

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2015

PERSOONLIJK BEN JE SAMEN

**PERSOONLIJK
ONDERNEMEND
AMBITIEUS**

MBO

GEïNTEGREERD JAARDOCUMENT 2015
MBO Utrecht

Colofon

Uitgave	: MBO Utrecht
Vastgesteld door College van Bestuur d.d.	: 18 april 2016
Goedgekeurd door Raad van Toezicht d.d.	: 26 april 2016
Kenmerk	: U16.0330-FZ01

© 2016, MBO Utrecht, Utrecht

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Voor u ligt het jaarverslag van 2015. Het jaar waarin de investeringen in onderwijskwaliteit, onze medewerkers en kwaliteitszorg en -borging zijn vruchten begint af te werpen.

In 2014 lag het accent op ondernemende medewerkers die ondernemend onderwijs geven, met de blik gericht naar buiten. In 2015 heeft oriëntatie op de omgeving zich voortgezet. We hebben verbindingen gelegd in de buurt van MBO Utrecht op het terrein van werken, onderwijs, wonen en vrije tijd. Met bedrijven en collega-instellingen hebben we allianties gesloten om in te kunnen spelen op toekomstige, veelal technologische, ontwikkelingen. Verbindingen aangaan met de buitenwereld is gekoppeld aan goed beroepsonderwijs.

De inspanningen van de afgelopen jaren hebben ertoe geleid dat we een gedegen Kwaliteitsplan en Excellentieplan hebben. Deze vormen een solide basis voor het nog verder verbeteren van onze onderwijskwaliteit en het uitdagen van onze excellente studenten en medewerkers.

Er is in 2015 veel gerealiseerd. Als ambitieuze organisatie blijven we investeren in het verder vergroten van de kwaliteit door heel de organisatie. De focus blijft liggen op onze drie kernwaarden: Persoonlijk, Ondernemend en Ambitieuw.

Wij leggen als College van bestuur graag verantwoording af door middel van dit jaarverslag. Door onze ambitie in leren, horen wij graag waar het nog beter kan. Tips of adviezen zijn welkom via onze bestuurssecretaris Linda Osman; L.osman@mboutrecht.nl.

College van Bestuur

drs. R. (Robert) Leeftink RC
drs. M. (Margreet) Rookmaker





LEESWIJZER

Dit geïntegreerd jaardocument vormt de verantwoording van MBO Utrecht naar onze stakeholders. Dit zijn onze studenten, onze medewerkers, de toe- en afleverende scholen, de bedrijven in de regio, en onze financiers (het ministerie van OCW, de gemeente Utrecht en andere subsidiënten). Elk hoofdstuk gaat in op een specifiek onderdeel van onze organisatie. In het algemeen geldt dat als er een status genoemd wordt, deze per definitie per ultimo 2015 is, tenzij anders weergegeven.

→ 1. Even voorstellen... MBO Utrecht

Hier vindt u de algemene gegevens, zoals onze missie en visie en de manier waarop wij onze organisatie hebben ingericht. Wij besteden aandacht aan de wijze waarop we ons bestuur en toezicht hebben geregeld. Dit door middel van een overzicht van de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, een verslag van de Raad van Toezicht en een terugblik op de medezeggenschap in 2015. Onze strategische doelen, uitgewerkt in activiteiten in ons jaarplan en kwaliteitsplan, zijn de basis voor de plannen, activiteiten en resultaten in de volgende hoofdstukken.

→ 2. Samen leren en examineren

Hier vindt u de onderwijs- en examineringsontwikkelingen die wij doorvoeren alsmede de manier waarop wij kwaliteitszorg(ontwikkelingen) vormgeven. We gaan hier specifiek in op onze verschillende Academies en leerbedrijven. Ook geven we inzicht in het eerste jaar van uitvoering van het kwaliteitsplan en de voortgang ervan.

→ 3. Samenkomen met onze studenten

Dit hoofdstuk beschrijft het onderwijs binnen onze Academies. We tonen de resultaten van de JOB-monitor (de landelijke tevredenheidsenquête) en laten bijzondere prestaties van onze Academies en studenten in 2015 zien. Ook benoemen we de ontwikkelingen op ICT- en huisvestingsgebied en schoolveiligheid en hoe we zijn omgegaan met de bekostiging van ons onderwijs (notitie 'Helderheid in de bekostiging').

→ 4. Samenwerken met professionele medewerkers

In dit hoofdstuk geven we aan hoe landelijke ontwikkelingen zich vertalen in ons personeelsbeleid. Daarnaast besteden we aandacht aan het ziekteverzuim, functionerings- en ontwikkelingsgesprekken en de opbouw van ons personeelsbestand. Tevens geven we inzicht

in de uitstroom van medewerkers en onze zorgplichtinspanningen hieromtrent. De voor medewerkers uitgevoerde professionaliseringsactiviteiten staan beschreven in hoofdstuk 2, bij de voortgang van het kwaliteitsplan.

→ 5. Samen delen met bedrijfsleven en omringende scholen

MBO Utrecht stemt haar onderwijsomgeving continu af op haar omgeving. In dit hoofdstuk vindt u de projecten die wij samen met andere onderwijsinstellingen in de regio uitvoeren en de initiatieven die wij in samenwerking met het bedrijfsleven ontplooiën. Daarnaast benoemen we de ontwikkelingen op het gebied van marketing en communicatie.

→ 6. Samen bouwen aan een stabiele toekomst

In dit hoofdstuk bespreken we het gevoerde financiële beleid en risicobeheer. Dit gebeurt aan de hand van de financiële positie en het resultaat alsmede de inhoudelijke verantwoording van de geormerkte OCW-projectgelden. De jaarrekening vormt een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk, net als de bijbehorende toelichting en de overige gegevens waarin de controleverklaring van de onafhankelijke accountant is opgenomen. Dit hoofdstuk bevat tevens de Continuïteitsparagraaf die de sector heeft afgesproken met het ministerie van OCW en de MBO Raad.

→ 7. Bijlagen

In de bijlagen staan onze algemene gegevens, een overzicht van onze Academies, de Resultatenbox met alle kengetallen en indicatoren, de voortgangsrapportage Kwaliteitsplan, een afkortingenlijst en de checklist branchecode Goed Bestuur in het MBO.

Meer informatie over MBO Utrecht vindt u op www.mboutrecht.nl. Hebt u naar aanleiding van dit jaarverslag nog vragen of opmerkingen, dan kunt u die sturen naar:

MBO Utrecht
T.a.v. Linda Osman,
bestuurssecretaris
Postbus 7031
3502 KA Utrecht
T 030 281 51 00
E l.osman@mboutrecht.nl

INHOUD

Voorwoord van het College van Bestuur	1
Leeswijzer	3
1. MBO Utrecht is persoonlijk	6
1.1 Waar staan we voor – onze missie en visie	7
1.2 Organogram	9
1.3 Raad van Toezicht	10
1.4 College van Bestuur	14
1.5 De Academies van MBO Utrecht	14
1.6 Medezeggenschap	15
1.7 Strategische doelen	16
1.8 Jaarplan en kwaliteitsplan	16
1.9 MBO Utrecht in cijfers	19
2. Samen leren en examineren	20
2.1 Onderwijsontwikkelingen	21
2.2 MBO Utrecht als examenorganisatie	21
2.3 De inrichting van het kwaliteitszorgsysteem	23
2.4 Klachtenregelingen	23
2.5 Kwaliteitsplan	24
3. Samenkomen met onze studenten	32
3.1 Ons onderwijs staat open voor iedereen	33
3.2 Studenttevredenheid	33
3.3 Bijzondere prestaties Academies en studenten	33
3.4 Een hybride (leer)omgeving	40
3.5 Onze huisvesting	40
3.6 Notitie 'Helderheid in de bekostiging'	43

4. Samenwerken met professionele medewerkers	46
4.1 Ambitie in leren: niet alleen voor studenten	47
4.2 Formatie en mobiliteit	47
4.3 Beheersing van ziekteverzuim	47
4.4 Gevoerd beleid inzake uitkeringen na ontslag	48
4.5 Salarismix	49
4.6 Vooruitblik	49
5. Samen delen met bedrijfsleven en omringende scholen	52
5.1 Kwaliteitsbevordering beroepspraktijkvorming en regionale initiatieven	53
5.2 Onderwijs in en met instellingen	55
5.3 Communicatie	57
6. Financieel Jaarverslag	60
6.1 Financiële positie	61
6.2 Financieel beleid en risicobeheer	61
6.3 Financieel resultaat 2015	64
6.4 Geormerkte projectgelden OCW	64
6.5 Financiële ramingen	65
6.6 Continuïteitsparagraaf	69
6.7 Jaarrekening 2015	72
7. Bijlagen	94
7.1 Algemene gegevens	95
7.2 Resultatenbox	95
7.3 Voortgangsrapportage Kwaliteitsplan	100
7.4 Afkortingenlijst	124
7.5 Checklist branchecode Goed Bestuur in het mbo	125

1

**MBO UTRECHT IS
PERSOONLIJK**



1.1 Waar staan we voor – onze missie en visie

MBO Utrecht en haar voorgangers spelen al tientallen jaren een belangrijke rol in het middelbaar beroeps- onderwijs in de regio Utrecht. Momenteel heeft MBO Utrecht vijf vestigingen in de stad Utrecht en een nevenvestiging in Hilversum.

Als onderwijsinstelling spelen wij in op de snel veranderende arbeidsmarkt door het aanbieden van opleidingen in de sectoren Zakelijke en Commerciële Dienstverlening, Techniek en ICT, Maatschappelijke Dienstverlening en Leisure & Entertainment. Onze praktijkgerichte beroepsopleidingen sluiten aan op het vervolgonderwijs, de ontwikkelingen in het maatschappelijk verkeer en de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

MBO Utrecht heeft een platte organisatiestructuur waarin resultaatverantwoordelijke Academies een bijdrage leveren aan de ambities van de school.

Missie

‘Wij bieden onze studenten meer dan een opleiding en leren hen meer dan een vak. Daarmee leveren wij een bijdrage aan hun ontwikkeling tot zelfbewuste professionals’.

MBO Utrecht is een kleinschalige interconfessionele onderwijsinstelling die doelmatig onderwijs aanbiedt met focus op de bovenkant van het mbo. Wij leveren een bijdrage aan de ontwikkeling van studenten tot kritische burgers en zelfbewuste professionals. Er is veel aandacht voor de ontwikkeling van ondernemend gedrag, maatschappelijke betrokkenheid, respect voor elkaar en burgerschap. Zo krijgen studenten meer dan een opleiding aangeboden en leren ze meer dan een vak. Dat gebeurt vanuit onze identiteit: met respect voor elkaars meningen en ideeën.

Visie

‘WIJ GELOVEN IN TALENTONTWIKKELING EN TOEKOMSTKANSEN VOOR JONGE MENSEN’.

MBO Utrecht neemt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid door te werken aan talentontwikkeling en toekomstkansen voor jonge mensen. Deze verantwoordelijkheid verplicht tot een hoog aspiratieniveau dat tot uiting komt in ons opleidingsaanbod.

Kernwaarden

Aan onze visie liggen drie kernwaarden ten grondslag: persoonlijk, ondernemend en ambitieus. Deze kernwaarden zijn richtinggevend en inspirerend voor alle medewerkers en vormen het uitgangspunt voor het leveren van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Ze maken MBO Utrecht waardevol en onderscheidend voor studenten, medewerkers en andere doelgroepen.

Persoonlijk

Bij ons mogen studenten rekenen op respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid, omdat deze waarden verankerd zijn in onze interconfessionele identiteit. Onze onderwijsinstelling biedt een kleinschalige leer- en werkomgeving, waardoor studenten zich snel betrokken en verbonden voelen.

Ondernemend

Bij ons wordt gewerkt aan de ontwikkeling van kennis, vaardigheden, houding en gedrag van studenten. Er is ruimte en waardering voor eigen initiatief. Studenten krijgen de gelegenheid zich te ontwikkelen en in de praktijk ervaring op te doen, bijvoorbeeld in een van onze leerbedrijven. Deze leerbedrijven maken deel uit van een organisatie die midden in de samenleving staat, met veel samenwerkingspartners.

Ambitieuw

Bij ons worden studenten uitgedaagd en krijgen zij uitstekende mogelijkheden om hun talenten optimaal tot hun recht te laten komen. Met het brede aanbod aan opleidingen en leerbedrijven kunnen zij de keus maken die het beste bij hen past. Hiermee wordt een stevige basis voor hun vervolgopleiding en verdere loopbaan gelegd.

MBO Utrecht: een levensbeschouwelijke instelling

Als school vervullen we een betekenisvolle rol in de maatschappij en in het leven van jonge mensen en hun ontwikkeling. Ons primaire doel zal altijd zijn: zorgen voor een optimaal leerklimaat voor studenten. Dit doen wij vanuit onze kernwaarden: persoonlijk, ambitieus en ondernemend.

MBO Utrecht leert studenten omgaan met succes en falen, tegood en tekort, geluk en pech, vreugde en verdriet, zin en betekenisloosheid in beroep, maatschappij en persoonlijk leven.

MBO Utrecht stimuleert studenten in onderlinge gesprekken over authentieke ervaringen, inspiratiebronnen, keuzes en visies in beroepsmatig, beroepsethisch, maatschappelijk en levensbeschouwelijk perspectief.

MBO Utrecht staat open voor ontmoetingen tussen alle mensen, hoe verschillend hun herkomst en identiteit ook is op cultureel, maatschappelijk, persoonlijk, politiek en religieus gebied.

MBO Utrecht inspireert studenten te dromen van en te werken aan een humane, solidaire en duurzame wereld, waarin mensen leven met respect, aandacht, inzet en verantwoordelijkheid voor elkaar en de aarde.

MBO Utrecht onderneemt!

De samenleving heeft behoefte aan mensen met een ondernemende houding en ons onderwijs is erop gericht studenten deze basishouding bij te brengen.

Leren én doen geeft het beste resultaat. MBO Utrecht biedt studenten en medewerkers alle ruimte hun grenzen te verleggen, kansen te zien en iets nieuws te creëren. Zij moeten waar en wanneer mogelijk leren ondernemen, dromen en doen, vallen en opstaan. Dat is onze ambitie. Want leren moet uiteindelijk een uitdagende, avontuurlijke reis zijn.

Naast opleidingen in de wettelijke domeinen biedt MBO Utrecht, in samenwerking met het bedrijfsleven, onderwijs in verschillende onderwijsleerbedrijven. Hiermee wordt ingespeeld op actuele ontwikkelingen in beroepsonderwijs en ondernemerschap. MBO Utrecht werkt in dit zogenoemde project BIZZ Talent

PROJECTBUREAU MBO UTRECHT BRENGT BEDRIJVEN EN STUDENTEN SAMEN

“MBO U-Match is een uniek projectbureau dat voor bedrijven en studenten van zeer grote waarde zal zijn.” Zo start Renda Verbecke, teammanager op MBO Utrecht, haar verhaal. In september opent de Academie voor Economie en Ondernemen en de MHBO Academie projectbureau MBO U-Match. Vanaf deze week kunnen organisaties zich aanmelden, zodat zij in september een enthousiaste student kunnen inzetten.

MBO U-Match geeft vorm aan de wens van de leerling om meer ervaring op te doen in het bedrijfsleven. De studenten moeten meer naar school en lopen minder stage. “Studenten geven aan dat zij het meeste leren op de werkvloer,” aldus Renda Verbecke. “Daarom hebben we dit idee bedacht: de studenten werken per schooljaar aan één project van ongeveer 30 uur.” Zij benadrukt dat het absoluut los staat van de stage. “Het gaat puur om de werkervaring!”

Voor opdrachtgevers is dit interessant, want goed personeel is schaars en duur. De student helpt mee op een afdeling en neemt veel werk uit handen. Op deze manier kan hij meekijken op een echte werkvloer en leert hij hoe het er in het bedrijfsleven aan toe gaat. “Voor een bedrijf is MBO U-Match een mooi middel om jongeren te laten kennismaken met hun organisatie,” zegt de teammanager. Ze vervolgt: “Er wordt een basis gelegd voor de carrière van een jong mens. Het is toch prachtig om daar een bijdrage aan te leveren?”

Wilt u zich aanmelden bij MBO U-Match of wilt u meer informatie over de mogelijkheden om studenten in te zetten? Neem dan vrijblijvend contact op met Marlies van Maanen, projectleider van MBO U-Match, via telefoonnummer 06 – 25 00 95 23 of per e-mail via umatch@mboutrecht.nl. Of neem een kijkje op de website van MBO U-Match.

samen met KvK Midden Nederland en de Utrechtse Ondernemersacademie.

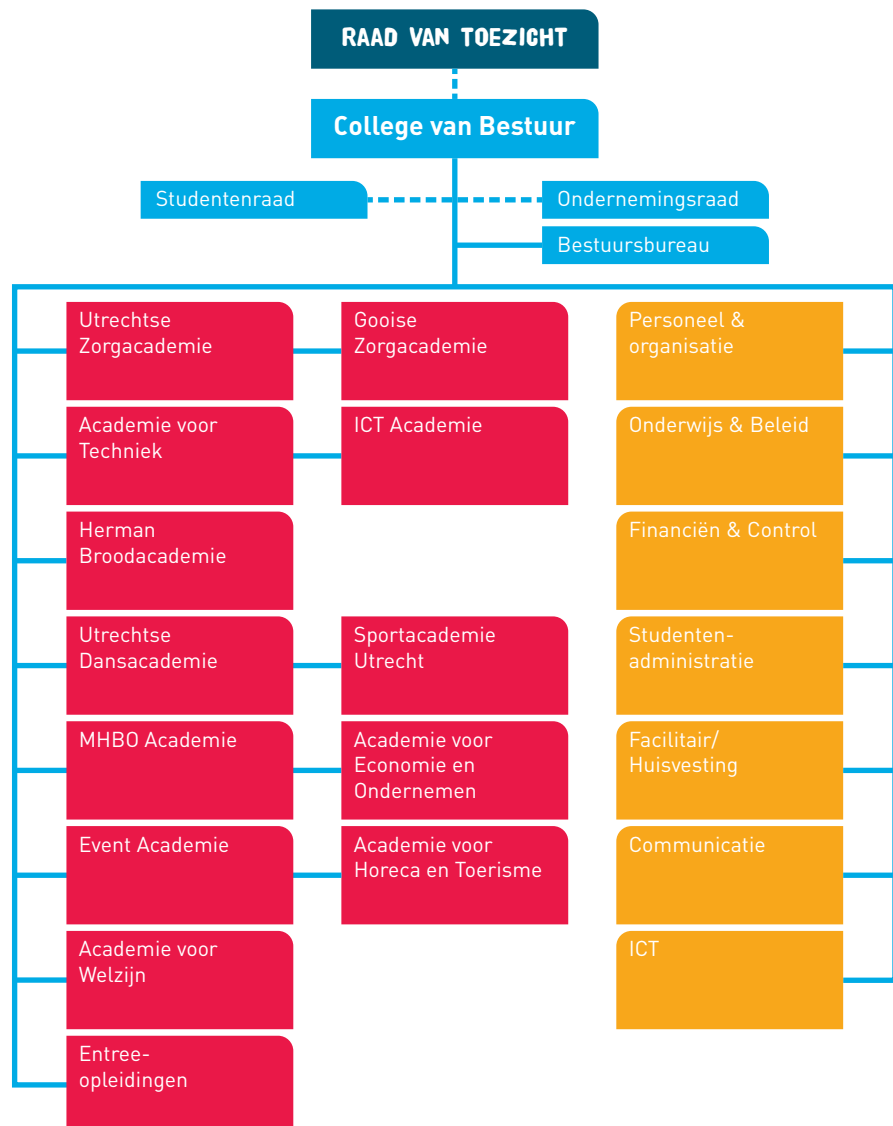
Bij een aantal opleidingen is ondernemerschap inmiddels opgenomen in het curriculum. Dit geldt voor de Eventacademie, de Herman Broodacademie en de academie voor Economie en Ondernemen. De invulling varieert van praktijkopdrachten tot lessencycli gekoppeld aan het opzetten van een eigen onderneming.

De pay-off van MBO Utrecht geeft kort weer wat wij beloven aan onze doelgroepen en beargumenteert waarom zij er goed aan doen om voor onze onderwijsinstelling te kiezen:

'Ambitie in Leren'

Als onderwijsorganisatie hebben wij een breed aanbod aan hoogwaardige en praktijkgerichte beroepsopleidingen in de stad Utrecht en omgeving. Wij werken nauw samen met bedrijven en instanties om een goede afstemming van het onderwijs op de beroepspraktijk te kunnen garanderen. Wij bieden onderwijs in een kleinschalige omgeving, met een persoonlijke benadering en optimale begeleiding. Het aanbod richt zich met name op aansluiting op het hoger beroepsonderwijs, en omvat daarnaast volwaardige mbo-eindopleidingen voor rechtstreekse toetreding tot de arbeidsmarkt.

1.2 Organogram



1.3 Raad van Toezicht

Samenstelling van de Raad van Toezicht

Sinds 1 januari 2013 is de huidige Raad van Toezicht actief, de samenstelling is sindsdien ongewijzigd:

- De heer Prof. Dr. Mr. G.D. Minderman - voorzitter
- De heer A.H.J. Alfrink - vicevoorzitter
- Mevrouw drs. M.H.J. van 't Klooster MBA
- Mevrouw K.M.J. Brookhuis
- Mevrouw Drs. M.E. Verkuijlen MA

De functies van de leden van de Raad van Toezicht staan in de tabel op de volgende pagina. Ook de individuele overige functies buiten MBO Utrecht zijn weergegeven.

MHBO ACADEMIE MOOIE BASIS VOOR MAREIJN

De MHBO Academie is niet alleen een mooi vervolg op de middelbare school. Het bereidt je ook goed voor op het hbo. Oud-student Mareijn de Wit stak enorm veel op bij de MHBO-opleiding Journalistiek en communicatie. Hij leerde er veel nieuwe mensen kennen en bouwde een netwerk op. Bijna zijn hele klas ging door naar het hbo.

"Als je een brede, praktijkgerichte opleiding zoekt, is dit een goede keus. Wij kregen vakken als psychologie, sociologie, journalistieke vaardigheid, marketingstrategie en statistiek. En we gebruikten boeken die ze op het hbo ook hebben," zegt de oud-student. Mareijn de Wit (22 jaar) uit Utrecht zit nu in het vierde jaar van de School voor Journalistiek (Hogeschool Utrecht). Daarvoor deed hij Journalistiek en communicatie bij de MHBO Academie.

Aanrader

De student was blij met de goede persoonlijke begeleiding. De docenten staan altijd voor je klaar als je ze nodig hebt. "Als je doorzettingsvermogen hebt en gemotiveerd blijft willen zij je altijd helpen. Maar ik zou ook naast je studie werken, want dan krijg je een beter beeld van je toekomstige beroep. Ik hield drie bijbanen

aan mijn stages over. Dat raad ik iedereen aan! Je krijgt meer kennis en je bouwt een netwerk en een goede naam op. Dat vergroot later de kans op een baan."

Drie bijbanen

Mareijn de Wit kijkt terug op drie leuke stages. Op het mbo werkte hij bij Amports (Amsterdam Port Association, promoot de haven in Amsterdam) en bij de lokale nieuwswebsite Woerden TV. Op het hbo liep hij in 2015 stage bij RTV Utrecht. "Ik werkte als verslaggever. Ik deed camjo, een combinatie van camerawerk en redactie. Dan ga je in je eentje met een camera op pad, je zorgt voor het geluid, de interviews en de montage. De tv-uitzending is diezelfde dag."

Verre reizen

"Als ik klaar ben met mijn hbo-opleiding, wil ik eerst een half jaar gaan reizen. Daarna ga ik overwegen of ik een universitaire opleiding ga volgen, bijvoorbeeld een master communicatie of marketing. Als journalist kom je in aanraking met andere culturen. Dat onbekende fascineert me. Het lijkt me interessant om ooit als oorlogsfotograaf of verslaggever te werken. Die ambitie heb ik al jaren," zegt Mareijn de Wit.

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Dhr. G.D. Minderman Voorzitter RvT Lid Remuneratiecommissie	Hoogleraar Public law and Governance aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Vrije Universiteit.	<ul style="list-style-type: none"> → Bijzonder hoogleraar Good Governance, Stellenbosch University SA; → Voorzitter toezichtscommissie Dienst Gemeentelijke Belastingen Amsterdam; → Lid commissie Governance, Riskmanagement en Compliance van Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA); → Lid curatorium Rijksacademie voor Financiën en Bedrijfsvoering, ministerie van Financiën;
Mevr. M.H.J. van 't Klooster Voorzitter Remuneratiecommissie Lid Onderwijskwaliteitscommissie	Algemeen Directeur bij NRTO, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding	<ul style="list-style-type: none"> → Lid Raad van Toezicht Vakschool Sint Lucas → Lid Raad van Toezicht OSG Zeist → Bestuurslid Stichting Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)
De heer A.H.J. Alfrink Voorzitter Auditcommissie	Directeur Sales & Marketing Alfam Consumer Credit bij ABN Amro groep	<ul style="list-style-type: none"> → Lid van de Raad van Toezicht van de Kredietbank Nederland
Mevr. K.M. Brookhuis Voorzitter Onderwijskwaliteitscommissie	Outside Pitch (zelfstandig professional) Organisatieontwikkeling & Transitie management & Interim management & consultancy	<ul style="list-style-type: none"> → Geassocieerd senior adviseur EY (transitiemanager) → Docent changemanagement Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid (SBO)
Mevr. M.E. Verkuijden-Wolff Lid Auditcommissie	Lid college van bestuur van de onderwijsgroep Amstelland. Commissaris van politie Midden Nederland (tot 31/10/2015).	<ul style="list-style-type: none"> → Lid commissie van Toezicht Rentray, justitiële inrichting Lelystad → Lid Raad van Toezicht CVO 't Gooi

Werkwijze en hoofdzaken van het toezicht

De Raad van Toezicht heeft in het jaar 2015 vijf maal overlegd met het College van Bestuur. Daarnaast is gesproken met de Ondernemingsraad en met de Studentenraad en hebben er werkbezoeken en commissiebijeenkomsten plaatsgevonden. Ook in 2015 is er sprake geweest van formele en informele contactmomenten tussen de Raad van Toezicht en medewerkers van MBO Utrecht. Zo is de opening van het schooljaar samen met medewerkers beleefd, heeft de Raad van Toezicht de open dagen en de nieuwjaarsreceptie bezocht. Waar van toepassing zijn leden van het managementteam, afhankelijk van thema, aangesloten bij vergaderingen. Het is een meerwaarde gebleken dat de Raad van Toezicht de verbinding en het persoonlijk contact met het middenmanagement maakt is een meerwaarde gebleken.

Belangrijkste onderwerpen in 2015:

1. Onderwijskwaliteit

De Raad van Toezicht volgt de ontwikkelingen op het terrein van onderwijskwaliteit nauwkeurig. Een leidraad daarbij is het verbetertraject naar aanleiding van het inspectierapport Staat van de Instelling uit 2014 waarin enkele risico's voor de kwaliteit van het onderwijs van MBO Utrecht zijn signaleerd. Met name de borging van de kwaliteit van de examinering vormt volgens de inspectie van het Onderwijs een belangrijk aandachtspunt voor de gehele instelling. De instelling is zich goed bewust hiervan en heeft stevig ingezet op eenduidigheid van beleid en kwaliteitszorg, inclusief de examinering. Er is inmiddels een kwaliteitszorgsysteem ontwikkeld dat de komende jaren nog verder inhoudelijke aanscherping behoeft. De kwa-

liteitskaders waar MBO Utrecht de laatste hand aan legt, het kwaliteitsplan en het excellentieplan vormen daar een goede aanzet toe. Dat de verankering van het kwaliteitszorgsysteem nog niet in alle teams een feit is, is de instelling bekend. Naast deze kwaliteitskaders en de verankering ervan in de organisatie investeert de instelling stevig in scholingstrajecten met als doel dat docenten vernieuwend aan de slag gaan in het kader van focus op vakmanschap en de verbetertrajecten. Binnen de onderwijskwaliteitscommissie is er uitgebreid stil gestaan bij de verbeterpunten die zijn opgesteld.

De Raad van Toezicht heeft een informatief en kennismakend gesprek gevoerd met de verantwoordelijke inspecteur van de Inspectie van het Onderwijs.

2. Financiën/huisvesting

De financiën van MBO Utrecht komen steeds meer in stabiel vaarwater. Verhoudingsgewijs wordt er in vergelijking met afgelopen jaren meer besteed aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs. Dit is mede dankzij een aantal positieve ontwikkelingen op het gebied van huisvesting.

3. Macrodoelmatigheid

Begin 2015 heeft de voorzitter van de Raad van Toezicht enkele malen deelgenomen aan overleg van de drie Raad van Toezicht voorzitters van de twee andere instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs in de regio en het ministerie van OCW. Gezamenlijk hebben de drie instellingen een zich georiënteerd op de wenselijke en mogelijk ontwikkelingen op het gebied van beroepsonderwijs in midden Nederland. Deze oriëntatie is nauwgezet gemonitord door het Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschappen. De raden van toezicht hebben daarbij de besturen de opdracht gegeven een analyse te maken waar kwaliteit, toegan-lijkheid en doelmatigheid van het onderwijs in de regio versterking nodig heeft en hoe die te bereiken. Daarbij waren er geen vooringenomen institutionele standpunten ingenomen. Een en ander is een uitvloeisel uit het wetsvoorstel macrodoelmatigheid dat de Tweede Kamer in december 2014 heeft aangenomen.

De raad kijkt tevreden terug op de analyse die inmiddels al heeft geleid tot een nauwere samenwerking op het terrein van de entree-opleidingen en tot overdracht van enkele technische opleidingen aan de collega's van ROC Midden Nederland. Over verdere perspectieven wordt vervolg overleg gevoerd. De Raad van Toezicht heeft zich in deze macrodoelmatigheids-kwestie actief opgesteld

en – toen de gesprekken eenmaal liepen – zich weer op een toetsende rol terug getrokken. De beslissingen die samenvielen met de specifieke bestaansredenen van MBO Utrecht, het feit dat de raden direct door het ministerie zijn aangesproken en de personele wisselingen in het bestuur, maakten een actieve rol noodzakelijk.

4. Werkgeverschap bestuur

De Raad van Toezicht evalueert conform het bestuursreglement jaarlijks het functioneren van de leden van het College van Bestuur. Ook in 2015 hebben deze gesprekken plaatsgevonden. Van deze gesprekken zijn ook verslagen gemaakt.

2015 was het eerste volle jaar van het College van Bestuur in de nieuwe samenstelling met de Raad van Toezicht werkt. De Raad van Toezicht stelt met groot genoegen vast dat het College van Bestuur in goede harmonie en enthousiast aan het werk is en signaleert een groot draagvlak voor de keuzes van het College van Bestuur in de organisatie en de context van MBO Utrecht.

5. Werken aan goed toezicht

De professionalisering van de Raad van Toezicht is een voortdurend aandachtspunt omdat de maatschappelijke eisen aan raden voortdurend in beweging zijn. Door de inzet op de macrodoelmatigheid en de kwaliteitszorg, heeft de jaarlijkse evaluatie van de raad plaatsgevonden in 2016. Om het toezicht verder goed vorm te geven is besloten het rooster van aftreden aan te passen bij de actuele wensen en omstandigheden. Daarom is de benoeming van de voorzitter van de Raad van Toezicht met één jaar verlengd en zal mevrouw van 't Klooster in de loop van 2016 aftreden.

De Raad van Toezicht komt zowel voorafgaand als na afloop van de bijeenkomsten met het College van Bestuur in besloten bijeenkomst bij elkaar. De sfeer is goed en open, met voldoende ruimte voor zelfreflectie. De wijze van opereren van de organen (College van Bestuur en Raad van Toezicht) als ook het persoonlijk handelen wordt open besproken. Leden van de Raad van Toezicht hebben deelgenomen aan bijeenkomsten van de VTOI en andere scholingsactiviteiten gedurende het jaar.

Regelingen en commissies

De Raad van Toezicht is het toezichthoudend orgaan binnen MBO Utrecht dat handelt binnen de volgende kaders:

- Wet Educatie en Beroepsonderwijs.
- Branchecode Goed Bestuur in het MBO.

- Statuten MBO Utrecht.
- Bestuursreglement MBO Utrecht (vastgesteld begin 2013).
- WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector.
- Honorering van raden van toezicht van onderwijsinstellingen 2013.
- Beloningsclassificatiesysteem bestuurders mbo-instellingen 2013.
- Toezichtkader Raad van Toezicht MBO Utrecht.

De (functionele) afbakening van de taken en bevoegdheden en de honorering van Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn geregeld en geborgd in deze documenten.

In 2014 hebben de leden van de Raad van Toezicht een honorering ontvangen die binnen de kaders van de adviesregeling honorering toezichthouders valt.

De Raad van Toezicht kent drie commissies die onderwerpen voorbereiden voor bespreking in de voltallige Raad van Toezicht.

De Onderwijskwaliteitscommissie

In de vergaderingen van de Onderwijskwaliteitscommissie zijn de volgende onderwerpen aan bod geweest:

- Resultaten Inspectieonderzoek naar de Staat van de Instelling.
- Onderzoek naar kwaliteitsverbetering (OKV).
- Vaststellen Kwaliteitszorgsysteem en kwaliteitskaders.
- Kwaliteitsplan 2015 – 2018 “Ambitie in leren” met 9 thema’s (Professionalisering, intensivering van het taal- en rekenonderwijs, terugdringen van voortijdig schoolverlaters en verzuim, met aandacht voor kwetsbare jongeren (passend onderwijs), kwaliteitsbevordering beroepspraktijkvorming (BPV), Stimuleren van excellentie inclusief internationalisering, verbeteren van studiesucces, gemeten in studiewaarde, ondernemerschap, identiteit en sociale veiligheid, focus op vakmanschap- IHKS (invoering Hernieuwde Kwalificatiestructuur).
- Opleidingstrajecten voor docenten.
- Onderwijsresultaten 2014- 2015.
- Voortijdig schoolverlaten (VSV) (Entree opleidingen/aansluiting VMBO-MBO).
- BPV ontwikkeling, verbinding met de arbeidsmarkt.
- Management informatie a.d.h.v. dashboard/ A3 Jaarplan werkwijze.

- Verbeterpunten implementeren van Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO).

De Onderwijskwaliteitscommissie heeft zich met name gericht op de inhoudelijke resultaten en de noodzakelijke prikkels die kwaliteitsverbetering en borging realiseren met aandacht voor de verschillen binnen de organisatie.

De Auditcommissie

In de vergaderingen van de Auditcommissie bespreekt het College van Bestuur met de Auditcommissie de ontwikkelingen op het terrein van bedrijfsvoering gedurende het jaar. De controller van MBO Utrecht neemt ook deel aan de vergaderingen. Standaard worden de begroting, het halfjaarverslag en het jaarverslag besproken. De Auditcommissie geeft een advies aan de Raad van Toezicht over deze financiële thema’s. Bij de vergaderingen van de Audit commissie is in ieder geval bij de bespreking van de Management Letter en het accountantsverslag, de externe accountant te gast.

In 2015 is onder meer gesproken over het Financieel Instellingsplan 2015 en 2016, het Auditplan 2014, de MBO Benchmark en de Management Letter van de accountant. In de huisvestingssituatie van MBO Utrecht hebben zich ook in 2015 enkele ontwikkelingen voorgedaan, waardoor dit onderwerp in meerdere vergaderingen geagendeerd geweest is.

De Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie is in 2015 twee maal bijeengekomen. De commissie voert de bezoldigings- en functioneringsgesprekken met het College van Bestuur; deze hebben in 2015 plaatsgevonden.

De evaluaties van de bestuurders worden in deze commissie voorbereid en hebben begin 2016 plaatsgevonden.

De bezoldigingsgegevens van de Raad van Toezicht en rooster van aftreden zijn opgenomen in hoofdstuk 5.14.

Relatie met de Ondernemingsraad

De Raad van Toezicht streeft een goed contact met de Ondernemingsraad expliciet na. De raad heeft in 2015 met de Ondernemingsraad over uiteenlopende onderwerpen gesproken zoals de onderlinge verbinding van onderdelen en organen binnen MBO Utrecht, de samenwerking met het College van Bestuur, de informatievoorziening, enzovoort.

Relatie met de Studentenraad

De Raad van Toezicht heeft in 2015 met de leden van de studentenraad gesproken over hun waarnemingen en visie op het profiel en de uitvoering van het onderwijs aan MBO Utrecht. Verder heeft de Raad van Toezicht met de Studentenraad over onderwerpen zoals het belang van de rol van de studentenraad in de organisatie, de informatievoorziening en de samenwerking met het CvB.

Zowel de Raad van Toezicht als het College van Bestuur verklaren dat zij de branchecode Goed bestuur in de BVE sector naleven. De bijbehorende checklist van deze code is ingevuld en is als bijlage toegevoegd aan dit jaarverslag. Hierin is per item aangegeven of er wel, niet of deels aan voldaan is, gevolgd door een toelichting.

1.4 College van Bestuur

Het College van Bestuur bestond in 2015 uit de volgende personen:

Mevrouw drs. M. Rookmaker, voorzitter

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Commissarissen NV Afvalzorg Holding
- Lid Raad van Commissarissen Brabant Water N.V. (tot 1 juli 2015)

De heer drs. R. Leeftink RC, lid.

Nevenfunctie:

- Penningmeester Federatie Christelijk MBO.

1.5 De Academies van MBO Utrecht

De opleidingen van MBO Utrecht worden verzorgd in de volgende, kleinschalig opgezette Academies:

Sector Zakelijke en Commerciële dienstverlening:

- Academie voor Economie en Ondernemen
- MHBO Academie

Sector Leisure & Entertainment:

- Herman Brood Academie
- Sportacademie Utrecht
- Utrechtse Dansacademie
- Eventacademie
- Academie voor Horeca en Toerisme

Sector Maatschappelijke Dienstverlening:

- Utrechtse Zorgacademie
- Gooise Zorgacademie
- Academie voor Welzijn

Sector Techniek & ICT:

- Academie voor Techniek
- ICT Academie

Entree:

- Entree-opleidingen

Eind 2015 bezochten ongeveer 4.500 studenten de Academies van MBO Utrecht. 2% van hen volgt een niveau 1 opleiding, 10% een niveau 2 opleiding, 21% een niveau 3 opleiding en 66% een niveau 4/MHBO opleiding.

Ongeveer de helft van onze studenten komt uit de regio: 28% komt uit de stad Utrecht, 12% uit Nieuwegein/IJsselstein en 4% uit de gemeente Stichtse Vecht. De andere 55% weet MBO Utrecht vanuit de rest van het land te vinden.

Van onze gediplomeerde studenten studeert 60% verder aan het mbo of hbo en van de overige vindt 30% binnen één jaar een baan. Van onze niveau 4 studenten die doorstuderen, gaat 98% naar het hbo.

Om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te kunnen blijven bieden, herijkt MBO Utrecht structureel haar portfolio. Dit doen wij langs de lijn van een aantal indicatoren, waaronder arbeidsmarktrelevantie, onderwijskwaliteit, en natuurlijk conform onze strategische koers. Het belang van de student staat hierbij altijd voorop. Dit heeft geleid tot de keuze om geleidelijk te stoppen met het aanbieden van de opleidingen Metaalbewerken en het plaatsen van de niveau 2 – opleidingen in de kolom met niveau 3 en 4. Ook voor onze Entree-studenten werken we nauw samen met de overige instellingen in de regio.

In het belang van de student hebben wij besloten om de opleidingen Motorvoertuigtechniek (MVT) met ingang van 1 augustus 2015 over te dragen aan ROC Midden Nederland (Automotive College). Door voor deze opleidingen middelen en krachten te bundelen met die van ROC Midden Nederland, kan de kwaliteit van het onderwijs voor de nabije toekomst geborgd blijven.

Wat betekende de overdracht voor onze studenten?

- Toename van de doorstroommogelijkheden door het aanbieden van onderwijs op alle niveaus. Het huidige aanbod bij MBO Utrecht betrof alleen niveau 2 en 3. ROC Midden Nederland biedt ook niveau 4.
- Vergroting van de kans op een betere positie op de arbeidsmarkt voor de betrokken studenten.
- Vergroting van de investeringsmogelijkheden om met actuele middelen en instrumenten de lessen goed te laten aansluiten op de laatste ontwikkelingen in het vakgebied.

De locatie Mississippidreef is voor het schooljaar 2015-2016 overgenomen door ROC Midden Nederland. Onze huidige studenten zullen hier les blijven krijgen. Nieuw bij ons aangemelde studenten zijn gestart op de locatie van ROC Midden Nederland in Nieuwegein.

De vaste medewerkers van Motorvoertuigentechniek die direct betrokken zijn bij het onderwijs, zijn in dienst getreden bij ROC Midden Nederland.

1.6 Medezeggenschap

MBO Utrecht wil graag haar studenten en medewerkers betrekken bij de gang van zaken op school. De studenten zijn verenigd in een verkozen Studentenraad en het personeel in een verkozen Ondernemingsraad. Beide raden worden door MBO Utrecht zowel inhoudelijk als financieel gefaciliteerd, waardoor zij zo goed mogelijk hun bijdrage kunnen leveren op relevante thema's.

Studentenraad

Samenstelling Studentenraad:

In 2015 was de Studentenraad als volgt samengesteld:

- Lisa Buwalda, met ingang van september 2015 voorzitter
- Dervis Dogan
- Bas van Hees
- Diederik Kurver¹⁾

In 2015 is er veel gebeurd in de Studentenraad. Een belangrijk punt was het werven van nieuwe leden. Er zijn posters gemaakt, filmopnames geweest en dit

heeft mooi materiaal opgeleverd. Het heeft nog niet tot zo veel aanmeldingen geleid dat alle zetels nu bezet zijn, maar langzaam maar zeker komen er steeds meer studenten bij de raad. Ook is er een voorzitterswisseling geweest. Jeroen van der Plas heeft de eerste helft van 2015 veel werk voor de Studentenraad gedaan, Lisa Buwalda heeft het voorzitterschap na de zomer met veel enthousiasme overgenomen.

De Studentenraad merkt dat naast het College van Bestuur steeds meer medewerkers van Academies en ondersteunende diensten de Studentenraad weten te vinden. Met medewerkers van Facilitair is de samenwerking goed. Ook medewerkers van Onderwijs en Beleid weten de weg naar de Studentenraad te vinden.

In de voorbereidingen voor de scholingsdagen van de medewerkers is de Studentenraad betrokken. Zij geven aan het fijn te vinden hier input aan te leveren.

De samenwerking met het College van Bestuur is in 2015 goed verlopen. De Studentenraad is een aantal keer voor belangrijke zaken geraadpleegd, bijvoorbeeld met betrekking tot de overdracht van de opleiding Motorvoertuigen Techniek en het Kwaliteitsplan. De Studentenraad heeft hieromtrent ook advies gegeven.

De Studentenraad heeft succes behaald in de communicatie van MBO Utrecht naar de studenten. Waar voorheen nog al wat "verboden toegang bordjes" voorbijkwamen, is de communicatie in de gebouwen nu een stuk positiever. De bereikbaarheid van de Studentenraad is ook vergroot. Op www.mboutrecht.nl is de Studentenraad nu beter vindbaar.

Een van de speerpunten in 2015 was de veiligheid in en om de school. De Studentenraad merkt op dat het weghalen van de poortjes op locatie Australiëlaan 23 nog steeds bijdraagt aan het gevoel van veiligheid. De Studentenraad heeft in 2015 vier maal overleg gevoerd met het College van Bestuur en twee maal met de Ondernemingsraad en het College van Bestuur gezamenlijk.

De leden van de Studentenraad hebben als gezamenlijke waarde: alle studenten van MBO Utrecht moeten hun stem laten horen!

¹⁾ Maarten van Leeuwen, voorzitter tot februari 2015 en lid tot juni 2015, Sara Arion tot juni 2015, Jeroen van der Plas tot juli 2015, Wouter Vermeulen tot mei 2015

Ondernemingsraad

Samenstelling:

De OR bestond 31 december 2015 uit de volgende leden²⁾:

- Ton Adelaar
- Anna-Lise Röben
- Maria di Donna
- Marian Everhardt
- Anita van der Horst- Kievit
- Henry Mensink
- Henk Ruitenbeek (secretaris)
- Rene van 't Veld (voorzitter)

In totaal zijn er 8 leden benoemd en was er nog ruimte voor 3 OR-leden.

Overleg

De Ondernemingsraad heeft in 2015 10 maal vergaderd en 8 maal met het College van Bestuur een overlegvergadering gevoerd. Met de Studentenraad is 2 keer een gezamenlijk overleg met het College van Bestuur gevoerd.

In 2015 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met:

- Vakantiekaart 2015
- Instemming benoeming vertrouwenspersoon
- Werkkostenregeling
- Regeling Autorisatierechten digitale personeelsdossiers
- Examenreglement 2014 – 2016
- Kwaliteitskader Examinering
- Regeling Functionerings- en ontwikkelingsgesprekken
- Schoolveiligheidsplan
- Vakantiekaart 2016
- Regeling werkoverleg

In 2015 is de Ondernemingsraad geconsulteerd en hebben zij positief gereageerd op:

- Beëindigen van de opleiding Motor Voertuigen Techniek.
- Organisatorische splitsing ICT Academie en Academie voor techniek.

De belangrijkste gespreksonderwerpen waren:

- Het arbeidsomstandighedenbeleid
- De verkeerssituatie op de Australiëlaan
- De digitalisering van personeelsdossiers
- Het Strategisch meerjarenplan 2016-2018

- Het regisseursschap Veiligheid
- Het Kwaliteitskader examinering
- De positionering van niveau-2 opleidingen
- Het Medewerkers Tevredenheid Onderzoek
- Procesondersteuning van de OR
- Het jaarplan 2016
- Het Financieel Instellingsplan, waaronder de begroting 2016 (FIP)
- Het Strategisch Formatieplan

1.7 Strategische doelen

Het Strategisch Beleidsplan 2014-2016 beschrijft de richting die wij op gaan en de strategische doelen die wij ons daarbij gesteld hebben. De strategische doelen geven de belangrijkste ambities van MBO Utrecht weer. Deze doelen worden jaarlijks vertaald naar een MBO Utrecht A3 jaarplan waarin meer geconcretiseerde doelen benoemd worden. Dit MBO Utrecht A3 jaarplan wordt op Academie-niveau doorvertaald en geconcretiseerd in een A3 jaarplan per Academie en per ondersteunende dienst.

Concreet is de volgende ambitie in het Strategisch Beleidsplan 2014-2016 benoemd:

- Voorzien in de vraag naar goed en hoog opgeleide mbo'ers.
- Invullen van de behoefte van de minister van OCW op het gebied van Focus op Vakmanschap.
- Meer regionale samenwerking om de student goed te bedienen.
- Anticiperen op technologische ontwikkelingen.
- Inspelen op de ambitie van de regionale bestuurlijke agenda.

1.8 Jaarplan en kwaliteitsplan

Jaarplan

In ons A3 jaarplan voor 2015 zijn de missie en visie vertaald naar de volgende succesbepalende factoren:

- Wij bieden een dynamische onderwijsomgeving in samenwerking met innovatieve partners.
- De loopbaanoriëntatie en begeleiding studenten is uitgangspunt voor de talentontwikkeling van onze studenten.
- Het ondernemerschap is verankerd in alle opleidingen en leerbedrijven.
- Resultaatverantwoordelijke teams vormen de basis voor onze organisatie.

²⁾ de volgende leden waren tot november 2015 lid van de OR: Hanan El Morabet-Najah, Koos Saarloos en Rixt Wolbers

- Onze medewerkers voelen zich geïnspireerd door onze onderwijsvisie en investeren in de ontwikkeling van de eigen professionaliteit.
- Wij stimuleren de betrokkenheid van studenten om in maatschappelijke projecten te participeren.
- De basis is op orde en geeft ruimte voor innovatie en excellentie.
- Ons onderwijs is toekomstbestendig ingericht.
- De kwaliteitszorg van MBO Utrecht is 'organisch' volgens de criteria van Kwaliteitsnetwerk mbo.
- Onze bedrijfsvoering is doelmatig.

Elk van deze succesbepalende factoren is voor onze Academies en ondersteunende diensten het uitgangspunt geweest voor wat wij dit jaar hebben gedaan en wilden bereiken en vormen daarmee de basis voor de verantwoording in de volgende hoofdstukken.

Kwaliteitsplan

In het Kwaliteitsplan heeft MBO Utrecht beschreven hoe er de komende vier jaar gewerkt gaat worden aan het verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs. Doelstelling daarbij is om onze studenten toe te leiden naar het hoogst haalbare niveau in het mbo of door te laten stromen naar het hbo en zo voor te bereiden op een kansrijke plaats op de arbeidsmarkt. Daarbij is aangesloten bij de strategische koers van MBO Utrecht. Ook sluit het kwaliteitsplan aan bij onze kernwaarden - persoonlijk, ambitieus en ondernemend - en bestaande teamplannen, VSV-activiteiten en bijvoorbeeld de wijze waarop we met elkaar werken aan verbetering van loopbaanbegeleiding van onze studenten en ons gezamenlijke aanbod aan taal- en rekenondersteuning. In het plan is beschreven op welke wijze we gaan bijdragen aan het studiesucces van onze studenten, professionalisering

VEEL CREATIVITEIT BIJ PROJECT BOUWKUNDE

"Ik ben verrast hoe creatief de jongeren met hun afstudeerproject zijn omgegaan. Je ziet waar ze na drie jaar studie toe in staat zijn. Iedereen heeft zichzelf uitgedaagd. De één heeft de opdracht tot in detail uitgewerkt, terwijl een ander worstelde met de planning. Ik ben trots op het resultaat."

André Hilderink, docent Bouwkunde, beoordeelde op donderdag 5 februari 28 maquettes van groep Y4BV3. De jury bestond uit Bouw Hoogteijling en oud-collega Willem de Wit. Zo'n zestig ouders, familieleden en vrienden luisterden in de aula van de Columbuslaan naar de presentaties van hun kinderen. Voordat de derdejaars van de afdeling Bouwkunde, Vormgeving, Design en Architectuur op stage gaan, presenteerden zij hun afstudeerproject.

Tandartspraktijk

De opdracht was helder: ontwerp in veertien weken een milieuvriendelijke woning voor tandarts SOTUCS met een tandartspraktijk aan huis. Daarin kwam alles aan bod: geluid, geluidbelasting van de gevels, een verlichtingsplan, alternatieve gevels en daken, verwarmingssystemen, staalconstructies en vormgeving. Het project werd in tweetallen uitgevoerd. De woning moest minimaal één grote woonkamer met keuken en een behoorlijke studeerkamer hebben. Voor het praktijkgedeelte waren twee behandelkamers nodig en een kantooruimte voor de tandarts en een wachtkamer.

Complimenten

Bij de presentatie waren alle tekeningen, perspectieven, werkstukken en opdrachten te bewonderen. Veel

ouders stelden vragen over de maquette, de gekozen vorm, kleuren, materialen en de digitale versie van het ontwerp. Het ontwerp van Bo Versluijs en Carolien Roos kreeg donderdagavond de meeste complimenten.

Vegetatiedak

Het gebouw is voorzien van een vegetatiedak, isolatie en zelfreinigend glas. Door het vegetatiedak komt het ontwerp natuurlijk over. De studenten haalden hun inspiratie uit een brug in Nieuwegein. "De brug zie je terug in de pijlers van de voorgevel. Ons uitgangspunt is bijzonder, maar we hebben vooraf de lat hoog gelegd. Zo was de ronde dakconstructie best ingewikkeld. Gelukkig klopt alles, ook de wiskundige berekeningen. Ik ben trots op ons project," zegt Bo Versluijs.



van medewerkers maar ook hoe wij excellentie (bijvoorbeeld in de vorm van vakwedstrijden voor studenten, internationale contacten en beroepspraktijkvorming) stimuleren. Dit plan is in overleg met studenten, medewerkers en overige stakeholders geschreven. MBO Utrecht is klaar voor de volgende stap!

In de periode 2015-2018 werkt MBO Utrecht aan kwaliteitsverbetering op basis van de afspraken in dit kwaliteitsplan. Deze kwaliteitsafspraken passen binnen de implementatie van het actieplan Focus op Vakmanschap, ontwikkelingen met betrekking tot doelmatige leerwegen, herziening van de kwalificatiestructuur en de mbo-agenda Ruim Baan voor Vakmanschap.

Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) ondersteunt het verbeteren van de kwaliteit van het mbo financieel door vanaf 2015 jaarlijks een investeringsbudget toe te kennen aan MBO Utrecht. Dit budget kan vanaf 2016 worden aangevuld met een resultaatafhankelijk budget indien aan nog vast te stellen criteria wordt voldaan. Het ministerie van OCW heeft in de brief van 12 november 2014 de kwaliteitsafspraken uit het Bestuursakkoord MBO 2014 nader uitgewerkt. Naast het beschikbaar stellen van extra middelen zet het ministerie ter verbetering van de kwaliteit tevens in op het aanbieden van relevante (stuur)informatie en het stimuleren van kennisdeling.



1.9 MBO Utrecht in cijfers

Studenten	1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015
Ongewogen aantallen	4.405	4.351	4.361	4.453
Herkomst studenten				
- Utrecht	25%	24%	23%	22%
- Nieuwegein/IJsselstein	12%	12%	12%	12%
- overige gemeenten	63%	64%	65%	66%
Onderwijs		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Opleidingen		99	82	82
Waarvan: zwak		1	1	1
zeer zwak		2	0	0
Onderwijsresultaten		2012-2013	2013-2014	2014-2015
Jaarresultaat				
Niveau 1		71,83%	75,89%	80,91%
Niveau 2		67,71%	71,17%	61,39%
Niveau 3		63,98%	67,26%	61,78%
Niveau 4		76,54%	70,75%	63,86%
Diplomaresultaat				
Niveau 1		65,22%	65,38%	73,08%
Niveau 2		61,98%	66,62%	60,99%
Niveau 3		62,37%	66,16%	59,77%
Niveau 4		77,25%	71,68%	65,03%
VSV		8,1%	6,7%	6,8%
Studenttevredenheidsonderzoek – school		6,2	7,0	6,2
Studenttevredenheidsonderzoek – opleidingen		6,6	6,9	6,7
Personeel		2013	2014	2015
Gemiddeld aantal fte in dienst (excl. stagiairs)		279	278	298
Aandeel man		52%	49%	47%
Aandeel vrouw		48%	51%	53%
Aandeel OP		70%	70%	73%
Aandeel OBP/Management		30%	30%	27%
% docenten LB		59%	48%	35%
% docenten LC		36%	37%	39%
% docenten LD		5%	15%	27%
Ziektepercentage (excl. zwangerschapsverlof)		6,14%	6,68%	5,75%
Medewerkerstevredenheidsonderzoek				
- Tevredenheid		5,8	(geen meting)	7,2
- Betrokkenheid		5,9	(geen meting)	7,0
- Bevlogenheid		5,9	(geen meting)	7,2
Financiën		31-12-2013	31-12-2014	31-12-2015
Solvabiliteit 1 (eigen vermogen/totaal vermogen)		26%	33%	43%
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen/ totaal vermogen)		32%	37%	46%
Liquiditeit		2,09	2,20	3,14
Huisvesting		31-12-2013	31-12-2014	31-12-2015
Aantal locaties		10	9	9
Aantal m2 brutovloeroppervlak		41.511	40.243	40.243

Deze indicatoren zijn berekend volgens de MBO informatie-encyclopedie van de MBO Raad.

2

SAMEN LEREN EN EXAMINEREN



2.1 Onderwijsontwikkelingen

Per 1 augustus 2016 gaat de herziene Kwalificatiestructuur in. Dan verandert er het nodige in het opleidingsportfolio van onze onderwijsinstelling. In 2014 is de organisatie hierop voorbereid en ook in 2015 is er binnen MBO Utrecht veel aandacht besteed aan het herontwerp van het onderwijs. Hierbij zijn onderstaande thema's aan de orde gekomen.

Urenintensivering

Nog voortvloeiend uit Focus op Vakmanschap is gewerkt aan intensivering. Bij alle Academies is de 1000-urennorm voor studiejaar 2 en 3 gehaald.

Invoering herziene kwalificatiestructuur (IHKS)

Er is een structuur neergezet waarin:

- een regiegroep onder leiding van de regisseur iHKS de kaders uitdenkt, het proces inricht waarbinnen de herziening wordt uitgevoerd en de voortgang van de teams monitort. Tevens is deze groep verantwoordelijk voor het opstellen van formats en kaderdocumenten.
- de expertgroep iHKS met vertegenwoordigers vanuit de opleidingsteams zorgt voor informatie-uitwisseling en het delen van good practices. Teams worden begeleid door onderwijskundigen bij het maken van het curriculum (grof ontwerp) en de keuze van het onderwijsmodel.
- De verdere specifieke invulling van het curriculum krijgt opvolging in 2016 (fijn ontwerp).

Kwaliteitssturing door middel van (sub)kwaliteitskaders en bijbehorende handboeken

In 2015 heeft een update plaatsgevonden van het kwaliteitskader Onderwijs MBO Utrecht, en het onderliggende subkwaliteitskader Pedagogisch Didactisch handelen. De invoering van HKS wordt aangegrepen als het moment om een aantal zaken te optimaliseren. Teams geven in het handboek aan op welke wijze zij vorm geven aan:

- differentiatie op niveau
- blended learning
- betrekken van het werkveld bij de curriculumontwikkeling

Elektronische leeromgeving (ELO)

MBO Utrecht heeft in 2015 gekozen voor een gepersonaliseerde digitale leeromgeving, waarin de student alle informatie over zijn opleiding kan vinden.

Kwalitatief hoogstaand portfolio aan keuzedelen

In 2015 heeft MBO Utrecht een drietal generieke keuzedelen ontwikkeld, gebaseerd op onze kernwaarden. In 2016 wordt dit uitgebreid met een vierde generiek keuzedeel. Alle Academies bieden deze generieke keuzedelen aan, naast een aantal beroepspecifieke keuzedelen. Deze laatste komen uit het SBB-aanbod en/of zijn door academies zelf ontwikkeld in samenwerking met het (regionale) bedrijfsleven. De kaders die MBO Utrecht stelt ten aanzien van de keuzedelen staan beschreven in het subkwaliteitskader keuzedelen. Aangezien het fenomeen keuzedelen nieuw is en er sprake is van voortschrijdend inzicht, wordt dit document begin 2016 definitief vastgesteld voor cohort 2016-2017.

2.2 MBO Utrecht als examenorganisatie

Onderwijs en examinering zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zonder examinering kan de student zijn opleiding niet afronden en een diploma behalen. Daarom draagt MBO Utrecht naast de zorg voor goed onderwijs ook de zorg voor kwalitatief goede examinering van onze studenten. Het doel van MBO Utrecht is om de examinering valide en betrouwbaar te laten verlopen. Binnen MBO Utrecht is de Examencommissie hiervoor eindverantwoordelijk: zij monitort of de examenorganisatie het proces van examinering volgens afspraak en procedures uitvoert. Zodat de examencommissie diploma's van waarde kan afgeven én MBO Utrecht beginnende beroepsbeoefenaren aflevert die herkenbaar zijn voor het beroepenveld. Tevens voldoen wij hiermee aan de wet- en regelgeving uit het toezichtkader van de Inspectie van Onderwijs.

In 2015 is de examencommissie verdergegaan met de uitvoering van het verbeterplan dat voortvloeide uit de Staat van de Instelling in 2014. Daarnaast heeft zij de wijzigingen van wet- en regelgeving vanuit het ministerie van Onderwijs en Wetenschappen (OCW) vertaald naar de examenorganisatie van MBO Utrecht.

Dit heeft geresulteerd in de volgende (verbeter)activiteiten:

1. De examenorganisatie is uitgebreid met examenexperts. Elk onderwijsteam heeft minimaal één examenexpert met een trekkersrol op het expertgebied. Het aantal examenexperts hangt af van de complexiteit van het team: voor Academies met veel opleidingen en/of subteams kan de span of support te groot zijn voor één examenexpert. Het inzetten van examenexperts heeft als doel dat er binnen alle teams op dezelfde manier aandacht is voor de kwaliteit van examinering en diplomering. De examenexpert trekt aan de kwaliteit van examinering door het team te ondersteunen bij het focussen op kwaliteit. De examenexpert is een wake-up light binnen het eigen team: het juiste soort licht op het juiste moment laten schijnen om het proces van examinering en diplomering 'gezond en energiek' te houden en het team informeren over situaties die een risico vormen voor de deugdelijkheid van de examinering en diplomering. Daarnaast is de examenexpert een vraagbaak voor het eigen team en zet hij vragen eventueel door naar de examencommissie.
2. Examenfunctionarissen zijn geschoold op hun takenpakket binnen examinering:
 - Assessoren hebben een workshop (februari 2015) en een basistraining (juli 2015) gevolgd, met hierin ook een train-de-trainers-traject.
 - Auditoren hebben een tweedaagse audittraining (maart 2015) afgerond.
 - Medewerkers van het examenbureau: informatiebijeenkomsten in maart en november 2015.
 - Examenexperts: leren in de Kenniskring examenexperts van maart, april, juni en november 2015.
 - Examencommissie: een lid van de examencommissie is samen met de beleidsmedewerker examinering in november 2015 gestart met een driedaagse leergang Examencommissie: aan de slag met de verantwoordelijkheden van de examencommissie.
- Leden van de vaststellingsadviescommissie hebben de training voor het professioneel vaststellen van exameninstrumenten gevolgd.
3. Bij de opleidingsteams zijn diverse audits afgenomen met als onderwerp examinering of nog specifiekere zaken zoals de crebo-dossiers. De audits hebben de examenorganisatie en dus ook de examencommissie informatie gegeven over verbeteringen in het examenproces. We vinden het van belang dat deze informatie MBO Utrecht-breed verspreid wordt en dat we leren van elkaars fouten en verbeteringen.
4. De examencommissie heeft in het najaar de examenorganisatie en examenprocessen uitgebreid geëvalueerd aan de hand van de standaarden uit het toezichtkader van de Inspectie van Onderwijs. De factsheet (actiepuntenlijst) is tweewekelijks onderwerp van gesprek tussen de examencommissie en de regisseur examinering.
5. De wet- en regelgeving is scherper gevolgd en vertaald naar beleid voor MBO Utrecht. Het middel hiervoor is de procesarchitectuur examinering (PE). Hierin staan de kaders voor examinering, de procesbeschrijvingen en de bijbehorende werkdocumenten. Deze digitale tool is voor alle medewerkers en studenten van MBO Utrecht bereikbaar via intranet. MBO Utrecht ziet de PE als de kapstok voor examinering en we vinden het van groot belang dat iedereen hierin snel de juiste informatie kan vinden.
6. De organisatie van de centrale examens Nederlands, rekenen en Engels is verder uitgerold binnen MBO Utrecht. Het bureau Centrale Examinering (CE) is uitgebreid met een medewerker. Het aantal examens en examenkandidaten groeit per jaar en dit vraagt een zorgvuldige organisatie van de examens op het gebied van plannen, uitnodigen, klaarzetten en afnemen van de examens. Daarnaast is in het najaar van 2015 het afnameprogramma gewijzigd van Examentester naar Facet: de medewerkers van het bureau CE hebben instructie gekregen in het gebruik van het programma.
7. Voor het goed afnemen van de centrale examens was een verbouwing van de centrale examenlocatie nodig. Dit is in het najaar gebeurd. Het examenlokaal heeft nu meer afnameplekken, waardoor er 90 studenten tegelijk examen kunnen doen. Daarnaast

is er meer rust en overzicht gecreëerd door de afnameplekken naast elkaar te positioneren. Hierbij zijn er schotten tussen de afnameplekken geplaatst om de student te laten focussen op zijn eigen werk.

MBO Utrecht is trots op de stappen die we in 2015 hebben gemaakt in de versterking van de examenorganisatie en de examinering. Er zijn nog genoeg uitdagingen voor 2016 maar dat houdt ons scherp!

2.3 De inrichting van het kwaliteitszorgsysteem

MBO Utrecht heeft een kwaliteitsbeleid ontwikkeld dat gericht is op het realiseren van haar ambities en strategische doelstellingen. Hierbij staat continu verbeteren centraal. Op alle niveaus zijn doelen en activiteiten benoemd, waardoor samenhang en integratie ontstaan.

MBO Utrecht heeft in de Strategische Koers 2014-2016 haar meerjarige ambities opgenomen. Op basis van de Strategische Koers maakt MBO Utrecht een jaarplan aan de hand van de A3-methodiek. Vanuit de missie en visie worden voor het betreffende jaar kritische succesfactoren bepaald. Deze worden concreet gemaakt door geplande activiteiten op te nemen in het jaarplan en prestatie-indicatoren zorgen ervoor dat de voortgang gemonitord kan worden. Elke Academie binnen MBO Utrecht werkt met een voor zichzelf geconcretiseerd jaarplan waarvan de voortgang via kwartaalgesprekken wordt gevolgd.

Om continu te verbeteren, hanteert MBO Utrecht de PDCA-cyclus (Deming-circle), een bekend model voor kwaliteitsmanagement.

MBO Utrecht hanteert een digitaal zelfevaluatie-instrument: de Yucan Kwaliteitsmanager. Hiermee evalueren we de kwaliteit van de werkprocessen aan de hand van de kwaliteitsaspecten en criteria van het Toezichtkader BVE 2012. Onderwijsteams nemen de verbeterpunten uit deze zelfevaluatie mee in hun A3 Jaarplan.

Jaarlijks voert MBO Utrecht interne en externe audits uit. Het kan hierbij gaan om integrale audits volgens het Toezichtkader van de Inspectie of thema-audits zoals de 850-/1000-urennorm. Naast de audits zijn er regelmatig verbijzonderde interne controles, bijvoorbeeld op student- en diplomadosiers, personeelsdossiers (zoals verklaringen omtrent gedrag) en financiële processen (rechtmatigheid).

Daarnaast houdt MBO Utrecht periodiek een aantal onderzoeken, zoals de tevredenheidsmeting bij onze praktijkbedrijven, studenten en medewerkers. De teams analyseren de resultaten van deze onderzoeken en zetten ze waar nodig om in verbeteracties.

Als MBO Utrecht signaleert dat de kwaliteit niet voldoet aan de gestelde normen, volgt een MBO Beter-traject. Hierbij zoeken we aan de hand van een nauwkeurige analyse uit wat de oorzaken zijn voor de lager dan gewenste kwaliteit en worden vervolgens concrete verbeteracties uitgewerkt en ingevoerd.

Om de werking én de borging van ons kwaliteitszorgsysteem in de gehele organisatie verder te implementeren, heeft ieder onderwijsteam een kwaliteitsexpert aangewezen. Deze kwaliteitsexperts zijn opgeleid in het werken met de kwaliteitszorgkalender en in het uitvoeren van audits, hierbij wordt functiescheiding toegepast.

Aan de hand van de kwaliteitszorgkalender MBO Utrecht kunnen onderwijsteams en ondersteunende diensten per maand zien (check) welke stappen zij moeten zetten om hun kwaliteit op peil te houden (act).

2.4 Klachtenregelingen

Voor 2015 was het doel een nieuwe klachtenregeling voor externe belanghebbenden tot stand te brengen, zoals vereist op grond van de branchecode goed bestuur in het mbo. Daarnaast was het nodig de bestaande klachtenregelingen voor studenten te toetsen aan de vigerende wet- en regelgeving.

De klachtenregeling voor externe belanghebbenden was eind 2015 gereed en wordt in het eerste kwartaal van 2016 ter instemming voorgelegd aan de Ondernemingsraad (art. 27 lid 1 sub j WOR).

De overige klachtenregelingen zijn getoetst, er waren geen wijzigingen nodig.

Aantallen klachten

De doelstelling voor 2015 was een zo klein mogelijk aantal klachten te ontvangen en te komen tot een snellere behandeling van de ontvangen klachten.

In totaal zijn in 2015 44 klachten binnengekomen, in 2014 waren dat er 30.

In het kader van de Klachtenregeling ongewenst gedrag zijn in 2015 geen klachten ontvangen.

De Commissie van beroep voor examens heeft één zaak behandeld. In deze casus werd in december 2014 beroep ingesteld, de Commissie van beroep heeft in deze casus in maart 2015 uitspraak gedaan.

De Klachtencommissie heeft in 2015 twee klachten van studenten ontvangen en behandeld. Daarnaast heeft de Klachtencommissie in 2015 nog een uitspraak gedaan in een zaak die in december 2014 aanhangig werd gemaakt.

Zes studenten hebben in 2015 gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een klacht in te dienen bij de Ombudslijn MBO. Die klachten zijn inmiddels alle afgehandeld naar tevredenheid van de studenten.

MBO Utrecht had in 2013 al een contactpersoon voor klachtenbehandeling aangewezen. In 2015 hebben we vooral aandacht besteed aan een betere bereikbaarheid van de contactpersoon. In dit kader zijn er speciale e-mailadressen ingevoerd die zijn gepubliceerd op de website van MBO Utrecht. Ook is de website op dit punt verder verbeterd.

De doelstelling om het aantal klachten verder te verlagen, is in 2015 nog niet behaald. Dit is deels te verklaren uit vergroting van de toegankelijkheid van de klachtenprocedure (meer bekendheid door duidelijke vermelding op internet). Een tweede doelstelling was om de duur van de behandeling van een individuele klacht korter te maken. Gemiddeld werd een klacht in 2015 binnen 16 werkdagen behandeld. In 2014 was dit nog 9 dagen. De langere duur van de behandeling is deels het gevolg van het feit dat een klacht of een appel werd behandeld door de Klachtencommissie respectievelijk de Commissie van beroep voor examens.

MBO Utrecht streeft ernaar om klachten van studenten zo veel mogelijk op teamniveau te laten behandelen. Dit leidt tot kortere lijnen en, naar verwachting, tot een snellere afhandeling van klachten. De teammanagers streven naar een vlotte én zorgvuldige behandeling van gemelde klachten. De afspraak is dat klachten binnen 10 werkdagen worden behandeld. Die termijn is in 2015 nog niet in alle gevallen behaald.

Voor 2016 heeft het College van Bestuur met de teammanagers afgesproken dat er strakker zal worden gestuurd op de doorlooptermijn van klachten.

2.5 Kwaliteitsplan

In de volgende paragrafen staat aangegeven welke activiteiten MBO Utrecht in 2015 heeft uitgevoerd om de afspraken uit het kwaliteitsplan te realiseren. In bijlage 7.3 is aanvullend de gedetailleerde versie van de voortgangsrapportage kwaliteitsplan over het kalenderjaar 2015 opgenomen.

2.5.1 Professionalisering en HRM-beleid

MBO Utrecht wil zich op de volgende gebieden professionaliseren:

- Bekwaamheid management
- Onderwijspersoneel
- Examenfunctionarissen en examencommissieleden
- Ondersteunend personeel
- Kwaliteitsverbetering HRM-beleid

Per gebied is een aantal doelstellingen voor het jaar 2018 geformuleerd. In 2015 zijn de volgende activiteiten uitgevoerd en resultaten behaald:

- Bekwaamheid management.
- Het document Richten van Strategie is bij alle teammanagers bekend.
- (Nieuwe) teammanagers hebben een 'maatje' in het kader van inwerken.
- Binnen het Managementoverleg (MO) zijn 4x per jaar teamleersessies ingepland. De eerste heeft in 2015 plaatsgevonden.
- Elk team heeft een A3 jaarplan en daarvan afgeleid een teamprofessionaliseringsplan.

Onderwijspersoneel

- In 2015 is een eerste aanzet gemaakt voor het ontwikkelen van beleid voor medewerkersstage in (onderwijs)teams. De pilot 'coaching voor en door collega's' is succesvol afgerond en positief geëvalueerd. Drie interne coaches zijn aan de slag gegaan.
- Elk team heeft een teamprofessionaliseringsplan gemaakt.
- Om passende scholing aan te bieden, is de MBO Utrecht Academie in het leven geroepen.
- Onderwijzend personeel heeft in oktober 2015 trainingen en workshops gevolgd tijdens de MBO Utrecht-scholingsdag.
- Een aantal teams is een experiment gestart met peer reviews. Managers, kwaliteitsexperts en HRM spelen hierin een stimulerende rol.

Examenfunctionarissen en examencommissieleden

- Nieuwe assessoren zijn geschoold door externe scholingspartners.
- Eerder geschoolde assessoren hebben een bijscholing gevolgd.
- Examenbureaus zijn geïnstrueerd in kenniskringbijeenkomsten en zijn bijgeschoold. Nieuwe medewerkers zijn ingewerkt.
- Een nieuw lid van de examencommissie is gestart met de leergang Focus op examinering.
- Leden van de vaststellingscommissie hebben de training 'Professioneel vaststellen' afgerond.
- Een training on the job is gestart voor de lerende audit examinering door Cinop.
- Examenexperts zijn geschoold door middel van maandelijkse informatiebijeenkomsten.

Ondersteunend personeel

- In 2015 is een eerste aanzet gemaakt voor het ontwikkelen van beleid voor de medewerkersstage in ondersteunende teams.
- Ondersteunend personeel heeft in 2015 drie dagen trainingen gevolgd tijdens de MBO Utrecht-scholingsdagen.

Kwaliteitsverbetering HRM-beleid

- De Talent Manager WIS, een digitale opleidingsportal, is geïmplementeerd.
- In november is een pilot 'Begeleiding startende leraren' gestart met twaalf nieuwe leraren. Deze begeleiding bestaat uit acht bijeenkomsten waarin van en met elkaar geleerd wordt.

In 2016 zullen de in 2015 gestarte activiteiten worden voortgezet en uitgebouwd met onder andere:

- zes trajecten 'coaching voor en door collega's'.
- scholing voor loopbaancoaching.
- een nulmeting masteropgeleide leraren.
- aangepaste competentieprofielen voor ondersteunend personeel. De profielen van de MBO Raad zijn sinds december 2015 beschikbaar en worden vertaald naar de competentieprofielen van MBO Utrecht.

2.5.2 Intensivering van het taal- en rekenonderwijs

Ook in 2015 heeft MBO Utrecht geïnvesteerd in intensivering van het onderwijs voor taal en rekenen. We zijn verder gegaan met de activiteiten die in 2014 zijn gestart. Dit betekent dat de Zomerschool MBO Utrecht in 2015 een vervolg gekregen heeft. Tijdens de twee laatste weken in de zomervakantie hebben docenten en hoger opgeleide studenten zich ingezet om het

startniveau van aankomende studenten op het niveau van taal, rekenen of beide te verbeteren. Elke deelnemende student heeft hiervoor een certificaat ontvangen. We evalueren begin 2016 de uitkomsten van de Zomerschool en hoe we dit instrument bij MBO Utrecht blijven inzetten.

Er is een groep vakcoördinatoren taal en rekenen opgericht. Deze docenten zijn een aantal keer bij elkaar geweest om kennis te delen en informatie te krijgen van de regisseur Taal en Rekenen. Daarnaast werken we aan verdere afstemming van didactische methodiek en materialen. Op die wijze kunnen horizontale doorstroom en remediërende trajecten meer rendement opleveren. Deze kennis en informatie deelt de vakcoördinator binnen zijn eigen vakgroep met de collega's.

De vakcoördinatoren hebben een training gehad voor het begeleiden van zwakke rekenaars. Een afsluitend dagdeel volgt in 2016 en de nieuwe kennis komt ten goede aan het rekenonderwijs aan studenten met rekenproblematiek.

Vanuit de ervaringen met de bijeenkomst van vakcoördinatoren is in het najaar 2015 besloten om bijeenkomsten voor alle reken- en taaldocenten (apart) te organiseren. De bijeenkomsten zijn gericht op het delen van alle kennis die binnen MBO Utrecht aanwezig is. Er zijn met de start van het schooljaar 2015-2016 veel nieuwe, jonge taal- en rekendocenten gestart en MBO Utrecht wil graag dat zij veel leren van hun meer ervaren collega's.

Het vak rekenen werd vanaf 1 oktober 2015 verplicht voor niveau 4. Bij de pilotexamens kwam het signaal dat het rekenexamen moeilijk te halen is. Omdat het een diploma-eis werd, is in het najaar van 2015 een pilot gedraaid met De Lesfabriek waarbij studenten een examentraining konden volgen. Het doel was om hen goed voor te bereiden op het rekenexamen zodat ze een voldoende konden halen.

De uitdaging in het rekenonderwijs blijft om studenten te blijven motiveren, nu de minister in het najaar van 2015 heeft besloten dat het resultaat van het rekenexamen voorlopig niet meetelt voor het diploma. Dit is dan ook onderwerp van gesprek geweest in de bijeenkomsten van de rekendocenten.

2.5.3 Terugdringen van VSV en verzuim, met aandacht voor kwetsbare jongeren (passend onderwijs)

Passend onderwijs

Bij passend onderwijs onderscheiden we onderwijs dat professionals in een onderwijsteam op eigen kracht kunnen bieden (basisondersteuning) en onderwijs waarbij ondersteuning van interne en externe deskundigen wenselijk is (uitgebreid door middel van een ondersteuningsarrangement). Binnen de basisondersteuning en begeleiding is de loopbaan van de student

uitgangspunt voor het pedagogisch-didactisch handelen. De rode draad in begeleidingsgesprekken met studenten is hun studieloopbaan. Het ontwikkelen van loopbaancompetenties helpt de student bij het steeds meer zelfstandig sturing geven aan de eigen loopbaan. Studie- en loopbaanbegeleiding zetten we in als middel voor het bevorderen van doorstroom opdat de student een bewuste keuze maakt voor een plek op de arbeidsmarkt of vervolgopleiding, op basis van zijn ambities en talenten. MBO Utrecht kent een professionele ondersteuningsstructuur.

TERUGBLIK ZOMERSCHOOL MBO UTRECHT: LEERZAAM EN LEUK!

In de zomervakantie je Nederlands, rekenen of Engels bijspijkeren? Dat hebben zo'n 60 studenten gedaan tijdens de Zomerschool van MBO Utrecht. Zowel de studenten als de docenten zijn erg enthousiast over de opzet van de Zomerschool en kijken terug op twee leerzame weken.

Eén van de deelnemende studenten is Annick Rodenboog (25 jaar) uit Veenendaal. Zij doet volgende week een toelatingstest bij mbo-instelling Zadkine in Rotterdam. "Ik wilde beter voorbereid zijn op mijn toelatingstest. Daarom doe ik de vakken Engels en rekenen. Ik heb de afgelopen twee weken enorm veel geleerd. Wat fijn dat deze mogelijkheid er is. Als je extra begeleiding nodig hebt, moet je dit zeker doen."

Ook Dylan Heldenbergh, docent Engels, is enthousiast: "We hebben er alles aan gedaan om de lessen zo leuk mogelijk te maken. In het begin was het even wennen, maar na drie dagen zat de sfeer er in de klassen goed in. Na enkele dagen zie je ook het zelfvertrouwen van de studenten groeien. Tijdens de Zomerschool is er veel ruimte voor persoonlijke begeleiding en maatwerk. Die extra aandacht werkt!"

De vakken Nederlands, Engels en rekenen blijken vaker struikelvakken. Tevens moeten studenten vanaf 2015-2016 voldoen aan strengere exameneisen voor

Nederlands en rekenen. Deze vakken zijn dan onderdeel van de landelijke zak-/slaagregeling en worden centraal geëxamineerd.

"Studenten die voor deze vakken extra hulp nodig hebben, kunnen zich aanmelden voor de Zomerschool," zegt Erik Bekkering, teammanager en portefeuillehouder taal- en rekenbeleid bij MBO Utrecht. "Dit geldt voor studenten die starten met een mbo-opleiding, studenten die al een aantal jaar een mbo-opleiding volgen of volwassenen die (weer) een opleiding willen gaan volgen. Aan de Zomerschool nemen ook studenten deel die geen opleiding (gaan) volgen bij MBO Utrecht. Hiervoor hebben wij gekozen omdat wij de enige mbo-opleiding in de gemeente Utrecht zijn die een Zomerschool aanbiedt. Ik vind dat een mooie invulling van onze maatschappelijke taak."

Bij de Zomerschool krijgen de studenten doordeweeks les van 9.00 tot 16.30 uur. De programmaonderdelen zijn Nederlands, Engels en rekenen op niveau 3 en 4. Na afloop ontvangen de deelnemers een bewijs van deelname. Margreet Rookmaker, voorzitter van het College van Bestuur van MBO Utrecht, is zichtbaar trots tijdens de gezamenlijke uitreiking ervan: "Uitstijgen boven je eigen en andermans verwachtingen. En dat vrijwillig in de zomervakantie. Dit is excellentie!"

In 2015 zijn de volgende resultaten geboekt:

- MBO Utrecht heeft in 2015 de ondersteuningsstructuur versterkt. Ieder onderwijsteam heeft een taakdocent zorg die studie- en loopbaanbegeleiders ondersteunt in de uitvoering van hun taken. Hierdoor wordt de basisondersteuning voor studenten verder versterkt. Daarnaast is de adviseur passend onderwijs opgenomen in de ondersteuningsstructuur en staande organisatie.
- MBO Utrecht is bezig de huidige ondersteuningsstructuur door te ontwikkelen door een professionaliseringstraject met taakdocenten Zorg in het kader van passend onderwijs. Het doel is om zowel extern als intern een transparante ondersteuningsstructuur neer te zetten en studenten de begeleiding te geven die zij nodig hebben.
- MBO Utrecht heeft in 2015 een kwalitatieve nulmeting uitgevoerd als onderdeel van het professionaliseringstraject passend onderwijs. De opbrengsten daarvan vertalen we in 2016 naar een verrijkt basisondersteuningsprofiel MBO Utrecht en opleidingspecifieke ondersteuningsprofielen.

Voortijdig schoolverlaten

Om voortijdig schoolverlaten (VSV) terug te dringen, werkt MBO Utrecht intensief samen met partners in de

regio Utrecht. De samenwerking tussen gemeenten, leerplichtambtenaren, RMC, mbo-scholen en vo-scholen is in Utrecht vormgegeven in de regionale School Werkt Agenda. In 2015 participeerde MBO Utrecht actief in de actielijnen van deze gezamenlijke agenda. We investeerden met verschillende projecten in de begeleiding van studenten die een risico lopen om uit te vallen. Uitgangspunt hierbij was deze studenten zo vroeg mogelijk te herkennen en vervolgens passende begeleiding te bieden. In het schooljaar 2014-2015 zijn de volgende VSV-projecten uitgevoerd:

- Individuele Plus-coaching aan overbelaste jongeren
- Switch mbo-mbo
- Uitval in beeld
- Loopbaancoach niveau 3 en 4
- Loopbaancoach entree en niveau 2
- Jeugdarts

In 2015 is bij MBO Utrecht op drie locaties gestart met het MBO Jeugdteam. MBO Utrecht participeert in de pilot van de gemeente Utrecht met deze buurtteams op school. Het Jeugdteam biedt studenten psychosociale basiszorg. In 2015 maakten ruim zeventig studenten gebruik van de trajecten van het Jeugdteam.

Bij MBO Utrecht zijn de onderwijsteams verantwoordelijk voor VSV en het terugdringen hiervan. Hieraan is in 2015 gewerkt aan de hand van teamplannen.

niveau	VSV 2012-2013	norm	VSV 2013-2014	norm	VSV 2014-2015 (voorlopig)	norm
1	36,19%	32,5%	23,16%	27,5%	44%	22,5%
2	22,78%	13,5%	17,8%	11,5%	16,3%	10%
3/4	5,67%	4,25%	4,72%	3,5%	5%	2,75%

Bij niveau 2 is de daling van VSV'ers in 2014-2015 verder doorgezet. Bij niveau 3/4 is een lichte stijging ontstaan, die onder andere te verklaren is door de focus op het vergroten van de instroom in 2014. Ook bij niveau 1 is het percentage VSV'ers toegenomen. Dit komt doordat de doorstroom van studenten naar niveau 2 niet in alle gevallen gelukt is. Ook de toeleiding naar werk is onvoldoende gerealiseerd. In de eerste helft van het schooljaar 2015-2016 is gewerkt aan het curriculum van de Entree-opleiding. Hierbij zijn twee uitstroompro-

fielen gedefinieerd, één naar werk en één naar doorstroom. Hierdoor worden studenten op maat voorbereid op de volgende stap naar een startkwalificatie.

Ondanks de stijging van het percentage VSV'ers in schooljaar 2014-2015 is bij MBO Utrecht sinds 2009 een sterk dalende lijn te zien. We werken de komende jaren intensief aan het verder omlaag brengen van het aantal VSV'ers. De landelijke normen zijn hierbij onze doelstelling.

Verzuim

In 2015 heeft MBO Utrecht verschillende acties ondernomen op het gebied van verzuim.

- Zes opleidingen van MBO Utrecht zijn gecontroleerd door leerplichtambtenaren, waarbij de meerderheid positief beoordeeld is. Voor de overige opleidingen hebben de betreffende onderwijsteams verbeterplannen gemaakt.
- MBO Utrecht participeerde in 2015 in het project 'Student in Beeld 18+'. In dit project zijn studenten van 18 en 19 jaar van de opleidingen Entree, Financiële beroepen en Verkoopsspecialist gevolgd om vroegtijdig grip te krijgen op eventueel verzuim. Het eindrapport concludeert dat de inzet van de interne ondersteuningsstructuur van mbo's helpt om dreigende uitval van studenten te voorkomen en dat in de samenwerking met RMC kan worden geïnvesteerd. De aanbevelingen zijn meegenomen in de afspraken met partners en in de bestaande werkprocessen.
- Aan het begin van het schooljaar 2015-2016 is de 'no-show actie' uitgevoerd volgens een strak protocol. Gedurende de eerste twee lesweken is geregistreerd welke studenten zich wel en niet hebben gemeld. Mede door effectieve inzet van verzuimmedewerkers en de samenwerking met leerplicht is deze actie zeer goed verlopen.

Zowel in de samenwerking met regionale partners, waaronder leerplichtambtenaren en RMC, als intern zijn de processen aangescherpt. Dit heeft geleid tot:

- implementatie van regionale verzuimafspraken 'instellingsgericht werken'.
- nauwere samenwerking met leerplichtambtenaren en RMC.
- effectieve inzet van verzuimmedewerkers in alle onderwijsteams.
- bijeenkomsten voor verzuimmedewerkers waarbij kennis wordt gedeeld, input wordt gegeven aan beleid en werkprocessen worden afgestemd.
- tijdig melden van verzuim, melden gebeurt standaard binnen 5 dagen.

De herziening van het verzuimprotocol wordt in 2016 vastgesteld en geïmplementeerd.

2.5.4 Stimuleren van excellentie en internationalisering

Excellentie krijgt een plek op de manier die bij ons past; excellentie is er voor iedereen op ieder niveau. In het excellentieplan schetst MBO Utrecht de huidige gang van zaken, haar ambities en doelen voor de komende vier jaar plus de concrete uitwerking van excellentieprogramma's.

Een belangrijk uitgangspunt in het kader van excellentie bij MBO Utrecht is dat op alle Academies de basis op orde is. Daarnaast dient in elke opleiding bij een of meer onderwijsactiviteiten in de klas structureel te worden gedifferentieerd op niveau. Dat wil zeggen dat na een nulmeting duidelijk is of een student deel uitmaakt van een remediërend, regulier of excellent traject, dat de student bij het niveau behorend onderwijs krijgt en dat hij getoetst wordt op zijn niveau. Dit leidt ertoe dat:

- een excellente student wordt herkend, erkend en verder uitgedaagd.
- voor excellente studenten een relevant onderwijsprogramma beschikbaar is.
- van een excellente student meer inspanning en leeractiviteit wordt verwacht dan van medestudenten, met andere woorden dat de onderwijsprogramma's inhoudelijk en in onderwijstijd verzaamd zijn.
- elke Academie een duidelijk beeld heeft van de onderdelen waarin een student excelleert.

Ook voeren enkele Academies internationaliseringsactiviteiten uit, die vaak betrekking hebben op een klein aantal studenten. Hierdoor worden weinig mensen bereikt, waardoor de impact op de organisatie als geheel gering is. Het is daarom voor alle Academies wenselijk om vanuit een gezamenlijke visie een helder beleid op te stellen rond excellentie en internationalisering. De aanvullende middelen geven de mogelijkheid om een bestaand project uit te breiden en voor alle Academies nieuwe projecten op te starten. Academies waarbij de basiskwaliteit op orde is, krijgen hierbij voorrang. Om alle studenten de mogelijkheid te geven om te excelleren, bieden we ook MBO-breed ontwikkelde projecten aan.

Excellentie bij MBO Utrecht kenmerkt zich door:

- een aanbod voor studenten van alle niveaus die boven verwachting presteren op school of in de BPV.
- de breedte van het excellentieprogramma dat gericht is op de ontwikkeling van talenten op het gebied van ondernemerschap, vakvaardigheden (skills) en persoonlijke ontwikkeling.
- een aanbod van projecten die MBO Utrecht-breed of Academiebreed worden aangeboden, waarin studenten hun talenten kunnen laten zien en verder kunnen ontwikkelen.
- samenwerking met diverse partners uit branches (regionaal en landelijk) waar MBO Utrecht voor opleidt (zoals de Utrechtse Ondernemers Academie en Microsoft).
- een op docenten en ondersteunende diensten afgestemd professionaliseringsprogramma.

Ook de komende jaren zet MBO Utrecht in op internationalisering. Om de huidige initiatieven binnen Academies zichtbaarder te maken - denk aan uitwisselingen voor studenten, studiereizen voor studenten en docenten of internationale masterclasses voor studenten - wordt een gezamenlijk internationaliseringsbeleid ontwikkeld onder leiding van de verantwoordelijke teammanager en vervolgens wordt een plan van aanpak uitgewerkt.

2.5.5 Verbeteren van studiesucces

Voor de toekomstige welvaart van Nederland is het cruciaal dat de talenten van mensen zo veel mogelijk worden ontwikkeld. Vertaald naar het mbo betekent dit - naast de excellentieprogramma's - het ontwikkelen van het talent van mbo-leerlingen op een zo hoog mogelijk niveau, waardoor leerlingen in het onderwijs meer worden uitgedaagd. Binnen MBO Utrecht ontplooiën wij een aantal initiatieven om bij te dragen aan het studiesucces van alle leerlingen.

MBO Utrecht optimaliseert de interne doorstroom naar een opleiding van een hoger niveau. Onze uitdaging is om meer uit studenten te halen dan zij zelf verwachten te kunnen. Gedurende de gehele loopbaan volgen en motiveren wij onze studenten om het beste uit zichzelf te halen.

Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

- A. Op basis van criteria OCW heeft MBO Utrecht instrumenten ontwikkeld om de studiewaarde te meten.
- B. Bij interne doorstroom van studenten naar een hoger niveau vindt warme overdracht plaats.
- C. Alle studenten hebben een onderbouwd studieadvies en worden conform studieadvies geplaatst.

Het project Intake heeft in 2015 in belangrijke mate bijgedragen aan een beter inzicht in het basisniveau waarop studenten bij ons binnenkomen. Daardoor kunnen we onze studenten zo goed mogelijk begeleiden naar het juiste opleidingstraject en een passend diploma. In dit project is een aantal aanbevelingen geformuleerd om dit inzicht de komende jaren verder te vergroten. Hier gaan we in 2016 mee aan de slag.

In 2015 is MBO Utrecht tevens gestart met een onderzoek naar de mogelijkheden om zelf het behaalde studiesucces (gemeten in studiewaarde) te berekenen. We zijn hiervoor afhankelijk van door DUO aangeleverde data.

2.5.6 Beroepspraktijkvorming

Het is van belang dat alle beroepsopleidingen van MBO Utrecht goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Via de beroepspraktijkvorming (BPV) worden studenten voorbereid op de uitoefening van een beroep. De BPV is dan ook een verplicht onderdeel van iedere mbo-opleiding, die in sterke mate de kwaliteit van de opleiding beïnvloedt. Als het goed is, levert BPV krachtige leerervaringen op die centraal staan in het leerproces en als een katalysator werken op het verdere leerproces.

MBO Utrecht staat dan ook voor goede BPV. Hieronder verstaan wij een BPV-periode die de student optimaal in de gelegenheid stelt om, goed begeleid door zowel de opleiding (BPV-begeleider) als het bedrijf (praktijkbegeleider), te leren vanuit de authentieke beroepspraktijk, aansluitend bij:

- de talenten en motivatie van de individuele student.
- de mogelijkheden en wensen van het bedrijf.
- de relevante wettelijke vereisten, inclusief het kwalificatiedossier.

De doelstelling van MBO Utrecht is al onze studenten een goede beroepspraktijkvorming te bieden.

Een belangrijke bron voor de verbetering van de kwaliteit van de BPV was de landelijke JOB-monitor 2014. Eén van de uitkomsten ervan is dat 71% van onze BBL-studenten tevreden is over de begeleiding op de

werkplek tijdens de stage. Dit is 6 procentpunt boven het landelijk gemiddelde. Belangrijkste verbeterpunten vanuit de JOB zijn:

- de voorbereiding op de BPV
- de begeleiding tijdens en de communicatie rond BPV

BEDRIJVENMIDDAG MBO UTRECHT LAAT INNOVATIES ZIEN BIJ ICT ACADEMIE EN ACADEMIE VOOR TECHNIEK

“Het mooie van een mbo-opleiding is dat je gaandeweg beroepsvaardig wordt. Veel jonge mensen hebben door hun opleiding veel kennis in huis, maar ze kunnen na hun diplomering nog niet veel. Wij vertellen het onderwijs niet hoe ze moeten opleiden, maar wel hoe studenten het beste voorbereid kunnen worden op hun (werkzame) leven. Daar hebben wij als bedrijfsleven onze verantwoordelijkheid in te nemen.”

Jan van der Sluijs, procesbeheerder van ICT-processen bij Movares Nederland B.V., heeft een jarenlange ervaring als stagebegeleider. “Ik zeg altijd: de meeste jongeren hebben een steen nodig om gepolijst te worden, wij zorgen voor die steen.” De procesbeheerder was woensdag 9 december te gast op de Bedrijvenmiddag van de ICT Academie en de Academie voor Techniek op de Columbuslaan. Daar stond deze vraag centraal: wat verwachten onderwijs en bedrijfsleven van elkaar en welke actuele innovaties spelen er in het technisch mbo-onderwijs?

Vraag en aanbod

“Als onderwijsorganisatie zijn we voortdurend bezig om in te spelen op nieuwe (technologische) ontwikkelingen. Nu we op het punt staan om een aantal vernieuwingen in onze opleidingen door te voeren, is het extra belangrijk dat wij concreet weten waar bedrijven behoefte aan hebben. Deze middag is bedoeld om vraag en aanbod beter op elkaar af te stemmen. Maar ik pleit ook voor een betere samenwerking. Ik denk aan het stimuleren van gastdocentschappen bij ondernemers, aan stages voor docenten en aan het sponsoren van apparatuur in onze praktijkruimtes. Dit alles levert een toekomstbestendig onderwijsprogramma”, zegt teammanager Carel de Vries van MBO Utrecht.

Keuzedelen

Het is volgens hem een must dat studenten op de hoogte zijn van de allernieuwste technologische ontwikkelingen. Anders zijn zij na hun beroepsopleiding niet geschikt voor het bedrijfsleven. “We zijn bij MBO Utrecht hard bezig met de nieuwe Kwalificatiestructuur in keuzedelen. Dan kun je kiezen of je met een nieuwe opleiding begint of dat je deze in het bestaande onderwijsaanbod integreert. Innovatie moet terugkeren in ons onderwijsaanbod, daarom wordt alles voortdurend getoetst aan de beroepspraktijk.”

Robotica

Innovatie liep bij de Bedrijvenmiddag als een rode draad door het programma. Het keerde ook terug bij een aantal mooie (afstudeer)projecten van studenten van de ICT Academie en de Academie voor Techniek en bij de discussies in groepjes. Zo ging het bij Techniek over Domotica, Robotica, Building Information Modeling (BIM) en de 3D-printer. Bij ICT spelen onderwerpen als Security, Robot-programmeren, Internet of Things en the Cloud. Na afloop kreeg iedereen een enquête-formulier waarop ze hun mening en wensen konden aangeven.

Opleiding Zorgtechnicus

We hebben het bedrijfsleven hard nodig in het onderwijs, stelde teammanager Judith Veltman van de Zorgopleidingen. “Heeft u de documentaire over Alice, de zorgrobot gezien? Het tv-programma ging in op de ontwikkeling dat de zorg een stuk wordt geautomatiseerd in verzorgingstehuizen en bij de mensen thuis. Onze nieuwe opleiding Zorgtechnicus is een goed voorbeeld van onderwijsinnovatie in het werkveld. Wij willen studenten gaan opleiden die een hart hebben voor zorg en die veel weten over techniek. De zorgtechnicus vist straks in beide vijvers en helpt bij het maken van een aantal technische voorzieningen. De nieuwe opleiding begint in het nieuwe schooljaar 2016-2017.”

Specifieke activiteiten in 2015 voor de BPV hebben geleid tot:

- een succesvolle implementatie van de expertgroep BPV van MBO Utrecht.
- stappen in de standaardisering van processen.
- een scan van alle teams waar zij staan in het kader van de eisen van het Inspectiekader, dat het uitgangspunt is voor een verbeterplan BPV op MBO Utrecht-niveau.
- participatie in het leer-werkloket van de gemeente.

De kwaliteit van zowel de stageplek als de stagiairs is voor MBO Utrecht belangrijk. Die bepalen wij graag op basis van feiten en daarom is de input van praktijkbedrijven belangrijk. MBO Utrecht heeft enquêtes ontwikkeld om de kwaliteit van de BPV te meten, als onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus. Deze enquêtes worden uniform door alle Academies van MBO Utrecht gehanteerd sinds schooljaar 2014-2015. Ook

in 2015 hebben alle academies hieraan deelgenomen.

Verder zijn er online enquêtes ontwikkeld voor:

- het BPV-bedrijf
- de studenten die net BPV hebben afgerond
- de BPV-begeleiders van de opleiding

Na afloop van de tweede periode in een schooljaar en na afloop van het studiejaar worden de evaluaties door het BPV-servicepunt en de regisseur geanalyseerd en volgt een rapportage aan de Academies en het CvB. We zien een lichte stijging in de tevredenheid van BPV-bedrijven over de stagiairs en begeleiding door MBO Utrecht. In 2014-2015 zijn voor het eerst enquêtes onder studenten en onder BPV-begeleiders van MBO Utrecht uitgezet. Per Academie/team is een plan van aanpak gemaakt om te komen tot een hoge(re) respons. Tevens zijn waar nodig verbeterplannen opgesteld, op het niveau van geheel MBO Utrecht, een Academie of een specifiek team of opleiding.



3

SAMENKOMEN MET ONZE STUDENTEN



3.1 Ons onderwijs staat open voor iedereen

MBO Utrecht heeft haar wortels in het interconfessionele onderwijs; wij staan open voor studenten van alle levens- en geloofsovertuigingen en hechten aan waarden als respect, persoonlijke aandacht en geborenheid. Ondernemend gedrag, maatschappelijke betrokkenheid en burgerschap zijn andere waarden die wij heel belangrijk vinden. Vanuit deze levensbeschouwing zijn in 2015 op alle Academies diverse vieringen georganiseerd. Om ervoor te zorgen dat elke student zich herkend en erkend voelt, zijn alle geloofsovertuigingen het uitgangspunt geweest bij het opstellen van de poster Bijzondere Momenten. Deze poster was in al onze gebouwen zichtbaar.

In de instroomprocedure van MBO Utrecht worden de toelaatbaarheid en de plaatsbaarheid van de student onderzocht, besproken en bepaald. Hiervoor leggen geselecteerde en gespecialiseerde intakekers samen met de student de verbinding met de juiste opleiding op het juiste opleidingsniveau. Dit gebeurt op basis van de mogelijkheden en wensen van de student. Intake door een vast intake-team leidt intern tot collegiale consultatie en optimale plaatsing met korte lijnen.

Specifieke activiteiten in 2015 waren:

- aanvullend faciliteren van keuzecoaches voor aspirant-studenten met keuzeproblematiek.
- verkorten van de intakeprocedure tot maximaal 3 weken waardoor studenten na aanmelding sneller in de opleiding van hun keuze zijn geplaatst.
- vergroten van het aantal contactmomenten met aspirant-studenten.
- voorbereiden op nieuwe wetgeving rondom het toelatingsrecht en actualiseren van het instroombeleid.

3.2 Studenttevredenheid

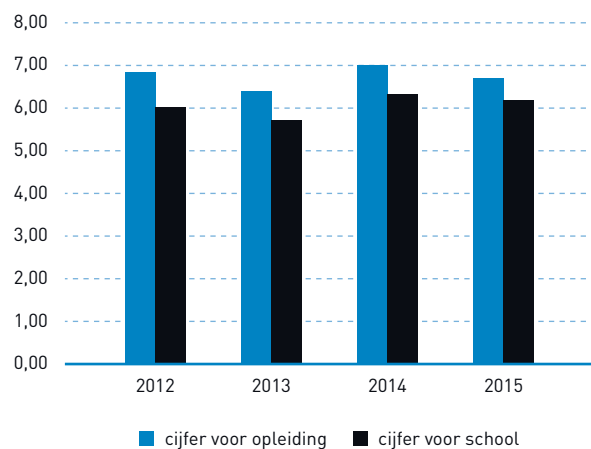
Eens in de twee jaar wordt de landelijke studententevredenheidsenquête, de JOB-monitor, uitgezet. De resultaten worden gebruikt door studentenraden en scholen om gezamenlijk de school te verbeteren. Omdat wij grote waarde hechten aan de mening van onze studenten, vindt binnen onze Academies, in de jaren dat er geen landelijke JOB-monitor is, een eigen studententevredenheidsonderzoek plaats.

Binnen MBO Utrecht is de Studententevredenheids-evaluatie in 2015 ingevuld door 25% van de studentenpopulatie. Studenten zijn met name tevreden over:

- de intake die zij hebben gehad voordat zij aan de opleiding begonnen.
- de opleidingswebsite.
- de beperkte lesuitval.
- begeleiding door de studie- en loopbaanbegeleider.
- begeleiding tijdens de stage.

Conclusie: over het algemeen is er sprake van een stijgende lijn voor de opleidingen, het oordeel over de school blijft een aandachtspunt. De verbetermogelijkheden zijn opgepakt. MBO Utrecht heeft afgesproken dat indien meer dan 40% van de respondenten ontevreden is, een verbeteraanpak wordt opgenomen in het jaarplan van het onderwijsteam. De MBO Utrecht-brede aandachtspunten worden meegenomen in het MBO Utrecht jaarplan.

Onderstaand de resultaten van de afgelopen jaren (N.B. voor een juist beeld de JOB 2012 vergelijken met JOB 2014 en de studententevredenheid 2013 met studententevredenheid 2015):



3.3 Bijzondere prestaties Academies en studenten

Ook in 2015 hebben de Academies en studenten van MBO Utrecht meer gedaan en beter gepresteerd dan je op een school normaal gesproken verwacht. Hieronder is een selectie van onze bijzondere prestaties opgenomen.

SOFYAN AMRABAT TOONT DISCIPLINE OP HET VELD BIJ FC UTRECHT EN IN DE KLAS BIJ MBO UTRECHT

“Mijn leven als profvoetballer spreekt tot de verbeelding. Voor elke jongen is het natuurlijk een droom om een profvoetballer te zijn. Ik koester dit en probeer daarom elke dag meer dan 100% procent te geven op het veld, school en in het leven. Mijn klas is trots op mij, omdat ik in het eerste team bij FC Utrecht speel. Ze raakten er niet over uitgepraat toen ik bij de wedstrijd tegen Feyenoord met mijn voet het hoofd van Lex Immers trof. Dat ze mij op tv zagen, maakte een diepe indruk op de klas.”

Maatwerk

Mentor en sportbegeleider Mahmoud el Boustati van MBO Utrecht veert omhoog als hij zijn pupil op televisie ziet. “Ik vind het nog steeds bijzonder dat hij zijn opleiding in de afstudeerrichting Marketing/commerciële economie in drie jaar heeft afgerond. Je kunt bij een kleinschalige organisatie als MBO Utrecht prima maatwerk leveren. Dat hebben we bij een groot sporttalent als Sofyan ook gedaan. Bij ons ben je geen nummer maar een individu. Sofyan kreeg van verschillende docenten extra opdrachten en meer uitleg als

dat nodig was. Verder heeft ook teammanager van de Academie voor Economie en Ondernemen, Renda Verbeke, Sofyan op een hele goede en efficiënte manier begeleid. Ze zorgde voor extra huiswerkbegeleiding. Zijn goede resultaten heeft hij te danken aan zijn grote inzet, discipline en nuchterheid. Ik ben heel erg trots op hem,” benadrukt zijn mentor Mahmoud.



TWEEDE PLAATS TOERISME STUDENTEN BIJ LANDELIJKE FINALE ECPAT

Alle eerstejaarsstudenten Toerisme hebben meegedaan aan een wedstrijd voor ECPAT, een stichting die zich inzet tegen kinderseks in het toerisme. Dit doen zij in samenwerking met de ACCOR hotel groep. De leerlingen van Toerisme moesten een gadget en slogan bedenken die door de ACCOR hotel groep uitgegeven kan worden bij de frontoffice en waar het logo van ECPAT en ACCOR op staat met daarbij de zelf verzonden slogan. Dit hebben de studenten in groepjes van drie gedaan. Op woensdag 25 maart was de interne finale waarna de winnende groep naar de landelijke finale ging die vrijdag 27 maart in het NOVOTEL in Amsterdam plaatsvond.

Het winnende groepje bestaat uit drie leerlingen van klas 4T01A (niveau vier klas 1A) Rafael Revalas, Ricardo Beverloo en Fabiënne Burgstede. Ze hadden een spetterende presentatie en wisten de jury helaas net niet te overtuigen om ze als winnaar uit de bus te laten komen. Wel wil ECPAT graag hun materiaal gebruiken voor op hun site. Zo ook een filmpje dat ze gemaakt hebben.



AMBITIE SPAT ERAF BIJ FINALE BIZZ TALENT 2015



Bente van der Bijl (19), studente van MBO Utrecht, is woensdag 8 juli gekozen tot BIZZ Talent-ondernemer van 2015. Ze sprong eruit met haar originele bedrijfsconcept, het stylen van woningen, om ze aantrekkelijk te maken voor verkoop. BIZZ Talent is een samenwerking tussen de Stichting UOA (Utrechtse Ondernemers Academie) en MBO Utrecht. Bij dit programma krijgen getalenteerde en ambitieuze mbo-studenten de kans om een eigen bedrijf op te richten.

Margreet Rookmaker, voorzitter College van Bestuur van MBO Utrecht:

“Er is ongelooflijk veel ondernemerstalent en ambitie onder mbo’ers. Wij waren diep onder de indruk bij deze finale van het BIZZ Talent Programma 2015. De winnaar sprong eruit met haar originele bedrijfsconcept, het stylen van woningen, om ze aantrekkelijk te maken voor verkoop. Bente van der Bijl weet zichzelf met passie te verkopen. Zij heeft haar ondernemerstalent omgezet in een werkbaar concept.”

Johan Douwes, directeur van de UOA, vult aan: “De persoon is minstens zo belangrijk als het bedrijf als je een startende ondernemer bent. Die combi moet in balans zijn. En die balans maakt dat je succesvol bent. Tijdens het programma BIZZ Talent dat een jaar duurt, krijgen deelnemende studenten daarom niet alleen praktische lessen van onder andere ondernemers maar kunnen zij ook terugvallen op een Business Coach.”

De winnaar studente Bente van der Bijl voelt zich vereerd. “Deze prijs is een prachtige investering om nog beter te worden. Het BIZZ Talent-programma heeft mij geholpen bij het opzetten van een eigen bedrijf. Ik richt me op het stylen van woningen en maak ze aantrekkelijk voor verkoop. Ik had op school veel aan de tips van de ondernemers en ben een stuk zelfverzekerder geworden. Het programma is leerzaam!”

BRAM WIEGERS UITBLINKER 2015/2016 MBO UTRECHT 9 APRIL 2015

Bram Wiegers, student van de Academie voor Welzijn, is verkozen tot Uitblinker van MBO Utrecht. Op 15 oktober 2015 vertegenwoordigt Bram MBO Utrecht op de landelijke verkiezing van MBO Uitblinker van het jaar.

Gambia

“Ik heb vorig jaar met drie anderen stage gelopen op een basisschool in Gambia. Daar hebben we een sponsorproject voor negenhonderd leerlingen opgezet. Dit was zo’n bijzondere ervaring. Ik vond het fantastisch om iets voor deze kinderen te mogen betekenen. Ik ben als een ander, beter mens in Nederland teruggekomen,” zegt Bram Wiegers. Bram is derdejaars bij de opleiding Onderwijs Assistent en liep eerder stage bij KBS De Springplank in Huizen.

Hartverwarmend

Robert Leeftink, lid van het College van Bestuur van MBO-Utrecht: “Ik ben trots op een uitblinker als Bram,

want de betrokkenheid bij zijn vak en de maatschappij zijn hartverwarmend. Hij laat zien wat je met passie en creativiteit bereikt. Bram is een rolmodel voor een nieuwe generatie mbo-studenten.”



LUKAS BENNINK VAN MBO UTRECHT REKENT IN BOEK AF MET PESTVERLEDEN

“Op iedere school zitten jongeren die elke dag gepest, uitgescholden en gekleineerd worden. Bijna niemand weet wie de slachtoffers zijn, want zij schamen zich. Ik zeg: doe je mond open, verberg het niet langer. Praat met een docent, vriend of je ouders. Het houdt zelden vanzelf op.”

De 20-jarige student Lukas Bennink heeft zijn nare ervaringen met pesten vastgelegd in het indringende autobiografische boek Hartenbrekers. Hij vertelt daarin over de twee afschuwelijkste jaren uit zijn leven en de periode daarna. De auteur gaat in op alles wat jongeren bezighoudt, zoals liefde, haat, verraad en seksualiteit.

OMROEP BRABANT MAAKT REPORTAGE OVER STUDENT UTRECHTSE DANSACADEMIE

Onlangs heeft Omroep Brant een reportage over Kevin Gorczynski, student van de Utrechtse Dansacademie, gemaakt.

Voor Kevin kwam vorige maand zijn grote droom uit: hij kreeg te horen dat hij is aangenomen bij het internationaal befaamde circustheater Cirque du Soleil.

[Bekijk de reportage](#) waarin Kevin aan het werk te zien in het Duitse Moviepark.



JEROEN VAN DER PLAS VAN MBO UTRECHT BIJ NEDERLANDS KAMPIOENSCHAP OFFICE MICROSOFT

Helaas viel Jeroen van der Plas afgelopen vrijdag net buiten de prijzen, maar de student kijkt terug op een fantastische ervaring. Hij deed mee aan het NK Microsoft Office 2015. “Daar kunnen we trots op zijn bij MBO Utrecht, want ik heb de top twintig van Nederland gehaald,” zegt de eerstejaars.

De 22-jarige student uit Utrecht zit in het eerste jaar van de opleiding ICT-en mediabeheer. Hij deed op school examen in Excel en haalde het Microsoft Office Specialist-certificaat. Hij haalde toen de hoogste score van zijn school en zette de snelste tijd neer. “Dit Nederlandse kampioenschap was een mooi kansje om achter de schermen bij Microsoft te kijken. Ik heb veel steun gehad van mijn docent, door hem was er een relaxte sfeer. Ik vond het geweldig.”



DANSVOORSTELLING VOOR OUDEREN GROOT SUCCES

De eerste minidansvoorstelling op 16 januari in het woonzorgcentrum Ewoud in IJsselstein was een groot succes. Alle ouderen en het verzorgende personeel genoten zichtbaar van onze mobiele versie van de

midjaarsvoorstelling 'Stuk van je Leven'. De dansvoorstelling is geheel gemaakt en uitgevoerd door de studenten. Er waren bij de eerste minivoorstelling ongeveer veertig jonge dansers betrokken.

STUDENTEN VAN DE EVENT ACADEMIE ORGANISEREN REIS NAAR ETHIOPIË VOOR KINDEREN MET EEN BEPERKING



Een mooi voorbeeld van ondernemende studenten. Events&Go, opgericht door vier studenten: Simone Spaans, Lizan Boerhof, Wies Bekker en Doris Hoefnagels, organiseert een reis naar Ethiopië.

Het viertal dat momenteel studeert aan de Event Academie wist in samenwerking met Respo International, reis-en projectorganisatie The Ethiopia Xperience en de Ethiopische stichting Dires for Development een plan op te zetten voor een reis naar Ethiopië. En, ze gaan niet alleen; ze nemen elf enthousiaste studenten van de Utrechtse Zorgacademie en Sportacademie Utrecht mee.

GOUDEN PLAAT VOOR EERSTEJAARS MBO UTRECHT STUDENT RUBEN MOOLHUIZEN



Geweldig nieuws! Gisteren ontving eerstejaars Herman Brood Academie student Ruben Moolhuizen, ook wel Ruben Annink, een gouden plaat in de uitzending van De Wereld Draait Door. Ruben ontving deze gouden plaat voor de single die hij samen met Ali B opnam. MBO Utrecht is ontzettend trots en wenst Ruben veel succes in zijn verdere carrière!

MBO-STUDENT IN AMPER EÉN JAAR GOEDLOPEND EIGEN BEDRIJF

“Vorig jaar haalde ik mijn diploma bij de opleiding Management, Makelaardij en Bouwkunde. Amper één jaar later heb ik een goedlopend eigen bedrijf met een mooie omzet. Ik benut mijn talent en kan creatief mijn ei kwijt in mijn werk. Zonder het BIZZ Talent programma van Stichting UOA (Utrechtse Ondernemers Academie) en MBO Utrecht was dit nooit gelukt.”

Julian Lansing (23 jaar) uit Veenendaal zegt dat hij op het mbo stappen heeft gemaakt die hij anders nooit had gezet. “Ik begon met enkele simpele klussen, maar ontwerp nu van uitbouwjes, renovaties tot dierverblijven. Mijn bedrijf EenBouwtekening.nl heeft al een aantal vaste opdrachtgevers, zoals Ouwehands Dierenpark.”

Doorzettingsvermogen

“In de Bouwkunde heb je technisch inzicht nodig en een oog voor details. Zonder doorzettingsvermogen red je het als beginnend ondernemer niet. Ik heb veel gehad aan de steun van mijn Business Coach. Je loopt soms tegen praktische zaken op waar je niet bij stilstaat. Je moet als zelfstandige elk kwartaal je belastingaangifte op tijd betalen, anders krijg je een boete.”

Weinig slaap

“Bouwkunde is bij uitstek een ervaringsvak. Ik wil de komende tijd nog meer ervaring opdoen, maar ik blijf ook naar school gaan. Ik studeer hbo Bouwkunde bij de Hogeschool in Arnhem. Waarom? Ik vind het belangrijk dat ik later voldoende ondergrond heb. Het kost veel tijd om een eigen bedrijf met een hbo-studie te combineren, maar het is te doen. Presteren onder druk moet je kunnen,” zegt Julian Lansing.



SKILLS HERO NELLEKE ELSKAMP VAN DE UTRECHTSE ZORGACADEMIE DOOR NAAR DE NATIONALE FINALE

Nelleke Elskamp van de Utrechtse Zorgacademie doet in maart 2016 mee aan de nationale finale van Skills Heroes voor het vak Verpleegkunde. De 21-jarige studente uit Zeist eindigde op donderdag 10 december als finalist bij de kwalificatieronde in Arnhem.

Samen met vijf andere mbo-studenten strijdt ze op 17, 18 en 19 maart 2016 om de eretitel 'nationaal kampioen'. De vakwedstrijd wordt gehouden in de RAI in Amsterdam.

Supertrots bij de Utrechtse Zorgacademie

De kwalificatieronde van Nelleke Elskamp was live te volgen op internet. Daardoor konden haar klas en

een aantal docenten op de Australiëlaan 25 alles tot in detail bekijken. Uiteraard leeft iedereen enorm met hun Nelleke mee. "We zijn allemaal supertrots en blij, want ze verdient deze overwinning. Ze heeft zo haar best gedaan en bleef de hele tijd rustig. Volgens de jury blonk ze uit in de communicatie met de patiënt. Ze had vooraf goed geluisterd naar de praktische tips van haar moeder die wijkverpleegkundige is. Wij gaan de komende tijd op school extra oefenen om haar zo goed mogelijk op de landelijke finale voor te bereiden," zegt docent en studieloopbaanbegeleider Lianne Muis van de Utrechtse Zorgacademie.

MBO UTRECHT OVERHANDIGT CHEQUE AAN WILHELMINA KINDERZIEKENHUIS

In juni 2015 stapte een sportief team bestaande uit studenten en medewerkers van MBO Utrecht, vanuit Parijs op de fiets naar Utrecht. Met het ophalen van de Tour haalden zij geld op voor de realisatie van een Kindersportcentrum in het Wilhelmina Kinderziekenhuis. Dit centrum zet zich in om kinderen die in armoede leven te laten sporten.

Vrijdag 13 november werd de cheque ter waarde van €6.387,15 overhandigd aan dr. Janjaap van der Net, hoofd van het kinderbewegingscentrum van het Wilhelmina Kinderziekenhuis.

STUDENT VERPLEEGKUNDE EN HAAR ZUS SCHRIJVEN KINDERBOEK

"Ik vond het vroeger al geweldig om te lezen en met mijn zus verhaaltjes te bedenken. De koe die een kat wilde zijn was in eerste instantie voor de eerste verjaardag van ons neefje Maxim bedoeld. Iedereen reageerde echter zo enthousiast dat Rosanne het op goed geluk naar twee uitgeverij heeft gestuurd. Tot onze verrassing kregen we direct een positieve reactie terug. Boekscout heeft ons manuscript op 6 november uitgegeven. Onze familie, vrienden, klasgenoten en docenten zijn heel erg trots."

De twee Vinkeveense zussen Laura en Rosanne Eilander zijn maanden bezig geweest om de eerste ruwe opzet van hun kinderboek uit te werken. De doelgroep is kinderen tot 8 jaar en hun ouders. "Ik herinner me nog goed hoe leuk onze ouders voorlezen. Dat heerlijke

gevoel wilden wij aan andere kindjes overbrengen." Laura Eilander (21 jaar) zit in het vierde jaar van de opleiding Verpleegkunde bij de Utrechtse Zorgacademie van MBO Utrecht. Haar zus Rosanne Eilander (23 jaar) is afgestudeerd als ruimtelijk vormgever aan het Nimeto Utrecht.

Spelenderwijs leren lezen

De twee zussen hopen dat hun boekje mooie voorleesmomenten voor kinderen en hun ouders oplevert. "Als het aan ons ligt, leren kindjes door *De koe die een kat wilde zijn* spelenderwijs lezen. Dat kan alleen als de verhalen leuk zijn en tot de verbeelding spreken. Wij kijken stiekem al uit naar het schrijven van een vervolg," aldus de zussen Eilander.

3.4 Een hybride (leer)omgeving

Niet voor iedereen is ICT altijd vanzelfsprekend. Dit geldt ook voor een deel van onze studenten. In een maatschappij waarin we steeds verder digitaliseren, is dit ook een invloedrijke ontwikkeling binnen het onderwijs. De ICT-omgeving van MBO Utrecht is een belangrijk onderdeel van de werkomgeving van student en docent. Daarom is het zaak dat deze omgeving beschikbaar is en werkt. Daarnaast verplicht MBO Utrecht studenten om hun eigen laptop mee te nemen naar school (BYOD - Bring Your Own Device). Ondersteuning van studenten op het vlak van ICT is dan ook een vereiste.

Tot 2015 was de werkwijze dat studenten met ICT-problemen terechtkonden bij hun mentor. Deze werkwijze blijkt onvoldoende aan te sluiten bij de praktijk. Als een student bijvoorbeeld niet kan inloggen dan is dit een acuut probleem dat zo snel mogelijk opgelost moet worden. Om de student beter te kunnen ondersteunen, heeft MBO Utrecht een aantal initiatieven ontplooid:

Invoering ICT-introductielessen voor eerstejaarsstudenten

In het introductieprogramma voor studenten zijn lessen opgenomen over de ICT-omgeving van MBO Utrecht. Hierin worden praktische vragen beantwoord over het hoe, wat, waar en waarom van onze ICT-omgeving. Op deze wijze worden studenten wegwijs gemaakt in het ICT-landschap en zijn ze op de hoogte van de mogelijkheden.

Website ICT.MBOUTRECHT.NL

Nadat een student op de hoogte is gebracht van de MBO Utrecht ICT-omgeving is het fijn om alle informatie nog eens terug te kunnen lezen. Hiervoor is deze site opgezet. Ook de laatste ontwikkelingen (innovaties) in onze omgeving zijn hier terug te vinden.

Servicebalie

In 2015 is gestart met de servicebalie voor studenten. Aanvankelijk was de servicebalie beperkt geopend, maar door het grote succes ervan is deze inmiddels op meerdere locaties voor het grootste gedeelte van de dag bereikbaar. Mocht een student of medewerker problemen ondervinden met het gebruik van de ICT-omgeving, dan kan hij hier terecht en wordt hij zo veel mogelijk direct geholpen. De servicebalie wordt zo veel mogelijk bemenst met studenten.

Andere ontwikkelingen binnen de ICT

Door de invoering van BYOD is het aantal computer-lokalen gereduceerd. Daarnaast is met de digitalisering van examens de capaciteit van deze lokalen uitgebreid. Veiligheid wordt steeds meer een issue in de digitale omgeving. MBO Utrecht is zich bewust van haar verantwoordelijkheid op dit vlak en heeft afgelopen jaar een nulmeting uitgevoerd. Komend jaar wordt gewerkt aan het verhogen van de veiligheid van onze omgeving. Voorbeeld hiervan is het invoeren van Quarantine Net, een netwerktool die het gedrag van gebruikers in het netwerk controleert. Indien sprake is van verdacht gedrag (bijvoorbeeld een virus), wordt een computer geïsoleerd van het netwerk. Komend jaar wordt ons netwerk kritisch bekeken en met hulp van een ICT-architect wordt een nieuwe standaardindeling gemaakt om de flexibiliteit en veiligheid te verhogen.

Om onze omgeving stabiel en meer voorspelbaar te maken, is het belangrijk om deze uniform uit te voeren. In het kader hiervan is de functionele en technische ICT-omgeving van MBO Utrecht verder gestandaardiseerd met marktstandaarden. Hierdoor is het beheer eenvoudiger geworden en kan onderhoud uniform worden doorgevoerd.

Toekomst

In een maatschappij waarin digitale ontwikkelingen de orde van de dag zijn, staat de ICT-omgeving nooit stil. Komend jaar gaan we daarom verder aan de slag met onze ICT-omgeving. Daarbij zetten we in op de persoonlijke bereikbaarheid van docenten en medewerkers. Invoering van Skype voor bedrijven en mobiele telefoons voor docenten zijn hier voorbeelden van. Voor studenten wordt momenteel gewerkt aan een nieuwe app en een elektronische leeromgeving. Doelstelling van deze mobiele app is het beschikbaar stellen van een omgeving met alle bronnen die voor de student relevant zijn.

3.5 Onze huisvesting

Transitieplan Huisvesting 2015-2020

Vanaf de start van MBO Utrecht in 2013 zijn bewust stappen gezet om een duurzame en effectieve vastgoedportefeuille te realiseren die, naast een forse en noodzakelijke verlaging van huisvestingskosten, de strategische doelstellingen van de organisatie ondersteunt en de kernwaarden (persoonlijk, ambitieus en ondernemend) zichtbaar maakt. In lijn met de vastgestelde huisvestingsvisie is de omvang in vierkante

meter onderwijsomgeving met 30% afgenomen, zijn huurcontracten afgekocht en gebouwen ontruimd. In 2019 beschikt MBO Utrecht over zes gebouwen, verspreid over vier basislocaties.

In het Transitieplan Huisvesting 2015-2020 is een eerste aanzet gemaakt van de ambitie en uitgangspunten voor 2020. In een verkennend document worden de kernwaarden gekoppeld aan huisvesting:

Persoonlijk

De directe omgeving en de gebouwen van MBO Utrecht stralen gastvrijheid uit en rechtvaardigen een persoonlijk gevoel van trots bij de gebruikers. De bebouwing is kleinschalig en gesitueerd in een wijk waar gewoond en gewerkt wordt. De menselijke maat is leidend. De inrichting biedt onderwijs en faciliteiten toegespitst op persoonlijke coaching, mentoring en maatwerk.

Ambitieuw

Excellentie staat hoog in het vaandel. De onderwijsomgeving is aansprekend en actueel en biedt blijvend maatwerkoplossingen voor talentontwikkeling. Het zichtbare praktijkonderwijs nodigt studenten, docenten en het bedrijfsleven uit tot een blijvende ontwikkeling van praktijkgericht onderwijs.

Ondernemend

De onderwijsomgeving maakt zichtbaar wat er in elke Academie gebeurt, stimuleert innovatief ondernemerschap en nodigt het bedrijfsleven uit om onderdak en faciliteiten te delen, zowel intern als extern.

Aanvullend is voor huisvesting een kernwaarde toegevoegd:

Duurzaam rentmeesterschap

MBO Utrecht streeft naar een flexibel aanpasbare huisvesting waarbij investeringen passen binnen de financiële kaders die voor MBO Utrecht gelden. MBO Utrecht streeft naar toekomstbestendigheid van huisvesting, die blijvend veranderingen in de onderwijsportfolio faciliteert en zuinig omspringt met schaarse middelen met zorg voor mens en maatschappij.

De huisvesting van MBO Utrecht moet passen binnen de relevante onderwijsuitgangspunten:

- Bevolkingsgroei en ontwikkeling aantallen studenten.
- Bouwen voor de toekomst.
- Naar een hybride leeromgeving.
- Verhoging onderwijstijd – 1000-urennorm.

- Ontwikkeling Academies techniek en ICT.
- Optimalisatie van ruimten en processen.
- Best fit – onderwijs op de beste plek.

Voor het financieel en juridisch kader geldt:

- MBO Utrecht investeert bij voorkeur, maar niet alleen, uit de eigen vrije kasstroom.
- MBO Utrecht hanteert een solvabiliteit van minimaal 35%.
- Investerings in huisvesting mogen niet leiden tot negatieve exploitatieresultaten.
- Afschrijvingen zijn conform de waarderingsgrondslagen in de jaarrekening.
- MBO Utrecht zal geen financieel en/of juridisch risico nemen met betrekking tot aanvullende (niet-publieke én niet onderwijs-gerelateerde) functies.
- De vierkantemeterprijs van de huisvesting MBO Utrecht moet dalen richting het gemiddelde in de sector (de hoge prijs €/m² wordt mede veroorzaakt door de hoge huurlasten van het 20 jaar geleden afgesloten huurcontract voor de Australiëlaan 23 en 25).

Voor een juiste beheersing van risico's is actuele managementinformatie noodzakelijk. Naast het onderhavige Transitieplan Huisvesting 2015-2020 en het wettelijk vereiste jaarverslag en de jaarrekening omvat dit:

- een strategische onderwijsvisie, met een verwachte ontwikkeling van het aantal studenten en onderwijsaanbod.
- een financieringsplan.
- een meerjarenexploitatie, liquiditeitsprognoses en meerjarenbalans.

Het College van Bestuur draagt zorg voor de interne consistentie waarbij de onderwijsstrategie leidend is. In 2016 zal het Transitieplan verder worden geconcretiseerd en wellicht worden omgezet in concrete bouwen/of renovatieplannen en huurconstructies.

Verbouwingen 2015

Om de kwaliteit van ons onderwijs en onze gebouwen in stand te houden en te verbeteren, zijn in 2015 verschillende grotere en kleinere verbouwingen uitgevoerd. Naast reguliere aanpassingen (vloeren, wanden en plafonds) volgen hierna de grootste wijzigingen:

Op de Grebbeberglaan is in de zomer van 2015 de eerste verdieping voorbereid op de geplande verhuizing. Tevens is er een up-to-date docentenkantine voor alle opleidingen op deze locatie gecreëerd.

Op de Australiëlaan 25 is, net als vorig jaar op Australiëlaan 23, de entree verbouwd. De toegangspoortjes zijn verwijderd, de balie is uitgebreid met een studentenservicebalie. Ook is er in de aula een nieuw podium met professioneel beeld en geluid geplaatst. Er zijn meer flexibele plekken opgezet waar studenten zelfstandig of in groepjes kunnen werken.

De grootste ingreep vindt plaats op de Bontekoelaan. De aanblik van het gehele gebouw wordt aangepakt. De buitentrappen worden vervangen door een overdekte tribunetrap en de entreehal is conform de MBO Utrecht standaard ingericht met een studentenservicebalie. Ook is er een prachtige vergader-/annex flexibele ruimte in de entreehal geplaatst. De entreehal was begin september gereed. De aanpassingen aan de buitenzijde zullen naar verwachting aan het eind van het eerste kwartaal in 2016 zijn afgerond.

Het voormalige OLC in de Columbuslaan is omgebouwd tot een professioneel examenlokaal. De gehele ruimte is voorzien van een nieuwe frisse inrichting, waar we onze studenten een plek bieden om in alle rust een intake-test en/of examen te kunnen afnemen. Het aantal plaatsen is uitgebreid van 66 naar 99.

Verhuisbewegingen 2015

Een aantal Academies is het afgelopen jaar flink gegroeid. Dit heeft geleid tot de volgende verhuisbewegingen:

Columbuslaan: de opleiding Economie en Ondernemen, niveau 2 (Eco2) is verplaatst van de Colum-

buslaan naar de Australiëlaan 23 waar de andere opleidingen van de Academie voor Economie en Ondernemen zijn gehuisvest. De opleiding Helpende Zorg en Welzijn niveau 2 – Hzw2 – blijft op de Columbuslaan.

Australiëlaan 25: de opleiding Handel van de Academie voor Economie en Ondernemen is ook naar de Australiëlaan 23 verhuisd; op 25 ontstaat er ruimte voor een 'studentenlokaal' en is de weg vrij voor groei.

Australiëlaan 23: om de te verwachten groei en het onderbrengen van de opleiding Economie en Ondernemen, niveau 2 en de opleiding Handel mogelijk te maken, zijn de opleidingen Commercieel en Juridisch van de MHBO Academie verplaatst naar de Grebbeberglaan.

Grebbeberglaan en Bontekoelaan: de opleidingen Commercieel en Juridisch (MHBO Academie) zijn naar de Grebbeberglaan verhuisd. De Academie voor Horeca en Toerisme is van de Grebbeberglaan naar de Bontekoelaan gegaan.

Overige huisvestingsontwikkelingen

In verband met de overdracht van de Motorvoertuigenopleidingen heeft ROC Midden Nederland sinds 1 augustus 2015 de huurverplichting van de locatie aan de Mississippi-dreef overgenomen.

Het buiten gebruik geplaatste gebouw aan de Pagelaan is onder voorbehoud verkocht. We verwachten dat dit gebouw in 2017 definitief aan de koper zal worden overgedragen.

Locatie	Status	M ² per 1-1-2015	M ² per 31-12-2015
Australiëlaan 23	Huurpand	5.027	5.027
Australiëlaan 25	Huurpand	4.982	4.982
Bontekoelaan	In eigendom	5.854	5.854
Columbuslaan	In eigendom	9.228	9.228
Grebbeberglaan	Huurpand	3.203	4.423
Mississippi-dreef	Verhuurd	2.089	2.089
Laan van Puntenburg	Verhuurd	2.161	2.161
Pagelaan	Verkocht onder voorbehoud	5.528	5.528
Stationsstraat Hilversum	Huurpand	951	951
Totaal m²		39.023	40.243

Schoolveiligheid

De zorg voor een veilig leer en leefklimaat is een gedeelde verantwoordelijkheid van medewerkers én studenten. In de dagelijkse omgang met elkaar zorgen we voor een stimulerend en veilig schoolklimaat, waarin gehandeld wordt vanuit een persoonlijke benadering en de student centraal staat. Herkenning en erkenning zijn daarbij belangrijke uitgangspunten.

Binnen MBO Utrecht wordt de volgende definitie van sociale veiligheid gehanteerd:

“Omstandigheden waarin ieder individu zich als mens gerespecteerd en aanvaard weet ongeacht religie, afkomst of seksuele geaardheid en waar men gevrijwaard is van ongeoorloofd gedrag en geweld (materieel, psychisch-fysiek). De leer- en werkomgeving biedt een zodanige kwaliteit, dat veilig werken en leren geborgd is.”

In 2015 heeft schoolveiligheid een plek gekregen in de regiegroep Identiteit, Cultuur en Gedrag. Tijdens de scholingsdag ‘Persoonlijk ben je samen’ is veel aandacht besteed aan respectvolle omgang, respectvol ruimte geven en ruimte nemen en een passend handelingsrepertoire voor alle medewerkers.

Om inzicht te krijgen in de kwaliteit van het schoolklimaat, is in 2015 gestart met een pilot incidentenregistratie bij twee opleidingen en de conciërges. In 2016 krijgt incidentenregistratie een plek binnen alle locaties van MBO Utrecht. Op basis van de registraties worden passende preventieve, curatieve en repressieve maatregelen getroffen.

De afspraken uit het convenant ‘Veiligheid in en om de school’, dat MBO Utrecht in 2013 medeondertekende, zijn in 2015 voortgezet. Het betreft afspraken met de gemeente Utrecht, politie en Openbaar Ministerie, ROC’s in de wijken Kanaleneiland, Transwijk en Rivierenwijk, Doenja en Bureau Halt. Door ondertekening van het convenant verbindt MBO Utrecht zich aan de afspraken en richten we ons samen met de andere betrokken partijen op verbetering van het veiligheidsklimaat in en om de schoolgebouwen. In 2015 lag het accent op het afhandelen van incidenten en het voorkomen van grens overschrijdend gedrag in en om school. Polarisation en radicalisering zullen ook in 2016 de nodige aandacht vragen.

3.6 Notitie ‘Helderheid in de bekostiging’

De notitie ‘Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 2004’ geeft aan de hand van acht thema’s aan hoe MBO Utrecht de bekostiging (mede) dient te besteden. In deze paragraaf leggen we verantwoording af over de manier waarop we omgaan met deze thema’s.

Thema 1: Uitbesteding

Tot en met schooljaar 2014-2015 werd de opleiding verpleegkundige in samenwerking met AMG (het Antonius Ziekenhuis) in Nieuwegein uitgevoerd op basis van een vanuit de defusie meegekomen overeenkomst van opdracht. MBO Utrecht was volledig verantwoordelijk voor de studenten. Aan de wettelijke waarborgen rond het onderwijs werd onverkort voldaan. Met ingang van schooljaar 2015-2016 is een hernieuwde overeenkomst met AMG aangegaan waarin alle verantwoordelijkheden concreet zijn uitgewerkt en deze opleiding niet kwalificeert als uitbesteed onderwijs.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

MBO Utrecht hanteert als uitgangspunt dat private activiteiten ten minste kostendekkend dienen te zijn. In 2015 betreft dit de contractactiviteiten en het private deel van de activiteiten van Café Morgen in januari (sinds februari zijn alle activiteiten van Café Morgen overgedragen aan een derde). Door separate administratie van de financiële resultaten van beide is vast komen te staan dat de baten minimaal de lasten overschrijden. Er zijn derhalve geen publieke middelen in private activiteiten geïnvesteerd.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen worden bij MBO Utrecht vrijstellingen gegeven voor het volgen van lessen. Voor examens geven wij geen vrijstellingen. De betreffende studenten ontvangen een aangepast onderwijsprogramma volgens de bekostigingsvoorwaarden en worden ingeschreven voor de duur van hun opleiding. Bij het inschrijven van examendeelnemers beoordeelt MBO Utrecht de opleidingshistorie van de betreffende student alvorens vast te stellen of deze in aanmerking komt voor bekostiging.

Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

In 2015 heeft MBO Utrecht geen vergoeding of kwijtschelding gegeven voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van het cursusgeld door derden is

een zogeheten derdengeldmachtiging van de student aanwezig.

Thema 5: In- en uitschrijving van studenten

MBO Utrecht hanteert strikte interne regels voor het in- en uitschrijven van studenten. Deze regels volgen de bekostigingsvoorwaarden van OCW. De naleving van deze regels wordt periodiek intern getoetst. Hierdoor garandeert MBO Utrecht dat studenten niet in meer dan één opleiding tegelijk ingeschreven staan.

Thema 6: De deelnemer volgt een andere opleiding dan waarvoor hij is ingeschreven

MBO Utrecht ziet er door haar strikte interne regels op toe dat studenten alleen ingeschreven staan op de opleiding die zij daadwerkelijk volgen. Door middel van een verbijzonderde interne controle wordt de naleving van deze regels jaarlijks getoetst. Indien studenten gedurende hun opleiding willen overstappen naar een andere studie, zorgt onze gerichte loopbaanbegeleiding en ons brede opleidingsaanbod er in veel gevallen voor dat zij ingeschreven blijven, zodat voortijdige schooluitval kan worden voorkomen.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2015 heeft MBO Utrecht geen maatwerktrajecten voor bedrijven uitgevoerd die voor OCW-bekostiging worden meegeteld. De uitgevoerde contractactiviteiten voor bedrijven zijn tegen minimaal kostprijs in rekening gebracht bij het betreffende bedrijf.

Thema 8: Buitenlandse studenten

MBO Utrecht verzorgt alleen onderwijs in Nederland. Buitenlandse studenten die meegeteld worden voor de bekostiging, verblijven rechtmatig in Nederland en voldoen aan de inschrijvoorwaarden. Indien studenten van MBO Utrecht stage lopen in het buitenland, wordt waar mogelijk subsidie aangevraagd en ingezet ter dekking van hun verblijfskosten.





4

**SAMENWERKEN MET
PROFESSIONELE
MEDEWERKERS**



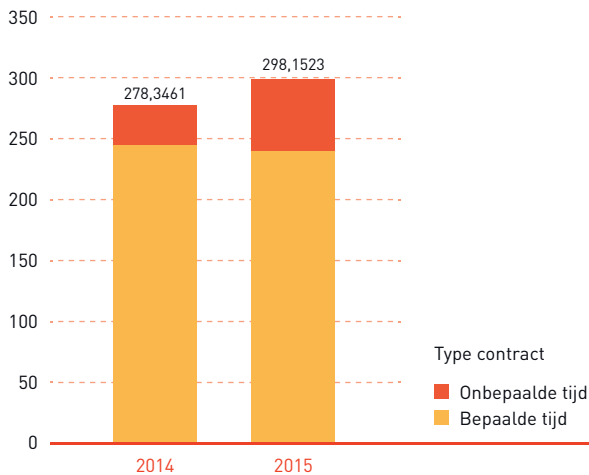
4.1 Ambitie in leren: niet alleen voor studenten

MBO Utrecht is een lerende organisatie omdat dit voor ons de sleutel is om blijvend succesvol te zijn. Net zoals een dynamische omgeving een beroep doet op het verandervermogen van MBO Utrecht als organisatie, zo vraagt MBO Utrecht alle medewerkers een lerende houding aan te nemen en de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Wij doen dit vanuit de overtuiging dat medewerkers onze grootste succesfactor vormen in het komen tot talentontwikkeling van onze studenten en het bieden van kansen voor de toekomst.

4.2 Formatie en mobiliteit

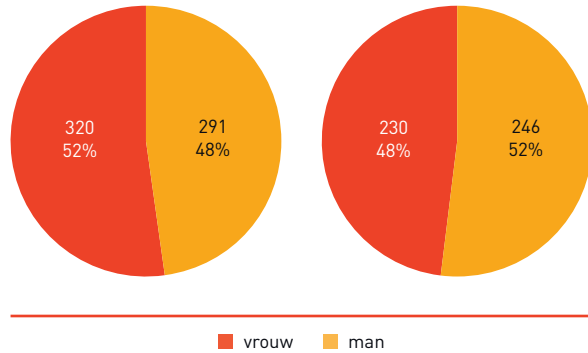
Zorgen voor een goede bezetting is een kernproces binnen HRM waar ook in 2015 een centrale regie op is gevoerd. Hiermee is een personele bezetting gerealiseerd die adequaat inspeelt op veranderende studentaantallen, onderwijsinnovaties en personele ontwikkeling zoals (vrijwillig) ontslag en pensionering. In 2015 is het totaal aantal medewerkers gegroeid, waarin het aandeel van medewerkers in het primair proces is toegenomen ten opzichte van 2014.

Aantal FTE naar type contract

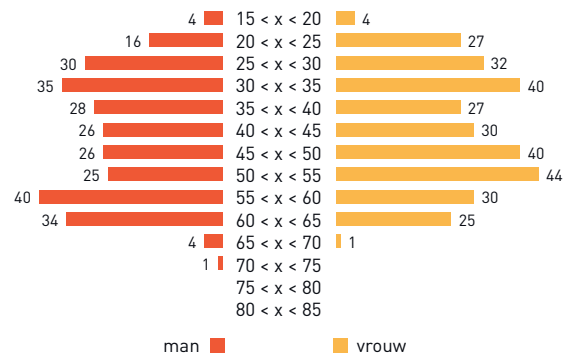


Aantal medewerkers op: 31-12-2015

FTE op: 31-12-2015

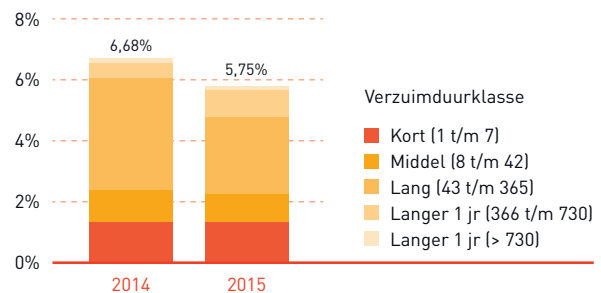


aantal medewerkers per leeftijdscategorie op: 31-12-15



4.3 Beheersing van ziekteverzuim

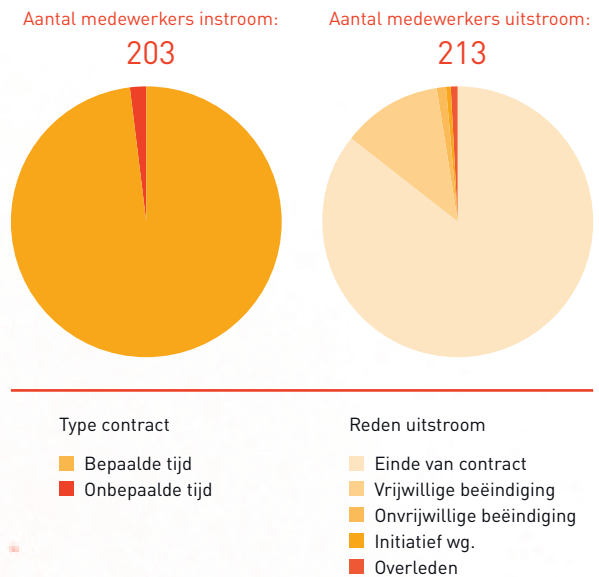
De in 2015 uitgevoerde activiteiten om het ziekteverzuim binnen MBO Utrecht te laten dalen, hebben hun eerste vruchten afgeworpen. Door actualisering van de risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's), het inloopspreekuur voor medewerkers met (dreigende) uitval en de aandacht voor de Gezonde School is het ziektepercentage van 6,68% over 2014 gedaald naar 5,75% over 2015. Een prestatie om trots op te zijn, hoewel iedere zieke medewerker er één teveel is. Ook in 2016 zullen wij derhalve blijvend activiteiten ontwikkelen en uitvoeren om het ziektepercentage verder te laten dalen.



4.4 Gevoerd beleid inzake uitkeringen na ontslag

MBO Utrecht heeft uit hoofde van de wet een re-integratieverplichting voor werkloze oud-medewerkers. Daarnaast worden de kosten van werkloosheid van oud-medewerkers doorberekend aan MBO Utrecht. In 2013 zijn er op brancheniveau afspraken vastgelegd, waarna MBO Utrecht voor de uitvoering van de bovenwettelijke wachtgeldregeling een dienstverleningsovereenkomst heeft afgesloten met KPMG. Op instellingsniveau wordt er in het personeelsbeleid bij vacatures waar mogelijk actief gestuurd op het aannemen van werkloze oud-medewerkers. Ook in 2015 zijn voormalig medewerkers begeleid van werk naar werk.

Personeelsverloop in 2015



“DIT IS BETER DAN ALLEEN OP JE KAMER ZITTEN...”

“Geef mij maar Oud-hollandse liedjes. Zo’n Franse chanson of een Engelse musical hoeft voor mij niet. Ik heb liever dat ik alles versta. Dat vindt iedereen hier het mooist, dat weet ik zeker. Kijk maar om je heen,” zegt de 77-jarige Corrie van Andel.

Samen met zo’n 40 anderen genoot de Utrechtse woensdagavond 28 oktober in de Grote Zaal van het woonzorgcentrum De Bijniershoek van een avondje uit. MBO Utrecht bood de maatschappelijke activiteit aan. “Dit is beter dan alleen op je kamer zitten. Nu hebben we wat leuks om naar uit te kijken. De zanggroep doet het goed. Dat liedje dat je nu hoort trekt me niet, maar de rest is leuk,” zegt Corrie van Andel.

A-capella groep INSTEAD

Het programma bestond uit twee optredens van a-capella groep INSTEAD. Bas Elders (van de ICT-afdeling) zong met zes anderen de longen uit zijn lijf met liedjes als De kat van ome Willem, Ja Zuster, Nee Zuster en Het is weer voorbij die mooie zomer. Na een korte pauze met hapjes en een glaasje fris kwam de a-capella groep nog een keer terug. De drie zangers en vier zangeressen deden er alles aan om het publiek te vermaken. Het repertoire viel in de smaak, want er werd regelmatig meegeklapt en gezongen.

Wandelvrijwilliger

Het woonzorgcentrum De Bijniershoek is onderdeel van AxionContinu. Arjan Verhoef, medewerker financiële administratie MBO Utrecht, is die woensdagavond

samen met zijn collega’s Jan Boer, Taco Louwsma en Derya Yasar aanwezig. Hij kwam door zijn vrijwilligerswerk bij de Bijniershoek op het idee. “Ik ben hier op woensdagochtend wandelvrijwilliger. Dat vind ik leuk en waardevol om te doen. Ik las dat de Rabobank maatschappelijk betrokken ondernemen promoot. Dat kunnen wij als mbo-instelling ook, dacht ik.”

Enthousiast

“MBO Utrecht levert al jaren stagiairs aan dit woonzorgcentrum. Een maatschappelijke activiteit sluit naadloos aan bij onze maatschappelijke betrokkenheid en onze kernwaarden. Gelukkig waren Chantal Gerritsen-Bos (leidinggevende financiële administratie) en Bas Elbers (van ICT) direct enthousiast. Ook AxionContinu vond het een goed initiatief. Het is voor de bewoners een mooie onderbreking van het dagelijkse leven. Door hun hogere leeftijd kunnen ze soms geïsoleerd raken.” Hamza Kailani (83 jaar) geniet duidelijk van het optreden. Hij woont twee jaar in De Bijniershoek. “Leuk om vanavond eens andere mensen te zien. Gezellig! Het is weer eens wat anders dan mijn wekelijkse klaverjasclub.”

Een vervolg?

“Als onderwijsinstelling is het belangrijk dat je bij het opleiden van jonge mensen de verbinding tussen ouderen en jongeren maakt. Het optreden van INSTEAD is een mooie kans om de bewoners een gezellige avond aan te bieden. Als het aan ons ligt, is dit niet eenmalig. Ik denk dat MBO Utrecht nog veel meer in huis heeft. Het is leuk om te zien wat hieruit voortvloeit,” zegt Arjan Verhoef.

4.5 Salarismix

In 2015 heeft MBO Utrecht het aandeel LC- en LD-docenten opnieuw kunnen vergroten. We zijn blij met de financiële mogelijkheden om niet alleen onze docenten een passend salaris te kunnen bieden, maar ook onze studenten een hoogwaardig en divers docentenaanbod te bezorgen. De verhoudingen zijn als volgt:

Schaal	FTE 2014	In % 2014	FTE 2015	In % 2015
LB	37,0073	27%	30,4193	20%
LC	79,7011	58%	80,2948	53%
LD	20,9799	15%	40,3337	27%
	137,6883	100%	151,0478	100%

4.6 Vooruitblik

Het jaar 2016 zal in het teken staan van uitvoering geven aan de in het Kwaliteitsplan 2015-2018 geformuleerde doelstellingen en activiteiten. Bekwame leraren, instructeurs en teammanagers zijn nodig om studenten te begeleiden en verder te brengen in hun onderwijsloopbaan. Het blijven leveren van kwalitatief goed onderwijs vraagt ook om continue professionalisering van het (onderwijzend) personeel. In het kader van Focus op Vakmanschap en Leraar 2020 heeft MBO Utrecht hier sinds 2012 op ingezet. Het plan uit de Kwaliteitsafspraken MBO is daarmee een voortzetting van bestaand beleid. Hiernaast zal in 2016 het functieboek van MBO Utrecht daar waar nodig worden aangepast en aangevuld.

MBO Utrecht wil zich op de volgende gebieden professionaliseren:

- Bekwaamheid management.
- Onderwijspersoneel.
- Examenfunctionarissen en examencommissieleden.
- Ondersteunend personeel.
- Kwaliteitsverbetering HRM-beleid.

Bekwaamheid management

MBO Utrecht wil de leiderschaps- en managementkwaliteiten van het management versterken door in te zetten op onderwijskundig leiderschap, de lerende organisatie, bedrijfsvoering, programma- en verandermanagement. Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

1. Leidinggevend zijn in staat de managementopdracht uit te voeren.
2. Beleid op het gebied van leiderschaps- en managementkwaliteiten is ontwikkeld en doorgevoerd.

Onderwijspersoneel

We ambiëren onderwijs van een hoog niveau voor iedere student, verzorgd door excellente leraren die in staat zijn én het een uitdaging vinden om het beste uit studenten te halen. Naast didactische vaardigheden vraagt dit van medewerkers dat zij ook op de hoogte blijven van actuele ontwikkelingen in het onderwijs en in de praktijk. Door medewerkers in contact te brengen met het werkveld, stimuleren we hybride leraarschap en ondernemerschap. Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

- A. 75% van het onderwijzend personeel heeft een medewerkersstage gelopen.
- B. 5% van het onderwijzend personeel verricht werkzaamheden buiten MBO Utrecht (eigen bedrijf/contract elders).
- C. Onderwijzend personeel heeft minstens zeventig afgeronde scholingsactiviteiten in de periode 2015 tot en met 2018 (variërend van kortstondige trajecten tot masteropleidingen).
- D. Iedere Academie werkt met een vorm van peer review om de kwaliteit van het werk te verbeteren.

Examenfunctionarissen

Het is de ambitie van MBO Utrecht om in 2018 de examinering deugdelijk (betrouwbaar, valide en gelegitimeerd door de afnemers) en beheersbaar te laten verlopen. Daartoe richt de professionalisering zich op alle examenfunctionarissen: interne en externe assessoren, leden van het examenbureau, de examenexperts en de examencommissie. De scholing betreft enerzijds het onderhouden van kennis en vaardigheden op het gebied van examinering en diplomering en anderzijds het toepassen van nieuwe wet- en regelgeving. Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

- A. Assessoren zijn geschoold.
- B. Alle examenfunctionarissen zijn geschoold in hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van de examinering.

- G.** Er is sprake van een deugdelijke en beheersbare examinering, met een duurzame borging van de examenkwaliteit.

Ondersteunend personeel

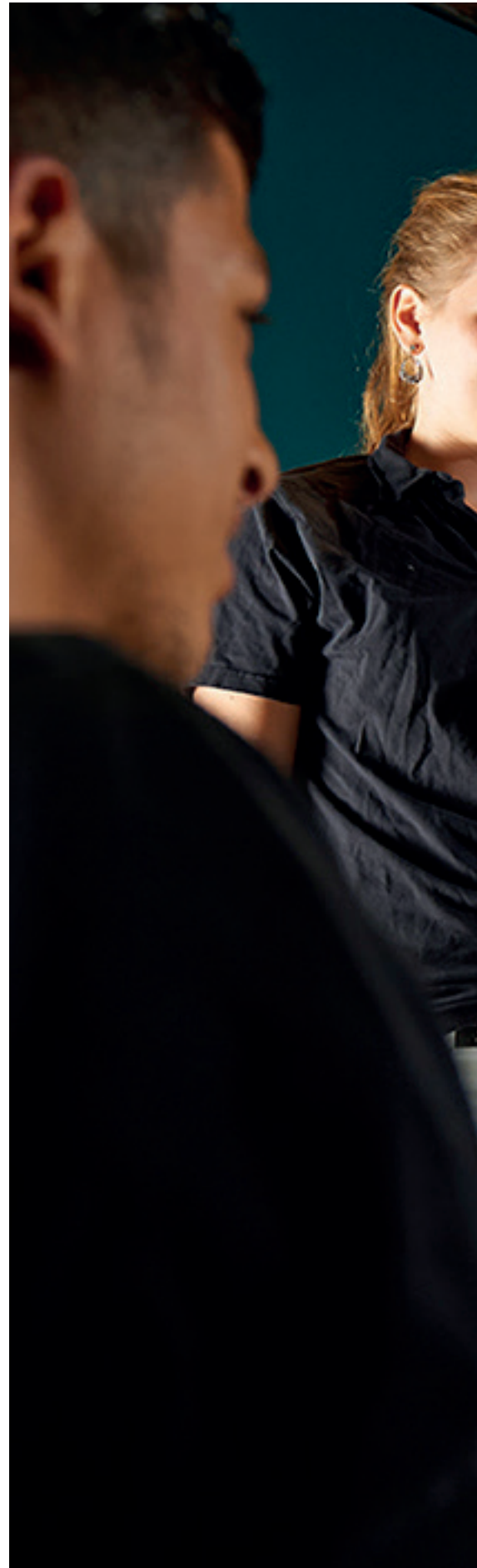
Kwalitatief goed onderwijs vraagt ook om goede ondersteuning bij het uitvoeren van onderwijs. Hierbij gaat het om zowel kennis, vaardigheden als houding van het ondersteunend personeel. Niet alleen moet men constant op de hoogte zijn van interne en externe ontwikkelingen, maar ook de vertaalslag kunnen maken naar de onderwijsteams. Dit vraagt om competenties zoals klantgerichtheid en samenwerken en om adviesvaardigheden. Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

- A.** 50% van de ondersteuners heeft een medewerkersstage gelopen (intern of extern).
- B.** Ondersteunend personeel heeft minstens zeventig afgeronde kortdurende coachingstrajecten in de periode 2015 tot en met 2018.
- G.** Ondersteunend personeel voldoet aan het algemene competentieprofiel en draagt de kernwaarden van MBO Utrecht uit.

Kwaliteitsverbetering HRM-beleid

De ambitie is om HRM-processen zodanig op orde te hebben dat we de stap kunnen zetten naar ontwikkeling en optimale inzet van alle talenten. Eind 2018 heeft MBO Utrecht de volgende doelstellingen behaald:

- A.** Er wordt gewerkt met een strategische formatieplanning, teamprofessionaliseringsplannen en een ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus.
- B.** Alle leraren beschikken over een bekwaamheidsdossier en zijn opgenomen in Registerleraar.nl.
- G.** Alle (nieuwe) medewerkers zijn goed toegerust op hun functie, rol, taken en bevoegdheden binnen de organisatie.





5

**SAMEN DELEN MET
BEDRIJFSLEVEN EN
OMRINGENDE SCHOLEN**



5.1 Kwaliteitsbevordering beroepspraktijkvorming en regionale initiatieven

Een stevige verankering van ons onderwijs in de regio is essentieel. MBO Utrecht kent onder meer de volgende sprankelende initiatieven, voorbeelden van projecten met andere onderwijsinstellingen en het bedrijfsleven.

De Vrije Wolf is Los. Festival in leegstaande voormalige gevangenis aan het Utrechtse Wolvenplein.

Bezoekers beleven en ervaren de voormalige gevangenis en genieten tegelijkertijd van een fijn programma met muziek, beeldende kunst, dans, fotografie, rondleidingen, food & drinks.

En met succes, meer dan 1.000 bezoekers kwamen naar het Wolvenplein. Het evenement is bedacht en georganiseerd door eindejaarsstudenten van de Event Academie van MBO Utrecht, in samenwerking met onder andere Event Lab, Bakx & Meijer, Nimeto, de Dans Academie, Herman Brood Academie en Stadsdorp Wolvenburg. Het project wordt begeleid door Rob van Doggenaar - projectmanagement, coaching & training. Rob is tevens als praktijkdocent verbonden aan MBO Utrecht. Ook studenten van de HBA waren actief. Bands gaven miniconcertjes in cellen, tevens verzorgden studenten de techniek (licht en geluid).



Frankrijk aan de Singel. Een side event van de Grand Depart 2015 in Utrecht, georganiseerd door twee-dejaarsstudenten aan de Event Academie van MBO Utrecht. Het Servaas Bolwerk (bij de Sterrenwacht) werd omgetoverd tot een knus Frans dorpsplein. Gasten konden er genieten van straattheater van Trouba-mour en andere optredens, een potje pétanque spelen of op zoek gaan naar koopjes bij de echte Parijse bouquinisten langs de singel. Kinderen konden onder andere druiven stampen en ter plekke hun eigen sap maken.

Herman Brood Academie on Tour. Een springplak voor jonge talenten van de Utrechtse school. Bands als Rondé, The Brahms, Echo Movis. Emil Landman en Mister en Mississippi hebben hun roots liggen op de Academie. Uniek aan de tour is dat alle opleidingen van de Herman Brood Academie aan bod komen. Zo wordt het licht en geluid verzorgd door studenten van de opleiding podium-/studioteknik, wordt de tour opgezet door de studenten Music Industry Professional en zijn de muzikanten afkomstig van de artiestenopleiding. Zalen die tot nu toe zijn aangedaan zijn: Paradiso Amsterdam, Hedon Zwolle, Paard van Troje Den Haag en Mezz Breda.

Programmering, promotie en productie van het Twee-takt festival en het Geinbeat festival. Studenten van de opleiding Music Industry Professional verzorgden onder de vlag van hun leerbedrijf LOLA de programmering, promotie en productie van het Twee-takt festival op de Utrechtse Neude en het Geinbeat festival in Nieuwegein.

Programmering van Brood & Spelen in Paradiso Noord (Tolhuistuin). Paradiso heeft het leerbedrijf LOLA van de opleiding Music Industry Professional gevraagd om de programmering van talentvolle singer-songwriters te verzorgen op zondagmiddagen in Paradiso Noord (Tolhuistuin).

Productie Popronde Nederland. Studenten waren vanuit het leerbedrijf LOLA verantwoordelijk voor de productie van verschillende podia tijdens het landelijk rondreizende festival Popronde. Verder verzorgden enkele studenten ook de programmering, promotie en productie van een eigen Herman Brood Academie podium tijdens Popronde Utrecht.

Netwerken in de Academie voor Welzijn. Op vrijdag 6 maart 2015 werd voor de derde keer de jaarlijkse stagemarkt bij de Academie voor Welzijn gehouden.

Zo'n 25 instellingen en bedrijven uit het werkveld presenteerden zich en gingen in gesprek met onze eerste- en tweedejaarsstudenten (250 in totaal). Als een student interesse had in een stageplaats voor het komende schooljaar bij een instelling bedrijf, dan kon hij een CV achterlaten. De instelling neemt vervolgens contact op met een aantal studenten voor een kennismakingsgesprek. Op deze manier konden studenten lekker netwerken en op zoek naar een stageplaats.

Om de studenten voor te bereiden, gaat de BPV-begeleider eerst de klassen in. Wat is het nut en het belang van een CV, hoe presenteer en profileer je je? Wat vraag je nou? Hoe zorg je ervoor dat je uit de verf komt? Hierover krijgen de studenten les, waarin situaties worden geoefend met een trainersacteur.

Naast een goede match tussen leerbedrijf en student levert de stagemarkt beide partijen heel wat op. De student heeft beter zicht op wat hij later wil en heeft zijn CV op orde; het bedrijf is op de hoogte van de laatste ontwikkelingen.

Leerwerkbedrijf Terecht! Zorg & Zo. Opgericht eind oktober 2015 in Kanaleneiland vormt dit leerwerkbedrijf een samenwerkingsverband tussen gemeente, ROC Midden Nederland en MBO Utrecht. De afdeling in Kanaleneiland is specifiek bedoeld voor eerstejaars studenten Helpende Zorg & Welzijn niveau 2 en studenten Maatschappelijke Zorg niveau 3. Dit initiatief van HRM-medewerkster Ellis Nieuwijk is ontstaan uit een tekort aan bedrijven die eerstejaarsstudenten willen aannemen. Begeleiding en ondersteuning van de deze doelgroep is te intensief, gezien de druk in de zorg.

KOM 4 JULI NAAR FRANKRIJK AAN DE SINGEL IN UTRECHT

Kom op zaterdag 4 juli tussen 10.00 en 23.00 uur Frankrijk beleven tijdens Frankrijk aan de Singel!

Frankrijk aan de Singel is een side event van de Grand Depart 2015 in Utrecht, georganiseerd door studenten van de Event Academie van MBO Utrecht. Het Servaas Bolwerk (bij de Sterrenwacht) zal omgetoverd worden tot een knus Frans dorpsplein.

Geniet de hele dag van het straattheater van Troubadour, speel een potje petanque of snuffel naar koopjes bij de echte Parijse bouquinisten langs de singel en geniet op het dorpsplein van optredens van onder andere Pierre et les Optimistes.

Nog even op rij:

Wat: Side Event van de Grand Depart 2015 georganiseerd door studenten van MBO Utrecht

Waar: Servaasbolwerk

Wanneer: zaterdag 4 juli tussen 10.00 en 23.00 uur



Door via Terecht! klussen te doen in diverse richtingen, doen de studenten in hun eerste jaar veel werkervaring op. Bijvoorbeeld in ouderenzorg, met kinderen met een achterstand, met psychiatrische volwassenen. Daarnaast leren zij veel omtrent normen en waarden, het maken van afspraken, etc. Begeleiding en ondersteuning komen voor rekening van het leerwerkbedrijf, zo worden de instellingen ontlast. Een docent met veel praktijkervaring heeft de rol van praktijkopleider, doet intervisie, stelt met de student leerdoelen op en begeleidt de student. Zo zijn de studenten in hun tweede jaar helemaal klaar om bij instellingen te worden ingezet.

Utrechtse Sportacademie. Organiseert jaarlijks twee werkveldbijeenkomsten, waarvan één in het voorjaar samen met de collega-opleiding van ROC Midden Nederland. In februari 2015 was het thema 'positief coachen'. In een ochtend en een avond werden zo'n vijftig leerbedrijven ontvangen. Veel daarvan behoren tot de vaste kern (zo'n 60%), ook wordt gewerkt met een flexibele schil. De Sportacademie kent een behoorlijke diversiteit; van basisscholen, sportmassage, buitensport, buitenschoolse opvang tot fitnesscentra, zwembaden en sportverenigingen.

In 2015 werd voor de derde keer de stagemarkt georganiseerd, interessant voor bedrijven die lastig aan sportstudenten komen. 21 Organisaties presenteren zich aan alle eerste-, tweede- en derdejaarsstudenten, van alle richtingen en niveaus. Het mes snijdt aan twee kanten: bedrijven presenteren zich en de student oriënteert zich op stagebedrijven. Voor een optimale match!

Samenwerken op de Gooise Zorgacademie - BBL.

Dit betekent samen met de beroepspraktijk en de student verantwoordelijk zijn voor de inhoud, vormgeving en evaluatie van de opleiding, zodat de kwaliteit van de beginnende zorgprofessional nu en in de toekomst gewaarborgd wordt. Onderwijs en beroepspraktijk. Twee werelden die elkaar niet altijd helemaal begrijpen. Vanuit die gedachte wordt op de Gooise Zorgacademie Critical Friends opgezet. In dit traject kijken docenten, werkbegeleiders, praktijkopleiders en studenten sámen naar onderwijs en streven naar verbetering vanuit eigen ervaringen, kennis en vaardigheden. Echt samen, dat is meer dan het geven van feedback.

Welke functies hebben critical friends?

- Feedback geven. Critical friends stellen elkaar vragen en bespreken ervaringen.
- Samenwerken. Critical friends werken samen aan bijvoorbeeld het maken van een nieuwe didactische werkwijze, waarbij ze reflecteren op (on)mogelijkheden, kwaliteit en uitvoerbaarheid.
- Nieuwe oplossingen vinden. Critical friends kunnen samen een bepaalde aanpak verbeteren en vervolgens de aanpak toepassen.

Pilot Interventie: Leren en samenwerken op de grens van twee beroepspraktijken.

Uit een vooronderzoek naar de samenwerking tussen de Gooise Zorgacademie en de beroepspraktijk blijkt dat de samenwerking tussen (stage)begeleiders en docenten in het begeleidingsproces van studenten en het werk met de praktijkopdrachten verbetering behoeft. Daarom heeft de onderzoeksgroep de interventie 'leren en samenwerken op de grens van twee beroepspraktijken' ontwikkeld. De interventie bestaat uit een bijeenkomst in de beroepspraktijk van 1,5 uur en wordt begeleid door een coach van de Gooise Zorgacademie. Deelnemers zijn studenten, werkbegeleiders en docenten. De interventie wordt op kwalitatieve wijze geëvalueerd door middel van (groeps)interviews met de deelnemers.

5.2 Onderwijs in en met instellingen

VM4 Ondernemend Talent: de Cals Business School

MBO Utrecht realiseert samen met het Cals College een probleemloze instroom van vmbo theoretische leerweg naar niveau 4 van het mbo (MHBO) door middel van het VM4 traject Ondernemend Talent. Dit traject is in 2013 ontstaan met een pilot voor 7 deelnemers van het Cals College. De belangstelling voor het traject is flink gegroeid en in 2015 nemen al 46 leerlingen met veel enthousiasme aan het programma deel.

Gerealiseerde doelstelling: samenwerking MBO

Utrecht en Cals College versterkt.

In 2016 wordt onderzocht of het traject verbreed kan worden naar andere sectoren, bij voorkeur Techniek. Daarnaast nemen MBO Utrecht en het Cals College het initiatief om samen met het bedrijfsleven een Beroepsroute op te zetten voor de sector Zorg&Welzijn. Deze Beroepsroute start in het schooljaar 2016-2017.

Keuzemodule doorstroom hbo

Een samenwerkingsverband tussen MBO Utrecht, MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland, ROC van Amsterdam, ROC A12 en de Hogeschool van Utrecht ontwikkelt een keuzemodule doorstroom hbo in het kader van de nieuwe kwalificatiestructuur van het mbo en de regelgeving voor doorstroom naar het hbo. Als mbo-studenten beter voorbereid zijn op de doorstroom naar het hbo, beter weten wat op het hbo van hen verwacht wordt, is de kans op een succesvolle leerweg bij het hbo groter. Door gezamenlijk een doorstroommo-

dule te ontwikkelen, kan de inhoud afgestemd worden op de wensen van de verschillende betrokken onderwijsinstellingen.

Te realiseren doelstellingen:

- Keuzemodule doorstroom.
- Bijdragen aan een bewustere studiekeuze.
- Vergroten van de kans op succesvol studeren aan de Hogeschool van Utrecht.
- Voorkomen van uitval uit de hbo-opleiding aan de Hogeschool van Utrecht.

SCHOLIEREN ENTHOUSIAST OVER VMBO- EN MBO-PROJECT 'ONDERNEMEND TALENT'



"Hoe vaak krijg je op het vmbo de kans om een eigen bedrijfje op te zetten? Deze mogelijkheid heb ik met beide handen aangegrepen omdat ik van kleins af aan al ondernemer wil worden," zegt Robin Kruithof (16 jaar) uit IJsselstein, winnaar van het project 'Ondernemend talent.' Dit project is een samenwerking tussen Cals College IJsselstein en MBO Utrecht en heeft als doel het verbeteren van de doorstroming van vmbo naar mbo.

Met het project 'Ondernemend talent' kunnen leerlingen uit het vierde jaar van het Cals College ruiken aan een commercieel/financieel-economische mbo-opleiding. Over een periode van twaalf weken werkten de vmbo-tl-studenten aan het opzetten van een eigen bedrijf onder begeleiding van docenten van het Cals College en MBO Utrecht. Dinsdagavond 3 februari presenteerden de jonge ondernemers hun ondernemingsplan en ervaringen aan een jury. Deze bestond uit Margreet Rookmaker, voorzitter College van Bestuur MBO Utrecht, Nico de Jong, algemeen directeur/bestuurder Cals College en Dirk van der Spoel, extern projectadviseur 'Ondernemend Talent'.

Nico de Jong, algemeen directeur/bestuurder Cals College, vindt dat zijn leerlingen door 'Ondernemend

talent' extra kansen krijgen om hun talent te ontdekken. "Ze leren wat er allemaal komt kijken bij het hebben van een eigen bedrijf. Lukt het ze om creatief en flexibel bezig te zijn, een financieel plaatje te maken en te netwerken? Na afloop hebben ze ook een beter beeld of een commercieel/financieel-economische mbo-opleiding bij ze past. Onze formule slaat aan, want het aantal deelnemers is in één jaar tijd gestegen van 7 naar 21."

Margreet Rookmaker, voorzitter College van Bestuur MBO Utrecht, deelt zijn enthousiasme. "Hier gebeuren heel mooie dingen. Dit project sluit naadloos aan bij ons uitgangspunt van ondernemerschap in het onderwijs. Daarnaast vinden wij samenwerking met het vmbo erg belangrijk om te ondersteunen dat de student de juiste studieplek vindt. Om die reden investeren wij ook veel in samenwerking met het hbo."

Alle leerlingen die meegedaan hebben aan het project geven aan veel geleerd te hebben. "Om vanuit het niets iets te moeten opzetten, is een enorme uitdaging en daar hebben wij veel van geleerd", zeggen Lianne en Eline, de oprichtsters van de onderneming Glitterstones. Robin vult aan: "Ik heb geleerd hoe je moet ondernemen en hoe je een marketingplan moet maken, maar ik heb ook gemerkt dat als je van je onderneming een succes wilt maken, je moet weten met welke mensen je moet samenwerken". Robin geeft ook aan dat hij met zijn onderneming FIFA Coins nog even doorgaat.

Alle deelnemers krijgen een certificaat en het plaatsingsrecht voor een intakegesprek bij de MHBO Academie. De MHBO Academie is een van de dertien academies van MBO Utrecht. Met deze opleiding worden studenten goed voorbereid op een snelle doorstroming naar het hbo. Ze krijgen lessen en methodes aangeboden uit het hbo-propedeusejaar.

- Zorgdragen voor het wegwerken van eventuele deficiënties bij niet-verwante doorstroom.
- Bieden van mogelijkheden tot versnellen in het hbo.
- Pilot en doorontwikkeling keuzemodule doorstroom.

In 2015 is de doorstroommodule verder uitgewerkt en de start van de pilot voor het generieke onderdeel van de sector Economie verder voorbereid. De pilot start in februari 2016. Tegelijkertijd wordt de keuzemodule doorstroom (generiek en specifiek) voor de overige sectoren van de Hogeschool van Utrecht ontwikkeld.

5.3 Communicatie

MBO Utrecht heeft een herkenbare eigen huisstijl en een duidelijke missie, visie, ambitie en strategie.

Net als voorgaande jaren lag in 2015 de focus op de naamsbekendheid en de corporate positionering van MBO Utrecht. Hiernaast is flink gewerkt aan het verbeteren van de interne communicatie. Er zijn veel activiteiten ondernomen om onze missie, visie en kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus stevig te verankeren in de organisatie. Zo draaiden de scholingsdagen om de thema's ondernemend en ambitieus. Onze derde kernwaarde is het jaarthema van MBO Utrecht voor 2015-2016 'Persoonlijk ben je samen'.

Doordat MBO Utrecht haar opleidingen heeft ondergebracht in herkenbare Academies, kunnen we onderwijs bieden in een kleinschalige omgeving met een persoonlijke benadering en begeleiding. Verschillende Academies hebben inmiddels ook een aparte website waar het eigen persoonlijke karakter goed zichtbaar en herkenbaar is voor de stakeholders.

MBO Utrecht maakt structureel gebruik van social media: Facebook ([facebook.com/mboutrechtalgemeen](https://www.facebook.com/mboutrechtalgemeen)) en Twitter (@mboutrecht) Doordat MBO Utrecht vragen via Twitter snel beantwoordt, neemt het aantal vragen van ouders en studenten via dit kanaal ook toe. #Top!

Om studenten (en ouders) te helpen bij het kiezen van de juiste opleiding, is voor de corporate website van MBO Utrecht een nieuwe studiekeuzekiezer ontwikkeld (www.mboutrecht.nl/opleidingen). Ook is MBO Utrecht te vinden op alle voorlichtingsdagen en -markten. In november waren we met een stand aanwezig op de Onderwijsbeurs in de Jaarbeurs.

Omdat we een goede doorstroming van vmbo naar mbo belangrijk vinden, willen we ook graag persoonlijke contacten onderhouden met de decanen van de vmbo's. MBO Utrecht heeft hier een vaste contactpersoon voor, die ook decanendagen heeft georganiseerd.

CAMERAPLOEG VAN RTL 4 TE GAST BIJ MHBO ACADEMIE VAN MBO UTRECHT



De cameraploeg van het RTL 4 programma LifestyleXperience was te gast bij onze MHBO Academie.

Naast dat programmamanager en docent Anne Marie van Rooijen in een interview vertelden over wat onze MHBO Academie inhoudt, kwamen ook de kleinschaligheid en persoonlijkheid aan bod.

Ook werd oud-student Maris Kool geïnterviewd. Hij haalde afgelopen juni zijn MHBO-diploma en is inmiddels gestart aan de Hogeschool van Utrecht met de opleiding Commerciële Economie.

UTRECHTSE DANSACADEMIE EN SPORTACADEMIE UTRECHT OP SBS 6

Voor heel even stonden studenten Daphne van der Vaart (Sportacademie) en Joyce de Bleij (Dansacademie) in the spotlight. Zij werden afgelopen dinsdag namelijk geïnterviewd voor het nieuwe tv-programma 'Fit op 6' dat vanaf februari op tv te zien is.

Presentator Frank vroeg hun het hemd van het lijf: 'wat leer je hier allemaal?', 'wat ga je na deze opleiding doen?' en 'waarom zou een student voor deze opleiding moeten kiezen?'

Tot slot werden er 'actieshots' gefilmd. Waar kan dat nou beter dan bij sport en dans? Sportdocent Paul Verkleij en dansdocent Bart Sluis hadden hierbij de regie en lieten de studenten flink zweten!





6

**FINANCIËEL
JAARVERSLAG**



6.1 Financiële positie

In het derde jaar van haar bestaan, heeft MBO Utrecht opnieuw laten zien dat het in staat is om de gestelde kaders te behalen. Dit blijkt uit de positieve ontwikkeling van zowel de solvabiliteit- als de liquiditeit. De basis voor een gezonde financiële toekomst die in 2013 en 2014 is gelegd, is in het jaar 2015 verder uitgebouwd. Hierbij stelt MBO Utrecht het belang van goed onderwijs voorop. Het behalen van financiële normen is belangrijk, maar moet niet de bepalende factor zijn voor de strategische (onderwijs-)koers. Daarom wordt

binnen MBO Utrecht gewerkt aan een robuuste onderwijs-ondersteuning, waarbij matiging van de huisvestingslasten, met behoud van kwaliteit en uitstraling, naar het niveau van de MBO Benchmark de prioriteit heeft, net zoals het zo efficiënt mogelijk inrichten van de ondersteunende organisatie.

De financiële kengetallen hebben zich voor 2015 als volgt ontwikkeld, waarbij tevens de prognose voor de komende jaren is weergegeven. De ruime liquiditeit en solvabiliteit dient om de voorgenomen huisvestingsinvesteringen te realiseren binnen de financiële kaders:

(x € 1.000)	Realisatie 2014	Realisatie 2015	Begroting 2016	Raming 2017	Raming 2018
Exploitatie resultaat	2.081	2.898	500	3.006	1.144
A. Eigen vermogen	7.256	10.154	10.255	13.261	14.404
B. Voorzieningen	895	724	495	369	249
C. Balanstotaal	22.112	23.642	22.349	24.730	25.267
wv gebouwen en terreinen	6.356	5.735	6.318	9.694	16.228
Solvabiliteit 1 A/C	33%	43%	46%	54%	57%
Idem: vereist door de financier	30%	30%	30%	30%	30%
Solvabiliteit 2 A+B/C	37%	46%	48%	55%	58%
Idem: vereist door de onderwijsinspectie	30%	30%	30%	30%	30%
Liquiditeit (current ratio)	2,20	2,83	2,23	2,21	1,42
Debt service coverage ratio	6,5	6,6	3,5	6,5	4,2

Verbonden partijen

MBO Utrecht heeft geen verbonden partijen.

Treasury

Het treasury-beleid van MBO Utrecht is vastgelegd in het Treasury Statuut. Dit beleid is gericht op het realiseren van een duurzame financiering tegen minimale kosten en een aanvaardbaar risico. Hierbij ligt de nadruk op de beheersing van de bijbehorende risico's. Dit gebeurt in het kader van het renterisico onder meer door normen te hanteren voor het rentevervalschema

MBO Utrecht heeft in het kader van beleggen en belenen het uitgangspunt dat de Regeling Beleggen en belenen wordt gevolgd. Er zijn dan ook geen beleggingen en beleningen die niet voldoen aan de regeling.

6.2 Financieel beleid en risicobeheer

MBO Utrecht hanteert de volgende uitgangspunten bij het te voeren financieel beleid:

Continuïteit

Zowel de externe financiers als de onderwijsinspectie hebben minimum vermogenseisen gesteld aan onderwijsinstellingen. MBO Utrecht voldoet aan deze eisen.

Een indicator om (financiële) continuïteit uit te drukken is het % solvabiliteit (eigen vermogen instelling/balanstotaal instelling). De minimaal benodigde solvabiliteit bedraagt 30%. MBO Utrecht streeft uit voorzichtigheid naar een solvabiliteitspercentage van tenminste 35%. Voor toekomstige begrotingskaders wordt nog afgewo-

gen wat het uitgangspunt zou moeten zijn: solvabiliteit of rendement. Ook het risicoprofiel van MBO Utrecht en eventuele toekomstige investeringen in de huisvesting versus de ontwikkeling van het vreemd vermogen kunnen er voor zorgen dat een iets hogere solvabiliteit wenselijk wordt. Vooralsnog wordt 35% als minimale solvabiliteit gezien, en worden eventuele afwijkingen getoetst aan ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie, bijvoorbeeld door vergelijking met de sector in de MBO Benchmark.

Naleving wet- en regelgeving

MBO Utrecht leeft wet- en regelgeving na. Deze komen op velerlei wijze tot ons, zowel uit hoofde van bekostiging (verantwoordingen, uitvoeringsrichtlijnen, verordeningen, etc. bijvoorbeeld de geormerkte baten) als uit de wet (bijv. BW2 Titel 9 en RJ 660 – verantwoordingsrichtlijnen Onderwijs).

Inzicht in doelmatigheid

Eén van de beleidsdoelstellingen van MBO Utrecht is (onderwijs)doelmatigheid. Het betekent dat de betreffende onderwijsinspanningen en -uitgaven bijdragen aan de realisatie van het beoogde doel van het onderwijs, mede afgezet tegen de verwachtingen van arbeidsmarkt, toe-leidend en afnemend onderwijs, en uiteraard de student, en de kosten in verhouding staan tot de opbrengsten, de zogenaamde 'interne doelmatigheid'. Dat betekent dat systemen en informatievoorziening hierop moeten worden ingericht om inzicht te verkrijgen in de werkelijke baten en lasten van opleidingen, inclusief (toegerekende) indirecte lasten zoals huisvestingslasten en lasten van de staf en de diensten. Maar ook op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en binnen het vo en mbo.

Solidariteit

Dit uitgangspunt betekent dat beoordeling van een resultaat verantwoordelijke eenheid zich niet slechts beperkt tot een financiële exercitie. Het integrale onderwijsportfolio van MBO Utrecht, de bijdrage (direct of indirect) van delen daarvan aan de opbrengsten (niet-financieel, waaronder de strategie) en aan het financieel resultaat, zijn het beoordelingskader. Dit alles wordt verrat onder het uitgangspunt solidariteit.

Aanpassingsvermogen

De mate waarin geanticipeerd en flexibel gereageerd kan worden op veranderingen in de binnen- en buitenwereld van MBO Utrecht zijn belangrijk. Studiekeuzeprocessen worden uitgesteld en ook beleidsmaatregelen van het ministerie zijn soms

onverwacht. Dit vraagt flexibiliteit van de organisatie, als ook van de bijbehorende contracteren.

Governance

MBO Utrecht werkt met het Raad van Toezicht - College van Bestuur model. In de onderwijsuitvoering wordt gewerkt met een twee-lagen model waarbij de onderwijsmanagers en de hoofden van de ondersteunende diensten direct onder het College van Bestuur vallen. De overlegstructuren zijn vastgelegd in de nota Richten van de Strategie, het Toezichtkader RvT, het reglement voor de auditcommissie en het secretariaat van de Raad van Toezicht en het bestuursreglement.

MBO Utrecht volgt de code Goed Bestuur in de bve-sector.

Er wordt gewerkt met budgeteenheden die resultaat verantwoordelijk zijn. Sturing vindt plaats op financiële en niet-financiële output en outcome. Het A3 Jaarplan is daarin het centrale sturings- en verantwoordingskader binnen MBO Utrecht. Er wordt gewerkt met de volgende type resultaat verantwoordelijke eenheden:

- Budgetteam :RvE met primaire taken
- Costteam :RvE met ondersteunende taken (staf of dienst)
- Profitteam :RvE met expliciete winstdoelstelling

De verhouding tussen directe en indirecte lasten is expliciet onderdeel van sturing. Deze verhouding wordt verbeterd door de komende jaren het aandeel van de huisvestinglasten in de totale lasten te verkleinen. Voor de verhouding direct/indirect personeel wordt gestreefd naar 70/30.

Informatievoorziening

RvE's, CvB, toezichthouders en andere verticale en horizontale stakeholders dienen van adequate (management-)informatie te worden voorzien. MBO Utrecht maakt gebruik van een geautomatiseerd managementinformatiesysteem (Qlikview), dat in het voorjaar van 2015 is uitgerold en in de komende jaren verder uitgebreid zal worden. Zowel het beschikbaar stellen van de benodigde managementinformatie en het proces rondom informatiemanagement (waaronder o.a. het privacy-beleid en informatiebeveiligingsbeleid onder valt) worden aangestuurd door een informatie-manager.

Administratieve lasten

De uitvoering van de planning- en control cyclus vindt efficiënt en effectief plaats, binnen de uitgangspunten

zoals hierboven geformuleerd. Dit komt de verdeling tussen directe en indirecte lasten ten goede. De 'cost of costing' wordt beperkt, wat betekent dat de primaire systemen (onderwijs, salaris en financiën) als bronsysteem dienen voor de informatievoorziening en handmatige verdeel- of toerekenings-modellen tot een minimum worden beperkt.

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Een effectieve bedrijfsvoering en een goede beheersing van risico's is een noodzakelijke randvoorwaarde om de doelstellingen van MBO Utrecht te bereiken. In 2015 is aan de hand van het vernieuwde COSO Framework vastgelegd waar MBO Utrecht de zaken op orde heeft en waar nog aandachtspunten zijn. Binnen MBO Utrecht moet de nadruk niet alleen liggen op de instrumentele kant van risicomanagement. Deze is veelal naar binnen gericht en achteraf, als (de kans op) het risico al groot is. Dat er een goed systeem van kwaliteitszorg moet zijn en werken is evident, dat er aan de voorkant voor zorgt dat risico's geminimaliseerd worden.

MBO Utrecht heeft de visie dat risicomanagement (juist) ook over de maatschappelijke en natuurlijke omgeving van de instelling gaat, naast (kennis van het menselijk handelen) de stand van zaken binnen de eigen instelling. Weerstandsvermogen gaat niet sec over solvabiliteit maar tevens over kennis en innovatie, bezien met de blik naar buiten. Kortom, de bedrijfsvoering in brede zin.

MBO Utrecht ziet (good) governance als drijvende kracht achter risicomanagement. Cruciaal is dat de stakeholders open met elkaar de dialoog aangaan. Het faciliteren en agenderen van het gesprek en het vergroten van het collectieve besef van risico's en onzekerheden, en de mogelijkheden om ze te minimaliseren zal de kwaliteit van de organisatie en de bedrijfsvoering vergroten.

Een belangrijk instrument om het gesprek in de onderwijsteams en met het bestuur te ordenen is de A3-methodiek, die MBO Utrecht in 2013 heeft geïmplementeerd. Op basis van het jaarplan en de maandelijkse managementrapportages worden in het periodieke kwartaalgesprek met de teammanagers en de hoofden van diensten, de belangrijke thema's besproken, zowel evaluerend als prospectief. Daarmee wordt het beleid met de uitvoering verbonden en de externe en interne omgeving op elkaar afgestemd.

Naast de A3-jaarplannen wordt thematisch gewerkt met regisseursplannen. Teammanagers hebben één of meerdere aandachtsgebieden onder hun hoede die zij MBO Utrecht breed oppakken, ondersteund door de diensten. De voortgang van de regisseursplannen is tevens onderdeel van het periodieke managementgesprek

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Ontwikkeling aantallen studenten

De ontwikkeling van de aantallen studenten is cruciaal voor de bekostiging. Zowel nieuwe instroom als behoud van studenten zullen centraal staan in het beleid dat wordt gevoerd. Door de nieuwe bekostigingsmethode van OCW is het risico op onbekostigde studenten die wel recht hebben op onderwijs vergroot. De mate waarop de bedrijfsvoering kan worden aangepast is een belangrijk middel om dat risico te verkleinen.

Organisatieontwikkeling

Geconstateerd is dat de verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering tenminste voldoen aan de minimale eisen. In de managementletter van de accountant wordt aangegeven dat de basis opzet van de AO/IB binnen MBO Utrecht op orde is. Om daadwerkelijk te kunnen bijdragen aan de doelstelling een succesvolle en onderscheidende kwalitatief hoogwaardige onderwijsinstelling te zijn, moeten processen, systemen en medewerkers blijvend worden verbeterd.

Personeel

Een goede match tussen benodigd personeel en beschikbaar personeel is belangrijk. Niet alleen de kwantiteit, maar ook een goede balans in gevraagde en aangeboden kennis en ervaring is relevant. MBO Utrecht kent een personele samenstelling waarbij 68% (FIP 2015: 76%) in vaste dienst is en 32% (FIP 2015: 24%) een tijdelijk dienstverband heeft (bron: begroting 2016, in FTE). Deze verhouding wordt goed gemonitord daar deze bijdraagt aan het aanpassingsvermogen van de organisatie. Professionalisering van medewerkers draagt bij aan de benodigde flexibiliteit. MBO Utrecht is 100% eigen risicodragers voor werkloosheid en arbeidsongeschiktheid.

Huisvesting

De huisvesting van MBO Utrecht draagt functioneel en technisch onvoldoende bij aan het gewenste onderwijsklimaat en drukt nog te zwaar op de begroting. Een eerste aanzet voor betere en goedkopere onderwijs-

huisvesting is opgesteld en geeft richting aan de onderwijsambities van MBO Utrecht. Het is een complex en politiek-bestuurlijk gevoelig proces met vele stakeholders en (ook financiële) belangen. De komende jaren zal de focus blijven liggen op het verder verhogen van de kwaliteit en efficiëntie van het gebruik van de beschikbare m2 en het terugdringen van de huisvestingslasten.

Pagelaan

Het buiten gebruik gestelde eigendomsgebouw aan de Pagelaan te Utrecht is onder voorwaarden verkocht. Voor een bredere toepassing dan alleen als onderwijsgebouw is een bestemmingswijziging noodzakelijk. Het koopcontract is in najaar 2015 ondertekend. Naar verwachting zal de feitelijke verkoop zich effectueren in 2017.

Arbeidsmarktrelevantie

Doelmatig onderwijs dat zowel tegemoet komt aan de wensen en eisen van student, het toeleverend en afnemend onderwijs en de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde. De voorziene tekorten op de arbeidsmarkt in bepaalde sectoren, zoals techniek, alsmede de noodzaak meer te verbinden tussen de traditionele onderwijssectoren (zorg, dienstverlening en techniek) vragen om vernieuwde inzichten in het onderwijsaanbod.

6.3 Financieel resultaat 2015

Het behaalde resultaat ad € 2,9 miljoen is € 1,4 miljoen hoger dan begroot. Hiervoor zijn de volgende verklaringen te geven.

Verklaring	Bedrag (x€ 1 mio)
Hogere normvergoeding	0,5
Hogere rijksbijdragen door salarismixgelden 2015	0,5
Hogere rijksbijdragen voor lerarenbeurs en zij-instroom	0,1
Lagere besteding kwaliteitsafspraken	-0,8
Hogere gemeentelijke bijdragen	0,4
Hogere overige baten	0,6
Totaal hogere baten	1,3
Hogere personele lasten	0,1
Hogere afschrijvingen	-0,4
Lagere huisvestingslasten	0,1
Hogere lasten administratie en beheer	-0,2
Lagere onderwijskosten	0,4
Lagere overige lasten	0,3
Totaal lagere lasten	0,2
Totaal hoger resultaat	1,4

6.4 Geormerkte projectgelden OCW

Schoolmaatschappelijk werk

In 2015 heeft MBO Utrecht de ontvangen gelden in het kader voor schoolmaatschappelijk werk besteed aan de inzet van Stichting Jeugdhulp Stad Utrecht. Gedurende het schooljaar 2014-2015 zijn de volgende

contactmomenten geweest. Voor het schooljaar 2015-2016 is de inzet van de schoolmaatschappelijk werkers geïntensiveerd.

Soort problematiek	Aantal contacten	Aandeel
Leerproblematiek	9	9,5%
Motivatie en werkhoudingsproblematiek	13	13,7%
Externaliserende gedragsproblematiek	8	8,4%
Gezinsproblematiek	75	78,9%
Mishandeling	16	16,8%
Psychiatrische problematiek	21	22,1%
Internaliserende problematiek	46	48,4%
Rouw	3	3,2%
Faalangst	4	4,2%
Veelvuldig verzuim	30	31,6%
Aantal leerlingen	95	

Zij-instromers

In 2015 hebben drie zij-instromers, die hun opleiding gestart zijn in 2014, hun akte van bekwaamheid gehaald. Verder zijn er in 2015 acht zij-instromers gestart met hun opleiding.

Kwaliteitsplan 2015-2018

MBO Utrecht heeft in het voorjaar van 2015 het Kwaliteitsplan aangeboden aan OCW. In het najaar is hier een akkoord op ontvangen, waardoor de voor het jaar 2015 geplande activiteiten in 2015 ten dele hebben plaatsgevonden. De ontvangen subsidie is voor het deel van de activiteiten dat in 2016 extra wordt uitgevoerd, opgenomen als kortlopende schuld/vooruitontvangen bedrag. In onderstaande tabel is dit gespecificeerd:

Thema	Lasten begroot 2015	Overloop baten in 2016
Professionalisering	€502.000	€90.000
Intensivering van het taal- en rekenonderwijs	€130.000	€113.800
Terugdringen van vsv en verzuim, met aandacht voor kwetsbare jongeren (passend onderwijs)	€455.000	€265.250
Kwaliteitsbevordering BPV	€90.000	€90.000
Excellentie en internationalisering	€210.000	€228.152
Studiesucces	€50.000	
Totaal	1.437.000	787.202

6.5 Financiële ramingen

MBO Utrecht heeft een meer-jaren financieel instellingsplan (FIP) opgesteld waarbij de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren wordt geraamd. Hieronder wordt eerst de raming van de balans en de resultatenreke-

ning weergegeven en wordt toegelicht welke uitgangspunten zijn gehanteerd. NB: De begroting 2016 en ramingen 2017 t/m 2019 zijn gebaseerd op een eerdere prognose over 2015 en niet de definitieve realisatie. Dit verklaart de verschillen.

Toelichting bij de ramingen

Voor de geraamde meer-jaren staat van baten en lasten zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd.

Algemeen

Naast de inhoudelijke kwalitatieve onderwijsdoelstellingen is het financiële doel om de komende jaren de solvabiliteit te borgen. Een robuust eigen vermogen dat voldoet aan de (externe) vereisten biedt de mogelijkheid tegenvallers op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit te intensiveren. Het vooruitzicht is dat na volgend jaar de beoogde resultaatsdoelstellingen kunnen worden afgevlakt, zodat per saldo meer financiële middelen ingezet kunnen worden voor (onderwijs-) kwaliteitsverbeteringen.

Rijksbijdragen

In de ontwikkeling van de rijksbijdragen is rekening gehouden met het volgende:

- Verwachte landelijke en regionale ontwikkeling van het studentenaantal.
- De ontwikkeling van het budgettair kader vanuit OCW zoals gepresenteerd door de MBO Raad.
- Modernisering bekostiging.
- Bekende ontwikkelingen in aanvullende rijksbijdragen.

Ontwikkeling studentaantallen en FTE

In de volgende tabel zijn de gewogen studentaantallen inclusief prijsfactor per 1 oktober aangegeven op basis waarvan de rijksbijdragen zijn bepaald. Zowel in absolute aantallen als in gewogen aantallen wordt voor de jaren waar de studentaantallen nog niet bekend zijn uit oogpunt van voorzichtigheid gerekend met een lichte daling van de studentenwaarde.

Raming ontwikkeling studentaantallen en FTE

(telling)	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017
Verlagjaar	Realisatie 2015	Begroting 2016	Raming 2017	Raming 2018	Raming 2019
Gewogen incl. prijsfactor	4.986	5.025	5.063	5.103	5.144
Ongewogen	4.540	4.585	4.631	4.677	4.724
Mutatie gew. incl prijsfactor		39	38	40	41
Mutatie in %		1%	1%	1%	1%
Personele bezetting in FTE:					
- Bestuur/management	2	2	2	2	2
- Personeel primair proces	212	237	243	246	249
- Ondersteunend personeel	96	99	102	104	105

Raming van de Balans (x € 1.000, 2015 = realisatie)

	Ultimo	2015	2016	2017	2018
Activa					
VASTE ACTIVA					
Materiële vaste activa		7.647	11.348	13.923	18.358
TOTAAL VASTE ACTIVA		7.647	11.348	13.923	18.358
VLOTTENDE ACTIVA					
Vorderingen		640	1.025	1.025	1.025
Liquide middelen		15.355	9.976	9.781	5.885
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA		15.995	11.001	10.806	6.909
Totaal activa		23.642	22.349	24.729	25.267
Passiva					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve publiek		10.126	10.217	13.212	14.346
Algemene reserve privaat		28	38	48	58
VOORZIENINGEN		724	495	369	249
LANGLOPENDE SCHULDEN		7.119	6.667	6.215	5.763
KORTLOPENDE SCHULDEN		5.645	4.932	4.885	4.851
Totaal passiva		23.642	22.349	24.729	25.267
Solvabiliteitsratio 1		43%	46%	54%	57%
Solvabiliteitsratio 2		46%	48%	55%	58%
Liquiditeitsratio		2,83	2,23	2,21	1,42
Debt service coverage ratio		6,6	3,5	6,5	4,2

Verwachte mutaties in reserves en voorzieningen

Het eigen vermogen neemt toe als gevolg van de verwachte positieve exploitatieresultaten in de komende jaren. Hierbij wordt uitgegaan van een rendementspercentage op Baten uit Werk in opdracht van derden van ca. 30%. De voorzieningen dalen als gevolg van een jaarlijkse vrijval van de voorziening verlieslatend contract. De overige voorzieningen zullen naar verwachting gelijk blijven.

Raming van Baten en Lasten (x € 1.000)

	2015	2016	2017	2018
Baten				
Rijksbijdrage	34.560	35.932	36.372	36.986
Overige overheidsbijdragen	510	466	466	466
College, Cursus- en examengelden	296	180	180	180
Werk in opdracht van derden	78	34	34	34
Overige baten	1.410	1.287	3.353	1.265
Totaal baten	36.854	37.899	40.405	38.931
Lasten				
Personeelslasten	23.883	26.109	27.042	27.466
Afschrijvingen	1.870	1.868	1.575	1.715
Huisvestingslasten	4.610	5.114	4.934	4.764
Overige lasten	3.255	3.997	3.543	3.557
Totaal lasten	33.618	37.088	37.094	37.502
Saldo baten en lasten	3.236	811	3.311	1.429
Financiële baten en lasten	-338	-311	-305	-285
Totaal resultaat	2.898	500	3.006	1.144

Ontwikkeling budgettair kader OCW

Volgens een presentatie van de MBO Raad zal, rekening houdend met het huidige marktaandeel van ca. 1% voor MBO Utrecht, de normvergoeding zich ontwikkelen als hierboven gepresenteerd, waarbij voor 2015 is aangesloten op de inmiddels bekende vergoeding. De stijging van de normvergoeding wordt veroorzaakt door het gestegen bestofgingsaandeel van MBO Utrecht en de overgangsbekostiging Modernisering MBO (€ 250.000).

Ontwikkeling aanvullende rijksbijdragen

In de begroting voor 2016 is rekening gehouden met een overloop van rijksbijdragen uit 2015 voor € 600.000. Deze overloop is voor 2017 en 2018 niet meegenomen.

Overige overheidsbijdragen, werk in opdracht van derden en overige baten

In 2017 is rekening gehouden met een winst uit verkoop van de Pagelaan. Voor de overige baten is uitgegaan van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van de begroting voor 2015.

College, cursus- en examengelden

Deze volgen de ontwikkeling van studentaantallen zoals hiervoor weergegeven.

Personele lasten

Deze volgen de ontwikkeling van studentaantallen. Bovendien is rekening gehouden met de volgende uitgangspunten:

- een toename van de personele lasten met 3,05% als gevolg van gewijzigde cao-afspraken.
- in 2016 een toename van de personele lasten door uitvoering van het Kwaliteitsplan.
- een toename van de personele lasten van € 135.000 per jaar als gevolg van de opschalingen uit Salarismix.
- een toename van personeel 'meer handen voor de klas' in 2017 voor € 224.000 en in 2018 voor € 60.000.

Afschrijvingen

De afschrijvingen ontwikkelen zich volgens de huidige bekende afschrijvingslasten, rekening houdend met de in de begroting meegenomen investeringen in:

- gebouwen: € 1.000.000 per jaar .
- inventaris en apparatuur: € 750.000 per jaar.

In de afschrijvingslasten is rekening gehouden met de start van (ver)nieuwbouwprojecten die volgen uit het Transitieplan Huisvesting 2015-2020. Deze zijn indicatief en zullen in 2016 meer vastomlijnd worden.

Huisvestingslasten

Bij de huisvestingslasten is rekening gehouden met de reeds bekende ontwikkelingen, waaronder het afstoten van het huurgebouw aan de Mississippidreef in 2016 en de verkoop van de Pagelaan in 2017. Tevens wordt rekening gehouden lagere huisvestingslasten die volgen uit de investeringen in huisvesting.

Overige lasten

In de meerjarenramingen is uitgegaan is van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van de begroting 2015.

Financiële baten en lasten

Bij de ontwikkeling van de financiële baten en lasten is rekening gehouden met de reguliere aflossing van de langlopende lening.

6.6 Continuïteitsparagraaf

Algemeen

Met ingang van het kalenderjaar 2013 wordt aan het jaarverslag een zogeheten continuïteitsparagraaf toegevoegd. Deze paragraaf moet laten zien dat MBO Utrecht het proces, dat zicht biedt op majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst en het helder in beeld brengen van de gevolgen hiervan voor het resultaat en de vermogenspositie, heeft ingebed in de organisatie. Met dit proces worden de bestuurskracht in het onderwijs en de dialoog met de Raad van Toezicht versterkt. In deze continuïteitsparagraaf zijn de onderdelen uitgewerkt zoals aangegeven in het Servicedocument Continuïteitsparagraaf van de MBO Raad, waarbij rekening is gehouden met de handreiking continuïteitsparagraaf geldend vanaf het verslagjaar 2015. De door OCW voorgestelde formats zijn reeds in andere onderdelen van dit bestuursverslag opgenomen. Dit betreft:

- Ontwikkeling studentaantallen en medewerkers (paragraaf 6.5).
- meerjarenbegroting van de balans en baten en lasten en de toelichting hierbij (paragraaf 6.5).

- rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (paragraaf 6.2).
- beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (paragraaf 6.2).
- rapportage toezichthoudend orgaan (paragraaf 1.3).

Kwalitatieve informatie

De omgeving van MBO Utrecht

Alhoewel het landelijk aantal MBO studenten naar verwachting tot circa 2030 zal dalen, is voor de regio Utrecht de verwachting dat deze de komende 10 jaar met 10%-20% gaat stijgen. Voor MBO Utrecht biedt dit de kans om een stabiel pakket aan opleidingen aan te bieden. Hierbij blijft het voor ons noodzakelijk om continu af te stemmen wat de wensen van de arbeidsmarkt én van onze studenten zijn. Hiertoe blijft periodieke regionale afstemming over ons opleidingsaanbod in verhouding tot het aanbod van de andere regionale onderwijsinstellingen noodzakelijk, waarbij MBO Utrecht prioriteit zal blijven geven aan het 'wat' en niet het 'hoe'.

Een stabiel opleidingsaanbod is het uitgangspunt voor kwalitatief goed onderwijs. Het zorgt ervoor dat de benodigde flexibiliteit in personeel (niet alleen in omvang, maar ook in kennis en ervaring) minder omvangrijk hoeft te zijn. Het zorgt voor rust en stabiliteit in onze academies. Dit vraagt echter ook om stabiliteit in de economische ontwikkelingen. MBO Utrecht zal hier zo veel mogelijk naar streven.

Resultaten belangrijke onderzoeken

Half januari 2015 is het medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden, waaraan 85% van de medewerkers heeft deelgenomen. Met betrekking tot bevoegenheid, betrokkenheid en tevredenheid scoort MBO Utrecht hoger dan de benchmark MBO en substantieel hoger dan bij het onderzoek in 2013. MBO Utrecht is hier trots op! De uitkomsten laten verschillen zien tussen de teams. In de teams zijn de teamresultaten besproken en zijn vervolgacties geformuleerd.

Organisatie breed zijn de punten met de hoogste prioriteit:

- werkdruk
- waardering/persoonlijke aandacht
- interne communicatie

Deze aandachtspunten worden per team besproken en uitgewerkt. In het MT hebben CvB, teammanagers

en hoofden gezamenlijk de organisatie brede punten besproken en zijn oplossingen en bijbehorende acties bedacht en omgezet in concrete activiteiten.

Strategische personeelsplanning

MBO Utrecht heeft als uitgangspunt om het personeelsbestand zo flexibel mogelijk in te zetten. Vooral in de teams waar groei of krimp in studentenaantallen is, is dit van belang.

Daarnaast heeft MBO Utrecht als uitgangspunt dat tegenover incidentele baten geen structurele lasten horen te staan. Als gevolg hiervan is in 2015 relatief meer extern personeel ingezet dan was begroot. Het beleid dat tegenover incidentele baten geen structureel personeel wordt ingezet, zal ook in de komende jaren worden voortgezet. Het grootste deel aan ingehuurd extern personeel betreft docenten met een specialisme. Vooral de Herman Brood Academie maakt gebruik van artiesten die, naast hun vak, hun kennis en ervaring over brengen op onze studenten. Ook de Event Academie, Sport Academie Utrecht en Utrechtse Dansacademie zetten specialisten meer dan gemiddeld in. Het betreffen met name de naar hun aard meer creatieve opleidingen waarin het voor de aansluiting op de beroepspraktijk noodzakelijk is om regelmatig vernieuwende impulsen te verkrijgen. In 2015 zijn de eerste stappen gezet om de effecten van het verdwijnen van de VAR per 1 mei 2016 tijdig te ondervangen.

Het beleid op ziekteverzuim is toegelicht in paragraaf 4.6.

Huisvesting

De structurele huisvestinglasten zijn de afgelopen jaren gedaald door de hoeveelheid in gebruik genomen BVO te beperken. Er zijn huurcontracten afgekocht, opgezegd of de lasten ervan zijn beperkt door onderverhuur. De strategie van kleinschaligheid brengt met zich mee dat goed moet worden gekeken wat de betekenis is voor MBO Utrecht van allerlei benchmarks op gebied van onderwijshuisvesting. Naast een lastenpost draagt huisvesting ook bij aan de verwezenlijking van de doelen van MBO Utrecht.

MBO Utrecht heeft een vastgoedportefeuille met een omvang van ca. 40.000 m², verdeeld over 9 locaties. 3 van deze locaties zijn niet in gebruik en zullen naar verwachting ook niet meer in gebruik worden genomen. Een locatie betreft een eigendomsgebouw welke in 2017 verkocht zal gaan worden. De andere locaties betreffen huur gebouwen waarvoor tot einde looptijd

een onderhuurder is gevonden voor het grootste deel van de beschikbare m². De huurcontracten worden in respectievelijk 2016 en 2017 beëindigd. Naast deze locaties wordt incidenteel en/of periodiek gebruik gemaakt van externe ruimten.

MBO Utrecht heeft in vergelijking met andere instellingen veel huurgebouwen en weinig gebouwen in eigendom. Dit is ontstaan doordat bij een rechtsvoorganger in 2000 besloten is een tweetal gebouwen te verkopen en langjarig terug te huren. Op de momenten dat MBO Utrecht de keuze heeft tussen eigendom versus huur zal de relatie worden gelegd met de benodigde termijn, schaalbaarheid en de financierbaarheid. Uitgaande van een lagere kostenstructuur bij eigendom zal eigendom serieus worden overwogen.

De totale m² prijs voor huisvesting ligt bij MBO Utrecht ruim hoger dan het gemiddelde volgens de MBO Benchmark (dit gemiddelde ligt op ca. € 105/m²). De reden hiervoor ligt in het grote aandeel huur, wat relatief duurder is dan eigendom. De prijs per m² verschilt per gebouw aanzienlijk, van € 37 tot € 312. Ook de kwaliteit per gebouw verschilt.

Kwantitatieve informatie

Indicator	Gerealiseerd 2015	Begroot 2016	Raming 2017	Raming 2018
Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	0,24%	0,24%	0,24%	0,24%
Gewogen studenten per fte onderwijzend/direct onderwijsondersteunend personeel	19,57	20,50	20,00	20,00
Gewogen aantal studenten per fte beroepsonderwijs	15,87	16,93	16,93	16,93
Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	22,8%*	29,0%*	25,0%*	25,0%*
Kosten fte in loondienst	€ 62.353€	€ 64.600	€ 64.600	€ 64.600
Aantal m2 bruto vloeroppervlak per gewogen student	8,0	6,52	6,53	6,63
Overhead personeelskosten in procenten	28,5%	29%	29%	29%
Liquiditeit	2,83	2,33	2,41	2,55
Rentabiliteit	2,8%	4,2%	3,0%	3,0%
M2 huur als percentage totale m2 (excl leegstand)	56,5%	49,5%	49,5%	49,5%
Gemiddelde huisvestingskosten per m2 (excl leegstand)	€ 177	€ 158	€ 159	€ 160
Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	0%	0%	0%	0%
Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	3,9%	4,9%	4,9%	4,9%

* hierbij is het aantal FTE inhuur volledig als 'tijdelijk' personeel aangemerkt.

Utrecht, 18 april 2016

drs. M. (Margreet) Rookmaker

drs. R. (Robert) Leeffink RC

JAARREKENING 2015

6.7 Jaarrekening 2015

6.7.1 Balans per 31 december 2015 na resultaatsbestemming (x € 1.000)

	31-12-2015	31-12-2014
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Materiële vaste activa	7.647	8.062
	7.647	8.062
Vlottende activa		
2. Voorraad	0	6
3. Vorderingen	640	1.025
4. Liquide middelen	15.355	13.019
	15.995	14.050
	23.642	22.112
PASSIVA		
5. Eigen vermogen	10.154	7.256
6. Voorzieningen	724	895
7. Langlopende schulden	7.119	7.571
8. Kortlopende schulden	5.645	6.390
	23.642	22.112

6.7.2 Staat van baten en lasten over 2015 (x € 1.000)

	begroot		
	2015	2015	2014
BATEN			
9. Rijksbijdragen	34.560	33.834	32.291
10. Overige overheidsbijdragen	510	368	398
11. Cursus- en examengelden	296	256	290
12. Werk in opdracht van derden	78	86	43
13. Overige baten	1.410	984	1.716
Totaal baten	36.854	35.528	34.738
LASTEN			
14. Personele lasten	23.883	23.730	21.143
15. Afschrijvingen	1.870	1.500	2.036
16. Huisvestingslasten	4.610	4.727	5.371
17. Overige instellingslasten	3.255	3.760	3.772
Totaal lasten	33.618	33.717	32.322
Saldo baten en lasten	3.236	1.811	2.416
18. Saldo financiële baten en lasten	-338	-303	-335
Resultaat	2.898	1.508	2.081

6.7.3 Kasstroomoverzicht over 2015 (x € 1.000, indirecte methode)

	2015	2014
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		
Saldo baten en lasten	3.236	2.416
Aanpassingen voor:		
→ afschrijvingen (15)	1.870	2.035
→ mutaties voorzieningen (6)	-171	-310
Veranderingen in vlottende middelen:		
- voorraad (2)	6	2
- vorderingen (3)	385	314
- schulden (8)	-745	1.087
KASSTROOM UIT BEDRIJFSOPERATIES	4.581	5.544
Ontvangen interest (18.1)	70	92
Betaalde interest (18.2)	-408	-427
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-338	-335
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		
Investerings in materiële vaste activa (1)	-1.455	-1.493
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.455	-1.493
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		
Aflossing langlopende schulden (7)	-452	-452
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-452	-452
MUTATIE LIQUIDE MIDDELEN	2.336	3.264
Stand liquide middelen 31-12	15.355	13.019
Stand liquide middelen 1-1	13.019	9.755
Mutatie over het jaar	2.336	3.264

6.7.4 Algemene grondslagen

Algemeen

Bij het opstellen van de jaarrekening is de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs (RJ 660) toegepast.

De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel.

Daar waar van toepassing, is de disconteringsvoet gesteld op de gemiddelde rentevoet van het vreemd vermogen.

Stelsel- en schattingswijzigingen

In 2015 hebben zich geen stelselwijzigingen voorgedaan. Voor de waardering van het gebouw aan de Columbuslaan 540 hebben we een schattingswijziging doorgevoerd gezien de verwachte economische levensduur van het gebouw. Alle investeringen zijn nu per ultimo 2016 volledig afgeschreven. Het effect hiervan op de realisatie bedraagt € 336.000 negatief.

Financiële instrumenten

Onder financiële instrumenten worden zowel primaire financiële instrumenten, zoals vorderingen en schulden, als financiële derivaten verstaan.

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als deze afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'.

Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Voor de renteswap die is afgesloten ter dekking van het renterisico op de langlopende lening wordt kostprijs hedge accounting toegepast op basis van individuele documentatie van de hedge relatie. Het effectieve deel van het financiële derivaat is toegewezen voor kostprijs hedge accounting en wordt tegen kostprijs gewaardeerd. Een eventueel ineffectief deel wordt tegen reële waarde gewaardeerd. Per ultimo 2015 is geen sprake van ineffectiviteit.

Grondslagen voor de waardering van de balans

Materiële vaste activa

Deze worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of de vervaardigingsprijs verminderd met de jaarlijkse lineaire afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur. Hierbij is rekening gehouden met eventuele duurzame waardeverminderingen. Groot onderhoud wordt als materieel vast actief behandeld voor zover deze levensduur verlengend is. Activering vindt plaats bij investeringen met een minimumbedrag van € 500.

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Terreinen:	geen
Gebouwen:	30 jaar*
Verbouwingen:	maximaal 10 jaar**
Inventaris en apparatuur:	3/5/10 jaar
Andere vaste bedrijfsmiddelen:	3 jaar
In uitvoering en vooruitbetalingen:	geen***
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa:	nvt

* Voor gebouwen die als niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa classificeren wordt geen afschrijving meer uitgevoerd indien de opbrengstwaarde hoger ligt dan de boekwaarde.

** Bij verbouwingen van huurgebouwen wordt afgeschreven over de resterende huurperiode. Dit houdt in dat bij aanpassing van de huurtermijnen de afschrijvingstermijn wordt aangepast ten opzichte van de geldende boekwaarde op het moment van aanpassing van de huurtermijn. Ook bij eigendomsgebouwen wordt de afschrijvingstermijn gebaseerd op de verwachte economische levensduur, met een maximum van 10 jaar.

*** Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het project niet is afgerond.

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 zichtbaar in mindering gebracht op de vorderingen en overlopende activa.

Liquide middelen

De liquide middelen omvatten direct opeisbare tegoeden op bank- en girorekeningen en kasmiddelen. Deze zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen betreft een algemene reserve. Er zijn geen bestemmingsreserves aangemerkt. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatsbestemming tenzij zich stelselwijzigingen voordoen. MBO Utrecht heeft de algemene reserve gesplitst in een publieke en private algemene reserve. De financiële resultaten vanuit het onderwijs (publiek) worden daardoor niet vermengd met de financiële resultaten uit private activiteiten (bedrijfsopleidingen en Café Morgen). De private algemene reserve mag worden ingezet voor publieke activiteiten. De publieke algemene reserve mag niet worden ingezet voor private activiteiten.

Voorzieningen

Er is een voorziening opgenomen voor de verwachte toekomstige jubilea-uitkeringen. De voorziening is gevormd op basis van Richtlijn 271 van de Raad voor de Jaarverslaggeving voor verplichtingen uit hoofde van toekomstige uitkeringen bij ambtsjubilea van personeelsleden. De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de blijf kans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet. De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

In 2015 is voor het eerst sprake van langdurig zieke medewerkers welke naar verwachting niet terug zullen keren op een arbeidsplaats bij MBO Utrecht. Voor de toekomstige lasten tot het verwachte moment van uitdiensttreding/overgang naar WIA is een voorziening gevormd.

Er is een voorziening gevormd voor toekomstige wachtgeldverplichtingen. De omvang van deze voorziening is berekend op basis van:

- bestaande wachtgeldrechten
- looptijd wachtgeldverplichtingen
- kans op werk

De voorziening is opgenomen tegen de contante waarde van de toekomstige lasten. De betreffende werkelijke wachtgeldverplichtingen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

Voor verlieslatende contracten is een voorziening opgenomen. Deze is gebaseerd op de contante waarde van de toekomstige lasten.

Pensioenen

MBO Utrecht heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd.

De verplichtingen, welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het bedrijfstakpensioenfonds ABP. MBO Utrecht betaalt hiervoor premies waarvan twee derde deel door de werkgever wordt betaald en een derde deel door de werknemer.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat.

Naar de stand van ultimo december 2015 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds lager dan het benodigde minimum van 105%. Het pensioenfonds voorziet geen noodzaak voor de aangesloten (onderwijs-) instellingen om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren.

MBO Utrecht heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. MBO Utrecht heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

Langlopende schulden

De langlopende schulden betreffen schulden aan kredietinstellingen met een verwachte resterende looptijd op balansdatum van ten minste één jaar. De aflossingsverplichtingen voor het komende jaar worden opgenomen onder de kortlopende schulden. Opgenomen rentedragende leningen en schulden worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs.

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een verwachte resterende looptijd op balansdatum 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 schulden.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen 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.

Grondslagen voor de waardering van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen.

6.7.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen*	inventaris en apparatuur	andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	17.079	4.677	14	0	21.770
Cumulatieve afschrijvingen	-10.723	-2.979	-6	0	-13.708
Boekwaarde 1 januari 2015	6.356	1.698	8	0	8.062
Investerings	704*	751	0	0	1.455
Desinvesteringen	-3.801	-189	0	3.212	-778
Afschrijvingen desinvesteringen	589	189	0	-1.546	778
Afschrijvingen	1.325	540	5	0	1.870
Cumulatieve aanschafprijs	13.984	5.239	14	3.212	22.449
Cumulatieve afschrijvingen	9.915	3.333	11	1.546	14.805
Boekwaarde 31 december 2015	4.071	1.906	3	1.666	7.646

Het terrein en gebouw aan de Pagelaan te Utrecht is onder voorwaarden verkocht en classificeert zich derhalve als niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa. Aangezien de verwachte opbrengstwaarde de boekwaarde substantieel overstijgt, heeft voor dit gebouw met ingang van 2015 geen afschrijving meer plaatsgevonden.

De verzekerde waarde bedraagt per 31-12-2015 voor Gebouwen en Terreinen € 41,0 miljoen en voor Inventaris, apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen € 16,2 miljoen.

De OZB-waarde van de gebouwen in eigendom bedroeg in 2015 totaal € 11,7 miljoen.

* Inclusief € 2.000 aan onderhanden werk.

2. Voorraad

	31-12-2015	31-12-2014
Gebruiksgoederen	0	6

De voorraad gebruiksgoederen betreft de voorraad van Café Morgen.
De bedrijfsactiviteiten van Café Morgen zijn in februari 2015 beëindigd.

3. Vorderingen

	31-12-2015	31-12-2014
3.1 Debiteuren	317	325
3.2 Studenten	93	204
3.3 Overige overheden	0	0
3.4 Overige	140	93
Overige vorderingen	550	622
3.5 Vooruitbetaalde kosten	129	458
3.6 Verstrekte voorschotten	4	17
Overlopende activa	133	475
3.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-43	-72
	640	1.025

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2015	2014
Stand per 1 januari	72	63
Onttrekking	-21	- 14
Dotatie	-8	23
Stand per 31 december	43	72

4. Liquide middelen

	31-12-2015	31-12-2014
4.1 Kasmiddelen	2	11
4.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	15.353	13.008
	15.355	13.019

Hiernaast heeft MBO Utrecht de beschikking over een rekening courant faciliteit van € 3 miljoen.

5. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat
Stand per 1 januari	7.248	8
Resultaat	2.878	20
Stand per 31 december	10.126	28

Het resultaat ad € 2.898.000 betreft voor € 20.000 private activiteiten. De resultaten worden in overeenstemming met het voorstel resultaatsbestemming gedoteerd aan de specifieke algemene reserves.

MBO Utrecht kent geen verbonden partijen.

Voorstel voor resultaatbestemming

Het resultaat over 2015 uit publieke activiteiten ad € 2.878.000 wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Publiek. Het resultaat uit de private activiteiten (contractactiviteiten en Café Morgen) ad € 20.000 wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Privaat.

6. Voorzieningen

Omschrijving	1-1-2015	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	Rente	31-12-2015
6.1 Jubilea	91	-12	112	0	0	191
6.2 Wachtgeld	235	-249	33	0	0	18
6.3 Verlieslatend contract	569	-103	0	0	0	466
6.4 Langdurig zieken	0	0	49	0	0	49
Totaal	895	-364	194	0	0	724

De voorziening Jubilea betreft de contant gemaakte waarde van de toekomstige jubilea verplichtingen voor het personeel dat op 31 december 2015 in dienst was. Er is rekening gehouden met een kans dat de uitkering in het kader van jubilea zich daadwerkelijk voor gaat doen. In de dotatie is een correctie inbegrepen naar het juist aantal gerealiseerde jaren dat mee telt voor de jubileumuitkering. Per ultimo 2014 waren deze niet volledig meegenomen. Van deze voorziening heeft € 179.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening Wachtgeld betreft de contante waarde van de toekomstige wachtgeldverplichtingen (WW, BW en LSU) voor het personeel dat op 31 december 2015 gebruik maakte van (één van deze) regelingen.

Deze waarde is gesaldeerd met de van OCW ontvangen specifieke wachtgeldsubsidie n.a.v. de defusie per 1-1-2013. De gehele voorziening heeft een verwachte looptijd korter dan 1 jaar.

De voorziening Verlieslatend contract betreft de contant gemaakte waarde van de te betalen huurpenningen voortvloeiende uit de huurovereenkomst inzake de locatie Laan van Puntenburg 2 te Utrecht. De huurovereenkomst inzake de locatie Laan van Puntenburg 2 te Utrecht is opgezegd per 31 juli 2019. Circa 75% van de gehuurde ruimte is onderverhuurd aan een derde partij. De gevormde voorziening betreft het contant gemaakte verschil tussen de te betalen huurpenningen en de te ontvangen huurpenningen over de

restant looptijd. Van deze voorziening heeft € 336.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening Langdurig zieken betreft de verwachte loonkosten voor een drietal medewerkers die vanuit hun ziekte naar verwachting niet meer terug zullen keren op hun arbeidsplaats. De gehele voorziening heeft een looptijd korter dan 1 jaar.

7. Langlopende schulden

Kredietinstellingen	2015	2014
Stand per 1 januari	8.023	8.475
Aangegane schulden	0	0
Aflossingen	-452	-452
Stand per 31 december	7.571	8.023
Waarvan kortlopend	452	452
Langlopend deel per 31 december	7.119	7.571
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	1.808	1.808
Looptijd > 5 jaar	5.311	5.763

De rente op de langlopende lening is opgebouwd uit 3-maands Euribor met opslagen. De variabele 3-maands Euribor is afgedekt met een renteswap variabel naar vast.

Op grond van de leningovereenkomst heeft de bank een eenzijdig recht om bij gewijzigde omstandigheden naar eigen inzicht: de renteberekeningswijze, de opslagen, de aflossingstermijnen aan te passen (dus, rentecondities en payback te wijzigen). Ook MBO Utrecht heeft het recht om 5% van de hoofdsom jaarlijks versneld af te lossen zonder boete en een hoger percentage tegen betaling van een boete. Tot heden heeft de bank niet te kennen gegeven van haar recht gebruik te maken en ook MBO Utrecht heeft geen voornemens om van haar recht gebruik te maken.

De lening overeenkomst is opgesteld ten tijde van de defusie. Er hebben zich tot heden in de lening(voorwaarden) behoudens de periodieke aflossingen geen wijzigingen voorgedaan. Indien MBO Utrecht op enig moment niet voldoet of kan voldoen aan een van de criteria gesteld in de overeenkomst, heeft de bank het recht te eisen dat de lening volledig vervroegd wordt afgelost. Zoals uit de huidige financiële positie en de geprognosticeerde toekomstige positie blijkt, is er geen aanleiding om te verwachten dat het voorgaande zich zal voordoen.

8. Kortlopende schulden

	31-12-2015	31-12-2014
8.1 Kredietinstellingen	452	452
8.2 Crediteuren	696	799
8.3 OCW/LNV	0	0
8.4 Omzetbelasting	23	1
8.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	916	802
Belastingen en premies sociale verzekeringen	939	803
8.6 Schulden ter zake van pensioenen	234	248
8.7 Overige kortlopende schulden	412	600
Kortlopende schulden	2.733	2.903
Overlopende passiva		
8.8 Vooruit ontvangen OCW geormerkt	74	0
8.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geormerkt	1.110	1.794
8.10 Vooruit ontvangen termijnen	583	835
8.11 Vakantiegeld en -dagen	1.116	841
8.12 Accountants- en administratiekosten	29	18
Overlopende passiva	2.912	3.488
	5.645	6.390

De vooruit ontvangen geormerkte OCW subsidies zijn gespecificeerd in tabel 8.13
Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G).

8.13 Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G) (x € 1.000)

G1. Verantwoording van subsidies zonder verrekeningsclausule
(Regeling ROS art. 13, lid 2 sub a)

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Kwaliteitsafspraken 2015	2015/2/407907	20-5-2015	1.516	1.516		x

G2. Verantwoording van subsidies met verrekeningsclausule (Regeling ROS art. 13, lid 2 sub b)

G2a: aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toe-wijzing	Saldo 1-1-2015	Ontvangen in verslag-jaar	Kosten in verslag-jaar	Totale kosten 31-12-2015	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar (9.3)
	Kenmerk	Datum					
Zij-instromers	2014/2/385622	20-10-2014	60	23	23	60	0
School-maatschap-pelijk werk 2015	2015/2/389236	20-1-2015	69	69	69	69	0

G2b: doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag toe-wijzing	Saldo 1-1-2015	Ontvangen in verslag-jaar	Kosten in verslag-jaar	Totale Kosten 31-12-2015	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar (9.3)
	Kenmerk	Datum					
Zij-instromers	2015/2/407907	20-5-2015	20	20	11	11	9
Zij-instromers	2015/2/412082	20-8-2015	20	20	11	11	9
Zij-instromers	2015/2/7149	21-9-2015	60	60	32	32	28
Zij-instromers	2015/2/56518	20-10-2015	40	40	21	21	19
Zij-instromers	2015/2/96033	20-11-2015	20	20	11	11	9

6.7.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

Er is voor een totaalbedrag van € 508.000 aan bankgaranties verstrekt.

De verstrekte zekerheden ter dekking van de langlopende schuld zijn:

- verbouwing van inventaris met uitzondering van diverse gespecificeerde ICT activa.
- verbouwing van vorderingen op derden inclusief huurpenningen, verzekeringspenningen, hedging arrangementen en bankrekeningen.
- verbouwing van voorraden.
- Pari-Passu verklaring.
- Material-adverse-change.
- Positieve en negatieve pledge.
- Cross default.
- Niet-financieringsverklaring met een drempelbedrag van € 100.000.
- Non-disposal verklaring.

Renteswap

De langlopende schuld aan kredietinstellingen, die is afgesloten tegen een variabele rente, is met een swap tegen een vaste rentevoet afgedekt. Per ultimo 2015 heeft deze swap een negatieve waarde van € 1.402.360.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft 6 huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 7 maanden tot 18 jaar. De jaarhuurlasten bedragen circa € 2,9 miljoen (prijspeil 2015).

Lopende rechtszaken en claims

Er zijn geen lopende rechtszaken en claims met uitzondering van een aantal debiteurenvorderingen welke via het incassobureau van MBO Utrecht gerechtelijk aanhangig zijn gemaakt.

Afwikkeling Amarantis Onderwijsgroep

Ten einde de rechtsvoorganger van MBO Utrecht definitief uit te kunnen schrijven bij de Kamer van Koophandel is MBO Utrecht verzocht de coördinatie van een aldaar lopende rechtszaak tegen een voormalig bestuurder over te nemen. MBO Utrecht loopt hierbij geen aanvullend financieel risico. Eventuele baten of lasten welke voortkomen uit deze rechtszaak worden conform de bij de andere rechtsopvolgers van Amarantis bekende verdeelsleutels toegerekend.

Stichting Waarborgfonds BVE

MBO Utrecht heeft een lening die geborgd is door de Stichting Waarborgfonds BVE voor een waarde van € 7,6 miljoen. In dat kader stelt MBO Utrecht zich, samen met andere betrokken onderwijsinstellingen, garant jegens de Stichting Waarborgfonds BVE voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage MBO indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingverplichtingen kan voldoen.

Verkoop Pagelaan

Het gebouw aan de Pagelaan te Utrecht is onder voorbehoud verkocht. MBO Utrecht verwacht de verkoop in 2017 te kunnen concretiseren.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die relevant zijn voor het beeld van de financiële situatie van MBO Utrecht per 31 december 2015.

Duurzame inzetbaarheid

Op grond van de nieuwe cao MBO is met ingang van 1 augustus 2014 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing voor medewerkers die 57 jaar en ouder zijn en voldoen aan bepaalde voorwaarden. Indien er schriftelijke afspraken worden gemaakt met medewerkers over inzet van deze uren zal in komend verslagjaar een voorziening worden gevormd conform de daarvoor geldende verslaggevingsregels.

6.7.7 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2015 (x € 1.000)

BATEN

9. Rijksbijdragen

	Begroot		
	2015	2015	2014
9.1 Normvergoeding	30.890	30.420	28.452
9.2 Geormerkte OCW-subsidies	110	108	561
9.3 Niet geormerkte OCW-subsidies	3.560	3.306	3.278
	3.670	3.414	3.839
Totaal Rijksbijdragen	34.560	33.834	32.291

De hogere dan begrote normvergoeding betreft een in najaar 2015 ontvangen toekenning welke betrekking heeft op een compensatie van gestegen sociale lasten.

In de geormerkte OCW-subsidies is een niet begrote, maar gedurende 2015 aangevraagde en toegekende subsidie voor zij-instromers opgenomen.

10. Overige overheidsbijdragen

	Begroot		
	2015	2015	2014
10.1 Gemeentelijke bijdragen	488	351	377
10.2 Overige overheidsbijdragen	22	17	21
Totaal Overige overheidsbijdragen	510	368	398

11. Cursus- en examengelden

	Begroot		
	2015	2015	2014
11.1 Cursusgelden	296	220	283
11.2 Examengelden	0	36	7
Totaal Cursus- en examengelden	296	256	290

De cursusgelden betreffen de wettelijke bijdrage die BBL studenten voor hun opleiding betalen. In tegenstelling tot BOL studenten betalen zij deze niet aan DUO-Groningen, maar aan de instelling waar zij de lessen volgen. DUO-Zoetermeer houdt deze gelden weer in bij de instelling.

12. Baten in opdracht van derden

	Begroot		
	2015	2015	2014
12.1 Contractonderwijs	78	86	43

De baten uit contractonderwijs zijn achtergebleven bij de begroting. De sector, waartoe de belangrijkste afnemers van deze opleidingen behoren, is dermate in beweging, dat de afnemers minder opleidingsbesluiten nemen. Het door MBO Utrecht verzorgde contractonderwijs betreft private activiteiten welke bij MBO Utrecht niet tot de primaire kerntaken horen.

13. Overige baten

	Begroot		
	2015	2015	2014
13.1 Verhuur	434	300	266
13.2 Detachering personeel	70	43	197
13.3 Studentbijdragen	602	545	512
13.4 Café Morgen/Breakpoint	27	15	313
13.5 Overige	277	81	428
Totaal Overige baten	1.410	984	1.716

Vanaf de zomer 2015 wordt de Mississippidreef verhuurd. Dit verklaart het grootste deel van de stijging van de opbrengsten verhuur.

Aangezien de overige opbrengsten vooral gerealiseerd worden uit projecten en activiteiten die bij het opstellen van de begroting niet of onvoldoende gekwantificeerd konden worden, zijn de overige overige baten zeer defensief begroot.

LASTEN

14. Personele lasten

	Begroot		
	2015	2015	2014
14.1 Brutolonen en salarissen	14.747		13.342
14.2 Sociale lasten	2.169		1.913
14.3 Pensioenpremies	1.920		2.030
Lonen en salarissen	18.836	19.210	17.285
14.4 Dotaties personele voorzieningen	194	0	550
14.5 Personeel niet in loondienst	3.355	2.019	2.479
14.6 Overige	1.609	2.526	880
Overige personele lasten	5.158	4.545	3.909
14.7 af: Uitkeringen	-111	-25	-51
Totaal Personele lasten	23.883	23.730	21.143

De dotatie personele voorziening betreft met name de voorziening jubilea en langdurig zieken.

De lager dan begrote personele lasten hebben te maken met het later invullen van voor het gehele jaar begrote vacatures.

De dotatie personele voorziening betreft met name de voorziening jubilea en langdurig zieken.

De hogere lasten voor personeel niet in loondienst ten opzichte van 2014 hebben voor € 430.000 te maken met een verschuiving van externe personeelslasten die voorheen gerealiseerd en begroot werden bij de overige lasten (inzet salarisadministratiekantoor, inzet personeel Antonius ziekenhuis en Rivas Academie). Hiernaast zijn meer lasten gemaakt voor de inhuur van innovatie-personeel en interim afdelingshooften en teammanagers. In de begroting van 2015 is een nog niet gedefinieerd deel van de personele lasten begroot als overige personele lasten. Deze zijn gerealiseerd met extern personeel.

15. Afschrijvingen

	Begroot		
	2015	2015	2014
Immateriële vaste activa			
15.1 Afschrijvingen software	0	96	6
Materiële vaste activa			
15.2 Afschrijvingen gebouwen	1.325	852	1.247
15.3 Afschrijvingen overige	545	648	782
	1.870	1.500	2.029
Totaal Afschrijvingen	1.870	1.596	2.035

De hoger dan begrote afschrijvingslast gebouwen betreft de versnelde afschrijving op de Columbuslaan.

16. Huisvestingslasten

	Begroot		
	2015	2015	2014
16.1 Huur	2.960	3.061	3.143
16.2 Verzekeringen	63	65	64
16.3 Onderhoud	346	406	245
16.4 Energie en water	530	522	470
16.5 Schoonmaakkosten	374	450	311
16.6 Heffingen	130	88	166
16.7 Overige	207	135	972
Totaal Huisvestingslasten	4.610	4.727	5.371

17. Overige instellingslasten

	Begroot		
	2015	2015	2014
17.1 Administratie en beheer	1.537	1.371	1.512
17.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	869	1.268	1.229
17.3 Dotatie overige voorzieningen	0	0	23
17.4 Overige	849	1.121	1.008
Totaal Overige instellingslasten	3.255	3.760	3.772

Onder de overige instellingslasten zijn de volgende posten begrepen:

Marketing & Communicatie	292.000
Inkoop Morgen en Breakpoints Bontekoelaan en Grebbeberglaan	19.000
Contributies en lidmaatschappen	211.000
Telefoon/ porti	244.000
Incassokosten	31.000
Raad van Toezicht	27.500
Diverse overige kosten	22.000
	846.500

De accountantskosten ad € 70.000 betreffen:

onderzoek jaarrekening & bekostigingsgegevens 2015	€ 50.000
nagekomen lasten controle voorgaande jaren	€ 17.000
Controle subsidieverantwoording	€ 3.000

18. Financiële baten en lasten

	begroot		
	2015	2015	2014
18.1 Financiële baten	70	100	92
18.2 Financiële lasten	-408	-403	-427
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-338	-303	-335

Het saldo van de financiële baten en lasten is lager dan begroot doordat enerzijds de opbrengst van de uitgezette kasgelden lager is aangezien de gelden tegen een lager dan begroot rentepercentage zijn uitgezet.

6.7.8 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

6.7.8.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband	Gewezen topfunctionaris ja/nee
Lid CvB	Drs. R. Leeftink RC	1-1-2013	Nvt	1.0	€ 117.693	€ 0	€ 15.284	€ 0	Nee
Vz CvB	Mw. M. Rookmaker	1-11-2014	31-10-2018	1.0	€ 117.686	€ 0	€ 15.284	€ 0	Nee

NB, beide bestuurders hebben een echt – en geen fictief – dienstverband bij de stichting.

Vermelding alle interim-bestuurders

MBO Utrecht heeft in 2015 geen interim-bestuurders gehad.

Vermelding alle toezichthouders

Functie	Naam	Ingang datum dienstverband	Jaar van aftreden	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
Voorzitter RvT	Dhr. Prof. Dr. G.D. Minderman	1-1-2013	1-1-2017	€ 7.500	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Drs. R. van 't Klooster	1-1-2013	1-9-2016	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Dhr. A.H.J. Alfrink	1-1-2013	1-1-2020	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Mw. K. Brookhuis	1-1-2013	1-1-2019	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Mw. M.E. Verkuijten-Wolff	1-1-2013	1-1-2018	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0

6.7.8.2 Vermelding gegevens van topfunctionarissen van wie de bezoldiging de WNT-norm te boven gaat

MBO Utrecht heeft in 2015 geen bezoldigingen aan topfunctionarissen verstrekt die de WNT-norm te boven gaan.

6.7.9 Overige gegevens

Controleverklaring



Deloitte Accountants B.V.
Orteliuslaan 982
3528 BD Utrecht
Postbus 3180
3502 GD Utrecht
Nederland

Tel: 088 288 2888
Fax: 088 288 9980
www.deloitte.nl

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de raad van toezicht van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht)

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de (in dit jaarverslag opgenomen) jaarrekening 2015 van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) te Utrecht gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2015 en de staat van baten en lasten over 2015 met de toelichting, waarin zijn opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het college van bestuur

Het college van bestuur van de entiteit is verantwoordelijk voor het opmaken van de jaarrekening die het vermogen en resultaat getrouw dient weer te geven, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, alsmede voor het opstellen van het jaarverslag, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het college van bestuur is tevens verantwoordelijk voor de financiële rechtmatigheid van de in de jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties. Dit houdt in dat deze bedragen in overeenstemming dienen te zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

Het college van bestuur is voorts verantwoordelijk voor een zodanige interne beheersing als het 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.

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2 van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.



Een controle omvat het uitvoeren van werkzaamheden ter verkrijging van controle-informatie over de bedragen en de toelichtingen in de jaarrekening. De geselecteerde werkzaamheden zijn afhankelijk van de door de accountant toegepaste oordeelsvorming, met inbegrip van het inschatten van de risico's dat de jaarrekening een afwijking van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten.

Bij het maken van deze risico-inschattingen neemt de accountant de interne beheersing in aanmerking die relevant is voor het opmaken van de jaarrekening en voor het getrouwe beeld daarvan alsmede in het kader van de financiële rechtmatigheid voor de naleving van die relevante wet- en regelgeving, gericht op het opzetten van controlewerkzaamheden die passend zijn in de omstandigheden. Deze risico-inschattingen hebben echter niet tot doel een oordeel tot uitdrukking te brengen over de effectiviteit van de interne beheersing van de entiteit. Een controle omvat tevens het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving en de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en van de redelijkheid van de door het college van bestuur van de entiteit gemaakte schattingen, alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is om een onderbouwing voor ons oordeel te bieden.

Oordeel betreffende de jaarrekening

Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) per 31 december 2015 en van het resultaat over 2015, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2015 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 393, lid 5 onder e en f van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Jaarverslag van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2015 is opgesteld, en of de in artikel 392, lid 1 onder b tot en met h van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek vereiste gegevens zijn toegevoegd.



Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 391, lid 4 van Boek 2 van het Burgerlijk Wetboek.

Utrecht, 9 mei 2016

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

3114099450/2016.052128/ML



7

BIJLAGEN

In de bijlagen staan onze algemene gegevens, onze academies, de Resultatenbox met alle kengetallen en indicatoren, de voortgangsrapportage Kwaliteitsplan, een afkortingenlijst en de Checklist branchecode Goed Bestuur in de bve-sector.



7.1 Algemene gegevens

MBO Utrecht is de naam waaronder wij ons profileren. Onze algemene identificatiegegevens zijn als volgt:

Naam rechtspersoon:	Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht
Adres:	Australiëlaan 23
Postcode/Plaats:	3526 AB Utrecht
Postadres:	Postbus 7031
Postcode/Plaats:	3502 KA Utrecht
Telefoonnummer:	030-281 51 00
Bestuursnummer:	42626
Brinnummer:	30RN
Nummer Kamer van Koophandel:	55757278
Website:	www.mboutrecht.nl
E-mail:	bestuurssecretariaat@mboutrecht.nl

7.2 Resultatenbox

In dit gedeelte van het Geïntegreerd Jaardocument 2015 geven we alle indicatoren weer die samen de resultatenbox vormen. Deze indicatoren zijn berekend aan de hand van de MBO informatie-encyclopedie van de MBO Raad. Hoewel een groot aantal van deze indicatoren al eerder in het bestuursverslag of in de jaarrekening is genoemd, vinden wij het belangrijk om deze in samenhang met de andere indicatoren nogmaals te tonen.

Verklaring bevoegd gezag

Deze door het Ministerie van OCW verplicht gestelde verklaring van het bevoegd gezag geeft aan dat alle opleidingen voldoen aan de wettelijke vereisten. Onder de wettelijke vereisten verstaan wij alle relevante onderwijswet- en regelgeving. Door middel van de PDCA-cyclus en de ingestelde kwaliteitszorgsystemen stelt MBO Utrecht vast dat hier aan wordt voldaan. Dit gebeurt als volgt:

- Elke student tekent voorafgaand aan de opleiding een onderwijsovereenkomst en voorafgaand aan de BPV een praktijkleerovereenkomst. Daarnaast ontvangen zij onder andere een opleidingsgids, het examenreglement en het studentenstatuut. Hiermee wordt voldaan aan de formele informatieplicht.
- In KRD (KernRegistratieDeelnemers) en Trajectplanner (het digitaal studentvolgsysteem) worden het gevolgde onderwijs en de afgelegde examens geregistreerd.
- Ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten wordt tijdens het intakeproces nadrukkelijk aandacht besteed aan de aanwezige capaciteiten, de ontwikkelmogelijkheden en de motivatie van onze potentiële studenten. Door registratie van aan- en afwezigheid in Trajectplanner en naleving van het verzuimprotocol wordt tevens gestreefd naar een zo laag mogelijk aantal voortijdig schoolverlaters.

- Alle opleidingen voldoen aan de minimum uren-norm. In de programmering wordt, afhankelijk van de onderwijsvorm, een x-percentag e boven de norm opgenomen naast dat rekening is gehouden met voorziene uitval. De voortgang van de gerealiseerde uren wordt periodiek gemonitord en jaarlijks onderzocht door de accountant.
- Tevens wordt het onderwijs verstrekt volgens de via de wet B10 vastgelegde bevoegdheidseisen en competenties voor het onderwijspersoneel. Door de start van de MBO Utrecht Academie wordt op eigen wijze invulling gegeven aan de benodigde scholing en ontwikkeling van onze medewerkers.
- De examinering binnen MBO Utrecht wordt ingericht volgens de procesarchitectuur examinering (PE2.0). Uitgangspunt hiervan is een kwaliteitsverbetering van de examinering door werkzaamheden en rollen volgens duidelijk beschreven procedures uit te laten voeren. De examenorganisatie binnen MBO Utrecht is onafhankelijk van het onderwijs waardoor de door ons afgegeven diploma's een aantoonbare waarde kennen.
- De onderwijsinspectie heeft in mei 2014 het onderzoek naar de Staat van de Instelling uitgevoerd. Bij vier steekproefopleidingen is een integraal onderzoek uitgevoerd. Daarnaast is de kwaliteitsborging en examinering op instellingsniveau onderzocht. Dit resulteerde in drie voldoende s op onderwijsproces, bij één opleiding was het onderwijsproces onvoldoende. Op instellingsniveau is de kwaliteitsborging en examinering als onvoldoende beoordeeld. De verbetermaatregelen zijn in gang gezet. In het eerste kwartaal 2016 vindt een onderzoek plaats door de onderwijsinspectie of de verbetermaatregelen hebben geresulteerd in de gewenste kwaliteitsverbetering.
- Klachten worden bij MBO Utrecht bij voorkeur direct en snel afgehandeld. Afhankelijk van de soort klacht wordt deze ondergebracht bij een daartoe door het College van Bestuur ingerichte commissie. De klachtenprocedure staat vermeld in de studiegids en op de website.
- MBO Utrecht brengt alleen bedragen in rekening bij studenten (of ouders/voogd indien de student minderjarig is) die wettelijk zijn toegestaan. Er wordt alleen een vrijwillige bijdrage in rekening gebracht voor die niet-onderwijs-gerelateerde activiteiten waar de student (of ouders/voogd indien de student minderjarig is) voor heeft getekend. In 2014 is de Regeling Student en Financiën opgesteld, die ter accordering is voorgelegd aan de Studentenraad.

18 april 2016

College van Bestuur,

Drs. M. (Margreet) Rookmaker

Drs. R. (Robert) Leeftink RC

Regelingen

De inhoudelijke verantwoording van de geormerkte OCW-subsidies is opgenomen in paragraaf 6.4.

Onderwijsopbrengsten en studentontwikkeling

Rendement MBO – Aantal bekostigde diploma's 2015 naar niveau en leerweg

	BOL				BBL				Totaal
	1	2	3	4	1	2	3	4	
MBO Utrecht	73	159	165	640	0	39	90	81	1247

Rendement MBO – Diplomaresultaat naar niveau

Diplomaresultaat	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Niveau 1	65,22%	65,38%	73,08%
Niveau 2	61,98%	66,62%	60,99%
Niveau 3	62,37%	66,16%	59,77%
Niveau 4	77,25%	71,68%	65,03%

Rendement MBO – Jaarresultaat per Academie naar niveau

Jaarresultaat	2012-2013	2013-2014	2014-2015
Niveau 1	71,83%	75,89%	80,91%
Niveau 2	67,71%	71,17%	61,39%
Niveau 3	63,98%	67,26%	61,78%
Niveau 4	76,54%	70,75%	63,86%

Aantal studenten per 1 oktober 2015 naar niveau en leerweg

	Entree	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 4	Totaal
BOL	99	338	699	2780	3916
BBL	0	39	305	193	537
Totaal	99	377	1004	2973	4453

Voortijdig Schoolverlaten naar niveau ten opzichte van de norm

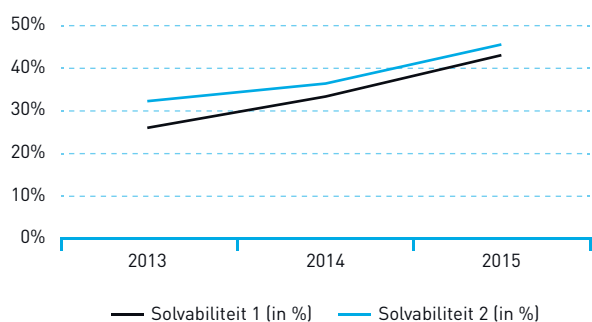
Niveau	VSV 2012-2013	norm	VSV 2013-2014	norm	VSV 2014-2015 (voorlopig)	norm
1	36,19%	32,50%	23,16%	27,50%	44%	22,50%
2	22,78%	13,50%	17,80%	11,50%	16,30%	10%
3 en 4	5,67%	4,25%	4,72%	3,50%	5%	2,75%

Financiële positie

Solvabiliteit

De solvabiliteit geeft de verhouding van het eigen vermogen ten opzichte van het totaal vermogen weer. Er wordt onderscheid gemaakt tussen solvabiliteit 1 (eigen vermogen/ totaal vermogen) en solvabiliteit 2 (eigen vermogen inclusief voorzieningen/totaal vermogen)

Solvabiliteit	31-12-2015	31-12-2014	31-12-2013
Eigen vermogen (x € 1.000)	10.154	7.256	5.175
Voorzieningen (x € 1.000)	724	895	1.205
Totaal vermogen (x € 1.000)	23.642	22.112	19.706
Solvabiliteit 1 (in %)	43%	33%	26%
Solvabiliteit 2 (in %)	46%	37%	32%

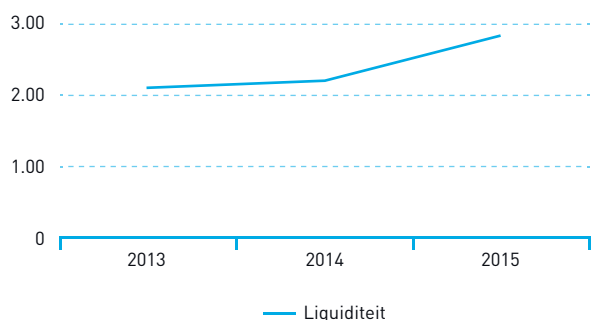


De solvabiliteit is toegenomen als gevolg van het behaalde positieve resultaat. Onze externe financier hanteert als norm per ultimo 2014 30% voor solvabiliteit 1. Wij streven de komende jaren naar continuering van de solvabiliteit 1 van tenminste 35%.

Liquiditeit

De liquiditeit geeft aan in hoeverre wij in staat zijn op korte termijn aan onze verplichtingen te voldoen. We hanteren een norm van minimaal 1,0)

Liquiditeit	31-12-2015	31-12-2014	31-12-2013
Vlottende activa (x € 1.000)	15.995	14.050	11.102
Kortlopende schulden (x € 1.000)	5.645	6.390	5.303
Liquiditeit	2,83	2,20	2,09



Onze liquiditeit is ruim voldoende

Rentabiliteit

De rentabiliteit geeft aan welk deel van de opbrengsten over blijft na aftrek van de lasten.

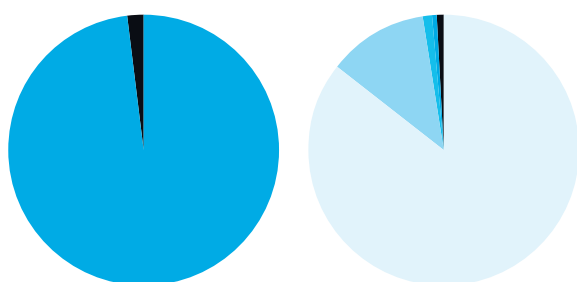
Rentabiliteit	2015	2014	2013
Resultaat (x € 1.000)	2.898	2.081	4.012
Totaal baten (x € 1.000)	36.854	34.738	36.144
Rentebaten (x € 1.000)	70	92	80
Rentabiliteit (in %)	8%	6%	11%

Personeel

Onderstaande gegevens zijn gebaseerd op de medewerkers met een formele dienstbetrekking in 2015, exclusief stagiaires.

Aantal medewerkers in loondienst in- en uitstroom naar type, 2015

Aantal medewerkers instroom: 203
Aantal medewerkers uitstroom: 213



Type contract

- Bepaalde tijd
- Onbepaalde tijd

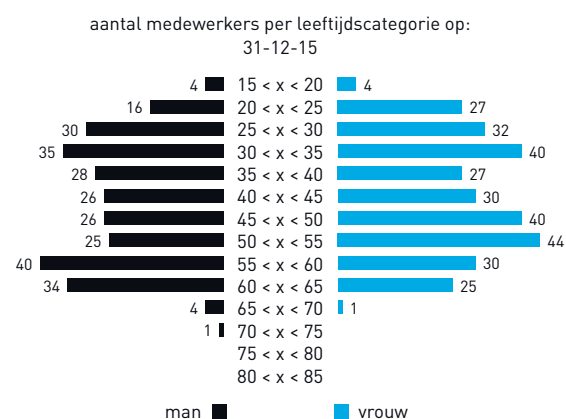
Reden uitstroom

- Einde van contract
- Vrijwillige beëindiging
- Onvrijwillige beëindiging
- Initiatief wg.
- Overleden

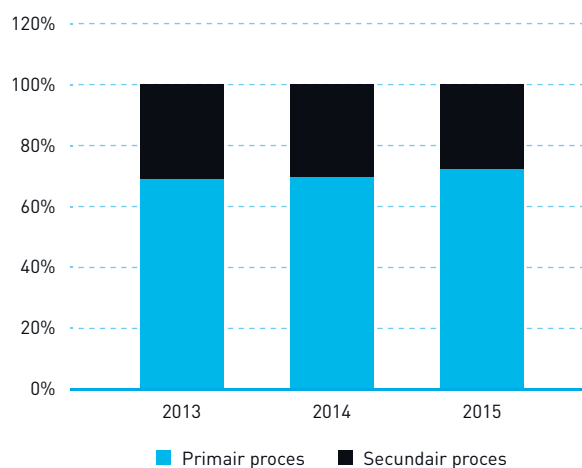
Verhouding docenten LB-LC-LD in 2014 en 2015

Schaal	FTE 2014	In % 2014	FTE 2015	In % 2015
LB	37,0073	27%	30,4193	20%
LC	79,7011	58%	80,2948	53%
LD	20,9799	15%	40,3337	27%
	137,6883	100%	151,0478	100%

Aantal medewerkers naar leeftijdscategorie per 31-12-2015



Verhouding medewerkers primair proces versus ondersteuning



7.3 Voortgangsrapportage Kwaliteitsplan

Inleiding

Voor u ligt de voortgangsrapportage Kwaliteits- en Excellentieplan van MBO Utrecht. In de voortgangsrapportage wordt ingegaan op de stand van zaken met betrekking tot van de thema's uit de kwaliteitsafspraken MBO tot en met december 2015. Het gaat hierbij om de doelstellingen en activiteiten die voor 2015 in het geactualiseerde Kwaliteitsplan MBO Utrecht 2015 – 2018 versie 2 zijn geformuleerd. Hierin zijn de aanbevelingen van MBO in Bedrijf verwerkt zoals deze beschreven zijn in hun adviesbrief van 03-september 2015. Voor de rapportage is gebruikt gemaakt van het format zoals dit als handreiking door MBO in Bedrijf is aangeboden.

Organisatie implementatie Kwaliteitsplan

MBO Utrecht

Zoals in het Kwaliteitsplan van MBO Utrecht is beschreven, sluiten de kwaliteitsafspraken MBO naadloos aan bij de visie en de strategische doelen van MBO Utrecht. Om deze reden heeft MBO Utrecht besloten om van het kwaliteitsplan geen apart projectprogramma te maken, maar het zo veel mogelijk te integreren met de reguliere onderwijsactiviteiten en voor sturing aan te sluiten bij de reguliere interne sturings- en verantwoordingsprocessen. Concreet houdt dit in dat de plannen en de bijhorende activiteiten meegenomen worden in de A3 Jaarplannen en de regisseursplannen, evenals in het zelfevaluatie-instrument Yucan.

Leeswijzer

Ieder thema begint met een beknopt overzicht betreffende de voortgang van het thema, het bedrag dat hiervoor is begroot, hoeveel is gerealiseerd en het bedrag dat MBO Utrecht meeneemt naar 2016. De bedragen worden per thema aangeduid, doordat sommige activiteiten diverse doelstellingen dienen. Vervolgens worden per thema de doelstellingen, bijhorende (hoofd) activiteiten en planning weergegeven zoals deze in het kwaliteitsplan MBO Utrecht zijn beschreven.

Daarna wordt per doelstelling de stand van zaken beschreven door middel van een beknopte beschrijving over:

- De bereikte resultaten en gerealiseerde planning.
- De voortgang met betrekking tot de maatregelen/ activiteiten, inclusief welke activiteiten in 2015 niet zijn uitgevoerd en mee worden genomen naar 2016.

De voortgang van de doelstellingen wordt door middel van drie kleuren weergegeven. Hieronder volgt per kleur de betekenis:

- = doelstelling is op of voor op schema of het betreft een activiteit inclusief bijhorende middelen die in 2015 is gepland en overgeheveld wordt naar 2016
- = doelstelling loopt iets achter op de planning, maar is eenvoudig op de planning in te lopen
- = doelstelling loopt zodanig achter op de planning dat deze een risico vormt voor het behalen van desbetreffende doelstelling in 2018

1 Professionalisering

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€502.000	€412.000	€90.000

1.1 Bekwaamheid management

Doelstelling 2018: a. Leidinggevendenden zijn in staat de managementopdracht uit te voeren.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Werken met het MBO Utrecht document Richten van Strategie.	2015	<ul style="list-style-type: none"> → Het document Richten van Strategie is bij alle team Managers bekend. → Nieuwe team-managers hebben een 'maatje' in het kader van inwerken. → Binnen het Managementoverleg (MO) is 4x per jaar teamleersessies ingepland. De eerste heeft in 2015 plaatsgevonden. 		→ Toekomstige (nieuwe) hoofden krijgen in het kader van inwerken ook een 'maatje'.
→ Werken met A3 Jaarplan.	2015	→ Elk team heeft een A3 jaarplan en daarvan afgeleid een teamprofessionaliseringsplan.		

1.2 Onderwijspersoneel

Doelstelling 2018: a 75% van het onderwijzend personeel heeft een medewerkersstage gelopen.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Ontwikkelen beleid medewerkersstage.	2016	<ul style="list-style-type: none"> → Een eerste aanzet voor het ontwikkelen van beleid voor medewerkersstage in (onderwijs)teams is in 2015 gemaakt. → De einddoelstelling van 75% in 2018 is voor 2016 geoperationaliseerd in een nieuwe doelstelling: Voor 2016 geldt dat 20% van het onderwijzend personeel een medewerkersstage heeft gelopen. 		→ Voortzetten van geplande activiteiten in 2016

Doelstelling 2018: b. 5% van het onderwijzend personeel verricht werkzaamheden buiten MBO Utrecht (eigen bedrijf/contract elders).

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Nulmeting in 2015.	2015			→ 0-meting en beleidsontwikkeling hebben nog niet plaatsgevonden. In november 2015 is een verkennende notitie over hybride leraarschap besproken in de regiegroep Professionalisering.
→ Beleid ontwikkelen.	2016			
→ Uitvoering.	2016-2018			

Doelstelling 2018: c. Onderwijzend personeel heeft minstens 70 afgeronde scholingsactiviteiten in periode 2015 t/m 2018 (variërend van kortstondige trajecten tot masteropleidingen).

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Invoeren individuele coaching zoals start uitvoering pilot 'coaching voor en door collega's'.	2015	→ De pilot 'coaching voor en door collega's' is succesvol afgerond en positief geëvalueerd. Drie interne coaches zijn aan de slag gegaan.		→ 6 trajecten 'coaching voor en door collega's' lopen nog of moeten nog starten. De capaciteit van de coaches is daarmee bereikt.
→ Loopbaancoaching voor onderwijzend personeel. (Loopbaanlab). Medewerkers hebben de mogelijkheid jaarlijks een loopbaangesprek te voeren met een professionele loopbaancoach.	2015-2018	→ Elk team heeft een teamprofessionaliseringsplan gemaakt. HRM-adviseurs zijn frequent in gesprek met managers. → De MBO Utrecht Academie is in het leven geroepen om passende scholing aan te bieden.		→ De scholing voor Loopbaan coaching is door capaciteitsproblemen (uitval ziekte) nog niet gestart. Deze gaat in feb 2016 van start. → Ten gevolge van ziekte in het HRM-team, zijn voor Masteropgeleide leraren zijn nog geen doelstelling geformuleerd, noch is er een 0-meting gedaan. Ook is er nog geen centrale registratie van masterdocenten.
→ Jaarlijks worden door middel van scholingsplannen de leerbehoeftes geïnventariseerd en gehonoreerd. – Doelstelling bepalen voor aantal masteropgeleide leraren.	2015-2018	→ Onderwijzend personeel heeft in oktober 2015 trainingen en workshops gevolgd tijdens de MBO Utrecht scholingsdag.		

Doelstelling 2018: d. Iedere Academie werkt met een vorm van peer review om de kwaliteit van het werk te verbeteren.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Beleid ontwikkelen voor peer review in teams.	2016	→ Een aantal teams is gestart met het experimenteren met peer review.		→ Voortzetten van geplande activiteiten in 2016.
→ Ontwikkelen van peer review, passend bij het team.	2016	Managers, Kwaliteitsexperts en HRM spelen hierin een stimulerende rol.		

1.3 Examenfunctionarissen

Doelstelling 2018: a. Assessoren zijn geschoold.				
Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Assessoren (bij) scholen: <ul style="list-style-type: none"> - Jaarlijks nieuwe assessoren scholen. - In het kader van kennis- en kundeonderhoud worden op basis van een jaarlijkse inventarisatie en leerbehoeftes assessoren bijgeschoold. 	2015-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Nieuwe assessoren zijn geschoold door externe scholingspartners. → Eerder geschoolde assessoren hebben een bijscholing gevolgd. 		<ul style="list-style-type: none"> → Er komt een meerjaren scholingsplan(ning) voor de scholing van assessoren (nieuw en geschoold).

Doelstelling 2018: b. Alle examenfunctionarissen zijn geschoold in hun taken, bevoegdheden en verantwoordelijkheden op het gebied van de examinering.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<p>→ (Bij)scholing van examenbureau op diploma voorwaarden en de eigen rol binnen examinering:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Jaarlijks nieuwe leden van het examenbureau scholen. – In het kader van kennis- en kundeonderhoud worden op basis van een jaarlijkse inventarisatie en leerbehoeftes leden bijgeschoold. 	2015-2018	<p>→ Examenbureaus zijn geïnstrueerd in kenniskringbijeenkomsten en zijn bijgeschoold. Nieuwe medewerkers zijn ingewerkt.</p> <p>→ Nieuw lid examencommissie is gestart met de leergang Focus op examinering.</p> <p>→ Leden vaststellingsadviescommissie hebben de training Professioneel vaststelling afgerond.</p> <p>→ Training on the job t.b.v. lerende audit examinering door Cinop gestart.</p>		<p>→ Professionalisering van het examenbureau richt zich meer op instructie en informatiebijeenkomsten in plaats van alleen maar kennisdeling.</p> <p>→ Eerder geschoolde examencommissieleden zijn niet bijgeschoold in 2015. Dit wordt meegenomen in het scholingsplan 2016.</p>
<p>→ (Bij)scholing van examencommissie op eigen taken en verantwoordelijkheden:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Nieuwe leden van de examencommissie scholen . – In het kader van kennis- en kundeonderhoud worden op basis van een jaarlijkse inventarisatie en leerbehoeftes leden bijgeschoold. 	2015-2018			

Doelstelling 2018: c. Deugdelijke en beheersbare examinering, met een optimaal systeem voor kwaliteitsborging.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Scholing van examenexperts, inkopers, in- en externe assessoren op de eigen rol binnen examinering.	2015-2018	→ Examenexperts zijn geschoold door het bijwonen van maandelijks informatiebijeenkomsten.		→ Inkopers (interne selecteurs van examenproducten) zijn niet geschoold.
→ In het kader van de lerende organisatie werken conform de PDCA-cyclus. Ieder jaar wordt bij de evaluatie het leerproces expliciet meegenomen.	2015-2018	→ Assessoren zie doelstelling a.		→ Eind 2015 is een scholingsplanning voor 2016 opgesteld en in samenwerking met HRM wordt gewerkt aan meerjaren scholingsplan(ning).
→ (Bij)scholing van de kwaliteitsborgingcommissie in het toezichtkader, de eigen verantwoordelijkheid, het maken van een auditplan, analyse en opvolging van de auditresultaten.	2015-2018			

1.4 Ondersteunend personeel

Doelstelling 2018: a. 50% van de ondersteuners heeft een medewerkersstage gelopen (intern of extern).

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Ontwikkelen beleid medewerkersstage.	2016	→ Een eerste aanzet voor het ontwikkelen van beleid voor medewerkersstage in (onderwijs)teams is in 2015 gemaakt.		→ Medio oktober 2015 is 0,2 fte aangesteld bij HRM ter ondersteuning van medewerkersstage bij ondersteunend personeel.
→ Implementeren beleid medewerkersstage waarbij medewerkers in contact komen met het werkveld. Uitwerking van beleid wordt jaarlijks verder vormgegeven in het regisseursplan Professionalisering.	2016-2018	→ De einddoelstelling van 75% in 2018 is voor 2016 geoperationaliseerd in een nieuwe doelstelling: Voor 2016 geldt dat 10% van het ondersteunend personeel een medewerkersstage heeft gelopen.		→ Voortzetten van geplande activiteiten in 2016.

Doelstelling 2018: b. Ondersteunend personeel heeft minstens 70 afgeronde kortdurende coachingstrajecten in periode 2015 t/m 2018.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Invoeren individuele coaching zoals start uitvoering pilot 'coaching voor en door collega's.	2015	→ Ondersteunend personeel heeft in oktober 2015 trainingen/workshops gevolgd tijdens de MBO Utrecht scholingsdag.		→ De scholing voor Loopbaan coaching is door capaciteitsproblemen (uitval ziekte) nog niet gestart. Deze gaat in feb 2016 van start.
→ Loopbaancoaching voor onderwijzend personeel. (Loopbaanlab). Medewerkers hebben de mogelijkheid jaarlijks een loopbaangesprek te voeren met een professionele loopbaancoach.	2015 -2018			
→ Jaarlijks worden door middel van scholingsplannen de leerbehoeftes geïnventariseerd en gehonoreerd.	2015 -2018			

Doelstelling 2018: c. Ondersteunend personeel voldoet aan het algemene competentieprofiel en de kernwaarden van MBO Utrecht.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Opstellen van een plan van aanpak. <hr/> → Aanpassen competentieprofielen. 	2015			<ul style="list-style-type: none"> → De competentieprofielen zijn nog niet aangepast. De profielen van de MBO raad zijn sinds december 2015 beschikbaar en nog niet vertaald naar de competentieprofielen van MBO Utrecht. → Deze activiteit wordt in 2016 verder opgepakt.

1.5 Kwaliteitsverbetering HRM-beleid

Doelstelling 2018: a. Er wordt gewerkt met een strategische formatieplanning, teamprofessionaliseringsplannen en een ontwikkelingsgerichte gesprekscyclus.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Ontwikkelen instrumentarium voor strategische formatieplanning . <ul style="list-style-type: none"> – Ontwikkelen instrumentaria. – Begeleiden teamproces. 	2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> → Het instrument Talent Manager WIS (digitale opleidingsportal) is geïmplementeerd. 		<ul style="list-style-type: none"> → Overige instrumentaria zijn nog niet ontwikkeld. Het doel en belang van deze instrumentaria worden geherformuleerd. De vervolgstap is het opstellen van een actieplan.
<ul style="list-style-type: none"> → Inzetten talentmanagement: <ul style="list-style-type: none"> – Ontwikkelen instrumentarium, o.a. vlootshouw, job rotation en teamprofessionaliseringsplannen. – Begeleiden van leidinggevenden in het gebruik van instrumentarium. 	2016 2017			

Doelstelling 2018: b. Alle leraren beschikken over een bekwaamheidsdossier en zijn opgenomen in Registerleraar.nl

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Jaarlijks monitoren van het aantal docenten dat is opgenomen in het lerarenregister. 	2015 -2018			<ul style="list-style-type: none"> → In afwachting van landelijke ontwikkelingen worden de activiteiten met betrekking tot de lerarenregister in 2016 voortgezet.
<ul style="list-style-type: none"> → Bijsturen waar nodig door dit onderwerp op te nemen in de jaarplannen. 	2015 -2018			
<ul style="list-style-type: none"> → Onderhouden van bekwaamheidsdossiers (incl. lerarenregister). 	2015 -2018			

Doelstelling 2018: c. Alle nieuwe medewerkers zijn goed toegerust op hun functie, rol, taken en bevoegdheden binnen de organisatie.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Formuleren van inwerkbeleid, inclusief coaching.	2016	→ In november is een pilot 'Begeleiding startende leraren' gestart met 12 nieuwe leraren. De begeleiding bestaat uit 8 bijeenkomsten.		→ In maart 2016 start een nieuw traject voor startende leraren.
→ Ontwikkelen en uitvoeren van inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers/startende leraren (inclusief coaching): – Aansluiting zoeken bij expertise Opleiden in de School.	2016			

2 Thema Intensivering van het taal- en rekenonderwijs

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€130.000	€16.200	€113.800

Doelstelling 2018: a. Iedere student krijgt een aangepast onderwijsprogramma voor taal en rekenen.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Vanaf de start van de loopbaan worden het niveau en de voortgang van de student gemeten. Op basis daarvan wordt een programma op maat gemaakt: <ul style="list-style-type: none"> – Ontwikkelen instrumentarium voor nulmeting – Nulmeting per student doen. – Voortgang individuele student bijhouden. 	2015 2016 -2018 2016-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Er is een instrument voor de 0-meting gekozen. Deze wordt ingekocht. → Studenten maken een nulmeting aan het begin van het schooljaar. → Docenten houden de voortgang van de individuele student bij in de lesmethode. (digitaal voortgangssysteem) 		<ul style="list-style-type: none"> → Nog niet alle studenten maken een nulmeting. Doel is dat dit in 2016 gerealiseerd wordt. → De voortgangsmeting wordt nog niet door alle docenten bijhouden als er een nulmeting is gedaan. Ook dit wordt gerealiseerd in 2016.

Doelstelling 2018: b. Studenten van MBO Utrecht scoren gemiddeld hoger dan het landelijke gemiddelde voor het examen Nederlands.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Inzetten van diverse lesmethodes voor een continu aanbod van extra scholing taal en rekenen voor studenten: <ul style="list-style-type: none"> – Inzetten online lesmethode Lesfabriek. – Bootcamp examen training. – Extra ondersteuning taal en rekenen, passend bij het niveau van de student, zoals Remedial Teaching (RT). 	2016–2018 2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> → Er is een pilot gedraaid met de Lesfabriek. Dit is tevens de bootcamp examentraining geweest. 		<ul style="list-style-type: none"> → Extra ondersteuning bij taal en rekenen is in 2015 opgenomen in het regisseursplan taal en rekenen en uitgewerkt in een notitie Extra ondersteuning taal en rekenen. De pilot heeft nog geen gevolg gekregen en is on hold gezet in afwachting van de implementatie van de doelstellingen uit de notitie Extra ondersteuning taal en rekenen. → De implementatie van deze notitie gaat plaatsvinden in 2016.

Doelstelling 2018: c. Studenten van MBO Utrecht scoren gemiddeld hoger dan het landelijke gemiddelde voor het examen Rekenen.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Ontwikkelen en uitvoeren van beleid rondom het taal- en rekenonderwijs (meer uniformiteit): <ul style="list-style-type: none"> – Pedagogisch-didactisch kader ontwikkelen en in curricula opnemen. – Invoeren en organiseren van taal- en rekenexpertise d.m.v. het aanstellen van één vakgroepcoördinator T&R per Academie. – Centraliseren en optimaliseren van centrale examinering voor taal en rekenen. 	<ul style="list-style-type: none"> 2015-2018 2015 2015-2018 2015-2018 	<ul style="list-style-type: none"> → Ieder team heeft een pedagogisch-didactisch kader ontwikkeld en deze opgenomen in de curricula. → Iedere academie heeft een vakgroepcoördinator taal en rekenen die geïnformeerd wordt in bijeenkomsten. → De centrale examinering van taal en rekenen is geprofessionaliseerd voor de centrale examens. Bureau Centrale examinering plant en organiseert de CE voor Nederlands, rekenen en Engels. Het bureau CE is in 2015 uitgebreid met fte's, en het afnamelokaal is geoptimaliseerd door verbouwing. → Professionalisering vindt plaats door werkzaamheden te beschrijven en processen/procedures vast te leggen. 		

Doelstelling 2018: d. Alle docenten Taal en Rekenen functioneren minimaal op het taal- en rekenniveau dat vereist is voor de functie.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Uitvoeren nul- en eindmeting taal-/ rekenniveau bij alle vakdocenten. O.b.v. de resultaten het onderwijspersoneel (bij)scholen. 	2015-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Vakdocenten hebben een reken- en taaltoets gemaakt op het vereiste niveau. 		<ul style="list-style-type: none"> → Nieuwe vakdocenten (vanaf 1-9-2015) hebben geen toetsen gemaakt. → Er is geen bijscholing georganiseerd voor de docenten die de nulmeting niet hadden behaald. → De onderhoudstrainingen zijn niet gerealiseerd. → Bovenstaande punten worden meegenomen naar 2016.
<ul style="list-style-type: none"> → Geven van onderhoudstrainingen taal-/rekenvaardigheid voor vakdocenten door specialisten op het gebied van taal en rekenen. 	2015-2018			

3 Terugdringen van voortijdig schoolverlaten en verzuim, met aandacht voor kwetsbare jongeren (passend onderwijs)

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€455.000	€189.750	€265.250

Doelstelling 2018: a. MBO Utrecht voldoet op alle opleidingsniveaus aan de landelijke VSV-norm.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Continueren van de specifieke VSV-projecten: <ul style="list-style-type: none"> – VSV-projecten opnemen in onderwijs-teamplannen voor het borgen van de plannen in de organisatie. – Monitoren en evalueren. – O.b.v. evaluatieplannen en projecten aanpassen. 	2015 -2016	<ul style="list-style-type: none"> → VSV-projecten zijn in A3 teamjaarplannen opgenomen. → VSV staat op het netvlies van betrokkenen. VSV is doorlopend intern onder de aandacht gebracht bij docenten, taakdocenten zorg, verzuimmedewerkers d.m.v. posters, filmpjes, intranet etc. 		<ul style="list-style-type: none"> → Voortzetten vsv-projecten. → Gesprekscyclus verzuimprotocol invoeren. → Intake-procedure MBO Breed optimaliseren en actualiseren (zie ook hoofdstuk 6 Studiesucces).
<ul style="list-style-type: none"> → Optimaliseren 'warme overdracht' met het vo conform de uitgangspunten van het project Overstap. 	2016	<ul style="list-style-type: none"> → Het verzuimprotocol is geoptimaliseerd. Consequenter registratie en benutting van informatie in de vorm verzuimanalyses. 		
<ul style="list-style-type: none"> → Optimaliseren verzuimprotocol: <ul style="list-style-type: none"> – Consequente registratie en benutting van informatie in de vorm van verzuimanalyses. – Verbeteren signalering verzuim. 	2015	<ul style="list-style-type: none"> → Monitoring van verzuim vindt maandelijks plaats in netwerk verzuimexpert-bijeenkomsten en in Management Overleggen (MO). → Het intakeproces is geëvalueerd. 		
<ul style="list-style-type: none"> → Gesprekscyclus verzuimprotocol invoeren. 		<ul style="list-style-type: none"> → Ieder team heeft een taakzorgdocent. Zij ondersteunen de studieloopbaanbegeleiders (slb-ers) in de begeleiding van de studenten. 		
<ul style="list-style-type: none"> → Inzetten persoonlijke coaching voor alle niveau 1 en 2 studenten. 	2015			
<ul style="list-style-type: none"> → Coachen/trainen studieloopbaanbegeleider (SLB'er) ter optimalisering van de relatie tussen SLB'er en student. 	2015			

Doelstelling 2018: b. Studenten met aanvullende ondersteuningsbehoeftes zijn tevreden over de geboden begeleiding en/of zorg van MBO Utrecht.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Ondersteuningsprofielen (ondersteuningsaanbod voor studenten) per opleiding: <ul style="list-style-type: none"> – Ontwikkelen ondersteuningsprofielen. – Implementeren ondersteuningsprofielen. 	2016-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Er is draagvlak en betrokkenheid van taakdocenten Zorg gecreëerd voor de ondersteuningsprofielen d.m.v. professionaliseringsbijeenkomsten. 		<ul style="list-style-type: none"> → Voorlichting over individueel begeleidingsplan aan teams wordt voortgezet.
<ul style="list-style-type: none"> → Ontwikkelen en implementeren van een individueel begeleidingsplan van de student in alle onderwijsteams: <ul style="list-style-type: none"> – Ontwikkelen formats. – Uitvoeren pilot bij Academie Welzijn en entree- en niveau 2- opleidingen. – Bijstellen a.d.h.v. pilot en implementeren in de organisatie. 	2015 2016	<ul style="list-style-type: none"> → Er zijn ondersteuningsprofielen zijn ontwikkeld (concept gereed in dec 2015). → Studenten met aanvullende ondersteuningsbehoeftes zijn in beeld gebracht. → Format individuele begeleidingsplan is doorontwikkeld op o.a. basis van uitkomsten pilot. → Adviseur Passend Onderwijs ondersteunt teams waar nodig bij het invullen van het individuele begeleidingsplan. Hiervoor worden per onderwijsteam voorlichtingsbijeenkomsten georganiseerd. 		
<ul style="list-style-type: none"> → In beeld brengen studenten niveau 1/2 (kwetsbare jongeren) en regionale tekorten van stageplaatsen. 	2015			
<ul style="list-style-type: none"> → Benaderen van werkgevers i.v.m. acquisitie stageplaatsen niveau 1 en 2 opleidingen. 	2015-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Het benaderen van werkgevers i.v.m. acquisitie stageplekken niveau 1 en 2 is in voorbereiding met BPV-coördinatoren/ ambassadeurs. 		
<ul style="list-style-type: none"> → Inzetten LOB voor kwetsbare jongeren. 	2015-2018	<ul style="list-style-type: none"> → Vanaf november 2015 zijn 2 taakdocenten zorg/LOB ambassadeurs en een train-de-trainer traject gestart in het kader van LOB en kwetsbare jongeren niveau 1 en 2 (van MBO Diensten). Dit opleidingstraject is afgerond medio juni 2016. 		

Doelstelling 2018: c. Samenwerkingspartners zijn tevreden over de samenwerking met MBO Utrecht (gemeenten, jeugdteam, onderwijsinstellingen vo en mbo)

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Intensiveren van de samenwerking met ketenpartners (vo-instellingen, ouders, RMC, leerplicht, gemeenten, mbo-instellingen).	2015-2018	→ Participatie in regionale Overstaptafels 2016 is geborgd. Vooral bij Entree is er nauwe samenwerking met Overstapcoaches uit het voortgezet onderwijs.		
→ Onderhouden van (samenwerkings)relaties met ketenpartners.	2016-2018	→ Korte lijnen met jeugdteam MBO gemeente Utrecht. Het Jeugdteam heeft een vaste plek in het gebouw van MBO Utrecht. Jeugdteam participeert in zorgbreedte overleg om aan te sluiten bij de ondersteuningsstructuur van MBO Utrecht.		
→ Actief participeren in de regionale Overstaptafels vo-mbo en Overstapcoaches.	2015 -2018	<p>→ Maandelijks vinden overleggen plaats met gemeenten om zaken zoals VSV te bespreken.</p> <p>→ MBO Utrecht participeert actief in het projectteam de Overstap (vo-mbo) door personele inzet van 12 uur per week.</p> <p>→ MBO Utrecht participeert in de overlegstructuur van de Utrechtse Onderwijsagenda en de School Werkt agenda.</p>		

Doelstelling 2018: e. LOB-leerlijn van MBO Utrecht sluit aan op het vo.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Verder ontwikkelen LOB Leerlijn MBO Utrecht. → Samenwerken met vo voor goede aansluiting LOB-programma. → Verzorgen trainingen LOB voor alle onderwijsteams. 	<p>2015-2016</p> <p>2015-2017</p>	<ul style="list-style-type: none"> → Vanaf augustus 2015 is één onderwijsteam getraind door de schoolcoaches. → In november 2015 heeft een training plaatsgevonden voor de LOB ambassadeurs van ieder onderwijsteam met als doel het versterken van de professionele rol als ambassadeur LOB. Zo blijft de ontwikkeling van de LOB leerlijn geborgd. 		<ul style="list-style-type: none"> → Voortzetten van de LOB trainingen aan onderwijsteams. → De LOB training van de onderwijsteams loopt achter op schema. Dit wordt vanaf januari 2016 verder opgepakt door met vooral 2 extra schoolcoaches op te leiden.

4 Kwaliteitsbevordering beroepspraktijkvorming (BPV)

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€90.000	€90.000	

Doelstelling 2018: Ten minste 75% van de BPV-bedrijven / strategische partners is tevreden over de samenwerking met MBO Utrecht.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Aangaan van strategische partnerships met bedrijven in de regio Utrecht door het inzetten van BPV-ambassadeurs en accountmanagers: <ul style="list-style-type: none"> – Profiel opstellen voor functie van BPV-ambassadeur. – Aanstellen van BPV-ambassadeurs. – Mogelijkheden onderzoeken voor het aangaan van partnerships met innovatiepartners in de regio Utrecht (incl. in kaart brengen van huidige netwerk). – Opstellen shortlist van 20 bedrijven voor een samenwerkingsovereenkomst o.b.v. stakeholderbijeenkomsten en eigen onderzoek. – Actualiseren en uitbreiden shortlist met internationale bedrijven. – Afsluiten convenants. → Verder professionaliseren van BPV-ambassadeurs en accountmanagers: <ul style="list-style-type: none"> – Opleidingsplan opstellen. – Verdieping rol ambassadeurs. – Optimaliseren netwerk- en relatiebeheer. – Organiseren van BPV-bijeenkomsten zoals stakeholdersbijeenkomsten, met (potentiële) bedrijven op niveau MBO Utrecht. 	<ul style="list-style-type: none"> 2015-2018 2015 2015 2016 2016-2017 2017 2016-2018 2015-2016 2015 2016 2016 2015-2018 	<ul style="list-style-type: none"> → Er is een eerste aanzet voor het ontwikkelen van een profiel voor BPV-ambassadeurs is gemaakt. → Stakeholdersbijeenkomsten zijn georganiseerd op Academieniveau (o.a. Welzijn, Zorg, Sport en Techniek). 		<ul style="list-style-type: none"> → In 2016 wordt het profiel BPV-ambassadeur verder uitgewerkt. Een logisch vervolgstap is het aanstellen en scholen van de ambassadeurs. → Academies worden ondersteund bij het structureel inzetten van stakeholdersbijeenkomsten.

Doelstelling 2018: b. Ten minste 75% van de studenten is tevreden over de BPV.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
<ul style="list-style-type: none"> → Processen rondom de BPV optimaliseren: <ul style="list-style-type: none"> – Standaardisatie met ruimte om op Academie-niveau aan te sluiten bij betreffende sector. – Optimaliseren informatievoorzieningen. – Opnemen c.q. verankeren samenhang binnen- en buitenschoolse praktijk in alle curricula. 	2015	<ul style="list-style-type: none"> → Handboek BPV is geactualiseerd. 		<ul style="list-style-type: none"> → BPV-experts bespreken structureel de voortgang in teamvergaderingen met als doel om binnen- en buitenschoolse praktijk te verankeren in de curricula.
		2015		
<ul style="list-style-type: none"> → Processen rondom de BPV optimaliseren: <ul style="list-style-type: none"> – Standaardisatie met ruimte om op Academie-niveau aan te sluiten bij betreffende sector. – Optimaliseren informatievoorzieningen. – Opnemen c.q. verankeren samenhang binnen- en buitenschoolse praktijk in alle curricula. 	2015			
		2015		

Doelstelling 2018: c. Alle BPV-betrokkenen zijn goed geëquipeerde professionals, die werken conform de PDCA-cyclus en op de hoogte zijn van de wettelijke vereisten.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Verder professionaliseren BPV-servicepunt.	2015	→ Een profiel voor BPV-expert is gemaakt.		
→ Scholen BPV-begeleiders in klantgerichtheid, commercieel denken en relatiebeheer.	2016	→ BPV-experts zijn geschoold d.m.v. informatiebijeenkomsten. Deze bijeenkomsten staan in het teken van de PDCA-cyclus om professionaliteit van experts te verhogen en betrokkenheid in teams te bevorderen.		
→ Trainen BPV-begeleiders in coaching, begeleiding, gespreksvoering e.d.	2016	→ BPV-begeleiders zijn geschoold in Trajectplanner 2.0 (registratiesysteem).		

5 Excellentie

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€210.000		€210.000

Voor thema Excellentie heeft MBOU de volgende projecten ingezet. Per project wordt de voortgang beschreven.

Project	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
Pitch & play	2015 - 2018	→ De projectleider stelt een activiteitenplan op.		→ Vanaf schooljaar 2016-2017 wordt het project uitgebouwd.
Bizz Talent	2015 - 2018	→ 14 studenten nemen deel aan Bizz Talent.		
Skills	2015 - 2018	→ Voor Verpleegkunde heeft dit een finaliste aan Skills Heroes 'the Finals' in de RAI opgeleverd, in maart 2016.		<ul style="list-style-type: none"> → De verpleegkundige studente doet in maart 2016 mee aan de nationale finale. → MBO Utrecht heeft zich ingeschreven voor 3 wedstrijden in het schooljaar 2016-2017. → De doelstelling is echter slechts gedeeltelijk behaald omdat de opleiding ICT er niet in is geslaagd kandidaten te leveren.
Multitask team	2015 -2018	<ul style="list-style-type: none"> → Er ligt een concept projectplan. → Er is een projectleider is benoemd. 		→ Dit project wordt in 2016 conform planning uitgevoerd. Conform systematiek wordt door de projectleider een activiteitenplan opgesteld, het budget definitief bepaald en met de uitvoering gestart.
Ontwikkelwerk Excellerende docenten	2015 -2018	<ul style="list-style-type: none"> → Voor dit project is een concept projectplan gereed. → Een memo Ontwikkelwerk t.b.v. excellente docenten is in concept klaar. → Er is een projectleider is benoemd. 		

Project	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
Gifted graduates	2015 -2018	<ul style="list-style-type: none"> → Voor dit project is een concept projectplan gereed. → Voor dit project is een projectleider aangesteld. 		<ul style="list-style-type: none"> → Conform systematiek wordt door de projectleider een activiteitenplan opgesteld, het budget definitief bepaald en met de uitvoering gestart in 2016/2017.
Talent /uitbinker van de maand	2015 -2018	<ul style="list-style-type: none"> → Voor dit project is een concept projectplan gereed. → Voor dit project is een projectleider aangesteld. 		<ul style="list-style-type: none"> → Conform systematiek wordt door de projectleider een activiteitenplan opgesteld, het budget definitief bepaald en met de uitvoering gestart.
Internationalisering	2015 -2018	<ul style="list-style-type: none"> → Een eerste aanzet voor het ontwikkelen van beleid voor Internationalisering is gemaakt. → Een vacature is uitgezet voor projectleider Internationalisering. 		

6 Studiesucces

Voortgang thema	Bedrag begroot 2015	Gerealiseerd 2015	Nog te besteden in 2016
	€50.000	€50.000	

Doelstelling 2018: a. Op basis van criteria OCW heeft MBO Utrecht instrumenten ontwikkeld om de studiewaarde te meten.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Ontwikkelen van meet- en voortgangsinstrumentarium o.b.v. criteria OCW:	2015	→ Het onderzoek naar ontwikkelmogelijkheden is gestart.		→ Het ontwikkelen van meetinstrumentaria is nog niet gestart. Dit kan pas starten wanneer de kaders vanuit OCW bekend zijn. Deze activiteit wordt meegenomen naar 2016.
– Onderzoek doen naar ontwikkelmogelijkheden.	2015			
– Ontwikkelen instrument.	2016			
– Implementeren instrument.	2016			

Doelstelling 2018: b+c. Bij interne doorstroom van studenten naar een hoger niveau vindt warme overdracht plaats + Alle studenten hebben een onderbouwd studieadvies en worden conform studieadvies daadwerkelijk geplaatst.

Stappen / activiteiten (hoe)	Periode	Bereikte resultaten	Realisatie planning	Voortgang activiteiten incl. activiteiten naar 2016
→ Ontwikkelen systeem voor interne overdracht.	2016	→ Het intakeproces is geoptimaliseerd. In 2015 is een project Intake gestart om de intake te optimaliseren. Aanbevelingen uit het project zijn bij een aantal opleidingen reeds geïmplementeerd.		→ De aanbevelingen uit het project Intake verder binnen de organisatie implementeren.
→ Implementeren systeem voor interne overdracht.	2016			
→ Ontwikkelen en implementeren doorstroomprotocol en handleiding voor interne warme overdracht.	2016			
→ Ontwikkelen en uitvoeren beleid rondom studiewaarde.	2015-2018			
– Ontwikkelen beleid.	2015			
– Uitvoeren beleid.	2016-2018			

7.4 Afkortingenlijst

BVE	Beroeps- en volwasseneneducatie	OP	Onderwijsgevend personeel
BBL	Beroepsbegeleidende leerweg	OKV	Onderzoek naar de kwaliteitsverbetering
BOG	Beoordelingsgesprek	P&O	Personeel en Organisatie
BOL	Beroepsopleidende leerweg	PDCA	Plan, do, check, act
BPV	Beroepspraktijkvorming	PE	Procesarchitectuur examinering
bvo	Brutovloeroppervlak	RvT	Raad van Toezicht
crebo	Centraal register bedrijfsopleidingen	RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst	ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
CvB	College van Bestuur	RI&E	Risico inventarisatie en evaluatie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	SBB	Stichting Samenwerking Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
ELO	Elektronische leeromgeving	SDV	Studentendienstverlening
excl.	Exclusief	SR	Studentenraad
FOG	Functionerings- en ontwikkelingsgesprek	SLB	Studieloopbaanbegeleiding
FoV	Focus op Vakmanschap	TRAP	Team resultaten- en activiteitenplan
fte	Fulltime equivalent	VOG	Verklaring omtrent gedrag
hbo	Hoger beroepsonderwijs	VTOI	Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen
HRM	Human resource management	M2	Vierkante meter
incl.	Inclusief	vmbo	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
ICT	Informatie- en communicatietechnologie	vo	Voortgezet onderwijs
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs		
KvK	Kamer van Koophandel		
LOB	Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding		
MT	Managementteam		
mbo	Middelbaar beroepsonderwijs		
MTO	Medewerkerstevredenheidsonderzoek		
OR	Ondernemingsraad		
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap		
OBP	Onderwijsbegeleidend personeel		

7.5 Checklist branchecode Goed Bestuur in het mbo

Het College van Bestuur:

1	Formuleert periodiek strategische meerjarenbeleidsplannen, inclusief een continuïteitsparagraaf, en zorgt hierbij tevens voor aanwezigheid en gebruik van een systeem van risicomangement.	✓	7	Publiceert de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, de integriteitscode, de klachtenregelingen, de klokkenluidersregeling, het Geïntegreerd Jaardocument en de gegevens over de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht op de website van de instelling.	✓
2	Formuleert in het bestuursreglement voor welke zaken de Raad van Toezicht, aanvullend op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), om goedkeuring wordt gevraagd.	✓	8	Omschrijft bij een meerhoofdig College van Bestuur in het bestuursreglement de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en bij een eenhoofdig College van Bestuur de wijze van overleg met leidinggevend in de instelling.	✓
3	Informeert de Raad van Toezicht actief en periodiek over de ontwikkelingen in de instelling op het terrein van onderwijs, financiën, personeel en huisvesting en biedt de Raad van Toezicht de ruimte om indien gewenst zelf onderzoek te doen of informatie in te winnen.	✓	9	Evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument.	✓
4	Draagt in overleg met de Ondernemingsraad zorg voor een integriteitscode, met transparante spelregels over het omgaan met publieke middelen, medewerkers in de organisatie, onderhandelingspartners, invitaties en geschenken van derden.	✓	10	Verantwoordt zich in het Geïntegreerd Jaardocument over de werking en resultaten van het interne risicomangementsysteem en over de meerjarige continuïteit binnen de instelling.	✓
5	Zorgt met instemming van de Ondernemingsraad voor een transparante klachtenregeling voor externe belanghebbenden en met instemming van de Ondernemingsraad en de deelnemersraad voor een transparante klachtenregeling voor interne belanghebbenden.	✓	11	Zorgt ervoor dat de instelling deelneemt aan sectorbrede monitors over de tevredenheid van studenten, medewerkers en het regionaal bedrijfsleven.	✓
6	Zorgt ervoor dat werknemers van de instelling zonder gevaar voor hun rechtspositie kunnen rapporteren over vermeende onregelmatigheden binnen de instelling aan een daartoe aan te wijzen functionaris.	✓	12	Vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstremgeling, met voor zijn leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van het College van Bestuur en de verplichting om niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen.	✓
			13	Maakt de eventuele nevenfuncties van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument.	✓
			14	Zorgt ervoor dat de doelstellingen en de aanpak van de dialoog met externe belanghebbenden in de organisatie worden geformaliseerd, verankerd en onderhouden.	✓

De Raad van Toezicht:

15	Neemt deel aan de Benchmark MBO en geeft toestemming voor openbaarmaking van eigen gegevens, waarover in de Vereniging MBO Raad wordt afgesproken dat deze collectief openbaar worden gemaakt.	✓	1	Hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht.	✓
16	Zorgt er bij de toepassing van wet- en regelgeving voor dat er geen nadelige gevolgen optreden voor andere leden, vergewist zich vooraf over deze mogelijke nadelige gevolgen en pleegt hierover indien nodig met andere leden of in verenigingsverband overleg.	✓	2	Stelt, in aanvulling op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), de contractduur en arbeidsvoorwaarden van de leden van het College van Bestuur vast en past bij hun bezoldiging het Beloningsclassificatiesysteem voor bestuurders van het Platform Raden van Toezicht toe.	✓
17	Treedt in overleg met andere leden, als het van plan is een reguliere opleiding te starten in regio's ³⁾ waarin andere leden reeds actief zijn, met de bedoeling met de andere leden tot afstemming en afspraken te komen.	✓	3	Zorgt er bij de samenstelling van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor dat deskundigheid op het gebied van onderwijs, financiën, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering in voldoende mate aanwezig is.	✓
18	Voert overleg met andere leden die in dezelfde regio opleidingen aanbieden en die onder druk staan vanwege geringe arbeidsmarktperspectieven en indien nodig ook met het regionaal bedrijfsleven, met de bedoeling met deze partijen tot afstemming en afspraken te komen.	✓	4	Bewaakt dat voormalige leden van de Raad van Toezicht gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in het eigen College van Bestuur en dat voormalige leden van het College van Bestuur of werknemers van de instelling gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in de eigen Raad van Toezicht.	✓
19	Komt de verenigingscodes na die in de vereniging MBO Raad worden afgesproken.	✓	5	Maakt bij de werving en selectie van leden van het College van Bestuur gebruik van openbaar gemaakte profielen.	✓
			6	S telt zich actief op de hoogte van de ontwikkelingen in de organisatie, door minimaal eenmaal per jaar de algemene gang van zaken in de instelling te bespreken met de Ondernemingsraad, de deelnemersraad en (indien daar sprake van is) de ouderraad.	✓

3) Voorhet begrip regio kan ook worden gelezen: bovenregionaal of landelijk. Zo werkt een aantal vakinstellingen voor het gehele land en is voor hen het landelijk niveau het geëigende niveau.

7	Evalueert jaarlijks het functioneren van (de leden van) het College van Bestuur en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast.	✓
8	Evalueert jaarlijks het eigen functioneren, betreft daarbij het oordeel van het College van Bestuur, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument.	✓
9	Maakt ten minste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het College van Bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven.	✓
10	Voorziet, door een lid van de Raad van Toezicht dat alsdan aftreedt uit de raad, in het bestuur van de instelling bij ontstentenis of ontslag van alle leden van het college van bestuur en zorgt zo spoedig mogelijk voor de aanstelling van een nieuw college van bestuur.	✓
11	Draagt zorg voor een transparante klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling als van deze regeling gebruik wordt gemaakt.	✓
12	Benoemt, schorst en ontslaat transparant de leden van de Raad van Toezicht, stelt de zittingsduur en het rooster van aftreden vast en bewaakt dat leden van de Raad van Toezicht niet langer dan twee periodes van vier jaar zitting hebben in de Raad van Toezicht.	✓
13	Stelt transparant de honorering van de leden van de Raad van Toezicht vast en volgt daarbij bij de Regeling honorering toezichthouders mbo van het Platform Raden van Toezicht.	✓
14	Legt de wettelijk voorgeschreven openbare profielen voor de leden van de Raad van Toezicht voor advies voor aan het College van Bestuur.	✓
15	Heroverweegt tenminste eens per vijf jaar zijn keuze voor de accountant en verzoekt de accountant naast een oordeel over het afgelopen jaar ook om een oordeel over toekomstverwachtingen en risico's.	✓
16	Vermeldt jaarlijks de honorering van de leden van de Raad van Toezicht op individuele basis in het Geïntegreerd Jaardocument.	✓
17	Vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstremgeling, met voor de leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van de Raad van Toezicht en een verplichting om het niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen.	✓
18	Maakt de (neven)functies van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument.	✓
19	Ziet er op toe dat het College van Bestuur zijn verantwoordelijkheid voor de dialoog met externe belanghebbenden vervult.	✓

ONZE LOCATIES

Australiëlaan 23 & 25
3526 AB Utrecht

Columbuslaan 540
3526 EP Utrecht


Bontekoelaan 1
3526 RA Utrecht

Grebbeberglaan 11
3527 VW Utrecht


Stationsstraat 2
1211 EM Hilversum

MBOUTRECHT.NL


Australiëlaan 23
3526 AB Utrecht
Postbus 7031
3502 KA Utrecht
Telefoon: 030 – 281 51 00
Info@mboutrecht.nl

 facebook.com/mboutrechtalgemeen

 instagram.com/mboutrecht

 youtube.com/mboutrechtalgemeen

 twitter.com/mboutrecht

 linkedin.com/company/mbo-utrecht