

Jaarverslag 2024



De nieuwe mediamakers

 **GRAFISCH
LYCEUM
UTRECHT**

Met veel plezier presenteren wij het jaarverslag voor 2024, waarin we trots terugblikken op de hoogtepunten van het afgelopen jaar. Dit verslag biedt niet alleen een overzicht van onze prestaties, maar belicht ook de groei en ontwikkeling van onze studenten, die centraal staan in alles wat we doen.

In 2024 hebben we ons onderwijsaanbod verder ontwikkeld, met een sterke focus op innovatie en het verbeteren van de leerervaring voor onze studenten. Samen hebben we gewerkt aan het opleiden van de vakmensen van de toekomst. Door in te spelen op de nieuwste ontwikkelingen in verschillende vakgebieden, interdisciplinair te werken en technologie centraal te stellen, zijn onze afgestudeerden creatief-technische vakmensen met een sterke positie op de arbeidsmarkt.

De ontwikkeling van onze studenten blijft onze hoogste prioriteit. We laten hen ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past, met volop keuzemogelijkheden in hoe en wat ze willen leren. We moedigen eigen keuzes aan en bieden passende begeleiding, met als uiteindelijk doel natuurlijk het behalen van een diploma. Diverse programma's en initiatieven ondersteunen studenten in hun loopbaanontwikkeling en als verantwoordelijke burgers.

Dit doen we vooral samen met al onze partners. Als vakschool zijn we de spin in het web van een creatief ecosysteem, waarin we samenwerken met een sterke gemeenschap van creatieve bedrijven, instellingen, alumni en collega-vakscholen.

Wij danken al onze studenten, medewerkers en partners voor hun bijdrage in 2024. We hebben ambitieuze plannen voor 2025 en verder, waarin we ons onderwijs blijven innoveren en onze studenten ondersteunen op hun pad naar succes. Samen met onze studenten kijken we vol vertrouwen naar de kansen en uitdagingen die de toekomst biedt.

Sandra Beentjes, College van Bestuur



INHOUDSOPGAVE

1 OVER ONS	4
2 VAKMANSCHAP EN ZELFONTWIKKELING	9
3 SAMENWERKEN EN INNOVEREN	18
4 KWALITEIT	25
5 BEDRIJFSVOERING	31
6 FINANCIËN	38
7 CONTINUÏTEITSPARAGRAAF	43
8 VERSLAG OR	53
9 HELDERHEID	56
10 KWALITEITSAGENDA 2024	59
11 JAARREKENING	80

BIJLAGEN	117
BIJLAGE NEVENFUNCTIES COLLEGE VAN BESTUUR EN RAAD VAN TOEZICHT	118
BIJLAGE MBO- STUDENTENFONDS 2024	120
BIJLAGE ONDERWIJS IN CIJFERS	122
BIJLAGE PERSONEEL IN CIJFERS	131

1



Het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) is een vooraanstaande mbo-vakschool in Nederland, gespecialiseerd in media, vormgeving en communicatie. Opgericht op 2 juli 1907 als de Vakschool voor de Typografie, heeft de school een rijke geschiedenis met diverse naamswijzigingen en verhuizingen. Sinds 1999 draagt de school de naam Grafisch Lyceum Utrecht en opereert als zelfstandige vakschool met de juridische structuur van een stichting.

Zelfstandige vakscholen zoals het GLU spelen een essentiële rol in het onderwijslandschap. Ze bieden kleinschalig, gespecialiseerd onderwijs dat nauw aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt. Door intensieve samenwerking met het beroepenveld kunnen deze scholen inspelen op de veranderende eisen van de maatschappij, wat bijdraagt aan een toekomstbestendig onderwijsaanbod en een goede voorbereiding van studenten op hun carrière.

Bij het GLU draait alles om het inspireren en ontwikkelen van de volgende generatie creatieve professionals. De school staat bekend om haar innovatieve onderwijsaanpak, waarbij studenten niet alleen technische vaardigheden leren, maar ook een creatieve en ondernemende mindset ontwikkelen die hen onderscheidt in de dynamische wereld van media en vormgeving.

Onze missie is helder en ambitieus

Onze Missie

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

Deze missie is uitgewerkt in drie ambitielijnen. Welke dat zijn lees je in de volgende hoofdstukken.

Het GLU is niet alleen een dynamische en inspirerende leeromgeving voor creatieve doeners, maar ook de grootste opleider in Nederland op het gebied van mediavormgeving. Dit succes is mede te danken aan de nauwe samenwerking met het beroepenveld. Door intensieve contacten met bedrijven en organisaties in de media- en communicatie-industrie, zorgt het GLU ervoor dat de opleidingen goed aansluiten op de behoeften van de arbeidsmarkt. Studenten werken aan echte leeropdrachten vanuit het beroepenveld waardoor ze waardevolle praktijkervaring opdoen en goed voorbereid zijn op hun toekomstige carrière.

Daarnaast speelt het GLU een belangrijke rol in de digitale transitie van de maatschappij. In alle opleidingen van het Grafisch Lyceum Utrecht gaan digitale competenties en creativiteit hand in hand. Studenten leren niet alleen de technische vaardigheden, maar ook hoe ze deze creatief kunnen inzetten. Digitale vaardigheden stellen studenten in staat om nieuwe technologieën te gebruiken, wat de basis vormt voor innovatie. Creativiteit zorgt ervoor dat deze technologieën op originele manieren worden toegepast. Samen helpen ze bij het oplossen van complexe problemen door buiten de gebaande paden te denken. In de media- en vormgevingsindustrie zijn digitale vaardigheden nodig voor het maken van visuele en interactieve content, terwijl creativiteit deze content uniek en aantrekkelijk maakt. Beide zijn essentieel voor aanpassingsvermogen in een snel veranderende digitale wereld. Kortom, digitale competenties en creativiteit zijn cruciaal voor succes en innovatie in de moderne samenleving en maakt de opleidingen bij het GLU actueel en relevant. Onze studenten volgen bijna allemaal een voltijdse opleiding, de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Onze beroepsopleiding Printmedia wordt aangeboden als

beroepsbegeleidende leerweg (BBL). Deze studenten komen een dag per week bij ons op school en werken daarnaast. Een overzicht van onze opleidingen vind je in hoofdstuk 2. [Meer weten over de studenten? Zie 'onderwijs in cijfers'](#)

Samenwerking en organisatieontwikkeling

Het GLU kenmerkt zich als een platte organisatie. Weinig managementlagen en ruimte voor korte communicatielijnen. Meer autonomie en verantwoordelijkheid zorgen voor grotere betrokkenheid en motivatie. Dit leidt tot een positieve werksfeer en hogere kwaliteit van het onderwijs. De opbouw van het organigram is doelmatig en consistent met de inrichting van ons onderwijs.

Onderwijsteams

Het onderwijs bij het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) heeft zich ontwikkeld van smal naar breed. Een aantal opleidingen is samengevoegd, wat heeft geleid tot een bredere en meer geïntegreerde aanpak. Deze veranderingen hebben ook consequenties gehad voor de teamontwikkeling. Er zijn minder teams, maar er is meer samenwerking binnen de teams. Dit zorgt voor een efficiëntere werkomgeving en betere kennisuitwisseling.

Een onderwijsteam is verantwoordelijk voor een breed scala aan taken die bijdragen aan de kwaliteit van het onderwijs. Dit omvat het verzorgen van lessen, het samenstellen en actualiseren van het onderwijsprogramma, kwaliteitszorg, examinering, stagebegeleiding en loopbaanbegeleiding. Daarnaast begeleidt een Interne Begeleider binnen elk team studenten die extra zorg of ondersteuning nodig hebben en een onderwijskundige adviseert bij pedagogische en didactische vraagstukken. Het team zorgt ervoor dat studenten het onderwijs als eenheid ervaren en dat alle benodigde expertises vertegenwoordigd zijn.

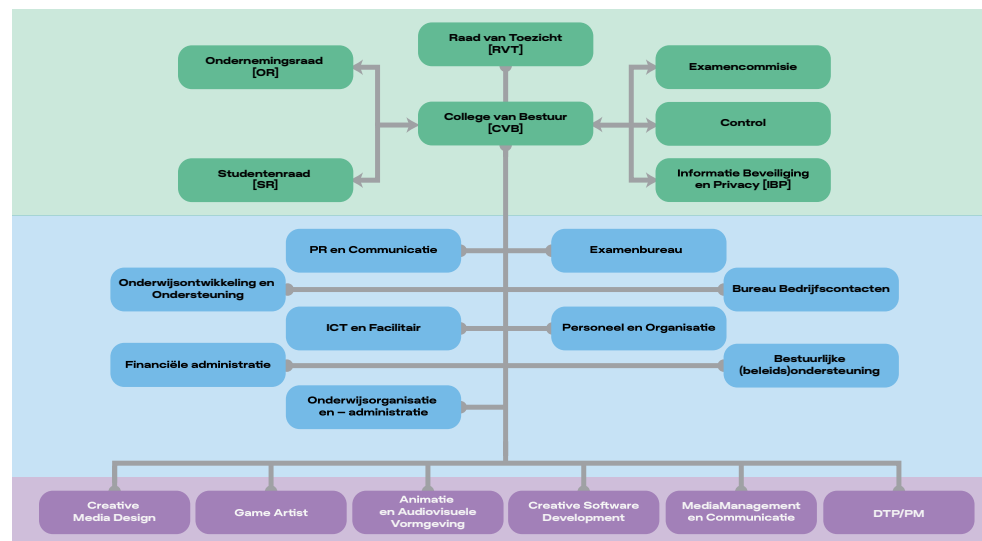
Belangrijk uitgangspunt bij de teamvorming is dat de menselijke maat behouden blijft en er een overzichtelijke span of control is. Dit draagt bij aan een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen, en waarin de kwaliteit van het onderwijs gewaarborgd blijft.

Ondersteunende diensten

Bij het GLU hebben we verschillende ondersteunende diensten die ervoor zorgen dat er goed onderwijs gegeven kan worden. De ondersteunende diensten spelen een cruciale rol in het onderwijsproces. Ze werven nieuwe studenten, heten hen welkom en schrijven hen in. Ze organiseren stageplaatsen, maken roosters en begeleiden studenten tot het behalen van hun diploma. Daarnaast verzorgen ze de (financiële) administratie, onderhouden het gebouw, bewaken de studievoortgang en zorgen voor een goed en veilig computernetwerk met naleving van de privacywetgeving. Dankzij deze diensten kunnen docenten en studenten zich volledig richten op het onderwijs en hun ontwikkeling. [Meer weten over al onze medewerkers? Zie "personeel in cijfers"](#)

College van Bestuur

Het College van Bestuur ontwikkelt strategisch beleid en zorgt voor de dagelijkse operationele aansturing. Ze beheren de financiële middelen en waarborgen de onderwijskwaliteit. Daarnaast leggen ze verantwoording af aan de raad van toezicht en andere stakeholders. Het GLU hanteert een collegiaal bestuursmodel. Dit betekent dat de besluitvorming plaatsvindt door consensus, waarbij alle leden van het bestuur gelijkwaardige beslissingsbevoegdheid hebben.



Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit vijf leden, elk met unieke expertise en ervaring. De RvT vervult de rollen van toezichthouder, werkgever, adviseur en klankbord voor het CvB. In 2024 hebben twee leden, waaronder de voorzitter, hun tweede termijn afgerond en hun toezichthoudende taken neergelegd. Twee nieuwe leden zijn benoemd en het voorzitterschap is intern opnieuw ingevuld.

[Meer informatie over het College van Bestuur en Raad van Toezicht](#)

[Bekijk hier het verslag van de Raad van Toezicht](#)

Verantwoording

Bij het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) leggen teamleiders en diensthoofden verantwoording af aan het College van Bestuur (CvB). Het CvB en teamleiders komen eens in de twee weken bijeen om beleid en werkprocessen te bespreken en in overleg met de staf vast te stellen. Sinds het schooljaar 2024-2025 is er een bedrijfsvoeringsoverleg waarin diensthoofden wekelijks processen afstemmen, waarvan de resultaten in het besluitvormend overleg worden besproken. Managementgesprekken en een-op-een gesprekken tussen het CvB en teamleiders zorgen voor bewaking van voortgang en kwaliteit. De controller en diensthoofden rapporteren minimaal elk kwartaal aan het CvB over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken. Door deze overleggen blijft het CvB goed geïnformeerd en kan het verantwoording afleggen aan bijvoorbeeld de Raad van Toezicht en de Inspectie van het Onderwijs.

Het GLU legt externe verantwoording af aan de Inspectie van het Onderwijs (IvHO). Het vierjaarlijks onderzoek van de IvHO heeft niet in 2024 plaatsgevonden. Dit onderzoek is door de IvHO tot nader order uitgesteld. Wel is de inspectie op het GLU langs geweest voor een kennismaking en een gesprek over de huidige rendementen en aanpak. Bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) leggen we verantwoording af voor de kwaliteitsagenda en andere subsidies, onder andere via dit jaarverslag.

Code Goed Bestuur 2025

Het GLU voldoet aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de MBO Raad en volgt de richtlijnen van 'de Code Goed Bestuur mbo 2025'. De Code is in 2024 geactualiseerd en door de leden vastgesteld in november 2024. De Code is nog steeds een waarden gedreven code, waarbij aan de waarden in deze geactualiseerde versie een concrete uitwerking is toegevoegd. De waarden zijn verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Aan het begin van 2025 is de Code Goed Bestuur 2025 aan de minister van OCW aangeboden. Het GLU gaat de verplichte Code in 2025 intern verder uitwerken en betekenis geven.

Vragen om feedback

We streven ernaar de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie te behouden en te verbeteren. Daarom houden we onze studenten, medewerkers en het werkveld op de hoogte van ontwikkelingen en luisteren we naar hun feedback. Dit doen we door open, eerlijk en als gelijkwaardige partners met elkaar in gesprek te gaan.

Klassenvertegenwoordiging: Elke klas heeft één of meerdere klassenvertegenwoordigers die gesprekken voeren met de teamleider. Samen bespreken ze wat goed gaat, wat beter kan en wat verbeterd moet worden.

Beroepenveldcommissies: Elke opleiding heeft een beroepenveldcommissie die het werkveld bij ons onderwijs betreft. Deze commissies komen bijeen om informatie en ideeën uit te wisselen over thema's zoals curriculum, examinering, hybride leeromgeving, gastcolleges, projecten, bedrijfsbezoeken en stages. Zo blijft het beroepenveld structureel betrokken bij de onderwijskwaliteit en -actualiteit van het GLU.

Raad van Advies: De Raad van Advies, bestaande uit experts voornamelijk uit het bedrijfsleven, is in 2024 geïnstalleerd. Zij komen bijeen met het CvB en andere genodigden om gevraagd en ongevraagd advies te geven over de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.

Horizontale verantwoording aan gemeenten en regionale partners is van groot belang voor het GLU. Het zorgt voor transparantie en versterkt de samenwerking met lokale en regionale stakeholders, waaronder andere onderwijsinstellingen in de regio. Door regelmatig overleg en afstemming kunnen we beter inspelen op de behoeften van de regio en bijdragen aan de economische en sociale ontwikkeling. Dit proces omvat het delen van informatie over beleid en uitvoering, en het betrekken van partners bij het verbeteren van de onderwijskwaliteit en relevantie. Door open en eerlijk te communiceren, bouwen we vertrouwen en versterken we onze positie binnen de (regionale) gemeenschap.

Medezeggenschap

De Studentenraad (SR) vertegenwoordigt de studenten van het GLU. In 2024 bestond de raad uit vier leden; na het vertrek van een lid is er een nieuw lid geworven. Momenteel wordt er geworven voor meer leden om de continuïteit te waarborgen. De SR vergadert twee keer per maand en overlegt daarnaast één keer per kwartaal met het College van Bestuur. Belangrijke thema's in 2024 waren het instemmen met de jaarlijkse begroting en de voortgang van de Kwaliteitsagenda. Een terugkerend thema was het organiseren van pizza-sessies om de achterban meer te betrekken. Verder heeft de SR acties ondernomen om de zichtbaarheid te vergroten, onder andere via klassenvertegenwoordigers.

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van het GLU en is een belangrijke maandelijkse gesprekspartner van het CvB. De OR geeft advies bij belangrijke besluiten en informeert hun achterban via het jaarverslag en nieuwsbrieven. In 2024 stemde de OR in met de begroting, adviseerde over het verzuimprotocol en de vernieuwde onkostenvergoeding, en dacht mee over werkdruk, personeelsplanning, werkverdeling, ziekteverzuim en organisatieontwikkelingen. [Bekijk hier het verslag van OR over 2024](#)



2 Vakmanschap en zelfont- wikkeling



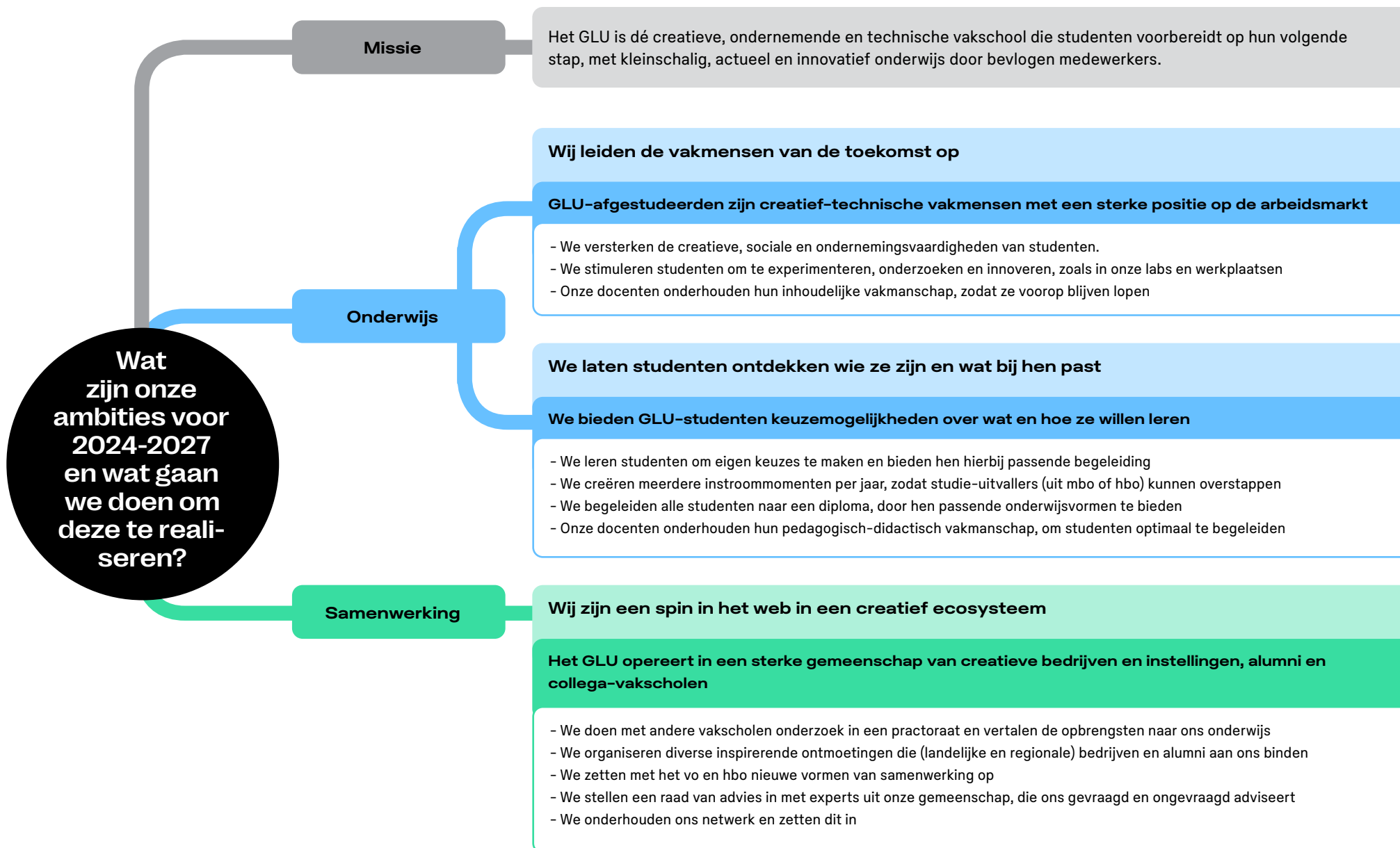
In 2023 hebben we onze ambities 2024 –2027 samen vastgesteld en geïnventariseerd wat we moeten doen om deze ambities te realiseren. In dit jaarverslag lees je wat we in 2024 hebben bereikt en wat onze plannen zijn voor de komende jaren. Onze kernambities zijn:

- ▶ We leiden de vakmensen van de toekomst op.
- ▶ We helpen studenten ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past.
- ▶ We fungeren als spil in een creatief ecosysteem.

De
Kwaliteits-
agenda



We hebben een ambitiekaart ontwikkeld om onze doelen te visualiseren en te structureren



Werkagenda mbo 2024–2027 en Stagepact

Sinds de ondertekening van de Werkagenda mbo en het Stagepact mbo in februari 2023, werken studenten, instellingen en praktijkopleiders samen om de positie van mbo-studenten te versterken. De Werkagenda en het Stagepact bundelen de krachten van verschillende partijen om gelijke kansen, beter onderwijs en een betere aansluiting op de arbeidsmarkt te realiseren. Met de Regeling kwaliteitsafspraken mbo 2024–2027 kunnen instellingen extra financiering ontvangen om deze doelen te bereiken. Belangrijke punten voor studenten:

- ▶ Betere kwaliteit van onderwijs: Focus op betere lessen, goede begeleiding en inhoud die aansluit bij toekomstige werkbehoeften.
- ▶ Flexibel onderwijs: Mogelijkheid om opleidingen af te stemmen op eigen tempo, interesses en persoonlijke omstandigheden.
- ▶ Samenwerking met bedrijven: Meer praktijkervaring en lessen die aansluiten op de vaardigheden die werkgevers zoeken.
- ▶ Ondersteuning bij persoonlijke ontwikkeling: Naast vakinhoudelijke kennis ook aandacht voor vaardigheden zoals samenwerken, communiceren en omgaan met veranderingen.
- ▶ Innovatie en technologie: Integratie van moderne middelen en lesmethoden, zoals digitale tools en e-learning.
- ▶ Inspraak van studenten: Meer mogelijkheden voor studenten om mee te denken en te praten over hun opleiding en verbeteringen.

We hebben ervoor gekozen om onze Kwaliteitsagenda, voortkomend uit de Werkagenda mbo en het Stagepact, aan te laten sluiten bij ons strategisch kader. Door deze agenda's te integreren, zorgen we voor een samenhangende en doelgerichte aanpak. Voor meer gedetailleerde informatie over onze vorderingen in 2024 van de Kwaliteitsagenda [kijk dan op deze pagina](#).

Ambitie 1: We leiden de vakmensen van de toekomst op

Ambitie: Versterking van creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden

In 2024 hebben we belangrijke stappen gezet om de creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden van onze studenten te versterken. We vernieuwen ons onderwijsaanbod voortdurend om te voldoen aan de eisen van de markt. De structuur van onze opleidingen is aangepast om studenten een breder en toekomstbestendiger onderwijsprogramma te bieden. Kenmerkend voor al onze opleidingen is dat studenten zelf een passend profiel kiezen. Sommige profielen richten zich op de nieuwste technologieën, terwijl andere de nadruk leggen op het ambachtelijke grafische aspect van mediavormgeving.

Studenten ontwikkelen brede vaardigheden en kennis, gecombineerd met specialisatie door profielonderwijs. Dit omvat vakkennis, zelfredzaamheid, plannen en structureren, sociale en ondernemersvaardigheden. Zo leiden we T-shaped professionals op, die waardevol zijn voor de arbeidsmarkt door hun brede en specialistische kennis.

Werken met een brede basis is de start voor meer crossmediaal opleiden. Studenten maken kennis met meerdere disciplines binnen hun vakgebied. Keuzedelen bieden de mogelijkheid om onderwerpen uit andere opleidingen te kiezen, zoals softwaredevelopment voor mediavormgevers of illustreren voor mediamanagers. Dit geeft studenten de kans om hun crossmediale beroepspraktijk vorm te geven.

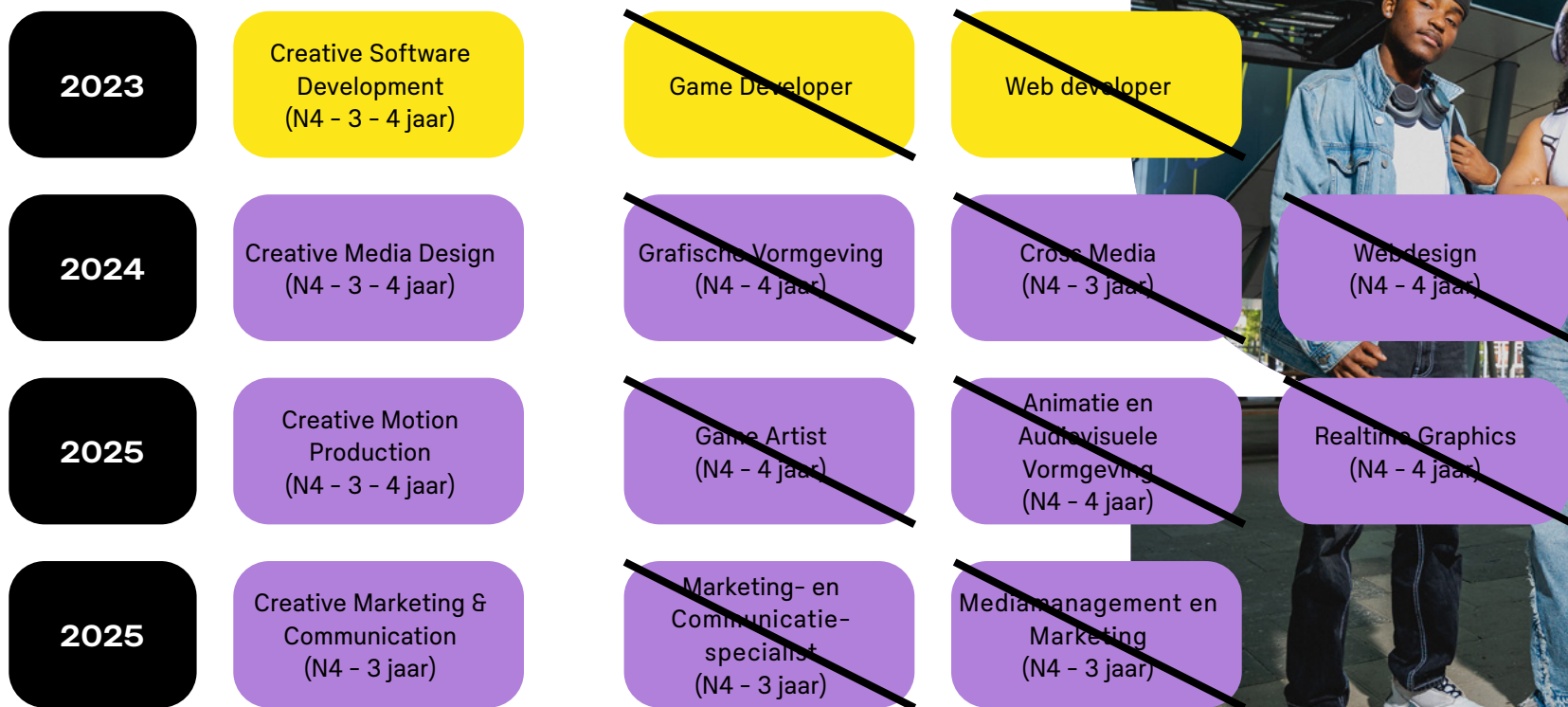
Dankzij profielonderwijs krijgen studenten een beter beeld van de verschillende mogelijkheden in het werkveld. Aanpassingen in de lesstof, zoals technologische ontwikkelingen in AI en VR, zijn makkelijker te realiseren. We bepalen jaarlijks welke profielen en aanpassingen nodig zijn om aansluiting te houden met de snelle technologische veranderingen in de mediawereld.

Studenten kunnen in hun eigen tempo leren, wat de mogelijkheid biedt om sneller door te stromen naar het hbo. Het werken met een brede basis in opleidingen zoals Creative

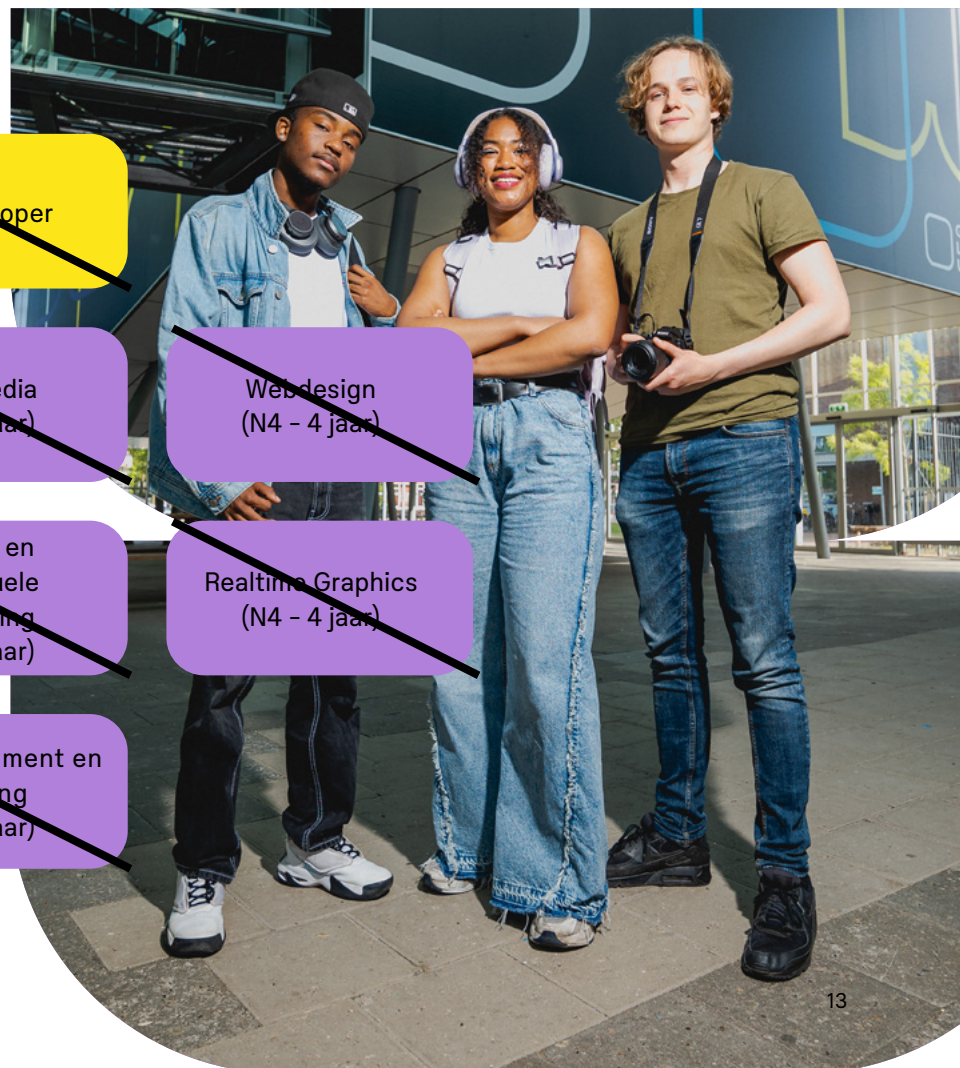
Software Developer en Creative Motion Production zorgt ervoor dat meer studenten crossmediaal worden opgeleid. Ons keuzedelenbeleid biedt studenten de kans om crossmediale lesstof te kiezen door een GLU-breed keuzedeel te volgen.

In 2024 zijn er spannende ontwikkelingen binnen onze opleidingen. Studenten van Creative Software Development (CSD) hebben voor het eerst, na een brede oriëntatieperiode hun profiel gekozen, waardoor ze zich kunnen specialiseren in hun interessegebied. De opleiding Mediamaken, voor niveau 2 en 3, die in 2023 gezamenlijk is gestart, wordt in 2024 voortgezet en biedt studenten een solide basis in mediamaken.

Visualisatie van het samenvoegen van onze opleidingen.



Een andere grote verandering is de start van het eerste leerjaar van Creative Media Design (CMD). Deze opleiding vervangt de oude programma's Grafisch Vormgeven, Webdesign en Crossmedia, en biedt een vernieuwd curriculum dat beter aansluit bij de huidige arbeidsmarktbehoeften. Voor de opleiding Creative Motion Production (CMP) is de werving gestart voor het studiejaar 2025-2026. Daarnaast is de werving voor Creative Marketing & Communication (CMC) begonnen. Deze opleiding is de opvolger van Mediamanagement en Marketing- en Communicatiespecialist, en richt zich op de nieuwste trends en technieken in marketing en communicatie. Alle wijzigingen in de opleidingen komen tot stand in nauw overleg met het beroepenveld.



Beroepspraktijkvorming (BPV)

Bij het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) is Beroepspraktijkvorming (BPV) een essentieel onderdeel van onze opleidingen. Tijdens de BPV doen onze studenten praktijkervaring op bij erkende leerbedrijven, waardoor ze hun vakken en vaardigheden zoals samenwerken in een echte werkomgeving kunnen toepassen en ontwikkelen. Dit bereidt hen uitstekend voor op de arbeidsmarkt. BPV bevordert ook de samenwerking tussen het GLU en bedrijven, wat bijdraagt aan de kwaliteit en relevantie van ons onderwijs.

Dankzij ons uitgebreide netwerk biedt het GLU voldoende stageplaatsen voor onze studenten. Op specifiek profielniveau zien we echter steeds meer uitdagingen, vooral bij Game Artist (GA), Game Development (GD), Realtime Graphics (RTG) en Audiovisuele Vormgeving (AAV). Door de specifieke begeleidingsbehoefte van sommige studenten kan het koppelen van een student aan een stage soms bemoeilijkt worden. Op landelijk niveau zijn er voldoende stageplaatsen beschikbaar. Regionaal is er echter een tekort aan stageplaatsen voor de opleiding Game Development (GD), vooral in midden en zuid Nederland. We staan hierover in contact met SBB, die dit knelpunt herkent binnen het bredere KD Software Development, waar GD onder valt. Samen zoeken we naar oplossingen om de uitdagingen met betrekking tot profiel specifieke stageplaatsen te verkleinen.

Daarnaast onderzoeken we mogelijkheden binnen Europa om de profiel specifieke stagemogelijkheden te vergroten. Landen als Polen, Finland, Tsjechië en Zweden hebben een sterke game-industrie met veel bedrijven op het gebied van Game Development en Game Art. Door samenwerkingen in deze regio's te verkennen, willen we extra stagekansen creëren voor onze studenten.

Meer informatie over onze inspanningen op het gebied van BPV lees je in [de bijlage van de Kwaliteitsagenda](#).

Het Bureau

Het Bureau is een dynamische leeromgeving waar studenten van verschillende GLU-opleidingen samenwerken aan realistische leeropdrachten van externe opdrachtgevers. Hier ontwikkelen ze zowel vakinhoudelijke als essentiële werknemersvaardigheden en een professionele houding. Het Bureau vormt de brug tussen onderwijs en praktijk, en bereidt studenten voor op hun toekomstige stage en werkveld. Het Bureau biedt een leeromgeving waarin studenten:

- ▶ Samenwerken op basis van gelijkwaardigheid: Interdisciplinaire teams benutten ieders talenten, met focus op samenwerking, communicatie en respect.
- ▶ Leren in de praktijk: Crossmediale leeropdrachten uitvoeren die aansluiten bij actuele vraagstukken, met nadruk op innovatie, kwaliteit en klantgerichtheid.
- ▶ Werknemersvaardigheden ontwikkelen: Plannen, presenteren, feedback geven en ontvangen, en omgaan met deadlines in een professionele setting.
- ▶ Zelfstandig hun toekomst vormgeven: Begeleiding bij het vinden van een stage, opstellen van een sterk CV, en succesvol doorlopen van sollicitatieprocedures.

Het Bureau daagt studenten uit om hun kennis en vaardigheden te combineren, terwijl ze leren wat nodig is om in de praktijk te excelleren. Zo bereiden we hen voor op een succesvolle stage en carrière.

Ambitie: We stimuleren studenten te experimenteren, onderzoeken en innoveren, zoals in onze labs en werkplaatsen

In 2024 zijn onze labs en werkplaatsen intensiever ingezet om studenten meer mogelijkheden te bieden voor experimenteren en onderzoek. Een hoogtepunt was de opening en introductie van de Creatieve Werkplaats, waar studenten buiten de lessen om samenkomen om hun creatieve vaardigheden verder te ontwikkelen. Daarnaast hebben we het volgende bereikt:

- ▶ Het XR-lab in Hilversum wordt nu intensiever gebruikt voor de profielen RTG en XR, wat de leerervaring aanzienlijk heeft verbeterd.
- ▶ De beschikbaarheid van apparatuur voor studenten is uitgebreid, waardoor ze beter uitgerust zijn voor hun projecten.
- ▶ Bij enkele opleidingen van het GLU is meer tijd ingepland voor activiteiten in de labs en werkplaatsen, wat studenten meer mogelijkheden biedt om te experimenteren en onderzoekend te leren.

Ambitie: Onze docenten onderhouden hun inhoudelijk vakmanschap, zodat ze voorop blijven lopen

Voorwaarde voor het realiseren van onze ambities is dat docenten hun vakinhoudelijke en pedagogisch-didactische vaardigheden kunnen ontwikkelen en onderhouden. De GLU Academy speelt hierin een cruciale rol. In 2024 is het digitale platform vernieuwd in samenwerking met de Onderwijsacademie. Medewerkers hebben nu toegang tot een meer uitgebreide verzameling (online) cursussen en trainingen om hun kennis en vaardigheden te versterken. Het aanbod van de GLU academy is onderverdeeld in digitale trainingen (zoals One-note, Outlook, Sharepoint), trainingen gericht op pedagogiek (zoals studentbegeleiding bij het GLU, ADHD, voeren van lastige gesprekken, stagediscriminatie) en trainingen gericht op didactiek (zoals formatief handelen en Artificial Intelligence (AI)-gebruik in de les). Daarnaast is er een aanbod voor alle GLU-medewerkers gericht op welzijn (werkgeluk, omgaan met werkdruk, en kan iedereen gebruik maken van de leefstijl coach). Door de nieuwe digitale omgeving van de GLU Academy biedt een persoonlijk profiel nu een overzicht van bewijsstukken, inschrijvingen, leerdoelen en voortgang. Waardoor de GLU academy dé centrale plek is voor het beheren en optimaliseren van leerervaringen.

In 2024 zijn weer drie eigen studiedagen georganiseerd voor alle docenten. De studiedagen werden dit keer per team georganiseerd om de relevantie voor hun eigen vakgebied te waarborgen. Vooraf werden er per team leerdoelen vastgesteld. Deze leerdoelen waren veelal gericht op de nieuwste technologieën zoals immersieve technologie en digitale didactiek, ontwikkelingen in de creatieve sector zoals AI en het nieuwe onderwijsconcept waar teams binnen het GLU in meer of mindere mate mee werken namelijk: Lerend Kwalificeren. Externe sprekers uit het bedrijfsleven en sprekers uit de wetenschappelijke wereld van onderwijsvernieuwingen werden uitgenodigd om actuele kennis te delen. In de middag boden workshops docenten de kans om nieuwe technologieën zelf te ervaren. Sommige teams benutten een studiedag voor een bedrijfsbezoek om de koppeling met de praktijk te versterken. Standaard op de studiedagen is er een gezamenlijke lunch voor alle medewerkers van het GLU om ook intervisie en kennisdeling tussen de onderwijsteams op informele wijze plaats te laten vinden.

Naast individuele mogelijkheden tot professionaliseren zijn de onderwijsteams in 2024 aan de slag gegaan met hun eigen teamplan waar ook de teamscholing een onderdeel van is. Daarnaast is er veel aandacht binnen alle teams om voor het professionaliseren van het pedagogisch didactisch klimaat. Hierbij helpen de opnieuw ingevoerde lesenquêtes bij.

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

Ambitie: We leren studenten om eigen keuzes te maken en bieden hen hierbij passende begeleiding

De vernieuwde opleidingen en een andere aanpak van ons onderwijs helpen studenten de komende jaren beter ontdekken wie ze zijn en wat bij hen past. Dit doen we door:

- ▶ Brede oriëntatie: Studenten beginnen met algemene vaardigheden en kiezen daarna een profiel, waardoor ze meer tijd hebben om te ontdekken wat bij hen past. Dit vermindert de uitstroom tijdens de opleiding.
- ▶ Gemengde klassen: Sinds september 2023 starten studenten Mediamaken in gemengde klassen zonder onderscheid tussen niveau 2 en 3. Later in de opleiding wordt de beste opleidingsrichting bepaald, wat ook soepele doorstroom naar Mediavormgeven bevordert.
- ▶ Opleidingsrichtingen: Bij het GLU spreken we over opleidingsrichtingen in plaats van mbo-niveaus 2, 3 of 4. De term 'richting' is neutraler en doet meer recht aan de student.

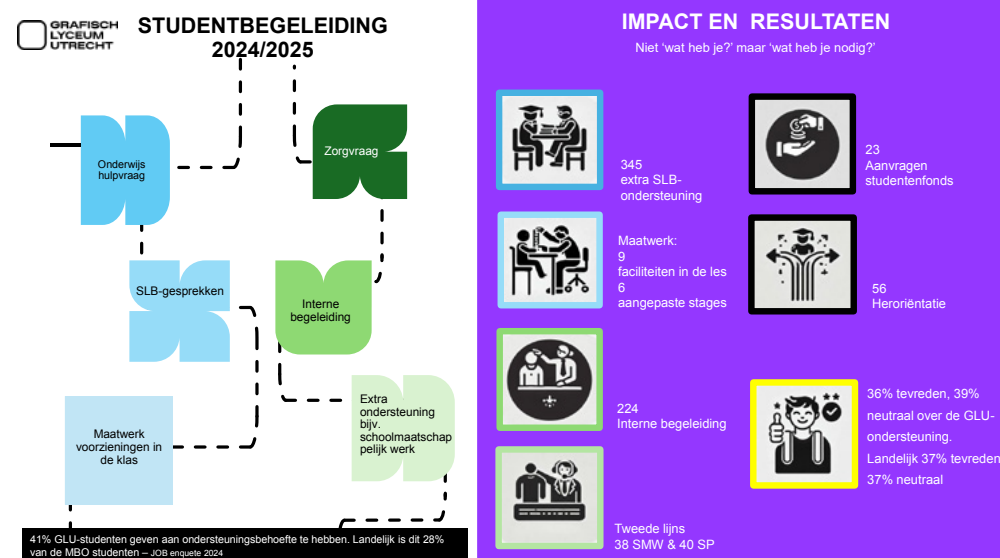
Keuzedelen

Het proces van het kiezen van een keuzedeel is geoptimaliseerd in 2024. Alle studenten krijgen altijd hun eerste of tweede keuze. Er is geen afwijking op de koppeling keuzedelen aan een kwalificatie van een opleiding. Studenten kunnen altijd een GLU-breed keuzedeel kiezen, naast opleiding specifieke keuzedelen.

Ambitie: We creëren meerdere instroommomenten per jaar, zodat studie-uitvallers (mbo-hbo) kunnen overstappen

Creative Marketing & Communication is momenteel de enige opleiding binnen het GLU met meerdere instroommomenten. In 2024 is de mogelijkheid van een februari-instroom geëvalueerd. De conclusie is dat er tot nu toe weinig vraag is naar een instroom in februari voor deze opleiding. Er zijn nog geen verdere initiatieven genomen om deze ambitie te realiseren.

Ambitie: We begeleiden alle studenten naar een diploma, door hen passende onderwijsvormen te bieden



De opleidingen Mediamaken (niveau 2 en 3) hebben een nieuwe opzet voor studentbegeleiding. Elke periode wordt zorgvuldig bekeken welke uitstroom- en

doorstroommogelijkheden er zijn voor de studenten. Dit helpt hen om de beste keuzes te maken voor hun toekomst.

In 2024 kregen 224 studenten binnen het GLU extra begeleiding van de Interne Begeleiders. Deze begeleiders bieden intensieve ondersteuning aan studenten die extra hulp nodig hebben, bijvoorbeeld door persoonlijke gesprekken en het opstellen van begeleidingsplannen. Daarnaast kregen 345 studenten extra aandacht van de Studieloopbaanbegeleiders. Deze begeleiders helpen studenten bij het plannen van hun studie en carrière, en bieden advies over studievaardigheden en loopbaanmogelijkheden.

Om deze begeleiding te versterken, is de rol van Interne Begeleiders verzaamd en is de formatie uitgebreid. Er is ook een nieuwe Coördinator Passend Onderwijs aangetrokken om de Interne Begeleiders beter te ondersteunen bij hun taken. Sinds 2024 vormen de Interne Begeleiders een echt team, met wekelijkse overleggen waarin werkafspraken, protocollen en intervisievraagstukken worden besproken.

MBO-studentenfonds

Het GLU doet er alles aan om de schoolkosten laag te houden, zodat iedereen een opleiding kan volgen. Het GLU betaalt voor de studenten alle boeken, digitale leermiddelen en softwarelicenties. Daarnaast worden de kosten van de introductie-excursie en een groot deel van de overige excursiekosten vergoed. Studenten kunnen ook financiële ondersteuning krijgen uit het mbo-studentenfonds, bijvoorbeeld bij studievertraging of als ze onvoldoende geld hebben om lesmateriaal aan te schaffen. In 2024 werd EUR 49.281 toegekend vanuit dit fonds. Zie de [bijlage studentenfond](#)s

Ambitie: Onze docenten onderhouden hun pedagogisch-didactisch vakmanschap, om studenten optimaal te begeleiden

Binnen alle teams van GLU is er veel aandacht voor het verbeteren van het pedagogisch-didactisch klimaat. Een belangrijk onderdeel hiervan zijn de opnieuw ingevoerde lesenquêtes. Deze enquêtes, die door docenten zelf worden uitgezet bij hun studenten, bieden waardevolle inzichten en handvatten om het onderwijs te optimaliseren. Docenten kunnen hierbij rekenen op de expertise van collega's, die via de GLU Academy beschikbaar zijn.

Om de dialoog over het pedagogisch-didactisch klimaat te versterken, is er een speciale werkgroep opgericht. Deze werkgroep faciliteert gesprekken binnen de teams en organiseert intervisiebijeenkomsten. Daarnaast biedt de vernieuwde GLU Academy trainingen aan die niet tijd- en plaatsgebonden zijn. Deze trainingen bestaan uit een inleiding, verdieping, podcast en handout, en zijn gericht op het verbeteren van het pedagogisch-didactisch klimaat.

In 2024 heeft het GLU een training ingekocht bij IZI Solutions, gericht op het herkennen en aanpakken van stagediscriminatie. De helft van de coördinatoren heeft deze training inmiddels gevolgd, en de overige collega's volgen in 2025. De GLU Academy biedt ook een opleiding aan voor nieuwe stagebegeleiders. Deze begeleiders hebben een training gevolgd waarin stagediscriminatie aan bod kwam en hebben geoefend met rollenspellen om problemen op de stageplek te herkennen en aan te pakken.

Met de inzet van een coördinator Internationalisering wil GLU in 2025 het aantal studentenstages in het buitenland vergroten. De stagebegeleiding vanuit school is intensiever geworden, zoals afgesproken in het Stagepact. Dit betekent dat de stagebegeleider twee keer de stageplek bezoekt en een onlineoverleg heeft met de stagiair.

A photograph of two young women sitting at a white desk in a bright, modern office or library. The woman on the left, with dark curly hair in a bun and wearing a dark blue hoodie, is looking towards the right. The woman on the right, with blonde hair in pigtails, is wearing a green cable-knit sweater and blue denim overalls, looking down at a laptop. The background shows white shelves with books and other people working in a blurred office environment.

3

Samenwerken en innoveren

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, de gemeente Utrecht en bedrijven.

Ambitie: We doen met andere vakscholen onderzoek in een practoraat en vertalen de opbrengsten naar ons onderwijs

Er is een start gemaakt met de aansluiting bij het practoraat Het Nieuwe Kijken van het Mediacollege Amsterdam. De bevindingen van de onderzoeken naar onderwijs in immersieve technologieën worden vertaald naar de onderwijspraktijk door een in 2024 aangestelde I-coach (LD-docent). Voor 2025 is het plan om de LD-docenten van het GLU te ondersteunen en samen met hen onderzoeksopdrachten te formuleren op het gebied van innovatie. Daarnaast zijn we aangesloten bij het lectoraat Lerend Kwalificeren. Samen met het netwerk Lerend Kwalificeren evalueren we onze vorderingen bij de implementatie van dit onderwijsconcept binnen diverse teams. In het kader van het onderwijsconcept Lerend Kwalificeren, dat steeds meer aandacht krijgt bij het GLU, willen we een verkenning doen naar de oprichting van een practoraat Lerend Kwalificeren.

De vier netwerkgroepen binnen het GLU die zich richten op innovatie geven aan dat ze nog niet voldoende platform of werkwijze hebben gevonden om hun kennis binnen het GLU te delen. Tot nu toe vormt dit zich op organische wijze. We verwachten dat we met de Npuls-gelden vanaf maart meer mogelijkheden krijgen om onze ambities op het gebied van kennisdeling waar te maken (CTL).

Ambitie: we organiseren diverse ontmoetingen, zetten vormen van samenwerking op en onderhouden ons netwerk

Utrechtse Onderwijsagenda

De Utrechtse Onderwijsagenda (UOA) is een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen, waaronder het GLU, en de gemeente Utrecht, gericht op het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het bevorderen van een soepele overgang tussen onderwijsniveaus. De agenda focust op gelijke kansen, talentontwikkeling en een inclusieve leeromgeving. Door gezamenlijke projecten streeft de UOA naar een toekomstbestendig onderwijssysteem in Utrecht. In 2024 is besproken hoe het mbo zich verhoudt tot de UOA en hoe beide agenda's kunnen worden verbonden, inclusief de gezamenlijke agenda van het beroepsonderwijs Utrecht (BOU) met hbo- en mbo-instellingen in Utrecht en Amersfoort. Er is ook gekeken naar een efficiëntere bestuurlijke afstemming en aansluiting met de governance structuur van de stadstafel Jeugd.

U-TECH Community Utrecht: Enthousiasme voor techniek

De U-TECH Community verbindt onderwijs, bedrijfsleven en overheden met als missie de creatieve sector in de regio Utrecht te versterken door netwerken en (na)scholing. Zo wil U-TECH meer jongeren enthousiasmeren voor een carrière in de techniek. Regelmatig organiseren de U-TECH Community en projectpartners bijeenkomsten en evenementen, zoals oriëntatiewerkshops ICT of cyberevents over digitaal ondernemen, waar ook onze studenten aan kunnen deelnemen. Voor een eigen cursorisch aanbod Leven Lang Ontwikkelen (LLO) heeft het GLU niet gekozen. De projecten van U-TECH gaan over de grote regionale transitievraagstukken waarbij ook LLO een belangrijke rol inneemt.

Beroepsonderwijs Utrecht: Scholingsmogelijkheden versterken

Beroepsonderwijs Utrecht (BOU) werkt aan oplossingen om de aansluiting tussen mbo en hbo te verbeteren. Wij nemen deel aan dit samenwerkingsverband van Utrechtse beroepsonderwijsinstellingen. In 2024 hebben we het volgende gedaan:

- ▶ Het platform 'MaakJeStap' verder ontwikkeld. Dit digitale platform, opgericht in 2021, biedt her- en bijscholing voor de regionale opleidingenmarkt. Het doel is om scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt te versterken en sectoren met grote arbeidstekorten snel aan medewerkers met de juiste vaardigheden te helpen. Op dit platform presenteren wij onze BBL-opleiding.
- ▶ Besturen van Utrechtse mbo-scholen houden contact via een 'burenoverleg' om gezamenlijke strategische thema's te bespreken, zoals het opleidingsportfolio en de studenteninstroom en -uitstroom.

We houden regelmatig contact met het voortgezet en hoger beroepsonderwijs in Utrecht. Samen organiseren we praktische zaken en delen we ervaringen. Zo bespreken we met het voortgezet onderwijs het belang van LOB-initiatieven (loopbaanoriëntatie) en met het hbo de doorstroom van onze studenten naar het hbo en hoe we hen hierin het beste kunnen begeleiden.

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

- ▶ **Sterk VO:** Een samenwerkingsverband uit Utrecht en Stichtse Vecht dat samen met professionals van de gemeente en jeugdhulp op scholen extra ondersteuning biedt aan jongeren die dat nodig hebben. Hoewel Sterk VO zich richt op het voortgezet onderwijs, kunnen wij gebruikmaken van hun kennis.
- ▶ **Orthopedagogisch en Didactisch Centrum (OPCD):** Dit centrum ondersteunt leerlingen en studenten uit de regio Utrecht die dreigen uit te vallen of al zijn uitgevallen uit het voortgezet onderwijs of mbo.



- ▶ **SchoolWerkt:** Een initiatief van 27 scholen en gemeenten in de regio Utrecht om voortijdig schoolverlaten te voorkomen. SchoolWerkt biedt programma's die jongeren helpen een diploma te behalen of te begeleiden naar werk. Voor jongeren die dat nodig hebben, bieden we passend zorgaanbod en extra begeleiding.

Mbo-Actieplan 2023–2026

Samen met de Utrechtse mbo-scholen en de gemeente Utrecht hebben we het Mbo-actieplan 2023–2026 opgesteld. Dit plan beschrijft onze gezamenlijke ambities en inspanningen. Ons droombeeld voor Utrecht is een stad waarin iedereen gelijkwaardig is en dezelfde rechten en voorzieningen heeft, ongeacht de opleiding. Studenten van mbo,

hbo en wo krijgen en ervaren evenveel waardering en hebben toegang tot dezelfde leuke dingen en voorwaarden bij deelname aan het studentenleven. Jongeren en hun omgeving omarmen de keuze voor het (v)mbo, en Utrechtse jongeren zijn enthousiast over en kiezen voor vakopleidingen en de beroepsopgeleide arbeidsmarkt. Ze doorlopen een uitdagende en toegankelijke route naar een waardevolle plek op de arbeidsmarkt. Dit gezamenlijke droombeeld is uitgewerkt in een aantal ambities:

Gelijkwaardige positie:

De samenleving waardeert vakmanschap en heeft een positief beeld van het mbo. Mbo-, hbo- en wo-studenten hebben een gelijkwaardige positie in het Utrechtse studentenleven.

Verbinding van jongeren, onderwijs, arbeidsmarkt en gemeente:

Er is waardering en interesse bij leerlingen, ouders en docenten voor vakopleidingen en beroepen. Elke mbo-student heeft een waardevolle stageplek. Er is nauwe samenwerking in de driehoek van het onderwijs, de gemeente en de arbeidsmarkt.

Enkele resultaten uit deze samenwerking:

Campagne De Talentenmaatschappij: Er is een campagne uitgevoerd genaamd “De Talentenmaatschappij”, gericht op het primair en voortgezet onderwijs (PO/VO) om de aantrekkelijkheid van het mbo te benadrukken. Deze campagne is opgezet in samenwerking met alle mbo-instellingen in de regio Utrecht en de gemeente. De campagne bestond uit een petitie, een platform, een podcast en een position paper.

Kortingsmogelijkheden zoals in het hbo en wo: Studenten van het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) zijn uitgenodigd om tijdens de Uitweek deel te nemen aan het verenigingsleven en om met korting te sporten bij Olympus.

Een website is in de maak om studenten te informeren over het verenigingsleven in Utrecht.

Werkgroep Inclusieve Stagemarkt

Het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) is actief in de werkgroep Inclusieve Stagemarkt, onderdeel van het MBO uitvoeringsplan. In deze werkgroep hebben mbo-instellingen het afgelopen jaar ervaringen uitgewisseld en samengewerkt aan diverse initiatieven. Dit heeft geleid tot de volgende agenda voor 2025:

- ▶ Opleidingsbehoefte stagebegeleiders: De werkgroep onderzoekt de opleidingsbehoeften van stagebegeleiders binnen de mbo-instellingen.
- ▶ Evaluatie en monitoring meldingsstructuur: Tijdens de evaluatie is besloten om in 2025 goed te monitoren of de meldingsstructuur bekend is en of docenten ermee werken.
- ▶ Bewustwordingscampagne inclusieve stagemarkt: Er wordt een campagne opgezet om studenten bewust te maken van de inclusieve stagemarkt.
- ▶ BPV-congres: De werkgroep bereidt een BPV-congres (Beroepspraktijkvorming) voor.

Daarnaast zal de werkgroep in 2025 met een eigen opdrachtformulering komen om de inclusieve stagemarkt verder te bevorderen.

MBO Werkplaats

De MBO Werkplaats is een initiatief waarbij studenten van het GLU samenwerken met bedrijven en instellingen om praktische vraagstukken op te lossen. Het doel is om studenten praktijkervaring te laten opdoen en tegelijkertijd bedrijven te ondersteunen bij hun uitdagingen.

Beroepenveldcommissies: Betrokkenheid van het bedrijfsleven

In de beroepenveldcommissies bespreken we het onderwijsprogramma, trends in de beroepspraktijk en examinering. 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 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-adviescommissies Doelmatigheid en BPV, en de diverse bedrijfstakgroepen. Zo versterken we de band met het bedrijfsleven en blijven we op de hoogte van wat er speelt.

Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen (KVGO)

Het KVGO heeft een kwaliteitszetel binnen het marktsegment van de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB). Op deze manier blijven we op de hoogte van de brancheontwikkelingen. Daarnaast zijn er diverse ontmoetingen met het KVGO op school om de diverse ontwikkelingen in de bedrijfstak te bespreken.

Nederlandse Vereniging van Vakscholen (NVV) en MBO Raad

De NVV helpt het landelijk onderwijsveld en de politiek te overtuigen van de meerwaarde van vakscholen. Door thema's als regionalisering en macrodoelmatigheid staat het versterken van onderwijs in vakmanschap onder druk. De vereniging deelt kennis met leden komt op voor de belangen van individuele instellingen of groepen van instellingen daar waar nodig. De NVV fungeert als extra overlegplatform, waarbij leden volwaardig lid blijven van de MBO Raad.

Regionaal verband XR met UU, HU en KHU

In samenwerking met de Universiteit Utrecht (UU), Hogeschool Utrecht (HU) en de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht (HKU) verkennen we de mogelijkheden voor samenwerking op het gebied van Extended Reality (XR). Onze studenten van de opleidingen Game Artist en Creative Software Development hebben deelgenomen aan een gezamenlijk project van de Universiteit Utrecht, waarbij ze hun vaardigheden in XR hebben toegepast en verder ontwikkeld. Deze samenwerking richt zich op het delen van faciliteiten en kennis, wat bijdraagt aan de innovatie en kwaliteit van ons onderwijs.

Samenwerking met Hogeschool Utrecht en Hogeschool voor de Kunsten

Wij werken samen met de Hogeschool Utrecht en de Hogeschool voor de Kunsten aan een programma dat de aansluiting tussen mbo en hbo verbetert. Dit programma richt zich op het creëren van doorlopende leerlijnen, zodat studenten een naadloze overgang kunnen maken van het mbo naar het hbo. Door deze samenwerking willen we de doorstroom van studenten bevorderen en hen beter voorbereiden op hun vervolgonderwijs en toekomstige carrière.

Samenwerking met VMBO X11

We verkennen de mogelijkheden voor een doorlopende leerlijn tussen X11 en het GLU, zodat leerlingen een vloeiende overgang kunnen maken van het vmbo naar het mbo. Deze samenwerking is gericht op het verbeteren van de aansluiting tussen de verschillende onderwijsniveaus en het bieden van een consistente en hoogwaardige leerervaring voor de leerlingen.

OASIS

In september 2024 is het vierjarige RIF-project OASIS gestart, gericht op de ontwikkeling van specialisten in immersieve oplossingen. Het Grafisch Lyceum Utrecht investeert de komende vier jaar minimaal 1 fte en speelt een actieve rol in alle pijlers, met een focus op onderwijs. Samen met partners zoals Nimeto, HLO Hilversum en het XR-lab, breiden we onze activiteiten op het gebied van immersivetechnologie uit. Daarnaast werken we aan een gezamenlijke onderzoeksstructuur, inclusief een praktoraat voor immersivetechnologie.

XR-lab

Het XR-lab, een samenwerking tussen het GLU en Mediacollege Amsterdam, biedt derde- en vierdejaars stagiaires de kans om XR-prototypes te ontwikkelen voor opdrachtgevers. Onder begeleiding van een SCRUM-master en docenten van beide scholen, worden deze projecten uitgevoerd. In 2024 is een ervaren projectmanager aangetrokken, wat de kwaliteit en kennisoverdracht heeft verbeterd. Van de zeven gerealiseerde projecten viel 'Starborn' voor het Cinekid Festival op. Alle resultaten zijn gedeeld binnen de docententeams om de XR-expertise verder te vergroten.

Hybride Leeromgeving

In Hilversum werken het GLU en Mediacollege Amsterdam samen in een Hybride Leeromgeving om hoogwaardig onderwijs te bieden in een realistische werkomgeving. In 2024 zijn diverse projecten gerealiseerd, waaronder voor de Nederlandse Marine en in samenwerking met de Hogeschool van Amsterdam en het Anne Frank Huis. Het doel was de oprichting van de 'Unreal Academy', een kwaliteitslabel voor XR en Unreal Engine, waar zowel mbo-studenten als professionals zich verder in kunnen specialiseren. Bedrijven benaderen ons voor uiteenlopende vragen en scholing, dankzij de samenwerking tussen het GLU en Mediacollege Amsterdam.

Internationale samenwerking

De opleidingen Creative Software Development (CSD) en Game Artist (GA) hebben diverse internationale samenwerkingen. Dit jaar ontvingen we acht studenten van de Seoul DigiTech High School, die zes weken aan een game werkten in ons GameLab. Deelname aan reguliere lessen was lastig door de taalbarrière, maar we plannen meer gezamenlijke projecten in het nieuwe jaar. Onze studenten namen ook deel aan de Global Game Jam, een wereldwijd evenement waarbij teams in 48 uur een game ontwikkelen. Binnen het Erasmus+ project GameBadges werken we aan een Europese standaard voor micro-credentials in de vorm van 'open badges', in samenwerking met gamebedrijven en gamescholen in Europa. We hebben nauwe samenwerkingen met partners in Finland, Denemarken en België om een uniform systeem voor het waarderen van game-skills te ontwikkelen.



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.

Ambitie: we hebben als GLU een Raad van Advies

In 2024 organiseerden we drie **sessies met een nieuw opgerichte Raad van Advies**. Deze raad adviseert het GLU over uiteenlopende onderwerpen met betrekking tot de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. De leden van de Raad van Advies vertegenwoordigen de diverse branches waarin het GLU actief is.

In het afgelopen jaar heeft de Raad van Advies drie bijeenkomsten georganiseerd, elk op locaties die perfect aansloten bij de betreffende thema's. Naast de vaste leden van de Raad van Advies, waren bij elke bijeenkomst ook diverse collega's van het GLU en externe gasten aanwezig.

De Raad heeft waardevolle adviezen gegeven, zoals het belang van een sterk netwerk van kennisinstellingen en een intensievere samenwerking met het privaatonderwijs, zodat het GLU beter kan inspelen op de steeds veranderende marktvraag. Daarnaast heeft de Raad het GLU waardevolle inzichten geboden over onderwerpen als de wederkerigheid tussen docenten en studenten, de zichtbaarheid van het GLU en de verbinding met het hbo.

Bijeenkomst 1

Thema: Samenwerking tussen privaat en publiek onderwijs en werkgevers/opdrachtgever.

Bijeenkomst 2.

Thema: Waarom is een consortium van meerdere vakscholen nu zo aantrekkelijk?

Bijeenkomst 3

Thema: Welke trends van de Dutch Design Week zijn van belang voor het GLU?

4

Kwaliteit



Kwaliteitszorg

Bij het Grafisch Lyceum Utrecht vinden we kwaliteitsborging en -zorg erg belangrijk. Deze processen helpen ons om ons onderwijs steeds beter te maken en te voldoen aan de verwachtingen van studenten, docenten en de arbeidsmarkt. Door kwaliteitszorg kunnen we onze studenten helpen om goede professionals te worden door problemen op te lossen en sterke punten te versterken. Dit zorgt voor beter onderwijs en betere resultaten. Bovendien kunnen we met een goed kwaliteitszorgsysteem onze onderwijsprogramma's aanpassen aan de nieuwste ontwikkelingen, zodat onze studenten goed voorbereid zijn op hun toekomstige baan. In het afgelopen jaar hebben we stappen gezet in het versterken van onze kwaliteitszorg. We hebben geïnvesteerd in het doorontwikkelen van de monitoringsfunctie, wat heeft geresulteerd in een herijking en aanvulling van ons kwaliteitszorgplan met nieuwe instrumenten voor verbeterde monitoring.

Audit Kwaliteitsborging

We hebben een onafhankelijke audit laten uitvoeren naar de kwaliteitsborging binnen de onderwijsteams, de stafafdeling Onderwijs en Onderwijsontwikkeling en het Examenbureau. De audit richtte zich op de inspectiestandaarden Sturing, Kwaliteitszorg en Ambitie (SKA). De belangrijkste bevindingen zijn:

Wat gaat goed:

- ▶ Het jaarverslag examinering beschrijft transparant de werkzaamheden van de Examencommissie en toont kritisch vermogen met betrekking tot risico's en knelpunten. De PDCA-cyclus wordt duidelijk gevolgd.
- ▶ Er is een duidelijke structuur en kaders voor teams om hun plannen te realiseren, met alle benodigde onderzoeksgegevens beschikbaar.
- ▶ De kwaliteitscultuur van het GLU wordt gekenmerkt door gedreven en betrokken professionals. Er is merkbare aandacht voor een gezamenlijke visie op leren, met mooie samenwerkingsvoorbeelden zoals de AI-innovatiehub.

Wat kan beter:

- ▶ De schoolbrede visie kan verder worden uitgewerkt om meer richtinggevend te zijn voor de teams en het onderwijs.
- ▶ De visie op goed onderwijs kan verder worden geconcretiseerd en afgestemd op de doelgroepen.
- ▶ De jaarkalender kwaliteitszorg is omvangrijk en kan efficiënter worden ingericht om kwaliteitscycli volledig te doorlopen.
- ▶ Teamplannen kunnen concreter worden beschreven en actiepunten gefaseerd en gedoseerd om focus te behouden en de PDCA-cyclus af te ronden.

Audit opleiding Game Artist

De tweede audit werd uitgevoerd bij de opleiding Game Artist. Sterke punten zijn onder andere dat de basiskwaliteit op orde is en dat de begeleiding voor startende docenten goed geregeld en gefaciliteerd is. Belangrijke ontwikkelpunten zijn onder andere het beter inzichtelijk en organiseerbaar maken van voortgangsgesprekken en de sturing op beroepsgeschiktheid, evenals het contact met stagiair-studenten. De komende periode wordt met elkaar besproken op welke manier we de aanbevelingen kunnen overnemen om de kwaliteit binnen het GLU te verbeteren.



Onderzoek The Next School

Het GLU wordt door de inspectie beoordeeld op basis van drie indicatoren: het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het startersresultaat. Vanwege dalende onderwijsrendementen hebben we het bureau “The Next School” gevraagd om twee mogelijke externe verklaringen te onderzoeken en de effecten op de rendementen te berekenen.

Het GLU groeit in studentenaantallen in een krimpende markt, wat bekend staat als een factor die negatief kan uitwerken op de onderwijsrendementen. “The Next School” heeft berekend welke invloed deze groei heeft op onze rendementen. Daarnaast wordt de definitie van onderwijsrendementen bepaald door het aantal instellingsverlaters. Als vakschool heeft het GLU, in tegenstelling tot een ROC, een beperkt opleidingsaanbod. Dit betekent dat studenten die hun opleiding verlaten, binnen het GLU minder mogelijkheden hebben om hun studie voort te zetten, waardoor ze sneller als instellingsverlater worden beschouwd. Bij een ROC met een breder opleidingsaanbod is de kans dat studenten de instelling verlaten aanzienlijk kleiner.

Uit het onderzoek blijkt dat de rendementen aanzienlijk beter zijn na correctie op een van deze twee factoren. Dit neemt niet weg dat we moeten blijven werken aan de verbetering van onze onderwijsrendementen. Meer informatie over de onderwijsrendementen lees je in [Onderwijs in cijfers](#).

In 2024 hebben we hierover een jaargesprek gevoerd met onze contactinspecteur, waarbij de onderwijsrendementen een centraal thema waren. Dit gesprek heeft ons geholpen om onze strategieën verder aan te scherpen.

Onderwijsprogramma's met minder uren

Het GLU heeft geen onderwijsprogramma's met minder uren. In 2024 hebben we voor 25 studenten met een verminderde belastbaarheidsverklaring een aanpassing gemaakt op het standaard onderwijsprogramma.

Verwijderingen en schorsingen van studenten

In 2024 hebben we voor twee studenten de onderwijsovereenkomst beëindigd omdat ze hun verplichtingen niet nakwamen. Er zijn geen studenten geschorst in 2024.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB)

Het GLU ontving een aanvullende bekostiging van 189.080 euro, bedoeld voor extra personele inzet voor Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) ten behoeve van studenten. De extra middelen zijn als volgt ingezet:

Extra inzet LOB	0,6 fte
Personeel vrijgemaakt voor meer effectieve beroeps- en bedrijfsbezoeken	0,2 fte
Het begeleiden van studenten bij hun studie en bij keuze stageplek en richting (SLB)	1,1 fte

Bij de opleiding CMD is begonnen met een het onderwijsconcept Lerend Kwalificeren heeft een herziening van het loopbaanprogramma plaatsgevonden. De betrokken loopbaanbegeleiders hebben hiervoor scholing gevolgd om hun deskundigheid te bevorderen. Deze professionaliseringsactiviteit en de begeleide intervisie op dit onderdeel is verzorgd door eigen collega's.

NPO

Het doel van de NPO-gelden (Nationaal Programma Onderwijs) was om de leerachterstanden en andere negatieve effecten van de coronapandemie op het onderwijs te verminderen. De middelen werden ingezet voor extra ondersteuning en begeleiding van studenten, zodat zij hun leerdoelen konden bereiken. Alle NPO-gelden zijn volledig besteed. Er is geen resterend budget meer beschikbaar.

Aandacht voor Stagediscriminatie

Het GLU heeft één loket voor alle klachten met betrekking tot vertrouwenszaken, waaronder stagediscriminatie. Hoewel er geen officiële meldingen van stagediscriminatie zijn binnengekomen bij het klachtenloket, weten we van stagecoördinatoren dat enkele studenten hun stagebegeleider of vertrouwenspersoon benaderen om hierover te praten. Via het studentenintranet en de infohoek studentenbegeleiding wordt meer aandacht besteed aan de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon.

Aandacht voor welzijn van de student

Het welzijn van studenten is een belangrijk aandachtspunt. Om de sociale veiligheid van studenten te verhogen, hebben we de ontwikkelcirkel geïntroduceerd. Tijdens deze ontwikkelcirkelgesprekken werken studenten onder begeleiding aan hun ontwikkeling, zowel als groep als individu. De gesprekken richten zich op de relatie van de student tot de groep en stimuleren eigenaarschap over hun studievoortgang. Daarnaast wordt het belang van samenwerking en wederzijdse afhankelijkheid benadrukt. Deze aanpak sluit aan bij de denkwijze van Gert Biesta en legt verbanden tussen socialisatie, persoonsvorming en kwalificatie. De ontwikkelcirkel biedt ruimte voor eigen invulling, waardoor de gekozen ontwikkeling per groep kan verschillen.

Op basis van de gekozen ontwikkeling worden afspraken gemaakt. In volgende ontwikkelcirkels wordt teruggeblikt op de vorige sessie, de gekozen ontwikkeling en de gemaakte afspraken. Dit proces wordt geëvalueerd en zo nodig worden nieuwe ontwikkelingen en afspraken gekozen, wat leidt tot een circulaire vorm van ontwikkeling. De gesprekken worden begeleid door een facilitator.

Daarnaast hebben we de volgende interventies geïntroduceerd:

- ▶ Een schoolmaatschappelijk werker (SMW) is aangesteld om hulpverlening laagdrempelig te maken.
- ▶ Een gemeenschappelijke taal voor passende onderwijsvormen is geïntroduceerd, gebaseerd op het boek van Bert Wientjes over inclusief onderwijs.
- ▶ Een werkgroep pedagogisch-didactisch klimaat is opgericht om inclusief onderwijs binnen het GLU te versterken.
- ▶ Uit inventarisatie blijkt dat GLU-studenten meer dan gemiddeld last hebben van (faal) angsten. Onderzoek en passende interventies zijn gestart.
- ▶ Docenten signaleren dat meer studenten worstelen met motivatieproblemen. Het oriëntatietraject is verstevigd voor studenten die willen stoppen vanwege motivatieproblemen.
- ▶ In enkele klassen is gestart met het instrument Test je leefstijl.nl.
- ▶ Een studenten-infohoek is ingericht met informatie over gezondheid en begeleiding.



Kwaliteitsinstrumenten

Om de kwaliteit van ons onderwijs te meten en te verbeteren, gebruiken we verschillende instrumenten.

JOB-enquête

De JOB-enquête is een landelijke enquête onder studenten van de Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs (JOB) en wordt eens in de twee jaar uitgevoerd. Het oordeel over onze school is een 7,5, wat boven het landelijke gemiddelde ligt. Het oordeel over de opleiding is een 7,1, ook boven het gemiddelde van 6,7. De uitslagen wijzen erop dat de voorbereiding en begeleiding van de stageperiode verbeterd kan worden.

BPV-enquête

De BPV-enquête richt zich op de beroepspraktijkvorming (BPV) tijdens de opleiding en wordt afgenomen onder praktijkdocenten, stagedocenten en studenten. Sinds 2023-2024 heeft de enquête een vernieuwde opzet en wordt aan het einde van elke stageperiode afgenomen. Uit de enquête in 2024 werd duidelijk dat studenten zich onvoldoende voorbereid en voorgelicht voelen over de stageperiode. Hier hebben wij interventies aan gekoppeld. In 2025 ligt de focus op het verhogen van de respons van de studenten.

Alumni-onderzoek

Dit jaarlijkse onderzoek onder oud-studenten gaat over hun huidige positie op de arbeids- of scholingsmarkt en hun mening over het onderwijs bij het GLU. Het wordt uitgevoerd onder oud-studenten die anderhalf jaar geleden hun diploma hebben behaald. Uit dit onderzoek blijkt dat bijna 60% van de oud-studenten contact wil houden via reünies. Ze zijn minder positief over de voorlichting en aandacht voor beroepshouding tijdens de opleiding, maar waarderen hun tijd bij het GLU met een 7,0.

We hebben ook deelgenomen aan een landelijk alumni-onderzoek onder studenten die in 2019/2020 en 2020/2021 zijn afgestudeerd. Dit onderzoek leverde de volgende inzichten op:

- ▶ Alumni zijn zeer tevreden over het creatieve denkvermogen dat ze bij het GLU hebben ontwikkeld en beschouwen dit als een van de belangrijkste competenties in hun werkveld of vervolgopleiding.
- ▶ Alumni geven aan pas tijdens de stageperiode een duidelijk beeld van een beroep te krijgen.
- ▶ Alumni die zich in persoonlijke situaties niet gehoord of ondersteund voelden, hebben later soms last van een negatieve schoolervaring.

Onderwijsscan MBO

De Onderwijsscan MBO is een 360° feedbackinstrument op basis van het Inspectiekader en wordt eens in de twee jaar uitgevoerd. Voor 2025 staat deze scan weer op het programma.

Onderwijstijd

De onderwijsprogramma's bij het GLU moeten voldoen aan de wettelijke vereisten voor onderwijstijd. Deze vereisten zijn vastgelegd in de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) en zorgen ervoor dat studenten voldoende tijd krijgen om de benodigde kennis en vaardigheden op te doen. Onderwijstijd omvat zowel de begeleide onderwijstijd (BOT) als de beroepspraktijkvorming (BPV). Deze kwantitatieve data worden regelmatig geanalyseerd om eventuele knelpunten te identificeren en aan te pakken. Daarnaast maken we gebruik van audits en rapporten van verschillende instanties, zoals de Inspectie van het Onderwijs, het Kwaliteitsnetwerk, de MBO Raad, SBB, het beroepenveld en overheden. Deze externe bronnen helpen ons om de kwaliteit van ons onderwijs te behouden en te verbeteren.

Ontwikkel
creatief
denkver-
mogen

Klachten, geschil, bezwaar en beroep

Het aantal en type klachten, geschillen en bezwaren geeft ons waardevolle handvatten voor de kwaliteitsbewaking. We proberen klachten zoveel mogelijk te voorkomen. Mocht er toch een klacht, geschil of bezwaar zijn, dan kan deze via een klachtenformulier per e-mail worden gemeld bij de faciliteit. Na ontvangst neemt de klachtentussenpersoon contact op met de student of medewerker. Samen wordt er eerst gezocht naar een oplossing, zodat de melding snel en naar tevredenheid kan worden opgelost.

In 2024 waren er 25 officieel geregistreerde klachten, geschillen en bezwaren. De meldingen betroffen voornamelijk resultaten van examinering (8x), onvrede over docenten of de wijze van communicatie. Alle meldingen zijn door de klachtentussenpersoon, na goede gesprekken, afgehandeld of ingetrokken en zijn niet doorgezet naar een van de commissies.



Klachtenadviescommissie

De klachtenadviescommissie behandelt klachten over studie en stage. In 2024 heeft de commissie geen klachten behandeld en de samenstelling bleef ongewijzigd.

Commissie van Beroep voor de Examens (Cobex)

De Cobex van het Grafisch Lyceum Utrecht behandelt beroepen van studenten tegen beslissingen zoals bindende studieadviezen en besluiten van de examencommissie of examinatoren. Studenten kunnen binnen twee weken na bekendmaking van een dergelijke beslissing een beroepschrift indienen bij de Cobex. De Cobex kan beslissingen vernietigen, herzien of bepalen dat een examen of onderdeel daarvan opnieuw wordt afgenomen onder bepaalde voorwaarden. Tegen beslissingen van de Cobex kunnen studenten binnen zes weken beroep instellen bij de Afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State. Het volledige reglement van de Cobex is te vinden in het studentenstatuut van het GLU. In 2024 heeft de Cobex geen beroepen of geschillen ontvangen of behandeld.

Commissie Ongewenst Gedrag

De commissie bestaat uit een externe voorzitter, twee leden (waaronder de plaatsvervangend voorzitter) en maximaal drie plaatsvervangende leden. In 2024 heeft de commissie geen klachten behandeld.

Interne Geschillencommissie CAO

Deze commissie bestaat uit externe leden en behandelt geschillen van medewerkers over de toepassing van de cao-mbo. In 2024 heeft de commissie geen bezwaren behandeld.

Functionaris Gegevensbescherming

Bij de Functionaris Gegevensbescherming van de school zijn in 2024 geen verzoeken binnengekomen voor aanpassing van materiaal in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Er zijn vijf datalekken gemeld, waarvan twee bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

Klokkenluidersregeling

In 2024 heeft niemand gebruikgemaakt van de Klokkenluidersregeling, een regeling waarmee vermoedelijke misstanden door studenten en medewerkers gemeld kunnen worden.

5

Bedrijfsvoering



Onderwijs vraagt om meer dan lesgeven alleen. Er zijn roosters nodig, ICT en goed onderhouden, duurzame schoolgebouwen. Onze collega's van de ondersteunende diensten regelen dit en zorgen ervoor dat alle processen gestroomlijnd en op elkaar afgestemd zijn. De ondersteunende diensten zijn daarbij de professionele partners van de onderwijsteams.

Onze gebouwen

Onze school biedt onderwijs op twee locaties: de hoofdlocatie aan de Vondellaan 178 en de locatie aan de Koningin Wilhelminalaan 7, die we sinds 2016 huren van Woningcorporatie WoonIn. De locatie aan de Vondellaan heeft een A++ energielabel. Het is al jaren een wens om alle opleidingen aan de hoofdlocatie te verzorgen. Samen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving beheren we de hoofdlocatie in een Vereniging van Eigenaren (VVE). X11 verhuist uiterlijk in 2028, waardoor de C-vleugel vrijkomt. In juni 2024 is een huurovereenkomst getekend voor deze vleugel. De huurovereenkomst voor de Koningin Wilhelminalaan biedt de flexibiliteit om te verlengen tot augustus 2030.

In 2024 is het ontwerp voor de renovatie van het Atrium goedgekeurd. Daarnaast is een EU-aanbesteding gestart voor een nieuwe cateringovereenkomst, die in april 2025 ingaat. De koelinstallatie van de A-vleugel wordt in februari 2025 vervangen na een nationale aanbesteding in 2024. Tot slot zijn de RI&E en het bedrijfsnoodplan in 2024 geactualiseerd en worden begin 2025 ter besluitvorming voorgelegd.

ICT Ontwikkelingen

In 2024 is de Elektronische Leeromgeving (ELO) 3.0 geïmplementeerd, ontwikkeld in samenwerking met Finalist. Deze versie biedt verbeterde vormgeving, een examenkluis en diverse nieuwe functionaliteiten. De leveringsovereenkomst met Dust, IT leverancier, eindigt in 2025. Daarom is in 2024 een EU-aanbesteding uitgevoerd voor een nieuwe overeenkomst. Na een nationale aanbesteding is de Firewall in de zomer van 2024 vervangen door een modernere versie met verbeterde beveiligingsopties. Een nieuwe back-up oplossing,

die voldoet aan de eisen van de Cybersecurityverzekering, is in het voorjaar van 2024 geïmplementeerd. Deze oplossing volgt de 3-2-1 methode voor optimale dataveiligheid. Het Grafisch Lyceum Utrecht heeft in 2024 alle hoge en midden risico's op het gebied van IT-beveiliging geëlimineerd, zoals gepubliceerd op basisbeveiliging.nl. Het GLU is de enige MBO-instelling zonder hoge en midden risico's. (zie [Basisbeveiliging - Rapport](#))

Informatiebeveiliging en Privacy (IBP) en Samenwerking

Sinds de invoering van de privacywet (AVG) in 2018 is IBP steeds belangrijker geworden. Recente digitale inbraken bij onderwijsinstellingen benadrukken dit. In 2025 zal de omgang met Artificial Intelligence (AI) nog nadrukkelijker worden door de invoering van de AI-verordening. Wij doen er alles aan om zorgvuldig om te gaan met vertrouwelijke gegevens.

We werken samen met andere mbo-scholen binnen MBO Digitaal, een platform waar kennis wordt uitgewisseld over digitalisering van de organisatie en het onderwijs. Via MBO Digitaal nemen we deel aan het programma Cyberveiligheid van SURF, dat de cyberweerbaarheid van de mbo-sector wil vergroten. Dit programma helpt ons om kennis te delen, kwetsbaarheden te identificeren en best practices uit te werken.

In 2024 hebben we onze IBP-werkwijze vastgelegd in een Governance Risk and Compliance-applicatie, Trustbound. Deze applicatie gebruiken we ook voor de registratie van IBP-documenten en de uitvoering van de Benchmark IBP. Daarnaast is het nieuwe Privacy toetsingskader van SURF geïmplementeerd en hebben we een nieuwe backup- en restoreprocedure van Vancis ingevoerd. Ons risicomanagementbeleid en het eigenaarschap van diverse verwerkingen zijn vastgelegd in een richtlijn. De instroom-, doorstroom- en uitstroomprocedure van medewerkers is geanalyseerd en opnieuw vastgesteld.

Artificial Intelligence zal in 2025 een nog grotere rol spelen in ons onderwijs en bedrijfsvoering. Wetgeving om AI te reguleren is al gestart in 2024 en zal verder worden geïmplementeerd. We zullen de autorisaties van medewerkers op onze applicaties herzien en vastleggen volgens de nieuwe procedures.

Onderwijsadministratie en roostering

In 2023 is Osiris ingevoerd als Student Informatie Systeem. In 2024 zijn beleid en processen herzien en medewerkers breder geschoold in het gebruik van Osiris. Er worden trainingen aangeboden aan docenten en medewerkers.

Het functioneel beheerteam van O&A is versterkt, wat heeft geleid tot een professionaliseringsslag. Met goed opgeleide functioneel beheerders en een nieuwe rolverdeling worden applicaties beter gebruikt. De werkwijze en inrichting in Osiris zijn geëvalueerd en opnieuw ingericht voor de aanmeldingen van studenten van 2025-2026. Deze verbeteringen hebben positieve resultaten opgeleverd.

Door veranderingen in het onderwijs en de behoefte aan flexibiliteit is in het najaar gestart met een nieuwe manier van roosteren. Dit vraagt om aanpassingen in processen en werkwijzen, waaraan gedurende de tweede helft van 2024 en doorlopend richting 2025 wordt gewerkt.

In 2024 is de ondersteuning van het Bureau Bedrijfscontacten (BBC) verbeterd. Het BBC helpt studenten bij het vinden van een passende stageplek. De applicatie OnStage ondersteunt dit proces en helpt bij het monitoren van de voortgang van stagiairs. Het systeem vermindert de administratieve last voor studenten en is gekoppeld met Osiris voor meer gebruikersgemak.

Examinering

In 2024 heeft het examenbureau, in samenwerking met de onderwijsteams, onderzoek gedaan naar mogelijkheden om de examenprocessen rondom resultatenverwerking en de borging van examenproducten efficiënter te maken. Dit heeft geleid tot diverse verbeteringen in de procesoptimalisatie.

Samen met de ICT-afdeling wordt een nieuw borgingssysteem ontwikkeld en geïmplementeerd binnen de SharePoint-omgeving. Beoordelingsformulieren die gekoppeld zijn aan de elektronische leeromgeving, worden na beoordeling door de examinator

automatisch opgeslagen in de digitale examenkluis van de individuele student. Dit zorgt voor een veilige en efficiënte opslag van examenproducten en beoordelingsformulieren.

Daarnaast is OSIRIS geoptimaliseerd voor een efficiëntere verwerking van resultaten. Dit draagt bij aan een gestroomlijnd proces en een betere borging van examenproducten.

De examencommissie heeft voor 2024-2025 de volgende speerpunten vastgesteld:

- ▶ Tijdige aanlevering en vaststelling van PvB's en keuzedelen.
- ▶ Duidelijke richtlijnen voor en controle op AI-gebruik in keuzedelen.
- ▶ Meer varianten van examens om voorspelbaarheid te verminderen.
- ▶ Striktere controle op deskundigheid en kalibratie van beoordelaars.
- ▶ Effectiever beheer en toezicht op vastgestelde exameninstrumenten.
- ▶ Nauwkeurige naleving van deadlines voor resultaatpublicatie.
- ▶ Betere coördinatie en toezicht op klachtprocedures.

Deze maatregelen zorgen ervoor dat de examenprocessen binnen het GLU verder worden geoptimaliseerd en dat de kwaliteit van de examinering gewaarborgd blijft.

In- en externe communicatie

Een van de belangrijkste activiteiten van de communicatieafdeling is het werven van nieuwe studenten. Ons uitgangspunt is dat jongeren weloverwogen keuzes kunnen maken. Hiervoor hebben zij, hun ouders en decanen goede informatie nodig. In 2024 hebben we dit als volgt aangepakt:

We gebruikten een mix van online en offline communicatiekanalen. Met online advertising trokken we de aandacht, waarna bezoekers op onze website gedetailleerde informatie over het GLU en onze opleidingen konden vinden. Op 40 scholen voor voortgezet onderwijs stonden we met onze nieuwe stand. Onze voorlichters en studenten vertelden over het GLU, deelden brochures uit en spraken met leerlingen over hun studiekeuze. We bezochten zowel scholen waarvan we voorgaande jaren studenten ontvingen als scholen die goed aansluiten bij het GLU-profiel.

In januari, maart en november 2024 organiseerden we open dagen, waarbij 1.154 studiekeuzers en hun ouders/verzorgers onze school bezochten. Onze studiekeuze-events, GLUren, trokken 183 potentiële nieuwe studenten. Tijdens deze events konden leerlingen uit het voortgezet onderwijs en zij-instromers via workshops kennismaken met onze opleidingen. Tijdens de Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs Utrecht in november 2024 presenteerden we ons met een informatiestand, samen met alle onderwijsaanbieders uit de regio.

Social media zijn zeer belangrijk voor onze huidige studenten en studiekeuzers. Onze school is al jaren te vinden op Instagram en Facebook, en sinds 2023 zijn we ook actief op Snapchat en TikTok. In 2024 plaatsten we nog meer content dan ooit. We hielden doorlopende en eventgerichte campagnes. Doorlopende campagnes richtten zich op naamsbekendheid, branding en betere online vindbaarheid. Eventgerichte campagnes vroegen aandacht voor open dagen en andere studiekeuze-events. We analyseerden en verbeterden onze campagnestrategie continu.

Vanaf oktober 2024 kunnen studiekeuzers zich aanmelden voor twee vernieuwde opleidingen: Creative Motion Production en Creative Marketing & Communication. We

besteedden extra tijd aan het trainen van collega's, het ontwikkelen van extra content en het inzetten van online-campagnes voor deze opleidingen.

In december 2024 startten we met een project om onze huisstijl door te ontwikkelen. Dit project ronden we af in het eerste kwartaal van 2025. Studenten en docenten werken samen met een extern communicatiebureau om de huisstijl nog beter te laten aansluiten op onze identiteit.

Personeel en Organisatie

In 2024 waren er diverse ontwikkelingen en uitdagingen op het gebied van personeel en organisatie, met als doel het HR-beleid en de personeelsplanning te verbeteren. Dit varieerde van het aanpassen van het inhuurbeleid aan nieuwe wet- en regelgeving tot het bieden van extra ondersteuning aan leidinggevenden bij verzuimbegeleiding.

Het P&O-team werkte met een projectenagenda voor nieuwe activiteiten en een rolagenda voor terugkerende activiteiten om de werkzaamheden beter te structureren en te plannen. Onze organisatie is in beweging door nieuwe onderwijsrichtingen, samenwerkingen en meer zorg voor studenten. In het schooljaar 2024-2025 startte de opleiding Creative Media Design met een nieuw onderwijsteam CMD, ter vervanging van de teams Grafische Vormgeving, Crossmedia en Webdesign.

Om de personeelsbezetting op peil te houden, is externe inhuur soms noodzakelijk. Vanaf 1 januari 2025 hervat de overheid de handhaving op schijnzelfstandigheid. De Belastingdienst gaat handhaven met betrekking tot de inzet van zzp'ers. Het GLU bereidt zich hierop voor door de inhuur van medewerkers anders te organiseren en werkprocessen te herzien. Nieuwe mogelijkheden van inhuur zijn in kaart gebracht en getoetst op alle wet- en regelgeving.

Het gemiddelde ziekteverzuim bij het GLU was 5,9% in 2024, vergeleken met 6,1% in 2023. Het ziekteverzuim daalde na de zomervakantie van 2024 aanzienlijk. In september was het verzuim 3,5%, oplopend naar 5% in oktober en dalend naar 3,8% in december. De

arbodienst versterkte de ondersteuning van leidinggevenden met een Adviseur Arbeid en Gezondheid (AAG), die zich richt op niet-medische oorzaken van verzuim, zoals werkdruk, arbeidsomstandigheden en privéproblemen.

Eind 2024 is een nieuwe externe vertrouwenspersoon gestart via Arbo1/NIM BMW. De interne vertrouwenspersoon was actief betrokken bij het selectieproces. In 2024 vond ook een studiemiddag over vitaliteit plaats, met activiteiten zoals golf, padel, basketbal en creatieve workshops. Deze middag werd gemiddeld gewaardeerd met een 8,6. Al bijna 10 jaar worden stoelmassages aangeboden aan medewerkers, één keer per maand.

Eind 2025 wordt het huidige werkdrukplan geactualiseerd. Het laatste medewerkersonderzoek vond plaats in 2023. In 2025 wordt dit opnieuw uitgevoerd, mogelijk in een aangepaste vorm waarbij medewerkers vaker bevraagd kunnen worden naar specifieke onderwerpen op het gebied van werkbeleving.

In 2024 is de onkostenregeling aangepast aan de meest recente wet- en regelgeving, interne richtlijnen en praktische behoeften. Diverse vergoedingscategorieën, zoals reiskosten, computerbril, speciale voorzieningen en telefoonkosten, zijn geüpdatet. Een tijdelijke regeling voor parkeerkosten is opgenomen en moet nog geëvalueerd worden. Alle vergoedingen zijn samengevoegd in één document, "Onkostenregeling GLU", dat per 2025 van toepassing is.

Personeelsplanning en formatie

In 2024 hebben we onze personeelsplanning opnieuw bijgesteld om de personele bezetting in evenwicht te brengen met de beschikbare formatiebudgetten voor zowel de onderwijsteams als de ondersteunende diensten. De uitgangspunten voor de werkverdeling conform CAO zijn gedocumenteerd, wat zorgde voor helderheid en betere keuzes. Dit resulteerde in een soepeler proces van formatieplanning en meer rust voor de teamleiders.

Bijna alle onderwijsvacatures konden vóór de zomervakantie worden ingevuld. De doorlooptijd van vacatures bij de ondersteunende diensten nam echter toe. Toch slaagden we erin de meeste vacatures te vervullen en binnen de begroting te blijven. Dit bereikten we door interne doorstroming te stimuleren, gebruik te maken van een flexibele schil en tijdelijke medewerkers in te huren. Daarnaast zijn de kaders voor werkverdeling in het onderwijs op schrift gesteld en is het plan van inzet 2024-2025 geëvalueerd, met als belangrijkste verbeterpunt dat formatieomvang van minder dan 0,1 fte niet in de salarisadministratie wordt gemuteerd, maar alleen in het roosterpakket Xedule. De vakantie-regeling 2026-2030 is voorbereid en vastgesteld.



Professionalisering

Als lerende organisatie zetten we ons in voor goed werkgeverschap en de professionele groei van onze medewerkers. In 2024 boden we 30 trainingen aan via de GLU Academy, afgestemd op de behoeften van onze medewerkers. Voorbeelden zijn trainingen in Adobe-programma's, AI, communicatie, didactiek, stagebegeleiding en examinering. Deze trainingen werden gemiddeld gewaardeerd met een 8.

Sinds september 2024 werken we aan de voorbereiding van ons nieuwe leerplatform, GLU Academie, dat op 23 januari 2025 live gaat. Dit platform biedt een vraaggestuurd aanbod van opleidingen en trainingen, mogelijkheden voor extra aanbod van externe partners, efficiënter gebruiksgemak en tijd- en plaatsafhankelijk aanbod.

Het GLU biedt LB-docenten de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot LC-docent via maatwerktrajecten. In 2024 hebben vier docenten dit traject afgerond en zijn definitief LC-docent geworden. Zeven docenten zijn nog bezig met hun traject. Teamleiders begeleiden deze docenten. Veel docenten stromen in vanuit het werkveld en behalen hun onderwijsbevoegdheid via een opleidingstraject van 1,5 à 2 jaar bij een hogeschool, met subsidie van de overheid. In 2024 hebben vijf docenten hun PDG behaald, 16 docenten zijn in opleiding en twee docenten zijn begonnen met de Verkorte Lerarenopleiding Nederlands.

Na de zomer van 2024 vond een vernieuwde bijeenkomst voor nieuwe medewerkers plaats. De eerste ervaringen zijn gedeeld met het College van Bestuur. Praktische zaken waren niet altijd volledig geregeld op de eerste werkdag en niet iedereen had een buddy tijdens de inwerkperiode. Positief was dat nieuwe collega's zich welkom voelden en de behulpzaamheid binnen het GLU waardeerden. Een vervolg op deze bijeenkomst staat gepland voor februari 2025.

Arbeidsvoorwaarden

In 2024 hebben de sociale partners een nieuwe cao voor het mbo afgesloten, geldig van 1 juni 2024 tot en met 31 december 2024. De belangrijkste afspraken zijn: salarissen zijn per 1 juni 2024 structureel gestegen met 2,95%; werknemers in dienst op 1 juni 2024 ontvingen in juli een eenmalige uitkering van €750 bruto per FTE, naar rato voor parttimers; werknemers in dienst op 1 oktober 2024 ontvingen in oktober een eenmalige uitkering van €550 bruto per FTE, naar rato voor parttimers.

De landelijke Regeling Vervroegd Uittreden (RVU) is tijdelijk versoepeld. Sinds 2022 biedt het GLU een eigen RVU-regeling, waarmee collega's eerder uit dienst kunnen gaan onder bepaalde voorwaarden. In 2024 maakten twee collega's gebruik van deze regeling, terwijl vier collega's recht kregen op deelname maar hier nog geen gebruik van maakten. De regeling is in oktober 2024 geëvalueerd en verlengd tot 31 december 2025.

Sinds enkele jaren werkt het GLU samen met Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland binnen het initiatief Utrecht Leert. Dit initiatief, ondersteund door schoolbesturen, lerarenopleidingen en (overheids-)partners, heeft als doel het lerarentekort in de regio Utrecht terug te dringen en docenten te ondersteunen in hun professionele ontwikkeling. In 2024 zijn vijf docenten opgeleid tot 'PDG coach' door de Hogeschool Utrecht. Zij verzorgen vanaf 2024 de coaching van zij-instromers binnen het GLU. Op 24 september 2024 organiseerden de vier Utrechtse mbo-instellingen een workshop 'Vitaal voor de klas' voor (startende) docenten. Deze energieke sessie behandelde struikelblokken en frustraties in het onderwijs, met theater en humor als centrale elementen. Deelnemers leerden spelenderwijs over non-verbale communicatie, vertrouwen en contact.

In 2024 zijn diverse processen gedigitaliseerd. Het declareren van reiskosten en onkosten is volledig digitaal geworden. Vanaf 1 juli 2024 registreert het GLU de CO2-uitstoot van reisbewegingen van medewerkers, zowel voor woon-werkverkeer als dienstreizen. P&O heeft samen met ICT de administratie voor het aanmelden van externe medewerkers gedigitaliseerd, gebruikmakend van Microsoft Forms en goedkeuring workflows. De P&O-pagina's op intranet zijn geoptimaliseerd en geactualiseerd voor betere toegankelijkheid van informatie.

Het GLU spant zich in om ontslag of ziekte van een medewerker te voorkomen. Dit doen we door goede werving- en selectieprocedures, taak- en ontwikkelgesprekken gericht op optimaal functioneren, scholing en interventies bij dreigende uitval, preventie bij ziekte, coaching en externe begeleiding. In uitzonderingsgevallen wordt verlengde WIA aangevraagd bij langdurig zieken. In 2024 is dit gedaan voor twee medewerkers, die in de verlengingsperiode herstelden, waardoor de WIA-uitspraak door het UWV niet nodig was. Het beleid is gericht op kostenbeheersing, met name bij WW en WW+ uitkeringen.

Meer weten over onze medewerkers? Ga naar personeel in cijfers

Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

Verantwoording VOG 2024

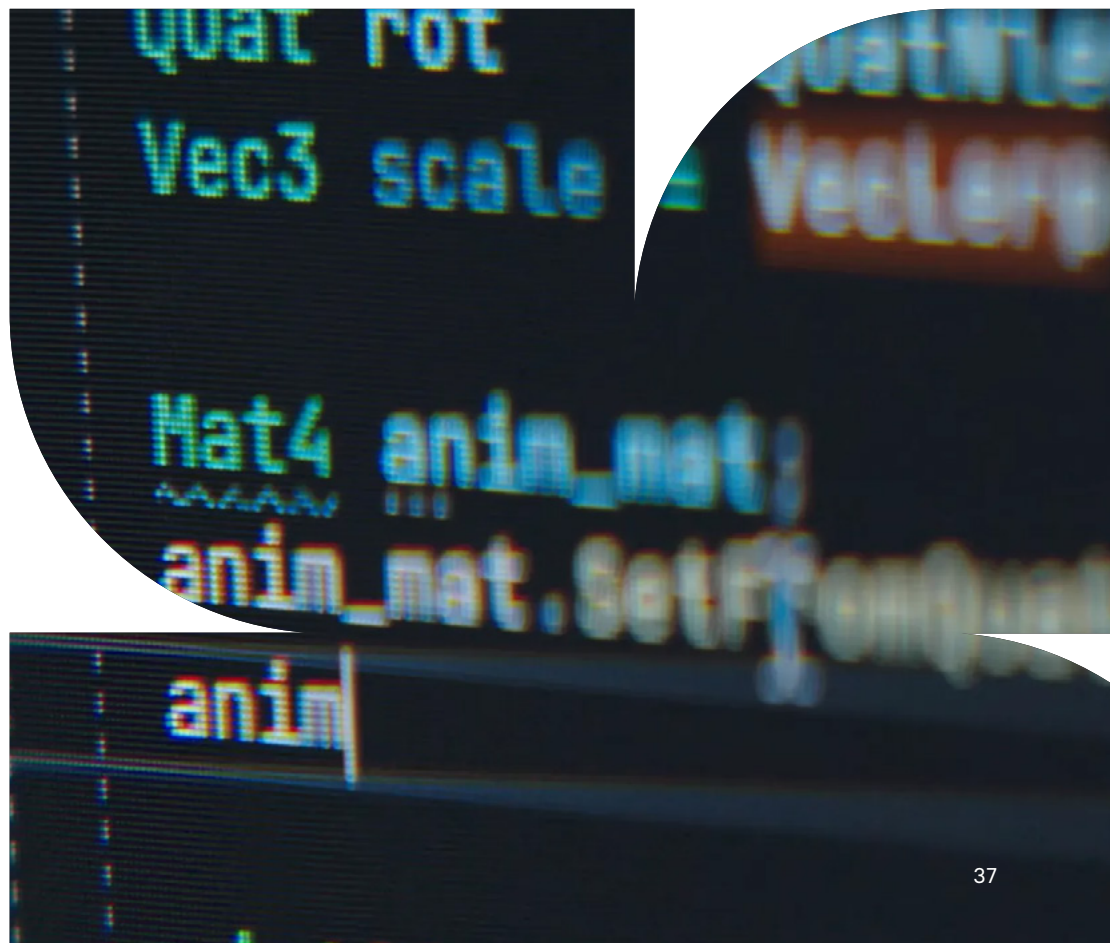
		Geldige VOG op 1e dag in dienst	Geldige VOG te laat aanwezig	Geen geldige VOG
Nieuwe medewerkers in loondienst	34	31	<5 (3)	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	22	14	8	0

Het is helaas niet gelukt om alle VOG's binnen te krijgen op de 1e dag in dienst. Oorzaken hiervan zijn gelegen in het snel moeten starten bijvoorbeeld bij ziektevervangings. De sturing hierop zal worden aangescherpt. Alle VOG's voor nieuwe medewerkers zijn echter binnen de proeftijd ontvangen. Voor enkele inhuurkrachten waren de VOG's slechts enkele dagen te laat. Het GLU heeft niet geopteerd voor een aanvullend gegevensgericht onderzoek, zoals facultatief opgenomen in het onderwijsaccountantsprotocol.

Ons functie- en competentieboek uit 2022 beschrijft per functie de taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden, evenals de benodigde competenties. Nieuwe ontwikkelingen en organisatieveranderingen leiden tot aanpassingen in dit boek. In 2023 en 2024 zijn

diverse functies onderzocht, herschreven en gewaardeerd. Voor het ontwikkelen van nieuwe functies en het (her)waarderen van bestaande functies schakelen we een externe functiewaarderingspecialist in.

In 2025 richten we ons op verschillende verbeteringen binnen onze organisatie. We zullen het taak- en ontwikkelformulier herzien als onderdeel van de gesprekkencyclus, de onboarding van nieuwe medewerkers verder verbeteren, en de monitoring van de inzet van onderwijspersoneel optimaliseren. Daarnaast zullen we ons aanstellingsbeleid inclusief bevoegdheden herzien, een duidelijke visie ontwikkelen op de inzet van instructeurs en onderwijsassistenten, en samen meer grip krijgen op werkdruk. Tot slot zullen we in afstemming met de Ondernemingsraad overstappen van een traditioneel medewerkerstevredenheidsonderzoek naar een modern belevingsonderzoek.



6

Financiën



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

In het verslagjaar is een positief resultaat van €370.000 gerealiseerd, terwijl de begroting een negatief resultaat van €440.000 liet zien. Hieronder volgen de verklaringen van de grootste verschillen tussen de realisatie en de begroting in zowel de baten als de lasten. Door afronding kan het voorkomen dat een optelling afwijkt.

De baten

De totale baten, exclusief financiële baten, zijn met €30.471.000 circa €2.049.000 hoger dan begroot.

De verschillen tussen de gerealiseerde en begrote baten zijn als volgt:

(x €1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil	
Rijksbijdragen OCW	29.938	28.008	+1.930	Zie a.
Overheidsbijdragen	348	185	+ 163	Zie b.
Wettelijke cursus- en examengeld	-2	-1	-1	-
Overige baten	188	229	-41	-
Totaal	30.471	28.422	+2.049	
Financiële baten	346	223	+123	Zie c.

- De stijging van de rijksbijdrage OCW is voornamelijk toe te schrijven aan de loon- en prijsbijstelling, die niet in de begroting was opgenomen. Daarnaast zijn de subsidiebaton voor zij-instroom €154.000 hoger dan begroot.
- De hogere overheidsbijdragen zijn het gevolg van een hogere besteding van de subsidie Utrecht Leert dan begroot (+€42.000), één traject in het kader van de subsidie

Maatschappelijke Diensttijd (€50.000), die niet was begroot, en van hogere baten vanuit de subsidie Impuls open leermateriaal (+€27.000) dan begroot.

- De financiële baten zijn hoger dan begroot, doordat met de opening van deposito's een hoger rendement is bereikt dan begroot.

De lasten

De totale lasten zijn met €30.446.000 circa €1.361.000 hoger dan begroot.

De verschillen tussen de gerealiseerde en begrote lasten zijn als volgt:

(x €1.000)	Realisatie 2024	Begroting 2024	Vershil	
Personeelslasten	22.335	20.968	+1.367	Zie a.
Afschrijvingen	1.357	1.428	-71	-
Huisvestingslasten	3.481	3.331	+150	Zie b.
Overige lasten	3.274	3.359	-85	Zie c.
Totaal	30.446	29.085	+1.361	

- De personeelskosten zijn per saldo circa €1.367.000 hoger dan begroot. Dit heeft de volgende oorzaken:
 - €1.009.000 lagere kosten door een kleinere gemiddelde formatie over 2024 dan begroot. De begrote formatie was 202,0 fte tegenover een gemiddelde gerealiseerde formatie van 190,8 fte. Dit komt doordat een aantal vacatures niet is ingevuld.
 - €876.000 hogere kosten door hogere gemiddelde personeelslasten dan begroot, voornamelijk als gevolg van CAO-stijging.
 - €768.000 hogere kosten voor de inhuur van OBP. Dit betreft onder meer de externe invulling van de functies hoofd O&A, hoofd P&O en hoofd FIZ (totaal €295.000), ondersteuning bij de elektronische leeromgeving (€172.000) en bij het optimaliseren van het studenteninformatiesysteem (€156.000).
 - €296.000 hogere kosten voor de inhuur van medewerkers voor vervanging bij ziekte/verlof.

- ▶ €117.000 hogere kosten voor deskundigheidsbevordering, onder meer door studiekosten voor een hoger aantal zij-instromers en hogere uitgaven voor de GLU-academy.
 - ▶ €71.000 hogere kosten voor de reservering voor langdurig zieken.
- b. De huisvestingslasten zijn per saldo circa €150.000 hoger. Dit heeft verschillende oorzaken, waarvan de grootste als volgt zijn:
- ▶ €200.000 hogere kosten vanwege een afrekening van de servicekosten voor de locatie Koningin Wilhelminalaan over de periode 2020 t/m 2023. Voor 2024 is een stelpost opgenomen.
 - ▶ €91.000 lagere verwarmings- en elektriciteitskosten als gevolg van lagere tarieven dan begroot.
 - ▶ €73.000 hogere schoonmaakkosten als gevolg van tweemaal een indexatie in 2024.
- c. De overige lasten zijn per saldo circa €85.000 lager. Dit heeft verschillende oorzaken, waarvan de grootste als volgt zijn:
- ▶ €155.000 lagere kosten voor licenties en software (studenten), door een verschuiving naar inhuur personeel (elektronische leeromgeving).
 - ▶ €118.000 lagere kosten voor excursies, vanwege onvolledige besteding van het beschikbare budget.
 - ▶ €105.000 hogere kosten voor inventaris en apparatuur.
 - ▶ €71.000 hogere kosten voor leermiddelen, vanwege extra bestedingen, waaronder de aanschaf van tekenmateriaal.

Toelichting van het resultaat ten opzichte van vorig jaar (2023)

In het verslagjaar is een positief resultaat van €370.000 gerealiseerd, tegenover een positief resultaat van €52.000 over 2023. Hieronder volgen de grootste verklaringen van de verschillen tussen de realisatie 2024 en 2023 in zowel de baten als de lasten. Door afronding kan het voorkomen dat totalen afwijken.

Baten

De totale baten, exclusief de financiële baten, zijn met €30.471.000 circa €2.785.000 hoger dan begroot.

De verschillen tussen de gerealiseerde baten 2024 en 2023 zijn als volgt:

(x €1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2023	Vershil	
Rijksbijdragen	29.938	27.219	+2.719	Zie a.
Overheidsbijdragen	348	166	+182	Zie b.
Wettelijke cursus- en examengeld	-2	-1	-1	-
Overige baten	188	302	-114	Zie c
Totaal	30.471	27.686	2.785	
Financiële baten	346	130	+216	Zie d.

- a. De hogere rijksbijdragen zijn het gevolg van de loon- en prijsbijstellingen in 2024 voor de normatieve rijksbijdragen (+€2,3 miljoen). Daarnaast zijn de middelen van de Regeling Versterking Salarismix overgegaan in de Regeling Kwaliteitsafspraken, wat per saldo €0,4 miljoen meer heeft opgeleverd.

- b. De overheidsbijdragen zijn gestegen ten opzichte van 2023 door een hogere realisatie van de subsidies Utrecht Leert, MBO Actieplan, één traject in het kader van de subsidie Maatschappelijke Diensttijd, en Impuls Open Leermateriaal.
- c. De daling van de overige baten is te wijten aan de verwerking van de afrekening van doorbelastingen aan NUOVO over 2023 in 2024. Hierdoor waren de baten in 2023 €44.000 hoger en in 2024 €44.000 lager.
- d. De toename van de financiële baten komt door een stijging van de renteopbrengsten van deposito's.

Lasten

De totale lasten, exclusief de financiële lasten, zijn met €30.446.000 circa €2.682.000 hoger dan begroot.

De verschillen tussen de gerealiseerde lasten 2024 en 2023 zijn als volgt:

(x €1.000)	Realisatie 2024	Realisatie 2023	Vershil	
Personeelslasten	22.335	20.185	+2.150	Zie a.
Afschrijvingen	1.357	1.368	-11	-
Huisvestingslasten	3.481	3.136	+345	Zie b.
Overige lasten	3.274	3.074	+200	Zie c.
Totaal	30.446	27.764	+2.682	

- a. De personeelslasten zijn €2.150.000 hoger dan vorig jaar. Dit heeft de volgende oorzaken:
 - ▶ €388.000 hogere lasten door een grotere gemiddelde formatie dan vorig jaar. De gemiddelde formatie in 2024 was 190,8 fte tegenover 186,8 fte in 2023.
 - ▶ €801.000 hogere kosten door hogere gemiddelde personeelslasten dan begroot, voornamelijk als gevolg van CAO-stijging.

- ▶ €629.000 hogere kosten voor inhuur OBP, waaronder de externe invulling van de functies hoofd O&A, hoofd P&O en hoofd FIZ (+€295.000) en ondersteuning bij de elektronische leeromgeving (+€172.000).
- ▶ €172.000 hogere kosten voor inhuur ter vervanging bij ziekte/verlof dan vorig jaar.
- b. De huisvestingslasten zijn per saldo €345.000 hoger dan vorig jaar. Dit heeft verschillende oorzaken:
 - ▶ €150.000 hogere dotatie aan de onderhoudsvoorziening door indexatie van het meerjarig onderhoudsplan. In 2023 was er een vrijval van de voorziening groot onderhoud voor twee bouwprojecten. De afrekeningen in 2024 vielen voordelig uit ten gunste van de onderhoudsvoorziening.
 - ▶ €200.000 hogere kosten door een afrekening van de servicekosten voor de locatie Koningin Wilhelminalaan over de periode 2020 t/m 2023. Voor 2024 is een stelpost opgenomen.
 - ▶ €69.000 hogere schoonmaakkosten door tweemaal een indexatie in 2024.
- c. De overige lasten zijn hoger dan vorig jaar door €114.000 hogere kosten voor huur van hardware en externe data-opslag en verschillende kleine fluctuaties.

Toelichting op de fluctuaties in de balans en de gevolgen voor de financiële positie

De fluctuaties in de passiva in het verslagjaar zijn als volgt:

(x €1.000)	31-12-2024	31-12-2023	Fluctuatie
Materiele vaste activa	7.643	8.619	-976
Vlottende activa	15.741	13.337	+2.404
Totaal	23.384	21.956	+1.428

De totale activa (het balanstotaal) zijn in het verslagjaar toegenomen met een bedrag van €1.428.000. De vaste activa zijn met €976.000 gedaald, door jaarlijkse afschrijving van €1.357.000 en €380.000 investeringen. Tegenover deze daling staat een stijging van de liquide middelen met €2.001.000. Verder zijn de vooruitbetaalde bedragen €191.000 hoger en is het saldo nog te ontvangen interest inzake deposito's gestegen met €125.000.

De fluctaties in het eindjaar van de passiva zijn als volgt:

(x €1.000)	31-12-2024	31-12-2023	Fluctuatie
Eigen vermogen	13.480	13.110	+370
Voorzieningen	6.475	5.266	+1.210
Kortlopende schulden	3.429	3.581	-152
Totaal	23.384	21.956	+1.428

Ook aan de passivazijde is het balanstotaal toegenomen met €1.428.000. Het resultaat van €370.000 is toegevoegd aan het eigen vermogen. De voorziening voor groot onderhoud is in het verslagjaar 2024 met €1.136.000 toegenomen. De kortlopende schulden zijn per saldo met €152.000 gedaald:

- ▶ De positie verbonden partijen is €376.000 gedaald.
- ▶ De crediteuren zijn met €160.000 gestegen.
- ▶ De positie vooruitontvangen subsidies OCW is met €127.000 gestegen (met name zij-instroom).
- ▶ De positie vooruitontvangen bedragen is met €134.000 gedaald (bijvoorbeeld Erasmus+).

Zie de Continuïteitsparagraaf voor een toelichting op de rentabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit eind 2024. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de financiële positie van het GLU eind 2024 onverminderd sterk is.

7

Continuïteits- paragraaf



Algemene toelichting

Deze paragraaf geeft inzicht in de verwachte financiële ontwikkelingen voor de komende jaren. Deel A (gegevensset) licht de ontwikkelingen van de meerjarenbegroting en -balans toe. Deel B (overige rapportages) beschrijft de werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem en de belangrijkste risico's en onzekerheden.

In december 2024 heeft de Raad van Toezicht de meerjarenbegroting 2025-2027 goedgekeurd. Deze meerjarenbegroting maakt deel uit van de totale planning- en controlcyclus van de organisatie. De begroting is gebaseerd op de strategische ambities 2024-2027 en de kwaliteitsagenda 2024-2027.

De geplande renovatie van het atrium is, ten opzichte van de begroting 2025, doorgeschoven van 2025 naar 2026 vanwege het resultaat van de aanbesteding. Voor 2026 en 2027 zijn de investeringen en de uitgaven voor groot onderhoud (balans) hierop aangepast. Vanwege het uitgangspunt de begroting 2025 in tact te laten, zijn de begrote kosten voor het atrium niet verschoven van 2025 naar 2026.

Bij de balansen voor 2025, 2026 en 2027 en de ramingen voor 2026 en 2027 is rekening gehouden met het actuele meerjarenonderhoudsplan.

Risico's die niet in de begroting zijn opgenomen, worden beschreven in een aparte risicoparagraaf (B2).

A GEGEVENSSET

A1. KENGETALLEN

Aantal medewerkers in fte per 31 december

	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
College van bestuur	2,0	2,0	2,0	2,0	2,0
Personeel primair proces / docerend personeel	128,3	138,0	145,9	152,9	152,9
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	53,9	53,8	61,4	62,4	62,4
Totaal	184,2	193,8	209,3	217,3	217,3

Aantal studenten per 1 oktober

	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie*	Begroting	Raming	Raming
BOL	2.307	2.379	2.377	2.377	2.377
BBL	8	3	3	3	3
Totaal	2.315	2.382	2.380	2.380	2.380

* inclusief twee niet bekostigde BOL studenten

Studentenaantallen en personeelsleden

Het aantal studenten is gestegen ten opzichte van 2023, ondanks de dalende landelijke trend. De meerjarenbegroting gaat uit van een stabilisering van het aantal studenten. Het aantal personeelsleden stijgt naar 217,3 fte in 2027. De sterke stijging van circa 15,5 fte van 2024 naar 2025 is toe te schrijven aan openstaande vacatures eind 2024, die deels waren ingevuld met externen, en de groei van het aantal studenten in 2024.

A2.A MEERJAREN BALANS

Activa op 31 december (bedragen x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Vaste activa					
<i>materiële vaste activa</i>	€ 8.619	€ 7.643	€ 7.305	€ 6.737	€ 7.987
Totaal vaste activa	€ 8.619	€ 7.643	€ 7.305	€ 6.737	€ 7.987
Viottende activa					
<i>voorraden</i>	€ 25	€ 24	€ 24	€ 24	€ 24
<i>vorderingen</i>	€ 838	€ 1.241	€ 1.006	€ 1.006	€ 1.006
<i>liquide middelen</i>	€ 12.473	€ 14.475	€ 15.629	€ 16.259	€ 13.012
Totaal viottende activa	€ 13.336	€ 15.741	€ 16.660	€ 17.290	€ 14.042
Totaal activa	€ 21.956	€ 23.384	€ 23.965	€ 24.027	€ 22.029

Passiva op 31 december (bedragen x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Eigen vermogen	€ 13.110	€ 13.480	€ 13.305	€ 13.387	€ 13.346
Voorzieningen	€ 5.266	€ 6.475	€ 7.231	€ 7.211	€ 5.253
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 3.581	€ 3.429	€ 3.429	€ 3.429	€ 3.429
Totaal passiva	€ 21.956	€ 23.384	€ 23.965	€ 24.027	€ 22.029

Financiële kengetallen	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Solvabiliteit 1 Eigen Vermogen (<0,30)	59,7%	57,6%	55,5%	55,7%	60,6%
Landelijk gemiddelde 2023*	58,7%				
Liquiditeit (Current Ratio) (>0,5)	3,7	4,6	4,9	5,0	4,1
Landelijk gemiddelde 2023*	1,9				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2024 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.

Materiële vaste activa

In 2025 en 2026 daalt het saldo van de materiële vaste activa door hogere afschrijvingen dan de geplande investeringen. In 2026 staat een renovatie van het atrium gepland en in 2027 van de C-vleugel. De meerjarenraming gaat uit van €1,1 miljoen voor 2025, €1,0 miljoen voor 2026 en €3,1 miljoen voor 2027, waarvan €2,5 miljoen voor investeringen in gebouwen. De verwachte uitgaven van gepland groot onderhoud zijn verwerkt als voorziening.

Vorderingen

De vorderingen dalen doordat eind 2024 sprake was van een incidenteel hoger saldo door vooruitbetalingen. Voor de komende jaren gaat de meerjarenraming uit van stabilisatie.

Voorziening groot onderhoud

Na een stijging in 2025, stabiliseert de voorziening groot onderhoud gedurende 2026 met name door groot onderhoud aan het atrium. In 2027 is een daling zichtbaar als gevolg van de geplande onderhoudswerkzaamheden in de B-vleugel. Het geplande onderhoud van 2025 tot en met 2027 bedraagt naar verwachting €4,2 miljoen.

Liquide middelen

De liquide middelen dienen gedeeltelijk ter financiering van de huisvestingsplannen van de instelling. In 2024 zijn afspraken met de gemeente gemaakt voor de toekomstige huur

van de C-vleugel. Bij ingebruikname zal de C-vleugel een grondige renovatie ondergaan. De verwachte ingebruikname is in 2027 en uiterlijk in 2028. In het meerjarenperspectief is hiermee in 2027 rekening gehouden. Voor een deel van de liquide middelen zijn deposito's aangekocht. Per saldo zal de liquiditeit, na een stijging, weer dalen in 2027, € 1,5 miljoen onder het niveau van 2024.

De solvabiliteit en liquiditeit van het GLU voldoen ook de komende jaren ruimschoots aan de ondergrenzen die door het ministerie van OCW zijn gesteld. Het normatief eigen vermogen blijft onder het maximum, zoals gedefinieerd door de Inspectie van het Onderwijs. Hoewel de Inspectie van het Onderwijs geen harde normen vaststelt voor financiële ratio's zoals solvabiliteit en liquiditeit, hanteert het wel signaleringswaarden. Deze waarden dienen als graadmeter om te bepalen of een onderwijsinstelling mogelijk financiële problemen heeft.

Berekening normatief eigen vermogen (bedragen x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Aanschafwaarde gebouwen maal 0,5 maal 1,27	€ 10.909	€ 10.909	€ 11.309	€ 11.309	€ 12.750
Boekwaarde overige materiële vaste activa	€ 2.087	€ 1.906	€ 1.971	€ 2.212	€ 1.895
Baten (5%)	€ 1.391	€ 1.541	€ 1.618	€ 1.656	€ 1.652
Totaal maximaal vermogen normatief	€ 14.387	€ 14.355	€ 14.497	€ 15.030	€ 16.297
Werkelijk EV excl. privaat vermogen (€45)	€ 13.064	€ 13.435	€ 13.260	€ 13.342	€ 13.301
Onder (-/-) of boven het maximum	-€ 1.323	-€ 920	-€ 1.237	-€ 1.688	-€ 2.996

A2.B MEERJARENBEGROTING

Baten (alle bedragen x € 1.000)	2023	2024	2025	2026	2027
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
<i>Rijksbijdragen OCW</i>	€ 27.219	€ 29.938	€ 31.709	€ 32.385	€ 32.356
<i>Overige overheidsbijdragen en subsidies</i>	€ 166	€ 348	€ 170	€ 235	€ 235
<i>Wettelijke cursus- en examengelden</i>	-€ 1	-€ 2	€ 0	€ 0	€ 0
<i>Overige baten</i>	€ 302	€ 188	€ 226	€ 226	€ 160
Totale baten	€ 27.686	€ 30.471	€ 32.106	€ 32.846	€ 32.751
Lasten					
<i>Directe personeelslasten</i>	€ 17.355	€ 18.550	€ 20.624	€ 21.412	€ 21.412
<i>Kosten personeel niet in loondienst</i>	€ 2.224	€ 2.992	€ 2.579	€ 2.579	€ 2.579
<i>Overige personeelslasten</i>	€ 606	€ 794	€ 881	€ 881	€ 881
Personeelslasten	€ 20.185	€ 22.335	€ 24.083	€ 24.872	€ 24.872
<i>Afschrijvingen</i>	€ 1.368	€ 1.357	€ 1.483	€ 1.568	€ 1.850
<i>Huisvestingslasten</i>	€ 3.136	€ 3.481	€ 3.614	€ 3.217	€ 2.966
<i>Overige lasten</i>	€ 3.074	€ 3.274	€ 3.350	€ 3.375	€ 3.390
Totaal materiele lasten	€ 7.579	€ 8.111	€ 8.447	€ 8.161	€ 8.207
Totale lasten	€ 27.764	€ 30.446	€ 32.531	€ 33.032	€ 33.079
Saldo van baten en lasten	-€ 78	€ 25	-€ 425	-€ 186	-€ 328
<i>Saldo financiële baten (min) en lasten (plus)</i>	-€ 130	-€ 346	-€ 250	-€ 268	-€ 288
Exploitatieresultaat	€ 52	€ 370	-€ 175	€ 82	-€ 40
Rentabiliteit (exploitatieresultaat / totale baten)	0,2%	1,2%	-0,5%	0,2%	-0,1%
Landelijk gemiddelde 2023*	1,2%				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2024 door de MBO-Raad i.s.m. PwC opgesteld en gepubliceerd.

De meerjarenbegroting toont voor de komende jaren een geringe positieve en negatieve rentabiliteit.

Baten

Bij de verdeling van de Rijksbijdrage wordt een T-2 systematiek gehanteerd. Dit betekent dat een wijziging in het aantal studenten pas twee jaar later invloed heeft op de hoogte van de Rijksbijdrage. De baten zijn niet geïndexeerd in de jaren 2026 en 2027.

Lasten

Ultimo 2023 bedroeg de personele bezetting 184,2 fte en is in 2024 gestegen naar 193,8 fte. De fte's stijgen naar verwachting naar 217,3 fte in 2027. Door de hogere studentaantallen stijgt de bekostiging. De stijging van de Rijksbijdrage wordt voornamelijk benut voor extra formatie. De huisvestingslasten dalen door een lagere dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Componentensystematiek en dotaties

In 2019 zijn wij overgestapt op de componentensystematiek, wat gevolgen heeft voor de dotaties aan de voorziening groot onderhoud. Dit betekent dat de jaarlijkse dotaties in de beginjaren relatief hoger zijn, maar na uitvoering van het onderhoud lager zijn.

Afschrijvingen en overige lasten

De afschrijvingen en overige lasten blijven min of meer gelijk tot 2026. In 2027 zullen de afschrijvingen stijgen door de activering van de renovatie van de C-vleugel. De lasten zijn niet geïndexeerd in 2026 en 2027, omdat het ministerie van OCW de prijsstijgingen meestal compenseert.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. Rapportage van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Gezond financieel beleid

Een essentieel onderdeel van gezond financieel beleid is het effectief beheren van de financiële ruimte van de instelling. Belangrijke instrumenten hiervoor zijn budgetbeheer, liquiditeitsbeheer, de planning- en controlecyclus, en het treasurybeleid.

Budgetbeheer

Uitgaande van de continuïteit van de OCW-bekostiging is het beheer van de budgetten door het GLU van cruciaal belang. De begroting moet in balans zijn, zowel wat betreft de verhouding tussen personele en materiële lasten als de verhouding tussen baten, lasten en eigen vermogen. Budgetbeheer verwijst naar het kengetal rentabiliteit, de verhouding tussen het resultaat en de totale baten. Het GLU streeft ernaar om op termijn een klein negatief resultaat te realiseren. De monitoring van de budgetten wordt verder beschreven in de planning- en controlecyclus.

Liquiditeitsbeheer

Het liquiditeitsbeheer is erop gericht te zorgen dat de school voldoende liquide middelen heeft om aan haar financiële verplichtingen te voldoen. Uit de meerjarenbalans blijkt dat de liquiditeitspositie van het GLU de komende jaren naar verwachting gezond blijft. Indien de geplande investeringen in activa en de onttrekkingen aan de voorziening groot onderhoud afwijken van de meerjarenbegroting, heeft dit invloed op de liquiditeitspositie.

Aanpassingen in het onderwijskundige en financiële beleid kunnen de liquiditeitspositie verder beïnvloeden.

Planning & controle cyclus

De planning & controle cyclus begint bij de begroting als het financiële kader en biedt ruimte om de geformuleerde doelen en 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 kalenderjaar worden kwartaalrapportages opgesteld. Afwijkingen worden besproken en waar nodig opgevolgd met acties. In dit geïntegreerde jaardocument wordt het gehele boekjaar verantwoord. De formatie wordt jaarlijks vastgesteld voor het komende schooljaar op basis van het aantal geprognoseerde studenten.

Gedurende 2024 zijn, naast reguliere updates, diverse verbeteringen doorgevoerd op het gebied van interne beheersing. Aan de studentzijde is het geavanceerde studenten-informatiesysteem verder geoptimaliseerd. De contractenadministratie is geëvalueerd en een verbeteringstraject is gestart, dat in 2025 zal worden afgerond. Ook is begonnen met het professionaliseren van het financieel inzicht voor de budgethouders.

Aan de personele kant is, door het stoppen van het handhavingsmoratorium, het inhuurproces aangescherpt. Het verzuimproces is geëvalueerd en waar nodig verbeterd. Het College van Bestuur is van mening dat de samenhang tussen planvorming, controle en 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 zijn vastgelegd in het treasurystatuut. Het GLU voldoet hiermee aan de regeling beleggen en belenen. De onderwijsinstelling voert een risicomijdend beleid en heeft daarom geen beleggingen en derivaten. Om hogere rentebaten te realiseren,

heeft het GLU een deel van de liquide middelen in deposito's omgezet. In 2024 is het treasurystatuut niet geactualiseerd.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Risicomanagement

Een essentieel onderdeel van gezond financieel beleid is het effectief beheren van de financiële ruimte van de instelling. Belangrijke instrumenten hiervoor zijn budgetbeheer, liquiditeitsbeheer, de planning- en controlecyclus, en het treasurybeleid.

Financieel risicomanagement en vermogensbeheer

In 2022 heeft een externe partij de financiële risicoanalyse geactualiseerd om het risicoprofiel van de organisatie vast te stellen. Op basis van hun bevindingen adviseren zij een buffer van ongeveer € 2.169.000 aan te houden voor onbeheersbare en onvoorzienbare risico's.

In de onderstaande paragrafen worden de acht risico's beschreven die niet in de begroting zijn opgenomen. De uitkomsten van de risicoanalyse zijn weergegeven in de risicomatrix met de financiële risico's per kans-gevolg kwadrant.

Risico 1: Fluctuaties in studentenaantallen

Plotselinge, onvoorzienbare en onbeheersbare fluctuaties in studentenaantallen, zowel dalingen als stijgingen, worden tussentijds gemonitord. Eventuele terugval kan gedeeltelijk worden opgevangen door de flexibele schil. De school heeft zestien maanden de tijd om dalingen in de bekostiging op te vangen. Het GLU monitort landelijke ontwikkelingen in studentenaantallen voor de aangeboden opleidingen om tijdig actie te kunnen ondernemen. Geen of beperkte groei en daling van het aantal leerlingen in het voortgezet onderwijs kunnen uiteindelijk een negatieve invloed hebben op het totaal aantal studenten.

Risico 2: Financiële gevolgen van beëindiging van arbeidsrelaties

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

Risico 3: Instabiliteit in bekostiging

Instabiliteit in bekostiging door veranderingen in de systematiek en parameters door het ministerie van OCW kan een risico vormen. De onderwijsinstelling heeft weinig invloed op deze instabiliteit. Om deze onzekerheden het hoofd te bieden, streeft het GLU naar een grotere flexibele schil.

Risico 4: Onvolledige indexatie van bekostiging

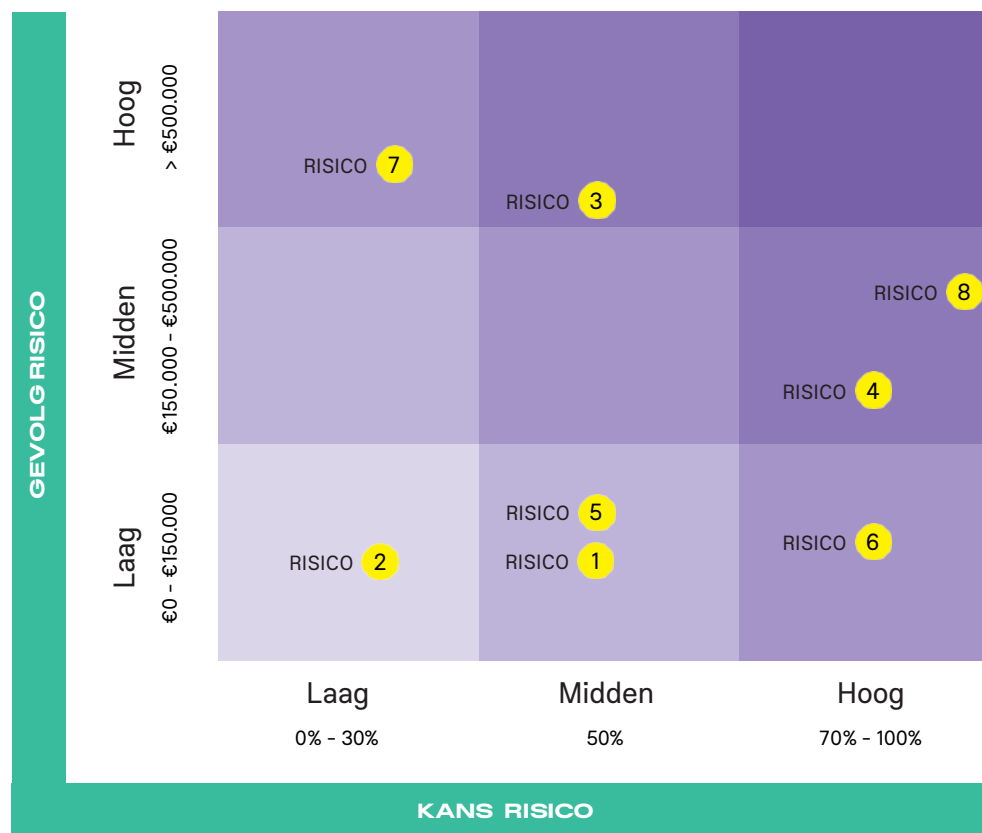
Belangrijke oorzaken voor benodigd vermogensbeslag door onvolledige indexatie van bekostiging zijn:

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

Het GLU heeft weinig invloed op de onvolledigheid van indexatie. Om de risico's op te vangen zijn maatregelen getroffen zoals een personele flexibele schil en flexibiliteit in materiële lasten.

Risico 5: Hogere dan begrote kosten voor (ziekte-) vervanging

De school is eigenrisicodragers voor kosten door ziektevervanging. Het risico bestaat dat deze kosten in enig jaar hoger uitvallen dan begroot, wat leidt tot het aanspreken van het eigen vermogen. De school heeft een strikt nageleefd verzuimprotocol.



Risico 6: Schaarste op de arbeidsmarkt

Het lerarentekort vormt een landelijk probleem in de onderwijssector. Veel oudere docenten gaan de komende jaren met pensioen. Voor de werving van specifiek beroepsgerichte docenten en functies in de bedrijfsvoering concurreert het mbo met de reguliere arbeidsmarkt, wat invloed kan hebben op de invulling van vacatures en kan leiden tot docententekorten.

Risico 7: Restrisiko's

Naast de beschreven risico's bestaan er restrisiko's. Deze omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer kunnen rechtvaardigen. Restrisiko's kunnen zich zowel aan de baten- als aan de lastenkant openbaren. Een ander type risico 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 of het netto werkkapitaal. Voor deze risico's zijn diverse beheersmaatregelen getroffen.

Risico 8: Vaste voet uitvoeringsrisico in de bedrijfsvoering

Naast de specifieke risico's bestaan er algemene bedrijfsrisico's die samenhangen 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 materiële lasten aangebracht om deze risico's op te vangen.

Frauderisicomanagement

Het GLU maakt serieus werk van de beheersing van fraude risico factoren en de hiermee samenhangende risico's. In 2023 heeft het GLU een frauderisico-analyse laten uitvoeren. Hieruit blijken geen significante risico's en fraude factoren die dringend aandacht behoeven. De aanbevelingen uit het rapport zijn grotendeels overgenomen en gerealiseerd.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

RAPPORTAGE RAAD VAN TOEZICHT 2024

De Raad van Toezicht (RvT) doet in deze rapportage verslag van haar werkzaamheden over het verslagjaar 2024. Hierin leest u wat de taken en verantwoordelijkheden van de RvT zijn, welke gespreksthema's afgelopen jaar aan de orde zijn geweest en wat onze belangrijkste reflecties zijn.

Taken, verantwoordelijkheden en samenstelling

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit vijf leden, elk met unieke expertise en ervaring. De RvT vervult de rollen van toezichthouder, werkgever, adviseur en klankbord voor het CvB. De RvT ziet toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemming en aanwending van middelen van de school. Twee leden, waaronder de voorzitter, traden af vanwege het einde van hun tweede termijn. De RvT dankt de heren Jan van den Akker en Cees van Leeuwen voor hun jarenlange inzet voor het GLU. Het voorzitterschap wordt vanaf 1 juli 2024 ingevuld door Martin Bauman, die daarvoor lid was van de RvT. Door het voorgaande ontstonden er twee vacatures, die met de benoeming van mevrouw Lem van Eupen en de heer Allert de Geus zijn ingevuld. Hiermee is de raad weer voltallig.

Om continuïteit en deskundigheid binnen de RvT te waarborgen, hanteren we een rooster van aftreden. Dit rooster zorgt ervoor dat niet alle toezichthouders tegelijkertijd aftreden, waardoor kennis en ervaring behouden blijven. De maximale zittingsperiode voor toezichthouders is acht jaar, verdeeld over twee termijnen van vier jaar. In 2025 zal het rooster van aftreden opnieuw vastgesteld om de continuïteit beter te kunnen waarborgen.

Meer informatie over de leden van de Raad van Toezicht vind je in [de bijlage Nevenfuncties CvB en RvT](#).

Het GLU volgt de richtlijnen van de 'Code Goed Bestuur mbo 2025', die in november 2024 is vastgesteld. Deze code blijft waarden gedreven, met een concrete uitwerking van de waarden verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. De Raad van

Toezicht zal deze code in 2025 verder doordenken, toepassen en zo betekenis geven voor het toezicht.

De taken, verantwoordelijkheden, inrichting en werkwijze van het CvB en de RvT zijn vastgelegd in de statuten, het bestuursreglement en het treasurystatuut. In 2025 zal de Raad, in afstemming met het bestuur, deze reglementen evalueren en herijken.

De raad heeft geen permanente commissies ingesteld. Zij behandelt alle onderwerpen in de voltallige samenstelling van de RvT. Alleen voor benoemingen van leden van het College van Bestuur (CvB) en de RvT wordt een tijdelijke benoemingsadviescommissie gevormd, al dan niet met leden van buiten de RvT.

Bijeenkomsten

In 2024 heeft de RvT vier plenaire vergaderingen gehouden. Naast deze plenaire bijeenkomsten vonden er ook deelbesprekingen plaats in kleiner verband, gericht op specifieke onderwerpen of ter voorbereiding van de vergaderingen. De Raad heeft uitgebreid stilgestaan bij een zelfevaluatie om de eigen werkwijze en effectiviteit te beoordelen en te verbeteren. Door het aftreden van het lid van het CvB per 1 april 2024, heeft de jaarlijkse evaluatie in het voorjaar alleen met de voorzitter van het CvB plaatsgevonden. De uitkomsten van deze evaluatie waren positief. Daarnaast heeft de Raad het jaarlijkse gesprek gevoerd met zowel de Ondernemingsraad als de Studentenraad, om hun inzichten en feedback te integreren in het toezicht en beleid.

De plenaire vergaderingen waren gewijd aan een grote variatie aan gespreksonderwerpen waarbij zowel strategische thema's als praktische ervaringen aan bod komen. Alle bijeenkomsten werden door de voltallige raad bijgewoond in het bijzijn van de twee leden van het CvB. De Raad streeft ernaar om betrokken te zijn bij de school, niet alleen op afstand, maar ook door ontmoetingen met medewerkers en studenten. Dit zorgt voor een allesomvattende benadering van toezicht, waarbij zowel de theorie als de praktijk worden meegenomen.

We lichten er enkele thema's uit:

Contact met de externe accountant De RvT heeft minimaal tweemaal per jaar overleg met de externe accountant, die de opdracht van de RvT heeft gekregen om de jaarrekening te controleren. In februari besprak de RvT de managementletter in het kader van de controle van de jaarrekening 2024, waarbij aandacht werd besteed aan de belangrijkste bevindingen en aanbevelingen voor het verbeteren van onze interne processen en controles. In het voorjaar besprak de raad het accountantsverslag in het kader van de goedkeuring van het Geïntegreerd Jaardocument 2023. Hierbij werd vastgesteld dat ook de accountant geen overtredingen van wet- en regelgeving door het GLU heeft geconstateerd. De opdracht voor de controle van de jaarrekening 2024 werd ook bevestigd aan de accountant.

Geïntegreerd jaardocument De Raad van Toezicht keurde het bestuursverslag en de jaarrekening 2023 goed. De accountant gaf een goedkeurende controleverklaring af bij de jaarrekening 2023, waarna aan het bestuur décharge werd verleend. Deze documenten bieden een gedetailleerd overzicht van onze financiële prestaties en de voortgang van onze strategische doelen. Ze vormen een belangrijk instrument voor transparantie en verantwoording. De raad trok de conclusie dat het GLU een gezonde financiële positie heeft en maakte afspraken met het CvB over de opvolging van de door de accountant gerapporteerde adviespunten.

Begroting De begroting 2025 werd goedgekeurd. Deze documenten bieden een overzicht van onze financiële planning en de voortgang van onze strategische doelen. Deze goedgekeurde begroting stelt ons in staat om onze middelen effectief te alloceren en onze doelen te realiseren.

De financiële kwartaalrapportages en de treasuryrapportage zijn besproken. Deze rapportages geven gedurende het jaar inzicht in onze financiële gezondheid en de effectiviteit van ons treasurybeleid. Door regelmatig te monitoren, kunnen we tijdig bijsturen en zorgen voor een stabiele financiële basis.

Opleiding Creative Media Design Het onderwijsteam CMD presenteerde de nieuwe opleiding Creative Media Design. Deze opleiding is een belangrijke toevoeging aan

ons onderwijsaanbod en speelt in op de groeiende vraag naar creatieve en technische vaardigheden. De raad stelt deze presentaties zeer op prijs, die haar in staat stellen om meer voeling te krijgen met de ontwikkelingen binnen de sector, waarin het GLU opereert.

Onderwijsrendementen De RvT besprak de achtergronden van de dalende onderwijsrendementen en de praktijk in de klas. Dit gesprek bood waardevolle inzichten in de prestaties van onze studenten en de effectiviteit van ons onderwijsaanbod. Hiertoe kon de Raad in gesprek met docenten en teamleiders binnen het GLU. De raad maakte met het CvB afspraken over de analyse en de eventuele maatregelen die naar aanleiding van de daling van de rendementen op de korte termijn zullen worden genomen. In 2025 dient dit verder zijn beslag te krijgen.

Opleiding Mediamaken De vernieuwde opleiding Mediamaken werd toegelicht door het team DTP/PM. De Raad van Toezicht bezocht de werkplaats van de opleiding om een beter inzicht te krijgen in de praktische aspecten en de impact op de studenten. Deze opleiding biedt studenten de kans om hands-on ervaring op te doen en hun vaardigheden verder te ontwikkelen.

Governance en diversen Diverse governance-onderwerpen werden besproken, waarbij de Raad van Toezicht aandacht besteedde aan de kwaliteit van het bestuur en de naleving van onze interne controlesystemen.

Huisvesting De RvT heeft de huurovereenkomst voor de C-vleugel goedgekeurd. Deze beslissing is een belangrijke stap in het verbeteren van onze huisvestingsfaciliteiten en het creëren van een optimale leeromgeving voor onze studenten.

Overleg Ondernemingsraad en Studentenraad

Ook dit jaar zijn de contacten met de beide medezeggenschapsorganen (Ondernemingsraad en Studentenraad) bevredigend geweest. De samenwerking tussen het bestuur en beide organen verloopt naar wederzijdse tevredenheid.

Benoeming nieuwe bestuurder

In 2024 ging bestuurder Peter de Vries met pensioen. Na een zorgvuldig doorlopen selectieproces, waarbij een tijdelijke benoemingsadviescommissie tot een benoemingsadvies kwam, werd Ton Paffen door de Raad van Toezicht benoemd als nieuwe bestuurder per 1 april 2024.

Tot slot

De Raad van Toezicht is blij te zien dat het onderwijsaanbod in 2024 verder is verrijkt, met een duidelijke focus op vernieuwing en het verbeteren van de leerervaring voor de studenten. Door in te spelen op actuele trends binnen verschillende disciplines, samen te werken over (team)grenzen heen en technologie een prominente rol te geven, worden afgestudeerden goed voorbereid als creatieve en technische professionals met goede kansen op de arbeidsmarkt.

Het welzijn en de ontwikkeling van de studenten blijven de belangrijkste prioriteit. Studenten worden gestimuleerd om te onderzoeken wat bij hen past, met veel vrijheid om zelf te kiezen wat en hoe ze willen leren. Er wordt veel nadruk gelegd op het maken van eigen keuzes, ondersteund door passende begeleiding, met als uiteindelijk doel het behalen van hun diploma. Het GLU staat midden in de samenleving en staat in verbinding met tal van partners. Dat het GLU deze inzet kan doen in een gezonde financiële context biedt veel vertrouwen voor de toekomst.

De raad is in haar nieuwe samenstelling inmiddels goed ingewerkt en wil zich in het thans lopende jaar verder bekwamen en professionaliseren, onder meer door afzonderlijke sessies te organiseren met eventuele externe deskundigen en door het op individuele basis volgen van leergangen, bijwonen van seminars etc.

De Raad van Toezicht concludeert dan ook dat 2024 een betekenisvol jaar is geweest voor het GLU. Diverse van de bovengenoemde thema's zullen in 2025 zeker voortgezette aandacht vergen om de gezonde positie van het GLU te handhaven. We zijn bijzonder trots op alle medewerkers van het GLU, die zich dagelijks inzetten voor het succes van onze studenten en de organisatie als geheel.

8

Verslag OR



VERSLAG VAN DE OR VOOR HET GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2024

Ondernemingsraad en medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van onze school en speelt een belangrijke rol in de medezeggenschap. Als gesprekspartner van het College van Bestuur (CvB) draagt de OR bij aan een eerlijke en transparante besluitvorming. Het CvB vraagt de OR om instemming bij wijzigingen in personele regelingen, zoals werktijden, arbeidsomstandigheden en functiebeoordelingen. Daarnaast heeft de OR adviesrecht bij belangrijke besluiten over strategisch beleid, personeelsontwikkeling en investeringen in faciliteiten en ICT.

De OR heeft jaarlijks overleg met de Raad van Toezicht van het Grafisch Lyceum Utrecht en de vakbonden over onderwerpen als onderwijsbeleid, personeelsbeheer en de algemene werking van de school.

Samenstelling en ontwikkeling van de OR

Het dagelijks bestuur van de OR, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, bereidt samen met het CvB de vergaderingen voor en zorgt ervoor dat onderwerpen zorgvuldig worden behandeld.

De OR bestaat uit zes docenten en één medewerker uit het ondersteunend personeel, afkomstig uit verschillende teams met diverse achtergronden en expertises.

Om hun kennis en vaardigheden op peil te houden, volgen de OR-leden jaarlijks externe trainingen over de rechten, verantwoordelijkheden en plichten van de OR. Daarnaast nemen zij deel aan de tweedaagse van het Platform Medezeggenschap MBO, waar zij workshops volgen ter versterking van hun medezeggenschapsvaardigheden.

Wat de OR deed in 2024

Adviesrecht (artikel 25 WOR)

De OR bracht advies uit over de aanname van een nieuw lid voor de Raad van Toezicht en gaf een positief advies over de benoeming. Daarnaast adviseerde de OR over de actualisatie van de onkostenvergoeding, zodat de regeling beter aansluit op fiscale regelgeving en overzichtelijker is voor medewerkers.

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

De OR stemde in met de definitieve kwaliteitsagenda, nadat deze was aangepast op basis van een voorlopig oordeel van OCW.

Daarnaast stemde de OR in met de nieuwe regeling beeldschermwerken, die werd herzien vanwege gewijzigde wet- en regelgeving. Hierdoor krijgen medewerkers nu een ruimere vergoeding, waaronder een volledige vergoeding voor glazen en een verhoging van de maximale vergoeding voor een montuur. Ook is verduidelijkt dat medewerkers niet verplicht kunnen worden eerst bij hun zorgverzekering te declareren.

De OR keurde ook de actualisatie van het verzuimprotocol goed en richtte zich daarbij op tekstuele duidelijkheid. Dit leidde tot een beter leesbaar en eenduidiger protocol. Onder andere de instructies rondom ziekmelden en de definitie van frequent verzuim werden aangescherpt.

Daarnaast stemde de OR in met de vakantieregeling 2026-2030, waarin de meivakantie structureel twee weken duurt. Om het aantal vereiste werkbare dagen over het jaar te behalen, was een kleine aanpassing in de zomervakantie nodig. Dit is het gevolg van de

landelijke spreiding van schoolvakanties per regio (vroeg, midden, laat). In 2027 is dit juist voordelig, met zowel een langere meivakantie als een zomervakantie van 32 dagen.

De OR stemde in november 2024 in met de hoofdlijnen van de begroting 2025, zoals vastgelegd in artikel 27 lid 1c WOR. Om de begroting zorgvuldig te kunnen beoordelen, organiseerde het CvB twee informatiesessies waarin zowel de strategische kaders als financiële details werden toegelicht en besproken. De OR waardeert de openheid en gedetailleerde informatievoorziening, wat heeft bijgedragen aan een goed onderbouwd besluit.

Initiatiefrecht (artikel 23 WOR)

Werkdruk en verbetering werkverdeling (Plan van Inzet) en duurzame inzetbaarheid

De OR zette zich in voor een transparanter en beter gestructureerd Plan van Inzet (PvI), zoals voorgeschreven in de cao MBO. In overleg met het CvB werd besproken of en hoe een goed PvI binnen teams kan bijdragen aan een eerlijkere verdeling van werkdruk en meer inzicht daarin.

Een belangrijk aandachtspunt was het persoonlijk budget van 50 uur per medewerker, dat volgens de cao expliciet in het PvI vermeld moet worden. Daarnaast vindt de OR het essentieel dat ook teamscholing en een evenwichtige verdeling van lessen en taken in het PvI worden opgenomen. Dit draagt bij aan een duidelijker overzicht en een betere beheersing van werkdruk binnen een team.

De OR vindt het belangrijk dat binnen teams het gesprek over werkverdeling en taakbelasting actief wordt gevoerd. Onderwerpen zoals het voldoende uitwerken van het PvI en de verdeling van voor- en nazorgtijd (VZNZ) spelen hierin een rol.

De OR benadrukt dat teams zelf verantwoordelijk zijn voor hun PvI en voldoende ruimte en inzicht moeten krijgen om deze keuzes evenwichtig te maken. De OR blijft in gesprek met het CvB om te zorgen voor een duidelijke en eerlijke inrichting van het PvI en werkverdelingsplan, zodat werkdruk binnen een team beheersbaar blijft en taken transparant worden toegewezen.

Tot slot

De OR blijft zich ook in 2025 inzetten voor een transparante en evenwichtige besluitvorming binnen het GLU en een sterke vertegenwoordiging van de medewerkers.

9

Helderheid





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 GLU een aantal thema’s verantwoorden in het jaarverslag.

Thema 1: Uitbesteding van bekostigd onderwijs komt bij het GLU niet voor.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten: Het GLU heeft van 2003 tot en met 2017 contractonderwijs aangeboden en uitgevoerd, wat een privaat vermogen van € 45.042 heeft opgeleverd. Sinds de beleidsregel van 15 april 2021 heeft het GLU geen private activiteiten meer. Het GLU heeft een stagefaciliteit voor gehandicapte studenten, waarvoor een vergoeding wordt gegeven vanuit de lumpsum (uitvoeringsbesluit art 2.6a.1). Deze activiteiten worden als publieke activiteiten beschouwd.

Volgens de beleidsregel vermelden wij het volgende:

- ▶ Er zijn geen baten uit private activiteiten.
- ▶ Er is geen mutatie van de geïnvesteerde publieke middelen.
- ▶ Het GLU heeft geen beleid om te investeren in private activiteiten en dus geen beschrijving van het (risico-)beleid en beheer.
- ▶ Er is geen beschrijving van de juridische en organisatorische inbedding van private activiteiten, inclusief verantwoordelijkheidstoedeling.
- ▶ Er is geen beschrijving van de meerwaarde van private activiteiten voor de bekostigde wettelijke taak.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen. Het GLU verleent vrijstellingen voor toetsen of examenonderdelen via de examencommissie. Elke bekostigde BOL-student krijgt tenminste 850 klokuren aangeboden aan aanstellingstijd. Studenten kunnen een vierjarig opleiding in 3 tot 3,5 jaar afronden.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf. In 2024 heeft GLU geen vergoeding of kwijtschelding gegeven voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de student aanwezig.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk: Het GLU hanteert strikte regels voor het in- en uitschrijven van studenten, conform de bekostigingsvoorwaarden van OCW. De naleving van deze regels wordt periodiek getoetst. Dubbele bekostiging is door de controles in het ROD niet mogelijk.

Soort uitschrijving	Aantal
Aantal uitschrijvingen met diploma	1
Aantal uitschrijvingen zonder diploma	26
Aantal uitschrijvingen waarbij de deelnemer de studie bij een andere instelling volgt	Geen

Na 1 oktober 2024 (en voor 31 december 2024) zijn 27 studenten uitgeschreven en is 1 student ingestroomd.

Thema 6: De student volgt een andere opleiding dan waarvoor hij oorspronkelijk is ingeschreven: In het Inschrijfbesluit wordt expliciet de opleiding vermeld. Als een student een andere opleiding aan het GLU gaat volgen, wordt een nieuw opleidingsblad aangemaakt met de nieuwe gegevens en toegevoegd aan het oorspronkelijke Inschrijfbesluit. Het GLU heeft na 1-10-2024 2 omzwaaiers:

- ▶ 1 student van niveau 2 opleidingscode 25591 naar niveau 3 opleidingscode 25592
- ▶ 1 student van niveau 4 opleidingscode 25998 naar niveau 4 opleidingscode 25633

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven. Het GLU heeft geen maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven.

Thema 8: Buitenlandse studenten. Het GLU heeft geen buitenlandse studenten. Een aantal studenten volgt de beroepspraktijkvorming (stage) in het buitenland, onder de voorwaarde dat de stageplek is geaccrediteerd voor de betreffende bekostigde opleiding.

10

Kwaliteits- agenda 2024



Onze instelling heeft samen met partners een regionale vertaling gemaakt van de Werkagenda mbo en het Stagepact in de vorm van een Kwaliteitsagenda. Onze Kwaliteitsagenda (KA) is met een voldoende beoordeeld. Met deze agenda zetten we als GLU een stap om de doelen uit de Werkagenda te realiseren, zodat iedere student van het GLU goed onderwijs krijgt dat bijdraagt aan een duurzame toekomst.

Onze drie ambitielijnen en de Kwaliteitsagenda zijn nauw met elkaar verbonden. Deze integratie zorgt voor een gerichte en samenhangende aanpak, wat de kwaliteit van het onderwijs ten goede komt. Door deze verbinding kunnen we effectief werken aan verbeteringen wat uiteindelijk leidt tot een hogere onderwijskwaliteit.

In de aansturing, uitvoering en monitoring van de doelen in de KA wordt de PDCA-cyclus gevolgd. Er is sprake van een gerichte samenwerking tussen de onderwijsteams en stafondersteuning. De onderwijsteams werken aan de uitvoering van hun teamplannen, die gekoppeld zijn aan de ambitielijnen en de Kwaliteitsagenda. Het CvB bespreekt drie keer per jaar met de teamleiders de voortgang.

Drie keer per jaar wordt er met het managementteam gesproken over de lange termijn doelen van het GLU tijdens de MT-dagen. Tijdens deze dagen wordt de voortgang besproken ten aanzien van de meetbare doelstellingen in de KA.

De voortgang van de resultaten wordt op onderdelen besproken met relevante stakeholders van het GLU. In december 2024 zijn de opbrengsten tot nu toe geïnventariseerd. De bevindingen van deze evaluatie staan vermeld per doelstelling in de tabel in dit hoofdstuk. Tijdens deze evaluatiesessies is gesproken over de resultaten, het proces van het afgelopen jaar, eventuele bijstellingen en verankering van maatregelen in bestaand of nieuw beleid.

In maart 2025 is uitgebreid geëvalueerd met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Zo hebben wij met de Studentenraad uitgebreid stilgestaan bij de onderwerpen studentbegeleiding en de integratie van Artificial Intelligence (AI) in onze curricula. Met de Ondernemingsraad bespraken we de volle breedte van de opbrengsten van de KA met specifieke aandacht voor carrièreperspectief en werkdruk.

Onderstaande inventarisatie is weergegeven in een stoplichtenmodel. Groen betekent dat we op schema liggen danwel dat de doelstellingen behaald zijn. Oranje/rood geeft aan dat we nog niet op schema liggen, danwel dat er nog geen actie is ondernomen.

1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland.

Evaluatie 2024

De inspanningen voor gelijkwaardige behandeling van alle studenten worden door het GLU, samen met de gemeente Utrecht en de drie andere Utrechtse mbo-instellingen (Nimeto, MBO-Utrecht en ROC Midden Nederland), uitgevoerd. De gemeente Utrecht toont relatief veel inzet op dit punt vergeleken met andere gemeenten.

Twee collega's van het GLU zitten in het kernteam van deze regionale samenwerking en de werkgroep gelijke behandeling. Zij denken mee en geven de ambities binnen het GLU meer vorm. De samenwerking met onze partners wordt als inspirerend ervaren. In 2025 werken we samen verder aan een positiever beeld van het mbo en een gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Utrecht.

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.1.1	Positiever beeld van het mbo In samenwerking met onze partners is de campagne "de talentenmaatschappij" uitgevoerd. De campagne is gericht op primair en voortgezet onderwijs en heeft tot doel de aantrekkelijkheid van het mbo te vergroten. De campagne bestond in 2024 uit een petitie, platform, podcast en een position paper.	Vorbereiding campagne JOB-score: Ik ben er trots op dat ik op het MBO zit = 3,5	Campagne mbo-sstraat	Campagne 3x mbo-sstraat
1.1.2	MBO-Studentenvereniging - De drempels voor lidmaatschap van studentverenigingen en sportverenigingen, zoals Olympus, worden weggehaald. Studentverenigingen blijven wel zelf beleid hierover voeren. - Het ministerie van onderwijs, cultuur en wetenschap (OCW) heeft aangegeven dat fondsen voor bestuurdeelname ook beschikbaar komen voor mbo-studenten	Opgericht (2022)	Nulmeting: zijn studenten op de hoogte van deelname aan een studenten vereniging	50% is op de hoogte
1.1.3	Kortingsmogelijkheden zoals in hbo en wo - Studenten van het GLU zijn uitgenodigd voor deelname aan de Uitweek, om deel te nemen aan het studentenverenigingsleven en om met korting te sporten bij Olympus. - Er wordt een website gemaakt om studenten wegwijs te maken in het verenigingsleven van Utrecht.	Kortingen zijn ongelijk	Eerste afspraken met partners in de regio	Gelijke kortingen voor mbo, hbo en wo studenten
1.1.5	Gelijkwaardigheid studenten binnen het GLU (JOB) - Conform de "Waaier Dijkgraaf" wordt er in het GLU niet meer gesproken over onderwijsniveaus maar over -richtingen. Er zijn aanpassingen gedaan in de communicatie-uitingen van het GLU. - Met de afdeling inclusie van de SER is een plan van aanpak inclusief maatregelen opgesteld voor verbetering inclusief onderwijs voor het GLU.	Ik voel me net zo veel student als een student op HBO-WO= 3	3,4 (2025)	3,6 (2026)

1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en bij leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid MBO voor studenten met hulpbehoefte en het MBO inclusiever maken.

Evaluatie 2024

Onze studenten voelen zich over het algemeen veilig op school en tijdens hun stage. Eens in de twee jaar vindt de JOB-enquête plaats, een groot landelijk tevredenheidsonderzoek onder alle mbo-studenten in Nederland. Onze studenten geven aan tevreden te zijn met de inspanningen van het GLU om studenten gelijkwaardig te behandelen, en geven ons een score van 4 uit 5. Ze weten ook bij wie ze terecht kunnen als ze zich niet veilig voelen. Er zijn geen grote verschillen tussen de onderwijsteams wat betreft de JOB-scores voor “omgeving, sfeer en veiligheid”. Iedere vorm van pesten of discriminatie is er één te veel, daarom blijven we hier aandacht aan besteden.

De mentale gezondheid van onze studenten is enkele jaren geleden in kaart gebracht. In 2024 hebben we het instrument “Test je Leefstijl.nl” aangeschaft en ingezet. Bij een positieve evaluatie wordt dit GLU-breed ingezet. Onlangs zijn er geen metingen gedaan naar de mentale gezondheid van onze studenten. Bij de opleiding Game Artist is wel onderzocht waar studenten het meest mee kampen, namelijk angststoornissen. Schoolmaatschappelijk werk (SMW) is nu vier dagen per week laagdrempelig beschikbaar voor studenten. Tussen de 1-2% van het totaal aantal studenten bij GLU wil en wordt doorverwezen naar SMW. De contacten tussen schoolmaatschappelijk werk en de intern begeleiders zijn geïntensiveerd. We blijven studenten die kampen met hun mentale gezondheid zoveel mogelijk stimuleren om naar school te blijven komen. Voor 2025 willen we de faciliteiten van SMW en schoolpsychologen voor studenten op dezelfde wijze continueren.

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.2.1	Eigen keuzes programma en passende begeleiding Leidt een uitgestelde studiekeuze naar een onderwijsloopbaan die beter bij de student past? ▶ Opleidingen binnen het GLU zijn gestart met een oriënterende periode voordat student eigen profielkeuze maakt. ▶ De opleidingen worden gemonitord om bovenstaande vraag te beantwoorden.	Start onderzoek curriculum	Start aanpassingen	Voldoende keuze
1.2.2	Passende onderwijsvormen ▶ Introductie van een gemeenschappelijke taal voor passende onderwijsvormen binnen het GLU (basis Bert Wientjes). ▶ Start dialoog met MT en onderwijsteams wat een en ander betekent voor het GLU. ▶ Oprichting van een werkgroep over pedagogisch-didactisch klimaat.	Start onderzoek uitbreiding onderwijsvormen	Uitbreiding passende begeleiding	Lessen sluiten aan
1.2.3	Verbeteren mentale gezondheid ▶ Een aantal klassen is gestart met het instrument “Test je leefstijl.nl”. ▶ Binnen enkele teams wordt in de klas de dialoog gevoerd met betrekking tot mentale gezondheid door middel van de ontwikkelcirkel. ▶ Er zijn twee protocollen gemaakt voor de studieloopbegeleiders. Het betreft: omgaan met suïcide en omgaan met automutilatie. ▶ Er is een studenten-info hoek gebouwd met informatie over (mentale) gezondheid.	Percentage studenten met slechte/zeer slechte mentale gezondheid 26% (in 2023 via UU-onderzoek) Nieuwe landelijke indicator (OCW) is nog niet beschikbaar gesteld	22%	22%

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.2.4	Gevoel van veiligheid (JOB) ▶ Eén onderwijsteam werkt samen met een externe partner (bureau Ollie) aan de thema's binding en samenwerking. ▶ Alle onderwijsteam besteden gedurende de eerste 10 weken extra aandacht aan klassenbinding. Deze afspraak is opgenomen in de onderwijs-ontwerpregels.	Percentage studenten dat zegt zich veilig te voelen Op school 87% Op stage 84% Gem. cijfer van 4,2 resp. 4,1 op JOB-vraag of er gepest of gediscrimineerd werd	88% 85% 4,3	90% 87% 4,4
1.2.5	Gezonde school ▶ Er is een maatschappelijk werker in dienst genomen. De formatie is opgehoogd. ▶ Er is een rolverzwaring gekomen voor de interne begeleiders. De formatie is opgehoogd. ▶ Er is een nieuwe coördinator passend onderwijs aangetrokken die de interne begeleiders begeleidt bij uitvoering van hun rol. ▶ Uit een inventarisatie blijkt dat de studenten op het GLU, meer dan de gemiddelde student in Nederland, last heeft van (faal)angsten. Verder onderzoek inclusief passende interventies loopt bij een van de teams van het GLU. ▶ Uit dezelfde inventarisatie bleek ook dat docenten steeds vaker zien dat studenten, meer dan voorheen, worstelen met motivatieproblemen. Het oriëntatietraject is verstevigd voor studenten die aangeven wegens motivatieproblemen te willen stoppen met hun opleiding bij het GLU.	Inventarisatie	Start uitrol	Predicaat

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.2.6	Aanpassing onderwijs voor studenten met beperking Er zijn aanpassingen gedaan binnen het studentinformatiesysteem ter verbetering van de monitoring. Er is een protocol geschreven voor interne begeleiders om studenten met een beperking beter te kunnen monitoren. Binnen het GLU is de dialoog gestart over wat we wel en wat we niet kunnen bieden aan ondersteuning. Dit zal leiden tot aanpassingen bij het intake-beleid en protocol bindend studieadvies.	Zie 1.2.2	Zie 1.2.2	Zie 1.2.2



1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (met name voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

Evaluatie 2024

Binnen het GLU was het percentage voortijdig schoolverlaten (VSV) in 2022-2023 4,9%, 1% lager dan het landelijke gemiddelde van 5,9%. Volgens interne berekeningen is het VSV-percentage in 2024-2025 bij het GLU 4,8%, wat stabiel is ten opzichte van vorig jaar. De stijgende trend is doorbroken, hoewel de landelijke percentages voor 2024-2025 nog niet bekend zijn.

Het VSV-percentage op niveau 2 en 3 bij het GLU is in 2023-2024 aanzienlijk gedaald ten opzichte van het voorgaande jaar, terwijl niveau 4 langzaam lijkt te stabiliseren. Naast onderwijsrendementen monitoren we ook de uitstroom en het voortijdig schoolverlaten, waardoor we meer inzicht krijgen in VSV.

Verzuim kan een voorbode zijn voor VSV. Sinds 2024 hebben we een real-time dashboard over verzuim, dat teams de kans geeft eerder te signaleren en te acteren om VSV te voorkomen. Studenten worden gebeld wanneer zij afwezig zijn, en interne begeleiders voeren gesprekken met studenten die kampen met motivatieproblemen. Het oriëntatietraject is opnieuw ingericht voor studenten die overwegen hun opleiding te beëindigen.

Uit de uitstroomredenen blijkt dat we de voorlichting over de opleiding en het beroepsbeeld verder kunnen verbeteren. Voor 2025 blijven we ons richten op het vroegtijdig signaleren van verzuim en uitstroom op student-, klas- en opleidingsniveau.

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.3.1	Overstap naar GLU in februari voor uitvallers havo, mbo en hbo. ▶ Mogelijkheden voor februari-instroom worden in 2025 onderzocht door het hoofd Onderwijslogistiek & Administratie en de teamleider van de opleiding Creative Media Design (CMD). ▶ Extra inzet hiervoor 0,1 fte	Mogelijkheden februari-in-stroom	Uitbreiding februari-instroom	Februari instroom is mogelijk bij het GLU
1.3.2	Inzet op verstevigen begeleiding studenten niveau 2 (JOB). Verhogen doorstroom van niveau 2 en 3 naar 4. ▶ De opleidingen Mediamaken (niveau 2 en 3) hebben een nieuwe opzet van studentbegeleiding. Iedere periode wordt gekeken welke uitstroom- en doorstroommogelijkheden er zijn voor de student. ▶ Met 43% van de studenten binnen het GLU zijn in 2024 afspraken gemaakt met hun studieloopbaanbegeleider over extra ondersteuningsbehoefte (hulpmiddelen, aanpassingen en extra begeleiding). ▶ Er is extra inzet op kleinere klassen en er zijn extra instructeurs aangetrokken. Formatie is opgehoogd met 3 fte. ▶ Er is extra inzet op de interne begeleiding. Formatie is opgehoogd met 0,6 fte.	Doorstroom 2/3 naar 4 is 33% Aandeel respondenten dat de begeleiding tijdens de opleiding goed of heel goed vindt 51% (Geen ondersteunings-behoefte) 36% (Wel ondersteunings-behoefte)	33%-40%	40%

Nr	Ambities	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.3.3	Verlagen VSV percentage ▶ GLU breed is het project “aanval op de uitval” ingezet. ▶ Er is adequate monitoring dmv dashboards. En aandacht tijdens management-gesprekken voor VSV cijfers ten aanzien van de inspanningen per team voor het project “aanval op de uitval”. Voorbeelden van inspanningen ▶ Studenten die verzuimen worden gebeld. ▶ Studenten met motivatieproblemen zijn in beeld. ▶ Zij krijgen meer ondersteuning, meer keuzes in de onderwijsprogramma's en meer begeleiding bij keuzes. ▶ Het GLU-brede project pedagogisch-didactisch klimaat is gericht op motivatie van de student en het onderwijskundige concept “formatief handelen”. Dit is al ingevoerd bij de opleiding Creative Media Design.	2021-2022 Niveau 2: 8% Niveau 3: 3% Niveau 4: 4% Gem. 4,1% 2022-2023 Niveau 2: 17% Niveau 3: 10% Niveau 4: 4% Gem. 4,9% Voorlopige cijfers 2023-2024 Niveau 2: 10% Niveau 3: 4% Niveau 4: 4,5% Gem. 4,8%	2023-2024 Niveau 2: <5% Niveau 3: <5% Niveau 4: <4%	2026-2027 Niveau 2: 4% Niveau 3: 4% Niveau 4: 3%
1.3.4	Positief oordeel student begeleiding bij overstap.	Zie 2.2.7	Zie 2.2.7	Zie 2.2.7
1.3.5	Inzichtelijk maken studenten zonder werk of opleiding ▶ Wet “van school naar duurzaam werk” is met een half jaar uitgesteld, onderzoek en voorbereiding worden samen met Gemeente Utrecht en andere 3 Utrechtse mbo-instellingen uitgevoerd ▶ Vernieuwde opzet schoolverlatersonderzoek /Ingrado ontwikkelingen volgen	In beeld Het aandeel uitstromers vanuit niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft)	Doelstelling formuleren	Nog nader te bepalen

1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van het de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

Evaluatie 2024:

Behoud en verbetering van het startersresultaat zijn nauw verbonden met de bestrijding van VSV en uitstroom. Het startersresultaat richt zich specifiek op de uitstroom in het eerste leerjaar. Zoals bij 1.3 al aangegeven, staat de aanpak van uitval bovenaan de agenda van het GLU.

De onderwijsresultaten, waaronder het startersresultaat, zijn opgenomen in de teamplannen, evenals de uitstroom zonder diploma en VSV. Dit is onderdeel van de managementgesprekken tussen teamleiders en het CvB, die drie keer per jaar plaatsvinden en telkens worden geactualiseerd. Kortom, we zitten er samen bovenop (PDCA). De onderwijsresultaten lijken de dalende trend te keren.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
1.4.1	Behoud en verbeteren startersresultaat (DUO/MBO benchmark). Starterresultaat is een spiegel van de uitval in het eerste leerjaar. Er worden verschillende maatregelen genomen om uitval in het algemeen te voorkomen. (Zie: 3.1.1.) Minder uitval in het eerste leerjaar leidt tot een beter startersresultaat. De meest voorkomende reden van uitval in het eerste leerjaar blijkt bij het GLU 'een verkeerde studie-keuze'. We plegen inspanningen dit te voorkomen door: ▶ Naast de traditionele welkomstmiddag bij het GLU mogen aspirant studenten ook vooraf Gluren bij GLU. ▶ Op 8 februari 2024 heeft het GLU meegewerkt aan 'de decanendag' met het thema 'Kiezen beroepsopleiding'.	Mediavormgeving 79% Software Development 75% Positief is dat de sterke daling van het startersresultaat is gestagneerd.	MV 80% SD 80%	Behoud startersresultaat opleidingen, MV en SD tenminste 82%
1.4.2	Behoud en verbeteren eerstejaarsucces hbo (DUO/MBO benchmark) ▶ Opleidingen met een hoge doorstroom naar het hbo hebben vanaf 2024 een gezamenlijke oriëntatieperiode. Studenten maken daarna pas hun profielkeuze.	Media Management (79%) Marketing en communicatie (78%)	80% 80%	Behoud van eerstejaar-succes opleidingen, 80%
1.4.3	Voorproefje hbo voor studenten. Een bezoek aan het hbo tijdens laatste fase mbo-opleiding (jaarlijks). ▶ Samenwerking hbo gestart voor studenten CMD profiel Art&Design. Het profiel dat zich richt op doorstroom hbo Kunstonderwijs.	Organisatie	Realisatie 1e bezoek	Evaluatie

1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's

Niet van toepassing

2.1 Studenten maken weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep, passend bij interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

Evaluatie 2024:

Onderdeel van onze ambitiekaart is dat iedere opleiding aandacht besteedt aan sociale en ondernemersvaardigheden. Binnen de onderwijsteams zijn tot op heden nog geen aanvullende inspanningen geleverd voor het LOB-onderdeel 'keuze: werk of doorstuderen'. De gemiddelde score van 3 in de JOB-monitor 2024 duidt erop dat hier binnen onze school verbeteringen mogelijk zijn. Vooral het LOB-onderdeel 'werkexploratie' krijgt momenteel de minste aandacht (12%), terwijl GLU-studenten dit als het op één na belangrijkste aspect van LOB beschouwen. In 2025 zal binnen de onderwijsteams meer aandacht worden besteed aan dit onderdeel. Daarnaast is het aantal studenten dat instroomt in de opleiding Mediavormgeving met een sterke technische component (CMP) in 2024 relatief toegenomen. De verwachting is dat deze stijging zich in de periode 2025-2026 binnen het GLU zal voortzetten.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.1.1	Versterken vaardigheden (Onderwijsscan) - De versterking van de creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden van studenten om de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt zo optimaal mogelijk te maken is opgenomen in beleidsdocument Onderwijsontwerpregels GLU voor 2025-2026. - Onderwijsteams krijgen ondersteuning bij het opnemen van deze vaardigheden in de onderwijsprogramma's 2025-2026 waarbij eenduidige leeruitkomsten en rubrics worden geformuleerd. - Extra inspanningen keuzedelen voor alle studenten GLU. - Verbetering ELO. - Uitwerken concept Lerend Kwalificeren voor alle teams. - Curriculum hulpmiddel Playground ingezet voor ondersteuning.	Onderzoek curricula Aandeel respondenten dat goed of heel goed antwoordt op de vraag 'Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?' 28%	Verbeteren curricula 35%	Borging 40%
2.1.2	Stimuleren experimenteren, onderzoeken en innoveren door intensiveren van het gebruik van labs en werkplaatsen . - Start de Creatieve Werkplaats. - Modernisering filmstudio. - Voortzetting deelname XR LAB/samenwerking OASIS.	Inventarisatie Begeleide Onderwijs Tijd (BOT) gerealiseerd, uitrollen GLU breed	Doorontwikkeling	Doorontwikkeling

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.1.3	Domein overstijgend oriëntatieprogramma in de regio Utrecht GLU is vertegenwoordigd in werkgroep van regio Utrecht. Eind 2024 opgericht.	Start onderzoek	Start uitrol	Programma
2.1.4	Goede voorlichting beroepsbeeld en baankansen (Onderwijsscan, schaal 1-5) - Baankansen van de GLU-opleidingen variëren tussen 6 – 10 (zie KiesMBO). De opleidingen met baankans 10 (CMC) worden extra uitgelicht op de open-dag. - Inspanningen om nieuwe KD Immersief te ontwikkelen landelijk (bij GLU zijn belangrijke bestanddelen al geïntegreerd in de profielen RTG en XR van CMP en CSD). Extra aandacht voor deze profielen op de open dagen 2024-2025 ivm kans op werk. - De opleidingen van het GLU kennen vanaf 2025 allemaal een oriëntatieperiode van een half jaar of een jaar voordat studenten voor een profiel kiezen. In de oriëntatieperiode krijgen studenten opdrachten en lessen over de te kiezen profielen. Met als doel om studenten beter voor te lichten wat betreft beroepsbeeld.	2,9 Aandeel Instroom 2024 CMP, CSD en CMC is verhoudingsgewijs gegroeid tov de andere opleidingen bij het GLU. Schoolverlaters-onderzoek 2024: In loondienst: 35% Vervolgopleiding: 29% Loondienst+vervolgopleiding: 10% Anders: 11%	2,9/3,3	3,3

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.2.2	Geen tekort aan stageplekken - Op KD-niveau zijn er geen stagetekorten. Wel is er een krimp bij onder andere GA, RTG en AAV. Deze opleidingen hebben in 2024 extra formatie gekregen om meer inspanningen te doen voor studenten om een passende plek te vinden. Deze extra inspanningen zijn effectief gebleken. - Bij sommige opleidingen zijn er relatief veel studenten die minder belastbaar zijn en een aanpassing hebben op de urennorm. - Er zijn kansen om het thema "remote-werken" tijdens stages te verkennen. Dit wordt aangekaart bij SBB door de BBC-coördinator.	Behoefte aan stageplekken voor studenten met zorgbehoefte neemt toe, dit vraagt meer inspanning. Inventarisatie wordt gemaakt.	Doorontwikkeling	Doorontwikkeling

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.2.3	Aandacht voor stagediscriminatie / weten waar te melden (zie vraag JOB) - Er is één loket (faciliteit klachten en geschillen) voor alle klachten met betrekking tot vertrouwenszaken op het GLU. Stagediscriminatie wordt in het studentenstatuut als voorbeeld genoemd waarvoor het klachtenloket dient. Er zijn geen officiële meldingen binnengekomen bij het klachtenloket. Wel weten we van de stagecoördinatoren dat enkele studenten bij stagediscriminatie hun stagebegeleider of vertrouwenspersoon benaderen om hierover te praten. - Via het studentenintranet en de informatiehoek studentenbegeleiding wordt meer aandacht besteed aan de zichtbaarheid van de vertrouwenspersoon. - In de ontwerpregels is opgenomen dat opleidingen aandacht besteden aan het studentenstatuut in het eerste leerjaar van de opleiding. Er is echter meer nodig dan alleen "iets opnemen in curricula over het statuut". Er komt een voorstel voor een studentencampagne vanuit het MBO-Uitvoeringsplan van de vier utrechtse MBO-instellingen.	42 %	50%-70%	80%

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.2.4	Samenwerking werkgroep inclusieve stagemarkt - GLU is vertegenwoordigd in de werkgroep Inclusieve Stagemarkt (MBO-uitvoeringsplan). Samen met de andere MBO's worden er ervaringen uitgewisseld in de werkgroep. Voor 2025 staan de volgende punten op de agenda: - Verkenning naar de gezamenlijke opleidingsbehoefte van stagebegeleiders bij mbo's. - De werkgroep Inclusieve Stagemarkt heeft geëvalueerd en wil in 2025 goed monitoren of de meldingsstructuur bekend is en of docenten ermee werken. - Bewustwordingscampagne onder studenten over de inclusieve stagemarkt. - Plannen voor een BPV-congres waar de werkgroep mee aan de slag gaat. - De werkgroep komt voor 2025 met een eigen opdrachtformulering.	Lerend netwerk haalt doelen vanuit MBO Uitvoerings-agenda 2024	MBO Uitvoering plan 2025 op 4 thema's inclusieve stage	Goed functionerend lerend netwerk
2.2.5	Moeilijkheden bij het vinden van een stage (ABF/JOB) - Bij sommige opleidingen zijn er relatief veel studenten die minder belastbaar zijn en een aanpassing krijgen op de urennorm. - Er zijn kansen om het thema "remote-werken" tijdens stages te verkennen. Dit wordt aangekaart bij SBB door de BBC-coördinator.	Percentage studenten dat moeite had met het vinden van een stageplek: 19%	17%	15%

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.2.6	Een passende stagevergoeding 33% van de stagiaires op het GLU geeft aan dat ze een onkostenvergoeding krijgen van hun stagebedrijf. De inspanningen hiervoor worden geleverd door SBB in samenwerking met werkgeversorganisaties.	Percentage studenten die onkosten-vergoeding ontvangen: 33%	50% van de stage-overeenkomsten kent passende vergoeding	Iedere student krijgt een passende stagevergoeding
2.2.7	Studententevredenheid over de begeleiding op school aangaande de keuze voor werk of verder leren (JOB) zie 2.1.1 Hier wordt aandacht aan besteed na hun stage. Studenten zullen deze vraag niet zo gauw herkennen. Inventarisatie bij teams om te bepalen of dit onderdeel voldoende is geborgd in het LOB-onderwijs van het team. Daar liggen kansen.	28%	35%	40%
2.2.8	Helderheid stagebeleid voor alle betrokkenen - De procesbeschrijving BPV GLU is gemaakt met behulp van bureau Hutspot. Een projectgroep voor verbeteracties is geformeerd. Bij de nieuwe processen worden verbeteringen doorgevoerd op het gebied van stagebegeleiding en administratie, met een focus op de rolduidelijkheid van collega's. Dit start na de voorjaarsvakantie. - Het proces maatwerk BPV is geformaliseerd (zie Intranet).	Inventarisatie	Verbeteracties stagebeleid	Helder stagebeleid

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.2.9	Geprofessionaliseerde stagebegeleiders - Er is een training ingekocht bij IZI en de helft van de coördinatoren heeft deze opleiding inmiddels gevolgd. De rest volgt in 2025. De training is gericht op het herkennen en handelen bij stagediscriminatie. - SBB: Als studenten aangeven dat ze te maken hebben met stagediscriminatie op hun stagebedrijf, dan wordt van de scholen verwacht dat ze een meldingsformulier invullen van SBB. Deze boodschap moet nog worden opgenomen in het te schrijven stagebeleid van GLU. - GLU Academy biedt nieuwe stagebegeleiders een opleiding aan. Dit wordt in 2025 herijkt.	1x verplichte training door helft van collega's gevolgd	Intensiveren trainingen	Doorontwikkeling
2.2.10	Goede voorlichting voor bedrijven en studenten over de regels en afspraken rondom BPV.	Zie 2.2.8	Zie 2.2.8	Zie 2.2.8

2.3. Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO- katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidieregeling praktijkleren

Evaluatie 2024:

In 2024 zijn de banden met regionale bedrijven die zich richten op immersieve technieken verstevigd. Er is een succesvolle kickoff voor het project Oasis georganiseerd en successen zijn gevierd met betrokkenen. Het bedrijfsnetwerk herkent GLU en GLU is zichtbaarder geworden in zowel het scholen- als bedrijfsnetwerk.

GLU heeft de studiedag van Nimeto succesvol ondersteund en heeft in 2024 een rol gespeeld in samenwerkingsverbanden tussen universiteiten, hogescholen en mbo's op het gebied van kennisdeling over XR. Er is een voorzichtige samenwerking gestart met de Universiteit Utrecht en er is een begin gemaakt met het vormen van een alumnibeleid.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.3.1	Sterkere binding van landelijke en regionale bedrijven en alumni aan ons	Alumni onderzoek	Plan van Aanpak	Uitvoering
2.3.2	Alumnibeleid met daardoor hogere contactbereidheid (percentage gediplomeerden) (Alumni-onderzoek) - Verbeterde afspraak afname tijdstip aspirant alumni onderzoek. - Uitgezet Alumnibeleid (1 activiteit per leerjaar per team, verdere uitrol 2024-2025). - Onderwijsscan uitvoeren met alumni erbij.	Contactbereidheid alumni 30%	30%-50%	50%

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
2.3.3	Versterken banden met brancheverenigingen	Inventarisatie netwerk/ contacten	Dooront- wikkeling	Dooront- wikkeling
2.3.4	Participatie in het platform MaakjeStap Nvt Geen BBL			
2.3.5	Nauwere banden met partners omtrent LLO			

3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.

Evaluatie 2024:

In september 2024 is beleid opgesteld om de kwaliteit van het AVO-onderwijs te waarborgen. In 2023 werd AVO-onderwijs geselecteerd als thema binnen de proeftuinen van het Kwaliteitsnetwerk MBO. Tijdens deze proeftuinsessies hebben docenten Rekenen, Nederlands, Engels en Burgerschap gewerkt aan een GLU-brede visie en bijbehorende doelstellingen.

In 2024 zijn de studieresultaten van studenten via dashboards inzichtelijk gemaakt voor AVO-docenten, zodat zij doelstellingen kunnen formuleren. Vanaf het studiejaar 2024-2025 worden AVO-docenten driemaal per jaar een middag uitgeroosterd om, onder leiding van een teamleider gezamenlijk te werken aan de doelstellingen voor basisvaardigheden. Daarnaast zijn docenten extra gefaciliteerd om deel te nemen aan deze sessies. In 2024 vond de eerste AVO-sessie met alle AVO-docenten plaats. De tweede sessie staat gepland voor januari 2025.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.1.1	AVO-docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap. De GLU-brede samenwerking per basisvaardigheid is geborgd (zie document borging AVO). Afspraken over de professionalisering van docenten zijn gemaakt, waaronder verplichte assessortrainingen via de GLU-academy en verplichte TOA-trainingen. Er zijn werkafspraken gemaakt met de teamleiders van de vier vakgroepen (Rekenen, Nederlands, Engels en Burgerschap). Drie keer per jaar worden bijeenkomsten voor AVO-docenten georganiseerd onder leiding van de teamleiders. Eén keer per jaar zal het CvB aanschuiven bij een bijeenkomst van de AVO-docenten om de visie op AVO en professionalisering te bespreken.	Afspraken over professionalisering	Uitvoering programma	Borgen programma
3.1.2	De examenresultaten voor Nederlands/rekenen zijn GLU-breed in beeld ► Dashboards zijn gereed m.b.t. resultaten Ne/Eng/Rek per opleiding/klas/leerjaar. In 2025 volgen doelstelling en acties die worden geformuleerd door vakgroepen en teamleider.	In beeld via dashboard op Intranet en DUO	Doelstelling, acties en monitoring	In beeld en doelstelling gehaald
3.1.3	Examen op het moment dat student klaar is ► Pilot is gestart bij CMD in september 2024. De resultaten zijn nog niet bekend van een eerste evaluatie.	Start pilot 1 team	Uitrollen meerdere teams	Alle studenten kunnen flexibel examineren

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.1.4	Studenten geven aan meer positief te zijn over de lessen Nederlands en rekenen (JOB).	Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Nederlands (goed+heel goed) 44% Het aandeel studenten dat positief is over de lessen rekenen (goed+heel goed) 34% Het aandeel studenten dat positief is over de lessen Engels (goed+heel goed) 54%	45% (Ned.) 42% (rek.) 56% (Eng.)	47% (Ned.) 44% (rek.) 60% (Eng.)

3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs

Evaluatie 2024:

Docenten burgerschap hebben nog geen collectieve scholingsagenda opgesteld. In 2025 zal e.e.a. opgenomen worden in de scholingsplannen van de onderwijsteams.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.2.1	Onze docenten onderhouden hun inhoudelijke vakmanschap ► Nog geen inspanningen op dit onderwerp in 2024.	Zelfevaluatie stand van burgerschap nog niet afgenomen	Ontwikkeling competentieprofiel	Competentieprofiel is gereed
3.2.2	Een samenhangend en doelgericht programma burgerschap ► Inventarisatie Burgerschap programma is geborgd in nieuw kwaliteitszorgplan. ► Er is een lesenquête beschikbaar gesteld als feedbacktool voor alle docenten. ► Aandeel studenten dat aangeeft dat burgerschap een apart vak is op school: 80%. ► De resultaatverplichting voor studenten bestaat uit het maken van examenopdrachten die overeenkomen met de domeinen.	Lessen burgerschap met 1 pilot met nieuwe eisen Burgerschap	Pilot verder uitrollen bij andere teams (nieuwe programma wettelijk verplicht)	OER borging nieuwe programma Burgerschap met passende afsluiting voor alle studenten
3.2.3	Eigen invulling door student van thema's, gemeten aan de hand van tevredenheidsscores burgerschapslessen JOB. Uit de enquête kwam een gemiddelde uit van 3,0 op schaal 1-5.	Aandeel studenten dat positief is over de lessen burgerschap (instellingsniveau) 3,0	3,2	3,5

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.2.4	Passende resultaatverplichting voor de studenten bij Burgerschap. ► Zie 3.2.2	OER inventariseren	OER aanpassingen	OER borging

3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.

Evaluatie 2024

De resultaten van de functiemix (1 oktober 2023) laat m.b.t. het aantal docenten, ingeschaald in de LC schaal een lichte daling zien ten opzichte van de voorgaande jaren. Het GLU presteert overigens wel ruim boven het landelijke mbo-gemiddelde. Deze daling is voornamelijk toe te schrijven aan een relatief hoge zij-instroom van nieuwe docenten.

Om de ambities voor 2027 te realiseren, zijn ondanks deze niet beïnvloedbare factoren aanvullende maatregelen mogelijk. Het GLU gaat zich nog actiever richten op de doorgroei van LB naar LC. Dit door een actievere monitoring door P&O in 2025 op dit thema en het actief benaderen van collega's die mogelijk interesse hebben in het LB-LC traject en voldoen aan de criteria.

In 2024 is, in lijn met de strategische ambitiekaart, aanzienlijk geïnvesteerd in professionalisering. De GLU Academy is geüpgraded naar een volwaardig Learning Management System. Het scholingsaanbod voor docenten, dat flexibel en onafhankelijk van tijd en plaats gevolgd kan worden, is aanzienlijk uitgebreid.

In 2025 moet uit de resultaten van het Medewerkersonderzoek blijken of docenten meer tevreden zijn over hun professionaliseringsmogelijkheden. In 2025 zijn aanvullende inspanningen nodig om de professionaliseringsplannen beter af te stemmen op technologische ontwikkelingen en uitdagingen binnen de opleidingen van het GLU.

Het percentage medewerkers dat de werkdruk als te hoog ervaart bij het GLU ligt iets hoger dan het landelijk gemiddelde (48% bij het GLU versus 41% landelijk). Uit het Medewerkersonderzoek van 2025 moet blijken of de in 2024 en 2025 getroffen maatregelen, waaronder de uitbreiding van de formatie, het gewenste effect hebben gehad. De inzetbaarheid van de docenten is gebaseerd op de uitgangspunten van de CAO. Verder moet in 2025 het onboarding programma voor nieuwe medewerkers binnen het GLU verder vorm krijgen.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.3.1	Onze docenten onderhouden hun pedagogisch-didactisch vakmanschap ▶ Leerplatform GLU academy is vernieuwd en uitgebreid met niet tijd/plaatsgebonden trainingen voor docenten GLU. ▶ Per onderwijsteam is een scholingsplan 2024-2027 opgesteld. ▶ Fase 2 van de ontwikkeling van het Leerplatform van de GLU academy is een goed onboarding programma op zetten voor nieuw personeel. ▶ Intervisie traject bij onderwijsteams ingezet. ▶ Verplichte trainingen docenten examenleiders. ▶ Wetgeving cursussen Actie Seminars. Vanuit MBO-regiobijeenkomst algemene vergadering MBO-Raad (22&23 jan. 2025): De gemiddelde ambitie is verbetering van de tevredenheid van het personeel professionaliseringsmogelijkheden (van een 6,8 naar een 7,1). De gemiddelde ambitie is verbetering van het rapportcijfer dat starters geven of ze de komende jaren graag bij de instelling blijven werken van 7,8 naar een 8,2.	Opstellen scholingsplan per team :	Monitoring scholingsplan MTO: Tevredenheid personeel Inventarisatie % docenten die tevreden zijn over professionalisering	Borging
3.3.2	Professionalisering op het gebied van het leren/lesgeven met ICT. Monitor wordt weer ingezet in 2025 ▶ Trainingen hiervoor opgenomen in vernieuwde GLU academy aanbod.	23% experimenteert 10% professionaliseert	23%-30% experimenteert 10%-25% professionaliseert	>30% experimenteert >25% professionaliseert

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.3.3	Inschaling van het onderwijzend personeel blijft de komende jaren tenminste behouden (Functiemix). Doel is om terug te keren op niveau 2021. ▶ Er is onderzoek verricht naar verloop Functiemix GLU (zie resultaten Functiemix GLU). (Loonkosten hogere inschaling arbeidsmarkttoelage totaal begroot KA 355.000). ▶ Het GLU heeft in de afgelopen jaren veelvuldig gebruik gemaakt van zij-instromers in het onderwijs. Deze groep start als LB-docent en kan pas in aanmerking komen voor het LC-schap nadat de onderwijsbevoegdheid (PDG) behaald is en de docent voldoende ervaring heeft opgedaan in deze functie. Er zijn in de afgelopen jaren veel zij-instromers aangenomen die de PDG nog moeten halen. ▶ Er is een aanpak geformuleerd ter bevordering van doorgroei LB-LC. MBO-Raad (22-23 jan. 2025): De gemiddelde ambitie is een stijging van het aandeel docenten in LC/LD schalen van 47% naar 56%. Het GLU scoort met de huidige functiemix ver boven deze ambitie.	LB, 26,5% LC, 68,7% LD, 4,8% (stand 1 oktober 2023)	LB, 22,5% LC, 72,5% LD, 5%	LB, 22,5% LC, 72,5% LD, 5%

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.3.4	Verminderen werkdruk (MTO (veel) te hoog) ▶ Meer formatie beschikbaar gesteld in 2024 en 2025. Formatie wordt conform uitgangspunten CAO beschikbaar gesteld. De teams zetten zich in om de kwaliteit van de werkverdeling te verbeteren, gebruik makend van data-analyse en verbetering data kwaliteit in Xedule. ▶ Extra formatie beschikbaar voor onderwijsontwikkeling en uitvoering van de KA. ▶ Vanuit de geoormerkte formatie die beschikbaar gesteld is voor de onderwijsteams wordt de fte voor de schrijversteams gefaciliteerd die concreet werken aan de onderwijsontwikkelagenda van de teams (ruim 3 fte). ▶ Gefaciliteerd wordt dat enkele teams werken met extra rollen voor docenten (voorbeeld: rol van kwaliteitszorgmedewerker team). ▶ Gefaciliteerd wordt het werken met onderwijsassistenten (3,6 fte). ▶ Er komt een verdiepend onderzoek naar werkdrukbeleving in 2025. MBO-Raad 22/23 jan 2025: De gemiddelde ambitie is een daling van 41% naar 35% van het personeel dat de werkdruk te hoog vindt.	MTO 2023 48%	41%	35%
3.3.5	HR en innovatie zijn sterker met elkaar verbonden. Er is een visie op professionalisering en innovatie geformuleerd.	HR beleid formuleren	HR beleid formuleren	HR beleid dat innovatie bevordert

3.4 Het MBO wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.

Evaluatie 2024

In 2024 is het GLU begonnen met de aansluiting bij het practoraat Het Nieuwe Kijken van het Mediacollege Amsterdam. Bevindingen uit onderzoeken naar immersieve technologieën worden vertaald naar de onderwijspraktijk binnen de profielen XR van CSD en RTG van CMP. Voor deze richtingen is een lab opnieuw ingericht met nieuwe technologieën en extra formatie. Er is een tweede I-coach (LD-docent) aangesteld. Er wordt verkend of een eigen practoraat op het gebied van Lerend Kwalificeren kan worden gestart, gericht op de ervaringen van studenten. Het GLU wil kennis vanuit het hbo doorvertalen naar het mbo en onderzoekt aansluiting bij het practoraat van vakschool Sint Lucas. Deze verkenningen zullen in 2026 leiden tot facilitering van onderzoeksdocenten binnen het GLU. In 2025 worden de LD-docenten verder gefaciliteerd om onderzoeksopdrachten op het gebied van innovatie te formuleren.

De vier netwerkgroepen binnen het GLU die zich richten op innovatie hebben nog geen effectief platform gevonden om hun kennis te delen. Dit proces ontwikkelt zich momenteel organisch. Met de inzet van Npuls-gelden vanaf maart 2025 worden meer mogelijkheden verwacht om de geformuleerde ambities te realiseren.

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.4.1	Aansluiting practoraat Het nieuwe kijken – XR-lab Hilversum. ▶ Aangesloten bij practoraat Het Nieuwe Kijken, onderdeel van het Mediacollege Amsterdam. 1fte binnen GLU (RIF), zet zich in om kennis over de toekomst van de media, entertainment en gaming-industrie binnen GLU te delen binnen opleiding CMP en CSD. Het practoraat verkent innovatieve technologieën, met een focus op immersieve media of ‘extended reality (XR)’ zoals virtual reality (VR), augmented reality (AR), en mixed reality (MR). Samen met studenten, docenten en bedrijven ontwikkelen ze nieuwe toepassingen en onderzoeken ze de impact van deze technologieën op de creatieve industrie. ▶ 0,25 I-coach aangesteld voor onderzoek en werken binnen XR-lab Hilversum. ▶ Onderzoek naar inzet van de LD docenten. Intentie om LD docenten voor specifiekere opdrachten in te zetten GLU-breed, gericht op vertaling van wetenschappelijk onderzoek naar de GLU onderwijspraktijk. 4 docenten * 0,2 fte = 85.000 euro. Eerste overleg over invulling van het LD-schap is in januari 2025 gepland.	Onderzoek practoraten en aansluiting bij practoraat Het Nieuwe Kijken Inrichting van lab(s) met nieuwe technologie	Faciliteren docenten LD voor de ambities gericht op onderzoek en invulling geven aan hun onderzoeks-opdrachten Continueren aansluiting practoraat Het Nieuwe kijken Kennisdeling vanuit de netwerkgroepen	Docenten GLU geven aan profijt te hebben van de inspanningen die worden verricht binnen GLU om uitkomsten van wetenschappelijk onderzoek te vertalen naar de onderwijspraktijk

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.4.2	Verstevigen netwerk ▶ Extra 0,50 fte beschikbaar gesteld voor aansluiting XR-samenwerkingsverband regio Utrecht en AI-samenwerkingsverband X11. Initiatieven binnen het GLU verder vertalen/ concretiseren door oprichting van drie netwerkgroepen binnen het GLU. ▶ GLU digitaal. ▶ Innovatiehub. ▶ AI -expertisecentrum (i.o.) met oa leermiddelen generator. ▶ Aansluiting bij landelijk netwerk Lerend Kwalificeren (netwerkgroepje binnen GLU). ▶ Universiteit Utrecht en GLU hebben samenwerking gezocht wat betreft ontwikkelingen Extended Reality.	Inventarisatie netwerk/contacten	Intensiveren van de contacten	Consolideren
3.4.3	Raad van advies ▶ Is geïnstalleerd en paar keer bij elkaar gekomen. Beide CvB leden GLU hebben zitting in deze Raad van advies.	Geïnstalleerd	Doorontwikkeling	Borging

Nr	Ambitie 2027	Stand 2024	Stand 2025	Doel 2027
3.4.4	Excellentieprogramma GLU voor studenten die meer kunnen/willen omvat drie lijnen. ▶ Voor studenten Mediavormgeving en CSD die het aankunnen is in 2024 een onderwijsprogramma te volgen (onder voorwaarden) van 3 of 3,5 (ipv 4 jaar). ▶ Voor studenten die een eigen onderneming willen starten wordt vanaf 2025-2026 de opleiding VON (start eigen onderneming) verzorgd. Deze duurt een jaar. In 2024 is gestart met de ontwikkeling van dit nieuwe programma. ▶ En als derde lijn wordt een buitenlandse stage als onderdeel gezien van het excellentieprogramma GLU. We zien verbetering mogelijk m.b.t. onze inspanningen op het gebied van het aanmoedigen tot het doen van buitenlandse stages. ▶ Studenten die willen excelleren bieden we mogelijkheid mee te doen aan de Skills vakwedstrijden.	Aantal studenten dat de opleiding CMD in 3 of 3,5 jaar gaat doen is eind 2024 nog onbekend. Aantal studenten CSD dat versnellingsstraject aangeboden krijgt is nog onbekend. Aantal studenten dat VON gaat doen zal uitkomen tussen de 6-10 (na eerste inventarisatie) Van 2 opleidingen (MV en CSD) halen studenten GLU de finale van Skills in 2025	Nog nader te bepalen	Nog nader te bepalen

Financiële verantwoording

	Begroting	Realisatie
Kosten soort		
Inhuur	380.000	321.983
Materieel	350.000	412.845
Personeel	2.850.000	2.850.000
Totaal kwaliteitsafspraken	3.580.000	3.584.828
Subsidie kwaliteitsafspraken	3.675.000	3.551.573

Kosten voor maatregelen op de thema's:		
Extra ondersteuning studenten in niveau 2	235.000	235.000
Carrièreperspectief	1.150.000	1.160.742
Practoraten	430.000	531.015

De gerealiseerde kosten van de doelstelling extra ondersteuning zijn iets minder dan begroot. De kosten voor studentondersteuning in verband met de februari instroom zijn niet gerealiseerd in 2024.

De gerealiseerde kosten voor carrièreperspectief zijn iets hoger dan begroot in verband met professionalisering van docenten.

De kosten voor practoraten vallen iets hoger uit dan begroot in verband met de inrichting van een nieuwe praktijkruimte/lab.



11

Jaarrekening

9.1 Jaarrekening

9.1.1 Balans per 31 december 2024

(na verwerking resultaatbestemming en bedragen x € 1.000)

	Ref.	31-12-2024	31-12-2023
1. Activa			
Vaste activa	1.1.		
Immateriële vaste activa	1.1.1.	0	0
Materiële vaste activa	1.1.2.	7.643	8.619
Totaal vaste activa		7.643	8.619
Vlottende activa	1.2.		
Voorraden	1.2.1.	24	25
Vorderingen	1.2.2.	1.241	838
Liquide middelen	1.2.4.	14.475	12.473
Totaal vlottende activa		15.741	13.337
Totaal activa		23.384	21.956

	Ref.	31-12-2024	31-12-2023
2. Passiva			
Eigen vermogen	2.1.	13.480	13.110
Voorzieningen	2.2.	6.475	5.266
Langlopende schulden	2.3.	0	0
Kortlopende schulden	2.4.	3.429	3.581
Totaal passiva		23.384	21.956

9.1.2 Staat van baten en lasten over 2024

(bedragen x € 1.000)

	Ref.	2024	Begroting 2024	2023
3. Baten				
Rijksbijdragen	3.1.	29.938	28.008	27.219
Overheidsbijdragen	3.2.	348	185	166
Wettelijke cursus- en examengelden	3.3.	-2	-1	-1
Overige baten	3.5.	188	229	302
Totaal baten		30.471	28.422	27.686
4. Lasten				
Personeelslasten	4.1.	22.335	20.968	20.185
Afschrijvingen	4.2.	1.357	1.428	1.368
Huisvestingslasten	4.3.	3.481	3.331	3.136
Overige lasten	4.4.	3.274	3.359	3.074
Totaal lasten		30.446	29.085	27.764
Saldo baten en lasten		25	-663	-78
Financiële baten en lasten	6.	346	223	130
Resultaat		370	-440	52

9.1.3 Geconsolideerd kasstroomoverzicht over 2024

(bedragen x € 1.000)

	Ref.	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		24	-78
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen (excl. boekresultaat)	4.2.	1.357	1.368
Mutatie voorzieningen	2.2.	1.210	-1.378
		2.566	-9
<i>Veranderingen in werkkapitaal</i>			
Vorraden	1.2.1.	1	6
Vorderingen	1.2.2.	-404	1.246
Schulden	2.4.	-152	477
		-553	1.729
Kasstroom uit bedrijfsoperaties			
		2.036	1.642
Ontvangen interest		346	142
Betaalde interest		0	-14
Totaal saldo interest		346	129
Kasstroom uit operationele activiteiten		2.382	1.770

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Mutatie immateriële vaste activa

Mutatie materiële vaste activa

Kasstroom uit investeringsactiviteiten

Kasstroom uit financieringsactiviteiten

Aflossing langlopende schulden

Kasstroom uit financieringsactiviteiten

Mutatie liquide middelen

Het verloop van de geldmiddelen is als volgt:

Stand per 1 januari

Mutatie boekjaar

Stand per 31 december

	Ref.	2024	2023
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Mutatie immateriële vaste activa	1.1.1.	0	3
Mutatie materiële vaste activa	1.1.2.	-380	-462
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-380	-459
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3.	0	-359
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		0	-359
Mutatie liquide middelen		2.001	951

	2024	2023
Stand per 1 januari	12.473	11.523
Mutatie boekjaar	2.001	951
Stand per 31 december	14.475	12.473

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 tenzij anders vermeld. 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 2024 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, heeft het management een inschatting gemaakt van de duur en hoogte van de wachtgeldverplichting, rekening houdend met 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 2024 is 111,9%.

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen Staat van baten en lasten

Algemeen

Bij de bepaling van het resultaat geldt het volgende beginsel: lasten en baten zijn toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben. Verder worden baten en lasten toegerekend aan de soort exploitatie waarop ze betrekking hebben, namelijk normatieve en geoormerkte exploitatie en de exploitatie ter zake van eigen taken. Het resultaat uit gewone bedrijfsvoering wordt gevormd door het verschil tussen de baten en de lasten. Daarbij wordt het resultaat uit reguliere activiteiten als normatief beschouwd, terwijl het resultaat op het contractonderwijs als 'eigen taken' wordt gedefinieerd.

Rijksbijdragen

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

De niet-geoormerkte OCW-subsidies (vrij besteedbare doelsubsidies zonder verrekeningsclausule) worden eveneens volledig verwerkt als bate in de staat van baten en lasten in het (school)jaar waarop de toekenningen betrekking hebben, tenzij het niet-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)

1.1.1. Immateriële vaste activa

Het verloop van de immateriële vaste activa is als volgt:

Stand per 1 januari 2024

Verkrijgingsprijs

658

Cumulatieve afschrijvingen

-658

Boekwaarde

0

Mutaties 2024

Investeringsboekjaar

0

Desinvestering boekjaar

-658

Afschrijving op desinvesteringen in boekjaar

658

Afschrijvingen

0

Saldo

0

Stand per 31 december 2024

Boekwaarde

0

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 2024					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.049	45	23.273
Cumulatieve afschrijvingen	-7.753	-2.894	-3.976	-32	-14.654
Boekwaarde	2.370	4.164	2.073	13	8.619
Mutaties 2024					
Investerings	0	0	380	0	380
Desinvesteringen	0	0	-215	0	-215
Afschrijving op desinvesteringen	0	0	215	0	215
Afschrijvingen	-404	-392	-555	-5	-1.357
Saldo	-404	-392	-175	-5	-977
Stand per 31 december 2024					
Verkrijgingsprijs	10.122	7.057	6.213	45	23.438
Cumulatieve afschrijvingen	-8.156	-3.286	-4.316	-38	-15.795
Boekwaarde	1.966	3.771	1.897	7	7.643

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 € 14,3 mln. per 1-1-2025
- ▶ Verzekerde waarde van € 55,6 mln. over 2024

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn als volgt opgebouwd:

Meubilair	15
Hard- en software	214
Overig inventaris	151
	380

1.2.1. Voorraden

1.2.1.1. Voorraden

	31-12-2024	31-12-2023
	24	25

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

		31-12-2024	31-12-2023
1.2.2. Vorderingen			
1.2.2.1.	Debiteuren algemeen	59	22
1.2.2.5.	Verbonden partijen	91	0
1.2.2.6.	Personeel	20	16
1.2.2.10.	Overige vorderingen	46	72
1.2.2.12.	Vooruitbetaalde kosten	820	630
1.2.2.14.	Te ontvangen interest	204	79
1.2.2.15.	Overlopende activa overige	0	20
	Totaal vorderingen	1.241	838

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

- ▶ 1.250 met einddatum 15-12-2025;
- ▶ 1.250 met einddatum 15-12-2026; en
- ▶ 1.250 met einddatum 15-12-2027.

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

- ▶ 1.000 met einddatum 1-6-2025; en
- ▶ 3.000 met einddatum 9-2-2025.

De overige liquide middelen staan ter vrije beschikking van GLU.

1.2.2.12.	Vooruitbetaalde kosten	31-12-2024	31-12-2023
	Lease, licenties en onderhoudscontracten	294	276
	Leermiddelen	121	106
	Groot onderhoud	183	0
	Deskundigheidsbevordering	0	68
	Excursies	84	40
	Overige kosten	138	140
	Totaal vooruitbetaalde kosten	820	630

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

	1.2.4. Liquide middelen	31-12-2024	31-12-2023
1.2.4.2.	Tegoeden op bankrekeningen	14.475	12.473
	Totaal liquide middelen	14.475	12.473

TOELICHTING OP DE BALANS

(bedragen x € 1.000)

2.1. Eigen vermogen

Het verloop gedurende het huidige verslagjaar is als volgt:

	Algemene reserve	Totaal publiek vermogen	Bestemmings-reserve contractonderwijs	Totaal privaat vermogen	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2024	13.065	13.065	45	45	13.110
Resultaat verslagjaar	370	370	0	0	370
Overige	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2024	13.435	13.435	45	45	13.480

Het verloop gedurende het vorige verslagjaar is als volgt:

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

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

2.2. Voorzieningen		31-12-2024	31-12-2023
2.2.1.	Personele voorzieningen		
2.2.1.1.	Jubileum	203	212
2.2.1.2.	Werkeloosheidsbijdragen	13	0
2.2.1.3.	Langdurig zieken	90	0
2.2.1.4.	RVU	34	55
	Totaal personele voorzieningen	341	267
2.2.3.	Voorziening groot onderhoud	6.134	4.998
	Totaal voorzieningen	6.475	5.266

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Jubileum	Werkeloosheids- bijdragen	Langdurig zieken	RVU	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 1 januari 2024	212	-	-	55	4.998	5.266
Dotaties	-	13	102	19	1.049	1.183
Onttrekkingen	-2	-	-11	-40	-29	-82
Vrijval	-6	-	-	-	115	109
Stand per 31 december 2024	203	13	90	34	6.134	6.475
Looptijd minder dan 1 jaar	9	13	90	24	1.245	1.381
Looptijd 1 tot 5 jaar	14	-	-	10	3.003	3.026
Looptijd 5 jaar of meer	181	-	-	-	1.886	2.067

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. De vrijval betreft de afrekening van twee bouwprojecten uit 2023.

	2.4. Kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
2.4.4.	Schulden aan OCW	0	22
2.4.8.	Crediteuren	443	283
2.4.9.	Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.024	1.076
2.4.10.	Pensioenen	238	218
2.4.11.	Verbonden partijen	0	376
2.4.12.	Overige kortlopende schulden	549	486
2.4.14.	Vooruit ontvangen subsidies OCW	238	111
2.4.16.	Vooruit ontvangen bedragen	104	239
2.4.17.	Vakantiegeld en vakantiedagen	833	769
	Totaal kortlopende schulden	3.429	3.581

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 niet bestede subsidies.

Een specificatie luidt als volgt:	31-12-2024	31-12-2023
Zij instroom	0	22
Totaal schulden aan Ministerie OCW	0	22

2.4.12. Overige kortlopende schulden	31-12-2024	31-12-2023
Borgsommen	6	5
Schulden aan personeel	4	6
Nog te betalen kosten	539	475
Totaal overige kortlopende schulden	549	486

Het saldo nog te betalen kosten bevat een afrekening van servicekosten voor locatie Koningin Wilhelminalaan over de jaren 2000 t/m 2024 van €250.

2.4.14. Vooruitontvangen subsidies OCW	31-12-2024	31-12-2023
Lerarenbeurs	7	9
Regeling subsidie zij-instroom	231	101
Totaal vooruitontvangen subsidies OCW	238	111

2.4.16. Vooruitontvangen bedragen	31-12-2024	31-12-2023
Huurskorting	14	22
Erasmus	81	157
Overig	10	60
Totaal vooruitontvangen bedragen	104	239

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.							
		Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (status)	
	Omschrijving	Kenmerk	Datum	€	€			
	Lerarenbeurs	1350027-1	23-08-23	16.161	16.161		Ja	
		1414779-1	20-08-24	11.146	11.146		Onderhanden	
	Subsidie zij-instroom 2022	100000607-1	22-11-22	20.000	20.000		Nee	
	Subsidie zij-instroom 2023	100004183-1	22-02-23	25.000	25.000		Ja	
		100004183-1	22-02-23	25.000	25.000		Ja	
		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		Ja	
		100004183-1	22-02-23	25.000	25.000		Ja	
		100004183-1	22-02-23	25.000	25.000		Onderhanden	
		100004183-1	22-02-23	25.000	25.000		Nee	
		100004997-1	21-04-23	25.000	25.000		Ja	
		100004997-1	21-04-23	25.000	25.000		Ja	
		100008863-1	21-11-23	25.000	25.000		Onderhanden	
		100008863-1	21-11-23	25.000	25.000		Onderhanden	
			Subtotaal	347.307	347.307			

		Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (status)	
	Omschrijving	Kenmerk	Datum	€	€			
			Subtotaal	347.307	347.307			
	Subsidie zij-instroom 2024	100012675-1	08-11-2023	25.000	25.000		Onderhanden	
		100012675-1	08-11-2023	25.000	25.000		Onderhanden	
		100012675-1	08-11-2023	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100016769-1	07-03-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	01-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100021760-1	01-07-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100018161-1	26-09-2024	25.000	25.000		Onderhanden	
		100021760-1	01-09-24	25.000	25.000		Onderhanden	
	Impuls open leermateriaal	IOL230057	13-02-24	135.000	45.000		Onderhanden	
			Totaal	832.307	742.307			

G2A	Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar							
		Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €
	Omschrijving	Kenmerk	Datum					
	nvt							
			Totaal	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							
		Toewijzing		Bedrag van de toewijzing €	Ontvangen t/m vorig verslagjaar €	Totale kosten t/m vorig verslagjaar €	Saldo per 1 januari verslagjaar €	Ontvangen in verslagjaar €
	Omschrijving	Kenmerk	Datum					
	nvt							
			Totaal	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 €884. Dit is als volgt opgebouwd.

	Korter dan 1 jaar	Looptijd 1 – 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Huisvesting	1.340	403	0
ICT en infrastructuur	540	482	0
Overige	261	0	0
Totaal meerjarige financiële verplichtingen	2.141	884	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 €74.000.

Voorwaardelijke verplichting inzake toekomstige huur

Het GLU is een voorwaardelijke huurovereenkomst aangegaan met een huurverplichting van €360 per jaar voor de huur van de C-vleugel aan de vondellaan 178. Deze huurovereenkomst wordt aangegaan onder de opschortende voorwaarde dat de huidige eigenaar naar een nog te bouwen nieuwbouwlocatie in het Merwedegebied verhuist en de C-vleugel na deze verhuizing uiterlijk op 1 augustus 2028 beschikbaar komt en uiterlijk op 1 augustus 2028 wordt opgeleverd. Indien voorgenoemde verhuizing om wat voor reden dan ook niet doorgaat, en het gehuurde niet op uiterlijk 1 augustus 2028 beschikbaar komt, kan de huurovereenkomst niet ingaan.

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.

Project OASIS (RIF)

OASIS, een innovatief consortium in Nederland, verenigt zes leidende technisch-creatieve mbo-vakscholen en vooraanstaande bedrijven uit de media-, game-, en entertainmentsector. Ze vormen samen OASIS: Organized Advancement of Specialists in Immersive Solutions, gericht op het opleiden van immersieve specialisten. Voor de schooljaren 2024/2025 tot en met 2027/2028 is het GLU aangegaan uren te leveren voor een waarde van €571, waarvan €332 cofinanciering is.



TOELICHTING OP DE STAAT VAN BATEN EN LASTEN

(bedragen x € 1.000)

3.1. Rijksbijdragen

	2024	Begroting 2024	2023
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	25.130	23.432	22.969
Totaal rijksbijdrage OCW	25.130	23.432	22.969
3.1.2. Overige subsidies OCW	4.808	4.576	4.250
Totaal overige subsidies OCW	4.808	4.576	4.250
Totaal Rijksbijdragen	29.938	28.008	27.219

3.2. Overheidsbijdragen

	2024	Begroting 2024	2023
MBO+ gelden	64	60	60
Subsidie Erasmus+ (internationale stages)	136	75	77
MBO actieplan	49	35	0
Gemeente MBO Utrecht Leert	57	15	29
Impuls open leermateriaal	27	0	0
Aanjaaggelden MBOe	15	0	0
Totaal overheidsbijdragen	348	185	166

3.5 Overige baten

	2024	Begroting 2024	2023
3.5.2. Detachering personeel	0	5	51
3.5.10. Overige	188	224	250
Totaal overige baten	188	229	302

TOELICHTING OP DE PERSONELE LASTEN

(bedragen x € 1.000)

4.1. Personeelslasten		2024	Begroting 2024	2023
4.1.1.	Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1.	Lonen en salarissen	14.567	18.542	13.610
4.1.1.2.	Sociale lasten	1.994	-	1.872
4.1.1.5.	Pensioenlasten	1.989	-	1.874
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten		18.550	18.542	17.355
4.1.2.	Overige personele lasten			
4.1.2.1.	Dotaties/vrijval personele voorzieningen	127	105	0
4.1.2.2.	Lasten personeel niet in loondienst	2.991	1.838	2.224
4.1.2.3.	Overige	755	594	743
Totaal overige personele lasten		3.874	2.537	2.967
4.1.3.	Ontvangen vergoedingen	-89	-111	-138
Totaal personele lasten		22.335	20.968	20.185

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2024 was gemiddeld 190,8 FTE in dienst (2023: 186,6 FTE).

Op peildatum 31-12-2024 was de omvang van de formatie 193,8 FTE (2023: 184,2 FTE).

Er waren geen werknemers werkzaam buiten Nederland.

LASTEN

(bedragen x € 1.000)

4.2. Afschrijvingen

	2024	Begroting 2024	2023
4.2.2. Materiële vaste activa	1.357	1.428	1.368
Totaal afschrijvingen	1.357	1.428	1.368

4.3. Huisvestingslasten

	2024	Begroting 2024	2023
4.3.1. Huurlasten	720	536	542
4.3.2. Verzekeringslasten	44	53	57
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	296	272	300
4.3.4. Energie en water	284	374	325
4.3.5. Schoonmaakkosten	664	592	584
4.3.6. Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	102	119	96
4.3.7.a. Dotatie voorziening onderhoud GLU	1.049	1.097	903
4.3.7.b. Aandeel dotatie voorziening onderhoud VVE	211	206	250
4.3.8. Overige huisvestingslasten	110	82	79
Totaal huisvestingslasten	3.481	3.331	3.136

De huurlasten zijn in 2024 relatief hoog als gevolg van een ontvangen afrekening van de servicekosten over 2020 tot en met 2023 voor locatie KWL van €160.

4.4. Overige lasten

	2024	Begroting 2024	2023
4.4.1. Administratie en beheer	567	526	514
4.4.2. Inventaris en apparatuur	748	643	601
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	724	809	688
4.4.5. Overige	1.236	1.381	1.272
Totaal overige lasten	3.274	3.359	3.074

Onderdeel van de overige, overige lasten zijn kosten voor excursies en introductieweken ter hoogte van €486 (2023: €500).

5. Accountantshonoraria

(bedragen x € 1.000)

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

	2024			2023		
	Flynth	overige accountants	totaal	Flynth	overige accountants	totaal
Controle van de jaarrekening en bekostigingsonderzoek	61	0	61	57	0	57
Andere controlewerkzaamheden	8	0	8	0	0	0
Fiscale advisering	0	6	6	0	0	0
Andere niet-controlediensten	0	2	2	0	0	0
	70	7	77	57	0	57

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 2024 respectievelijk 2023, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

De controlerend onafhankelijke accountant met betrekking tot de jaarrekening 2024 was Flynth adviseurs en accountants B.V.

6. Financiële baten en lasten

	2024	Begroting 2024	2023
6.1. Rentebaten	346	223	142
6.2. Rentelasten	0	0	13
Saldo financiële baten en lasten	346	223	130

7. Model E: Verbonden partijen

	23,989	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2021	Resultaat 2021	Art 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvV Het Gebouw	Vereniging	Utrecht	4	nihil	nihil	Nee	77,75%	nvt
Nederlandse Vereniging van Vakscholen	Vereniging	Utrecht	4	nihil	nihil	Nee	10%	nvt

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 2024 bedraagt € 370. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen

aan de posten binnen het eigen vermogen:

Algemene reserve – publiek	-370
Totaal naar algemene reserve	-370

Dit voorstel is reeds in de jaarrekening verwerkt.

Wet Normering bezoldiging topfunctionarissen (WNT)

De WNT is van toepassing op het GLU. Het voor het GLU toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2024 € 181.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D. De complexiteitspunten per criterium zijn:

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

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. P. de Vries	Dhr. A.H.J.M. Paffen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 tot en met 31-12	1-1 tot en met 31-3	1-4 tot en met 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	157.468	39.119	104.872
Beloningen betaalbaar op termijn	23.532	5.884	17.551
Subtotaal	181.000	45.003	122.423
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	45.003	135.997
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	181.000	45.003	122.423
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 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 tot 31-12	1-1 tot 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
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	173.000	173.000

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2024 t/m 31-12-2024

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	Dhr. J.J.H. van den Akker	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. M.H.A. Bauman
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 tot en met 30-6	1-7 tot en met 31-12	1-1 tot en met 30-6
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.000	6.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.501	13.649	9.001
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.000	6.000	4.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	Dhr. J.J.H. van den Akker	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. M.H.A. Bauman
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1 tot en met 31-12	N.v.t.	1-1 tot en met 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	12.000	N.v.t.	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.950	N.v.t.	17.300

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	Dhr. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot	Dhr. C.H.J. van Leeuwen
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 tot en met 31-12	1-1 tot en met 31-12	1-1 tot en met 30-6
Bezoldiging			
Bezoldiging	8.000	8.000	4.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	18.100	18.100	9.001
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	8.000	8.000	4.000
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

Gegevens 2023 (bedragen x € 1)	Dhr. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot	Dhr. C.H.J. van Leeuwen
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	1-1 tot en met 31-12	1-1 tot en met 31-12	1-1 tot en met 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	8.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	17.300	17.300	17.300

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024 (bedragen x € 1)	Mw. W.J.J.M.van Eupen	Dhr. A.W. de Geus
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-9 tot en met 31-12	1-10 tot en met 31-12
Bezoldiging		
Bezoldiging	2.667	2.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	6.033	4.550
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	2.667	2.000
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 2023 (bedragen x € 1)	Mw. W.J.J.M.van Eupen	Dhr. A.W. de Geus
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2023	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		
Bezoldiging	N.v.t.	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	N.v.t.

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

(bedragen x € 1)

1d. Er zijn geen topfunctionarissen met een bezoldiging van € 2.100 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 het GLU.

1f. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van meer dan € 2.100, 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 € 2.100. Voorgaande is niet van toepassing bij het GLU.

1g. In het geval een leidinggevende topfunctionaris met een totale bezoldiging van € 2.100 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 € 2.100 of minder. Voorgaande is niet van toepassing bij het 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 2024 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.



CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Grafisch Lyceum Utrecht

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 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 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; 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 2024 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 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij. De andere informatie bestaat uit:

- bestuursverslag;
- overige gegevens;
- bijlagen:
 - Nevenfuncties college van bestuur en raad van toezicht;
 - MBO- studentfonds 2024;
 - Onderwijs in cijfers;
 - Personeel in cijfers.

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 2024 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 2024 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 2024.

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 2024.

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 fraude of fouten.

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 afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten 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 2024, 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 fraude of fouten;
 - 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, 3 juni 2025
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

S. van der Veer AA

Bijlagen

Bijlage Neven- functies College van Bestuur en Raad van Toezicht

Nevenfuncties College van Bestuur en Raad van Toezicht

College van Bestuur

Mevrouw. C.A.M. Beentjes, voorzitter

Nevenfuncties:

- ▶ Lid Raad van Toezicht CNS Ede
- ▶ Lid Raad van Toezicht Willem van Oranje Onderwijsgroep, Gorinchem
- ▶ Lid Raad van Commissarissen de Woningstichting Wageningen
- ▶ Voorzitter bestuur Nederlandse Vereniging van Vakscholen

De heer A.H.J.M. Paffen, lid (sinds 1 april 2024)

Nevenfuncties:

- ▶ Lid bestuur Digital House of Europe Foundation

Raad van toezicht

De heer M.H.A. Bauman, voorzitter

Directeur van Baumann B.V. Amersfoort

Nevenfuncties:

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

De heer A. W. de Geus, lid (sinds 1 oktober 2024)

CvB Stichting Scholengemeenschap voor Vrijeschoolonderwijs (SGVVS)

Nevenfuncties:

- ▶ Voorzitter bestuur Stichting Emmafonds, Renkum
- ▶ Voorzitter raad van toezicht Regionale Instelling voor Beschermd en Begeleid Wonen, Arnhem & Veluwe Vallei (RIBW-AVV)

Mevrouw J.M. van der Schoot, lid

Zelfstandig retailconsultant

Nevenfuncties:

- ▶ Geen

De heer. J.H. 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
- ▶ Universiteit Twente, Mentor Toekomstgericht Toezichthouden
- ▶ Lid Raad van Toezicht NOVA-College.

Mevrouw W.J.J.M. van Eupen, lid (sinds 1 september 2024)

Directeur en eigenaar van Independent Consultancy & Training

Nevenfuncties:

- ▶ Voorzitter raad van toezicht Fonds Bijzondere Journalistieke Projecten
- ▶ Lid raad van commissarissen SIVON
- ▶ Lid raad van toezicht Netherlands Institute for Multiparty Democracy
- ▶ Lid adviesraad Taith

De heer J.J.H. van den Akker, voormalig voorzitter.

Voorzitter tot juli 2024

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 C.H.J. van Leeuwen, voormalig lid

Lid tot juli 2024

Eigenaar/directeur van La Search te Amsterdam.

Nevenfunctie:

- ▶ Lid Commissie Seksuele Intimidatie KNVB.

Bijlage mbo- Studentenfonds 2024

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 2024 is er in totaal € 49.281 euro toegekend vanuit het mbo-studentenfonds. Dat is praktisch gelijk aan het jaar daarvoor.

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 Toekenningen: 4	€ 3.400, -	€ 850, -
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: 0 Toekenningen: 0	€ 0	€ 0
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aantal aanvragen: 31 Toekenningen: 31	€ 34.751	€ 1.121, -

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studie-vertaging hebben opgelopen	Aantal aanvragen: 3 Toekenningen: 3	€ 11.130, -	€ 3.710, -



Bijlage Onderwijs in Cijfers

Trend studentenaantallen GLU (BOL + BBL) (10 jaar)

Jaar	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Aantal	2051	2072	2138	2178	2227	2227	2222	2248	2315	2382

Bron DUO: Peildatum 1-10-2024 (2024 zijn voorlopige cijfers van DUO). Landelijk is er sprake van krimp

Ontwikkeling naar beroepsopleiding (5 jaar)

MBO	2020	2021	2022	2023	2024
Mediavormgeving	1505	1532	1561	1642	1689
Software development	283	283	297	327	348
Mediamaken niveau 2	79	83	78	78	92
Mediamaken niveau 3	90	85	94	83	80
Mediamanagement	204	164	149	126	120
Marketing en Communicatie	58	60	55	49	50
Printmedia	8	15	14	8	3
Totaal	2227	2222	2248	2313	2382

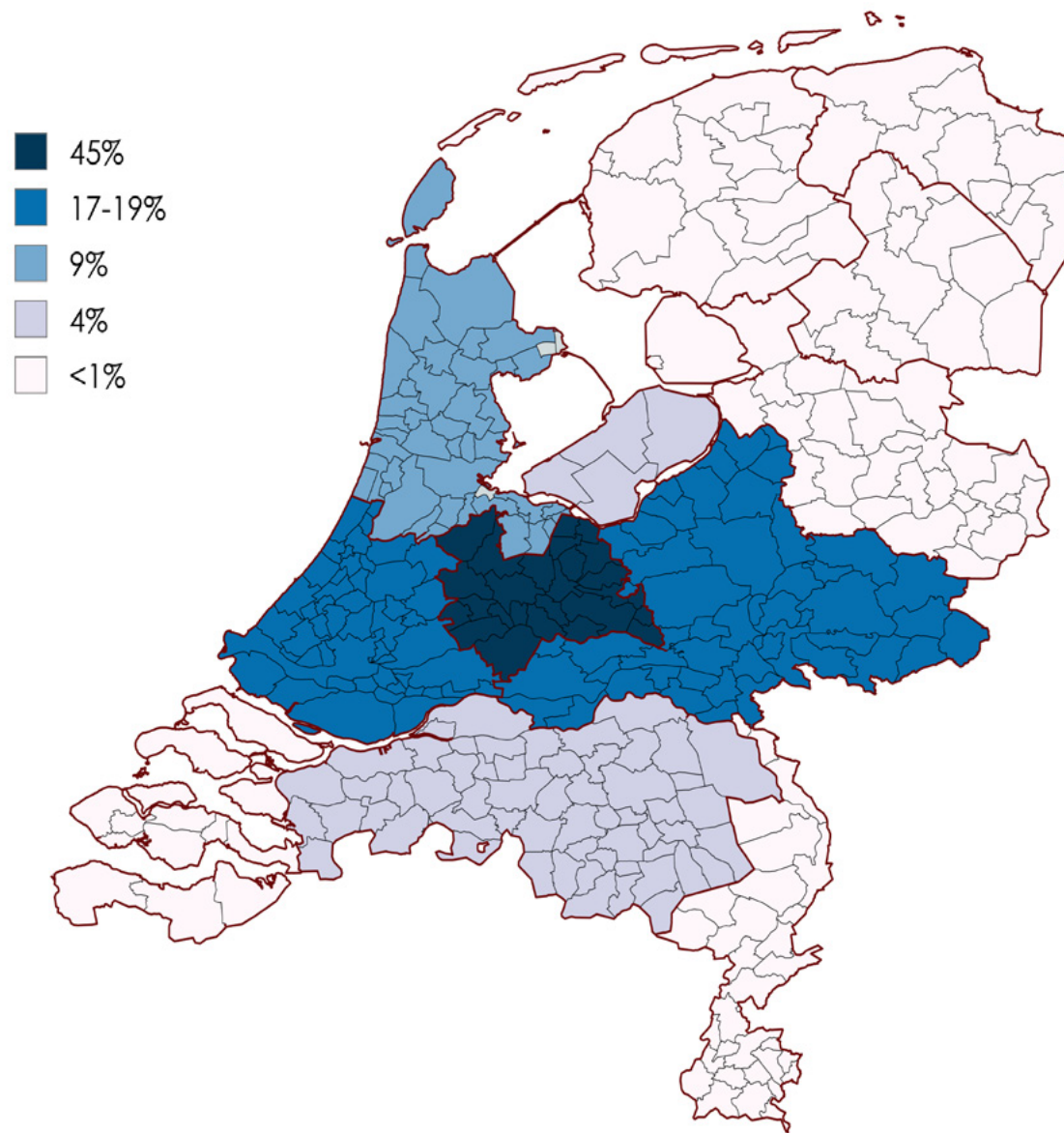
Naar niveau

Niveau	2020	2021	2022	2023	2024
2	87	97	90	85	95
3	90	86	96	84	80
4	2050	2039	2062	2144	2207
Totaal	2227	2222	2248	2313	2382

Studenten schooljaar 2023-2024

Naar leerweg	2024	%
BBL	3	0,1%
BOLVT	2379	99,9%
Totaal	2382	100,0%

Naar provincie	2024	%
Utrecht	1068	44,8%
Zuid-Holland	453	19,0%
Gelderland	405	17,0%
Noord-Holland	218	9,2%
Noord-Brabant	108	4,5%
Flevoland	91	3,8%
Overijssel	17	0,7%
Limburg	9	0,4%
Zeeland	7	0,3%
Drenthe + Groningen	4	0,2%
Onbekend/overig	2	0,1%
Totaal	2382	100,0%



Created with mapchart.net

Leeftijdsopbouw

Leeftijd	2024	%
Tot en met 15	38	1,6%
16	318	13,4%
17	418	17,5%
18	498	20,9%
19	428	18,0%
20 tot en met 22	540	22,7%
23 en ouder	142	6,0%
Totaal	2382	100,0%

Niveau	2024	%
2	24	5,2%
3	36	7,8%
4	404	87,1%
Totaal	464	100,0%

Jaarresultaat – Diplomaresultaat – VSV

	2024	2023	2022
Jaarresultaat	61,2%	64,3%	68,8%
Diplomaresultaat	61,2%	62,6%	68,2%
VSV	4,6%	4,9%	4,1%

Bron: DUO, Indicatoren per instelling, Cijfers 2024 zijn voorlopige cijfers

Onderwijsrendementen

Stijging van het aantal studenten en als vakschool opereren in een concurrentie-intensieve omgeving heeft een negatief effect op de onderwijsrendementen. Onderzoek van het wetenschappelijk onderzoeksbureau The Next School (2024) toont aan dat na correctie voor deze effecten de GLU-rendementen aanzienlijk hoger zijn. Jaar- en diplomaresultaat vallen in de analyse ca. 6% hoger uit en startersresultaat 4% (2022-2023). (Bron: The Next School, analyse GLU-onderwijsrendementen). Als GLU hopen we dat in de toekomst rendementen anders berekend kunnen worden, zodat dit soort correcties niet nodig zijn. Dat zou bijvoorbeeld kunnen door als uitgangspunt het verlaten van een opleiding of sector te nemen, in plaats van het verlaten van een instelling (wat bij GLU als niche-school relatief veel gebeurt). Tot het zover is werken we natuurlijk met de bestaande rendementen. In onderstaande tabel vergelijken we de rendementen op de diverse kwalificaties met de rendementen van de andere aanbieders van dezelfde kwalificaties in het MBO.

	GLU			MBO		
Mediavormgeving	JR	DR	SR	JR	DR	SR
2020-2021	72,6%	72,8%	85,0%	73,0%	73,5%	84,0%
2021-2022	66,9%	67,5%	79,1%	67,9%	68,9%	82,4%
2022-2023	62,6%	62,6%	79,1%	67,7%	68,7%	82,2%
Software Development						
2020-2021	62,6%	62,6%	82,3%	62,5%	64,8%	83,0%
2021-2022	61,4%	61,4%	74,7%	59,6%	62,0%	80,2%
2022-2023	59,0%	58,6%	79,7%	53,9%	56,4%	81,2%
Mediamaken 2						
2020-2021	82,1%	68,2%	89,7%	73,3%	58,0%	85,8%
2021-2022	73,8%	62,1%	87,5%	71,5%	59,7%	87,0%
2022-2023	57,7%	42,1%	61,1%	67,4%	52,6%	77,9%

	GLU			MBO		
Mediamaken 3	JR	DR	SR	JR	DR	SR
2020-2021	67,3%	56,4%	63,6%	74,4%	69,8%	84,1%
2021-2022	72,5%	63,0%	86,1%	68,4%	65,7%	79,9%
2022-2023	67,9%	46,9%	61,8%	89,2%	65,6%	81,5%
Mediamanagement						
2020-2021	87,0%	87,0%	83,9%	81,3%	81,7%	86,8%
2021-2022	84,3%	84,3%	86,1%	75,4%	76,8%	79,7%
2022-2023	82,6%	82,6%	80,4%	69,2%	69,3%	75,0%
Business Services						
2020-2021	89,5%	89,5%	93,8%	71,8%	73,4%	84,0%
2021-2022	83,3%	83,3%	85,0%	69,2%	70,9%	78,8%
2022-2023	68,2%	68,2%	61,1%	69,9%	73,1%	77,9%

Bron: Inspectie en MBO Benchmark

In de volgende tabel lichten we de reden van uitstroom GLU-breed van onze studenten toe. De belangrijkste redenen zijn studie- en beroepskeuze gebonden. Dit verklaart ook het aantal schoolverlaters bij het GLU. Door het beperkte aanbod hebben wij minder alternatieven dan een ROC. De resultaten analyseren wij op teamniveau om eventuele verbeteringen in voorlichting m.b.t. de opleiding en beroepskeuze aan te brengen.

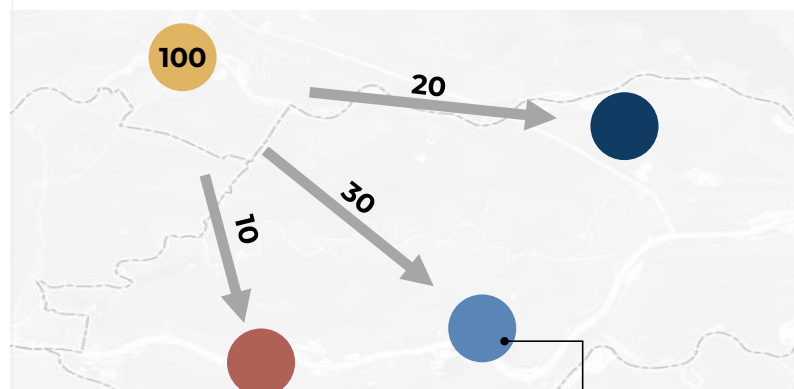
Reden van beëindiging opleiding

	2021	2022	2023
Persoonsgebonden, geen invloed	9	11	2
persoonsgebonden, wel opvang	45	51	36
Instellingsgebonden factoren	12	8	1
Studie- en beroepskeuzegebonden	107	143	209
Arbeidsmarkt- en omgevingsfactoren	21	13	17
NBSA	49	55	24

GLU heeft als kleine concurrerende instelling lagere rendementen op SR, JR en DR; fictief voorbeeld voor SR laat zien hoe dit werkt

Kleine instellingen zoals GLU scoren lager door berekeningswijze

Scenario A: 4 verschillende instellingen

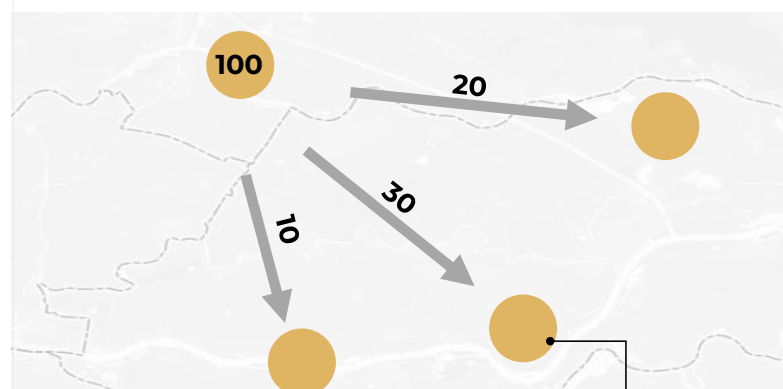


- Instelling A
- Instelling B
- Instelling C
- Instelling D

Studenten die switchen naar andere instelling halen SR omlaag

$$\text{SR} = \frac{100 \text{ nieuwe instromers} - 60 \text{ uitgeschr. nieuwe instromers}}{100 \text{ nieuwe instromers}} = 40\%$$

Scenario B: 1 instelling



- Instelling A

Studenten die switchen binnen dezelfde instelling hebben geen invloed op SR

$$\text{SR} = \frac{100 \text{ nieuwe instromers} - 0 \text{ uitgeschr. nieuwe instromers}}{100 \text{ nieuwe instromers}} = 100\%$$

GLU groeide tegen de markt in, in het bijzonder bij haar grootste opleiding Mediavormgeving

Groeiende instellingen zoals GLU scoren lager door berekeningswijze rendementen

Ontwikkeling studentenaantal tussen 20/21 en 22/23 GLU naast rendementen²

Opleiding	Groei		JR		DR	
	(22/23 vs. 20/21)		(22/23)		(22/23)	
	GLU	Rest	GLU	NL	GLU	NL
Alle MBO-opleidingen	1%	-2%	64%	69%	63%	70%
Alle GLU-opleidingen	1%	-5%	64%	67%	63%	70%
Mediavormgeving N4	4%	-11%	63%	68%	63%	69%
Software development N4	5%	4%	59%	54%	59%	56%
Mediamanagement N4	-27%	-18%	83%	69%	83%	69%
Mediamaken N3	4%	-16%	68%	69%	47%	65%
Business Services N4	-5%	*	68%	71%	68%	74%
Mediamaken N2	-1%	3%	58%	67%	42%	53%
Printmedia N2	50%	-100%	80%	80%	78%	78%

Toelichting

Waar de rest van het MBO tussen 20/21 en 22/23 met 2% kromp, groeide GLU in dezelfde periode met 1%. Binnen de grafische sector is de landelijke krimp nog groter, tegenover GLU's groei met 1% stond een krimp van 5%.

Juist op enkele van de opleidingen die bij GLU groeiden en bij andere aanbieders krompen was een verschil in rendementen zichtbaar, zoals bij Mediavormgeving en Mediamaken. GLU groeide bij beide met 4%, tegenover (bij andere instellingen) krimp van 11 en 16%.

1) De meest recent beschikbare data op opleidingsniveau is hier getoond.

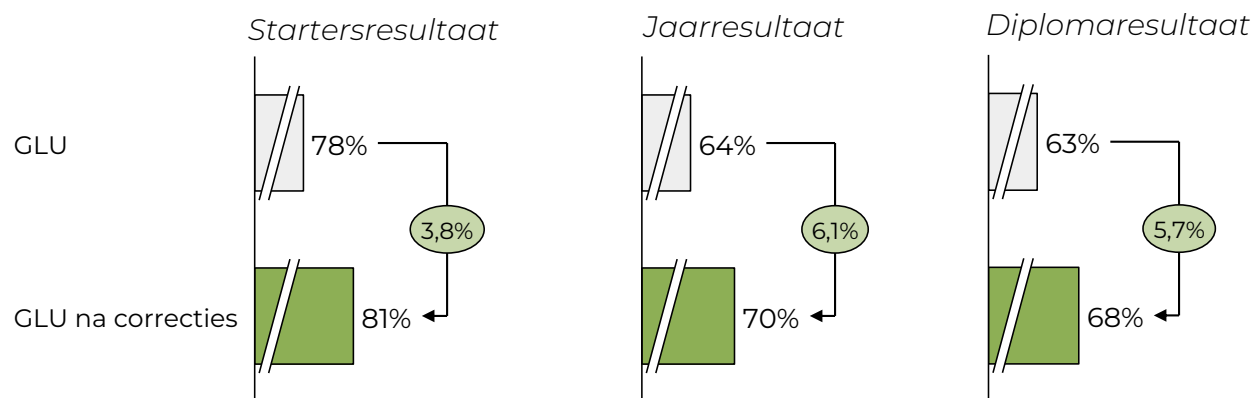
2) De getallen van business services N4 in 20/21 zijn van de oude bc-code bc318 - marketing, communicatie en evenementen waar deze eerst onder viel. De vergelijking met landelijke groei is voor bc318 niet meer in kaart te brengen na de samenvoeging van meerdere bc-codes tot bc488.

Bron: DUO

Na kleine instellings- én groeicorrectie zijn de GLU-rendementen 4-6% hoger

GLU rendementen na correctie voor groei- en kleine instellingseffect

Rendementen GLU na correctie¹ voor groei- en kleine instellingseffect ['22/23]



Toelichting

De grafiek toont de toename in procentpunten wanneer switchers naar andere Utrechtse instellingen niet meegeteld worden én wanneer de instroom van GLU vergelijkbaar zou zijn met de MBO sector.

Deze correcties zijn niet simpelweg opgeteld, maar beide effecten zijn doorgerekend. Zie slide 11 t/m 14 voor toelichting.

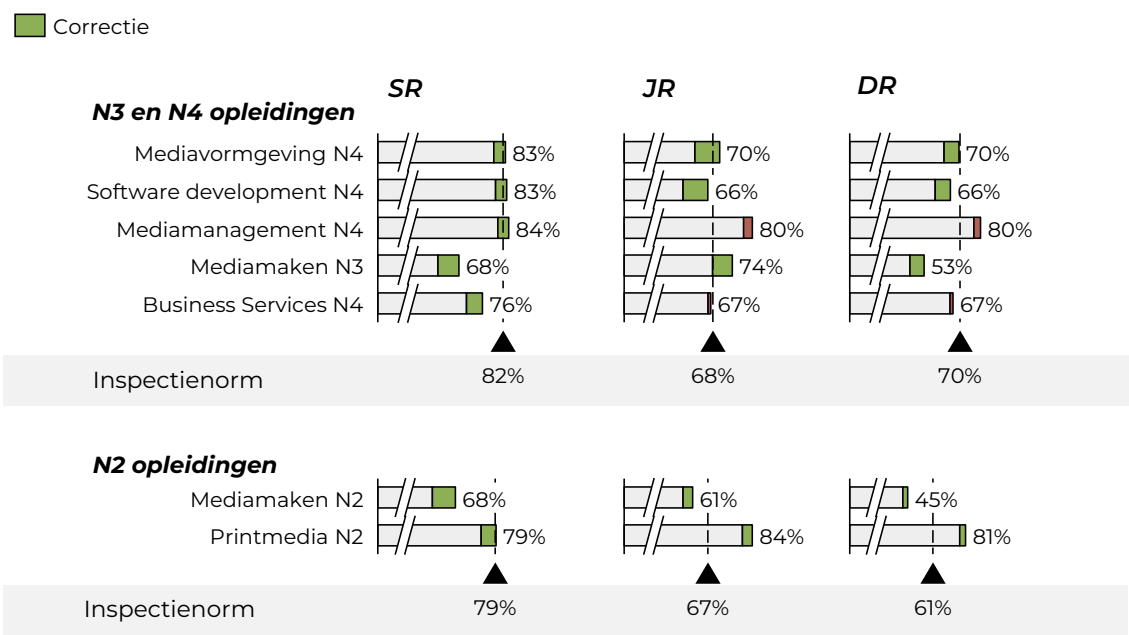
Zie bijlage p. 16 voor het overzicht per GLU opleiding.

Bron: DUO, MBO benchmark, GLU interne data, analyse The Next School

Kleine instelling én groei | Als we voor beide effecten corrigeren, scoren een aantal opleidingen, zoals Mediavormgeving wél boven de norm

Resultaten per opleiding

Rendementen GLU opleidingen na correctie v. groei- en kleine instellingseffect ['22/23]



Bron: data GLU, DUO, Analyse TNS

Toelichting

Om het 'kleine instellingseffect' te schatten per opleiding is de aanname gedaan dat het percentage switchers voor alle opleidingen gelijk is aan het percentage switchers bij GLU. In de realiteit zal dit per opleiding verschillen.

De groeicorrectie is ook uitgevoerd. Daardoor gaan Mediamanagement en Business Services iets achteruit op het Jaar- en Diplomaresultaat.

Zie bijlage slide 11 t/m 14 voor verdere toelichting op de berekening.

Bijlage Personeel in Cijfers

Cijfers Jaarverslag 2024

Peildatum 31-12-2024

Aantal medewerkers en aantal FTE's	2021	2022	2023	2024
Aantal	246	240	234	243
FTE	200	195,1	184,2	193,8

Naar geslacht (2024)	Aantal	%	FTE	%
Man	135	55,6%	114,5	59,0%
Vrouw	107	44,0%	79,0	40,7%
Genderneutraal	1	0,4%	0,5	0,3%
Totaal	243	100,0%	194,0	100,0%

Type contract (FTE)	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%
Bepaalde tijd	34,9	17%	29,0	15,0%	32,2	17,5%	39,1	20,2%
Onbepaalde tijd	165,1	83%	166,1	85,0%	152	82,5%	154,9	79,8%
Totaal	200	100%	195,1	100%	184,2	100,0%	194,0	100,0%

Onderwijzend en ondersteunend personeel 2024

Type	N	% (N)	FTE	% (FTE)
OBP	68	28,0%	55,8	28,7%
OP *	175	72,0%	138	71,3%
Totaal	243	100,0%	193,8	100,0%

* tot de groep OP behoren de volgende functies: docent, instructeur, onderwijsassistent, teamleider en begeleider passend onderwijs.

Naar leeftijd 2024 (N en FTE)

Leeftijd	Aantal	% (Aantal)	FTE	% (FTE)
20-24	0	0,0%	0	0,0%
25-29	19	7,8%	14,1	7,3%
30-34	25	10,3%	20,8	10,7%
35-39	33	13,6%	25,6	13,2%
40-44	32	13,2%	25,4	13,1%
45-49	34	14,0%	26,7	13,8%
50-54	31	12,8%	26,1	13,4%
55-59	39	16,0%	31,4	16,2%
60+	30	12,3%	23,9	12,3%
Totaal	243	100%	194,0	100%

Gemiddelde leeftijd 2021, 2022 en 2023

Jaar	Leeftijd
2021	46,4
2022	46,7
2023	46,8
2024	46,0

Naar functieomvang 2022, 2023 en 2024 (N)

Aantal fte	2022	2023	2024
0 t/m 0,4 fte	6	5	2
0,41 t/m 0,6 fte	51	53	46
0,61 t/m 0,8 fte	102	103	113
0,81 t/m 1,0 fte	81	73	82
Totaal	240	234	243

Naar functieomvang 2024 (FTE)

Aantal fte	FTE	%
0 t/m 0,4 fte	0,6	0,3%
0,41 t/m 0,6 fte	25,9	13,4%
0,61 t/m 0,8 fte	87,4	45,0%
0,81 t/m 1,0 fte	80,1	41,3%
Totaal	194,0	100%

Docerend personeel naar functie 2022, 2023, 2024 (N)

Onderwijsfuncties	2022 (N)	2023 (N)	2024 (N)
Docent LB	37	43	48
Docent LC	102	95	96
Docent LD	7	6	6
Totaal	146	144	150

Docerend personeel 2022, 2023 en 2024 naar functie (FTE)

Onderwijsfuncties	FTE 2022	FTE 2023	FTE 2024
Docent LB	27,7	30,2	35,1
Docent LC	82,5	74,5	77,0
Docent LD	6,2	5,0	5,0
Totaal	116,4	109,7	117,1

Docerend personeel 2022, 2023, 2024 naar functie (FTE) in % van totaal

Onderwijsfuncties	2022 (N) %	2023 (N) %	2024 (N) %	2024 t.o.v. 2023 %
Docent LB	23,8%	27,5%	30,0%	9,1%
Docent LC	70,9%	67,9%	65,7%	-3,2%
Docent LD	5,3%	4,6%	4,3%	-6,5%
Totaal	100%	100%	100%	

Verwachte AOW-uitstroom 2025-2035

Pensioenjaar	Aantal
2025	1
2026	4
2027	4
2028	3
2029	4
2030	8
2031	5
2032	6
2033	6
2034	10
2035	5
Aantal	56

Redenen uitstroom

Redenen	2021	2022	2023	2024
Rechtswege	2	9	7	6
Eigen Verzoek & Wederzijds	9	16	15	8
WGA	1	1	1	1
Pensioen en Keuzepensioen	8	4	2	6
Overig	1	0	2	2
Totaal	21	30	27	23

Instroom

	2024
aantal medewerkers in dienst gekomen	32

Ziekteverzuim 2024 per maand

Maand	Verzuim %
Januari	8,9%
Februari	9,3%
Maart	8,6%
April	7,6%
Mei	6,6%
Juni	7,1%
Juli	4,2%
Augustus	2,1%
September	3,5%
Oktober	5,0%
November	4,3%
December	3,8%
Gemiddeld 2024	5,9%

Verzuimfrequentie 2022, 2023 en 2024

Verzuimfrequentie	totaal
Gemiddeld over 2024	1,2
Gemiddeld over 2023	1,0
Gemiddeld over 2022	1,1

Verzuimpercentage 2022, 2023 en 2024 naar duur

Verzuimpercentage	2022	2023	2024
Kortdurend verzuim	0,7%	0,7%	1,2%
Middellang verzuim	0,9%	0,8%	0,8%
Langdurend verzuim	3,2%	4,5%	3,9%
Totaal	4,8%	6,1%	5,9%

Onderwijzend en ondersteunend personeel

Type	Totaal	FTE	Percentage (FTE)
OBP*	68	55,9	30,35%
OP	166	128,3	69,65%
Totaal	234	184,2	100%

*Het GLU rekent Instucteurs Onderwijs assistenten en teamleiders als OP.