fte	FTE	%
0 t/m 0,4 fte	1,9	1%
0,4 t/m 0,6 fte	29,9	16,3
0,6 t/m 0,8 fte	80,4	43,6
0,8 t/m 1,0 fte	72	39,1
Totaal	**184,2**	**100%**

Docerend personeel naar functie 2022 en 2023 (N)

Onderwijsfuncties	2022 (N)	2023 (N)
Docent LB	37	43
Docent LC	102	95
Docent LD	7	6
Totaal	**146**	**144**

Docerend personeel 2022 en 2023 naar functie (FTE)

Onderwijsfuncties	FTE 2022	FTE 2023
Docent LB	27,7	30,2
Docent LC	82,5	74,5
Docent LD	6,2	5
Totaal	**116,4**	**109,7**

Naar leeftijd 2023 (N en FTE)

Leeftijd	Aantal	FTE	% (FTE)
20-24	0	0	0,0%
25-29	15	10,2	5,5%
30-34	25	18,9	10,3%
35-39	27	20,4	11,1%
40-44	34	26	14,1%
45-49	29	23,4	12,7%
50-54	40	32,9	17,8%
55-59	33	27,1	14,7%
60+	31	25,3	13,8%
Totaal	**234**	**184,2**	**100%**

Verwachte AOW-uitstroom 2024-2034

Pensioenjaar	Aantal
2024	4
2025	3
2026	4
2027	4
2028	3
2029	4
2030	9
2031	5
2032	5
2033	6
2034	9
Aantal	**56**

Redenen uitstroom

Redenen	2021	2022	2023
Rechtswege	2	9	7
Eigen Verzoek & Wederzijds	9	16	15
WGA	1	1	1
Pensioen en Keuzepensioen	8	4	2
Overig	1	0	2
Totaal	**21**	**30**	**27**

Ziekteverzuim 2023 per maand

Maand	Verzuim %
Januari	6,4%
Februari	6,3%
Maart	6,3%
April	5,2%
Mei	4,7%
Juni	4,7%
Juli	4,4%
Augustus	4,6%
September	7,0%
Oktober	7,4%
November	8,0%
December	8,6%
Gemiddeld 2023	**6,1%**

Verzuimfrequentie 2022 en 2023

Verzuimfrequentie	totaal
Gemiddeld over 2023	1
Gemiddeld over 2022	1,1

Verzuimpercentage 2022 en 2023 naar duur

Verzuimpercentage	2022	2023
Kortdurend verzuim	0,7%	0,7%
Middellang verzuim	0,9%	0,8%
Langdurend verzuim	3,2%	4,5%
Totaal	**4,8%**	**6,1%**

Locatie Vondellaan

Vondellaan 178

3521 GH Utrecht

030 280 70 77

Postadres

Postbus: 5066

3502 JB Utrecht

Online

info@glu.nl

glu.nl

GRAFISCH
LYCEUM
UTRECHT