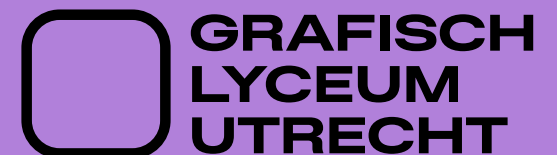


Jaarverslag 2025

Flynth Audit B.V.
geheel document digitaal
gewaarmerkt voor identificatiedoeleinden

De nieuwe mediamakers



Voorwoord

Het afgelopen jaar maakte opnieuw zichtbaar hoe studenten, medewerkers en partners samen bouwen aan een sterk en toekomstgericht Grafisch Lyceum Utrecht: een vakschool waarin ruimte is om te leren, te groeien en talent te ontwikkelen voor studenten én medewerkers.

Onze drie ambities vormen daarbij een richtinggevend kader: we leiden de vakmensen van de toekomst op, we helpen studenten ontdekken wie zij zijn en wat bij hen past, en we zijn een actieve schakel in een creatief en inspirerend netwerk van bedrijven en vervolgonderwijs. Deze ambities geven richting aan ons handelen en verbinden strategie, onderwijsontwikkeling en samenwerking met het werkveld.

Tegelijkertijd volgen technologische ontwikkelingen elkaar in hoog tempo op. AI en immersive technologie krijgen een steeds prominentere rol in het vakgebied waarvoor wij opleiden. Binnen het GLU werken we hier al actief aan en de komende jaren zetten we in op verdere integratie van deze ontwikkelingen in ons onderwijs. Daarbij zoeken we steeds naar een balans die past bij onze identiteit als creatieve vakschool, waarin onderzoeken, verbeelden en maken centraal staan.

Dit jaarverslag biedt inzicht in de resultaten die in 2025 zijn behaald en de ontwikkelingen die in gang zijn gezet. Het geeft een beeld van waar we staan als organisatie, hoe we werken aan kwaliteit en welke keuzes we maken met het oog op de toekomst.

Wij spreken onze waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers en partners. Dankzij hun deskundigheid, bevologenheid en samenwerking kunnen wij bouwen aan onderwijs dat studenten voorbereidt op hun toekomst: als vakprofessionaal, in vervolgonderwijs en als betrokken burger.

Ook in de komende periode blijven wij samen werken aan een lerende organisatie waarin kwaliteit, samenwerking en innovatie hand in hand gaan. Alleen in die gezamenlijke inspanning kunnen wij onze ambities waarmaken en blijven bijdragen aan de ontwikkeling van studenten en het creatieve werkveld.

College van Bestuur,
Sandra Beentjes en Jos van der Eijk

Inhoudsopgave

Voorwoord	2
1. Over ons	4
2. Vakmanschap en zelfontwikkeling	11
3. Samenwerken en innoveren	22
4. Samen werken aan onderwijskwaliteit	30
5. Een soepele bedrijfsvoering	38
6. Financiën	48
7. Continuïteitsparagraaf	56
8. Bijdrage OR	68
9. Helderheid	71
10. Verantwoording Kwaliteitsagenda 2025	74
11. Jaarrekening	94
Bijlagen	127
Bijlage Nevenfuncties	128
Bijlage MBO studentenfonds	130
Bijlage Onderwijs in Cijfers	132
Bijlage Personeel in Cijfers	137

1. Over ons



Het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU) is een mbo-vakschool in Nederland, gespecialiseerd in media, vormgeving en communicatie. Zelfstandige vakscholen, zoals het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU), vervullen een herkenbare rol binnen het middelbaar beroepsonderwijs.

Dankzij hun kleinschalige en specialistische karakter bieden zij onderwijs dat aansluit op de behoeften van de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in de beroepspraktijk. Door structurele samenwerking met het beroepenveld kunnen deze instellingen tijdig inspelen op maatschappelijke veranderingen en zorgen zij voor een toekomstgericht onderwijsaanbod.

Het GLU heeft een lange traditie op het gebied van media, vormgeving en communicatie. De school werd opgericht op 2 juli 1907 onder de naam Vakschool voor de Typografie en heeft sindsdien verschillende organisatorische en inhoudelijke ontwikkelingen doorgemaakt. Sinds 1999 opereert de school onder de huidige naam en is zij gevestigd aan de Vondellaan, met een nevenlocatie aan de Koningin Wilhelminalaan. Het GLU is georganiseerd als een zelfstandige stichting.

De school biedt een leeromgeving waarin creatieve studenten worden gestimuleerd zich te ontwikkelen tot vakbekwame professionals. De structurele samenwerking met bedrijven en organisaties uit de sector vormt een belangrijk fundament van het onderwijs. Studenten werken regelmatig aan opdrachten uit de praktijk, waardoor zij relevante ervaring opdoen en beter voorbereid zijn op hun toekomstige beroepsuitoefening.

In de onderwijsvisie van het GLU staat de ontwikkeling van zowel technische vaardigheden als een onderzoekende en creatieve houding centraal. Deze combinatie stelt studenten in staat hun vakinhoudelijke kennis op een adequate en innovatieve wijze toe te passen. Dit is noodzakelijk in een beroepscontext die voortdurend in beweging is.

Digitale vaardigheden maken integraal onderdeel uit van het onderwijsaanbod. Ze stellen studenten in staat om nieuwe technologieën verantwoord en effectief te benutten. Creativiteit draagt daarbij bij aan het vormgeven van originele en betekenisvolle oplossingen. In de media- en vormgevingssector zijn beide elementen van belang voor de ontwikkeling van actuele en aantrekkelijke content.

Het GLU opereert in een dynamische omgeving waarin technologische ontwikkelingen elkaar snel opvolgen. **Kunstmatige intelligentie heeft hierbij een steeds grotere invloed, zowel op het beroepenveld als op de wijze waarop curricula worden ontwikkeld en aangepast.** Het GLU volgt deze ontwikkelingen nauwlettend en integreert relevante technologieën in het onderwijs, zodat studenten beschikken over de vaardigheden die in de toekomst van hen worden gevraagd.

Digitale competenties en creativiteit vormen daarmee de ruggengraat van de opleidingen binnen het GLU. Vanuit deze basis levert de school een betekenisvolle bijdrage aan de verdere digitale ontwikkeling van de samenleving en aan de voorbereiding van studenten op een veranderende arbeidsmarkt. Onze missie sluit hierop aan.

Onze missie: Het Grafisch Lyceum (GLU) is de creatieve, ondernemende en technische vakschool die studenten voorbereidt op hun volgende stap met actueel innovatief onderwijs, gegeven door bevlogen docenten

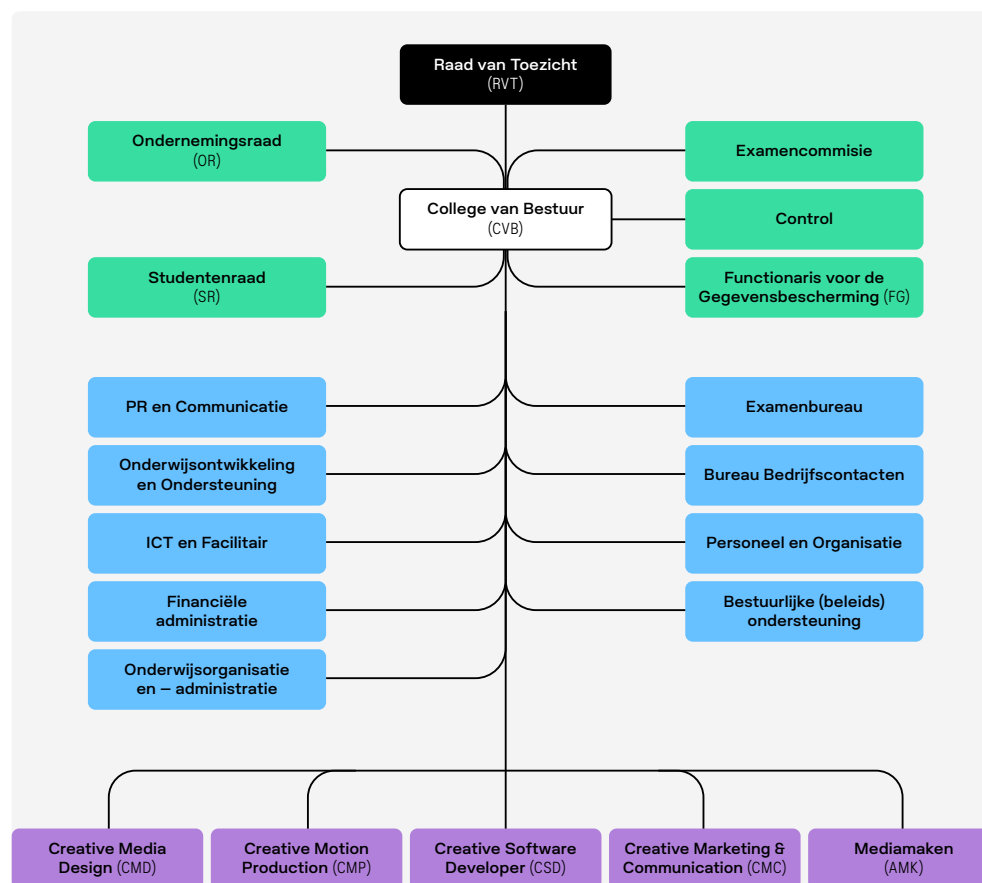
Onze missie is uitgewerkt in drie ambitieslijnen. Welke dat zijn, lees je in de volgende hoofdstukken.

Onze studenten volgen een voltijdse opleiding, de Beroeps Opleidende Leerweg (BOL). Een overzicht van onze opleidingen vind je in hoofdstuk 2.

Cijfermatig meer weten over de studenten? Zie [‘Onderwijs in cijfers’](#)

Samenwerking en organisatieontwikkeling

Het GLU heeft weinig managementlagen. Hierdoor is er ruimte voor korte communicatielijnen. Het GLU kenmerkt zich hiermee als een platte organisatie. 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

Een onderwijsteam is verantwoordelijk voor een breed scala aan taken. Dit omvat het verzorgen van lessen, het samenstellen en actualiseren van het onderwijsprogramma, kwaliteitszorg, examinering, stagebegeleiding en loopbaanbegeleiding. Deze taken horen bij kwalitatief goed onderwijs. Het team zorgt ervoor dat studenten het onderwijs als eenheid ervaren en dat alle benodigde expertises vertegenwoordigd zijn.

Een Interne Begeleider begeleidt binnen elk team studenten, die extra zorg of ondersteuning nodig hebben. Een onderwijskundige adviseert bij pedagogische en didactische vraagstukken.

Ondersteunende diensten

Bij het GLU hebben we verschillende ondersteunende diensten. Zij zorgen ervoor dat er goed onderwijs gegeven kan worden. De diensten werven samen met de onderwijsteams 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 onze medewerkers? Zie [‘Personeel in cijfers’](#)

College van Bestuur

Het College van Bestuur (CvB) beheert de financiële middelen en ontwikkelt strategisch beleid. Zij zorgt daarnaast voor de dagelijkse aansturing en is verantwoordelijk voor de onderwijskwaliteit. Het CvB legt verantwoording af aan de Raad van Toezicht en andere stakeholders. Het GLU hanteert hierbij een collegiaal bestuursmodel. Dit betekent dat

de besluitvorming plaatsvindt door consensus. Alle leden van het CvB hebben hierin een gelijkwaardige beslissingsbevoegdheid.

In 2025 heeft zich een wijziging voorgedaan in de samenstelling van het College van Bestuur (CvB). Na het vertrek van één van de bestuurders is het CvB tijdelijk verdergegaan met één lid, de voorzitter. Om de continuïteit binnen de organisatie te waarborgen, is er tijdelijk een programmaleider kwaliteitsborging en examinering aangesteld. Parallel hieraan is de procedure voor de werving en selectie van een nieuw lid van het College van Bestuur opgestart. Deze procedure is zorgvuldig doorlopen en heeft geleid tot de benoeming van een nieuwe bestuurder. Met ingang van 1 april 2026 treedt Jos van der Eijk toe als lid van het College van Bestuur.

Raad van Toezicht

Alle leden hebben elk een unieke expertise en ervaring. De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit vijf leden. De RvT vervult de rollen van toezichthouder, werkgever, adviseur en klankbord voor het CvB. In 2025 is de Raad van Toezicht onveranderd. Er waren geen leden waarvan de termijn was verstreken. De rollen binnen de Raad van Toezicht zijn ook niet veranderd.

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

[Meer informatie over de leden en nevenfuncties van ons CvB en RvT](#)

Verantwoording

Teamleiders en diensthoofden leggen verantwoording af aan het CvB. De controller en diensthoofden rapporteren aan het CvB over de financiële en bedrijfsmatige gang van zaken.

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. Management-gesprekken en een-op-een gesprekken tussen het CvB teamleiders en diensthoofden zorgen voor bewaking van voortgang en kwaliteit.

Sinds het schooljaar 2024-2025 is er een bedrijfsvoeringsoverleg waarin diensthoofden wekelijks processen afstemmen, waarvan de resultaten in het besluitvormend overleg worden besproken. In 2025 heeft het bedrijfsvoeringsoverleg een structurele plek gekregen in de overlegstructuur.

Bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) leggen we verantwoording af voor de kwaliteitsagenda en andere subsidies, onder andere via dit jaarverslag.

Externe verantwoording legt het GLU ook af aan de Inspectie van het Onderwijs. Het vierjaarlijks onderzoek van de Inspectie zal in 2026 plaatsvinden.

Code Goed Bestuur 2025

Het GLU volgt de richtlijnen van 'de Code Goed Bestuur mbo 2025' en voldoet aan de lidmaatschapseisen voor aansluiting bij de MBO Raad.

Vragen om feedback

We houden onze studenten, medewerkers en het werkveld op de hoogte van alle ontwikkelingen. We luisteren ook naar hun feedback. Dit doen we door open, eerlijk en als gelijkwaardige partners met elkaar in gesprek te gaan. Het resultaat is een goed werkklimaat en het behoud van de kwaliteit van ons onderwijs en onze organisatie.

Klassenvertegenwoordiging

De klassenvertegenwoordiger voert gesprekken met de teamleider. Samen bespreken ze wat goed gaat, wat beter kan en wat verbeterd moet worden. Elke klas heeft één of meerdere klassenvertegenwoordigers.



Werkveld

Het werkveld adviseert het GLU 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.

De Raad van Advies (RvA) komt bijeen met het CvB en andere genodigden om gevraagd en ongevraagd advies te geven over de aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt. De Raad van Advies bestaat uit experts uit het bedrijfsleven en is in 2024 opgericht. De RvA is in 2025 drie keer bijeengewees. Thema's in 2025 waren diversiteit en inclusie; Samen Sterk voor de toekomst van vakonderwijs bij creatief/technische vakscholen; Leven Lang Ontwikkelen, een opgave of een kans? In 2025 is ervoor gekozen om ook andere bestuurders van creatieve vakscholen uit te nodigen om deel te nemen. Voor meer informatie over deze sessies zie hoofdstuk vier.

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

Medezeggenschap

De Studentenraad (SR)

De studentenraad vertegenwoordigt de studenten van het GLU. De SR vergadert twee keer per maand. Eén keer per kwartaal overlegt de SR met het CvB. In 2025 bestond de studentenraad door diverse wisselingen uit vier tot negen leden van alle opleidingen. De studentenraad heeft diverse acties ondernomen in 2025, zoals het organiseren van een pizza-sessie voor alle klassenvertegenwoordigers. De belangrijkste onderwerpen tijdens deze sessie waren: de stagevoorbereiding, de kwaliteit van het onderwijs en de faciliteiten op het GLU. De studentenraad heeft de uitkomsten van deze sessie meegenomen naar de gesprekken met het CvB. Daarnaast heeft de studentenraad een voorstelronde gedaan langs alle eerstejaars klassen en is er extra aandacht geweest voor paarse vrijdag. Ook is het Atrium in samenwerking met de studentenraad tijdelijk ingericht totdat de renovatie plaatsvindt in de zomer 2026. De studentenraad heeft ingestemd met de begroting 2026 en het studentenstatuut.

De Ondernemingsraad (OR)

De ondernemingsraad vertegenwoordigt de medewerkers van het GLU. De OR is een belangrijke gesprekspartner van het CvB. Zij spreken elkaar maandelijks. De OR geeft advies bij belangrijke besluiten en informeert hun achterban via het jaarverslag en nieuwsbrieven.

[Bekijk hier het verslag van OR over 2025](#)

**‘Digitale competenties
en creativiteit vormen
de ruggengraat van
de opleidingen
binnen het GLU’**



2. Vakmanschap en zelfontwikkeling



Strategische koers 2024-2027

In 2023 hebben we gezamenlijk onze ambities voor 2024-2027 vastgesteld en bepaald wat nodig is om deze te realiseren. In dit hoofdstuk lees je wat we in 2025 hebben bereikt en welke stappen we de komende jaren zetten.

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.

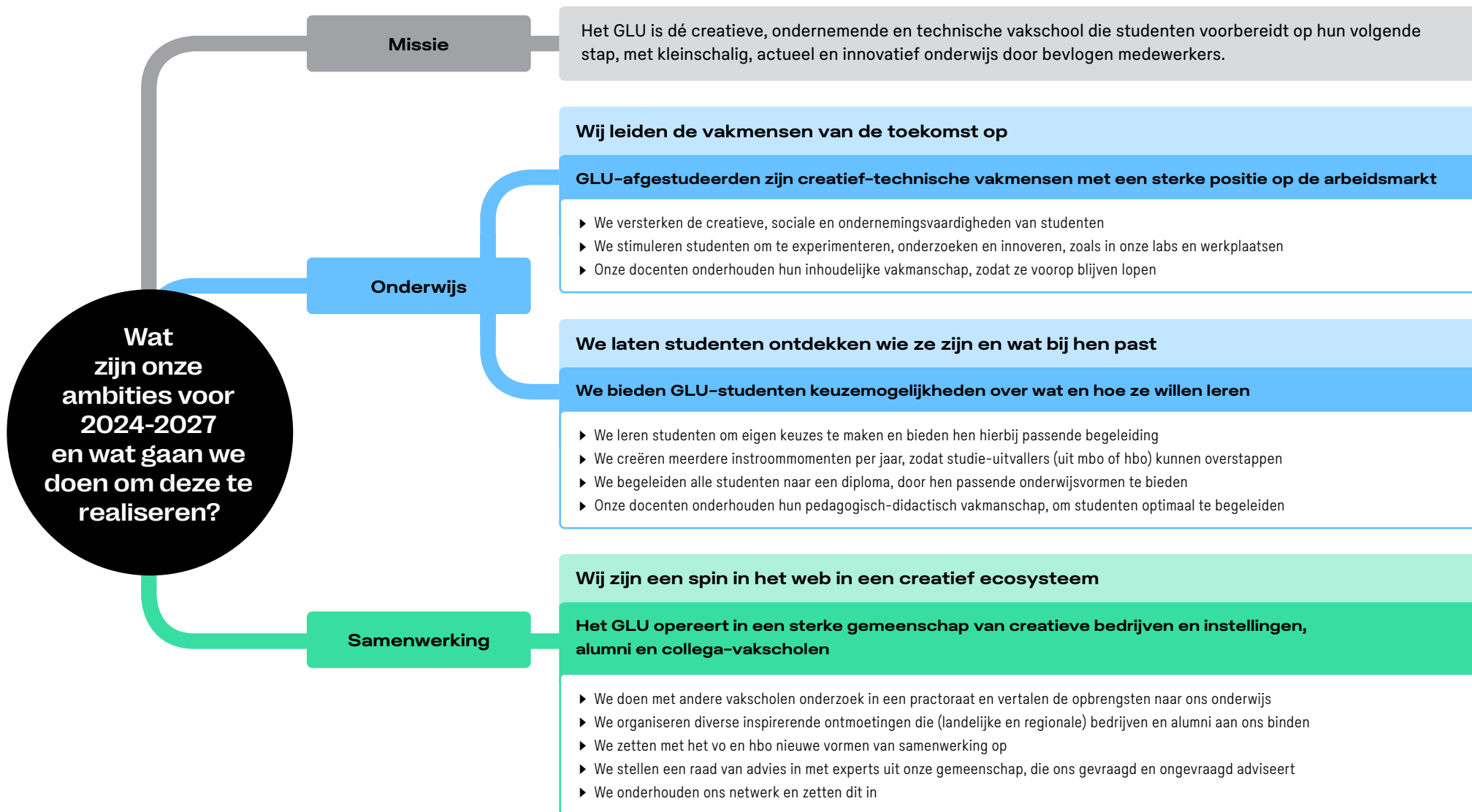
Om deze koers te visualiseren en te structureren, hebben we een ambitiekaart ontwikkeld. Deze is te zien op de volgende pagina.

De Kwaliteitsagenda van het GLU zich op:

- ▶ **Betere kwaliteit van onderwijs:** inzet op sterkere lessen op basis van lesevaluaties en structurele gesprekken tussen teamleiders en studenten.
- ▶ **Verbeterde begeleiding in de les:** meer aandacht voor feedbackgeletterdheid bij docenten en studenten en verdere versterking van inclusief onderwijs.
- ▶ **Intensievere samenwerking met bedrijven en hbo:** versterkt relatiebeheer en betrokkenheid van bedrijven bij de doorontwikkeling van opleidingen (Oasis).
- ▶ **Ondersteuning van persoonlijke ontwikkeling:** naast vakinhoudelijke kennis nadruk op vaardigheden als samenwerken, communiceren en omgaan met verandering.
- ▶ **Innovatie en technologie:** integratie van AI in het curriculum en als ondersteuningstool voor docenten.

Onze Kwaliteitsagenda is volledig geïntegreerd in het strategisch kader van het GLU, waardoor we werken vanuit één samenhangende aanpak. Meer gedetailleerde informatie over de Kwaliteitsagenda staat in hoofdstuk 10.

Ambitiekaart Grafisch Lyceum Utrecht 2024-2027



Ambitie 1: We leiden de vakmensen van de toekomst op

Ambitie: Versterking van creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden

In 2025 hebben we verdere stappen gezet om de creatieve, sociale en ondernemingsvaardigheden van onze studenten te versterken. Ons onderwijsaanbod wordt continu doorontwikkeld om aan te sluiten bij de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt. De structuur van onze opleidingen is verder aangescherpt, zodat studenten een breder en toekomstbestendig onderwijsprogramma volgen. Binnen alle opleidingen kiezen studenten een profiel dat aansluit bij hun interesses en talenten, variërend van innovatieve technologieën tot het ambachtelijke en grafische karakter van mediavormgeving.

Een brede oriëntatie vormt het startpunt van de opleiding. Studenten maken eerst kennis met verschillende disciplines en richtingen binnen hun vakgebied en kiezen daarna een

profiel. Hierdoor krijgen zij een realistischer beeld van de opleiding en het werkveld. Studenten maken gerichtere keuzes en vervolgen hun studie met meer motivatie, wat bijdraagt aan minder uitval en een betere aansluiting tussen student en opleiding.

Studenten ontwikkelen een brede basis aan kennis en vaardigheden, die zij via profielonderwijs verdiepen in een specialisatie. Naast vakkennis ligt de nadruk op zelfredzaamheid, plannen en organiseren, samenwerken en ondernemerschap. Zo leiden we T-shaped professionals op: breed inzetbaar en met specialistische kennis.

De brede basis stimuleert cross mediaal opleiden. Studenten maken kennis met meerdere disciplines en kunnen via keuzedelen onderdelen uit andere opleidingen volgen. Dit biedt ruimte om de eigen beroepspraktijk vorm te geven en vergroot de inzetbaarheid op de arbeidsmarkt. Tegelijkertijd blijven we het onderwijs jaarlijks actualiseren, zodat inhoud en profielen aansluiten bij ontwikkelingen in het werkveld.

Studenten krijgen ruimte om in hun eigen tempo te leren en, waar mogelijk, versneld door te stromen naar het hbo. Het keuzedelenbeleid ondersteunt studenten om hun opleiding te verbreden en zich verder te verdiepen.

Visualisatie van het samenvoegen van onze opleidingen



Binnen de opleidingen is in 2025 breed gewerkt aan de verdere ontwikkeling van vakmanschap, begeleiding en aansluiting op de beroepspraktijk. Een gedetailleerde opsomming hiervan is te lezen in hoofdstuk 10 Kwaliteitsagenda.

Nieuw profiel

Binnen de opleiding CMP is in 2025 het profiel Immersief geïntroduceerd. Dit profiel is ontwikkeld binnen het samenwerkingsverband Oasis, samen met twintig bedrijven uit de immersieve sector.

Start nieuwe opleiding Creative Startup (CSU)

In augustus 2025 is de kopopleiding Creative Startup gestart. Afgestudeerde GLU-studenten die willen ondernemen, worden intensief begeleid bij het opzetten van hun bedrijf. Zij krijgen een stevige basis in bedrijfsvoering, marketing en communicatie. Alumni en regionale ondernemers zijn actief betrokken. Voor deelnemers blijkt een jaar lang gericht werken aan hun onderneming zeer waardevol.

Het Bureau

Het Bureau is een dynamische leeromgeving waar studenten van verschillende opleidingen samenwerken aan realistische opdrachten van externe opdrachtgevers. Hier leren zij praktijkgericht werken en bereiden ze zich optimaal voor op hun stage en latere carrière. In 2025 heeft een projectgroep de werkwijze van Het Bureau aangescherpt, met focus op informatievoorziening, stagevoorbereiding en begeleiding. Het aantal klassen dat binnen Het Bureau leert groeit.

Versterking van de beroepspraktijkvorming (BPV)

Beroepspraktijkvorming is een essentieel onderdeel van de opleidingen van het Grafisch Lyceum Utrecht. Tijdens hun stage doen studenten praktijkervaring op bij erkende leerbedrijven en passen zij hun vakkennis en vaardigheden toe in een professionele werkomgeving. Dit bereidt hen voor op de arbeidsmarkt en versterkt de samenwerking met het werkveld, wat bijdraagt aan de kwaliteit en actualiteit van het onderwijs.

In 2025 is de nieuwe opleiding Creative Startup voor het eerst gestart met stages, waardoor studenten direct praktijkervaring opdoen. Studenten van Creative Software Development, Mediamaken en Realtime Graphics/Virtual Production zijn dit jaar intensiever begeleid bij het vinden van passende stageplaatsen. Dankzij de inzet van de onderwijsteams en het brede netwerk van het Grafisch Lyceum Utrecht konden veel studenten succesvol worden geplaatst. Voor een deel van de studenten vraagt de voorbereiding op een stage extra begeleiding en is het vinden van een passende stageplek soms uitdagender. Landelijk is het aanbod aan stageplaatsen over het algemeen voldoende, maar regionaal blijft de beschikbaarheid beperkt, met name voor specifieke profielen zoals Realtime Graphics en Game Development. Het Grafisch Lyceum Utrecht onderhoudt hierover nauw contact met SBB, die dit knelpunt binnen het bredere kwalificatiedossier Software Development erkent.

Het internationale karakter van de beroepspraktijkvorming is in 2025 verder versterkt. Elf studenten hebben een internationale stage gelopen en studenten van Game Artist namen opnieuw deel aan een uitwisseling met Finland. Daarnaast is op uitnodiging van de Nederlandse ambassade een voorbereidend bezoek gebracht aan Parijs om samenwerkingen met Franse vakscholen te verkennen, inclusief mogelijkheden voor stageplaatsen. Deze samenwerking wordt in het eerste kwartaal van 2026 voortgezet met een tegenbezoek van een delegatie van Franse scholen.

De kwaliteit van stages en stagebegeleiding heeft in 2025 extra aandacht gekregen. Processen rondom de beroepspraktijkvorming zijn geëvalueerd en aangescherpt, met als doel een betere afstemming tussen opleiding, student en leerbedrijf. Ook is een methodiek ontwikkeld om de stagevoorbereiding binnen Het Bureau te organiseren, met meer individuele begeleiding bij het vinden van een passende stageplaats. Daarnaast is ingezet op bewustwording en training rond stagediscriminatie voor stagecoördinatoren en stagebegeleiders en worden studenten beter geïnformeerd over hun rechten en meldmogelijkheden. Tijdens een themamiddag met alle betrokkenen zijn deze onderwerpen en verbeterpunten gezamenlijk verdiept en besproken met het College van Bestuur.

Meer aandacht voor loopbaanoriëntatie en beroepsbeeld

Binnen de opleidingen is meer aandacht voor loopbaanoriëntatie. Studenten worden actiever begeleid bij keuzes richting werk of vervolgopleiding. Dit gebeurt onder meer via projecten met het werkveld, portfolio-ontwikkeling en gesprekken over beroepsmogelijkheden. Hiermee krijgen studenten een beter beeld van kansrijke beroepen en hun eigen mogelijkheden binnen de creatieve sector.

Samenwerking met het werkveld en regionale partners

Opleidingen werken nauw samen met bedrijven, vervolgonderwijs en regionale partners om het onderwijs actueel te houden. Dit gebeurt onder meer via stageplaatsen, gastlessen, gezamenlijke projecten en betrokkenheid bij curriculumontwikkeling. Ook wordt gewerkt aan een sterker alumninetwerk en nieuwe samenwerkingen rond innovatie en technologie.

Alle opleidingen werken vanaf 2025 met ontwikkel- en inspiratieweken per periode. Tijdens deze weken worden externe gastsprekers uitgenodigd, gaan studenten op bedrijfsbezoek en worden portfolio-schouwen met het werkveld georganiseerd. De opleiding Creative Startup werkt intensief samen met ondernemers uit de regio.

Het GLU is daarnaast actief betrokken binnen SBB bij de herziening van meerdere kwalificatiedossiers, waaronder Mediamaken, Mediavormgever en het nieuwe KD Immersief. In deze herijkingsteams werken onderwijs en bedrijfsleven samen om trends en ontwikkelingen te vertalen naar het onderwijs.

Meer aandacht voor maatschappelijke thema's

In 2025 hebben we verdere stappen gezet om maatschappelijke thema's sterker te verankeren in het onderwijs. Binnen het GLU is een pilot gestart vanuit de herziene kwalificatie-eisen Burgerschap, gericht op een betere integratie van burgerschapsvorming en beroepsgerichte projecten.

Tijdens de burgerschapslessen voeren studenten verdiepende dialogen over actuele thema's. In de beroepsgerichte lessen krijgen deze thema's een concrete toepassing. Deze kruisbestuiving leidt tot een natuurlijke integratie van beide vakken. Reflectie speelt hierbij een grotere rol: studenten onderzoeken hun eigen perspectief, leren luisteren naar anderen, scherpen hun oordeel aan en ontwikkelen een open houding in het gesprek.

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

Bruisend A0

Onze curricula nodigen uit tot onderzoeken en experimenteren. Daar hoort ook een uitnodigende en bruisende fysieke omgeving bij. In 2025 is intensief geïnvesteerd in de werkplaatsen op de gang A0, wat heeft geleid tot een zichtbare toename van activiteit en creativiteit – het bruist er letterlijk en figuurlijk. De creatieve werkplaats is aanzienlijk uitgebreid en de Virtual Production Studio is officieel in gebruik genomen.

Andere resultaten:

- ▶ Het XR-lab in Hilversum wordt actief ingezet voor studenten die extra begeleiding nodig hebben.
- ▶ Alle werkplaatsen zijn vrij toegankelijk; studenten worden gestimuleerd om hier ook buiten lestijd aan schoolopdrachten of eigen projecten te werken. Het gebruik hiervan neemt duidelijk toe.
- ▶ De uitleen van materialen is verbeterd, waardoor studenten makkelijker toegang hebben tot de juiste middelen.
- ▶ De werkplaatsen fungeren steeds meer als ontmoetingsplek voor studenten uit verschillende opleidingen. Het aangrenzende Atrium is ingericht met zitjes en groeps-spellen en is uitgegroeid tot een levendige plek voor samenwerking en uitwisseling.

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



Professionalisering via de GLU Academy

In 2025 maakten meer collega's gebruik van het professionaliseringsaanbod van de GLU Academy vergeleken met 2024. Docenten geven duidelijk de voorkeur aan gezamenlijke professionalisering en leren liever in groepsverband. Veel gevolgde vakinhoudelijke trainingen waren onder meer AI, Figma, Blender en Illustrator.

AI in ontwikkeling

Het GLU organiseerde dit jaar een GLU-brede studiedag met diverse workshops. Deze dag stond in het teken van kennisdeling, kennisverdieping en het verkennen van toepassingen van nieuwe technologie in onderwijs en werkveld. Naar aanleiding van de studiedag zijn GLU-brede pijlers opgesteld. De behoefte om gezamenlijk te experimenteren en ervaringen uit te wisselen groeit zichtbaar.

GLU Innovatie hub

De GLU Innovatiehub deelt actief kennis over innovaties — zowel intern als extern. Dit gebeurde onder meer via bijdragen aan het CVI-congres, samenwerkingen met NUOVO-scholen in Utrecht en kennisuitwisseling binnen het netwerk van vakscholen.

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

Binnen het onderwijs van het Grafisch Lyceum Utrecht stimuleren we studenten om actief regie te nemen over hun leerproces. Het maken van eigen keuzes is daarbij een belangrijk uitgangspunt. Studenten worden uitgedaagd om na te denken over hun interesses, talenten en ambities en deze te vertalen naar concrete keuzes binnen opdrachten, projecten en hun studieloopbaan. Door praktijkgerichte en open opdrachten

**‘Onze curricula
nodigen uit
tot onderzoeken
en experimenteren.
Daar hoort ook
een uitnodigende
en bruisende
fysieke omgeving bij’**

leren studenten afwegen, plannen en prioriteren. Zij werken regelmatig zelfstandig en in groepsverband, nemen verantwoordelijkheid voor het proces en eindresultaat en leren van elkaar door samen te werken en feedback te geven.

Docenten en studieloopbaanbegeleiders begeleiden dit proces actief. Zij ondersteunen studenten bij het stellen van leerdoelen, het reflecteren op gemaakte keuzes en het evalueren van hun ontwikkeling. De begeleiding is erop gericht studenten steeds meer eigenaarschap te laten nemen, met passende ondersteuning waar nodig. Hiermee ontwikkelen studenten naast vakinhoudelijke expertise ook zelfstandigheid, verantwoordelijkheid en het vermogen om weloverwogen keuzes te maken — vaardigheden die essentieel zijn in een dynamische beroepspraktijk.

Het Grafisch Lyceum Utrecht zet in op sterke studieloopbaanbegeleiding en passende ondersteuning, zoveel mogelijk binnen de dagelijkse onderwijspraktijk. Door begeleiding dichtbij het onderwijs te organiseren, kunnen vragen en ondersteuningsbehoeften vroegtijdig worden gesignaleerd en opgepakt. Studieloopbaanbegeleiders, interne begeleiders en schoolmaatschappelijk werk werken hierin nauw samen en ondersteunen studenten bij studievoortgang, persoonlijke ontwikkeling en eventuele ondersteuningsvragen. Het schoolmaatschappelijk werk is laagdrempelig beschikbaar en biedt waar nodig aanvullende ondersteuning.

De interne begeleider speelt daarnaast een belangrijke rol in het professionaliseren van docenten. Door coaching, advies en kennisdeling worden docenten beter toegerust om studenten binnen de klas te begeleiden. Zo wordt begeleiding steeds meer onderdeel van het dagelijkse onderwijsproces en ontstaat een sterke verbinding tussen onderwijs, begeleiding en studentontwikkeling.

Om studenten verder te stimuleren regie te nemen over hun leerproces, is in 2025 ingezet op socratisch coachen. Twee groepen docenten volgden een basistraining, gericht op het beter aansluiten bij de hulp- of onderzoeksvraag van studenten en het versterken van hun zelfredzaamheid. Steeds meer opleidingen werken daarnaast met duo-coaches en koppelen een beperkt aantal docenten aan één klas. Hierdoor ontstaat

een consistent beeld van de ontwikkeling van studenten en is gerichte begeleiding bij keuzes en vervolgstappen beter mogelijk.

In 2025 ontvingen ruim 300 studenten extra ondersteuning van studieloopbaanbegeleiders en interne begeleiders. Deze integrale aanpak draagt bij aan een pedagogisch-didactisch klimaat waarin studenten zich gezien en ondersteund voelen en waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot zelfstandige en wendbare professionals.

MBO-studentenfonds

Het GLU blijft zich inspannen om studiekosten zo laag mogelijk te houden. Het GLU betaalt alle boeken, digitale leermiddelen en softwarelicenties. Ook de kosten van de introductie-excursie en een groot deel van andere excursies worden vergoed. Studenten die financiële ondersteuning nodig hebben — bijvoorbeeld vanwege studievertraging of het ontbreken van middelen voor lesmateriaal — kunnen terecht bij het [mbo-studentenfonds](#).

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

Het Grafisch Lyceum Utrecht begeleidt alle studenten doelgericht naar een diploma. Daarbij staat centraal dat iedere student zich op een passende manier kan ontwikkelen. We bieden verschillende onderwijsvormen en leertrajecten aan, afgestemd op niveau, leerstijl en ondersteuningsbehoefte. Studenten krijgen ruimte om in hun eigen tempo te leren en worden waar nodig extra ondersteund, zodat zij hun opleiding succesvol kunnen afronden.

Binnen vrijwel alle teams verschuift het onderwijs steeds meer naar een ontwikkelingsgerichte benadering. In plaats van uitsluitend te sturen op cijfers, benoemen opleidingen steeds concreter welke kennis, vaardigheden en competenties studenten in elke fase van hun opleiding laten zien. De nadruk ligt daarbij op groei, inzicht in ontwikkeling en gerichte feedback.

In een aantal teams wordt actief gewerkt met het concept **lerend kwalificeren**. Deze vorm van formatief handelen maakt de ontwikkeling van studenten zichtbaar en helpt hen om bewuste keuzes te maken voor hun studie en toekomst. Tegelijkertijd vraagt deze werkwijze het nodige van de teams. Het vraagt om een andere manier van beoordelen, nauwere afstemming binnen teams en een zorgvuldige balans tussen ontwikkelingsgericht werken en het borgen van examinering en diplomering.

De implementatie brengt ook aandachtspunten met zich mee, zoals het waarborgen van eenduidigheid in beoordeling, het goed vastleggen van voortgang en het bieden van voldoende professionalisering en tijd voor docenten om deze werkwijze eigen te maken. Om teams hierbij te ondersteunen is een teamscan ontwikkeld en zijn kaders en handreikingen opgesteld voor onderwijs en examinering. Deze ondersteunen teams bij een zorgvuldige invoering en verdere professionalisering.

Door ontwikkelingsgericht te werken en studenten actief te begeleiden in hun leerproces, vergroten we de kans op studiesucces. Zo begeleiden we studenten niet alleen naar een diploma, maar ook naar duurzame groei als vakbekwame en zelfbewuste professionals.

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

In 2025 heeft het Grafisch Lyceum Utrecht gericht geïnvesteerd in de versterking van het pedagogisch-didactisch vakmanschap van docenten. Deze professionalisering sluit aan bij de beweging naar ontwikkelingsgericht onderwijs, lerend kwalificeren en het versterken van begeleiding in de klas.

Op verzoek van onderwijsteams zijn diverse trainingen georganiseerd, gericht op het versterken van het didactisch handelen en het leer- en begeleidingsklimaat.

De belangrijkste thema's waren:

- ▶ formatief handelen;
- ▶ feedbackgeletterdheid;
- ▶ leren kalibreren;
- ▶ het monitoren van voortgang en ontwikkeling.

Deze thema's ondersteunen docenten bij het inzichtelijk maken van de ontwikkeling van studenten en bij het geven van gerichte feedback die eigenaarschap en zelfregie bevordert.



Lectoraat

Het GLU participeert in de binnenschil van een NRO-onderzoek naar Lerend Kwalificeren in de mbo-praktijk, samen met meerdere mbo-instellingen. Deze deelname versterkt de verbinding tussen praktijk en onderzoek. Vanuit dit traject heeft het lectoraat een audit uitgevoerd bij de opleiding Creative Media Design, gericht op de toepassing van lerend kwalificeren binnen de opleiding. De opbrengsten hiervan worden gebruikt om het concept verder te verdiepen en te borgen.

Pedagogisch klimaat

In 2025 is vanuit de pedagogisch-didactische werkgroep een Professionele Leergemeenschap ontstaan. Deze leergemeenschap heeft als doel docenten te inspireren, te versterken en goede voorbeelden te delen op het gebied van pedagogisch en didactisch handelen. Door kennisdeling, intervisie en gezamenlijke reflectie werken we aan een gedeelde visie op begeleiden, feedback geven en ontwikkelingsgericht werken.

Met deze inzet bouwen we verder aan een sterk en gezamenlijk gedragen pedagogisch klimaat binnen het GLU, waarin vakmanschap, begeleiding en studentontwikkeling in samenhang worden versterkt.



‘Het GLU heeft gericht geïnvesteerd in de versterking van het pedagogisch-didactisch vakmanschap van docenten’

3. Samenwerken en innoveren



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 kennisinstututen, de gemeente Utrecht en bedrijven.

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

Artificial Intelligence (AI)

In 2025 stond innovatie binnen het Grafisch Lyceum Utrecht in sterke mate in het teken van kunstmatige intelligentie. Binnen het project Open Impuls Leermaterialen ontwikkelden we een modulaire AI-leermiddelgenerator, die in alle ontwikkelfases samen met docenten is ontworpen en getest. Door middel van workshops, prototypes en pilots kregen docenten en studenten de mogelijkheid om laagdrempelig te experimenteren met AI-toepassingen in het onderwijs.

Om kennisdeling en inspiratie te stimuleren organiseerden we onder meer een GLU-breed AI-filmfestival en diverse interne sessies waarin ervaringen werden uitgewisseld. Daarnaast lanceerden we een website waarop ontwikkelde materialen, inzichten en praktijkervaringen met de AI-leermiddelgenerator worden gedeeld. Ook is onderzocht hoe AI wordt toegepast binnen stagebedrijven, zodat het onderwijs beter kan aansluiten bij ontwikkelingen in het werkveld.

De opgedane kennis en ervaringen zijn niet alleen intern benut, maar ook extern gedeeld via bijdragen aan de CVI-conferentie en de Npuls Innovatiestarter. Hiermee draagt het GLU actief bij aan de landelijke ontwikkeling van AI-toepassingen in het beroepsonderwijs.

OASIS

In september 2024 startte het vierjarige RIF-project OASIS, gericht op de ontwikkeling van specialisten in immersieve oplossingen. In 2025 is gewerkt aan verdere structuur en transparantie binnen het project. Binnen zowel de stuurgroep als de werkgroepen zijn heldere afspraken gemaakt over rollen, verantwoordelijkheden en rapportages. Betrokken GLU-docenten rapporteren meerdere keren per jaar over de voortgang en ontwikkelde materialen worden gedeeld binnen het samenwerkingsverband van de creatieve vakscholen.

Binnen OASIS werken GLU-collega's in 2025 en 2026 aan drie programmalijnen:

- ▶ onderzoek en innovatie op het gebied van immersieve technologie;
- ▶ professionalisering en onderwijsaanbod voor docenten;
- ▶ ontwikkeling van een gezamenlijke learning community.

Daarnaast wordt samen met het Mediacollege Amsterdam verkend hoe de samenwerking en opbrengsten van OASIS ook na afloop van de RIF-subsidie duurzaam kunnen worden voortgezet.

GLU | Lab

Sinds 2025 vormen zeven LD-docenten het kernteam van GLU | Lab: de plek waar onderwijsontwikkeling, onderzoek en innovatie samenkomen. Vanuit GLU | Lab wordt gericht gewerkt aan het versterken van de kwaliteitscultuur en de doorontwikkeling van het onderwijs.

De activiteiten van GLU | Lab leveren een directe bijdrage aan de uitvoering van de Kwaliteitsagenda en richten zich onder meer op:

- ▶ praktijkgericht onderzoek binnen opleidingen en onderwijsprogramma's;
- ▶ samenwerking met onderzoek & ontwikkeling, practorataten en externe partners;
- ▶ het delen van good practices en kennis binnen teams;
- ▶ het versterken van een onderzoekende en lerende cultuur binnen het GLU.

De werkzaamheden zijn gebundeld in zes onderzoeks- en ontwikkelthema's die aansluiten bij strategische ambities van het GLU. Voor twee onderzoeklijnen wordt samengewerkt met practorataten van het Mediacollege Amsterdam en SintLucas. Hiermee wordt de verbinding tussen onderzoek, onderwijsontwikkeling en innovatie verder versterkt.

Aansluiting thema's GLU | Lab met pijlers kwaliteitsagenda 2024-2027

Onderzoeksgebied GLU – lab	Aansluiting op speerpunten KA 2024 -207
Studentenbetrokkenheid en co-creatie Onderzoek naar het betrekken van studenten bij de onderwijsontwikkeling, kwaliteitsverbetering en gedeeld eigenaarschap.	Deel 3: kansengelijkheid ▶ Gelijkwaardige behandeling, studentenraden, studentparticipatie Deel 5: kwaliteit, onderzoek en innovatie ▶ Onderzoek en innovatie samen met studenten
Inclusie en groepsvorming Analyse van sociale veiligheid, groepsdynamiek, uitsluiting en samenwerking binnen de klas.	Deel 3: kansengelijkheid ▶ Studentenwelzijn, inclusieve onderwijsvormen, buitenschoolse binding ▶ Doorstroom en begeleiding kwetsbare studenten
Creatieve technologie Praktische implementatie van nieuwe technologieën zoals generatieve AI en XR, gericht op leerervaringen en vakvernieuwing.	Deel 4: onderwijs arbeidsmarkt ▶ Focus op AI, VR, XR digitalisering Deel 5: kwaliteit, onderzoek en innovatie ▶ Aansluiting Practorataten XR / (generatieve) AI
Didactiek en werkvormontwikkeling Verkenning van activerende werkvormen, eigenaarschap in leren en vernieuwing van onderwijspraktijken.	Deel 5: kwaliteit, onderzoek en innovatie ▶ Professionalisering, didactisch vakmanschap, leren met ICT ▶ Aansluiting practorataten
Coaching en begeleidend onderwijs Hoe begeleiden we studenten én collega's op een inclusieve, onderzoekende en ontwikkelgerichte manier.	Deel 3: kansengelijkheid ▶ Passende begeleiding, mentale gezondheid Deel 4: onderwijs arbeidsmarkt ▶ Studenttevredenheid over begeleiding naar werk ▶ Professionalisering docenten
Kwaliteitscultuur Onderzoek en versterking van hoe we binnen het GLU omgaan met kwaliteit als een gedeelde verantwoordelijkheid.	Deel 5: kwaliteit, onderzoek en innovatie ▶ Monitoring PDCA, professionalisering, onderzoekend vermogen docenten

XR-lab

Het XR-lab is een werkplaats én stageplek waar docenten van het Grafisch Lyceum Utrecht bijdragen aan innovatie, onderwijsontwikkeling en begeleiding van studenten. Binnen deze omgeving werken studenten aan immersieve producten in het kader van hun opleiding, in afstemming met het beroepenveld. Hiermee sluit het onderwijs nauw aan op actuele ontwikkelingen binnen de sector.

Docenten ontwikkelen binnen het XR-lab gezamenlijk nieuw immersief lesmateriaal en vertalen innovaties uit het werkveld naar het curriculum. Het lab vervult daarmee een belangrijke rol in de doorontwikkeling van onderwijs en vakmanschap binnen de creatieve technologie.

Daarnaast is voor de opleidingen Creative Software Development en Game Artist een aparte voorziening ingericht voor studenten die extra begeleiding nodig hebben. In deze omgeving krijgen zij gerichte ondersteuning, zodat ook zij hun vaardigheden verder kunnen ontwikkelen en succesvol kunnen deelnemen aan het onderwijs en de beroepspraktijk.

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

Samenwerking met leerbedrijven en stagepartners

Het Grafisch Lyceum Utrecht werkt intensief samen met een groot netwerk van leerbedrijven en stagepartners om voldoende en passende stageplaatsen te borgen en de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te versterken. Gedurende het jaar vonden veel formele en informele ontmoetingen plaats met bedrijven en branchepartners, zoals voortgangsgesprekken, portfolio-schouwen, gastlessen,

netwerkbijeenkomsten en bedrijfsbezoeken. Deze structurele uitwisseling zorgt ervoor dat het onderwijs actueel blijft en studenten zich kunnen ontwikkelen in een realistische beroepscontext.

Werkgroep Inclusieve Stagemarkt

Het GLU neemt actief deel aan de regionale werkgroep Inclusieve Stagemarkt Utrecht. Binnen deze werkgroep werken mbo-instellingen samen aan het bevorderen van gelijke kansen op de stagemarkt en het tegengaan van stagediscriminatie. In 2025 lag de focus op het in kaart brengen van de professionaliseringsbehoefte van stagebegeleiders, het monitoren van de meldingsstructuur rond stagediscriminatie en het ontwikkelen van een bewustwordingscampagne voor studenten. Daarnaast is gewerkt aan de voorbereiding van een regionaal congres gericht op kennisdeling en samenwerking rond een inclusieve stagemarkt.

Samenwerking binnen SBB en brancheorganisaties

Diverse GLU-collega's zijn actief binnen de Samenwerkingsorganisatie Beroeps- onderwijs Bedrijfsleven (SBB) en nemen deel aan thema-adviescommissies en bedrijfstakgroepen. Hierdoor blijft het GLU aangesloten bij landelijke ontwikkelingen en draagt het bij aan de ontwikkeling van kwalificatiedossiers en beleid.

Ook via brancheorganisaties zoals het Koninklijk Verbond Grafische Ondernemingen onderhoudt het GLU nauwe contacten met het bedrijfsleven. Regelmatige ontmoetingen zorgen ervoor dat het onderwijs blijft aansluiten bij ontwikkelingen in de grafische en creatieve sector.

MBO Werkplaats: leren in opdracht van het werkveld

Binnen de MBO Werkplaats werken studenten samen met bedrijven en instellingen aan praktijkgerichte vraagstukken. Deze projecten bieden studenten een realistische leeromgeving waarin zij hun vakmanschap ontwikkelen en bijdragen aan concrete oplossingen voor externe opdrachtgevers. Hiermee wordt de verbinding tussen onderwijs en beroepspraktijk verder versterkt.

Beroepsonderwijs Utrecht en regionale samenwerking

Het GLU is actief deelnemer aan Beroepsonderwijs Utrecht, een samenwerkingsverband van mbo- en hbo-instellingen in de regio. Binnen dit netwerk wordt gewerkt aan het versterken van doorlopende leerlijnen, het verbeteren van de aansluiting tussen mbo en hbo en het versterken van scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt.

Binnen dit verband is het platform MaakJeStap verder ontwikkeld, waarop her- en bijscholingsmogelijkheden en BBL-opleidingen zichtbaar zijn voor de regio. Ook vindt structureel overleg plaats tussen de besturen van de Utrechtse mbo-instellingen over gezamenlijke strategische thema's zoals opleidingsaanbod, instroom en uitstroom van studenten.

In 2025 zijn aanvullende stappen gezet, waaronder het opstellen van een gezamenlijke kennisagenda tijdens een landschapssessie en het versterken van de samenwerking tussen onderwijsinstellingen met een Centre for Teaching & Learning. Het GLU vervult daarbij een actieve rol, onder meer als kartrekker van het onderzoek naar mbo-hbo-doorstroom.

Mbo-actieplan en Utrechtse Onderwijsagenda

Het GLU participeert in de Utrechtse Onderwijsagenda, een samenwerkingsverband tussen onderwijsinstellingen en de gemeente Utrecht gericht op gelijke kansen, talentontwikkeling en een inclusieve leeromgeving. In 2025 is verkend hoe de agenda's van het mbo, Beroepsonderwijs Utrecht en de stad beter op elkaar kunnen aansluiten en hoe de bestuurlijke samenwerking verder kan worden versterkt.

Samen met de Utrechtse mbo-instellingen en de gemeente Utrecht werkt het GLU aan het mbo-actieplan 2023-2026. De gezamenlijke ambitie is een stad waarin vakmanschap wordt gewaardeerd en mbo-studenten een gelijkwaardige positie hebben in het studentenleven. Binnen deze samenwerking wordt gewerkt aan voldoende stageplaatsen, een positief beeld van het mbo en een sterke verbinding tussen onderwijs, gemeente en arbeidsmarkt.

SchoolWerkt en regionale ondersteuning

Het GLU neemt deel aan SchoolWerkt, een regionaal samenwerkingsverband van 27 scholen en gemeenten gericht op het voorkomen van voortijdig schoolverlaten. In 2025 is gewerkt aan een nieuw meerjarenplan dat aansluit op de wet Van school naar duurzaam werk (ingang 2026).

Voor het GLU betekent dit onder meer intensievere begeleiding van niveau 2-studenten richting werk of vervolgopleiding en nazorg na uitstroom, waaronder ondersteuning bij solliciteren. Daarnaast werkt het GLU samen met partners zoals Sterk VO en het Orthopedagogisch en Didactisch Centrum om de overgang tussen onderwijsniveaus te verbeteren en uitval te voorkomen.

Samenwerking met hbo en universiteit

Met de Hogeschool Utrecht, de Hogeschool voor de Kunsten Utrecht en de Universiteit Utrecht wordt gewerkt aan doorlopende leerlijnen en gezamenlijke projecten. In 2025 is gestart met structurele kennisdeling tussen de werkplaatsen van het GLU en de HKU. HKU-docenten namen deel aan portfolio-besprekingen binnen de opleiding Creative Media Design om de doorstroom naar het hbo te versterken.

De HU en HKU waren nauw betrokken bij de ontwikkeling van nieuwe opleidingen en curriculumvernieuwing. Er zijn diverse bijeenkomsten georganiseerd om de aansluiting tussen mbo en hbo te verbeteren. Daarnaast ligt er een voorstel om GLU-studenten samen te laten werken met HU-studenten, met als doel de overgang naar het hbo te versoepelen en mogelijk te versnellen.

Studenten die keuzedelen volgen gericht op doorstroom naar het hbo werken samen met docenten van onder meer de HKU en Willem de Kooning Academie aan hun portfolio en maken kennis met de werkwijze van het hoger onderwijs.

Samenwerking met vmbo en voorlichting

GLU werkt samen met vmbo-partner X11 aan innovatieve projecten en leermiddelen, waaronder toepassingen van AI in het onderwijs. Daarnaast is intensief ingezet op voorlichting: in 2025 zijn tientallen scholen in de regio bezocht om leerlingen te informeren over de mogelijkheden binnen het GLU.

Innovatie en XR-samenwerking

Het GLU werkt samen met onderwijs- en kennispartners in het regionale XR-netwerk en binnen het RIF-project OASIS. In deze samenwerkingen ontwikkelen studenten en docenten nieuwe toepassingen op het gebied van immersieve technologie.

Het XR-lab en de hybride leeromgeving in Hilversum bieden studenten de mogelijkheid om te werken aan realistische opdrachten voor externe opdrachtgevers en nieuwe technologieën toe te passen. Deze samenwerkingen versterken het innovatieve karakter van het onderwijs en de verbinding met het werkveld.



U-TECH Community

Het GLU neemt deel aan de U-TECH Community, waarin onderwijs, bedrijfsleven en overheden samenwerken om de creatieve en technische sector in de regio Utrecht te versterken. Studenten en docenten nemen deel aan workshops, evenementen en netwerkbijeenkomsten en komen zo in contact met bedrijven en actuele ontwikkelingen in de sector.

Landelijke netwerken en belangenbehartiging

Via de Nederlandse Vereniging van Vakscholen en de MBO Raad participeert het GLU in landelijke netwerken en beleidsontwikkelingen. Binnen deze netwerken worden kennis en ervaringen gedeeld en worden de belangen van het beroepsonderwijs en vakscholen actief behartigd.

Een sterk en verbonden netwerk

Door de vele samenwerkingen en ontmoetingen met partners uit onderwijs, bedrijfsleven en overheid beschikt het GLU over een sterk en betrokken netwerk. Deze brede samenwerking zorgt voor een actueel en toekomstgericht onderwijsaanbod en biedt studenten een rijke leeromgeving waarin zij zich optimaal kunnen voorbereiden op hun toekomst in de creatieve en technologische sector.

Ambitie: We hebben als GLU een Raad van Advies

De Raad van Advies van het Grafisch Lyceum Utrecht is een groep vaste, onafhankelijke adviseurs die het College van Bestuur adviseren over grote maatschappelijke en strategische vraagstukken. De raad fungeert als klankbord en denktank en helpt het GLU koers te houden in een snel veranderende creatieve en technologische sector.

De leden brengen waardevolle kennis, bestuurlijke ervaring en een breed netwerk mee uit onderwijs, creatieve industrie, grafimedia, game development, talentontwikkeling, branding, innovatie en arbeidsmarktontwikkeling. In hun dagelijkse praktijk vervullen zij functies als creative director, ondernemer, game designer, innovatiespecialist, en branchevertegenwoordiger Grafimedia. Door actief gebruik te maken van deze expertise en netwerken kan het GLU beter inspelen op veranderende markt vraag, technologische ontwikkelingen en nieuwe vormen van samenwerking. Dit versterkt onder meer de verbinding met hbo-instellingen, brancheorganisaties en andere creatieve vakscholen. De thema's van de bijeenkomsten worden door de Raad van Advies zelf aangedragen in overleg met het College van Bestuur. Afhankelijk van het onderwerp worden GLU-collega's en externe deskundigen uitgenodigd om het gesprek te verdiepen en verschillende perspectieven te betrekken. Er vonden in 2025 drie bijeenkomsten plaats.

Thema: Inclusie en diversiteit

Tijdens deze bijeenkomst stond de vraag centraal hoe het GLU zich kan ontwikkelen tot een inclusievere vakschool in een multiculturele samenleving. Besproken werd hoe instroom, schoolcultuur, personeelsbeleid en positionering beter kunnen aansluiten bij een diverse doelgroep.

De bijeenkomst vond plaats bij het Grafisch Lyceum Rotterdam, met bijdragen van professionals op het gebied van talentontwikkeling en community building. Naast de vaste leden namen GLU-collega's en externe gasten deel om praktijkervaringen en voorbeelden uit andere stedelijke contexten te delen. Het gesprek richtte zich

op concrete handelingsperspectieven, zoals samenwerking met nieuwe netwerken, het versterken van rolmodellen en het verbreden van wervingsstrategieën.

Thema: Samen sterk voor de toekomst van creatief-technische vakscholen

In juni stond de toekomstbestendigheid van creatief-technische vakscholen centraal. In een tijd van mogelijke bekostigingsdruk en veranderende studentenaantallen is verkend hoe vakscholen gezamenlijk kunnen optrekken om hun positie te versterken. Bestuurders van andere creatieve vakscholen en vertegenwoordigers uit landelijke netwerken namen deel aan het gesprek. Thema's waren onder meer macrodoelmatigheid, profilering van vakmanschap, gezamenlijke belangenbehartiging en strategische samenwerking. Daarbij is gekeken hoe collectieve zichtbaarheid en onderlinge afstemming kunnen bijdragen aan een sterkere positie van creatief vakonderwijs in het landelijke onderwijsveld.

Thema: Leven Lang Ontwikkelen – opgave of kans?

De derde bijeenkomst stond in het teken van Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Creatieve mbo-instellingen staan voor de uitdaging om flexibel en toekomstgericht scholingsaanbod te organiseren in een markt die onder druk staat, terwijl technologische ontwikkelingen zoals AI, VR en AR om versneld bijsturen vragen.

Samen met bestuurders van verwante vakscholen is besproken hoe instellingen kunnen samenwerken in het ontwikkelen van modulair onderwijs, hybride leeromgevingen en praktijkgerichte bij- en omscholingstrajecten. Ook is verkend hoe technologische innovatie kan worden benut als kans om nieuw publiek aan te trekken en het onderwijsaanbod te verbreden.

Door deze diverse samenstelling beschikt het GLU over een brede adviesbasis die bijdraagt aan strategische reflectie, innovatiekracht en duurzame positionering van het vakonderwijs. De Raad van Advies levert daarmee een belangrijke bijdrage aan de toekomstgerichte ontwikkeling van het Grafisch Lyceum Utrecht.

A young man with curly brown hair, wearing a dark blue long-sleeved shirt, stands and points at a laptop screen. A young woman with long blonde hair, wearing a white and pink striped sweater, sits at the desk and looks at the laptop with a smile. The laptop is a dark grey gaming laptop with a white logo on the lid. The background shows a modern office with orange walls, a large screen displaying 'Geen s...', and other desks with computers.

‘Het XR-lab is een werkplaats én stageplek waar docenten van het GLU bijdragen aan innovatie, onderwijsontwikkeling en begeleiding van studenten.’

4. Samen werken aan onderwijskwaliteit



Onderwijskwaliteit vormt de kern van ons handelen binnen het GLU. Goed onderwijs vraagt om duidelijke ambities, heldere doelen en samenhang tussen beleid, teamontwikkeling, examinering en het handelen in de klas. Kwaliteit ontstaat niet door sterke top-down sturing, maar door gedeelde richting en eigenaarschap in teams.

Richtinggevend kader en regie in teams

Binnen het GLU werken we vanuit een gedragen strategische richting, vastgelegd in de Ambitiekaart GLU en de Kwaliteitsagenda. Deze documenten geven koers en gezamenlijke ambities, terwijl de uitwerking en realisatie nadrukkelijk bij de teams liggen. Teams nemen eigen regie in het vertalen van deze richting naar concrete teamdoelen en onderwijsverbeteringen. Daarmee ontstaat een beweging van binnenuit: professionals die vanuit vakmanschap en betrokkenheid samen werken aan beter onderwijs.

Kwaliteitssturing vindt plaats op drie niveaus volgens de PDCA-cyclus (Plan-Do-Check-Act). Op strategisch niveau gebeurt dit via de Ambitiekaart en de Kwaliteitsagenda, op tactisch niveau via het teamplan en de teamdoelen, en op operationeel niveau in het handelen op lesniveau. Op alle drie de niveaus worden ambities geformuleerd, uitgevoerd, gemonitord en waar nodig bijgesteld. De inspectiestandaarden zijn hierbij leidend. Zo ontstaat samenhang zonder dat dit de professionele ruimte beperkt.

Professionele autonomie is een belangrijke voorwaarde voor duurzame kwaliteit. Teams krijgen ruimte om keuzes te maken die passen bij hun studenten, opleiding en context. Autonomie betekent verantwoordelijkheid nemen voor resultaten en actief werken aan verbetering. Dit vraagt om voortdurende ontwikkeling van competenties, zoals didactisch handelen, het versterken van het pedagogisch klimaat, samenwerking binnen het team en het benutten van data om gericht te verbeteren. Door gezamenlijk doelen te formuleren en hier systematisch op te reflecteren, versterken teams hun professionele cultuur en hun vermogen om kwaliteitsvraagstukken integraal aan te pakken.

Bestuursniveau: monitoring, evaluatie en verantwoording

In 2025 heeft het GLU verdere stappen gezet in het versterken van een samenhangende en cyclische kwaliteitsaanpak. Op strategisch niveau is gewerkt vanuit de Ambitiekaart GLU en de Kwaliteitsagenda. De voortgang hierop wordt gevolgd via een vaste jaarkalender en verantwoord in het geïntegreerd jaarverslag, inclusief het jaarverslag examinering.

GLU-brede evaluaties en kwaliteitsonderzoeken maken structureel onderdeel uit van de PDCA-cyclus. Instrumenten zoals de instellingsdialoog, de JOB-monitor, de BPV-monitor en de sociale veiligheidsmonitor leveren inzichten op voor bijsturing en beleidsontwikkeling.

Opvolging kwaliteitsaudit 2024

De externe kwaliteitsaudit in 2024 bevestigde dat het GLU beschikt over een stevige basis voor kwaliteitszorg, maar signaleerde dat de kwaliteitscultuur op teamniveau explicieter en concreter beschreven kon worden. De opvolging hiervan was in 2025 een belangrijk speerpunt.

Kwaliteitsinstrumenten 2025

In 2025 zijn verschillende kwaliteitsinstrumenten ingezet om het studentperspectief, de onderwijskwaliteit en de doorstroom verder te versterken.

In het kader van de landelijke MBO Werkagenda en het Stagepact heeft het GLU deelgenomen aan de JOB-monitor die specifiek zicht geeft op het studentperspectief binnen deze thema's. De GLU-score was op vrijwel alle onderdelen ruim voldoende. Het onderdeel stagebegeleiding en -voorbereiding bleef relatief achter en is in 2025 besproken tijdens een GLU-brede personeelsbijeenkomst. De uitkomsten worden benut om de kwaliteit van stagebegeleiding en stagevoorbereiding in 2026 verder te versterken.

Daarnaast namen we deel aan de eerste pilot van de Loopbaanmonitor. Deze monitor geeft waardevolle inzichten in de uitstroom en loopbaanpaden van studenten na diplomering. De verkregen data worden gebruikt in kwaliteitsgesprekken binnen teams,

en als informatiebron tijdens open dagen en op de website. Hiermee wordt de verbinding tussen opleidingskwaliteit en arbeidsmarktperspectief versterkt.

In 2025 namen de teams DTP/PM en MM/COM deel aan de tweejaarlijkse onderwijsscan. Beide teams ontvingen een uitgebreide rapportage en voerden een reflectiegesprek met een externe begeleider. De uitkomsten zijn verwerkt in de teamplannen en vormen input voor verdere ontwikkeling.

Examinering en borging van kwaliteit

Het jaarverslag van de examencommissie over schooljaar 2024-2025 is intern besproken en geëvalueerd. Deze brede evaluatie heeft geleid tot concrete ontwikkelpunten.

Aandachtspunten betreffen onder meer de verdere professionalisering van examenleiders, het verbeteren van de vindbaarheid en controleerbaarheid van examenwerk, het versterken van de PDCA-cyclus rondom examenprocessen en de actualisatie van het handboek examinering. Ook zijn verbeterpunten benoemd rondom de onafhankelijkheid van beoordeling, de inzet van externe beoordelaars, de uitvoerbaarheid van nakijkwerk en de borging van kwaliteit in de laatste fase van de opleiding.

Voor 2026 zijn prioriteiten vastgesteld die zich richten op verbetering van examenprocessen, doorontwikkeling van systemen zoals OSIRIS en de examenkluis, actualisatie van beoordelingsformulieren, versterking van samenwerking tussen betrokken teams en het stroomlijnen van communicatie rondom examenbeleid. De examencommissie blijft nauw betrokken bij de uitvoering en monitoring via de PDCA-cyclus.

Teamniveau: kwaliteitsdialogen en studentenfeedback

Op teamniveau is 2025 verder gebouwd aan eigenaarschap en een sterke lerende cultuur. Studentenfeedback is een structurele pijler binnen kwaliteitsontwikkeling. Naast de JOB-monitor organiseren teams studentenfeedbackmomenten en bijeenkomsten met klassenvertegenwoordigers en studentenraad. De lesenquête is daarbij een belangrijk instrument. In 2025 zijn vanuit de studentenraad specifieke aandachtspunten opgehaald,

waaronder stagevoorbereiding, lesklimaat, interactie tussen docent en student en groepsbinding. Deze thema's zijn betrokken bij teamdialogen en verbeteracties.

Studentbegeleiding en studentregie

In 2025 zijn de processen rondom studentbegeleiding aangescherpt en eenduidig ingericht. Rollen, verantwoordelijkheden en werkwijzen zijn verduidelijkt, waardoor de informatievoorziening voor studieloopbaanbegeleiders en intern begeleiders is verbeterd. Dit draagt bij aan een consistente, transparante en beter navolgbare begeleiding van studenten.

GLU-breed zijn dialogen gevoerd over hoe studentregie actief kan worden versterkt in het dagelijks handelen van begeleiders en teams en geborgd via een train-de-trainer-traject, zodat deze eenduidig wordt toegepast. Studenten die willen switchen ontvangen maatwerkbegeleiding, afgestemd op hun individuele situatie.

Het IB-team heeft zich in 2025 verder geprofessionaliseerd door te werken vanuit duidelijke expertisegebieden. Tegelijkertijd is de onderlinge samenwerking versterkt, waardoor kennisdeling en afstemming structureler zijn ingebed.

Het welzijn van studenten had in 2025 nadrukkelijk aandacht. Om de sociale veiligheid en het eigenaarschap van studenten te versterken, is de ontwikkelcirkel verder ontwikkeld en via een train-de-trainertraject verder geborgd. In deze gesprekken werken studenten, onder begeleiding van een facilitator, aan hun ontwikkeling als individu en als groep. De gesprekken richten zich op de relatie van de student tot de groep, het nemen van verantwoordelijkheid voor de eigen studievoortgang en het belang van samenwerking en wederzijdse afhankelijkheid.

Naast de ontwikkelcirkel zijn aanvullende interventies ingezet om het welzijn van studenten te ondersteunen. Er is een schoolmaatschappelijk werker in dienst om hulpverlening laagdrempeliger toegankelijk te maken.

Uit inventarisaties blijkt dat GLU-studenten relatief vaak te maken hebben met (faal) angst en motivatieproblemen. Hierop worden gerichte onderzoeken en passende interventies gestart. Het oriëntatietraject is verstevigd voor studenten die overwegen te stoppen vanwege motivatieproblemen.

Jaargesprek met de Onderwijsinspectie

In 2025 voerden we twee gesprekken met onze contactinspecteur. De onderwijsrendementen vormden daarbij een centraal thema. In deze gesprekken hebben we onze resultaten, trends en ingezette verbetermaatregelen besproken en kritisch gereflecteerd op onze aanpak. De dialoog met de inspectie heeft ons geholpen om onze gekozen strategieën verder te verfijnen en scherper te richten op duurzame verbetering van studiesucces en doorstroom.

Onderwijsprogramma's en maatwerk

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.

Het GLU heeft geen onderwijsprogramma's met minder uren. In 2025 hebben we voor 31 studenten met een verminderde belastbaarheidsverklaring een aanpassing gemaakt op het standaard onderwijsprogramma.

Keuzedelen

De opleiding borgt dat ingezette keuzedelen doelmatig zijn en aansluiten bij de kwalificatie. Hierbij wordt gebruikgemaakt van de overlapcheck van SBB om te voorkomen dat sprake is van ondoelmatige overlap tussen keuzedelen onderling of met het kwalificatiedossier. De inzet en kwaliteit van keuzedelen worden periodiek geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.

Verwijderingen en schorsingen

In 2025 is voor één student de onderwijsovereenkomst beëindigd wegens het niet nakomen van verplichtingen. Er vonden geen schorsingen plaats.

Loopbaanoriëntatie en begeleiding (LOB/SLB)

In 2025 ontving het GLU € 190.532 aanvullende bekostiging voor extra personele inzet binnen LOB/SLB. De besteding was als volgt:

- ▶ 0,6 fte voor uitbreiding van beroeps- en bedrijfsbezoeken.
- ▶ 0,2 fte voor extra studie- en stagebegeleiding.
- ▶ 1,1 fte voor het organiseren van acht GLU-brede ontwikkel- en inspiratieweken.

In 2025 is binnen LOB gericht geïnvesteerd in professionalisering. Achttien collega's volgden een training in socratische gespreksvoering, waarmee zij studenten beter kunnen begeleiden in het nemen van eigenaarschap over hun leer- en loopbaanproces.

Per 1 januari 2026 treedt de wet *School naar Duurzaam Werk* in werking. We hebben hier in 2025 voorbereidingen voor getroffen.

Onderwijsrendementen

Het verbeteren van onderwijsrendementen had in 2025 nadrukkelijk prioriteit. Onderwijsrendementen zijn daarmee geen incidenteel verantwoordingsvraagstuk, maar een vast en terugkerend onderdeel van de kwaliteitsdialoog binnen het GLU.

Ondanks de forse landelijke krimp en de structurele nadelen die kleine, gespecialiseerde instellingen ondervinden binnen de inspectiesystematiek, laten de voorlopige interne cijfers voor 2025 zien dat GLU Utrecht bij zowel Mediavormgeving als Softwaredeveloper een lichte verbetering van het startersresultaat realiseert (zie bijlage *Onderwijs in Cijfers*). Dat is een betekenisvolle ontwikkeling, juist in een periode waarin de instroom bij het GLU de afgelopen jaren fors is gegroeid. Groei heeft een dempend effect op onderwijsrendementen jaar- en diplomaresultaat.

Daarnaast kunnen wij als vakinstelling studenten die van richting willen veranderen niet intern herplaatsen, terwijl dat binnen een ROC wel mogelijk is. Een overstap buiten het GLU wordt daardoor direct zichtbaar in onze rendementscijfers.

Het GLU past geen selectie toe op creativiteit of talent bij toelating: iedere student die aan de formele instroomeisen voldoet, wordt toegelaten. Deze inclusieve toelatingspraktijk sluit aan bij onze maatschappelijke opdracht en betekent ook dat wij werken met een brede en diverse instroom, waaronder relatief veel studenten met een specifieke ondersteuningsvraag.

Tegelijkertijd leggen wij de lat hoog en blijven wij onverminderd sturen op kwaliteit en diplomagericht werken. Vroeg signalering, mentoraat, specialistische begeleiding, maatwerk in ondersteuning en een stevig netwerk van zorgprofessionals dragen eraan bij dat studenten beter aangesloten blijven, uitval wordt beperkt en meer studenten hun opleiding succesvol afronden.



‘In 2025 is binnen LOB gericht geïnvesteed in professionalisering’

Voor onze niveau 2-studenten speelt bovendien een specifiek effect mee. Zij worden al in het eerste jaar beoordeeld op de haalbaarheid van doorstroom naar niveau 3. Wanneer niveau 3 beter passend blijkt, maken zij binnen een jaar de overstap. Omdat zij op dat moment nog geen diploma op niveau 2 hebben behaald, worden zij in de systematiek geregistreerd als ongediplomeerde doorstroom. Dit heeft een direct effect op het jaar- en diplomaresultaat, terwijl het in de praktijk vaak gaat om een bewuste en passende opwaartse overstap.

Om onze prestaties objectief te duiden en eerlijk te vergelijken, laat het GLU de rendementcijfers jaarlijks analyseren door The Next School. Hierbij wordt gebruik gemaakt van DUO-data, waarmee onze onderwijsrendementen worden vergeleken met die van andere aanbieders van dezelfde kwalificaties, zowel ROC's als vakinstellingen. In deze benchmark wordt rekening gehouden met contextfactoren zoals groei of krimp van studentenaantallen, zodat een zuivere vergelijking ontstaat. Dit voorkomt dat absolute cijfers zonder context tot een vertekend beeld leiden.

In 2025 zijn de uitkomsten van deze analyse onder meer gepresenteerd binnen het onderwijsteam CSD. Er is zichtbaar animo ontstaan om actief met deze vergelijkingsdata te werken. Juist voor teams is deze context van belang: inzicht in hoe het GLU presteert ten opzichte van vergelijkbare aanbieders voorkomt ontmoediging en versterkt het gesprek over wat wel beïnvloedbaar is. Door te vergelijken met opleidingen die dezelfde kwalificatie aanbieden, ontstaat herkenning, eigenaarschap en teamspirit.

Meer informatie over de onderwijsrendementen lees je in [Onderwijs in cijfers](#).

Aandacht voor Stagediscriminatie

Het GLU heeft één loket voor alle klachten met betrekking tot vertrouwenszaken, waaronder stagediscriminatie. Er zijn geen officiële meldingen van stagediscriminatie binnengekomen.

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 facilititeit. 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 2025 waren er 22 officieel geregistreerde klachten, geschillen en bezwaren.

De meldingen betroffen voornamelijk resultaten van examinering (9x), onvrede over docenten (2x) de wijze van communicatie (3x), beslissingen van onderwijsteams (8x). De meeste meldingen konden na interventie door de klachtentussenpersoon, na goede gesprekken, afgehandeld worden. Drie klachten zijn doorgeleid naar een commissie.

Klachtenadviescommissie/Commissie Ongewenst gedrag

Deze commissie heeft geen klachten in behandeling genomen.

Geschillenadviescommissie

De geschillenadviescommissie behandelt klachten over besluiten aangaande studie en stage. In 2025 heeft de commissie één klacht in behandeling genomen.

Cobex

De Cobex 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. In 2025 heeft de Cobex twee beroepen behandeld.

Interne Geschillencommissie CAO

Deze commissie bestaat uit externe leden en behandelt geschillen van medewerkers over de toepassing van de cao-mbo. In 2025 heeft de commissie geen bezwaren behandeld.

Functionaris Gegevensbescherming

Bij de Functionaris Gegevensbescherming van de school zijn in 2025 geen verzoeken binnengekomen voor aanpassing van materiaal in het kader van de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG). Er zijn geen datalekken gemeld.

Klokkenluidersregeling

In 2025 heeft niemand gebruikgemaakt van de Klokkenluidersregeling, een regeling waarmee vermoedelijke misstanden door studenten en medewerkers gemeld kunnen worden.





‘Het GLU past geen selectie toe op creativiteit of talent bij toelating: iedere student die aan de formele instroomeisen voldoet, wordt toegelaten’

5. Een soepele bedrijfsvoering



Goed onderwijs vraagt om meer dan sterke lessen alleen. Het vraagt om een krachtige, professioneel georganiseerde ondersteuningsstructuur waarin onderwijs en ondersteunende diensten nauw samenwerken. Onze diensten adviseren en faciliteren de onderwijsteams bij het realiseren van gezamenlijke doelen. Zo bouwen we aan een stabiele, toekomstgerichte organisatie waarin studenten én medewerkers optimaal kunnen presteren.

Personeel en Organisatie

Medewerker onderzoek 2025

In het najaar van 2025 voerde Effectory het medewerker onderzoek uit binnen het GLU. Met een respons van 74% beschikken we over een representatief en betrouwbaar beeld van hoe medewerkers het werken bij GLU ervaren.

Betrokken, trots en bevlogen

De algemene tevredenheid is hoog. Medewerkers voelen zich sterk verbonden met het GLU en zijn trots op hun werk.

- ▶ eNPS: +33, ruim boven de mbo-benchmark
- ▶ 'Ik heb het gevoel dat ik bij GLU pas' score: 8,4
- ▶ 'Ik ben trots op het werk dat ik doe' score : 8,0
- ▶ Bevlogenheid: 7,7

Bevlogenheid – gebaseerd op werkplezier, energie, trots en verbondenheid – laat zien dat medewerkers zich betrokken voelen bij hun werk en bij de organisatie.

Ook **sociale veiligheid** scoort met een **7,6** solide. Collega's ervaren ruimte om feedback te geven, fouten bespreekbaar te maken en samen te leren.

Medewerkers ervaren vertrouwen, betrokkenheid en veiligheid in de samenwerking met hun leidinggevendenden. Dit vormt een belangrijke basis voor verdere ontwikkeling. Tegelijkertijd zijn er duidelijke ontwikkelpunten: Een meer inspirerende toekomstvisie, efficiëntere werkprocessen, meer duidelijkheid rondom plannen van inzet en een meer eenduidige interne communicatie.

Het GLU beschikt over een sterk fundament van trots, betrokkenheid en werkplezier. In 2026 richten we ons op verdere professionalisering van processen en het versterken van de gezamenlijke koers. De uitkomsten van het onderzoek zijn organisatie breed gedeeld en vertaald naar concrete actiepunten.

Personeelsplanning en formatie

Ook in 2025 is op basis van de beschikbare formatiebudgetten een integraal formatieplan opgesteld voor onderwijs en ondersteunende diensten. De uitgangspunten voor werkverdeling volgens CAO zijn vastgelegd in *'Plannen en roosteren doen we zo'*. Het formatieproces is in het najaar geëvalueerd. Afsproken is om processen verder te automatiseren om transparantie en efficiëntie te vergroten.

In 2025 zijn twee belangrijke beleidsdocumenten vastgesteld:

- ▶ Aanstellingsbeleid (inclusief bevoegdheden)
- ▶ Werving & Selectiebeleid

Daarnaast zijn de administratieve processen rondom indiensttreding geactualiseerd en is gestart met de ontwikkeling van een digitale onboardingpagina: *'Welkom bij GLU'*.

Xedule

De implementatie van Xedule is verder doorgezet. In dit systeem worden onder meer plannen van inzet vastgelegd en wordt inzicht geboden in werkverdeling binnen teams. Alle onderwijsvacatures zijn vóór de zomervakantie ingevuld. Ook voor ondersteunende functies zijn diverse vacatures succesvol vervuld.

Externe inhuur

Door krapte op de arbeidsmarkt blijft externe inhuur soms noodzakelijk. In 2025 is het **Beleid Externe Inhuur** geactualiseerd, met specifieke aandacht voor zzp-inzet. Aanleiding is de aangescherpte handhaving op schijnzelfstandigheid door de Belastingdienst vanaf 2025. Vanaf 2025 verloopt de inhuur van zzp'ers via een extern bureau, waarmee compliance en risicobeheersing zijn versterkt.

Cao mbo

In augustus 2025 is een nieuwe cao-mbo afgesloten (1 augustus 2025 - 1 maart 2026). Medewerkers ontvingen een structurele salarisverhoging van 5,1%, met terugwerkende kracht per 1 januari 2025.

RVU-regeling

Het College van Bestuur heeft besloten de regeling in 2026 voort te zetten om medewerkers die eerder willen stoppen met werken financieel te ondersteunen. Jaarlijks wordt de regeling geëvalueerd. Hiermee draagt het GLU bij aan duurzame inzetbaarheid en een zorgvuldige overgang naar pensioen

Verzuim en beheersing van werkloosheidslasten

Het GLU spant zich in om ontslag en ziekte zoveel mogelijk te voorkomen. Dit gebeurt onder meer door middel van zorgvuldige wervings- en selectieprocedures, taak- en ontwikkelgesprekken gericht op optimaal functioneren, gerichte scholing en tijdige interventies bij dreigende uitval. Daarnaast wordt ingezet op preventie bij ziekte, onder andere door middel van coaching en, waar nodig, externe begeleiding.

In 2025 is de samenwerking met de arbodienst geëvalueerd. De Adviseur Arbeid & Gezondheid ondersteunde leidinggevendenden en medewerkers bij langdurig verzuim, onder meer via driegesprekken tussen werkgever, werknemer en adviseur. Het verzuimpercentage daalde van 5,9% in 2024 naar 5,0% in 2025. Deze daling bevestigt de ingezette aandacht voor preventie, begeleiding en duurzame inzetbaarheid. In het vierde kwartaal van 2025 startte een werkgroep met de voorbereiding van de aanbesteding voor een nieuwe arbodienst, aangezien het huidige contract per

1 augustus 2026 afloopt. Door tijdige voorbereiding waarborgen we een zorgvuldige selectie en een soepele overgang.

Ten aanzien van de beheersing van uitkeringen na ontslag hanteert het GLU een stelsel van interne beheersmaatregelen gericht op het beperken van de duur en omvang van de werkloosheidslasten. Indien het medewerkers niet lukt om op eigen kracht nieuw werk te vinden, kan worden gekozen voor begeleiding door een extern bureau, met als doel de uitkeringsperiode zo veel mogelijk te verkorten en de uitstroom naar werk te bevorderen.

Daarnaast wordt structureel contact onderhouden met het UWV over de voortgang en status van de uitkeringen. Binnen de organisatie vindt periodieke monitoring plaats door P&O, waarbij de ontwikkeling van de uitkeringslasten wordt gevolgd en afwijkingen tijdig worden gesignaleerd. De aansturing en borging van deze processen ligt bij het hoofd P&O.

Aanlevering Verklaring omtrent gedrag 2025

VOG	aanwezig op startdatum	VOG te laat	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	19	< 5	0
Nieuwe medewerkers niet in loondienst met VOG-verplichting	16	< 5	0

Het beleid van het GLU is gericht op een tijdige aanwezigheid van alle VOG's, namelijk op de overeengekomen startdatum. Wij constateren dat dit niet in alle gevallen is gelukt. Door vakantieperiodes zijn de VOG's in enkele gevallen later ontvangen. Daarnaast bleek in de samenwerking met het uitzendbureau dat de VOG niet altijd vóór de datum van indiensttreding beschikbaar was.

In de praktijk leidt dit ertoe dat medewerkers later starten dan de overeengekomen startdatum. De sturing op dit proces zal verder worden aangescherpt.

Het GLU heeft ervoor gekozen geen aanvullend gegevensgericht onderzoek uit te voeren, zoals facultatief opgenomen in het onderwijsaccountantsprotocol.

GLU Academy

De GLU Academy biedt medewerkers een breed (online) professionaliseringsaanbod. Hiermee stimuleren we continue ontwikkeling en eigenaarschap.

Het Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG) is een 1,5-jarige opleiding voor zij-instromers. In totaal ronden vijf docenten het traject af, vijftien docenten waren in opleiding, drie docenten stopten voortijdig. Twee docenten volgden de verkorte lerarenopleiding Nederlands.

Zes docenten volgden in 2025 een maatwerktraject naar LC-niveau. Een werkgroep herzag het traject met focus op duidelijke kaders, intensievere begeleiding en heldere facilitering. Het vernieuwde traject wordt in 2026 ingevoerd.



Taak- & Ontwikkelgesprekken

Samen met de OR is in 2025 een vernieuwd formulier ontwikkeld voor de taak- & ontwikkelgesprekken. Nieuwe thema's zijn: vitaliteit, werkdruk, werk-privébalans, professionalisering, feedback op leidinggevendens. Na een pilot in één onderwijsteam wordt het formulier in 2026 GLU-breed ingevoerd.

Regionale samenwerking

Het GLU werkt samen met Nimeto, MBO Utrecht en ROC Midden Nederland binnen het initiatief **Utrecht Leert**, gericht op het terugdringen van het lerarentekort en het versterken van professionele ontwikkeling. In 2025 ontving het GLU voor de laatste keer subsidie van de gemeente Utrecht vanuit Utrecht Leert. Vanaf 2025 maakt het GLU deel uit van de **Onderwijsregio Utrecht Stad** en ontvangt het subsidie vanuit de rijksoverheid.

Vijf docenten zijn opgeleid tot PDG-coach (via Hogeschool Utrecht). In 2025 volgden zij intervisie om de begeleiding van zij-instromers verder te versterken.

Functie- en competentieboek

Het functie- en competentieboek (2022) is geactualiseerd om beter aan te sluiten bij organisatieontwikkelingen en nieuwe rollen. De conceptversie is gereed; definitieve vaststelling volgt in 2026. Met deze actualisatie bieden we duidelijke kaders, ondersteunen we professionalisering en versterken we loopbaanperspectief binnen het GLU.

Huisvesting en facilitaire zaken

Onze school biedt onderwijs op twee locaties. Onze hoofdlocatie is het gebouw aan de Vondellaan 178. De locatie aan de Koningin Wilhelminalaan 7 huren we sinds 2016 van Woningcorporatie WoonIn. Samen met vmbo-school X11 Media en Vormgeving vormen we een Vereniging van Eigenaren voor het beheer van onze hoofdlocatie. X11 is gevestigd in de C-vleugel van de hoofdlocatie. Het X11 is voornemens te verhuizen naar een nieuwbouw locatie in Utrecht waardoor de C vleugel in 2028 vrijkomt. Voor

de te verwerven C-vleugel is er vanaf 2020 met de gemeente Utrecht onderhandeld over een huurovereenkomst. Deze is in juni 2024 getekend en heeft een ingangsdatum van +/- augustus 2028. In de tussentijd loopt de huurovereenkomst voor de Koningin Wilhelminalaan in 2026 af. Met WoonIn is in medio 2025 afgesproken dat het Grafisch Lyceum Utrecht tot augustus 2031 deze locatie gegarandeerd kan blijven huren.

Onderhoud en activiteiten

Renovatie Atrium

Het Atrium is de ingang van de hoofdlocatie aan de Vondellaan. De wens is groot om het Atrium als ingang representatief te maken voor het Grafisch Lyceum Utrecht en er de mogelijkheid te creëren om er te verblijven. In 2024 is een ontwerp voor het Atrium goedgekeurd dat omgezet is in een Technisch Ontwerp dat geschikt is voor een aanbesteding van bouwactiviteiten. De aanbesteding van de bouwactiviteiten in 2024 was mislukt, er was maar één inschrijver met een prijs ver boven het vooraf beschikbaar gestelde budget. In 2025 is het ontwerp bijgesteld en zijn elementen aangepast of geschrapt. De aanbesteding voor de bouwactiviteiten is in 2025 succesvol uitgevoerd met drie inschrijvers met prijzen binnen het gestelde budget. De aannemer die de opdracht gegund krijgt zal de werkzaamheden tussen de mei en herfstvakantie van 2026 uitvoeren. In de tussentijd is er een tijdelijke inrichting geplaatst waarin spel en recreatie de ontvangst en het verblijf in het Atrium voorlopig aantrekkelijker maken.

EU aanbesteding Cateringdiensten

Cirfood is al ruim tien jaar de leverancier van cateringdiensten voor het Grafisch Lyceum Utrecht en bemenst twee cateringuitgiftepunten, verzorgt de banqueting en de koffieautomaten. In 2024 is een EU aanbesteding gestart voor het verkrijgen van een nieuwe overeenkomst. Deze aanbesteding is in 2025 afgerond, de gunning is weer naar Cirfood gegaan. In september 2026 is Cirfood begonnen met het nieuwe Vibe concept. In dit concept is, naast een aantrekkelijk aanbod, duurzaamheid en betaalbaarheid een belangrijk onderdeel. Het aanbod is voor 60% vegetarisch, de koffie is fairtrade en er wordt actief gemonitord en gestuurd op zo min mogelijk voedselderving.

Vervanging koeling

De koelinstallatie van de A vleugel aan de Vondellaan is 18 jaar oud en aan vervanging toe. In 2024 is er ter vervanging een plan van eisen opgesteld en een nationale aanbesteding uitgevoerd. De daadwerkelijke vervanging is in 2025 uitgevoerd. In het kader van duurzaamheid is ervoor gekozen om in het nieuwe systeem water als koelmiddel te gebruiken, de koelinstallatie is daarmee vrij van schadelijke gassen. Daarnaast is ervoor gekozen de energiestromen van de koelinstallatie inzichtelijk te maken zodat ook op energiegebruik gestuurd kan worden.

Afsluiten project vervanging daken

In 2023 zijn de daken van het Atrium, de A en de B vleugel vervangen. Tot de zomervakantie van 2025 bleven twee lekkages, ondanks herhaaldelijke onderzoeken en reparaties, actief in de B vleugel. In de zomer van 2025 is samen met de aannemer besloten het dak in het gebied van de lekkages te slopen en weer opnieuw op te bouwen. Vanaf de zomer 2025 waren de lekkages definitief dicht en is het project nu ook financieel afgerond.

Aanbesteding bouwbegeleiding

Tussen 2017 en 2019 is de A vleugel grondig gerenoveerd. De B vleugel is na 28 jaar ook aan een renovatie toe. Daarnaast is de C vleugel, na het verwerven daarvan in 2028, ook aan renovatie toe. In 2025 is er een aanbesteding uitgevoerd om een architect en bouwbegeleider te contracteren die beide renovaties van voorlopig ontwerp tot volledige bouwuitvoering zal begeleiden.

ICT: Vernieuwing, veiligheid en communicatie

EU aanbesteding netwerkcomponenten

De netwerkcomponenten die het Grafisch Lyceum Utrecht gebruikt, zijn van 2018. Om een goede werking te garanderen is er een Europese aanbesteding uitgevoerd om een leverancier te vinden die een nieuw netwerk ontwerp maakt en de componenten levert. In oktober is deze aanbesteding afgerond, in het voorjaar van 2026 zal het nieuwe netwerk geïmplementeerd worden.

EU Aanbesteding Narrowcasting

In de opleidingen van het Grafisch Lyceum Utrecht wordt veel beeldend materiaal gemaakt. In het nieuwe ontwerp van het Atrium willen we via schermen werk van studenten laten zien en daarnaast ook in de gangen en kantines. Ook de gevelreclame willen we digitaliseren, in het ontwerp van het Atrium staan schermen op de hoek van de Vondellaan en Willem Sluyterstraat opgenomen om op een aantrekkelijke beeldende wijze reclame te maken voor het Grafisch Lyceum Utrecht. Om dit voor elkaar te krijgen is onder begeleiding van Somiax en Pro Mereor gewerkt aan een ambitie-document voor Narrowcasting dat als grondslag dient voor een Plan van Eisen voor een EU aanbesteding die in 2026 zal worden uitgevoerd.

Managementrapportages

De managementrapportages worden uitgebreid en beter afgestemd op de wensen van het management. Het toetsingskader van de accountant en de onderwijsinspectie is daarin leidend. Er is hiervoor een nauwe samenwerking met de afdeling O&O opgezet, O&O zal de duiding van de managementinformatie en de vraagstellingen stroomlijnen.

Pentest

In 2025 heeft Deloitte, in opdracht van het Grafisch Lyceum Utrecht, een zogeheten Pentest uitgevoerd. Dit is een test op de veiligheid van de IT-omgeving, zowel intern als van buiten. Er zijn geen grote zwakke plekken in de IT-omgeving gevonden, wel een lijst met verbeterpunten. Deze zijn direct opgelost.

Informatiebeveiligings- en Privacybeleid (IBP)

Sinds de invoering van de AVG in 2018 is informatiebeveiliging en privacy structureel onderdeel van onze organisatie. Recente digitale aanvallen bij onderwijsinstellingen benadrukken het belang hiervan. In 2025 is daarnaast extra aandacht nodig geweest voor de impact van Artificial Intelligence (AI) en de invoering van de Europese AI-verordening.

‘Het GLU participeert actief in MBO Digitaal, het digitaliseringsplatform van de mbo-sector’

Het GLU gaat zorgvuldig om met vertrouwelijke gegevens van studenten en medewerkers. We versterken onze digitale weerbaarheid via samenwerking, toetsing en continue verbetering.

Samen werken aan cyberveiligheid

Het GLU participeert actief in **MBO Digitaal**, het digitaliseringsplatform van de mbo-sector. Binnen dit netwerk delen scholen kennis over applicaties, digitalisering van onderwijs en organisatie, en informatiebeveiliging. Via MBO Digitaal nemen wij deel aan het programma Cyberveiligheid van SURF, gericht op het vergroten van de cyberweerbaarheid van de mbo-sector. Dit landelijke programma – in opdracht van het ministerie – ondersteunt instellingen bij het voorkomen van digitale incidenten zoals datalekken en ransomware. Binnen het Netwerk IBP ontvangen wij concrete handvatten, documentatie en best practices om ons IBP-beleid verder te professionaliseren.

Toetsing en borging

Binnen het Netwerk IBP voeren wij jaarlijks een zelfassessment uit in het kader van de mbo-brede Benchmark IBP. Hierbij hanteren wij:

- ▶ het SURFaudit Toetsingskader Informatiebeveiliging (NBA-model)
- ▶ het SURFaudit Toetsingskader Privacy

Hiermee worden processen, rollen en documentatie systematisch getoetst en geborgd.

Sinds 2024 wordt onze IBP-aanpak ondersteund door een Governance, Risk & Compliance-applicatie (Trustbound). In deze tool registreren wij beleidsdocumenten, voeren wij de Benchmark IBP uit en bouwen wij het verwerkingsregister verder op.

De externe audit op informatiebeveiliging, uitgevoerd door Deloitte, resulteerde in een volwassenheidsscore van 2,2. Dit is in lijn met onze eigen inschatting en bijna een halve punt hoger dan het landelijk gemiddelde.

Bestaande IBP-documenten zijn in 2025 gereviseerd en waar nodig geactualiseerd. De procesbeschrijving voor in-, door- en uitstroom (IDU) is organisatiebreed gecommuniceerd en vormt de basis voor de actualisatie van het digitale toegangsbeleid.

Nieuwe ontwikkelingen

Artificial Intelligence ontwikkelt zich snel en raakt zowel het onderwijs als de bedrijfsvoering. De gefaseerde invoering van Europese AI-wetgeving vraagt om duidelijke kaders en richtlijnen voor medewerkers. In 2026 worden hiervoor vervolgstappen gezet.

Daarnaast zal de verwachte komst van een mbo brede cyberweerbaarheidspool leiden tot verdere professionalisering. Doel is om op een twintigtal informatie-beveiligingsstatements door te groeien naar volwassenheidsniveau 3.

Onderwijsadministratie

Verdere professionalisering en integratie van systemen

In 2025 is de inrichting van Osiris verder geprofessionaliseerd. Er is een koppeling gerealiseerd met Xedule, waardoor processen rondom roostering en presentie beter op elkaar aansluiten. Nieuwe functionaliteiten en verbeterwensen worden structureel voorgelegd aan het managementteam en, indien gewenst, geïmplementeerd. Dit zorgt voor een continue doorontwikkeling van het systeem. Er worden regelmatig trainingen aangeboden aan docenten en medewerkers.

Voor het plannen en roosteren in Xedule zijn evaluaties uitgevoerd en verbetertrajecten gestart. Deze trajecten richten zich op meer efficiëntie, gebruiksvriendelijkheid en het vergroten van de tevredenheid van medewerkers over de inzetplanning. Daarnaast zijn nieuwe modules aangeschaft, waaronder een dashboardmodule, en wordt er gewerkt aan het doorvoeren van individuele studentroosters. Door veranderingen in het onderwijs en de behoefte aan flexibiliteit is in het najaar 2024 gestart met een nieuwe manier van roosteren. Dit vraagt in 2025 nog om aanpassingen in processen en werkwijzen en zal doorlopen in 2026.

De samenwerking tussen systemen, professionalisering van het personeel en de verbeterde inrichting van processen dragen bij aan een hogere kwaliteit van dienstverlening en een betere ondersteuning van onderwijs en organisatie.

Marketing en Communicatie

Communicatie & Werving

Een kerntaak van de communicatieafdeling is het werven van nieuwe studenten. Daarbij staat één uitgangspunt centraal: jongeren moeten een weloverwogen studiekeuze kunnen maken, ondersteund door heldere, toegankelijke en inspirerende informatie voor henzelf, hun ouders/verzorgers en decanen.

Gerichte en samenhangende aanpak

In 2025 is ingezet op een krachtige combinatie van online en offline communicatie. Online advertising trok de aandacht en leidde geïnteresseerden naar de website, waar zij uitgebreide informatie vonden over het GLU en het opleidingsaanbod. Campagnes waren zowel gericht op structurele zichtbaarheid en naamsbekendheid als op specifieke events, zoals open dagen en studiekeuzeactiviteiten. Resultaten werden continu gemonitord en waar nodig bijgesteld.

Offline was het GLU zichtbaar met een nieuwe, eigentijdse beursstand op veertig vo-scholen. Voorlichters en studenten gingen daar in gesprek met leerlingen over hun toekomstplannen. De selectie van scholen was strategisch: zowel bestaande instroomscholen als scholen die inhoudelijk aansluiten bij het GLU-profiel.

Ontmoeten en beleven

In januari, maart en november 2025 organiseerde het GLU open dagen. Deze trokken samen **1.313 studiekeuzers en hun ouders/verzorgers**. De studiekeuze-events *GLUren bij het GLU* werden bezocht door **104 potentiële studenten**. Tijdens workshops maakten vo-leerlingen en zij-instromers actief kennis met opleidingen en de sfeer van de school. Daarnaast nam het GLU deel aan de Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs Utrecht,

met een gezamenlijke regionale stand. Deze beurs trok **27.471 unieke bezoekers** en vergrootte de zichtbaarheid van het GLU binnen en buiten de regio.

Sterke online aanwezigheid

Sociale media zijn een essentieel onderdeel van de communicatiestrategie. Naast Instagram, Facebook, Snapchat en TikTok is het GLU vanaf 2025 ook actief op Reddit, YouTube en Spotify. Daarmee is de school zichtbaar op alle relevante platforms waar jongeren zich oriënteren.

Er werd structureel content geplaatst over opleidingen, projecten, studenten en docenten. De combinatie van organische content en gerichte betaalde campagnes versterkte zowel bereik als betrokkenheid.

Doorontwikkeling van identiteit

Eind 2024 startte een traject om de huisstijl verder te ontwikkelen. In het eerste kwartaal van 2025 kreeg dit vervolg, in samenwerking met een extern bureau. Studenten en docenten waren actief betrokken bij het proces. Doel is een visuele identiteit die de creativiteit, eigenheid en professionaliteit van het GLU nog krachtiger en consistentier uitdraagt.

GLU Magazine

In het voorjaar en de zomer verscheen de tweede druk van het GLU Magazine: een glossy publicatie die een rijk en inspirerend beeld geeft van de school, het onderwijs en de studenten. Het magazine wordt ingezet tijdens open dagen en verspreid op vmbo-scholen onder docenten en leerlingen, als tastbare kennismaking met het GLU.

**‘In januari, maart
en november 2025
organiseerde het
GLU open dagen’**



6. Financiën



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

In het verslagjaar is een positief resultaat van € 1.785.000 behaald terwijl in de begroting nog werd uitgegaan van een negatief resultaat van € 175.000. Hieronder worden de belangrijkste verklaringen toegelicht voor de verschillen tussen de gerealiseerde en de begrote bedragen, zowel aan de baten- als aan de lastenzijde. Door afrondingsverschillen kan het voorkomen dat totalen niet exact optellen.

Baten

De totale baten exclusief financiële baten bedragen € 32.862.000. Dit is ongeveer € 756.000 hoger dan begroot. De verschillen tussen de gerealiseerde en begrote baten zijn als volgt:

<i>(Bedragen x € 1.000)</i>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil	
Rijksbijdragen OCW	32.268	31.710	558	Zie a.
Overheidsbijdragen	362	170	192	Zie b.
Wettelijke cursus- en examengelden	-1	2	-3	
Overige baten	234	224	10	
Totaal	32.862	32.106	756	
Financiële baten en lasten	328	250	78	Zie c.

- a. In de begroting 2025 zijn de Rijksbijdragen OCW geraamd op € 31.710.000. De uiteindelijke realisatie bedraagt € 32.268.000, hetgeen neerkomt op een toename van € 558.000 ten opzichte van de begroting. Deze stijging is grotendeels het gevolg van indexatie, een toename van het aantal zij-instromers en de kasschuif vanuit het ministerie van het OCW.
- b. De hogere overheidsbijdragen zijn voornamelijk het gevolg van een hogere realisatie van de subsidies Erasmus+ van € 97.000 en hogere baten uit de subsidie MBO Utrecht Leert van € 39.000. Daarnaast is in het verslagjaar een subsidie Onderwijsregio van € 34.000 ontvangen, welke niet is begroot.
- c. De financiële baten zijn hoger uitgevallen dan begroot, doordat het openen van deposito's heeft geleid tot een hoger rendement dan oorspronkelijk was voorzien.

Lasten

De totale lasten bedragen € 31.405.000. Dit is ongeveer € 1.126.000 lager dan begroot. De verschillen tussen de gerealiseerde en begrote lasten zijn als volgt:

<i>(Bedragen x € 1.000)</i>	Realisatie 2025	Begroting 2025	Vershil	
Personeelslasten	23.177	24.126	-949	Zie a.
Afschrijvingen	1.319	1.483	-165	Zie b.
Huisvestingslasten	3.397	3.614	-217	Zie c.
Overige lasten	3.512	3.308	205	Zie d.
Totaal	31.405	32.531	-1.126	

- a. De personeelskosten zijn per saldo ongeveer € 949.000 lager uitgevallen dan begroot, hetgeen hoofdzakelijk wordt verklaard door meerdere onderliggende factoren waarvan de belangrijkste hieronder worden toegelicht.
- De daling van de post lonen en salarissen met € 702.000 wordt met name veroorzaakt door een afname van het gemiddeld aantal fte. In de begroting van 2025 bedroeg het gemiddeld aantal fte 207,5, terwijl dit in 2025 196,6 fte is. Deze reductie in personele bezetting heeft direct geleid tot lagere loonkosten over het verslagjaar. Tegelijkertijd is in 2025 een cao-verhoging van 5,1% toegepast die hoger uitviel dan in de begroting was voorzien. Per saldo resulteert dit in de genoemde netto-afname van € 702.000.
 - De dotaties personele voorzieningen stijgen met € 179.000. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door een stijging van de wachtgeldverplichtingen en jubileumvoorziening.
 - De lasten voor personeel niet in loondienst zijn in 2025 afgenomen met € 380.000. Aan de ene kant is er een stijging geweest van hogere formatieve inhuur bij het OP € 192.000. Tegelijkertijd heeft de gerichte inzet op het terugdringen van ziekteverzuim geleid tot een reductie van de vervangingskosten met € 275.000. Daarnaast is minder externe ondersteuning ingezet bij de afdeling financiële administratie € 61.000 en is binnen de facilitaire dienst minder ingehuurd voor het project verbouwing B- en C-vleugel als gevolg van uitstel € 75.000. Tot slot is in het algemeen minder externe inhuur benodigd geweest. Hierdoor is sprake van een netto daling van de kosten.
- b. De afschrijvingen zijn in 2025 € 165.000 lager uitgekomen dan begroot. Dit wordt voornamelijk veroorzaakt door de verhoging van de activeringsgrens. Daarnaast is er minder geïnvesteerd dan oorspronkelijk was begroot.

**‘In het verslagjaar
is een positief
financieel resultaat
gerealiseerd’**

- c. De huisvestingslasten zijn per saldo ongeveer € 217.000 lager uitgevallen dan begroot, hetgeen hoofdzakelijk wordt verklaard door meerdere onderliggende factoren waarvan de belangrijkste hieronder worden toegelicht.
- Lagere energie-uitgaven: De verwarmings- en elektriciteitskosten vielen € 93.000 lager uit dan begroot, voornamelijk als gevolg van gunstiger tariefontwikkelingen.
 - Lagere dotatie aan de onderhoudsvoorziening: De dotatie aan de onderhoudsvoorziening kwam € 97.000 lager uit.
 - Lagere overige huisvestingslasten: De overige huisvestingslasten, die met name betrekking hebben op aanpassingen in het gebouw, zijn in 2025 niet tot besteding gekomen. Hierdoor zijn de lasten in dit onderdeel lager uitgevallen dan begroot.
- d. De overige lasten zijn per saldo ongeveer € 205.000 hoger uitgevallen dan begroot, hetgeen hoofdzakelijk wordt verklaard door meerdere onderliggende factoren waarvan de belangrijkste hieronder worden toegelicht.
- De stijging van € 324.000 aan inventaris- en apparatuurskosten hangt voor ongeveer € 100.000 samen met de verhoging van de activeringsgrens. Door deze aanpassing wordt een deel van de investeringen niet langer geactiveerd, maar direct als kosten verantwoord. Daarnaast heeft het GLU besloten om per 1 januari 2025 de ICT-activa eenduidig beheersmatig te registreren. Hierdoor is de activeringsgrens met terugwerkende kracht verhoogd, wat leidt tot een extra last van ongeveer € 50.000 per 1 januari 2025. De overige verschillen ten opzichte van de begroting bestaan uit een beperkte stijging van de kosten voor hardware, externe dataopslag, netwerk-, internet- en intranetvoorzieningen, evenals reguliere inventaris en hardware.
 - De daling van € 87.000 in leer- en hulpmiddelen is voornamelijk toe te schrijven aan lagere uitgaven voor licenties en software.
 - De daling van € 84.000 overige lasten is voornamelijk het gevolg van lagere uitgaven voor introductie- en (meerdaagse) excursiekosten.

Toelichting van het resultaat ten opzichte van vorig jaar

In het verslagjaar is een positief resultaat van € 1.785.000 gerealiseerd tegenover een positief resultaat van € 370.000 over 2024. Hieronder volgen verklaringen van de verschillen tussen de realisatie 2025 en 2024 in zowel de baten als de lasten.

Baten

De totale baten exclusief financiële baten bedragen € 32.862.000. Dit is ongeveer € 2.391.000 hoger dan de realisatie in 2024. De verschillen tussen de gerealiseerde baten 2025 en 2024 zijn als volgt:

<i>(Bedragen x € 1.000)</i>	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil	
Rijksbijdragen OCW	32.268	29.938	2.330	Zie a.
Overheidsbijdragen	362	348	14	
Wettelijke cursus- en examengelden	-1	-2	1	
Overige baten	234	188	46	Zie b.
Totaal	32.862	30.471	2.391	
Financiële baten en lasten	328	346	-18	

- De rijksbijdragen vallen in 2025 hoger uit door de doorgevoerde loon- en prijsbijstellingen, wat resulteert in een stijging van € 2,3 miljoen. Ten opzichte van 2024 is € 173.000 minder ontvangen voor de kwaliteitsafspraken, terwijl de ontvangsten voor de wachtgeldregeling met € 56.000 zijn toegenomen. Daarnaast waren er nog verschillende kleine fluctuaties. Per saldo leidt dit tot een hogere totale rijksbijdrage in het verslagjaar.
- De overige baten nemen in 2025 toe. In 2024 is de afrekening van de doorbelastingen aan NUOVO over 2023 verwerkt, wat toen eenmalig tot lagere baten leidde. In 2025 stijgen de baten mede door hogere personele doorbelastingen van de loonkosten als gevolg van de CAO-loonsverhoging. Daarnaast zijn in 2025 weer detacheringen gerealiseerd, terwijl deze in 2024 ontbraken.

Lasten

De totale lasten bedragen € 31.405.000. Dit is ongeveer € 959.000 hoger dan in 2024. De verschillen tussen de gerealiseerde lasten 2025 en 2024 zijn als volgt:

<i>(Bedragen x € 1.000)</i>	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil	
Personeelslasten	23.177	22.335	842	Zie a.
Afschrijvingen	1.319	1.357	-38	Zie b.
Huisvestingslasten	3.397	3.481	-84	Zie c.
Overige lasten	3.512	3.274	238	Zie d.
Totaal	31.405	30.446	959	

- a. De personeelslasten zijn € 843.000 hoger dan voorgaand jaar.
Dit heeft de volgende oorzaken:
- De post lonen en salarissen is in 2025 met € 1.388.000 gestegen ten opzichte van 2024. Deze toename wordt voornamelijk verklaard door een grotere gemiddelde formatie gedurende het verslagjaar. In 2025 bedroeg de gemiddelde formatie 196,6 fte, tegenover 190,8 fte in 2024. De uitbreiding van de formatie heeft geleid tot hogere personeelslasten. Daarnaast is in 2025 een cao-verhoging doorgevoerd. Deze indexatie draagt aanvullend bij aan de stijging van de loonkosten ten opzichte van het voorgaande jaar.
 - De dotaties aan de personele voorzieningen zijn in 2025 toegenomen met € 178.000. Deze stijging wordt met name verklaard door een hogere dotatie aan de jubileumvoorziening. Daarnaast is er een hogere dotatie toegevoegd aan de voorziening wachtgeld, als gevolg van medewerkers van wie het dienstverband in 2025 is beëindigd en aanspraak hebben gemaakt op een wachtgelduitkering.
 - De lasten voor personeel niet in loondienst zijn in 2025 afgenomen met € 757.000. Deze daling wordt met name verklaard door lagere uitgaven voor externe vervanging bij ziekte en verlof, doordat gerichte sturing op het terugdringen van ziekteverzuim de behoefte aan externe capaciteit heeft verminderd. Daarnaast is de inzet van inhuurkrachten binnen het ondersteunend en beheerspersoneel (OBP) afgenomen. Ook was minder inhuur van OBP-functies, met name leidinggevenden, noodzakelijk. Hierdoor zijn de kosten in deze categorie substantieel gedaald.
- b. De afschrijvingen zijn in 2025 met € 38.000 lager uitgekomen dan in 2024.
- Dit wordt met name veroorzaakt door de ophoging van de activeringsgrens.
- c. De huisvestingslasten zijn in 2025 € 84.000 lager uitgekomen dan in 2024.
- De daling van de huurlasten wordt veroorzaakt doordat in het boekjaar 2024 er een extra verplichting van € 200.000 is opgenomen ten aanzien van de afrekening van servicekosten over de jaren 2020 tot en met 2024. In 2025 heeft een daadwerkelijke afrekening plaatsgevonden over de jaren 2020 tot en met 2023, resulterend in een uitgave van € 163.000. Daarnaast is in 2025 een nieuwe verplichting van € 50.000 opgenomen voor de servicekosten over het jaar 2025.
 - De dotatie onderhoudsvoorziening GLU is in 2025 toegenomen met € 143.000.
 - In 2024 zijn in de overige huisvestingslasten € 94.000 aan eenmalige kosten verantwoord voor specifieke aanpassingen aan een leslokaal en pantry.
 - De overige verschillen ten opzichte van 2024 bestaan uit beperkte fluctuaties in de reguliere onderhoudslasten, energie en water, schoonmaakkosten, belastingen en heffingen.
- d. De overige lasten zijn in 2025 met € 238.000 hoger uitgekomen.
- De stijging van € 281.000 aan inventaris- en apparatuurskosten hangt voor circa € 100.000 samen met de verhoging van de activeringsgrens. Door deze aanpassing wordt een deel van de investeringen niet langer geactiveerd, maar direct als kosten verantwoord. Daarnaast heeft het GLU besloten om per 1 januari 2025 de ICT-activa eenduidig beheersmatig te registreren. Hierdoor is de activeringsgrens met terugwerkende kracht verhoogd, wat leidt tot een extra last van ongeveer € 50.000 per 1 januari 2025. In 2025 is € 50.000 meer besteed aan softwarelicenties die gedurende 2024 zijn aangeschaft en 2025 een volledig jaar in de kosten zitten. Daarnaast zijn softwarelicenties uitgebreid.
 - De overige betreffen beperkte fluctuaties te zien in administratie- en beheerkosten, leer- en hulpmiddelen en overige lasten.



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

De fluctuaties in de activa in het verslagjaar zijn als volgt opgebouwd:

De totale activa (het balanstotaal) zijn in het verslagjaar toegenomen met een bedrag van € 2.167.000.

(Bedragen x € 1.000)	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil	
Vaste activa	11.579	10.144	1.435	Zie a.
Vlottende activa	13.973	13.241	732	Zie b.
Totaal	25.551	23.384	2.167	

- In 2025 zijn de vaste activa per saldo met € 1.435.000 toegenomen, terwijl de materiële vaste activa met € 1.065.000 zijn gedaald, voornamelijk door desinvesteringen in gebouwaanpassingen € 1.045.000 en automatisering € 730.000. Deze desinvesteringen hebben ook geleid tot lagere afschrijvingslasten. Daarnaast heeft de verhoging van de activeringsgrens ertoe geleid dat bepaalde uitgaven in 2025 niet langer zijn geactiveerd, maar direct als lasten zijn verantwoord. De financiële vaste activa zijn in het verslagjaar met € 2.500.000 toegenomen. Deze stijging houdt verband met het openen van deposito's die een contractuele looptijd hebben van langer dan één jaar op 31-12-2025. Met ingang van 2025 zijn de deposito's met een looptijd van langer dan 1 jaar opgenomen onder financiële vaste activa in plaats van onder liquide middelen. De vergelijkende cijfers van 2024 zijn hierop aangepast.
- De vlottende activa zijn in het verslagjaar met € 732.000 toegenomen. Binnen deze categorie zijn de vorderingen met € 148.000 afgenomen. Deze daling wordt met name verklaard door een afname van vooruitbetaalde kosten met € 222.000. Deze wordt deels gecompenseerd door een toename van nog te ontvangen rente van € 99.000 en ook enkele overige beperkte fluctuaties. De liquide middelen zijn in totaal met € 873.000 toegenomen.

De fluctuaties in de passiva in het verslagjaar zijn als volgt opgebouwd:
Ook aan de passivazijde is het balanstotaal toegenomen met € 2.167.000.

<i>(Bedragen x € 1.000)</i>	Realisatie 2025	Realisatie 2024	Vershil	
Eigen vermogen	15.266	13.480	1.785	Zie a.
Voorzieningen	7.270	6.475	795	Zie b.
Kortlopende schulden	3.015	3.429	-414	Zie c.
Totaal	25.551	23.384	2.167	

- Het resultaat van € 1.785.000 is hierbij toegevoegd aan het eigen vermogen.
- De voorziening voor groot onderhoud is in het verslagjaar 2025 met € 701.000 toegenomen. Personele voorzieningen zijn gestegen met € 94.000, dit betreft voornamelijk stijgingen in de jubileumvoorziening en wachtgeld en een afname in langdurige zieken.
- De overige kortlopende schulden zijn met € 414.000 afgenomen (met name nog te betalen kosten) De vooruitontvangen subsidies OCW is met € 158.000 afgenomen (met name zij-instroom). De crediteuren zijn met € 70.000 gedaald.

Zie hoofdstuk 7 voor een toelichting op de solvabiliteit en liquiditeit eind 2025. Samenvattend kan worden geconcludeerd dat de financiële positie van het GLU eind 2025 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 2025 heeft de Raad van Toezicht de meerjarenbegroting 2026-2028 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.

Bij het opstellen van dit jaarverslag laten de aanmeldingen voor het schooljaar 2026/2027 een duidelijkere neerwaartse lijn zien dan in de meerjarenbegroting was voorzien. Als gevolg hiervan zullen de personele en materiele lasten sterker dalen dan bij de meerjarenbegroting was verwacht. De cijfers in paragraaf A van dit hoofdstuk zijn nog niet aangepast aan deze ontwikkeling. De afname van zowel het aantal studenten als de formatie kan in ieder geval tot en met 2028 worden opgevangen binnen de materiële en personele flexibele schil.

Bij de balansen voor 2026, 2027 en 2028 en de ramingen voor 2027 en 2028 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. Kerngetallen

Aantal medewerkers (In fte per 31 december)	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
College van bestuur	2,0	1,0	1,9	2,0	2,0
Personeel primair proces / docerend personeel	138,0	144,3	135,0	125,7	122,7
Ondersteunend personeel / overige medewerkers	53,8	56,4	57,3	56,3	56,0
Totaal	193,8	201,7	194,2	184,0	180,8

Aantal studenten (Per 1 oktober)	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
BOL	2.379	2.217	2.217	2.200	2.175
BBL	3	-	-	-	-
Totaal	2.382	2.217	2.217	2.200	2.175

Studentenaantallen en personeelsleden

Het aantal studenten is ten opzichte van 2024 gedaald. In de meerjarenbegroting was al rekening gehouden met een lichte daling, waarbij de personeelsomvang zal afnemen tot 180,8 fte in 2028. Recente aanmeldingen voor het schooljaar 2026/2027 laten echter een sterkere daling zien dan eerder voorzien. Hierdoor zal ook de personeelsomvang sneller en verder afnemen dan in de meerjarenbegroting was opgenomen.

A2.A Meerjarenbalans

Activa op 31 december (Bedragen x € 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Vaste activa					
Materiële vaste activa	€ 7.643	€ 6.579	€ 6.872	€ 6.336	€ 8.189
Financiële vaste activa	€ 2.500	€ 5.000	€ 4.750	€ 4.750	€ 4.750
Totaal vaste activa	€ 10.143	€ 11.579	€ 11.622	€ 11.086	€ 12.939
Vlottende activa					
Voorraden	€ 24	€ 30	€ 24	€ 24	€ 24
Vorderingen	€ 1.241	€ 1.094	€ 1.241	€ 1.241	€ 1.241
Liquide middelen	€ 11.975	€ 12.849	€ 13.803	€ 13.566	€ 9.246
Totaal vlottende activa	€ 13.241	€ 13.973	€ 15.069	€ 14.832	€ 10.512
Totaal activa	€ 23.384	€ 25.551	€ 26.691	€ 25.918	€ 23.451
Passiva op 31 december (Bedragen x € 1.000)					
Eigen vermogen	€ 13.480	€ 15.266	€ 15.740	€ 15.255	€ 15.152
Voorzieningen	€ 6.475	€ 7.270	€ 7.522	€ 7.234	€ 4.870
Langlopende schulden	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0	€ 0
Kortlopende schulden	€ 3.429	€ 3.016	€ 3.429	€ 3.429	€ 3.429
Totaal passiva	€ 23.384	€ 25.551	€ 26.691	€ 25.918	€ 23.451

Financiële kengetallen	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Solvabiliteit 1 Eigen Vermogen (<0,30)	57,6%	59,7%	59,0%	58,9%	64,6%
Landelijk gemiddelde 2024*	59,3%				
Liquiditeit (Current Ratio) (> 0,5)	3,9	4,6	4,4	4,3	3,1
Landelijk gemiddelde 2024*	1,9				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2024 door de MBO-Raad in samenwerking met PwC opgesteld.

Materiële vaste activa

In 2026 en 2028 stijgt het saldo van de materiële vaste activa als gevolg van de geplande renovatie van respectievelijk het atrium en de C-vleugel. De meerjarenraming gaat uit van investeringen van € 1,6 miljoen in 2026, waarvan € 0,4 miljoen voor gebouwen, € 1,0 miljoen in 2027 en € 3,5 miljoen in 2028, waarvan € 2,5 miljoen voor investeringen in gebouwen. De verwachte uitgaven voor gepland groot onderhoud zijn verwerkt in de voorziening.

Vorderingen

De vorderingen nemen af doordat de vooruitbetaalde kosten lager zijn dan per eind 2024. Voor de komende jaren gaat de meerjarenraming uit van stabilisatie.

Voorzieningen

De fluctuatie in de voorzieningen wordt voornamelijk veroorzaakt door de voorziening groot onderhoud. Na een stijging in 2026 stabiliseert deze voorziening. In 2028 is een daling zichtbaar als gevolg van de geplande onderhoudswerkzaamheden in de B-vleugel. Het geplande onderhoud over de periode 2026–2028 bedraagt naar verwachting € 5,2 miljoen.

Liquide middelen

De liquide middelen worden deels ingezet voor de financiering van de huisvestingsplannen van de instelling. In 2024 zijn afspraken gemaakt met de gemeente over de toekomstige huur van de C-vleugel door het GLU. Bij ingebruikname zal de C-vleugel een grondige renovatie ondergaan, met een verwachte oplevering in 2028. In de meerjarenraming is hiermee rekening gehouden. Een deel van de liquide middelen is vastgezet in deposito's. Per saldo zal de liquiditeit, na een lichte stijging, in 2028 dalen naar € 9 miljoen.

De solvabiliteit en liquiditeit van het GLU blijven ook in de komende jaren ruimschoots voldoen aan de ondergrenzen die door het ministerie van OCW zijn vastgesteld. Het normatief eigen vermogen komt tijdelijk iets boven het door de Inspectie van het Onderwijs gehanteerde maximum uit, waarna het in 2028 weer onder dit maximum daalt. Hoewel de Inspectie geen harde normen stelt voor financiële ratio's zoals solvabiliteit en liquiditeit, hanteert zij wel signaleringswaarden die dienen als graadmeter voor mogelijke financiële risico's bij onderwijsinstellingen.

Berekening normatief eigen vermogen (Bedragen x € 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Aanschafwaarde gebouwen maal 0,5 maal 1,27	€ 10.909	€ 10.245	€ 10.499	€ 10.499	€ 12.087
Boekwaarde overige materiële vaste activa	€ 1.905	€ 1.703	€ 2.286	€ 2.459	€ 2.466
Baten (5%)	€ 1.541	€ 1.660	€ 1.682	€ 1.566	€ 1.549
Totaal maximaal vermogen normatief	€ 14.355	€ 13.608	€ 14.467	€ 14.524	€ 16.102
Werkelijk EV excl. privaat vermogen (€45)	€ 13.435	€ 15.221	€ 15.695	€ 15.210	€ 15.107
Onder (-/-) of boven het maximum	-€ 920	€ 1.613	€ 1.228	€ 686	- € 995

A2.B Meerjarenbegroting

Baten (Bedragen x € 1.000)	2024	2025	2026	2027	2028
	Realisatie	Realisatie	Begroting	Raming	Raming
Rijksbijdragen OCW	€ 29.938	€ 32.268	€ 32.881	€ 30.603	€ 30.368
Overige overheidsbijdragen en subsidies	€ 348	€ 362	€ 264	€ 229	€ 229
Wettelijke cursus- en examengelden	-€ 2	-€ 1	-€ 1	-€ 1	-€ 1
Overige baten	€ 188	€ 234	€ 247	€ 247	€ 168
Totale baten	€ 30.471	€ 32.862	€ 33.391	€ 31.078	€ 30.764
Lasten					
Personeelslasten	€ 22.335	€ 23.177	€ 24.331	€ 23.346	€ 22.717
Afschrijvingen	€ 1.357	€ 1.319	€ 1.344	€ 1.533	€ 1.675
Huisvestingslasten	€ 3.481	€ 3.397	€ 3.786	€ 3.362	€ 3.286
Overige lasten	€ 3.274	€ 3.512	€ 3.709	€ 3.559	€ 3.409
Totale lasten	€ 30.446	€ 31.405	€ 33.170	€ 38.801	€ 31.088
Saldo van baten en lasten	€ 25	€ 1.457	€ 221	-€ 723	-€ 324
Saldo financiële baten (min) en lasten (plus)	-€ 346	-€ 328	-€ 254	-€ 238	-€ 221
Exploitatieresultaat	€ 370	€ 1.785	€ 475	-€ 485	-€ 103
Rentabiliteit (exploitatieresultaat / totale baten)	1,2%	5,4%	1,4%	-1,6%	-0,3%
Landelijk gemiddelde 2024*	0,3%				

* Het landelijk gemiddelde is overgenomen uit de rapportage van de financiële benchmark MBO. Deze rapportage is in 2024 door de MBO-Raad in samenwerking met PwC opgesteld.

De meerjarenbegroting laat gemiddeld over de komende jaren een lichte negatieve rentabiliteit zien.

Baten

Bij de verdeling van de Rijksbijdrage wordt een T-2-systematiek gehanteerd. Dit houdt in dat een wijziging in het aantal studenten pas met een vertraging van circa 16 maanden invloed heeft op de hoogte van de Rijksbijdrage. De baten zijn in 2027 en 2028 niet geïndexeerd.

Lasten

Ultimo 2024 bedroeg de personele bezetting 193,8 fte en is in 2025 gestegen naar 201,7 fte. De bezetting daalt naar verwachting naar 180,8 fte in 2028. Door de lagere studentaantallen neemt de bekostiging af. De huisvestingslasten dalen door een lagere dotatie aan de voorziening groot onderhoud.

Componentensystematiek en dotaties

In 2019 is de organisatie overgestapt op de componentensystematiek, wat gevolgen heeft voor de dotaties aan de voorziening groot onderhoud. In de beginjaren zijn de jaarlijkse dotaties relatief hoger. In de daaropvolgende jaren vallen de dotaties aan de onderhoudsvoorziening lager uit.

Afschrijvingen en overige lasten

De afschrijvingen stijgen, terwijl de overige lasten dalen. Vanaf 2027 nemen de afschrijvingen verder toe door de activering van het atrium in 2026 en de renovatie van de C-vleugel in 2028. De lasten zijn in 2026 en 2027 niet geïndexeerd, omdat het ministerie van OCW prijsstijgingen doorgaans 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 en realisatie 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.

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



‘Het College van Bestuur is van mening dat de samenhang tussen planvorming, controle en bijsturing geborgd is’

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 geprognosticeerde studenten.

Gedurende 2025 zijn, naast reguliere updates, diverse verbeteringen doorgevoerd op het gebied van interne beheersing. Aan de studentzijde is het geavanceerde studenten-informatiesysteem verder geoptimaliseerd door een koppeling te realiseren met de roosterapplicatie. Voor de applicatie Xedule zijn diverse verbeteringstrajecten gestart. Het project rondom de contractenadministratie is afgerond, evenals het traject gericht op het professionaliseren van het financiële inzicht voor budgethouders. In 2025 is het beheer van de activa verder verbeterd. Voor ICT activa is de activabeheermodule aangesloten op het financiële pakket. Aan de personele kant zijn diverse beleidsstukken geactualiseerd. 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.

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, zie financiële vaste activa en liquide middelen. In 2025 is het treasurystatuut 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.

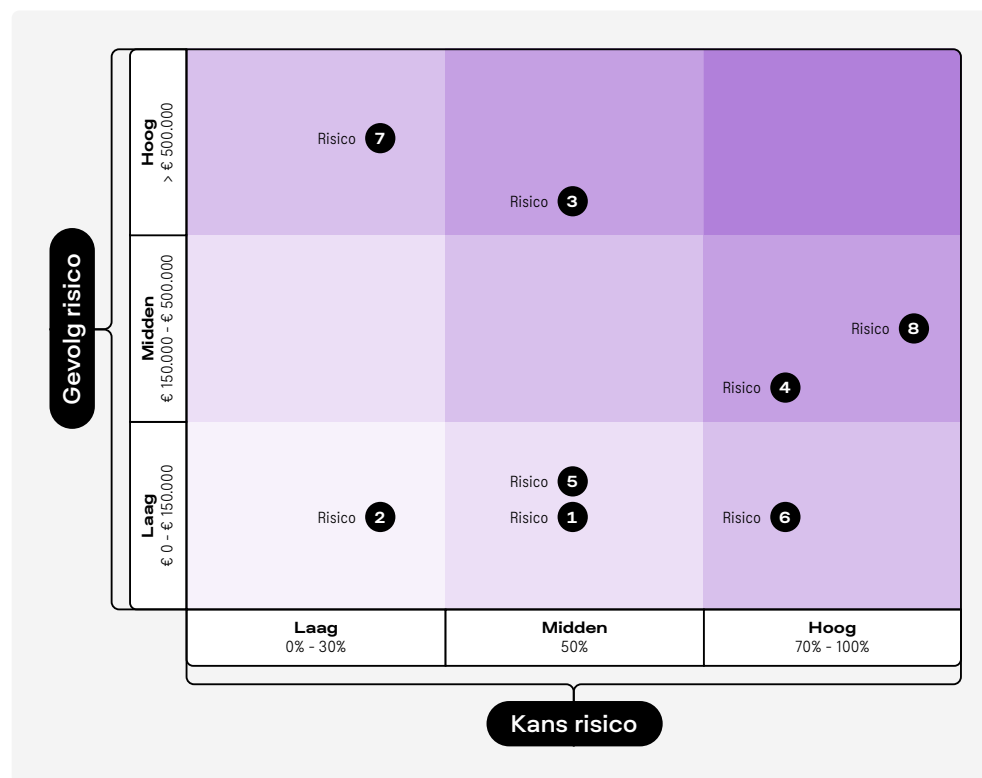
Financieel risicomanagement en vermogensbeheer

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 2026 zal deze analyse worden herijkt mede in het licht van de neerwaartse ontwikkeling in de studentaantallen en de hiermee gepaarde risico's. Op basis van de huidige inzichten wordt op korte termijn geen structureel herstel van de instroom voorzien op het niveau van 2024. Dit kan van invloed zijn op het risicoprofiel en de omvang van de aan te houden buffer.

Tot het moment van herijking wordt uitgegaan van de bestaande visualisatie van de risico's, met de kanttekening dat deze is gebaseerd op eerdere uitgangspunten en mogelijk niet volledig aansluit bij de actuele situatie.

De herijking zal plaatsvinden op basis van een integrale afweging van risico's, waarbij afstemming plaatsvindt met de raad van toezicht, het managementteam en de medezeggenschap.

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 lokale/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: Restriscico's

Naast de beschreven risico's bestaan er restriscico's. Deze omvatten alle risico's die niet hoog genoeg zijn voor een individueel risicopercentage, maar cumulatief wel een buffer kunnen rechtvaardigen. Restriscico's kunnen zich zowel aan de baten- 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. In 2026 zal een herijking plaatsvinden.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

De Raad van Toezicht (RvT) doet in deze rapportage verslag van haar werkzaamheden over het verslagjaar 2025. Hierin leest u wat de taken en verantwoordelijkheden van de RvT zijn, welke gespreksthema's afgelopen jaar aan de orde zijn geweest, welke besluiten zijn genomen en wat onze belangrijkste reflecties zijn.

De Raad van Toezicht (RvT) bestaat uit vijf leden, elk met eigen expertise en ervaring. De RvT vervult de rollen van toezichthouder, werkgever van het College van Bestuur (CvB), adviseur en klankbord voor het CvB. De RvT ziet toe op de rechtmatige verwerving en de doelmatige en rechtmatige bestemmingen aanwending van middelen van de school. De Raad houdt toezicht op beleid en strategie, onderwijskwaliteit, bedrijfsvoering, HR en continuïteit en heeft daarbij oog voor de maatschappelijke opdracht van het GLU. De RvT keurt daarnaast een aantal belangrijke documenten goed, zoals het geïntegreerd jaardocument en de begroting.

In het verslagjaar heeft de Raad van Toezicht invulling gegeven aan de wettelijke taken en verantwoordelijkheden, met aandacht voor onderwijskwaliteit, bedrijfsvoering en continuïteit. De raad heeft in het afgelopen boekjaar 4 maal regulier vergaderd en meermaals ad hoc, onder meer naar aanleiding van de plaatsgevonden bestuurswissel en (voorbereiding van) de zelfevaluatie. Voorts had de RvT haar jaarlijkse ontmoetingen met de Ondernemingsraad (OR) en de Studentenraad (SR).

De Raad heeft periodiek met het College van Bestuur gesproken over onderwijsresultaten, kwaliteitszorg en de uitvoering van de kwaliteitsagenda.

Het College van Bestuur heeft de Raad van Toezicht hierbij periodiek geïnformeerd over de kwaliteitsborging, de gehanteerde kwaliteitsinstrumenten en het kwaliteitsmodel, evenals de wijze waarop deze elementen in de organisatie zijn geborgd.

In het verslagjaar heeft zich ook een bestuurswissel voorgedaan. Deze is in goed overleg en op zorgvuldige wijze uitgevoerd, zonder verstoring van de continuïteit van de aansturing en besluitvorming. Met het vertrek van de bestuurder is – conform de werkgeversrol van de RvT – een zorgvuldig en participatief proces ingericht voor de werving en selectie van een nieuwe bestuurder. Hiertoe is een profiel opgesteld, dat in goed overleg met zowel de Studentenraad als de Ondernemingsraad is besproken. Vervolgens is een brede benoemingsadviescommissie samengesteld, waarin leden van de RvT, vertegenwoordigers van het managementteam (MT) en interne stakeholders zitting hadden. De commissie is extern ondersteund, zodat het proces transparant en professioneel kon verlopen. Dit wervingsproces heeft geleid tot een unanieme voordracht aan de RvT voor de benoeming van Jos van der Eijk, een bestuurder met ruime ervaring als directeur binnen het mbo. De Raad van Toezicht heeft hem met vertrouwen benoemd tot lid van het College van Bestuur. Jos zal zijn werkzaamheden starten per 1 april 2026. Daarnaast is de RvT bijzonder veel dank verschuldigd aan de voorzitter van het CvB, die gedurende een periode van ruim een jaar de bestuurdersrol alleen heeft uitgevoerd.

Naast deze werkgeversrol heeft de Raad invulling gegeven aan het reguliere toezicht. Er is aandacht besteed aan het Geïntegreerd Jaardocument, waarin het bestuursverslag en de jaarrekening zijn opgenomen. Décharge is aan het bestuur verleend. De Raad heeft de opdracht voor de controle van de jaarrekening 2025 bevestigd aan de accountant. De kwartaalrapportages zijn zorgvuldig doorgenomen en het accountantsverslag en de managementletter van de externe accountant zijn besproken met het CvB en de accountant. De RvT is tevreden met de uitkomst van de controle en heeft vastgesteld dat de adviespunten van de accountant goed worden opgepakt door de organisatie.

Met het College van Bestuur is gesproken over de ontwikkeling van de organisatie en de doorwerking van strategische keuzes op HR, onderwijs en onderwijslogistiek. Ook heeft de Raad zich verdiept in de financiële vooruitzichten en de begroting voor 2026. In het kader van cybersecurity en technische infrastructuur heeft een inhoudelijk werkbezoek plaatsgevonden aan de ICT-afdeling. Binnen het domein van security en privacy heeft het GLU deelgenomen aan een mbo-brede audit, waaruit bleek dat de instelling zich

op adequate wijze verhoudt tot de ontwikkelvraagstukken die er zijn, verbeterpunten adresseert en lerend vermogen toont.

Gedurende het jaar is de Raad uitgebreid geïnformeerd over marktaandeelen en de concurrentiepositie van het GLU in relatie tot andere opleiders in de regio. Besproken is dat de instroom van studenten onder druk staat en dat wordt onderzocht welke factoren specifiek voor het GLU hierop van invloed zijn. Ook zijn inzichten gedeeld uit analyses van The Next School, waaronder ontwikkelingen in onderwijsrendementen, schaal-grootte-effecten, instroom-, doorstroom- en uitstroomcijfers en het aanmeldgedrag van studenten. In het nu lopende boekjaar zal hier verder uitgebreid aandacht voor zijn, met name ook om vast te stellen of sprake is of van een incidentele of structurele daling van de studenteninstroom.

Op het gebied van personeel en organisatie heeft het bestuur toelichting gegeven op de ziekteverzuimcijfers. Hieruit bleek een dalende trend door de aandacht binnen de organisatie voor dit thema en een intensievere samenwerking met de arbodienst. De Raad heeft het belang van duurzame inzetbaarheid, een gezonde werkcultuur en een “happy workplace” benadrukt. De overwegend positieve uitkomsten van het in najaar 2025 gehouden medewerkersonderzoek zijn op hoofdlijnen gedeeld en zijn in de eerste vergadering van 2026 besproken.

De jaarlijkse gesprekken met de SR en OR vonden plaats in een open en constructieve sfeer en boden de Raad waardevolle inzichten in onderwijsrealiteit, werkdruk en kwaliteitszorg vanuit het perspectief van studenten en medewerkers.

In het verslagjaar is geconstateerd dat nog niet alle acties van de Raad zelf uit het verslag 2024 al zijn belegd. In overleg met bestuur en Raad is afgesproken dat in de nieuwe bestuurlijke samenstelling duurzame afspraken worden gemaakt over eigenaarschap, planning en borging van deze punten, zodat continuïteit in strategische verbeteracties wordt gewaarborgd.

De RvT heeft onder begeleiding van een extern bureau de zelfevaluatie van het functioneren van de raad uitgevoerd. Op hoofdlijnen waren de uitkomsten van deze evaluatie, dat een aantal zaken beter vastgelegd kunnen worden in onder meer een reglement en toezichtsvisie. Het optimaliseren van het rooster van aftreden zal hierbij ook meegenomen worden en in de eerste helft van 2026 zijn beslag krijgen. De raad is daarnaast blij met de onderlinge samenwerking en met de goede wisselwerking tussen CvB en RvT.

Het jaar kenmerkte zich door bestuurlijke wendbaarheid en organisatorische veerkracht. De Raad heeft nadrukkelijk oog gehad voor onderwijskwaliteit, borging, continuïteit en positionering. Het GLU heeft in een fase van wisseling en doorontwikkeling laten zien dat processen, kwaliteitssystemen en cultuur stevig genoeg zijn om veranderingen op te vangen en verder te ontwikkelen. De Raad kijkt met waardering terug op de inzet van eenieder binnen het GLU en ziet met vertrouwen uit naar de verdere ontwikkeling onder leiding van het nieuwe College van Bestuur.

Rooster van aftreden

- ▶ De heer M.H.A. Bauman | tot 1 augustus 2029
- ▶ Mevrouw J.M. van der Schoot-Lexmond | tot 1 augustus 2027
- ▶ De heer J.H. Koekenbier | tot 1 augustus 2028
- ▶ De heer A.W. de Geus | tot 1 oktober 2028; herbenoembaar
- ▶ Mevrouw W.J.J.M. van Eupen | tot 1 oktober 2028; herbenoembaar

‘De jaarlijkse gesprekken met de SR en OR vonden plaats in een open en constructieve sfeer’



8. Bijdrage OR



Ondernemingsraad en medezeggenschap

De Ondernemingsraad (OR) vertegenwoordigt de medewerkers van onze school en vervult een centrale rol in de medezeggenschap. Als gesprekspartner van het College van Bestuur (CvB) draagt de OR bij aan een zorgvuldige, eerlijke en transparante besluitvorming.

Op grond van de Wet op de ondernemingsraden wordt de OR om instemming gevraagd bij wijzigingen in personele regelingen, zoals werktijden, arbeidsomstandigheden en functiebeoordelingen. Daarnaast heeft de OR adviesrecht bij belangrijke besluiten over onder meer strategisch beleid, personeelsontwikkeling en investeringen in faciliteiten en ICT.

Naast deze wettelijke advies- en instemmingsrechten maakt de OR ook gebruik van zijn initiatiefrecht. Dit betekent dat de OR zelf onderwerpen kan aandragen en voorstellen kan doen aan het CvB over zaken die van belang zijn voor medewerkers en de organisatie.

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

Samenstelling en ontwikkeling van de OR

Het dagelijks bestuur (DB) van de OR, bestaande uit de voorzitter en de secretaris, vervult een coördinerende en verbindende rol binnen de ondernemingsraad. Het DB bewaakt de voortgang van lopende dossiers, ziet toe op een zorgvuldige voorbereiding van onderwerpen en draagt zorg voor samenhang in de werkzaamheden van de OR.

Daarnaast vindt er maandelijks overleg plaats tussen het DB, namens de gehele OR, en het College van Bestuur (CvB). In dit overleg worden ontwikkelingen binnen de organisatie besproken, wisselen OR en CvB informatie uit en komen actuele en strategische onderwerpen aan bod. Dit overleg dient tevens ter voorbereiding van

de reguliere OR-vergaderingen met het CvB en de tweemaal per jaar georganiseerde strategiemiddagen met de volledige OR.

De OR bestaat uit zes docenten en één medewerker uit het ondersteunend personeel, afkomstig uit verschillende teams met uiteenlopende achtergronden en expertises. In 2025 hebben, voorafgaand aan de zomervakantie, verkiezingen plaatsgevonden. Naar aanleiding daarvan is de OR versterkt met twee nieuwe leden en is afscheid genomen van twee zittende leden. Dit heeft bijgedragen aan zowel de continuïteit als de vernieuwing van de medezeggenschap.

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 2025

Adviesrecht (artikel 25 WOR)

In 2025 heeft de OR op verzoek van de Raad van Toezicht advies uitgebracht over zowel de profielschets als de voorgenomen benoeming van een nieuw lid van het College van Bestuur. De OR was in een vroeg stadium betrokken bij het proces en heeft aandacht gevraagd voor een zorgvuldige, transparante en goed onderbouwde wervings- en benoemingsprocedure.

Daarnaast heeft de OR advies uitgebracht over het voornemen van het College van Bestuur om de teams AAV/RTG en GA samen te voegen tot het nieuwe team Creative Motion Production (CMP). Daarbij heeft de OR gekeken naar de noodzaak en meerwaarde van de wijziging, de impact op medewerkers en studenten en de uitvoerbaarheid van het plan. De OR heeft aandacht gevraagd voor een zorgvuldige uitvoering, goede communicatie en blijvende betrokkenheid van medewerkers bij de verdere uitwerking.

Instemmingsrecht (artikel 27 WOR)

In 2025 heeft de OR de instemmingsverzoeken verwerkt rond de actualisatie van de integriteitscode en de klokkenluidersregeling. Beide regelingen waren verouderd en zijn herzien om beter aan te sluiten bij de huidige praktijk en de geldende wet- en regelgeving.

De OR stemde in december 2025 in met de hoofdlijnen van de begroting 2026, zoals vastgelegd in artikel 27 lid 1c WOR. Om de begroting zorgvuldig te kunnen beoordelen, organiseerde het College van Bestuur (CvB) een informatiesessie waarin zowel de strategische kaders als de financiële details werden toegelicht en besproken. De OR waardeert de openheid en de gedetailleerde informatievoorziening, die heeft bijgedragen aan een goed onderbouwd instemmingsbesluit.

Initiatiefrecht (artikel 23 WOR)

In 2025 heeft de OR actief gebruikgemaakt van zijn initiatiefrecht door werkdruk en werkverdeling via het Plan van Inzet (PvI) nadrukkelijk te agenderen. In overleg met het College van Bestuur (CvB) is besproken hoe een transparant en zorgvuldig opgesteld PvI kan bijdragen aan een evenwichtige verdeling van werkzaamheden en meer inzicht in werkbelasting.

De OR heeft daarbij aandacht gevraagd voor het expliciet opnemen van het persoonlijk budget van 50 uur per medewerker, zoals vastgelegd in de CAO MBO, en voor het eenduidig vastleggen van overige vormen van inzet, zoals teamscholing, open dagen en meerdaagse activiteiten. De OR benadrukt het belang van een transparant werkverdelingsproces, waarin betrokkenen vanuit hun eigen rol verantwoordelijkheid nemen. De OR blijft hierover in gesprek met het CvB, met het oog op beheersbare werkdruk en duurzame inzetbaarheid van medewerkers.

Tot slot

De OR blijft zich ook in 2026 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.

- ▶ 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 verantwoordelijkheidstoebedeling.
- ▶ 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 vierjarige opleiding in 3 tot 3,5 jaar afronden.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf. Dit thema komt bij het GLU niet voor.

Thema 5: In- en uitschrijving en inschrijving van studenten in meer dan één opleiding tegelijk: Het GLU hanteert strikte regels voor het in- en uitschrijven van studenten, volgens 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 op of a 01-10-2025	5
Aantal uitschrijvingen zonder diploma op of na 01-10-2025	22
Aantal uitschrijvingen waarbij de deelnemer de studie bij een andere instelling volgt	Geen

Na 1 oktober (en voor 31 december) zijn 27 studenten uitgeschreven.

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. Het GLU heeft na 1-10-2025 3 omzwaaiers:

- ▶ 2 Studenten van niveau 4 opleidingscode 25604 naar niveau 4 opleidingscode 25998
- ▶ 1 Student van niveau 4 opleidingscode 25998 naar niveau 4 opleidingscode 25727

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.

**‘Samenwerking
tussen de partners
van de werkagenda
in de regio Utrecht
is belangrijk om
de twaalf
doelstellingen in
de Werkagenda mbo
te bereiken’**

10. Verantwoording Kwaliteitsagenda 2025



Vertegenwoordigers van studenten, docenten, mbo- scholen, gemeenten en het ministerie van OCW spreken in de Werkagenda mbo met elkaar af het mbo te versterken om klaar te zijn voor de uitdagingen van deze tijd, zoals ongelijke kansen, economische onzekerheid en een krappe arbeidsmarkt. Dit doen zij in twaalf doelstellingen, verdeeld over drie prioriteiten. De drie ambitielijnen van het GLU en de Kwaliteitsagenda zijn nauw met elkaar verbonden. In deze rapportage worden de inspanningen en resultaten verantwoord op de twaalf doelstellingen van de Kwaliteitsagenda over 2025.

Samenwerking en leren met elkaar

Samenwerking tussen de partners van de werkagenda in de regio Utrecht is belangrijk om de twaalf doelstellingen in de Werkagenda mbo te bereiken. De partners van de Werkagenda mbo monitoren met elkaar wat er met de maatregelen bereikt wordt. Net als in 2024 hebben we in 2025 activiteiten ondernomen om vanuit de strategische PDCA-cyclus te werken aan onze doelstellingen. In 2025 hebben de volgende activiteiten plaatsgevonden in het kader van aansturing, uitvoering, monitoring en bijstelling van de GLU-kwaliteitsagenda (zie onderstaande tabel).

Tabel 1 inspanningen ivm pdca KA

Activiteit in 2025	Onderwerp	Doelstelling
CvB-Onderwijs thema overleg 4x	Inspanningen en resultaten Basisvaardigheden bij het GLU	3.1
	Stage-ontwikkelingen GLU	2.2
	Onderzoek binnen het GLU (LD docenten)	3.4
	Gepland voor zomer 2026 bijeenkomst studentbegeleiding	1.2/1.3/1.4
Personeelsbijeenkomst met CvB 3x	Nederlands / Rekenen / Engels (3x per jaar vakgroep)	3.1
	Burgerschap (3x per jaar vakgroep)	3.2
	Stagebetrokkenen over ontwikkelingen op gebied van stage	2.2
	Gepland januari 2026 bijeenkomst over studentbegeleiding	1.2/1.3/1.4
OR - overleg	Voortgang inspanningen en resultaten KA	1.1 – 3.4
SR - overleg	Voortgang inspanningen en resultaten KA	1.1 – 3.4
Raad van Toezicht	Voortgang inspanningen en resultaten KA	1.1 – 3.4
Stagecongres MBO Utrecht	Ontwikkelingen mbo met aandacht voor stagediscriminatie	2.2
Mbo Uitvoeringsplan (4 mbo's) 5x	5x per jaar bijeenkomst stuurgroep ivm oa doelstelling 1.1	1.1 + 2.2
Studiemiddag GLU	Ai en de gevolgen voor het beroep / het onderwijs	2.1
Managementdagen GLU 3x	Voortgang /bijsturen SBP/KA onderwerpen 3x per jaar	1.1 – 3.4
Overleg OCW over voortgang KA	Doelstellingen KA die gezien resultaten aandacht verdienen	1.2+1.3+3.4
Overleg Portefeuilles. – O&O 2x	Studentenbegeleiding (alle bila's KA zijn 2x per jaar met pfh)	1.2+1.3+1.4
	Onderzoek en ICT	3.4
	Basisvaardigheden Rek./Engels/Nederlands/Burgerschap	3.1+3.2
	Alumni	2.3
	Lerend Kwalificeren	2.1
	Stage	2.2
Managementgesprekken Teamleider en CvB 3x per jaar	Het CvB bespreekt drie keer per jaar met de teamleiders de voortgang van de teamplannen waarin doelstellingen zijn opgenomen gekoppeld aan de kwaliteitsagenda	1.2 – 3.4

Investing en financiële verantwoording

Het GLU ontvangt jaarlijks 3,67 miljoen euro subsidie om te werken aan de kwaliteitsafspraken. Jaarlijks wordt door het GLU de begroting en de financiële realisatie van de kwaliteitsagenda verantwoord op doelstelling niveau door het invullen van de e-file (OCW).

Leeswijzer

Voor de verantwoording kwaliteitsagenda 2025 is gekozen voor een iets andere opzet dan verantwoording kwaliteitsagenda 2024. Op drie punten verschilt de verantwoording 2025 van de verantwoording 2024.

1. In deze rapportage over 2025 zijn de inspanningen en resultaten op doelstellingsniveau weergegeven i.p.v. op een niveau dieper, het niveau van geformuleerde ambities per doelstelling. Hiervoor is gekozen omdat gedurende het jaar de ambities/inspanningen per doelstelling aangepast worden en bijgesteld in kader van de PDCA-cyclus.
2. De resultaten van de inspanningen worden nu ook vergeleken met de gemiddelde score van de mbo-instellingen. Zie de extra kolom in de tabellen in deze rapportage. Hiervoor is gekozen omdat sinds april 2025 de resultaten per doelstelling per instelling te downloaden zijn (via KBA Nijmegen). In deze downloads is ook de vergelijking met de gemiddelde landelijke scores opgenomen.
3. Er zijn meer indicatoren beschikbaar in 2025 dan in 2024 waardoor de resultaatkolommen meer gevuld zijn.

Prioriteit 1 Kansengelijkheid

Binnen prioriteit 1 Kansengelijkheid zijn vijf doelstellingen geformuleerd.

Deze zijn als volgt:

- ▶ 1.1: Bijdragen aan gelijkwaardige behandeling alle studenten
- ▶ 1.2: Verbeteren welzijn, veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid
- ▶ 1.3: Verbeteren begeleiding, verminderen vsv
- ▶ 1.4: Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom
- ▶ 1.5: Verminderen laaggeletterdheid

1.1 Bijdragen aan gelijkwaardige behandeling alle studenten

Evaluatie 2025

Het GLU werkt tot 2027 in een regionaal samenwerkingsverband met vier andere mbo's in Utrecht en de gemeente Utrecht aan deze doelstelling (Mbo Uitvoeringsplan). In 2025 heeft vooral het mbo-studentenleven aandacht gekregen. Naast gelijke behandeling mbo-hbo studenten voor studentensportfaciliteiten, zijn ook de studentverenigingen in Utrecht meer toegankelijk geworden voor mbo-studenten. Uit de studentscores binnen het GLU blijkt dat studenten zich iets meer gelijkwaardiger voelen aan de hbo-student afgelopen jaar. Binnen het GLU liggen nog kansen om de gecreëerde faciliteiten in Utrecht voor mbo-studenten meer uit te dragen in 2026. De studentenraad van het GLU kan daar een actievere rol in gaan spelen.

1.2 Verbeteren welzijn, veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid

Evaluatie 2025

Het gaat beter met het welzijn van de studenten op het GLU. Het GLU kent nog steeds wel meer studenten met een laag welzijn ten opzichte van het landelijk gemiddelde. Schoolmaatschappelijk werk en externe begeleiders die studenten begeleiden met

psychische/sociale klachten geven aan dat er minder studenten op het GLU een beroep gedaan hebben op de zorgstructuur van het GLU dan vorig jaar. Wel lijkt de problematiek heftiger te zijn. 2,3% Van de GLU studenten doen een beroep op het schoolmaatschappelijk werk. 41% van de studenten geeft aan een ondersteuningsbehoefte te hebben (JOB). Uit landelijke onderzoeken is gebleken dat veel studenten een opleiding en een bijbaan combineren met het doel het hoofd financieel boven water te houden. Ook bij het SMW op het GLU zijn veel studenten bekend met een bijbaan naast school en/of stage. Zij lijken mede daardoor meer werkdruk/prestatiedruk te ervaren.

Het percentage studenten dat zich veilig voelt op het GLU is nog meer gestegen t.o.v. vorig jaar. Het GLU behoort tot de hoogst scorende 20% landelijk op deze indicator. We blijven inspanningen doen op het GLU om studenten een gevoel van veiligheid te bieden. Deze inspanningen lagen in 2025 voornamelijk op het vlak van:

1. Normering: wat wordt wél en wat niet geaccepteerd op het GLU. Regelgeving hieromtrent staat vermeld in het studentenstatuut. In 2025 hebben alle eerstejaars studenten kennis gemaakt met het studentenstatuut door middel van een spel dat GLU heeft ontworpen.
2. Verhogen van de sociale cohesie in de klassen door met de klas, buiten het leslokaal om, in te zetten op klassenbinding met elkaar. In 2025 zijn de extra middelen die vanuit de CJP beschikbaar waren gesteld aan het GLU, volledig besteed. Klassen zijn gefaciliteerd om te werken aan creatieve/educatieve leerdoelen buiten het klaslokaal.
3. Aanpassing in de fysieke omgeving. Het Atrium is in 2025 met hulp van studenten attractiever gemaakt met spel faciliteiten en gezellige zitjes. Ook de creatieve werkplaats blijkt een plek te zijn waar studenten naast het verbeteren van hun skills zich uitgenodigd voelen om met elkaar in gesprek te gaan wat hen bezighoudt.

1.3 Verbeteren begeleiding, verminderen VSV

Evaluatie 2025

Studenten op het GLU zijn wisselend tevreden over de begeleiding die ze op het GLU ontvangen. Er zijn verschillen per opleiding. Bij studenten is, tijdens studentenpanels/ klassenvertegenwoordigers, uitvraag gedaan hoe de opleiding de begeleiding op school kan verbeteren. Per opleiding zijn er aandachtspunten naar voren gekomen waar teams aan werken. Twee punten kwamen bij meerdere teams naar voren: De aandacht voor de begeleiding bij stagevoorbereiding en de aandacht voor de begeleiding naar werk of doorstuderen. Deze twee punten horen bij het onderdeel Loopbaanbegeleiding. Bij de opleiding waar gewerkt wordt met het onderwijsconcept lerend kwalificeren (CMD) blijkt dat de begeleiding van docenten bij het leerproces sterk geïntensiveerd is. Dit heeft te maken met de grondigere wijze waarop studenten feedback krijgen op hun leerproces en producten bij lerend kwalificeren. Dit wordt door studenten als positief ervaren. Opvallend is dat de studenten die les krijgen volgens het onderwijsconcept lerend kwalificeren kritischer geworden zijn op de wijze van begeleiding en meer meedenken aan de voorkant met het vormgeven van het onderwijs bij CMD. Studentparticipatie wordt bij alle teams aangemoedigd op alle terreinen.

In 2025 zijn de VSV cijfers bekend geworden van 2024 (opgenomen in de kolom Stand 2025). Ten opzichte van 2023 (Stand 2024) is het aandeel VSV-ers bij het GLU stabiel met uitzondering van niveau 2. Het percentage VSV-ers van het GLU ligt onder het landelijk gemiddelde en onder het regionale gemiddelde. Met uitzondering van niveau 2. De kleine aantallen niveau 2 spelen hierin een rol. Afgelopen jaar is hard gewerkt met het doorstroompunt aan planvorming voor de komende vier jaar om samen met onze regiopartners VSV te verminderen. De nieuwe wet van School naar Duurzaam Werk gaat per 1 januari 2026 in. Met de regio zijn alle voorbereidingen getroffen om tijdig de onderwijs- en ondersteuningsbehoefte van jongeren niveau 2 te faciliteren. Daarnaast zal er binnen het Doorstroompunt waar GLU ook deel van uit maakt, gewerkt worden met een heldere governance, overlegvormen en besluitvormingsprocessen. Kortom, de handen worden nog meer ineengeslagen vanaf 2026 om de jongeren te begeleiden op hun pad naar een duurzame plek richting onderwijs of werk.

1.4 Versterken beroepskolom, stimuleren in- en doorstroom (oa startersresultaat verbeteren)

Evaluatie 2025

Binnen doelstelling 1.4 is één van de indicatoren een succesvolle in- doorstroom binnen het mbo (startersresultaat). Het startersresultaat is iets verbeterd afgelopen jaar. De verwachting is dat in 2026 deze stijgende lijn doorzet. We brengen de redenen van studenten om te stoppen met hun opleiding beter in kaart. Studenten van het GLU geven als belangrijkste twee redenen om te stoppen met hun opleiding: verkeerde studiekeuze of omgevingsfactoren. Opvallend weinig wordt door studenten ingevuld dat het beëindigen van hun opleiding te maken heeft met instellingsfactoren. Met een bredere oriëntatieperiode bij iedere opleiding (uitstellen studie-profielkeuze) en met een versterking van het pedagogisch klimaat (zie 1.2) gaan we er van uit dat we de stijgende lijn wat betreft succesvolle instroom bij het GLU voortzetten in 2026. Het onderzoek van de Next School in 2025 geeft aan dat het kleine instellingseffect en groei een negatief effect heeft op de onderwijsrendementen. Vergelijking met een gemiddelde mbo-score is daarom onvoldoende representatief.

Studenten die hun diploma hebben gehaald op het GLU zijn succesvol in het hbo. De meeste studenten stromen door naar de opleiding CMD op het hbo (19%). Daarna volgen hbo-opleidingen die gaan over Vormgeving (15%) en hbo-opleidingen ICT (9%). In 2025 zijn er intensieve contacten geweest met de Hoge School Utrecht (HU) om voor studenten van het GLU van de opleiding CMD een interessante doorstroom naar hbo-opleiding CMD bij het HU te creëren. In 2026 hopen we een gunstige doorstroom route naar het HBO voor studenten Mediavormgeven CMD gerealiseerd te hebben.



1.5 Verminderen laaggeletterdheid

Evaluatie 2025

Deze doelstelling is niet opgenomen in de kwaliteitsagenda van het GLU. In 2025 zijn wel contacten gelegd met een samenwerkingspartner in Utrecht die voor studenten GLU-bijlessen gaat verzorgen voor Nederlands. Het aantal studenten NT2 is afgelopen jaar gestegen. De bijlessen zullen op vrijwillige inschrijving van studenten plaats gaan vinden in 2026. De lessen bestaan voornamelijk uit voorbereiding voor de landelijke examens mbo Nederlands en instellingsexamens Nederlands.

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. mbo's 2025	Doel 2027
1.1	<p>Positiever beeld van het mbo en gelijkwaardigheid studenten MBO-HBO</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ JOBmbo en de MBO Raad hebben gezamenlijk een manifest opgesteld om de positie van mbo-studenten te verbeteren. Hun inzet: het mbo verdient een volwaardige plek in een toekomstig regeerakkoord – en mbo-studenten verdienen gelijke behandeling. ▶ Een selectie van mbo-studenten van het GLU droegen via social media actief en bewust bij aan positiever beeld mbo. ▶ GLU heeft sportconvenant getekend. Mbo-studenten worden gelijk behandeld als hbo-studenten bij studentensport in Utrecht. ▶ De toegankelijkheid van mbo-studenten in het Utrechts verenigingsleven is verbeterd door uitvoering te geven aan het plan ‘aanpak studentenleven’ ▶ Er is een Position Paper opgesteld “van Selectiemaatschappij naar Talentmaatschappij” samen met de Utrechtse mbo-instellingen en Gemeente Utrecht. Er zal worden ingezet op: <ol style="list-style-type: none"> 1. meer aandacht voor een toekomst die past bij het eigen talent en voor de route naar vakmanschap in het funderend onder wijs; 2. meer kennis, waardering en zichtbaarheid van het mbo onder leerkrachten in het primair en voortgezet onderwijs; 3. soepele overgangen tussen het voortgezet onderwijs en het mbo. 	<p>JOB-score: ik ben er trots op dat ik op het mbo zit = 3,5</p> <p>Ik voel me net zo veel student als een student op hbo-wo = 3</p>	<p>JOB-score: ik ben er trots op dat ik op het mbo zit = 3,4</p> <p>Ik voel me net zo veel student als een student op hbo-wo = 3,2</p>		<p>JOB-score: ik ben er trots op dat ik op het mbo zit = 3,7</p> <p>Ik voel me net zo veel student als een student op hbo-wo = 3,6</p>

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. mbo's 2025	Doel 2027
1.2	<p>Verbeteren welzijn, veiligheid op school en leerbedrijf en vergroten toegankelijkheid</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Team van Interne Begeleiders heeft zich geprofessionaliseerd d.m.v. opleiding socratisch coachen. ▶ Het GLU Schoolmaatschappelijk werk (SMW) kent nu integraal ondersteuningsaanbod. Vanuit het gedachtegoed dat studentenwelzijn in samenhang met onderwijs wordt ingezet. ▶ Bij meerdere opleidingen hebben studenten workshops gevolgd gericht op verbeteren van welzijn en veiligheid (ontwikkelcircuit) ▶ SMW voert vanaf dit jaar samen met de IB-ers 6x per jaar casuïstiek-bespreking / intervisiebijeenkomst (vergroten professioneel vermogen) ▶ Er zijn meer faalangsttrainingen voor GLU studenten georganiseerd dan in voorgaande jaren. 4 trainingen, naar behoefte studenten ▶ Alle opleidingen hebben de eerste onderwijsperiode een programma gericht op klassenbinding. ▶ In 2025 zijn meer faciliteiten voor studenten voor vermaak en groepsbinding (als pingpong, games, tafeltennis in het Atrium) 	<p>Percentage studenten met een laag welzijn (bron: NPO) = 26%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op school = 87%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op leer-werkplek = 84%</p>	<p>Percentage studenten met een laag welzijn (bron: NPO) = 21%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op school = 89%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op leer-werkplek = 83%</p> <p>Meer trainingen faalangst voor studenten 4 stuks</p>	<p>= 11%</p> <p>= 83%</p> <p>= 85%</p>	<p>Percentage studenten met een laag welzijn (bron: NPO) = 16%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op school = 90%</p> <p>JOB-score: Percentage studenten dat zich veilig voelt op leer-werkplek = 85%</p> <p>In blijven spelen op de behoeften van studenten op welzijn te verhogen</p>

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. mbo's 2025	Doel 2027
1.3	<p>Verbeteren begeleiding</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Kwalitatief onderzoek door de teams naar aandachtspunten bij de begeleiding op school ▶ Start van een project GLU breed (Stage) met onder meer als doel de begeleiding voor studenten bij de stagevoorbereiding te verbeteren (zie voor meer informatie hoofdstuk 2.2) <p>Verminderen VSV</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Op 11 december is het besluit van school naar duurzaam werk gepubliceerd door OCW. Dit besluit houdt oa in: Een nadere invulling van de verplichting voor mbo-scholen om aanvullende loopbaanbegeleiding te bieden. In het Besluit is vastgelegd dat dit in ieder geval bestaat uit een persoonlijke benadering van de jongere en een op de behoefte van de jongere gericht aanbod (niveau 2 studenten.) In 2025 zijn de voorbereidingen getroffen bij het GLU voor niveau 2 studenten. ▶ GLU heeft meegeschreven aan het samenwerkingsplan met als doel terugdringen VSV in de regio. Samen met de regiopartners zijn voor de komende vier jaar concrete werkafspraken gemaakt. ▶ Er is een samenwerking gestart met Nimeto, Herman Brood Academie en ROC MN om de studenten die aangeven te willen stoppen met hun opleiding, beter naar een andere opleiding te begeleiden. 	<p>JOB-score: Percentage niveau 2 dat tevreden is over de begeleiding op school = 58%</p> <p>Niveau 3 = 67%</p> <p>Niveau 4 = 51%</p> <p>Percentage VSV instelling totaal = 4,61%</p> <p>Percentage VSV niveau 2 = 8,86%</p> <p>Percentage VSV niveau 3 = 4,11%</p> <p>Percentage VSV niveau 4 = 4,45%</p>	<p>JOB-score: Percentage niveau 2 dat tevreden is over de begeleiding op school = 57%</p> <p>Niveau 3 = 44%</p> <p>Niveau 4 = 49%</p> <p>DUO A4-09 Percentage VSV instelling totaal = 5,01%</p> <p>DUO A4-09 Percentage VSV niveau 2 = 17,98%</p> <p>DUO A4-09 Percentage VSV niveau 3 = 4,23%</p> <p>DUO A4-09 Percentage VSV niveau 4 = 4,46%</p>	<p>= 57%</p> <p>= 54%</p> <p>= 52%</p> <p>Regio- Cijfers VSV MBO</p> <p>= 12,36%</p> <p>= 4,96%</p> <p>= 4,65%</p>	<p>JOB-score: Percentage niveau 2 dat tevreden is over de begeleiding op school = 60%</p> <p>Niveau 3 = 58%</p> <p>Niveau 4 = 59%</p> <p>Percentage VSV instelling totaal = 4,50%</p> <p>Percentage VSV niveau 2 = 6,70%</p> <p>Percentage VSV niveau 3 = 3,50%</p> <p>Percentage VSV niveau 4 = 3,50%</p>

Prioriteit 2

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Binnen prioriteit 2 zijn drie doelstellingen geformuleerd. Deze zijn als volgt:

- ▶ 2.1: Weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep
- ▶ 2.2: Het stagepact
- ▶ 2.3: Bij- en omscholing

2.1 Weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep

Evaluatie 2025

“Wij leiden de vakmensen van de toekomst op” is de eerste zin uit onze ambitiekaart. Bij het GLU geeft meer van de helft van de studenten (56%) aan dat zij de lessen nuttig vinden voor hun toekomst. 30% van de studenten geeft aan dat zij hier neutraal in staan. Deze scores zijn stabiel gebleven afgelopen jaar. Vergeleken met het gemiddelde van de mbo's (46%) is dit een hoge score die we willen vasthouden. Het GLU is begonnen met de ontwikkeling van de opleiding Immersief.

Wat beter kan op het GLU is de studenten helpen bij hun keuze door te studeren of werken. In 2023 heeft JOB een panelonderzoek naar LOB gedaan. Daar kwam onder andere uit naar voren dat de kennis van docenten over doorstroommogelijkheden belangrijk is. Ook willen studenten graag een band opbouwen met hun LOB-docent. Studenten gaven toen aan dat er behoefte is aan meer keuze- en oriëntatiemogelijkheden en willen dit onder persoonlijke begeleiding doen van hun SLB/LOB docent. We hebben afgelopen jaar geïnvesteerd in het voor studenten explicieter maken van hun leeruitkomsten. Dat helpt hen bij hun eigen beeldvorming wat belangrijk is voor hun toekomstig werk of doorstroom naar HBO.

2.2 Stagepact

Evaluatie 2025

Niet voor alle opleidingen bij het GLU bleek de stagemarkt even gunstig in 2025. De niveau 2 en 3 studenten (Mediamaken en de studenten van de opleidingen/profielen RTG/GA en AAV gaven het meest aan in 2025 dat ze moeite hadden met het vinden van een stageplek. De stagedocenten bij het GLU geven aan dat studenten zélf pas laat voor dat ze op stage gaan inspanningen verrichten om hun stageplek te regelen (ten opzichte van voorgaande jaren). In 2025 is er een personeelsbijeenkomst georganiseerd met alle stagebetrokkenen om samen te kijken hoe we studenten beter kunnen begeleiden bij het vinden van een stageplek. Betrokkenen gaven aan dat iedere student zijn eigen traject hierin loopt en dat iedere student iets anders nodig heeft. Met een goede individuele begeleiding tijdens het werken in de hybride leeromgeving Het Bureau, gaan we in 2026 meer inzetten op begeleiding naar passende plek. Planvorming heeft plaatsgevonden in 2025.

De tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit school is gestegen in 2025. Bij de twee opleidingen waar de studenten minder tevreden zijn over de stagebegeleiding vanuit school, worden extra inspanningen op dit punt verwacht in 2026.

De tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit de leerbedrijven is flink gestegen in 2025 t.o.v. 2024. De tevredenheid over de stagebegeleiding vanuit het leerbedrijf is een indicator van de kwaliteit van een stage. De studenten op het GLU zijn meer dan gemiddeld tevreden over hun stage (vergelijking gemiddelde JOB-score).

2.3 Bij- en omscholing

Evaluatie 2025

Deze doelstelling is niet opgenomen in de kwaliteitsagenda van het GLU. In 2025 zijn wel ambities geformuleerd met KVGGO wat betreft de opleiding BBL Printmedia met team Mediamaken. Daarnaast heeft er een verkenning plaatsgevonden in 2025 naar uitbesteding van inspanningen voor alumni GLU.

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
2.1	<p>Weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Het LOB-onderdeel werkexploratie verdient meer aandacht op het GLU. Er zijn grote verschillen in uitkomsten tussen de teams. Er zijn voor de teams tools gemaakt in 2025 waarmee een opleiding kan komen tot een samenhangend geheel van leeruitkomsten/ leeractiviteiten in studententaal. Deze tools maken gebruik van AI en het gebruik van deze tools wordt aangemoedigd. ▶ Er zijn in 2025 meer uren geprogrammeerd in de leeromgevingen: Creatieve werkplaatsen GLU en de hybride omgevingen als XR-lab en Het Bureau om studenten een beter beeld te geven van hun toekomstige beroep. ▶ Start van de nieuwe opleiding Immersief samen met de partners vanuit samenwerkingsverband Oasis. ▶ Studenten kunnen op vrijwillige basis meedoen aan het GLU+ programma van het GLU. Dit talentprogramma is vanaf 2025 ingebed en biedt alle studenten een kans om met grote gerenommeerde bedrijven kennis te maken en daar werkzaamheden voor te verrichten. 	<p>JOB-score: % positief hoe helpt school je bij de keuze tussen werken of door-studeren? = 28%</p> <p>JOB-score:% Positief over het nut van je lessen voor de toekomst = 56%</p>	<p>JOB-score: % positief hoe helpt school je bij de keuze tussen werken of door-studeren? = 27%</p> <p>JOB-score:% Positief over het nut van je lessen voor de toekomst = 56%</p>	<p>= 33%</p> <p>= 46%</p>	<p>JOB-score: % positief hoe helpt school je bij de keuze tussen werken of door-studeren? = 40%</p> <p>JOB-score:% Positief over het nut van je lessen voor de toekomst = 60%</p>

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
2.2	<p>Voldoende stageplekken</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Binnen de leeromgeving Het Bureau is een programma geschreven voor studenten om hen beter individueel te begeleiden bij het vinden van een passende stage ▶ Er is een aan de systeemkant inzicht gecreëerd voor alle collega's op het GLU welke studenten wel/niet stageplek gevonden hebben (praktijkovereenkomst afgesloten). Dit dashboard wordt als sturingsinstrument ingezet ▶ Er zijn in 2025 weer inspanningen verricht om buitenland stages onder de aandacht te brengen bij studenten. Er is een coördinator buitenlandse stages aangesteld die GLU breed de stage voorlichting en voorbereiding verzorgt voor de buitenlandse stages. ▶ Voor de opleidingen met stagetekorten zijn in overleg met SBB extra plaatsen gecreëerd bij het XR-lab in Hilversum. Hier lopen studenten met meer begeleidingsbehoefte stage. <p>Stagebegeleiding op school</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De studenten ervaren de stagebegeleiding vanuit school wisselend per opleiding. Er is een verbeterproject Stage gestart in 2025 waarbij door middel van externe hulp gewerkt wordt door stagedocenten aan een verbetering van de stagebegeleiding vanuit school. ▶ Vanuit de personeelsbijeenkomst Stage is door stagebetrokkenen ambitie uitgesproken in 2026 meer kwalitatief e.e.a. uit te vragen bij de stagiaires op de terugkomdagen over de kwaliteit van de stagebegeleiding. ▶ Er is een groot stage-congres georganiseerd in het najaar 2025 door GLU samen met de partners van het Mbo Uitvoeringsplan. ▶ De ronde tafel dialoog over het gebruik van AI bij stagebegeleiding kent opbrengsten waar in 2026 verder aan gewerkt wordt. (Open leer materiaal, AI-chatbot, UpFindr) <p>Stagebegeleiding door leerbedrijf</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Door stagedocenten zijn in 2025 veel inspanningen verricht wat betreft het relatiebeheer. Langdurige partnerschappen tussen scholen en bedrijven zorgen voor betere stageplekken. De studenten zijn tevreden over hun stages bij het GLU. De streefwaarde voor 2027 is in 2025 behaald. <p>Stagediscriminatie</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ In 2025 is ingezet op meer zichtbaar van het meldpunt voor stagediscriminatie bij het GLU. Studenten op het GLU geven aan zich veilig te voelen op hun stage. JOB 2024-score 4,3 uit 5 en 2025 score 4,4 uit 5). Dat wil niet zeggen dat bij het GLU geen sprake is van stagediscriminatie. Er is in 2025 ingezet op zo veel mogelijk bespreekbaar maken van dit onderwerp. En hulpvraag neer te leggen bij stagedocenten en/of vertrouwenspersonen. 	<p>JOB-score: Was het moeilijk voor je op een bpv/stage plaats te vinden? = 49%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe school je begeleidt tijdens je stage? %positief = 30%</p> <p>JOB-score: Aansluiting opdrachten van school bij werk op stage %positief = 29%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe leerbedrijf je begeleidt tijdens je stage? %positief = 56%</p>	<p>JOB-score: Was het moeilijk voor je op een bpv/stage plaats te vinden? = 47%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe school je begeleidt tijdens je stage? %positief = 35%</p> <p>JOB-score: Aansluiting opdrachten van school bij werk op stage %positief = 35%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe leerbedrijf je begeleidt tijdens je stage? %positief = 71%</p>	<p>= 32%</p> <p>= 37%</p> <p>= 35%</p> <p>= 67%</p>	<p>JOB-score: Was het moeilijk voor je op een bpv/stage plaats te vinden? = 36%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe school je begeleidt tijdens je stage? %positief = 36%</p> <p>JOB-score: Aansluiting opdrachten van school bij werk op stage %positief = 35%</p> <p>JOB-score: Wat vind je hoe leerbedrijf je begeleidt tijdens je stage? %positief = 70%</p>

Prioriteit 3

Aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt

Binnen prioriteit 3 Onderwijskwaliteit, onderzoek en innovatie zijn vier doelstellingen geformuleerd. Deze zijn als volgt:

- ▶ 3.1: Verbeteren van beheersing van Nederlands en rekenen
- ▶ 3.2: Kwaliteit van het burgerschapsonderwijs
- ▶ 3.3: Aantrekkelijkheid van werken in het mbo
- ▶ 3.4: Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken

3.1 Verbeteren van beheersing van Nederlands en rekenen

Evaluatie 2025

Verbeteren van de Basisvaardigheden is een speerpunt geworden op het GLU. In 2025 is de aandacht voor dit onderwerp verhoogd. De docenten komen per vakgroep nu standaard drie keer per jaar bij elkaar onder leiding van een teamleider (de portfeuillehouder). De portfeuillehouder neemt met de docenten de inspanningen door die worden verricht om de beheersing van de basisvaardigheid te verbeteren. De resultaten van alle inspanningen worden gevolgd aan de hand van dashboards. Waar nodig werden extra lessen gefaciliteerd in 2025. Studenten op het GLU zijn meer dan het landelijke gemiddelde tevreden over de lessen Nederlands en Engels. Voor rekenen geldt dit (nog) niet.

3.2 Kwaliteit van het Burgerschapsonderwijs

Evaluatie 2025

De tevredenheid over de lessen Burgerschap is in 2025 flink gestegen. De tevredenheid over de lessen Burgerschap verschilt sterk per opleiding. De vakgroep burgerschap trekt samen op om te kijken wat maakt dat bij de ene opleiding de lessen (veel) hoger gewaardeerd worden dan bij de andere opleiding.

In de vernieuwde inhoud van het vak burgerschap wordt rekening gehouden met de wensen van studenten, zodat het vak aansluit op hun belevingswereld. Bij het GLU is burgerschap een verplicht examenonderdeel (portfolio).

3.3 Aantrekkelijkheid van werken in het mbo

Evaluatie 2025

In de Werkagenda is aandacht voor het carrièreperspectief en de werkdruk van het onderwijspersoneel en mogelijkheden voor ontwikkeling en professionalisering. Professionalisering is ook een speerpunt op onze strategische ambitiekaart. Medewerkers van het GLU hebben in 2025 aangegeven significant meer tevreden te zijn over de professionaliserings-mogelijkheden t.o.v. de benchmark mbo. Dat blijkt ook uit de cijfers van de GLU academy. De deelname aan de professionaliseringsmogelijkheden op het GLU is gestegen blijkt uit de cijfers.

Met het aandeel GLU docenten dat is ingeschaald in de LC- of LD-schaal behoort GLU tot het best scorende van de MBO's. Werkdruk blijft een aandachtspunt blijkt uit het medewerkerstevredenheid onderzoek. Eind 2025 is dit thema uitgevraagd bij de teams in het kader van de bespreking resultaten van het Medewerkeronderzoek.



3.4 Mbo als volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeksnetwerken

Evaluatie 2025

In 2025 stond innovatie binnen GLU sterk in het teken van AI. We ontwikkelden de AI-leermiddelgenerator als onderdeel van Open Impuls Leermaterialen en docenten en studenten experimenteerden met AI-toepassingen. We deden onderzoek naar hoe AI wordt ingezet bij stagebedrijven en hoe AI-ontwikkelingen bij onderwijsteams een plek krijgen in onderwijsprogramma's. We deelden onze bevindingen op de CVI-conferentie. Tijdens de GLU AI-dag in oktober werden de docenten geprofessionaliseerd op het thema AI. In het najaar zijn binnen het GLU de vier GLU-pijlers voor AI als kompas voor verdere implementatie gepresenteerd.

In 2025 hebben we intensief samengewerkt o.a. in het samenwerkingsverband Oasis en met X11 aan de AI-leermiddelgenerator. We namen deel aan Utrecht XR, de regionale samenwerking met hbo-partners en universiteiten rond immersive technologie en we verkenden deelname aan het nieuwe practoraat Technologie & Creativiteit van SintLucas. De LD docenten werkten in 2025 aan verschillende onderzoeken. De onderwerpen van deze onderzoeken zijn gelinkt aan de kwaliteitsagenda. De resultaten van deze onderzoeken zullen ons in 2026 verder helpen met de verbeteracties die voor de kwaliteitsagenda 2026 zijn geformuleerd.

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
3.1	<p>Verbetering van beheersing Nederlands</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Een speerpunt in 2025 van de vakgroep was verbeteringen aanbrengen in de examens mondeling Nederlands. Zowel aan de systeemkant als het gaat om het inplannen van de examens door studenten als aan de afname kant. ▶ Nederlands ondersteuning is GLU breed opgezet met hulp van een extern bureau voor alle studenten. Met als doel de resultaten te verbeteren van de examenonderdelen CE. ▶ Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands CE zijn besproken met docenten Nederlands. ▶ Docenten hebben deelgenomen aan de verplichte assessorentrainingen. <p>Verbetering van beheersing rekenen</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Er heeft onderzoek plaatsgevonden naar hoe we op het GLU studenten met dyscalculie meer tegemoet kunnen komen. Een van de opties is mondelinge afname. ▶ Studenten die eraan toe zijn, kunnen nu bij de meeste opleidingen eerder examen rekenen afleggen. Zie de Examenplanning 2025-2026. De verwachting is dat daardoor de tevredenheid over de lessen rekenen verhoogd kan worden. ▶ Onderzocht wordt of, naar voorbeeld van Nederlands, ook voor rekenen bijles georganiseerd kan worden GLU-breed. <p>Verbetering van beheersing Engels</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Studenten die nu hoger niveau Engels aankunnen, willen we beter gaan bedienen met examen hoger niveau. 	<p>JOB-score: % positief over lessen Nederlands = 44%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands CE (% totaal) (Bron: DUO) = 69%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands IE (% totaal) (Bron: DUO) = 99%</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Rekenen = 34%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Rekenen (% totaal) Waarde ontbreekt</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Engels = 54%</p>	<p>JOB-score: % positief over lessen Nederlands = 47%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands CE (% totaal) (Bron: DUO) = 69%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands IE (% totaal) (Bron: DUO) = 99%</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Rekenen = 35%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Rekenen (% totaal) (Bron: DUO) = 85%</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Engels = 55%</p>	<p>= 46%</p> <p>= 78%</p> <p>= 98%</p> <p>= 44%</p> <p>= 91%</p> <p>= 50%</p>	<p>JOB-score: % positief over lessen Nederlands = 53%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands CE (% totaal) (Bron: DUO) = 78%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Nederlands IE (% totaal) (Bron: DUO) = 99%</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Rekenen = 42%</p> <p>Aandeel gediplomeerde studenten met voldoende voor Rekenen (% totaal) (Bron: DUO) = 88%</p> <p>JOB-score: % positief over lessen Engels = 60%</p>

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
3.2	<p>Samenhangend en doelgericht programma</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Nieuwe Burgerschapsprogramma is in 2025 breder getrokken binnen het GLU. Vier examenopdrachten gekoppeld aan de vier nieuwe dimensies. ▶ De verschillen in waardering van studenten per opleiding voor de lessen burgerschap is met elkaar besproken. Burgerschap wordt per opleiding verschillend ingericht. ▶ Lessen burgerschap buiten het klaslokaal worden door studenten hoger gewaardeerd. Met de MBO-card wordt door het GLU aangemoedigd dat studenten meer contextrijk leren en meer met elkaar er op uit trekken. <p>Professionalisering docenten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De professionaliseringsbehoefte verschilt per docent burgerschap. Er is in 2025 onderzocht waar de individuele behoeftes liggen. Een van de activiteiten van de vakgroep is geweest het samen doorleven van de vernieuwde burgerschapseisen. 	JOB-score: %positief over lessen Burgerschap = 32% Neutraal = 39% Ontevreden = 29%	JOB-score: %positief over lessen Burgerschap = 42% Neutraal = 35% Ontevreden = 17%	= 45%	JOB-score: %positief over lessen Burgerschap = 60%

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
3.3	<p>Onze docenten onderhouden hun pedagogisch–didactisch vakmanschap</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Vanuit Oasis zijn in 2025 zeven nieuwe trainingen op het gebied van Immersief aangeboden via GLU academy. Deze gaan in 2026 plaatsvinden. ▶ Het extern aanbod aan trainingen is in 2025 flink gegroeid. Er zijn 18 trainingen aangeboden op gebied van didactiek/pedagogiek. In totaal zijn er 31 trainingen verzorgd vanuit Interne Academy en hebben er 259 inschrijvingen plaatsgevonden. Er zijn 149 collega's die van GLU academy gebruik gemaakt hebben in 2025. ▶ De deelname aan trainingen aangeboden via de GLU academy is flink gegroeid in 2025 (zie ook de uitkomsten vanuit medewerkersonderzoek). De medewerkers scoren zichzelf een 7,9 op de vraag: ik werk actief aan mijn professionele ontwikkeling. ▶ Er is een pagina opgenomen bij de GLU Academy i.v.m. onboarding van nieuwe medewerkers. <p>Carrièreperspectief: inschaling</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Daling ligt aan feit dat afgelopen jaren relatief meer zij-instromers zijn aangenomen die PDG hebben gevolgd. Deze groep start in LB. ▶ De LD docenten zijn in 2025 GLU breed ingezet op gebied van onderzoek en vertaling van onderzoek naar onderwijspraktijk. Zij worden hiervoor 0,2 fte gefaciliteerd. <p>Carrièreperspectief: werkdruk</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De score op de vraag of medewerkers voldoende tijd ervaren om hun taken naar behoren uit te voeren is een 5,2. Bij de teams is een verdere uitvraag gedaan eind 2025. De eerste MT dag van 2026 zullen de thema's die aandacht vragen vanuit het Medewerkersonderzoek op de agenda staan. ▶ Er is ingezet op scholing: omgaan met werkdruk (ExplainiT). Ook voor 2026 staat deze trainingsdag op het programma van de GLU academy. <p>Carrièreperspectief: Toekomstperspectief instelling</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ De ENPS-score laat zien in welke mate de medewerkers de organisatie zouden aanbevelen als goede werkgever. Deze indicator komt uit medewerkersonderzoek 2025. Het GLU scoort significant hoger dan andere mbo's. 	<p>Bron: MTO Aandeel onderwijs- personeel LC en LD = 73% (startwaarde 2022)</p> <p>Aandeel onderwijs- personeel dat werkdruk te hoog vindt = 48% (2023)</p> <p>Rapportcijfer personeel over blijven werken bij de instelling komende 1 tot 2 jaar = 8,0 (startwaarde 2022)</p>	<p>Bron Medewerkers- onderzoek: ik ben tevreden over mijn ontwikkelings- mogelijkheden = 7,0</p> <p>In mijn werk kan ik voldoende nieuwe kennis opdoen = 7,4</p> <p>GLU biedt mij voldoende mogelijk- heden op gebied van training en opleiding = 7,7</p> <p>Aandeel onderwijs- personeel LC en LD = 63,5% (= 59%LC en 4,5% LD)</p> <p>Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren = 5,2</p> <p>eNPS Hoe waarschijnlijk is het dat je GLU als werk- gever zou aanbevelen bij anderen? = 33</p>	<p>= 6,8</p> <p>= geen waarde</p> <p>= 6,9</p> <p>= 47%</p> <p>= 45%</p> <p>= 8</p>	<p>Bron Medewerkers- onderzoek: ik ben tevreden over mijn ontwikkelings- mogelijkheden = 7,1</p> <p>Aandeel onderwijs- personeel LC en LD = 77% (72%LC en 5% LD)</p> <p>Aandeel onderwijs- personeel dat werkdruk te hoog vindt = 35%</p> <p>eNPS Hoe waarschijnlijk is het dat je GLU als werk- gever zou aanbevelen bij anderen? = 33</p>

Nr	Inspanningen/ontwikkelingen 2025	Stand 2024	Stand 2025	Gem. MBO's 2025	Doel 2027
3.4	<p>Aansluiting Practoraten</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ Aansluiting bij practoraat van Mediacollege Amsterdam Het nieuwe Kijken (LD docent 0,2 fte). ▶ Het practoraat Het Nieuwe Kijken is een digitaal en fysiek 'ontdekkingscentrum', waar experimenten worden gedaan die moeten leiden tot nieuwe manieren van kijken, nieuwe productiemethoden en nieuwe organisatievormen. Het betreft nieuwe technieken zoals virtual en augmented reality, en onderzoekt antwoord op de groeiende vraag naar flexibele multi-inzetbare mediaprofessionals. ▶ Aansluiting bij practoraat van Sint Lucas: Het practoraat Technologie als Partner van Creatieve Makers. (LD docent 0,2 fte). Dit practoraat doet praktijkgericht onderzoek naar het vormgevingsproces waarin technologie een steeds prominentere rol heeft en het creatieve ontwerpproces (deels) over kan nemen. <p>Onderzoek binnen het GLU</p> <ul style="list-style-type: none"> ▶ LD docenten hebben in 2025 een onderzoeksopdracht gekregen die aansluit bij de aandachtspunten vanuit de kwaliteitsagenda. Hieronder een overzicht van de lopende onderzoeken <ol style="list-style-type: none"> 1. Student als partner: Onderzoek naar inbreng studenten bij evaluaties en creatie van onderwijs 2. Optimalisatie Stagematching: praktijkexperiment optimalisatie van de matchingkansen van studenten 3. Dialoog inclusief onderwijs: Onderzoek naar stand van zaken inclusief onderzoek t.b.v. neurodiverse studenten 4. Onderzoek naar AI-tools voor studenten 5. Versterken van kwaliteitszorg en – cultuur binnen GLU door inzet kwaliteitsdialoog 6. Opzetten, verbeteren en verzorgen ondersteuning rond ELO/examenkluis en Ejournal 7. Ondersteunen en begeleiden startende collega's bij hun opleidingstraject ▶ GLU is aangesloten bij lectoraat Lerend Kwalificeren. In 2025 heeft vanuit het lectoraat een positieve audit plaatsgevonden bij het GLU bij team CMD 		<p>Aansluiting bij practoraten = 2</p> <p>Lopende onderzoeken =7</p> <p>Aansluiting lectoraten =1</p>		=1

11. Jaarrekening

11.1 Jaarrekening

11.1.1 Balans per 31 december 2025

(na verwerking resultaatbestemming en bedragen x € 1.000)

	Ref.	31-12-2025	31-12-2024
1. Activa			
1.1 Vaste activa			
Immateriële vaste activa	1.1.1.	0	0
Materiële vaste activa	1.1.2.	6.579	7.644
Financiële vaste activa	1.1.3.	5.000	2.500
Totaal vaste activa		11.579	10.144
1.2 Vlottende activa			
Vorraden	1.2.1.	30	24
Vorderingen	1.2.2.	1.094	1.241
Liquide middelen	1.2.4.	12.849	11.975
Totaal vlottende activa		13.973	13.241
Totaal activa		25.551	23.384

	Ref.	31-12-2025	31-12-2024
2. Passiva			
Eigen vermogen	2.1.	15.266	13.480
Vorzieningen	2.2.	7.270	6.475
Langlopende schulden	2.3.	0	0
Kortlopende schulden	2.4.	3.015	3.429
Totaal passiva		25.551	23.384

11.1.2 Staat van baten en lasten over 2025*(Bedragen x € 1.000)*

	Ref.	2025	2025 Begroting	2024
3. Baten				
Rijksbijdragen	3.1.	32.268	31.710	29.938
Overheidsbijdragen	3.2.	362	170	348
Wettelijke cursus- en examengelden	3.3.	-1	2	-2
Overige baten	3.5.	234	224	188
Totaal baten		32.862	32.106	30.471
4. Lasten				
Personeelslasten	4.1.	23.177	24.126	22.335
Afschrijvingen	4.2.	1.319	1.483	1.357
Huisvestingslasten	4.3.	3.397	3.614	3.481
Overige lasten	4.4.	3.512	3.308	3.274
Totaal lasten		31.405	32.531	30.446
Saldo baten en lasten		1.457	-425	25
Financiële baten en lasten	6.	328	250	346
Resultaat		1.785	-175	370

11.1.3 Kasstroomoverzicht over 2025*(Bedragen x € 1.000)*

	Ref.	2025	2024
Kasstroom uit operationele activiteiten			
Saldo baten en lasten		1.457	24
<i>Aanpassingen voor:</i>			
Afschrijvingen (excl. boekresultaat)	4.2.	1.319	1.357
Mutatie voorzieningen	2.2.	795	1.210
		2.115	2.566
<i>Veranderingen in werkkapitaal</i>			
Vorraden	1.2.1.	-6	1
Vorderingen	1.2.2.	148	-404
Schulden	2.4.	-414	-152
		-273	-553
Kasstroom uit bedrijfsoperaties		3.299	2.036
Ontvangen interest		329	346
Betaalde interest		0	0
Totaal saldo interest		329	346
Kasstroom uit operationele activiteiten		3.628	2.382

	Ref.	2025	2024
Kasstroom uit investeringsactiviteiten			
Mutatie immateriële vaste activa	1.1.1.	0	0
Mutatie materiële vaste activa	1.1.2.	-255	-380
Mutatie financiële vaste activa	1.1.3.	-2.500	3.500
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		-2.755	3.120
Kasstroom uit financieringsactiviteiten			
Aflossing langlopende schulden	2.3.	0	0
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		0	0
Mutatie liquide middelen		873	5.502
Liquide middelen per 1 januari		11.975	6.473
Mutatie boekjaar		873	5.502
Liquide middelen per 31 december	1.2.4.	12.848	11.975
Geldmarktfondsen per 31 december	1.1.3.	5.000	2.500
Geldmiddelen per 31 december		17.848	14.475

11.1.4 Toelichting op de jaarrekening

Grondslagen

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, wordende activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Verplichtingen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden. In de balans, de staat van baten en lasten en het kasstroom-overzicht zijn de standaard referenties van OCW opgenomen. Met deze referenties wordt verwezen naar de toelichting.

Vergelijking met voorgaand jaar

De gehanteerde grondslagen van waardering en van resultaatbepaling zijn ongewijzigd gebleven ten opzichte van het voorgaande jaar. De vergelijkende cijfers van het voorgaande boekjaar zijn, waar nodig, slechts qua rubricering voor vergelijkingsdoeleinden aangepast.

Rapporteringsvaluta

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

Continuïteit van de activiteiten

De jaarrekening is opgesteld op basis van de continuïteitsveronderstelling.

Leasing

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

Operational lease

Als GLU optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Leasebetalingen inzake de operationele lease worden, rekening houdend met ontvangen vergoedingen van de lessor, op lineaire basis verwerkt in de staat van baten en lasten over de looptijd van het contract.

Financiële instrumenten

Algemeen

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

GLU handelt niet in financiële derivaten en heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken.

Renterisico en kasstroomrisico

Bij leningen met een vast rentepercentage over de gehele looptijd is het renterisico beperkt tot eventuele veranderingen in de marktwaarde van opgenomen en uitgegeven leningen. Bij variabel rentende leningen heeft het kasstroomrisico betrekking op eventuele veranderingen in het rentepercentage van deze leningen. Ultimo 2025 zijn er geen variabel rentende leningen.

Reële waarde

De reële waarde van de in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquidemiddelen 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 waardevermindering-verlies wordt direct als last verwerkt in de staat van baten en lasten 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 stichting 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.

Financiële vast activa

De onder de financiële vaste activa opgenomen deposito's hebben een looptijd langer dan één jaar. De waarderingsgrondslagen voor deze deposito's zijn gelijk aan de grondslagen die worden toegepast op de deposito's binnen de liquide middelen. Voor de toelichting hierop wordt verwezen naar de paragraaf liquide middelen.

Vorraden

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 de hoogte van de wachtgeldverplichting, rekening houdend met 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 2025 is 123,5%.

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

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

Overlopende passiva

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

3 Grondslagen Staat van baten en lasten

Algemeen

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

Rijksbijdragen

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

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

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

Personeelsbeloningen

Periodiek betaalbare beloningen

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

Pensioenen

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

Afschrijvingen

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

Financiële baten en lasten

Rentebaten en rentelasten

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

4 Grondslagen Kasstroomoverzicht

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld volgens de indirecte methode. Dit betekent dat de kasstroom uit operationele activiteiten wordt afgeleid van het resultaat en gecorrigeerd voor posten die geen invloed hebben op de kasstroom.

Geldmiddelen

Voor het kasstroomoverzicht worden onder geldmiddelen verstaan: kas, banktegoeden, wissels, cheques, direct opeisbare deposito's en zeer liquide beleggingen. Indien rekening-courantposities bij banken, die op verzoek onmiddellijk opeisbaar zijn, integraal deel uitmaken van het cashmanagement van de rechtspersoon, worden deze posities, in de balans opgenomen onder de schulden, in het kasstroomoverzicht als onderdeel van de geldmiddelen gepresenteerd.

Operationele kasstromen

Onder operationele kasstromen worden de geldstromen verstaan die direct voortvloeien uit de onderwijsactiviteiten, zoals ontvangen rijksbijdragen, lesgelden, betalingen aan personeel en betalingen aan leveranciers.

Investeringskasstromen

Investeringskasstromen betreffen de kasstromen die samenhangen met de aanschaf en desinvestering van materiële en immateriële vaste activa. De betaalde verkrijgingsprijs van verworven groepsmaatschappijen wordt onder de investeringsactiviteiten opgenomen, voor zover betaling in geldmiddelen heeft plaatsgevonden. De in deze groepsmaatschappijen aanwezige geldmiddelen worden hierbij in mindering gebracht op de aankoopprijs.

Financieringskasstromen

Financieringskasstromen omvatten de kasstromen die voortkomen uit het aantrekken van nieuwe leningen of het aflossen van bestaande langlopende schulden.

Toelichting op de balans

(Bedragen x € 1.000)

1.1.1. Immateriële vaste activa

Het GLU heeft geen immateriële vaste activa.

1.1.2. Materiële vaste activa

Het verloop van de materiële vaste activa is als volgt:

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

Het gehele pand heeft een:

- ▶ WOZ-waarde van € 14,5 mln. per 1-1-2025
- ▶ Verzekerde waarde van € 58,9 mln. over 2025

	Gebouwen en terreinen	Gebouw-aanpassingen	Inventaris en apparatuur	Overig	Totaal
Stand per 1 januari 2025					
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
Mutaties 2025					
Investeringen	0	0	421	16	437
Desinvesteringen	0	-1.045	-1.219	0	-2.264
Afschrijving op desinvesteringen	0	941	1.141	0	2.081
Afschrijvingen	-404	-354	-554	-7	-1.319
Saldo	-404	-458	-211	9	-1.064
Stand per 31 december 2025					
Verkrijgingsprijs	10.122	6.013	5.415	62	21.611
Cumulatieve afschrijvingen	-8.560	-2.699	-3.729	-45	-15.033
Boekwaarde	1.562	3.314	1.686	17	6.579

De investeringen in inventaris en apparatuur zijn als volgt opgebouwd:

Meubilair	35
Hard- en software	327
Overig inventaris	59
Totaal investeringen in inventaris en apparatuur	421

1.1.3. Financiële vaste activa

De financiële vaste activa betreffen deposito's, met een looptijd van meer dan 12 maanden, de volgende vaste rente % en einddatum:

	31-12-2025	31-12-2024
Handelsbank 2,79%, einddatum 16-12-2026	0	1.250
Handelsbank 2,68%, einddatum 16-12-2027	1.250	1.250
Handelsbank 2,25%, einddatum 28-7-2027	2.250	0
Handelsbank 2,13%, einddatum 11-12-2027	1.500	0
Totaal deposito's	5.000	2.500

Alle deposito's gewaardeerd tegen nominale waarde en zijn direct opeisbaar, maar hebben een looptijd langer dan 12 maanden.

In de vergelijkende cijfers over 2024 is € 2,5 miljoen aan langlopende deposito's gereclassificeerd van liquide middelen naar financiële vaste activa.

1.2.1. Voorraden

	31-12-2025	31-12-2024
1.2.1.1. Voorraden	30	24

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

1.2.2. Vorderingen

	31-12-2025	31-12-2024
1.2.2.1. Debiteuren algemeen	16	59
1.2.2.2. OCW	0	0
1.2.2.3. Gemeenten	0	0
1.2.2.5. Verbonden partijen	72	91
1.2.2.6. Personeel	20	20
1.2.2.10. Overige vorderingen	84	46
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten	598	820
1.2.2.14. Te ontvangen interest	303	204
1.2.2.15. Overlopende activa overige	0	0
1.2.2.16. Voorziening oninbaarheid	0	0
Totaal vorderingen	1.094	1.241

	31-12-2025	31-12-2024
1.2.2.12. Vooruitbetaalde kosten		
Lease, licenties en onderhoudscontracten	233	294
Leermiddelen	121	121
Groot onderhoud	0	183
Verzekering	17	0
Excursies	93	84
Overige kosten	135	138
Totaal vooruitbetaalde kosten	598	820

Alle vorderingen hebben een resterende looptijd korter dan een jaar.

1.2.4. Liquide middelen

	31-12-2025	31-12-2024
1.2.4.1. Kasmiddelen	1	0
1.2.4.2. Tegoeden op bankrekeningen	12.848	11.975
Totaal liquide middelen	12.849	11.975

Onder de liquidemiddelen per 31-12-2025 zijn de volgende kortlopende deposito's opgenomen:

De deposito's zijn direct opeisbaar en hebben de volgende einddatum:

	31-12-2025	31-12-2024
Handelsbank, 2,89% einddatum 16-12-2025	0	1.250
Handelsbank 2,79%, einddatum 16-12-2026	1.250	0
Rabobank 2,55%, einddatum 1-6-2025	0	1.000
Rabobank 2,60%, einddatum 9-2-2025	0	3.000
Rabobank 2%, einddatum 2-6-2026	2.000	0
Rabobank 1,75%, einddatum 8-8-2026	1.000	0
Rabobank 2,25%, einddatum 8-2-2026	2.000	0
Totaal	6.250	5.250

In de vergelijkende cijfers over 2024 is € 2,5 miljoen aan langlopende deposito's gereclassificeerd van liquide middelen naar financiële vaste activa.

De overige liquide middelen staan ter vrije beschikking van het GLU.

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	Bestemmingsreserve contractonderwijs	Totaal privaat vermogen	Totaal eigen vermogen
Stand per 1 januari 2025	13.435	13.435	45	45	13.480
Resultaat verslagjaar	1.785	1.785	0	0	1.785
Overige	0	0	0	0	0
Stand per 31 december 2025	15.221	15.221	45	45	15.266

Het verloop gedurende het vorige verslagjaar is als volgt:

	Algemene reserve	Totaal publiek vermogen	Bestemmingsreserve 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

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

	31-12-2025		31-12-2024	
2.2.1. Personele voorzieningen				
2.2.1.1. Jubileum	294		203	
2.2.1.2. Werkloosheidsbijdragen	119		13	
2.2.1.3. Langdurig zieken	4		90	
2.2.1.4. RVU	18		34	
Totaal personele voorzieningen		435		341
2.2.3. Voorziening groot onderhoud	6.835		6.134	
Totaal voorzieningen		7.270		6.475

Het verloop van de voorzieningen is als volgt:

	Jubileum	Werkloosheidsbijdragen	Langdurig zieken	RVU	Voorziening groot onderhoud	Totaal
Stand per 1 januari 2025	203	13	90	34	6.134	6.475
Dotaties	102	180	5	8	1.192	1.486
Onttrekkingen	-10	-74	-91	-25	-385	-585
Vrijval	0	0	0	0	-106	-106
Stand per 31 december 2025	294	119	4	18	6.835	7.270
Looptijd minder dan 1 jaar	8	79	4	16	19	126
Looptijd 1 tot 5 jaar	79	40	0	2	4.392	4.513
Looptijd 5 jaar of meer	207	0	0	0	2.424	2.632

Voorziening werkloosheidsbijdragen

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

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 2 componenten die niet (meer) aanwezig cq thuis horen bij het GLU.

2.4. Kortlopende schulden

	31-12-2025	31-12-2024
2.4.3. Schulden aan kredietinstellingen	0	0
2.4.4a. Schulden aan OCW	18	0
2.4.8. Crediteuren	373	443
2.4.9. Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.169	1.024
2.4.10. Pensioenen	259	238
2.4.11. Verbonden partijen	0	0
2.4.12. Overige kortlopende schulden	185	549
2.4.14. Vooruit ontvangen subsidies OCW	80	238
2.4.16. Vooruit ontvangen bedragen	69	104
2.4.17. Vakantiegeld en vakantiedagen	862	833
2.4.18. Te betalen interest	0	0
2.4.19. Overige overlopende passiva	0	0
Totaal kortlopende schulden	3.015	3.429

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

2.4.4.a Schulden aan OCW

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

Een specificatie luidt als volgt:

	31-12-2025	31-12-2024
Zij instroom	18	0
Totaal schulden aan Ministerie OCW	18	0

2.4.12. Overige kortlopende schulden

	31-12-2025	31-12-2024
Borgsommen	7	6
Schulden aan personeel	18	4
Nog te betalen kosten	160	539
Totaal overige kortlopende schulden	185	549

In het saldo nog te betalen kosten bevat een geschatte afrekening van servicekosten voor locatie Koningin Wilhelminalaan over de jaren 2024 tot en met 2025 van € 87k.

2.4.14. Vooruitontvangen subsidies OCW

	31-12-2025	31-12-2024
Lerarenbeurs	0	7
Regeling subsidie zij-instroom	80	231
Totaal vooruitontvangen subsidies OCW	80	238

2.4.16. Vooruitontvangen bedragen

	31-12-2025	31-12-2024
Huurkorting	5	14
Erasmus	61	81
Overig	2	10
Totaal vooruitontvangen bedragen	69	104

Model G

(Bedragen x € 1)

G1	Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging is verstrekt.					
	Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (status)
		Kenmerk	Datum	€	€	
	Lerarenbeurs	1414779-1	20/08/24	11.146	11.146	Ja
	Subsidie zij-instroom 2023	100004183-1	22/02/23	25.000	25.000	Nee
		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	Ja
		100004183-1	22/02/23	25.000	25.000	Ja
		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	Ja
		100008863-1	21/11/23	25.000	25.000	Ja
		100012675-1	08/11/2023	25.000	25.000	Ja
		100012675-1	08/11/2023	25.000	25.000	Onderhanden
	Subsidie zij-instroom 2024	100012675-1	08/11/2023	25.000	25.000	Ja
		100018161-1	26/09/2024	25.000	25.000	Ja
		100018161-1	26/09/2024	25.000	25.000	Onderhanden
		100018161-1	26/09/2024	25.000	25.000	Nee
		100016769-1	07/03/2024	25.000	25.000	Ja
		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

(Bedragen x € 1)

G1 Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging is verstrekt.					
Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond (status)
	Kenmerk	Datum	€	€	
	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	Nee
	100021760-1	01/09/24	25.000	25.000	Onderhanden
	100026530-1	13/02/25	25.000	25.000	Onderhanden
	100029261-1	25/09/25	25.000	25.000	Onderhanden
	100033478-1	25/09/25	25.000	25.000	Onderhanden
Impuls open leermateriaal	IOL230057	13/02/24	135.000	90.000	Onderhanden
Totaal			821.146	776.146	

G2A Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	
			€	€	€	€	€	
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								
Omschrijving	Toewijzing kenmerk	Datum	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	
			€	€	€	€	€	
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 € 1416. Dit is als volgt opgebouwd.

	Korter dan 1 jaar	Looptijd 1 - 5 jaar	Looptijd > 5 jaar
Huisvesting	1.906	952	-
ICT en infrastructuur	603	378	-
Schoonmaakbedrijven	229	86	-
Totaal meerjarige financiële verplichtingen	2.738	1.416	-

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.

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 uiterlijk op 1 augustus 2028 wordt opgeleverd. Indien de C-vleugel niet beschikbaar komt of niet wordt opgeleverd. Dan kan uiterlijke ingangsdatum van de huurovereenkomst van 1 augustus 2028 tot 6 maal toe door verhuurder naar een latere datum worden aangepast uitgaande van een periode van telkens zes maanden na

1 augustus 2028, derhalve respectievelijk naar 1 februari 2029 of 1 augustus 2029 of naar 1 februari 2030 of 1 augustus 2030 of 1 februari 2031, doch uiterlijk 1 augustus 2031 dit als gevolg van vertragingen in de nieuwbouwplanning in het Merwedegebied. Indien voorgenoemde verhuizing om wat voor reden dan ook niet doorgaat, en het gehuurde niet op uiterlijk 1 augustus 2031 beschikbaar komt en door Verhuurder aan Huurder kan worden opgeleverd, dan kan deze huurovereenkomst niet ingaan en zal de huurovereenkomst derhalve niet tot stand komen.

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 entertainment-sector. 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

	2025	2025 Begroting	2024
3.1.1. Rijksbijdragen OCW	27.594	26.955	25.130
Totaal rijksbijdrage OCW	27.594	26.955	25.130
3.1.2. Overige subsidies OCW	4.674	4.755	4.808
Totaal overige subsidies OCW	4.674	4.755	4.808
Totaal Rijksbijdragen	32.268	31.710	29.938

3.2. Overheidsbijdragen

	2025	2025 Begroting	2024
MBO+ gelden	63	65	64
Subsidie Erasmus+ (internationale stages)	142	45	136
MBO actieplan	14	0	49
Gemeente MBO Utrecht Leert	54	15	57
Subsidiebaten OnderwijsRegio Utrecht Stad	35	0	0
Impuls open leermateriaal	55	45	27
Aanjaaggelden MBOe	0	0	15
Totaal overheidsbijdragen	362	170	348

3.3. Wettelijke cursus- en examengelden

	2025	2025 Begroting	2024
3.3.2. Cursusgelden sector MBO	-1	2	-2
3.3.5. Examengelden	0	0	0
Totaal cursus-, les en examengelden	-1	2	-2

3.5. Overige baten

	2025	2025 Begroting	2024
3.5.1. Opbrengst verhuur	0	0	0
3.5.2. Detachering personeel	11	0	0
3.5.3. Schenkingen	0	0	0
3.5.4. Sponsoring	0	0	0
3.5.5. Ouderbijdragen (PO/VO)	0	0	0
3.5.6. Deelnemersbijdragen (MBO)	0	0	0
3.5.7. Studentenbijdragen (HBO)	0	0	0
3.5.8. Verkoop (onderwijs)materialen	0	0	0
3.5.9. Opbrengst catering	0	0	0
3.5.10. Overige	223	224	188
Totaal overige baten	234	224	188

Toelichting op de personele lasten

(Bedragen x € 1.000)

4.1. Personeelslasten

	2025	2025 Begroting	2024
4.1.1. Lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten			
4.1.1.1. Lonen en salarissen	15.702	20.640	14.567
4.1.1.2. Sociale lasten	2.148	-	1.994
4.1.1.5. Pensioenlasten	2.088	-	1.989
Totaal lonen, salarissen, sociale lasten en pensioenlasten	19.938	20.640	18.550
4.1.2. Overige personele lasten			
4.1.2.1. Dotaties/vrijval personele voorzieningen	294	127	127
4.1.2.2. Lasten personeel niet in loondienst	2.233	2.613	2.991
4.1.2.3. Overige	859	797	755
Totaal overige personele lasten	3.387	3.537	3.874
4.1.3. Ontvangen vergoedingen	-148	-50	-89
Totaal personele lasten	23.177	24.126	22.335

Gemiddeld aantal werknemers

Gedurende het jaar 2025 was gemiddeld 196,6 FTE in dienst (2024: 190,8 FTE).

Op peildatum 31-12-2025 was de omvang van de formatie 201,7 FTE (2024: 184,2 FTE).

Er waren geen werknemers werkzaam buiten Nederland.

Lasten

(Bedragen x € 1.000)

4.2. Afschrijvingen

	2025	2025 Begroting	2024
4.2.1. Immateriële vaste activa	0	0	0
4.2.2. Materiële vaste activa	1.319	1.476	1.357
Totaal afschrijvingen	1.319	1.476	1.357

4.3. Huisvestingslasten

	2025	2025 Begroting	2024
4.3.1. Huurlasten	588	553	720
4.3.2. Verzekeringslasten	52	53	44
4.3.3. Onderhoudslasten (klein onderhoud)	322	334	296
4.3.4. Energie en water	236	329	284
4.3.5. Schoonmaakkosten	674	642	664
4.3.6. Belastingen en heffingen ter zake van huisvesting	113	119	102
4.3.7.a. Dotatie voorziening onderhoud GLU	1.192	1.277	1.049
4.3.7.b. Aandeel dotatie voorziening onderhoud VVE	204	216	211
4.3.8. Overige huisvestingslasten	16	91	110
Totaal huisvestingslasten	3.397	3.614	3.481

4.4. Overige lasten

	2025	2025 Begroting	2024
4.4.1. Administratie en beheer	607	556	567
4.4.2. Inventaris en apparatuur	1.029	704	748
4.4.3. Leer- en hulpmiddelen	762	849	724
4.4.4. Dotatie overige voorzieningen	0	0	0
4.4.5. Overige	1.114	1.198	1.236
Totaal overige lasten	3.512	3.308	3.274

5. Accountants honoraria

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

	2025			2024		
	Flynth	Overige accountants	Totaal	Flynth	Overige accountants	Totaal
Controle van de jaarrekening en bekostigingsonderzoek	66	0	66	61	0	61
Andere controlewerkzaamheden	7	0	7	8	0	8
Fiscale advisering	0	1	1	0	6	6
Andere niet-controlediensten	0	0	0	0	2	2
	72	1	73	70	7	77

Bovenstaande honoraria betreffen de werkzaamheden die bij GLU, inclusief de in de consolidatie betrokken maatschappijen, zijn uitgevoerd door accountantsorganisaties en externe accountants zoals gedefinieerd 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 2025 respectievelijk 2024, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende het boekjaar zijn verricht.

De controlerend onafhankelijke accountant met betrekking tot de jaarrekening 2025 was Flynnh adviseurs en accountants B.V.

6. Financiële baten en lasten

	2025	2025 Begroting	2024
6.1. Rentebaten	328	250	346
6.2. Rentelasten	0	0	0
Saldo financiële baten en lasten	328	250	346

7. Model E: Verbonden partijen

Naam	Juridische vorm	Statutaire zetel	Code activiteiten	Eigen vermogen 31-12-2026	Resultaat 2026	Art 2: 403 BW	Deelname %	Consolidatie
VvE Het Gebouw	Vereniging	Utrecht	4	Nihil	Nihil	Nee	77,75%	N.v.t.
Nederlandse Vereniging van Vakscholen	Vereniging	Utrecht	4	Nihil	Nihil	Nee	10%	N.v.t.

GLU heeft over beide verbonden partijen geen beslissende zeggenschap. Met ingang van 31 oktober 2025 is de Nederlandse Vereniging van Vakscholen geen verbonden partij.

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 2025 bedraagt € 1785. Voorgesteld wordt om het resultaat als volgt toe te rekenen aan de posten binnen het eigen vermogen:

Algemene reserve - publiek	1.785
Totaal naar algemene reserve	1.785

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 2025 € 191.000, zijnde het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse D. De complexiteitspunten per criterium zijn:

	aantal complexiteitspunten
Complexiteitspunten gemiddelde totale baten	6
Complexiteitspunten gemiddeld aantal studenten	2
Complexiteitspunten gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren	4
Totaal	12

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2025 <i>(bedragen x € 1)</i>	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. A.H.J.M. Paffen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 30-6
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	167.738	81.791
Beloningen betaalbaar op termijn	23.262	11.600
<i>Subtotaal</i>	<i>191.000</i>	<i>93.391</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	191.000	94.715
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	191.000	93.391
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 2024 (bedragen x € 1)	Mw. C.A.M. Beentjes	Dhr. A.H.J.M. Paffen
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 t/m 31-12	1-4 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000	1,000
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	157.468	104.872
Beloningen betaalbaar op termijn	23.532	17.551
<i>Subtotaal</i>	<i>181.000</i>	<i>122.423</i>
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	181.000	135.997
Bezoldiging	181.000	122.423

1b. Er zijn geen leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode van 1-1-2025 t/m 31-12-2025.

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)**1c. Toezichthoudende topfunctionarissen**

Gegevens 2025 (bedragen x € 1)	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. M.H.A. Bauman	Mw. W.J.J.M.van Eupen
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12	N.v.t.	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	13.600	N.v.t.	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.650	N.v.t.	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	13.600	N.v.t.	9.000
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 2024 (bedragen x € 1)	Dhr. M.H.A. Bauman	Dhr. M.H.A. Bauman	Mw. W.J.J.M.van Eupen
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-7 t/m 31-12	1-1 t/m 30-6	1-9 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	6.000	4.000	2.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	13.501	9.001	6.033

Gegevens 2025 (bedragen x € 1)	Dhr. A.W. de Geus	Dhr. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	19.100	19.100	19.100
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	9.000	9.000	9.000
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 2024 (bedragen x € 1)	Dhr. A.W. de Geus	Dhr. J.H. Koekenbier	Mw. J.M. van der Schoot
Functiegegevens	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-10 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Bezoldiging			
Bezoldiging	2.000	8.000	8.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	4.550	18.100	18.100

1. Bezoldiging topfunctionarissen (vervolg)

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 die 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

Gegevens 2025 (bedragen x € 1)	Dhr. A.H.J.M. Paffen
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Lid CvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,000
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2025
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	75.000
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	
Waarvan betaald in 2025	75.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2025 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 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 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 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 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 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2025;
2. de staat van baten en lasten over 2025; 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 2025 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 2025 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;
- bijlagen:
 - nevenfuncties;
 - MBO studentenfonds;
 - Onderwijs in Cijfers;
 - Personeel in Cijfers;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 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 2025 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 2025.

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 2025.

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 2025, 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, 27 mei 2026
Flynth Audit B.V

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

S. van der Veer AA

Bijlagen

Bijlage

Nevenfuncties

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 tot 31 oktober 2025

Raad van toezicht

De heer M.H.A. Bauman

Directeur van Baumannen B.V. Amersfoort.

Nevenfuncties:

- ▶ Vicevoorzitter Stichting Art KidsmArt Amersfoort
- ▶ Voorzitter Stichting Businessloop Amersfoort
- ▶ Voorzitter Amersfoortse Lawn Tennisclub Amersfoort (ALTA) (tot maart 2025)

Mevrouw J.M. van der Schoot-Lexmond

Sinds maart 2025 werkzaam als Concept Description Leader bij Inter IKEA Systems.

Nevenfuncties:

- ▶ Geen

De heer J.H. Koekenbier

Directeur bij het Dienstencentrum.

Nevenfuncties:

- ▶ Mentor aan de Universiteit Twente voor de opleiding Toekomstgericht Toezichthouden

Mevrouw W.J.J.M. van Eupen

Directeur/Eigenaar Independent Consultancy & Training.

Nevenfuncties:

- ▶ Voorzitter raad van toezicht Fonds Bijzondere Journalistieke Projecten
- ▶ Lid raad van toezicht NIMD
- ▶ Lid raad van commissarissen SIVON
- ▶ Lid adviesraad Taith

De heer A.W. de Geus

Voorzitter van het College van Bestuur van SGVVS.

Nevenfuncties:

- ▶ In de periode januari-juni voorzitter van Stichting Emmafonds te Renkum

Bijlage

MBO studentenfonds

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

In 2025 is er in totaal € 12.100,- euro toegekend vanuit het mbo-studentenfonds. Dat is aanzienlijk minder dan het jaar daarvoor. Het GLU heeft in 2025 slechts van vier studenten een verzoek gehad voor een laptop. Voor 10 studenten heeft GLU de eigen bijdrage betaald voor excursies.

Omschrijving	Aantallen studenten		Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
	Aantal aanvragen:	Aantal toekenningen:		
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	13	13	€ 6215,-	€ 478,-
Mbo-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 het onderwijs dat de student volgt.	0	0	€ 0,-	€ 0,-
Mbo-studenten, die of waarvan diens wettelijke vertegenwoordigers, aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student wordt geacht zelf te beschikken.	14	13	€ 5.885,-	€ 453,-
Mbo-studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen.	0	0	€ 0,-	€ 0,-

Bijlage

Onderwijs in Cijfers

Bron DUO: Peildatum 1-10-2025 (2025 zijn voorlopige cijfers)

Trend studentenaantallen GLU (5 schooljaren)

Jaar	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
Aantal	2222	2248	2315	2381	2217

Ontwikkeling naar beroepsopleiding (5 schooljaren)

Beroepsopleidingen	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
Mediavormgever	1532	1561	1642	1688	1551
Software developer	283	297	327	348	334
Mediamanager	164	149	126	120	109
Mediamaker	83	78	78	93	90
Allround mediamaker	85	94	83	79	75
Marketing & Communication Specialist	60	55	49	50	47
Vakspecialist ondernemer	0	0	0	0	11
Basisedewerker printmedia	14	12	7	3	0
Drukker	1	2	1	0	0
Eindtotaal	2222	2248	2313	2381	2217

Naar niveau (5 schooljaren)

Niveau	2021-22	2022-23	2023-24	2024-25	2025-26
2	97	90	85	96	90
3	86	96	84	79	75
4	2039	2062	2144	2206	2052
Totaal	2222	2248	2313	2381	2217

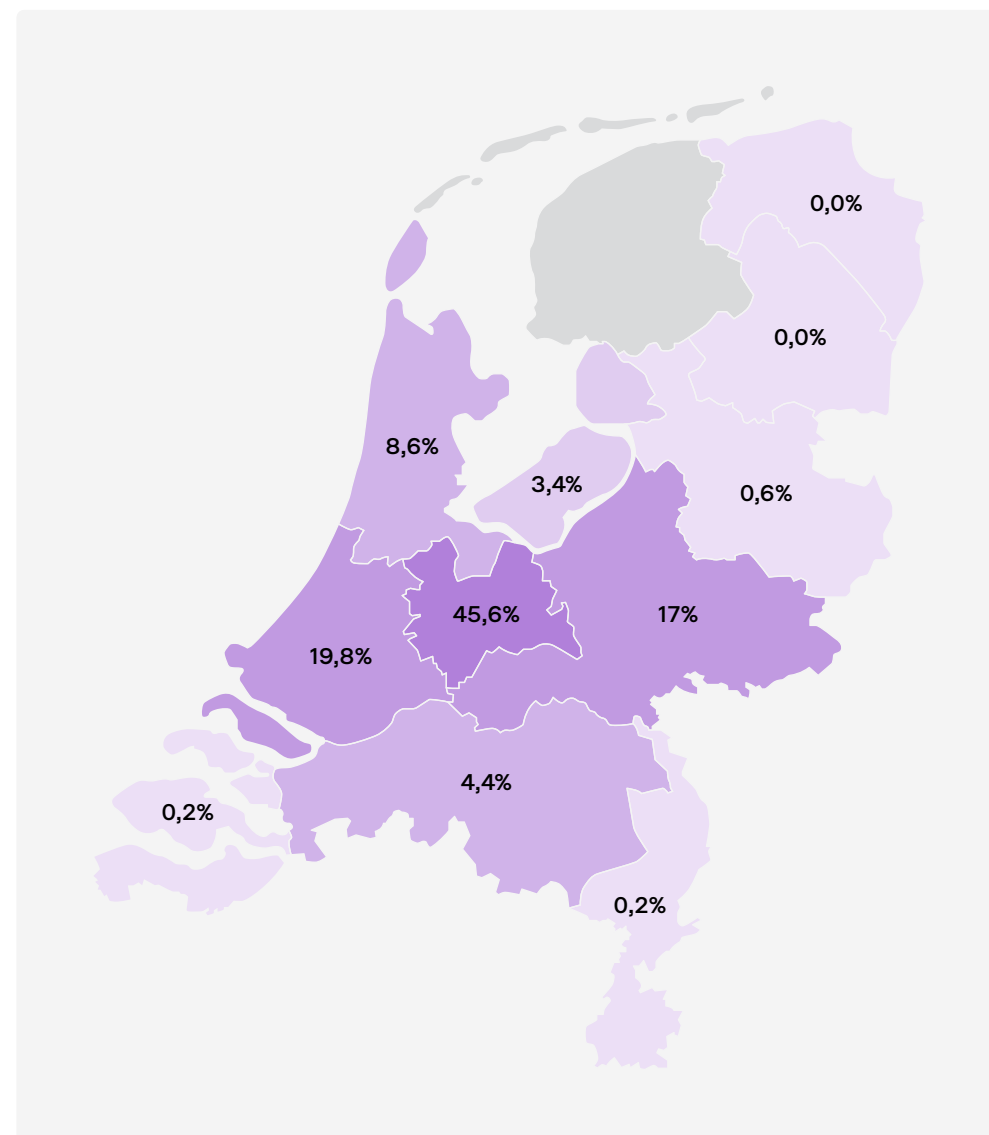
Studenten schooljaar 2025-2026

Naar leerweg 2025-26

Leerweg	2025-26	%
BBL	0	0,0%
BOLVT	2217	100,0%
Totaal	2217	100,0%

Naar provincie 2025-26

Provincie	2025-26	%
Utrecht	1011	45,6%
Zuid-Holland	440	19,8%
Gelderland	376	17,0%
Noord-Holland	191	8,6%
Noord-Brabant	97	4,4%
Flevoland	76	3,4%
Overijssel	14	0,6%
Limburg	4	0,2%
Zeeland	5	0,2%
Provincie Groningen	1	0,0%
Drenthe	1	0,0%
Onbekend/overig	1	0,0%
Eindtotaal	2217	100,0%

Studenten GLU 2025-2026 naar provincie

Leeftijdsopbouw

Leeftijd	2025-26	%
Tot en met 15	22	1,0%
16	224	10,1%
17	424	19,1%
18	422	19,0%
19	419	18,9%
20 tot en met 22	545	24,6%
23 en ouder	161	7,3%
Eindtotaal	2217	100,0%

Aantal diploma's naar niveau

Niveau	2024	%
2	12	2,4%
3	44	8,8%
4	442	88,8%
Eindtotaal	498	100,0%

VSV

	2025	2024	2023
VSV	5%	4,6%	4,9%

Het GLU heeft in studiejaar 2024/2025 een groei in studentenaantallen gerealiseerd ten opzichte van het voorgaande jaar, met name binnen de kwalificaties Mediavormgever, Software Developer en Mediamaken.

Deze groei, gecombineerd met het opereren als vakschool in een sterk concurrerende omgeving, zet de onderwijsrendementen onder druk. Door het beperkte aantal kwalificaties binnen het GLU zijn studenten die willen overstappen naar een andere opleiding vaak genoodzaakt de instelling te verlaten. Dit leidt tot uitstroom die negatief doorwerkt in de rendementscijfers. Bij bredere ROC's wordt dergelijke doorstroom intern opgevangen en niet als uitstroom geregistreerd.

Daarnaast is het GLU beperkt vergelijkbaar met andere creatieve vakscholen, aangezien deze een aanzienlijk breder opleidingsaanbod hebben zodat studenten in de school kunnen switchen.

Onderzoek van The Next School (2024) laat zien dat, na correctie voor deze effecten, de onderwijsrendementen van het GLU aanzienlijk hoger liggen. Het jaar- en diplomaresultaat vallen circa 7% hoger uit en het startersresultaat circa 3%.

Het GLU pleit daarom voor een aangepaste wijze van rendementsmeting, waarbij het verlaten van een opleiding als uitgangspunt wordt genomen, in plaats van het verlaten van een instelling. Dit zou beter aansluiten bij het profiel van gespecialiseerde vakscholen. Tot die tijd blijft het GLU werken met de huidige meetmethodiek.

Bron: DUO, Indicatoren per instelling

Jaar-, diploma- en startersresultaat naar kwalificatie (GLU en MBO, 3 schooljaren)

Beroepsopleiding en schooljaar	GLU			MBO		
	JR	DR	SR	JR	DR	SR
Mediavormgeving						
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%
2023-2024	60,3%	60,9%	77,6%	69,0%	70,1%	82,3%
2024-2025*	63,5%	63,3%	78,6%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Software Development						
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%
2023-2024	54,5%	55,7%	79,8%	60,7%	63,0%	82,7%
2024-2025*	51,5%	51,5%	83,2%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Mediamaken 2						
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%
2023-2024	51,2%	39,4%	66,7%	62,1%	47,9%	75,8%
2024-2025*	25,6%	21,6%	64,8%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Mediamaken 3						
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%
2023-2024	72,9%	74,3%	83,9%	69,2%	69,7%	82,7%
2024-2025*	75,9%	70,0%	72,2%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.
Mediamanagement						
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%
2023-2024	73,5%	73,5%	79,5%	70,9%	72,2%	85,2%
2024-2025*	80,4%	79,1%	87,5%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.

Beroepsopleiding en schooljaar	GLU			MBO		
	JR	DR	SR	JR	DR	SR
Business Services						
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%
2023-2024	70,8%	70,8%	81,3%	70,4%	73,4%	83,6%
2024-2025*	78,6%	78,6%	87,5%	n.n.b.	n.n.b.	n.n.b.

Bron: Inspectie en MBO Benchmark

Bron: 2024-2025: Voorlopige cijfers uit eigen administratie

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

Omschrijving	2021	2022	2023	2024
Persoonsgebonden, geen invloed	9	11	4	3
Persoonsgebonden, wel opvang	45	51	36	57
Instellingsgebonden factoren	12	8	1	2
Studie- en beroepskeuze gebonden	107	143	209	171
Arbeidsmarkt- en omgevingsfactoren	21	13	17	16
NBSA - negatief BSA	49	55	24	49

Bijlage

Personeel in Cijfers

Cijfers Jaarverslag 2025

Peildatum 31-12-2025

Aantal medewerkers en aantal FTE's

	2021	2022	2023	2024	2025
Aantal	246	240	234	243	250
FTE	200	195,1	184,2	194,0	201,7

Exclusief stagiaires.

Naar geslacht (2025)

Geslacht	Aantal	%	FTE	%
Man	136	54,4%	114,8	56,9%
Vrouw	114	45,6%	86,9	43,1%
Genderneutraal	0	0,0%	0,0	0,0%
Totaal	250	100,0%	201,7	100,0%

Naar type contract (FTE)

Type contract	2021	%	2022	%	2023	%	2024	%	2025	%
Bepaalde tijd	34,9	17%	29,0	15,0%	32,2	17,5%	39,1	20,2%	32,2	15,9%
Onbepaalde tijd	165,1	83%	166,1	85,0%	152	82,5%	154,9	79,8%	169,5	84,1%
Totaal	200	100%	195,1	100%	184,2	100,0%	194,0	100,0%	201,7	100,0%

Onderwijzend en ondersteunend personeel 2025

Type	N	% (N)	FTE	% (FTE)
OBP	69	27,6%	57,4	28,5%
OP *	181	72,4%	144,3	71,5%
Totaal	250	100,0%	201,7	100,0%

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

Gemiddelde leeftijd

Jaar	Leeftijd
2021	46,4
2022	46,7
2023	46,8
2024	46,0
2025	46,1

Naar functieomvang (N)

Aantal fte	2022	2023	2024	2025
0 t/m 0,4 fte	6	5	2	6
0,41 t/m 0,6 fte	51	53	46	39
0,61 t/m 0,8 fte	102	103	113	119
0,81 t/m 1,0 fte	81	73	82	86
Totaal	240	234	243	250

Naar functieomvang 2025 (FTE)

Aantal fte	FTE	%
0 t/m 0,4 fte	2,2	1,1%
0,41 t/m 0,6 fte	22,7	11,3%
0,61 t/m 0,8 fte	92,9	46,0%
0,81 t/m 1,0 fte	83,9	41,6%
Totaal	201,7	100%

Docerend personeel naar functie (N)

Onderwijsfuncties	2022 (N)	2023 (N)	2024 (N)	2025 (N)
Docent LB	37	43	48	58
Docent LC	102	95	96	91
Docent LD	7	6	6	7
Totaal	146	144	150	156

Docerend personeel naar functie (N) in % van totaal

Onderwijsfuncties	2022 (N) %	2023 (N) %	2024 (N) %	2025 (N) %	2025 t.o.v. 2024 %
Docent LB	25,3%	29,8%	32,0%	37,2%	16,3%
Docent LC	69,9%	66,0%	64,0%	58,3%	-8,9%
Docent LD	4,8%	4,2%	4,0%	4,5%	12,5%
Totaal	100%	100%	100%	100%	

Docerend personeel naar functie (FTE)

Onderwijsfuncties	FTE 2022	FTE 2023	FTE 2024	FTE 2025
Docent LB	27,7	30,2	35,1	44,4
Docent LC	82,5	74,5	77,0	73,3
Docent LD	6,2	5,0	5,0	6,2
Totaal	116,4	109,7	117,1	123,9

Docerend personeel naar functie (FTE) in % van totaal

Onderwijsfuncties	2022 (FTE) %	2023 (FTE) %	2024 (FTE) %	2025 (FTE) %	2025 t.o.v. 2024 %
Docent LB	23,8%	27,5%	30,0%	35,8%	19,3%
Docent LC	70,9%	67,9%	65,7%	59,2%	-9,9%
Docent LD	5,3%	4,6%	4,3%	5,0%	16,3%
Totaal	100%	100%	100%	100%	

Naar leeftijd 2025 (N en FTE)

Leeftijd	Aantal	% (Aantal)	FTE	% (FTE)
20-24	2	0,8%	1,8	0,9%
25-29	17	6,8%	11,9	5,9%
30-34	32	12,8%	27,2	13,5%
35-39	27	10,8%	20,7	10,3%
40-44	29	11,6%	23	11,4%
45-49	38	15,2%	29,9	14,8%
50-54	31	12,4%	27,1	13,4%
55-59	42	16,8%	34,3	17,0%
60+	32	12,8%	25,8	12,8%
Totaal	250	100%	201,7	100%

Verwachte AOW-uitstroom 2026-2036

Pensioenjaar	Aantal
2026	2
2027	3
2028	3
2029	4
2030	8
2031	5
2032	6
2033	6
2034	9
2035	6
2036	11
Aantal	63

Redenen uitstroom

Redenen	2021	2022	2023	2024	2025
Rechtswege	2	9	7	6	4
Eigen Verzoek & Wederzijds	9	16	15	8	8
WGA	1	1	1	1	0
Pensioen en Keuzepensioen	8	4	2	6	3
Overig	1	0	2	2	1
Totaal	21	30	27	23	16

In dienst gekomen gedurende verslagjaar

	2025
Aantal medewerkers in dienst gekomen	23

Ziekteverzuim 2025 per maand

Maand	Verzuim %
Januari	5,3%
Februari	6,0%
Maart	5,5%
April	3,7%
Mei	4,1%
Juni	5,4%
Juli	3,9%
Augustus	3,6%
September	4,2%
Oktober	5,4%
November	6,0%
December	6,2%
Gemiddeld 2025	5,0%

Verzuimfrequentie

Verzuimfrequentie	Totaal
Gemiddeld over 2025	1,1
Gemiddeld over 2024	1,2
Gemiddeld over 2023	1,0
Gemiddeld over 2022	1,1

Verzuimpercentage naar duur

Verzuimpercentage	2022	2023	2024	2025
Kortdurend verzuim	0,7%	0,7%	1,2%	1,2%
Middellang verzuim	0,9%	0,8%	0,8%	1,0%
Langdurend verzuim	3,2%	4,5%	3,9%	2,8%
Totaal	4,8%	6,1%	5,9%	5,0%

Contact

Vondellaan 178, 3521 GH Utrecht | (030) 280 70 70 | info@glu.nl | glu.nl

