

2019

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG 2019

COLOFON

Vastgesteld door College van Bestuur
d.d. 11 mei 2020

Goedgekeurd door Raad van Toezicht
d.d. 19 mei 2020

Kenmerk
RvT/2020-003

Versie
19 juni 2020

© 2020, MBO Utrecht

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opname, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MBO Utrecht.

Voorwoord van het College van Bestuur

2019 was een jaar met vol met nieuwe energie en beweging. Maar er was helaas ook een moment dat ons even allemaal stil zette. Opeens was er die vreselijke dag op 18 maart. Met een schietincident in een Utrechtse tram kreeg een ogenschijnlijk routineritje voor medewerkers en studenten naar MBO Utrecht opeens een hele andere lading. Uren zaten medewerkers en studenten met elkaar opgesloten in onze gebouwen. Het waren momenten van dreiging en angst die we niet snel zullen vergeten. Als onderwijsinstelling hebben we tijdens én na deze gebeurtenis een enorme veerkracht getoond. Het gevoel van persoonlijke geborgenheid en veiligheid, die MBO Utrecht zo kenmerkt, vonden we gelukkig snel weer terug.

Een belangrijke ontwikkeling dit jaar was het maken van de kwaliteitsafspraken van het ministerie van OCW met de mbo-sector. Deze hebben we vertaald in de Kwaliteitsagenda MBO Utrecht 2019-2022 waarin de drie landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst een belangrijke positie innemen.

Ook hebben we in 2019 hebben we op een uitstekende manier kunnen voortbouwen op de fundamenteën die de afgelopen jaren zijn gelegd. Het eerder ontwikkelde Meerjarenplan 2019-2022 en het Strategisch Kompas zijn een goede basis gebleken om nieuwe initiatieven verder te ontwikkelen. Met drie focuspunten (onderwijs op orde, verschillen waarderen en de buitenwereld binnen halen) zijn we voortvarend aan de slag gegaan om de ambities uit die plannen te verwezenlijken.

Met de ontwikkeling van een nieuwe besturingsfilosofie en het kernverhaal hebben we een belangrijke vervolgstappen gezet om onze verschillende organisatieonderdelen optimaler met elkaar te verbinden en eenduidig richting te geven aan onze organisatie en haar medewerkers. Alles met maar één doel: Kwalitatief goed onderwijs voor onze studenten.

In dit geïntegreerd jaardocument legt MBO Utrecht verantwoording af aan onze belanghebbenden. Dit zijn onze studenten, onze medewerkers, de toe- en afleverende scholen, de werkgevers 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 waar een status genoemd wordt, deze per ultimo 2019 is, tenzij anders vermeld. We beginnen het jaardocument met 'MBO Utrecht in vogelvlucht'. De onderwerpen die in 2019 centraal hebben gestaan, kunt u hier terugvinden. Vervolgens treft u het jaarlijks bericht vanuit de Raad van Toezicht aan. Hier staan onder meer de gespreksonderwerpen van de Raad van Toezicht met het College van Bestuur, de leden van de Raad van Toezicht en hun (neven)functies en het rooster van aftreden.

In hoofdstuk één beschrijven we onze organisatie, de onderwijsvisie en welke doelstellingen we hebben behaald aan de hand van de vijf speerpunten ons Strategisch Kompas. Daarnaast doen we verslag van impactvolle ontwikkelingen in de bedrijfsvoering zoals Transitie Huisvesting. Hoofdstuk twee beschrijft de onderwijs- en examineringontwikkelingen die zich in 2019 hebben voorgedaan. Aan de orde komen ook de onderwijsresultaten, de klachten, de menselijke maat, de kwaliteit(szorg) en de notitie 'Helderheid in bekostiging'.

In hoofdstuk drie vindt u de samenwerkingen met andere onderwijsinstellingen in de regio, de ontwikkelingen met andere (regionale) belanghebbenden zoals ons beroepenveld, de gemeente Utrecht en de wijze waarop MBO Utrecht de verbinding in de wijk en de regio legt. Hoofdstuk vier bevat de informatie over onze medewerkers en over de ontwikkelingen op het gebied van personeelsbeleid en professionalisering. Zo wordt aandacht besteed aan ziekteverzuim en de opbouw van ons personeelsbestand.

Hoofdstuk vijf beschrijft de ontwikkelingen die zich hebben voorgedaan op het terrein van de bedrijfsvoering zoals de ICT ontwikkelingen. Het verslag van de medezeggenschap vindt u in hoofdstuk zes. Voor zowel de samenstelling van de Ondernemingsraad als de Studentenraad wordt beschreven welke thema's besproken zijn met het College van Bestuur en van welke formele rechten gebruik is gemaakt in 2019.

Hoofdstuk zeven is geheel gewijd aan de continuïteitsparagraaf en in hoofdstuk acht treft u het financieel jaarverslag aan inclusief de jaarrekening 2019.

Meer informatie over MBO Utrecht vindt u op www.mboutrecht.nl.

Wij wensen u veel leesplezier. Vanuit onze ambitie om te leren, horen wij graag waar het beter kan. Tips of adviezen zijn welkom bij onze bestuurssecretaris Linda Osman. Heeft u naar aanleiding van dit bestuursverslag nog vragen of opmerkingen, dan kunt u terecht bij:

MBO Utrecht

T.a.v. Linda Osman, bestuurssecretaris

Postbus 7031

3502 KA Utrecht

T 030 281 51 00

E l.osman@mboutrecht.nl



College van Bestuur

J. (Joany) Krijt

drs. R. (Robert) Leeftink RC

Inhoudsopgave

Jaarverslag

Voorwoord van het College van Bestuur	3
2019 in vogelvlucht	9
Bericht van de Raad van Toezicht	11
1 Ons Strategisch Kompas.....	18
1.1 Onderwijsvisie	21
1.2 Het Strategisch Kompas.....	21
1.3 Persoonlijke aandacht	22
1.4 Ambitieuw onderwijs.....	23
1.5 Lerende teams	25
1.6 Gedreven communities.....	26
1.7 Ondernemend samenwerken	29
1.8 Impactvolle ontwikkelingen bedrijfsvoering.....	30
1.9 A3 Jaarplan 2019	33
2 Onderwijsbeleid en resultaten	35
2.1 Onderwijskundig plan	35
2.2 Toegankelijkheid	35
2.3 Studenten in kwetsbare positie en creëren kansrijke situatie	35
2.4 Passend Onderwijs.....	36
2.5 Herkomst en doorstroom studenten	37
2.6 Rendementen.....	38
2.7 Voortijdig schoolverlaten (VSV).....	38
2.8 Kwaliteitszorg	40
2.9 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering	40
2.10 Bevindingen intern toezicht op onderwijs en examinering	42
2.11 Klachten	42
2.12 Tevredenheid stakeholders	43
2.13 Examinering	46
2.14 Internationalisering	49
2.15 Keuzedelen	49
2.16 Notitie 'Helderheid in bekostiging'	49
3 Samenwerking en horizontale dialoog	52
3.1 Beroepenveld	52
3.2 Verbinding via werkveldcommissies.....	52
3.3 Verbinding in de wijk.....	52
3.4 Partners in het werkveld	53
3.5 Kwetsbare jongeren.....	53

3.6	Overheid.....	53
3.7	Onderwijsorganisaties	54
4	Personeel en Organisatie	57
4.1	Organisatie en bestuur	57
4.2	Onze medewerkers	59
4.3	Organisatieontwikkeling.....	59
4.4	Lerende teams	59
4.5	Werkdrukplan	60
4.6	Aanpak lerarentekort	60
4.7	Personeel-en salarissysteem	61
4.8	Ziekteverzuim	61
4.9	MBO Utrecht Academie.....	61
4.10	Banenaafspraak	61
4.11	Beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag.....	61
4.12	Formatiebeleid.....	62
4.13	Vertrouwenspersonen	62
4.14	Beschrijving van zaken met een behoorlijke personele betekenis.....	62
4.15	Rapportage evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties	62
4.16	Feiten en cijfers	62
5	Bedrijfsvoering	67
5.1	ICT.....	67
6	Medezeggenschap.....	70
6.1	Studentenraad.....	70
6.2	Verslag Ondernemingsraad.....	72
6.3	Verslag Ondernemingsraad-Studentenraad-College van Bestuur.....	73
7	Continuïteitsparagraaf	75
8	Jaarrekening 2019	86
8.1	Financiële positie.....	87
8.2	Financieel resultaat 2019	89
8.3	Jaarrekening 2019.....	90
8.4	Overige gegevens	113
9	Bijlage I Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda	118
9.1	A. Voortgang op ambities	118
9.2	B. Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven.....	122
9.3	C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen.....	123
10	Bijlage II Checklist Branchcode goed bestuur	124

11	Bijlage III Tabel Valideringsroutes exameninstrumenten	127
12	Bijlage IV Sociaal jaarverslag.....	129
	12.1 Organisatieontwikkeling.....	129
	12.2 Lerende teams	129
	12.3 Strategische personeelontwikkeling.....	130
	12.4 Werkdrukplan	130
	12.5 Aanpak lerarentekort.....	130
	12.6 Personeel- en salarissysteem	131
	12.7 Ziekteverzuim	131
	12.8 MBO Utrecht Academie.....	131
	12.9 Participatiebanen.....	131
	12.10 Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag.....	131
	12.11 Formatiebeleid en de feiten en de cijfers.....	132
	12.12 Cijfers Sociaal Jaarverslag MBO Utrecht	132

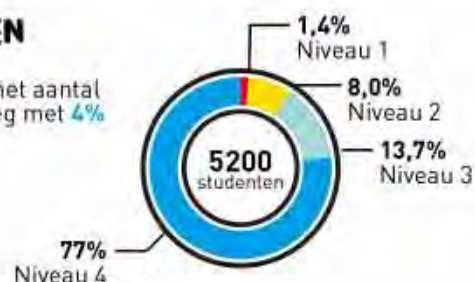
2019 IN VOGELVLUCHT

ONZE SPEERPUNTEN



STUDENTEN

In 2019 steeg het aantal studenten steeg met 4% naar 5200



MEDEWERKERS



TEVREDENHEID

- Student Opleiding **7.1**
- School **6.8**
- Studenten geven hoge waarderingen voor **sfeer & veiligheid en studiebegeleiding**
- Medewerkers **7.0**
- Praktijkopleiders **7.2**



ONDERWIJSRESULTATEN

- Jaarresultaat **68%**
- Diplomasresultaat **68%**
- Startersresultaat **81%**
- VSV **5%**



FINANCIËEL

- Liquiditeit **1,96**
- Solvabiliteit **43,1%**
- Rentabiliteit -/- **1,97%**



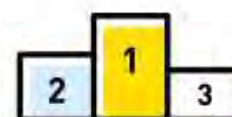
NK SKILLS

- **Gouden medaille** voor **Claire van den Berg** van de opleiding Verzorgende IG
- **Bronzen medaille** voor **Jelle Pina** van de opleiding Verpleegkunde
- **Bronzen medaille** voor **Emma Pons** van de opleiding Onderwijsassistent



TOPOPLEIDINGEN

- 6 **Topopleidingen** aan de Utrechtse Zorgacademie, de Herman Brood Academie en de Utrechtse Dansacademie



Meer weten? Lees verder op www.mboutrecht.nl/over-ons/jaarverslag

2019 in vogelvlucht

MBO Utrecht is een kleinschalige, interconfessionele onderwijsinstelling in het midden van het land. In 2019 hebben we een aantal zaken gerealiseerd waar we als organisatie trots op zijn. De volgende thema's hebben dit jaar centraal gestaan:

Onderwijskwaliteit

Binnen MBO Utrecht verbeteren wij permanent de kwaliteit van ons onderwijs. De resultaten van ons eigen studententevredenheidsonderzoek laten een permanent stijgende lijn zien. In 2019 waarden onze studenten hun opleiding gemiddeld met een 7,1 en de school met een 6,9. Tegelijkertijd zijn onze onderwijsresultaten een aandachtspunt; te veel studenten verlaten MBO Utrecht zonder diploma. Onze onderwijsresultaten zijn wel verbeterd, maar daar zijn we nog niet tevreden mee. De inspectie heeft in 2019 een onderzoek uitgevoerd op het aspect 'Kwaliteit en Ambitie' van het Toezichtkader 2017 en de kwaliteitszorg als onvoldoende beoordeeld. We hebben naar aanleiding hiervan een Plan van Aanpak opgesteld en zijn ervan overtuigd dat onze verbeteraanpak in het heronderzoek tot een voldoende op dit aspect leidt.

Besturingsfilosofie

In maart 2019 is de nieuwe bestuursvoorzitter gestart. Het hernieuwde CvB heeft een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld. In de besturingsfilosofie staat aangegeven hoe we met elkaar werken aan goed onderwijs. Wat we daarin van elkaar verwachten, hoe we met elkaar samenwerken, met en van elkaar leren en hoe dat bijdraagt aan ons doel: kwalitatief goed onderwijs. In de besturingsfilosofie staan drie thema's centraal: Richten, inrichten en verrichten, werken vanuit de bedoeling en een professionele leergemeenschap. In 2019 is een start gemaakt met het werken volgens deze drie principes.

Gemeente Utrecht

In het coalitieakkoord "Ruimte voor iedereen" belooft het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht het mbo de komende jaren in de schijnwerpers te zetten. In 2019 is het 'Ambitiedocument Sterk Utrechts mbo' opgesteld en op basis daarvan een uitvoeringsplan 2020-2022. Deze plannen zijn tot stand gekomen iom de mbo-instellingen in Utrecht; ROC Midden Nederland, het Grafisch Lyceum, Nimeto en MBO Utrecht.

Het uitvoeringsplan kent vier ambities:

Ambitie 1: podium voor het Utrechts mbo

Ambitie 2: gelijke kansen in het onderwijs

Ambitie 3: gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Ambitie 4: voorbereid op de toekomst.

De Gemeente Utrecht heeft een subsidie beschikbaar gesteld zodat de mbo-instellingen gefaciliteerd worden bij de uitvoering van de plannen.

Studentenontwikkeling

Onze studentenaantallen zijn in de afgelopen vijf jaar gegroeid. Steeds meer studenten vinden de weg naar MBO Utrecht. We streven ernaar om mee te ontwikkelen met de demografische groei. Utrecht is een groeiregio. Uit onderstaande cijfers blijkt dat wij daarin slagen.

Jaar	Aantal studenten
1-10-2015	4459
1-10-2016	4502
1-10-2017	4609
1-10-2018	5011
1-10-2019	5200

Transitie Huisvesting

MBO Utrecht heeft de ambitie om zich te ontwikkelen tot een hoogwaardig en kleinschalig mbo. Onze inspirerende leer- en werkomgeving nodigt studenten en medewerkers uit tot persoonlijk contact en tot ontwikkeling van talenten en ambities. De huisvesting is uitnodigend en toegankelijk. De academies vormen een omgeving die ondernemend gedrag en maatschappelijke betrokkenheid bevordert.

MBO Utrecht wil de komende jaren haar gebouwen gefaseerd transformeren naar moderne en duurzame onderwijshuisvesting die deze onderwijsstrategie dient en die tegelijkertijd betaalbaar en maatschappelijk verantwoord is. In 2019 is een projectteam geformeerd dat dit project Transitie Huisvesting gaat realiseren.

Naar aanleiding van een vraag van de Gemeente Utrecht is in 2019 tevens de vastgoedstrategie aangepast. Per 1 augustus 2019 heeft MBO Utrecht de Bontekoelaan aan de gemeente verkocht, hebben we de Grebbeberglaan verlaten en de locatie Marco Pololaan gekocht. In 2024 zullen nagenoeg al onze gebouwen zijn geconcentreerd op één Onderwijsboulevard.

Personeel en Organisatie

In 2019 hebben we verder gewerkt aan de invulling van het speerpunt Lerende teams. We hebben gedefinieerd hoe een ideaal MBO Utrecht-team eruit ziet en welke competenties en vaardigheden daarin essentieel zijn. De teams hebben zich ontwikkeld in professionaliseringsactiviteiten om op die manier neer een volgende fase te groeien. Daarnaast hebben alle teams in 2019 de training 'van werkdruk naar werkgeluk' gevolgd en afspraken gemaakt om de werkdruk te verlagen.

Financiën

MBO Utrecht heeft haar onderwijs- en onderwijsondersteunende activiteiten binnen de gestelde financiële kaders kunnen uitvoeren. Het behaalde resultaat van -/- 819k wijkt af van het begrote resultaat van -/- € 500k. De belangrijkste afwijking van de begroting wordt veroorzaakt door de extra investeringen in de kwaliteitsverbeteringen van het onderwijs en het effect van de groei van het aantal studenten met de start van het schooljaar 2018-2019 en de voortzetting daarvan in schooljaar 2019-2020 en daarmee gerelateerde stijging van de kosten voor leermiddelen en licenties. Daarnaast zijn er hogere kosten in verband met de tijdelijke huisvesting en de daarbij horende verhuiskosten.

Bericht van de Raad van Toezicht

Samenstelling van de Raad van Toezicht

In 2019 hebben de volgende wisselingen plaatsgevonden in de samenstelling van de Raad van Toezicht:

- Mevrouw Hoitink is per 17 maart 2019 toegetreden tot de Raad van Toezicht op bindende voordracht van de Ondernemingsraad
- De heer Alfrink is conform het rooster van aftreden per 31 december 2019 afgetreden.

Zittende leden van de Raad van Toezicht:

- De heer H.W.J. Bol - voorzitter
- De heer H.H. Janssen
- Mevrouw K.E. van Kammen

De Raad van Toezicht is ondersteund door secretaris mevrouw L. Osman, die tevens secretaris is van het College van Bestuur.

Werving en selectie nieuwe leden Raad van Toezicht

Omdat de heer Alfrink is afgetreden en niet herbenoembaar was, heeft de Raad van Toezicht de wervingsprocedure voor een nieuw lid ingezet. De raad heeft besloten om de opdracht aan een extern wervingsbureau te gunnen. In overleg met de Studentenraad, de Ondernemingsraad en het College van Bestuur is het profiel voor het nieuwe lid vastgesteld. Zowel de Studentenraad als de Ondernemingsraad hebben een positief advies gegeven over het profiel. De selectiecommissie bestond uit leden van de het CvB en de RvT. We verwachten de benoeming begin 2020.

Functies en nevenfuncties

De functies van de leden van de Raad van Toezicht staan in onderstaande tabel. Ook de individuele nevenfuncties buiten MBO Utrecht zijn weergegeven.

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Jaar van aftreden
De heer H.W.J. Bol Voorzitter Raad van Toezicht Lid Remuneratiecommissie	Eigenaar Bolconsult	- Arbiter bij de Raad van Arbitrage in de bouw en architectuur - Voorzitter Raad van Commissarissen BM van Houwelingen.	10-10-2020
De heer A.H.J. Alfrink Vicevoorzitter Raad van Toezicht Voorzitter Auditcommissie Voorzitter Remuneratiecommissie	Directeur Sales & Marketing Alfam Consumer Credit bij ABN Amro groep	Vicevoorzitter van de Raad van Toezicht van de Kredietbank Nederland	01-01-2020
De heer H.H. Janssen Voorzitter Auditcommissie	Directeur regio Noord-West bij BPD	- Voorzitter Raad van Toezicht Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) - Lid Raad van Toezicht Marketing Utrecht	10-10-2020
Mevrouw K.E. van Kammen Voorzitter Onderwijskwaliteitscommissie	Plv Directeur Politieacademie	Lid Commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) van de Vereniging Hogescholen	11-01-2022
Mevrouw A. Hoijtink Lid Onderwijskwaliteitscommissie	Eigenaar Buro Verschillig	Voorzitter Stichting U Onbeperkt	17-03-2023

De Raad van Toezicht heeft in 2019 vijf maal overlegd met het College van Bestuur. Daarnaast is gesproken met de Ondernemingsraad en met de Studentenraad en zijn er werkbezoeken en commissiebijeenkomsten geweest. In 2019 zijn er zowel formele als informele contactmomenten geweest tussen de Raad van Toezicht en medewerkers van MBO Utrecht. Zo was de Raad van Toezicht aanwezig bij de jaarafsluiting en jaaropening van het schooljaar en heeft de Raad van Toezicht de open dagen en het nieuwjaarsontbijt bezocht. Waar van toepassing zijn leden van het managementteam, afhankelijk van het thema, aangesloten bij vergaderingen. Het blijft een meerwaarde dat de Raad van Toezicht verbinding en persoonlijk contact met het middenmanagement maakt.

De bezoldigingsgegevens van de Raad van Toezicht zijn opgenomen in hoofdstuk 8.3.8.

Conform de statuten is een aantal documenten door de Raad van Toezicht goedgekeurd waaronder de jaarrekening en de (meerjaren)begroting. Belangrijkste onderwerpen in 2019:

1. Onderwijskwaliteit

De Raad van Toezicht heeft per 1 maart 2019 Joany Krijt als nieuwe bestuursvoorzitter benoemd. De raad heeft zowel in het profiel als in de werving van de nieuwe bestuursvoorzitter gezocht naar een bestuurder die de opdracht om onderwijskwaliteitsverbetering door te voeren daadkrachtig kan oppakken. De nieuwe bestuurder is voortvarend aan de slag gegaan met deze opdracht. Een leidraad daarbij is het verbetertraject dat in 2019 plaatsvond naar aanleiding van het inspectierapport 'Onderzoek Bestuur en Opleidingen'. Tijdens dit onderzoek zijn risico's gesignaleerd voor de kwaliteit van het onderwijs van MBO Utrecht. In juli sprak de RvT over het conceptrapport met de inspectie. We monitoren de verbeteringen in de onderwijskwaliteitscommissie aan de hand van de verbeterplannen van de opleidingen en het MBO Utrecht brede plan.

2. Financiën/huisvesting/ICT

De Raad van Toezicht bespreekt structureel de financiële ontwikkelingen van MBO Utrecht en de thema's ICT, Inkoop en de huisvestingsontwikkelingen. In de Auditcommissie doet het projectteam regelmatig verslag over dit belangrijke onderwerp en legt er verantwoording over af. De Transitie Huisvesting is in 2019 een belangrijk terugkerend onderwerp geweest. In 2019 is met name de aanbestedingsstrategie en de bijbehorende financiering een belangrijk besprekingspunt geweest.

3. Werkgeverschap bestuur

Conform het bestuursreglement evalueert de Raad van Toezicht jaarlijks het functioneren van de leden van het College van Bestuur. Deze gesprekken hebben in 2019 structureel plaatsgevonden en zijn schriftelijk vastgelegd. Belangrijke thema's in deze gesprekken waren de resultaten op financiën, huisvesting, onderwijskwaliteit en personeelsbeleid. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de leden van het CvB is besproken, alsmede de samenwerking tussen RvT en CvB. Per 1 maart 2019 is de nieuwe bestuursvoorzitter Joany Krijt gestart.

4. 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. De Raad van Toezicht heeft hiertoe de bijeenkomsten bezocht van het Platform RvT leden MBO Raad en bijeenkomsten van de VTOI. In vervolg op de zelfevaluatie van 2018 hebben we in 2019 twee bijeenkomsten gehouden om te komen tot een herijkt eigen toezichtkader. De eerste verkennende bijeenkomst vond plaats met het hernieuwde CvB onder begeleiding van een externe deskundige en vervolgens heeft de RvT intern hierover doorgesproken. We verwachten het nieuwe interne toezichtkader medio 2020 vast te stellen.

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. Zowel de wijze van opereren van de organen (College van Bestuur en Raad van Toezicht) als het persoonlijk handelen worden open besproken. Leden van de Raad van Toezicht hebben gedurende het jaar deelgenomen aan bijeenkomsten van de VTOI en andere scholingsactiviteiten.

Regelingen en commissies

Als toezichthoudend orgaan van MBO Utrecht handelt de Raad van Toezicht binnen de wettelijke en interne kaders, zoals de Branchecode Goed Bestuur in het MBO, de statuten van MBO Utrecht en het Toezichtkader Raad van Toezicht MBO Utrecht. De afbakening van taken en bevoegdheden en de honorering van Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn geregeld en geborgd in het bestuursreglement en de statuten van MBO Utrecht. In 2019 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 het kader van risicomanagement bespreekt het College van Bestuur met de Onderwijskwaliteitscommissie de ontwikkelingen op het terrein van onderwijs en kwaliteit. Per vergadering wordt afgewogen of het wenselijk is dat een eindverantwoordelijke manager die gerelateerd is aan het te bespreken onderwerp, aanwezig is. Het hoofd Onderwijs & Kwaliteit is secretaris van deze vergaderingen. De Onderwijskwaliteitscommissie geeft advies aan de Raad van Toezicht over de onderwijsinhoudelijke thema's.

De samenstelling van de Onderwijskwaliteitscommissie is in de loop van 2019 grondig gewijzigd. De eerste commissiebijeenkomst na bekendmaking van de resultaten van het Onderzoek Bestuur en Opleidingen, vond plaats in de nieuwe samenstelling, met een nieuw lid, een nieuwe bestuursvoorzitter en een nieuw Hoofd O&K. De leden van de Onderwijskwaliteitscommissie stellen constructief kritische vragen aan het bestuur, waarbij de focus ligt op het bepalen en concretiseren van doelen, eindsituaties en tussentijdse monitoring.

De bijeenkomsten met de Onderwijskwaliteitscommissies hebben een grote toegevoegde waarde voor het bestuur. De commissies komen bij elkaar voordat de voltallige RvT-bijeenkomsten plaatsvinden. Zowel bestuur als raad ervaren dat in de tussentijd grote stappen gezet worden in denkwijze en planvorming. Mede als gevolg van de vergaderingen wordt er in de managementgesprekken gericht gestuurd op onderwijskwaliteit en is er meer focus op onderwijskundig leiderschap en op teamcultuur en professionalisering als indicatoren van kwaliteitsverbetering. Ook de meer inhoudelijke, kwalitatieve benadering van het thema macrodoelmatigheid (landelijk) is als onderwerp aan de orde geweest in de commissie.

De commissie is in 2019 drie maal bijeengekomen.

De Auditcommissie

In de vergaderingen van de Auditcommissie bespreekt het College van Bestuur met de Auditcommissie de ontwikkelingen op het terrein van de bedrijfsvoering. De controller van MBO Utrecht neemt ook deel aan de vergaderingen. Standaard worden de begroting, het halfjaarverslag en het jaarverslag besproken. De Auditcommissie geeft advies aan de Raad van Toezicht over financiële thema's. In ieder geval bij de bespreking van de Management Letter en het accountantsverslag is de externe accountant te gast bij de vergaderingen van de Auditcommissie. In 2019 is onder meer gesproken over het Financieel Instellingsplan 2020, de MBO Benchmark en de Management Letter van de accountant. De Transitie Huisvesting is in meerdere vergaderingen

geagendeerd geweest, waarbij ook gesproken is met de projectleider. De scopewijziging - waarbij twee locaties van MBO Utrecht verlaten worden en de locatie Marco Pololaan gekocht wordt - is uitvoerig besproken in de Auditcommissie. Inclusief de voor- en nadelen. Daarnaast zijn de ontwikkelingen op het gebied van ICT besproken. De commissie is in 2019 vier maal bijeengekomen.

Om de onafhankelijkheid van de controller te borgen, vindt er jaarlijks een gesprek plaats tussen de RvT-leden van de Auditcommissie en de controller. Daarnaast is deze onafhankelijkheid geborgd in het reglement van de Auditcommissie.

De Remuneratiecommissie

In de vergaderingen van de Remuneratiecommissie bespreekt de commissie het functioneren en belonen van de bestuursleden. De evaluaties van de bestuurders worden in deze commissie voorbereid, waarna de commissie de bezoldigings- en functioneringsgesprekken met het College van Bestuur voert. Deze hebben in 2019 plaatsgevonden. Dit heeft ertoe geleid dat het arbeidscontract van de oude voorzitter verlengd is tot 1 februari 2019. Het werving- en selectieproces om een nieuwe voorzitter aan te trekken, heeft geresulteerd in de benoeming van Joany Krijt per 1 maart 2019.

Relatie met de Ondernemingsraad

De Raad van Toezicht streeft expliciet naar een goed contact en transparante communicatie met de Ondernemingsraad. De raad heeft in 2019 met de Ondernemingsraad over uiteenlopende onderwerpen gesproken zoals macrodoelmatigheid, onderwijskwaliteit, vernieuwbouw, de samenwerking met het College van Bestuur en de informatievoorziening. In 2019 was een lid van de RvT aanwezig bij de bespreking tussen bestuur en Ondernemingsraad over het Geïntegreerd Jaardocument.

Relatie met de Studentenraad

De Raad van Toezicht hecht grote waarde aan de Studentenraad. De raad heeft in 2019 met de leden van de studentenraad gesproken over de algemene gang van zaken binnen MBO Utrecht, de samenwerking met het bestuur en de onderwijskwaliteit.

Branchecode Goed bestuur

De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van MBO Utrecht richten zich op het bereiken van maatschappelijke doelen. Hiervoor verkrijgen wij publieke middelen. Het College van Bestuur en de Raad van Toezicht willen de ontvangen publieke middelen op een zorgvuldige wijze besteden. Goed bestuur is hierbij het uitgangspunt. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur vinden het belangrijk dat dit uitgangspunt tot uitdrukking komt in de cultuur, het beleid en de verantwoording daarover. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur conformeren zich aan de 'Branchecode goed bestuur in het mbo'. De code is gebaseerd op vigerende wet- en regelgeving en bevat voorschriften op het gebied van de verantwoording, medezeggenschap en het tegengaan van belangenverstrengeling.

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.



BESTUURS VERSLAG

Missie, Visie en kernwaarden

MBO Utrecht is een kleinschalige onderwijsinstelling die zich focust op de hoogste niveaus van het mbo. Wij helpen onze studenten zich te ontwikkelen tot zelfbewuste professionals. Dat is meer dan vakken volgen en studiepunten halen om een opleiding af te ronden. We besteden veel aandacht aan talentontwikkeling, arbeidsvaardigheden, ondernemerschap, maatschappelijke betrokkenheid, burgerschap en respect voor elkaar.

Bij MBO Utrecht koesteren en ontwikkelen we het talent van studenten en medewerkers. We zetten ons in voor het succes van onze student, in doorstroom naar vervolgonderwijs of naar de arbeidsmarkt. Dat betekent een wederzijdse dialoog en studenten aansporen om allerlei ontmoetingen aan te gaan.

Wat mag een student van ons verwachten?

MBO Utrecht ontwikkelt studenten tot zelfbewuste professionals. De persoonlijke begeleiding van onze docenten richt zich op het overtreffen verwachtingen; van een ander en ook van jezelf. We geloven dat talent zich daardoor optimaal ontwikkelt. Ieder jaar zien we goede prestaties en een succesvolle doorstroom naar hbo of arbeidsmarkt. Met onze partners in het werkveld bereiden we onze studenten voor op duurzame inzetbaarheid. Helderheid is daarbij belangrijk. Onze studenten weten vooraf precies waar onze verwachtingen liggen, welke persoonlijke leerdoelen er zijn en op welke manier wij prestaties beoordelen.

De achtergrond van MBO Utrecht is interconfessioneel. Iedereen is anders en ontmoetingen zijn belangrijk, hoe erg je ook van elkaar verschilt op cultureel, maatschappelijk, persoonlijk, politiek en religieus gebied. Wij willen studenten meegeven hoe ze moeten omgaan met succes, falen en zingeving in beroep, maatschappij en persoonlijk leven. En helpen dromen van – en te werken aan – een humane, solidaire en duurzame wereld.

Wat verwachten wij van onze studenten?

Onze studenten zijn in een belangrijke, vaak zoekende én vormende fase in hun leven. Voor hen is het tijd om verantwoordelijkheid te nemen over hun loopbaan. Wij vragen van hen een actieve en ondernemende houding om hun persoonlijke talenten te ontdekken en ontplooien. Ook willen we dat ze zich verdiepen in hun toekomst en zich een beeld vormen van arbeidsmarkt en beroepen. Zo weten ze waar ze het over hebben en maken ze realistische inschattingen voor de toekomst. De ene student is de andere niet, dus dat ze met elkaar in gesprek gaan vinden we belangrijk. Daardoor leer je weer andere invalshoeken en gedachten over dit soort onderwerpen.

Kernwaarden

Onze visie is gebaseerd op drie kernwaarden: persoonlijk, ondernemend en ambitieus. Ze geven richting en inspiratie voor al onze medewerkers, studenten en andere doelgroepen.

Persoonlijk

Bij ons mogen studenten rekenen op respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. Vanuit onze interconfessionele identiteit zijn dit vanzelfsprekende gegevens. Onze onderwijsinstelling biedt een kleinschalige leer- en werkomgeving. Een nabijheid waarin studenten zich snel betrokken en verbonden voelen.

Ondernemend

We hebben veel aandacht voor ontwikkeling van kennis, vaardigheden, houding en gedrag van studenten. Ruimte en waardering voor eigen initiatief hoort daar ook bij, bijvoorbeeld in praktijkervaring in een van onze leerbedrijven. Deze leerbedrijven staan midden in de samenleving, met veel samenwerkingspartners.

Ambitieux

We dagen studenten uit hun talent te ontwikkelen. Een breed aanbod aan opleidingen en leerbedrijven zorgt ervoor dat zij een passende keuze kunnen maken. Hiermee leggen we samen een stevige basis voor vervolgopleidingen en een verdere loopbaan.

MBO Utrecht: een levensbeschouwelijke instelling

Onze wortels liggen in het christelijk onderwijs; wij staan open voor studenten van alle levens- en geloofsovertuigingen en hechten aan waarden als respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. We vervullen als school een betekenisvolle rol, zowel in de maatschappij als in het leven van jonge mensen. Ons primaire doel is altijd om te zorgen voor een optimaal leerklimaat. Wij zijn lid van de Federatie Christelijk mbo, onderdeel Verus. Verus is een verbinder in een netwerk van onderwijsprofessionals, bestuurders en ouders. Ze regelen ontmoetingen om kennis en ervaring uit te wisselen. Bijvoorbeeld in inspiratiebijeenkomsten, kennisdelingssessies op gebied van identiteit en juridisch advies. Via Verus zijn we bijvoorbeeld ook lid van de Geschillencommissie.

MBO Utrecht leert studenten omgaan met succes en falen, tegood en tekort, geluk en pech, vreugde en verdriet, zin en betekenisloosheid. In hun beroep, maar ook in hun maatschappij en persoonlijk leven. We MBO Utrecht stimuleren studenten in onderlinge gesprekken over authentieke ervaringen, inspiratiebronnen, keuzes en visies in beroepsmatig, beroepsethisch, maatschappelijk en levensbeschouwelijk perspectief.

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

Leren én doen geeft het beste resultaat. Onze studenten en medewerkers krijgen 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.



1.1 Onderwijsvisie

Onze kernwaarden vormen de basis voor de onderwijsvisie van MBO Utrecht:

Persoonlijk: bij MBO Utrecht kun je worden wie je wil zijn!

- Iedere student krijgt coaching van een SLB-er.
- Iedere student heeft inzage in up-to-date info over zijn opleiding en voortgang
- Iedere student krijgt een onderwijsprogramma aangeboden waarbinnen maatwerk mogelijk is.
- De begeleiding van de student is erop gericht zijn (beroeps)identiteit te ontdekken en te ontwikkelen.
- De studenten wordt gestimuleerd om hun talent te ontdekken en te ontwikkelen.
- De veilige leeromgeving die daarvoor nodig is, creëren we samen.

Ondernemend in een dynamische leeromgeving.

- MBO Utrecht daagt studenten uit om kansen te nemen in hun ontwikkelplan en daar bij het zicht op de toekomst niet te verliezen.
- MBO Utrecht biedt een dynamische leeromgeving waarin studenten de gelegenheid krijgen hun persoonlijke en professionele netwerk op te bouwen in samenwerking met organisaties en instellingen uit het topsegment.
- MBO Utrecht ondersteunt onze studenten in innovatief ondernemerschap en ondernemende activiteiten.

Ambitieuze: MBO Utrecht inspireert.

- MBO Utrecht daagt iedere student uit om alles uit zichzelf te halen. Dit betekent dat de student de lat zo hoog mogelijk legt en moeite doet om een uitmuntende professional te worden in het vakgebied.
- De docenten zijn vernieuwend en inspirerend; ze staan dicht bij student en beroepenveld.
- MBO Utrecht werkt samen met bedrijven en organisaties in het topsegment.

1.2 Het Strategisch Kompas

Sinds 1 januari 2017 gebruiken we ons Strategisch Kompas. Hierin kiezen we voor vijf speerpunten die de komende jaren richting geven. Studenten, docenten, medewerkers en leidinggevenden volgen met elkaar hun eigen weg binnen deze richting. Een weg die past bij ons interconfessionele perspectief dat we vertalen in de meest ruime zin van het woord: met respect voor wie je bent, waar je vandaan komt en waar je wel of niet in gelooft.

De vijf speerpunten zijn:

- Persoonlijke aandacht
- Gedreven communities
- Ambitieuze onderwijs
- Ondernemend samenwerken
- Lerende teams

Meerjarenplan MBO Utrecht

Het Meerjarenplan 2019-2022 van MBO Utrecht is een concrete invulling van het Strategisch kompas dat we in 2017 maakten. Het kompas geeft richting. Het meerjarenplan vult deze richting

concreet in met activiteiten die komende jaren onze ambities waarmaken. Per speerpunt staan in het Strategisch Kompas onze doelen en activiteiten tot en met 2022.

Kwaliteitsagenda

Het ministerie van OCW heeft kwaliteitsafspraken met het mbo. Deze afspraken namen we op in het document Kwaliteitsagenda MBO Utrecht 2019-2022.

De Kwaliteitsagenda sluit aan bij ons Meerjarenplan 2019-2022. Onderdeel hiervan zijn ook de drie landelijke speerpunten Jongeren in kwetsbare positie, Gelijke kansen en Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. We kijken goed naar de wensen en ontwikkelingen in het werkveld, andere onderwijssectoren en overheden en sluiten onze kwaliteiten daarop aan om de positie van jongeren in de regio te versterken.

De voortgangsrapportage in bijlage 1 informeert over de voortgang en de behaalde resultaten.

Focuspunten

In het meerjarenplan hebben we bij elk van de 5 speerpunten doelen gesteld. In 2019 constateerden we dat er behoefte is aan focus. We realiseerden ons dat het van belang was om meer richting en sturing te geven. Daarom hebben in 2019 de volgende focuspunten benoemd:

- Verbeteren onderwijskwaliteit
- Buitenwereld binnen halen
- Verschillen waarderen

Besturingsfilosofie

Naast de doelen die we in het meerjarenplan en de kwaliteitsagenda hebben opgenomen, hebben we in ons in 2019 ook gericht op de wijze waarop we die doelen willen behalen. Het CvB heeft een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld. In de besturingsfilosofie staat aangegeven hoe we met elkaar werken aan goed onderwijs. Wat we daarin van elkaar verwachten, hoe we met elkaar samenwerken, met en van elkaar leren en hoe dat bijdraagt aan ons doel: kwalitatief goed onderwijs. In de besturingsfilosofie staan drie thema's centraal: Richten, inrichten en verrichten, werken vanuit de bedoeling en een professionele leergemeenschap. In 2019 is een start gemaakt met het werken volgens deze drie principes.

1.3 Persoonlijke aandacht

Binnen dit speerpunt werken we aan de verbinding tussen student en medewerker. Betrokken en bevlogen docenten kennen hun studenten écht en bieden persoonlijke begeleiding. Alle docenten ondersteunen de studenten in hun leerproces en helpen ze als ze tegen problemen aanlopen. Onze studenten voelen zich gezien en begrepen en volgen onderwijs dat aansluit bij wat ze willen, weten en kunnen. Het is de basis voor het focuspunt 'verschillen waarderen'.

Doelstellingen 2019

Doel

Bij MBO Utrecht voelen studenten zich gezien en begrepen, ze volgen onderwijs dat aansluit bij wat ze willen, weten en kunnen.

We maakten de keuze voor één pedagogische aanpak en implementeren dat stapsgewijs in 2020. Dit wordt ondersteund door de expertgroep en andere betrokkenen.	✓
We formuleerden de projectopdracht voor totstandkoming van Assessment Center MBOU: initiatie- en definitiefase.	✓
De geactualiseerde visie en beleid op ondersteuning van studenten en passend onderwijs is helder geformuleerd.	✓

1.3.1 Pedagogische visie

Een gezamenlijke pedagogische onderwijsvisie voor MBO Utrecht draagt bij aan de samenwerking en samenhang tussen academies. Dat is nodig voor de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur en een aantrekkelijk en veilig leerklimaat voor de studenten en daarmee aan de. Het gedachtengoed van de Transformatieve school is daarbij een inspiratiebron. Eind 2019 startte een divers samengestelde projectgroep ontwikkeling van een pedagogische visie voor MBO Utrecht. De verwachting is dat dit document augustus 2020 gereed is

1.3.2 Assesment Center

De projectopdracht voor een Assessment Center is in 2019 niet geformuleerd. In 2019 startten we met bouwen aan een nieuw Student InformatieSysteem (SIS). Omdat dit systeem nieuwe mogelijkheden biedt, besloten we eerst de implementatie ervan af te wachten. Hierdoor krijgen we beter inzicht welke functionaliteiten we nog missen.

1.3.3 Ondersteuning en passend onderwijs

In november 2019 organiseerden we een bijeenkomst voor zorg- en examenexperts om hen bewust te maken van wat kan, mag én moet op het gebied van passend onderwijs en -examineren. In 2020 voeren we het project 'Pedagogische visie' uit. De opbrengst van het bewustwordingsproject helpt ons in 2020 de visie op passend onderwijs en ondersteuning voor studenten herzien.

1.4 Ambitieuw onderwijs

Up-to-date blijven is hard nodig om aan te sluiten bij de vraag vanuit het werkveld en om door te stromen naar het hbo. Wij geven veel aandacht aan eigentijdse vaardigheden die studenten hiervoor nodig hebben.

Alleen door relevant te blijven kun je ambitieus onderwijs bieden. Dit speerpunt richt zich op up-to-date onderwijs. Bovendien richten we ons op aansluiting van de opleidingen bij de vraag vanuit sectoren met arbeidsmarktpotentieel in de regio Utrecht. Technologische toepassingen zijn in elk vakgebied vanzelfsprekend. De kwaliteit van ons onderwijs overtreft onze eigen verwachtingen en die van onze stakeholders.

Doelstellingen 2019

Doel

Vanuit ons persoonlijk contact met de student en met onze partners verbinden wij eigentijds en kwalitatief goed onderwijs aan de ontwikkelingen in de omgeving.

MBO Utrecht heeft een gestructureerde aanpak om het bestaande onderwijsportfolio te toetsen (up-to-date of aanpassen).	✓
De twee pilots voor LLO bij HBA en Zorg zijn uitgevoerd en lessons learned vormen de basis voor visieontwikkeling.	✓
Een selectie van didactische modellen vormen de randvoorwaarden voor toekomstgericht onderwijs. Het uitgangspunt is keuzevrijheid per opleiding, maar binnen de kaders van pedagogische aanpak.	✓
De minimale criteria voor een MHBO-keurmerk zijn vastgesteld op MBOU-niveau en de pilot is gerealiseerd: vastgesteld welke opleidingen binnen twee jaar dit keurmerk gaan voeren.	✓
Er is onderzocht wat de behoefte is aan verdieping en verbreding (vanuit student, omgeving, beroep...).	✓

1.4.1

Afstemming met onze omgeving

MBO Utrecht stemt de inrichting van ons onderwijsportfolio continu af op ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Daarbij houden we rekening met macro-doelmatigheid en we overleggen met externe partners.

MBO Utrecht werkt mee aan de SchoolWerkt-agenda. Dit is een beleidsagenda voor de regionale aanpak voortijdig schoolverlaten (vsv) van RMC-regio Utrecht. Op de website staat: *'De SchoolWerkt-agenda geeft invulling aan de gezamenlijke ambitie van partners om zoveel mogelijk jongeren kansrijk deel te laten nemen aan de samenleving. We willen dat alle jongeren in onze regio een goede en kansrijke studiekeuze maken en dat ze een goede overstap maken naar het mbo, werk of dagbesteding. De SchoolWerkt-agenda is met concrete maatregelen uitgewerkt in de vervolgaanpak voortijdig schoolverlaten (2017-2020).'*

Eén van de actielijnen in de SchoolWerkt-agenda is aansluiting onderwijs arbeidsmarkt. Dit wil zeggen dat we in de regio streven naar een goede aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Samen met andere partners in de regio zorgen daarvoor met de volgende 3 maatregelen:

Maatregel 1: Plekken creëren voor beroepspraktijkvorming (BPV) en banen.

Maatregel 2: Plekken vinden en matchen voor beroepspraktijkvorming (BPV) en banen.

Maatregel 3: Plekken behouden voor beroepspraktijkvorming (BPV) en banen.

1.4.2

Leven lang Ontwikkelen

In het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO) startte MBO Utrecht in 2019 de ontwikkeling van een visie op de bij- en omscholing van werkenden en werkzoekenden. We volgden, lazen en bezochten allerlei initiatieven, onderzoeken en bijeenkomsten in het land. Speciale aandacht was er voor sectoren met een personeelstekort of waar omscholing gewenst, zoals in de Zorgsector. Wij dienden in 2019 een aanvraag in bij DUO voor de erkenning van de derde leerweg. Een reactie op

de aanvraag volgt in 2020. De derde leerweg is een studievariant voor mensen die naast hun werk een mbo-opleiding willen volgen.

Vanuit de beroepspraktijk in de zorg kregen wij het verzoek om keuzedelen aan te bieden met bijbehorende certificaat dat ook in het diplomaregister wordt opgenomen. Werkenden bij deze zorginstellingen kunnen dan bij ons een keuzedeel volgen en dit met een mbo-certificaat afronden. Dit zijn dus kleine beroepsgerichte onderdelen, waarmee we antwoord geven op een scholingsvraag in een regio of sector.

1.4.3 Didactiek

Eind 2019 startte het project 'pedagogische visie'. Vanwege de samenhang tussen beide projecten, besloten we om de selectie van didactische modellen te laten volgen op de pedagogische visie. In de bijlage 'Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda', in het bijzonder bij speerpunt 2 en 3, beschreven we activiteiten die zowel bijdragen aan bovenstaande ambities uit het meerjarenplan als aan de ambities uit de kwaliteitsagenda.

1.5 Lerende teams

MBO Utrecht bestaat uit lerende teams, voortdurend nieuwsgierig naar hoe het anders en beter kan. Het resultaat staat voorop. We kennen een hoge servicegraad naar studenten en medewerkers. We delen best practices en halen ze actief op in relevantie netwerken. Gedreven en lerende teams zorgen voor continue verbetering.

Met dit speerpunt onderstrepen we het belang van onze medewerkers, individueel en als team. Het onderwijs komt bij ons op de eerste plaats: de student staat centraal. De belangrijkste succesfactor is een enthousiast, gedreven en deskundig team. Daarbij hoort een inspirerende en vakkundige leidinggevende die in staat is om samen met het team visie te ontwikkelen, scherpe keuzes te maken en resultaatgericht te werken. Wij zijn een lerende organisatie en altijd nieuwsgierig naar hoe het anders of beter kan.

Doelstellingen 2019

Doel

Binnen MBO Utrecht vormen teams een inspirerende leeromgeving voor iedere medewerker. Medewerkers en teams leren van elkaar. Teams streven (niet alleen voor zichzelf, maar ook met elkaar) naar continue verbetering van de prestaties van de student en van de ondersteunende processen. Lerende teams vormen daarmee een belangrijke pijler om onze doelstellingen te realiseren.

MBOU-breed deelt een beeld en gezamenlijke visie op lerende teams. Medewerkers zijn bekend met de houding en handelwijze die daarbij past.



Om een lerend team te worden ontving elk team een plan van aanpak gebaseerd op de teamscan van 2018. Alle teams startten met de ontwikkeling naar de volgende fase.



Het MT stelde de eisen m.b.t. ondernemend gedrag en eigentijdse vaardigheden vast.
Teamprofessionaliseringsplannen baseerden we op de speerpunten ambitieus onderwijs en persoonlijke aandacht van het Meerjarenplan 2018-2022.



Het professionaliseringsaanbod van de MBOU Academie is gebaseerd op de meerjarenstrategie.



We ontwikkelden een visie over de manier waarop cultuur, structuur, managementstijl en systemen op elkaar zijn afgestemd en lerende teams faciliteren.



1.5.1 Organisatieontwikkeling

In deze nieuwe besturingsfilosofie bespreken we de organisatie-inrichting, die ertoe moet leiden dat de onderwijskwaliteit verbetert. MBO Utrecht wil graag kleinere teams inrichten om tot een hogere onderwijskwaliteit te komen. Daarnaast stimuleren we het eigenaarschap van iedereen binnen MBO Utrecht door de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Hierdoor ontstaan kleinere, beter samenwerkende onderwijsteams. Verder voegen we op termijn academies samen tot clusters die ongeveer even groot zijn, aangestuurd door een clusterdirecteur. De clusterdirecteuren geven leiding aan de teamleiders binnen hun cluster en leveren een strategische bijdrage aan het MBO Utrecht-beleid.

Besluitvormingsproces

Na een zorgvuldig proces met verschillende sleutelspelers binnen MBO Utrecht, waaronder hoofden, directeuren en ondernemingsraad is er een nieuw proces ontworpen. Een proces dat simpel en overzichtelijk is. Waar duidelijk is wie waarvoor verantwoordelijk is en wie niet. En een proces dat helpt om gedragen besluiten te nemen over beleid en projecten.

1.5.2 Lerende teams

Teams zijn de basis van het succes van MBO Utrecht. Daarom is 'lerende teams' één van de speerpunten, in zowel het Strategisch Kompas als in het personeelsbeleid. We stimuleren teams om zich te ontwikkelen. De methodiek 'Weet, denk, doe' van de Argumentenfabriek is onze leidraad. Alle teams deden een nulmeting om hun ontwikkelingsfase te bepalen. Op basis van de uitkomsten stelde elk team een ontwikkelplan op. Ook schreven verschillende groepen medewerkers samen aan het 'ideale MBO Utrecht team in 2022'. De uitkomsten hiervan werkten we uit in een 'gesprekskaart' die teams helpt om samen te werken aan ontwikkeling van het team.

1.6 Gedreven communities

Bij ons mag je zijn wie je bent. Je bent een onderdeel van een hechte community vol waardevolle ontmoetingen en ruimte voor onderlinge verschillen. Studenten en medewerkers voelen zich veilig. We inspireren studenten om te werken aan een humane, solidaire en duurzame wereld.

Binnen dit speerpunt werken we aan binding van studenten en medewerkers aan de community van MBO Utrecht en van hun eigen opleiding. Communities die we ook faciliteren in technologie en huisvesting. Verbinding niet alleen binnen de school, maar ook met de wijk en wereld om ons heen.

Doelstellingen 2019

Doel

Studenten en medewerkers voelen zich onderdeel van hun eigen community. Medewerkers stralen saamhorigheid en urgentie uit naar buitenwereld.

Per opleiding vinden minimaal twee keer per jaar opleidingsbrede momenten/rituelen plaats met interactieve werkvormen. Hiermee stimuleren we onderlinge verbondenheid en waardevolle ontmoetingen.	✓
De introductieperiode is op alle opleidingen voor 40% gericht op relationele binding. Er is zijn best practices verzameld en gedeeld tijdens de introductieperiode MBO Utrecht Breed.	✓
Het onderzoek naar de mogelijkheden en beperkingen van (online) communityvorming binnen opleidingen en binnen teams is voltooid.	✓
De transitie kan in de ontwerpen voortdurend getoetst worden aan de uitgangspunten voor communityvorming. (Waarbij we kleinschaligheid moeten bewaken).	✓
Wij gebruiken MBOU-brede ontmoetingsmomenten voor communityvorming en om de corporate story te creëren.	✓
Alle medewerkers van de organisatie werkten mee aan de 'Corporate story' (en herijking van kernwaarden) voor MBOU.	✓
Studenten en medewerkers ervaren dat ze iets kunnen betekenen voor elkaar, de wijk en de wereld om hen heen.	
Elk (onderwijs)team draagt samen met studenten bij aan minstens één maatschappelijk project in de wijk.	✓
Plan van aanpak voor hoe MBO Utrecht handen en voeten gaat geven aan de global goals in zowel onderwijs als bedrijfsvoering.	✓

In de bijlage 'Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda', in het bijzonder bij speerpunt 1 en 3, staan de activiteiten die bijdragen aan zowel bovenstaande ambities uit het meerjarenplan als aan de ambities uit de kwaliteitsagenda.

1.6.1

Gedreven communities: onderdeel van eigen community

Utrecht biedt medewerkers en studenten een veilige werk- en studieomgeving. Ieder voelt zich onderdeel van de eigen (kleine) community. Mooie momenten vieren we samen. Je bent er voor elkaar wanneer het even lastig is.

Een van de concrete doelstellingen ging over de introductieperiode van instromers. In 2019 werkte elk onderwijsteam aan een nog betere vormgeving van de introductieperiode: meer relationele binding van studenten met hun opleiding als centraal onderdeel van het introductieprogramma op alle academies.

We faciliteren ook technologie en huisvesting in de communityvorming. In 2019 heeft MBO Utrecht Microsoft Teams geïntroduceerd, een digitale community. Niet alleen academies en diensten gebruiken deze dynamische teams, maar ook werkgroepen en docenten die organisatiebreed samenwerken. In het project Transitie Huisvesting in 2019 vormden kleinschaligheid en communities belangrijke bouwstenen voor de aanbesteding (en ontwerp) van de architect.

1.6.2 Gedreven communities: (ver)binding van medewerkers

Medewerkers van MBO Utrecht vormen communities. Binnen op het onderwijsteam, de academie én MBO Utrecht als geheel. In 2019 werkten we aan verbinding op dit laatste niveau. In schooljaar 2018-2019 vonden voor het eerst de nieuwe MBO Utrecht Dagen plaats. Daarin stonden de strategie en het verhaal van MBO Utrecht centraal; belangrijke doelstellingen waren informeren, inspireren en het onderling delen. In april was er veel aandacht voor de meerjarenstrategie, waarmee medewerkers in verschillende challenges aan de slag gingen. In oktober richtten we ons op de nieuwe besturingsfilosofie van MBO Utrecht.

Onze school werkt bovendien met expertgroepen. Hierin komen onderwijsprofessionals met dezelfde expertise bij elkaar om kennis op te doen en ervaringen uit te wisselen. Bijvoorbeeld op het gebied van examinering, taal en rekenen, burgerschap en beroepspraktijkvorming.

1.6.3 Kernverhaal ontwikkeld

Met een brede vertegenwoordiging uit de organisatie en met veel enthousiasme ontwikkelden we najaar 2019 een kernverhaal (de corporate story) voor MBO Utrecht. Het verhaal is krachtig. We hebben het in hapklare brokken op papier gezet en zodat het ons de komende jaren kan helpen om gericht te handelen, organisatieonderdelen en beleid te verbinden, én te zorgen voor onderscheidend vermogen. 2020 staat in het teken van de implementatie van dit verhaal.

1.6.4 Gedreven communities: van betekenis voor wijk en wereld

MBO Utrecht laat studenten en medewerkers ervaren dat zij iets kunnen betekenen voor de ander, voor de wijk en voor wereld om hen heen.

In 2019 droeg bijna elk (onderwijs)team bij aan minstens één maatschappelijk project in de wijk. Vaak waren deze bijdragen beroepsgelateerd. Denk aan het organiseren of ondersteunen van de Koningsspelen voor studenten van de Sportacademie, het organiseren van een Serious Request Event door onze eventstudenten en vijftien educatieve dansvoorstellingen door de Utrechtse Dansacademie op basisscholen in en rondom Utrecht. Ook ondersteunende diensten initieerde een aantal acties. In mei beklommen 24 sportievelingen beklommen de Mont Ventoux te voet en per fiets om geld in te zamelen voor een school voor beroepsonderwijs in Malawi. Hun tocht bracht 27.000 euro op.

In 2019 experimenteerden twee academies (Zorg, Welzijn) met een onderwijsmodel (3S/B) dat student, samen en samenleving bij elkaar brengt. Op die manier leren studenten niet alleen voor zichzelf, maar ook voor organisaties, professionals, cliënten en wijkbewoners. Een voorbeeld van een project is Wijkproject Grieppepidemie, waarin studenten van de Zorgacademie onder begeleiding van wijkverpleegkundigen cliënten ondersteunen met mantelzorgtaken. De studenten bezochten cliënten in de wijk tijdens de griepgolf extra vaak. En omdat uit de evaluatie bleek dat alle partijen het project positief ervoeren, gaan we ermee verder. Ook buiten de griepgolf gaan de studenten vaker op bezoek.

Tijdens de provinciale verkiezingen in 2019 was MBO Utrecht verkiezingsbureau voor de wijk Kanaleneiland.

1.6.5 Global goals

Begin 2019 verkenden we de manieren waarop MBO Utrecht de UNESCO Sustainable Development Goals (Global Goals) kan invullen. We spraken met diverse onderwijsinstellingen, de gemeenten en partners in Utrecht die actief zijn op het gebied van Global Goals. Bij de MBO Utrecht-dag vroegen we medewerkers hoe aan de slag zouden kunnen met Global Goals. Uit de sessies van die dag bleek dat er al veel activiteiten en lopende werkzaamheden zijn die we onder de Global Goals kunnen hangen.

We besloten om voorlopig in te zetten op bestaande en decentrale activiteiten. Waar relevant, haken we aan bij lopende (externe) initiatieven. In 2019 zijn er vanuit MBO Utrecht geen nieuwe organisatiebrede activiteiten op het gebied van Global Goals ontplooid.

1.7 Ondernemend samenwerken

Onze organisatie wil een betrouwbare, onderscheidende samenwerkingspartner zijn in de regio. We zien voortdurend kansen voor samenwerking die ten goede komen aan ons onderwijs en de student. Goed beroepsonderwijs zorgt voor verbinding met de regionale arbeidsmarkt. Daarvoor leggen we proactief relaties met en tussen sectoren. Ook zoeken we samenwerking met vo en hbo zodat ons onderwijs nauw aansluit.

Doelstellingen 2019

Doel

MBO Utrecht is als ondernemende school die zichtbaar, herkenbaar, onderscheidend en betrouwbaar is als samenwerkingspartner in de regio.

Unique Selling Points van alle academies/opleidingen op operationeel/tactisch/strategisch niveau zijn opgehaald en gedeeld.



MBOU heeft vanuit opleidingen en op MBOU-niveau inzicht in huidige externe partners en stakeholders en heeft partners geselecteerd.



In de bijlage 'Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda', bij speerpunt 1, 2 en 3, beschreven we activiteiten die zowel bijdragen aan bovenstaande ambities uit het meerjarenplan als aan de ambities uit de kwaliteitsagenda.

1.7.1 Unique Selling Points opgehaald en gedeeld

De meeste onderwijsteams organiseerden sessies om unieke elementen (USP's) van de opleidingen binnen MBO Utrecht te benoemen. Het resultaat van deze sessies was input voor de corporate story in 2019. Daarnaast waren de USP's een belangrijke bouwsteen in de externe communicatie en studiekeuzevoorlichting aan studenten.

1.7.2 Inzicht in partners en stakeholders

Een belangrijke voorwaarde voor kwalitatief goed onderwijs is verbinding met het werkveld. Alle opleidingen van MBO Utrecht investeren hierin. We stemmen onze plannen en de inhoud van de opleiding af, en geven ons onderwijs vorm in overleg met partners uit het werkveld.

Iedere opleiding werkt (vaak al jarenlang) samen met verschillende partners uit het werkveld, overheid en onderwijs. De doelstelling om in 2019 die stakeholders voor heel MBO Utrecht inzichtelijk te hebben en strategische keuzes te maken in partnerschappen is niet behaald. In 2020 kijken we opnieuw hoe we stakeholder- en relatiemanagement binnen MBO Utrecht vormgeven.

Samenwerking met het werkveld

Alle opleidingen kijken voortdurend naar mogelijkheden voor samenwerking met het regionale werkveld om opleidingen te starten of te verrijken. Bijvoorbeeld met werkveldcommissies, gezamenlijke onderwijsontwikkeling, excursies en gastlessen. Ook in 2019 ontstonden nieuwe samenwerkingen. Zo startten zorginstelling Reinaerde en MBO Utrecht een BBL-traject voor gehandicaptenzorg. We verstevigden de samenwerking met zorginstelling Warande door modulair onderwijs aan te bieden in meerder zorgopleidingen. De ICT Academie biedt als eerste mbo-opleiding in Nederland een Unity-certificering aan voor gamedevelopers, die de studenten beter voorbereidt op de arbeidsmarkt.

Samenwerking met de overheid

De gemeente Utrecht heeft de ambities in het coalitieakkoord omgezet in een MBO Actieplan. Dit kwam tot stand met input van alle mbo onderwijsinstellingen in Utrecht. Het actieplan bestaat uit vier ambitielijnen: podium voor het Utrechts mbo, passende ondersteuning, aansluiting regionale arbeidsmarkt en innovatief Utrechts mbo.

Samenwerking met het onderwijs

MBO Utrecht zet zich in voor een soepele overgang tussen vo, mbo en hbo. Samen met het vo kijken we waar we studenten zo goed mogelijk kunnen voorbereiden op hun vervolgkeuze in het mbo. Het uitgangspunt voor onze activiteiten, voorlichting en studiekeuze-events is 'de juiste student op de juiste plek'.

Samen met regionale onderwijspartners organiseerden we in 2019 voor het eerst de regionale onderwijsconferentie vmbo-mbo. Daarmee creëren we een ontmoetingsplek voor onderwijsprofessionals uit het vo en mbo in de regio Utrecht. De middag was geslaagd en in 2020 organiseren we de conferentie opnieuw.

Naast instroom van vo naar mbo, is de samenwerking en soepele doorstroom naar het hbo een belangrijk aandachtspunt. Niet alleen onze MHBO-opleidingen zijn hierop gericht, in alle niveau 4 opleidingen wordt, onder andere met keuzedelen, aandacht besteed aan de doorstroom naar vervolgonderwijs. Zowel op strategisch als tactisch niveau zijn er verbindingen met regionale hogescholen zoals de Hogeschool Utrecht en de Christelijke Hogeschool Ede.

1.8 Impactvolle ontwikkelingen bedrijfsvoering

Onderwijs en bedrijfsvoering moeten nauw samenwerken om een meerjarenplan op te stellen. Vaak zijn elementen van bedrijfsvoering ondersteunend of randvoorwaardelijk om de speerpunten te realiseren. Mensen en middelen worden vrijgemaakt om te adviseren, mede te ontwikkelen of te implementeren. Om ambities mogelijk te kunnen maken, moet je processen en systemen daarop inrichten.

De komende jaren zijn er ontwikkelingen in de bedrijfsvoering die impact hebben op of zelfs kaderstellend zijn voor de activiteiten in het meerjarenplan.

De ambities op het gebied van de bedrijfsvoering in doelstellingen, resultaten en activiteiten werken we uit in de (jaarlijkse) pdca-cyclus. Hierin stellen we het A3 jaarplan van MBO Utrecht en de jaarplannen voor de onderwijsteams en diensten op.

1.8.1 Transitie huisvesting: ver(nieuw)bouwing

MBO Utrecht heeft de ambitie om zich te ontwikkelen tot een hoogwaardige en kleinschalig mbo die een inspirerende leer-en werkomgeving biedt, die studenten en medewerkers uitnodigt tot persoonlijk contact en die talenten en ambities ontwikkelt. De huisvesting moet toegankelijk zijn, met een gemeenschap van academies, in een omgeving van wonen en werken, en die ondernemend gedrag en maatschappelijke betrokkenheid bevordert.

Om dit mogelijk te maken, wil MBO Utrecht de komende jaren de huisvesting realistisch en gefaseerd transformeren naar moderne en duurzame onderwijshuisvesting die betaalbaar én maatschappelijk verantwoord is en de onderwijsstrategie vooruit helpt. Hiervoor is Project Transitie Huisvesting ingericht. Zowel onderwijs als diensten zijn goed vertegenwoordigd in de projectorganisatie, met hierin de werkgroepen ICT, Verhuizing Onderwijs, Verhuizing Diensten en Inrichting&Beleving. Ook de klankbordgroepen waren actief betrokken het afgelopen jaar.

In 2019 lag de focus van het project op de inkoopstrategie. Hiervoor onderzochten we de best passende aanbestedingsvorm en optimale bouwprocesvorm. We houden rekening met de stijgende kosten, krapte en beperkte mogelijkheden in een overspannen bouwmarkt. Na onderzoek kozen we voor een Niet Openbare Europese Aanbesteding met een bouwteamcontractvorm. Dit past het beste om kosten en planning te beheersen.

We selecteerden Antea als externe ondersteuner in de aanbestedingen. Daarnaast stelden we een governancestructuur op om de juridische risico's zo klein mogelijk te houden. Via de Niet Openbare Europese Aanbestedingsprocedure selecteerden we een architect en een aannemer, via de meervoudig onderhandse aanbesteding de bouw fysica- en installatieadviseur. Eind 2019 was het bouwteam compleet, startte het ontwerpproces en eind 2019 was een 1e concept Voorlopig Ontwerp af.

We bereidden ons voor op de renovatie door in de zomervakantie van de Columbuslaan leeg te ruimen. Alle studenten en ondersteunende diensten (op Facilitair&Huisvesting na) verhuisden naar de locatie DL/NB. Omdat de eerste verdieping op de Grebbeberglaan leeg moest, vestigde de dansacademie zich tijdelijk naar de Columbuslaan.

Begin 2019 verzocht de Stichting Willibrord ons om de Bontekoelaan aan hen te verkopen en de ruimtes op de Grebbeberglaan konden laten overnemen. Van april tot en met september 2019 onderzochten we of dit haalbaar was. Het resultaat is dat we de locatie Bontekoelaan verkopen aan gemeente Utrecht, we de huurovereenkomst van Grebbeberglaan met de gemeente Utrecht beëindigen en we de locatie Marco Pololaan van de gemeente kopen. Deze transacties zijn uiterlijk zomer 2020 gerealiseerd, zodat de Stichting Willibrord de locatie in het nieuwe schooljaar 2020-

2021 kan betrekken. MBO Utrecht sloot een huurovereenkomst voor de locaties DL200 en DL500 af om de academies uit de Bontekoelaan en de Grebbeberglaan tijdelijk te huisvesten. Door de scopewijziging is de naam van het project Transitie Huisvesting gewijzigd in Onderwijsboulevard en is het bouwproces verdeeld over de volgende vier fases met planning:

Realisatie AU23	- augustus 2020 gereed
Realisatie CL540	- medio 2021 gereed
Realisatie AU25	- april 2022 gereed
Realisatie verbinding AU25 en 23	- augustus 2022 gereed

De realisatie van de Marco Pololaan-locatie staat gepland voor 2024-2025.

Bij alle ontwikkelingen van dit project overlegden we zo goed mogelijk met interne en externe stakeholders om ze over de voortgang te informeren. Voor de medewerkers en afgevaardigden van afdelingen en academies was dit in de vorm van klankbordgroepen en/of werkgroepen.

1.8.2 Efficiënte dienstverlening: click call face

De bedrijfsvoering richten we steeds meer in vanuit het dienstverleningsconcept Click – Call – Face. Hiermee worden studenten en medewerkers meer zelfredzaam. Ze vinden beter, sneller en efficiënter de dienstverlening die nodig is. Dit principe werken we de komende jaren dit concept uit voor alle vormen van dienstverlening. De inzet van ICT en een zo efficiënt mogelijke inrichting is hierin essentieel. Processen worden zoveel als mogelijk gestandaardiseerd. Zo is het P&O systeem gedigitaliseerd en zowel de website als het intranet (Startpunt) zijn aangepast volgens Click – Call – Face.

1.8.3 Strategische personeelsontwikkeling

MBO Utrecht startte met strategische personeelsontwikkeling om komend jaar meer inzicht te krijgen in de behoefte aan docenten voor de komende vijf jaar. We onderscheiden een kwantitatieve analyse van de docentenformatie en een kwalitatieve analyse. Kwantitatieve aspecten zijn:

- het aantal docenten dat de AOW-leeftijd bereikt
- de gemiddelde uitstroom van docenten
- de financiële kaders
- de prognoses van studentenaantallen
- (streefcijfers voor) de verhouding onderwijzend en ondersteunend personeel
- de verhouding LB-/LC-/LD-docenten
- het aantal zij-instromers, stagiaires en startende docenten

Bij de kwalitatieve analyse gaat het onder andere om het verschil tussen de aanwezige en gewenste pedagogisch-didactische en vakinhoudelijke kwalificaties van het onderwijspersoneel. Op basis van dit inzicht kunnen we anticiperen op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften voor strategische ontwikkeling van medewerkers. Daarmee zorgen we voor kwalitatief onderwijs.

1.8.4 Financieel gezond en wendbaar blijven

In het financieel beleid stelden we uitgangspunten vast voor financiële stabiliteit, continuïteit, aanpassingsvermogen van de organisatie, solidariteit en doelmatige besteding van de middelen..

De financiële kengetallen (de liquiditeit, solvabiliteit en rentabiliteit) voldoen aan de gestelde normen. Om de organisatie wendbaar te houden zijn er verhoudingen voor directe/indirecte lasten, onderwijzend/niet-onderwijzend personeel en vaste/flexibele schil. De managementinformatievoorziening halen we uit veilige bronsystemen en is betrouwbaar.

Meer informatie over de financiële resultaten van 2019, zijn te vinden in de Jaarrekening in hoofdstuk 8.

1.9 A3 Jaarplan 2019

We vertaalden het meerjarenplan naar activiteiten in ons A3 Jaarplan. De vijf speerpunten leidden onderstaande succesbepalende factoren en prestatie-indicatoren. Elke succesbepalende factor was het uitgangspunt voor onze academies en ondersteunende voor wat wij dit jaar deden en wilden bereiken. Daarmee vormen zij de basis voor de verantwoording in de volgende hoofdstukken.

Belanghebbenden	Succesbepalende factoren	Prestatie-indicatoren	Resultaat
Klanten en partners	1) Bij MBO Utrecht voelt de student zich gezien en begrepen en volgt hij onderwijs dat aansluit bij wat hij wil, weet en kan	68% vd studenten is tevreden over de sfeer en veiligheid	68%
		60 % vd studenten is zeer tevreden over de studiebegeleiding	62%
		Het rapportcijfer over de opleiding is minimaal 7.3	7.1
	2) MBO Utrecht is als ondernemende school een zichtbare, herkenbare, zich onderscheidende en betrouwbare samenwerkingspartner in de regio	Praktijkbedrijven waarderen de opleiding met minimaal een 7.2	7.2
		De respons van STO en Bpv-enquête is voor alle opleidingen minimaal op een betrouwbaar niveau	De resultaten van het STO waren overwegend betrouwbaar. De respons van de BPV-enquête daarentegen was bij de meeste academies niet betrouwbaar.
		85 % vd opleidingen wordt gewaardeerd met minimaal een 6.5	Op één na haalden alle opleidingen minimaal een 6,5. Alleen Secretarieel scoort net eronder met een 6,4

Medewerkers	3) MBO Utrecht teams zijn te typeren als lerende teams	Elk team heeft bepaald wat nodig is en in gang gezet om te komen tot een fase verder (ihkv lerende teams).	Bijna alle teams hebben een vervolg gegeven aan de uitkomsten van de teamscan.
		Ziekteverzuim is maximaal 6 %	13 van de 19 teams behaald
Maatschappij	4) Je mag bij ons zijn wie je bent en bent onderdeel van onze community met waardevolle ontmoetingen en waar we onderlinge verschillen waarderen	Elk (onderwijs) team voert (met studenten) een maatschappelijk project in de wijk uit	Bijna alle teams hebben een maatschappelijk project in de wijk uitgevoerd.
		In 2019-2020 bepalen we op welke manier we de Global Goals inzetten bij MBO Utrecht	Het CvB besloot hier geen prioriteit van te maken.
Bestuur en financiers	5) Vanuit ons persoonlijk contact met de student en met onze partners ontwikkelen wij eigentijds en kwalitatief goed onderwijs	VSV MBOU gemiddeld is max 6.2%	5.0 % ¹
		De rendementen (Jaarresultaat en/of diplomaresultaat, Startersresultaat) voldoen minimaal aan inspectie-normen	Niet behaald
		Alle teams blijven binnen het begrotingskader	Zie Jaarrekening 2019

¹ Voorlopige cijfers d.dd. 26-03-2020

2 Onderwijsbeleid en resultaten

2.1 Onderwijskundig plan

De wereld om ons heen is continu in verandering en onze opleidingen passen zich daarop aan. In het meerjarenplan hebben we de MBO Utrecht brede doelen vastgelegd. Ook voor onze Academies is het van belang om een middellange termijn koers te bepalen. Uiteraard binnen de kaders van het meerjarenplan. Daartoe is aan de onderwijsteams gevraagd een onderwijskundig plan op te stellen. Dit plan is uiterlijk 1 aug 2020 gereed. Het onderwijskundig plan heeft als essentieel doel inspireren en tot beweging aan te zetten.

In het plan wordt antwoord gegeven op de volgende twee kernvragen:

- Waar staat de academie over 5 jaar?
- Op welke wijze geeft de academie vorm en inhoud aan de drie focuspunten (verbeteren onderwijskwaliteit, buitenwereld binnen halen en verschillen waarderen)?

2.2 Toegankelijkheid

In 2019 zijn door de onderwijsteams verdere stappen gezet om de instroom van studenten te professionaliseren. Steeds meer opleidingen houden tijdens de kennismaking branchegerichte activiteiten. Zo ervaren studenten wat de opleiding en het beroep daadwerkelijk inhoudt. Eén van de instrumenten is een beroepsbeeldentest van de opleiding. Daarmee bekijken we bij de start van de opleiding wat de student kan en wil en welke diplomaroute (regulier, verkort, versneld) het beste past.

Ook hebben we de online aanmeldprocedure verder ontwikkeld. De student is nu meer eigenaar van het aanmeldproces en kan bijvoorbeeld zelf de kennismakingsactiviteiten inplannen. De instroomprofessional volgt hoever de student in het aanmeldproces is en kan ieder moment de verstrekte informatie raadplegen.

2.3 Studenten in kwetsbare positie en creëren kansrijke situatie

MBO Utrecht werkt samen met (regionale) partners om voortijdig schoolverlaten (vsv) tegen te gaan. Deze regionale aanpak is uitgewerkt in de SchoolWerk-agenda. De aanpak richt zich onder meer op jongeren in een kwetsbare positie binnen de RMC-regio Utrecht.

Kernpartner model

In 2019 hebben we op alle academies het kernpartnermodel ingevoerd. Eerder deden vijf van onze academies ervaring op met het model. Het model bestaat uit drie partners: het MBO-Buurtteam, Leerplicht/RMC en MBO Utrecht team Studentendienstverlening. Deze drie kernpartners vertegenwoordigen drie leefgebieden en vormen samen het kernteam. Dit team staat in nauwe verbinding met de taakdocent-zorg van de opleidingen. Het team Studentendienstverlening van MBO Utrecht is interne kernpartner van de onderwijsteams en zorgt voor aanvullende ondersteuning.

Om ongelijke kansen tegen te gaan, besteden we extra aandacht aan specifieke doelgroepen. Voorbeelden hiervan zijn:

- MBO Buurtteam is een belangrijke kernpartner voor de ondersteuning van studenten op psychosociaal en financieel gebied.
- We werken met drie pluscoaches die studenten met complexe problematiek ondersteunen.

- De Academie voor Welzijn en de Herman Brood Academie doen in samenwerking met de Hanzehogeschool Groningen mee aan een onderzoek Begeleid Leren. Doel is tools te ontwikkelen om studenten met psychische problematiek beter te begeleiden en zo studiesucces te bevorderen.

2.4 Passend Onderwijs

Visie

MBO Utrecht biedt studenten passend onderwijs dat uitdaagt persoonlijke talenten en ambities maximaal te ontwikkelen en de schoolloopbaan succesvol af te ronden. Docenten houden in hun didactische en pedagogische aanpak rekening met verschillen tussen studenten.

We kiezen voor een brede aanpak van passend onderwijs. We kijken naar wat goed is voor álle studenten. Vertrekpunt zijn de mogelijkheden van de student. Passend onderwijs betekent het versterken van de basisondersteuning door het onderwijsteam. Daarnaast bieden we een ondersteuningsstructuur voor studenten, die behoefte hebben aan extra begeleiding.

Organisatie van Passend onderwijs

MBO Utrecht-breed is een basisondersteuningsprofiel vastgesteld. Daarin staat wat de mogelijkheden zijn in de begeleiding van studenten. Daarnaast heeft iedere opleiding/academie eigen ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden. Voor iedere opleiding beschrijven we welke begeleiding beschikbaar is en voor welke student deze is bedoeld. De ondersteuningsprofielen vervullen een belangrijke functie in de communicatie. Ze spelen bovendien een rol in de interne afstemming en standaardisatie van ons ondersteuningsaanbod.

Inrichting van de ondersteuning

Ons basisondersteuningsprofiel passend onderwijs onderscheidt drie categorieën. Studenten zijn op basis van hun individuele behoefte gekoppeld aan één of meerdere van de volgende categorieën:

1. Basisondersteuning / Basis+ (incl./ dyslexie, dyscalculie, taal en rekenproblemen)

Iedere student heeft een studieloopbaanbegeleider (slb'er) en heeft vier LOB-ontwikkelingsgesprekken per jaar.

2. Leer-en loopbaanvragen (leerproblemen en studiekeuze)

Bij ernstige leerproblemen stellen we samen met de student, eventueel ouders en de slb'er een individueel begeleidingsplan (IBP) op. Studieadviseurs van studentdienstverlening ondersteunen hierbij de docent en student.

3. Persoonlijke factoren die van invloed zijn op de studie (inclusief fysieke beperkingen)

Bij persoonlijke factoren die van invloed zijn op de studie (bijvoorbeeld psychosociaal, ASS, ADHD), en/of fysieke beperkingen stellen we samen met de student, (ouders) en de slb'er een individueel begeleidingsplan op (IBP). Afhankelijk van de ondersteuningsvraag worden hierbij medewerkers van studentdienstverlening ingeschakeld, zoals (plus) coaches, de orthopedagoog en de adviseur passend onderwijs.

Daarnaast werken onze onderwijsteams nauw samen met het Buurteam MBO (onderdeel LOKALIS) bij het ondersteunen van studenten met psychosociale problematiek. Het Buurteam MBO is gehuisvest op onze locaties. Zij zijn zichtbaar, vindbaar en laagdrempelig.

De informatie over passend onderwijs is te vinden op de site van MBO Utrecht en in de studiegids van de opleidingen. Het team Aanmeld en Check onderzoekt tijdens de instroom of een student in aanmerking komt voor passend onderwijs en of passend examineren. Studenten met een individueel begeleidingsplan worden geregistreerd in het studenteninformatiesysteem en ontvangen bij de onderwijsovereenkomst een bijlage die hierna verwijst.

Omvang ondersteuning

In tabel 2 is het aantal studenten met een ondersteuningsarrangement te zien, afgezet tegen het totaal aantal studenten. We kiezen ervoor de studenten met dyslexie/dyscalculie niet mee te nemen. Deze vallen onder de basisondersteuning.

Tabel Passend onderwijs MBO Utrecht (bron KRD MBO Utrecht en Qlikview)

	2017	2018	2019
Antal studenten in ondersteuningsarrangement	378	527	596
% tov totaal aantal studenten MBO Utrecht	8.14%	10.6%	11.5%

Financiële verantwoording

De budgetten die MBO Utrecht ontvangt en beschikbaar heeft gesteld aan de onderwijsteams in 2019 voor de verschillende ondersteuningsarrangementen bestaan uit VSV middelen (€ 300k incl programmamiddelen), Plusvoorzieningen (€ 112k) en inzet buurtteam (€ 128k, bekostigd uit Schoolmaatschappelijk Werk middelen). De Passend Onderwijs middelen worden conform de landelijke bekostigingssystematiek gealloceerd naar de onderwijsteams voor het versterken van de basisondersteuning.

In de bijlage 'Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda', in het bijzonder bij speerpunt 1 en 2, zijn activiteiten beschreven die zowel bijdragen aan bovenstaande ambities uit het meerjarenplan als aan de ambities uit de kwaliteitsagenda.

2.5 Herkomst en doorstroom studenten

Eind 2019 volgden ruim 5.200 studenten een opleiding bij MBO Utrecht. Van hen volgt 1,4% een niveau 1 opleiding, 8% een niveau 2 opleiding, 13,7% een niveau 3 opleiding en 77% een opleiding op niveau 4.

Herkomst van onze studenten	1-10-2015	1-10-2016	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019
Gemeente Utrecht	1.002	901	1.010	1.023	1.047
Arbeidsmarktregio Utrecht (RMC regio 19)	1.375	1.387	1.427	1.510	1.621
Rest van Nederland	2.082	2.214	2127	2.478	2.581
Totaal	4.459	4.502	4.609	5.011	5.249

Doorstroom HBO

Na het schooljaar 2017-2018 is 37% van de geslaagde niveau 4-studenten direct doorgestroomd naar het HBO doorgestroomd. Dit is aanmerkelijk hoger dan het jaar ervoor, toen de doorstroom nog 30% was. De doorstroom van 37% ligt iets boven het landelijk gemiddelde van 36%.

2.6

Rendementen

3 jaars rendement	Totaal MBO Utrecht			Niveau 2 MBO Utrecht			Niveau 3 MBO Utrecht			Niveau 4 MBO Utrecht		
	JR	DR	SR	JR	DR	SR	JR	DR	SR	JR	DR	SR
2012-2015	64,00	64,73	77,28	64,41	60,81	72,32	60,13	59,61	74,24	66,93	67,68	79,71
2013-2016	64,82	64,30	77,10	65,97	61,56	74,08	63,73	62,97	78,66	64,51	65,29	78,00
2014-2017	64,50	64,40	77,20	65,12	61,23	72,49	63,08	62,69	76,22	64,85	65,60	78,51
2015-2018	66,92	66,83	79,09	68,60	66,60	78,10	64,10	64,10	76,30	67,80	68,60	80,10
2016-2019	68,48	68,57	80,61	77,60	68,60	79,60	64,60	65,10	76,40	69,00	69,80	82,00
1 jaars rendement	Totaal MBO Utrecht			Niveau 2 MBO Utrecht			Niveau 3 MBO Utrecht			Niveau 4 MBO Utrecht		
	JR	DR	SR	JR	DR	SR	JR	DR	SR	JR	DR	SR
2014-2015	63,76	65,48	76,14	60,73	64,69	65,29	60,75	61,60	76,95	64,67	65,63	77,49
2015-2016	62,96	63,11	76,38	67,04	66,67	78,83	63,07	62,76	76,92	61,92	62,76	76,52
2016-2017	67,16	67,30	78,90	68,77	66,81	75,00	65,24	64,54	74,92	68,01	68,66	81,47
2017-2018	70,43	71,21	80,90	70,09	66,35	80,52	63,80	65,04	76,78	72,86	73,91	82,20
2018-2019	67,70	67,83	81,41	77,78	74,19	82,33	64,50	66,34	77,17	66,02	66,75	81,93
Normen nieuw (1-8-17)	68	70	82	67	61	79	68	70	82	68	70	82

2.7

Voortijdig schoolverlaten (VSV)

MBO Utrecht streeft ernaar om alle studenten die bij ons een opleiding starten gediplomeerd de school te laten verlaten. Daarom zetten we ons in om het aantal vsv'ers zoveel mogelijk te verlagen én participeren we actief in de SchoolWerkt-agenda, het regionale vsv-programma.

Op basis van de vsv-analyse 2018 hebben we in 2019 de volgende processen en activiteiten in werking gezet:

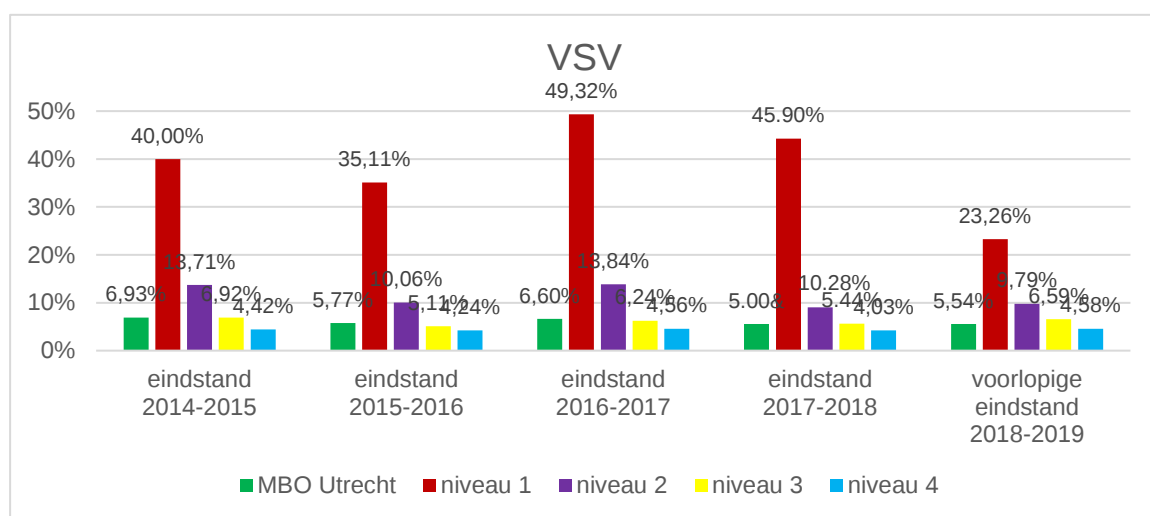
- Vsv is een integraal onderdeel van managementgesprekken.
- We maken optimaal gebruik van de vsv-middelen van de SchoolWerkt-agenda door het inzetten van peersupport en startcoaching in meerdere opleidingen. Beide projecten leggen de basis

voor professionalisering van slb'ers en docenten en zorgen voor een verbetering van het pedagogisch klimaat.

- MBO Utrecht werkt in een kernpartnermodel samen met Leerplicht/RMC, JGZ en buurtteams op zowel beleids- als uitvoeringsniveau. Het kernpartneroverleg (KPO) is binnen de academies en opleidingen structureel georganiseerd, waardoor we vroegtijdig problemen (onder andere verzuim) signaleren en gezamenlijk naar oplossingen zoeken. Studentondersteuning is hiermee op een hoger plan getild.
- We hebben besloten om een eigentijdse visie op passend onderwijs (van passend onderwijs naar passend onderwijzen) en studentbegeleiding te ontwikkelen.
- Er is een start gemaakt met het werken volgens één MBO Utrecht-brede pedagogische visie.

Het gemiddelde VSV-percentage van MBO Utrecht was in 2018-2019 5,00%. Dit is een lichte daling t.o.v. 2017-2018 (5,44%), op basis van de voorlopige cijfers. In de uitsplitsing naar niveau neemt over de niveaus 2, 3 en 4 het VSV-percentage toe. Het percentage voor niveau 1 is flink gedaald. De norm voor niveau 1 is daarmee behaald. Dit geldt niet voor de overige niveaus. De studentaantallen per opleiding zijn bij MBO Utrecht soms klein. Dit betekent dat enkele uitvallers of blijvers per opleiding direct zichtbaar zijn in de vsv-cijfers. Per academie/opleidingsdomein zien we bij MBO Utrecht veel verschillen in vsv.

Stand van zaken VSV t/m 2019-09 (cijfers 10-03-2020)



VSV cijfers 2018-2019 Voorlopige eindstand (cijfers 10-03-2020)

Norm categorie	aantal in startset	VSV'ers	VSV %	landelijk VSV %	VSV % norm	RMC 19 - Utrecht
mbo niveau 1	42	9	21,43%	23,22%	26,40%	23,17%
mbo niveau 2	377	33	8,75%	10,01%	8,60%	10,70%
mbo niveau 3	503	32	6,36%	4,17%	3,20%	4,82%
mbo niveau 4	3020	123	4,07%	3,49%	2,70%	3,93%
totaal	3942	197	5,00 %	5,35 %		5,77 %

MBO Utrecht heeft het laagste VSV-cijfer vergeleken met de overige mbo-instellingen van de G4.

2.8 Kwaliteitszorg

Kwaliteitszorg is het systeem waarmee wij onze kwaliteit van werken bepalen, bewaken, meten en verbeteren. Het is een integraal geheel van maatregelen waarmee we efficiënt en effectief onze doelstellingen voor kwalitatief goed onderwijs willen realiseren. MBO Utrecht streeft hierbij naar het tenminste voldoen aan de basiskwaliteit voor alle opleidingen, en waar mogelijk, te excelleren. Voor het kwaliteitssysteem van MBO Utrecht zijn de doelen uit ons meerjarenplan 2019-2022 vertaald naar het A3 jaarplan op instellingsniveau. Beide zijn kaderstellend voor de team- en dienstenjaarplannen. Bij de implementatie van de A3-jaarplannen wordt op elk organisatieniveau de PDCA-cyclus doorlopen.

2.9 Bevindingen extern toezicht op onderwijs en examinering

2.9.1 Inspectie van het onderwijs

In de maanden juni en juli heeft de inspectie twee verschillende onderzoeken verricht bij MBO Utrecht. De inspectie heeft een herstelonderzoek gedaan naar de onderwijsresultaten bij de opleidingen:

- Applicatie- en mediaontwikkeling BOL niveau 4
- Medewerker financiële administratie BBL niveau 2
- Sport en bewegingsleider BOL niveau 3

Daarnaast heeft de inspectie in deze maanden onderzoek gedaan naar de kwaliteitszorg van het bestuur van MBO Utrecht. Aanleiding hiervoor waren zorgen vanuit de inspectie over de onvoldoende onderwijsresultaten bij een groot deel van de opleidingen.

Voor dit onderzoek heeft de inspectie de volgende opleidingen onderzocht:

- Verkoopsspecialist BOL niveau 3
- MBO-verpleegkundige BBL niveau 4
- Technicus engineering BOL niveau 4
- Maatschappelijke zorg BOL niveau 3
- Financiële beroepen BOL niveau 3

Deze opleidingen zijn onderzocht op de inspectiestandaarden Onderwijsproces, Onderwijsresultaten en Kwaliteitszorg en ambitie.

Resultaten inspectieonderzoeken

Wat gaat goed?

De onderwijsresultaten van de opleiding Applicatie- en mediaontwikkeling voldoen aan de gestelde norm en daarmee is de opleiding door de inspectie met een voldoende beoordeeld. De inspectie constateerde in het najaar van 2018 al een stijging als gevolg van de ingezette verbeteringen.

De opleiding MBO-Verpleegkundige is op alle onderzochte onderdelen als voldoende beoordeeld. De inspectie geeft aan dat de opleiding voldoende kwaliteit heeft laten zien en dat er voldoende studenten de opleiding met een diploma verlaten.

Wat moet beter?

De onderwijsresultaten van de opleidingen Medewerker financiële administratie en Sport en bewegingsleider zijn onvoldoende, omdat de opleidingen resultaten behalen die niet voldoen aan de gestelde norm voor studiesucces.

De opleidingen Maatschappelijke zorg, Verkoopsspecialist en Financiële beroepen beoordeelt de inspectie als onvoldoende. Deze opleidingen hebben een voldoende gekregen voor de standaard Onderwijsproces, maar voldoen niet aan de gestelde eisen van Onderwijsresultaten en/of Kwaliteitszorg en ambitie. De opleiding Technicus engineering is beoordeeld als zeer zwak in verband met een onvoldoende op de aspecten Onderwijsproces, Onderwijsresultaten en Kwaliteitszorg en ambitie.

Op basis van de bevindingen constateert de inspectie dat het bestuur te weinig zicht heeft op de oorzaken waarom zoveel studenten hun opleiding en de school zonder diploma verlaten. Daardoor stuurt het bestuur ook te weinig op oplossingen om de kwaliteit van de opleidingen blijvend te verbeteren. Door de teams meer sturing en mogelijkheden te bieden om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren, zullen de teams meer studenten binnenboord kunnen houden.

Vervolg

Ongeveer één jaar na het vaststellen van het rapport zal de inspectie een heronderzoek uitvoeren. Daarbij onderzoekt de inspectie of het bestuur beter zorgt voor voldoende kwaliteit van het onderwijs en dat die ook voldoende blijft. Daarnaast onderzoekt de inspectie bij de door hen onvoldoende beoordeelde opleidingen of de kwaliteit is verbeterd.

Verbeteraanpak

Naar aanleiding van het inspectieonderzoek zijn we gestart met diverse verbeteracties om onze kwaliteitszorg te verbeteren. Hiervoor hebben we een MBO Utrecht-breed verbeterplan opgesteld. Enkele onderdelen uit het verbeterplan zijn al voor het inspectiebezoek ingezet.

Eén van deze verbeteringen is het optimaliseren van onze kwaliteitszorginstrumenten. Een voorbeeld hiervan zijn de aanpassingen in het managementgesprek dat leidinggevend en het CvB met elkaar voeren drie keer per jaar. Door de aanpassingen is er nu meer zicht op (tussentijdse) resultaten en een betere sturing op onderwijskwaliteit.

Daarnaast hebben we de zelfevaluatie Yucan verbeterd. De inzet van een (proces)begeleider bij het invullen van de zelfevaluatie heeft het bewustzijn en de dialoog over onderwijskwaliteit in het team gestimuleerd.

Ook de interventiematrix en het proportioneel ondersteunen is verder ontwikkeld. In het kader van de lerende organisatie kijken we bij de interventiematrix niet meer alleen naar harde cijfers, maar is er ook aandacht voor zogenaamde 'soft controls'.

Verder krijgen onderwijsteams op verzoek, of naar aanleiding van de interventiematrix, een ondersteuningstraject om de onderwijskwaliteit te verbeteren. We hebben hiervoor drie procesbegeleiders opgeleid. Zij begeleiden het team bij het maken van een gedegen analyse en een effectief verbeterplan.

2.10 Bevindingen intern toezicht op onderwijs en examinering

2.10.1 Interne audits

Voor het uitvoeren van de interne audits stellen we jaarlijks een planning vast. Daarin staan de opleidingen waar het auditteam de audits uitvoert. Bij het opstellen van de auditplanning maken we gebruik van de uitkomsten van de interventiematrix. Er worden audits afgenomen bij opleidingen uit alle drie categorieën van de matrix: geen, middelsterke en sterke interventie. Wel worden er meer audits gepland bij opleidingen met een sterke interventie. Bij die opleidingen voeren we bovendien een thema-audit uit naar de naleving van de wettelijke urennorm.

De definitieve rapportage van de audit wordt, conform de afspraken die opgenomen zijn in een procesplaat, verstuurd aan de onderwijsdirecteur en de opdrachtgever: het college van bestuur. Bij geconstateerde tekortkomingen maakt de onderwijsdirecteur een verbeterplan, dat daarna met het CvB besproken wordt. Het CvB monitort periodiek de voortgang van het verbeterplan in de managementgesprekken.

Bij het uitvoeren van de audits betrekken we externe deskundigen uit de auditpool van de 'Kloostergroep'. De Kloostergroep is een samenwerkingsverband tussen een aantal roc's.

In 2019 hebben er interne audits plaatsgevonden bij de volgende opleidingen:

- Juridisch administratief dienstverlener, inclusief thema-audit naar de onderwijstijd
- Sport- en Bewegingsleider: thema-audit naar de onderwijstijd naar aanleiding van tekortkomingen geconstateerd in 2018
- Verpleegkundige
- Gespecialiseerd pedagogisch medewerker

2.11 Klachten

Klachtenregelingen

Voor de behandeling van klachten van studenten beschikt MBO Utrecht over drie regelingen, namelijk: de Regeling Beroep tegen Examenbeslissingen, de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag en de Regeling Overige Klachten.

De behandeling van klachten die niet intern op te lossen zijn en de behandeling van beroepen tegen een examenbeslissing of een bindend negatief studie advies, gebeurt door de externe Klachtencommissie en de Commissie van Beroep voor Examens. Deze commissies worden beide geleid door een externe voorzitter.

Aantallen klachten

MBO Utrecht streeft naar een hoge studenttevredenheid. Als er klachten worden ingediend beschouwen wij dit als een indicatie voor de kwaliteit van ons onderwijs. Iedere klacht is een aandachtspunt voor ons onderwijs en geeft ons informatie over de vraag hoe wij dit beter kunnen vormgeven. Het terugbrengen van het aantal klachten en het verkorten van de doorlooptermijn zijn aandachtspunten.

In 2019 werden in totaal 46 klachten en beroepen ingediend, 31 meer dan in 2018. In de jaren 2017 en 2016 waren dat er respectievelijk 18 en 36. Daarmee is de dalende trend in het aantal klachten

doorbroken. De stijging van het aantal klachten in 2019 lijkt vooral het gevolg van de invoering van het bindend studieadvies voor de niveaus 2, 3 en 4.

Het is in 2019 wel gelukt om de doorlooptermijn van de meeste klachten verder te beperken. Meer dan de helft van de klachten (27) werd binnen de gestelde termijn van tien werkdagen naar tevredenheid van de student afgehandeld.

Er zijn geen klachten ingediend in het kader van de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag. Acht studenten hebben in 2019 een klacht ingediend bij de Commissie van Beroep voor Examens. Vijf studenten hebben hun beroep weer ingetrokken voordat het tot een behandeling door de commissie kwam.

Bij de externe Klachtencommissie is één klacht ingediend. De behandeling staat gepland in het voorjaar van 2020.

Klokkenluidersregeling

Sinds 2013 hebben we een regeling voor het omgaan met een vermoeden van een ernstige misstand, de Klokkenluidersregeling. Studenten en medewerkers kunnen een vermoeden van een misstand melden. In 2018 zijn, net als voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.

Klachten gerangschikt naar onderliggende oorzaak	Aantal
Aanmelding	3
Bindend studieadvies	7
Communicatie	12
Examinering	14
Planning en organisatie	6
Overige klachten	4
Totaal	46

2.12 Tevredenheid stakeholders

2.12.1 Studententevredenheid

De onderwijskwaliteit en de tevredenheid van studenten over het onderwijs vinden wij heel belangrijk. Jaarlijks vragen we onze studenten om een evaluatie in te vullen.

Wij hechten grote waarde aan de mening van onze studenten. Daarom houden wij binnen onze academies een eigen studententevredenheidsonderzoek in de jaren dat er geen landelijke JOB-monitor is. Zo meten we hoe tevreden onze studenten zijn over de onderwijskwaliteit.

Het studententevredenheidsonderzoek is onderdeel van onze kwaliteitszorgcyclus. Doelen:

- Het behouden/verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs conform het kwaliteitsplan.
- Het tijdig kunnen verbeteren van onze onderwijskwaliteit.

Om de doelen te behalen is het belangrijk dat we ieder jaar de onderwijskwaliteit meten. Voor een betrouwbaar beeld van de resultaten is het verhogen van de respons belangrijk. De behaalde respons in 2019 bedroeg 51%. Hiermee ligt de respons aanzienlijk lager dan in 2017 (55%). Het onderzoek is vorig jaar op een andere wijze uitgezet onder de studenten, namelijk via een persoonlijke e-mail en een persoonlijke link naar de vragenlijst. Bij de vorige meting (STO 2017) was dit nog een algemene link, die tijdens de slb-les werd verspreid en ingevuld. De e-mails lijken niet altijd goed te zijn aangekomen c.q. ontvangen. Dit is zeer waarschijnlijk de belangrijkste oorzaak van de lagere respons.

Stijging in tevredenheid over opleiding en school ten opzichte van 2017

De tevredenheid van onze studenten, uitgedrukt in een rapportcijfer voor hun school en opleiding, is gestegen. Studenten zijn het meest tevreden over hun opleiding: 42% van hen geeft hiervoor een 8 of hoger. Voor de school geeft ruim een derde (35%) een 8 of hoger. Studenten zijn meer tevreden over hun school en opleiding dan in 2017. In 2017 gaf nog bijna een kwart (22%) een onvoldoende voor de school, nu is dat 14%. Bij opleiding is dit percentage gedaald van 15% naar 11%.

Drie van de vier prestatie-indicatoren A3 jaarplan behaald

De prestatie-indicator 'tevredenheid van studenten over de opleiding' uit het A3 Jaarplan is met 7,1 niet behaald (norm 7,3). Het rapportcijfer is echter wel gestegen ten opzichte van 2017.

De prestatie-indicator '85% van de opleidingen (=15 van de 18 opleidingen) wordt gewaardeerd met minimaal een 6,5' is echter wél behaald: op één na alle opleidingen hebben minimaal een 6,5 behaald. Alleen Secretariële Dienstverlening scoort net eronder met een 6,4.

De prestatie-indicator 'sfeer en veiligheid' is met 68% (zeer) tevreden studenten behaald (norm 68%).

De prestatie-indicator 'studiebegeleiding' is met 62% (zeer) tevreden studenten behaald (norm 60%).

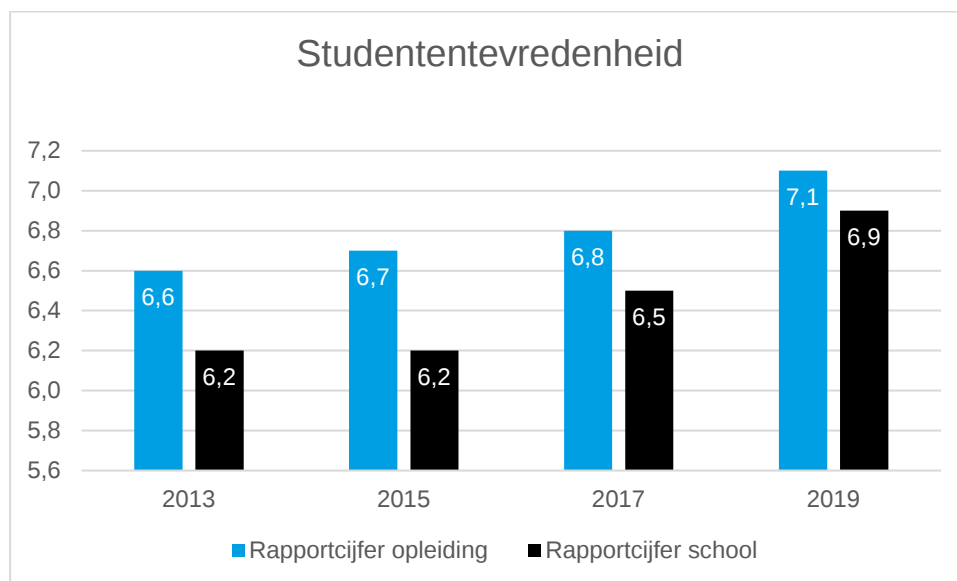
Onze studenten zijn het meest tevreden over de thema's Sfeer en veiligheid en Stage BBL: twee derde van de studenten (67%) is positief hierover.

Tevredenheid bij zeven thema's gestegen t.o.v. 2017

Bij zeven van de dertien thema's is de tevredenheid van studenten gestegen vergeleken met twee jaar geleden. Het gaat om de thema's: Studieloopbaanbegeleiding, Vaardigheden en motivatie, Overige voorzieningen, Toetsing, Studiebegeleiding, Rechten en plichten en Lessen.

De teams (onderwijsdirecteur en kwaliteitszorgmedewerkers) zijn zelf aan de slag gegaan met de resultaten van het studententevredenheidsonderzoek en hebben aan de hand van hun analyses verbeterpunten geformuleerd. Deze verbeterpunten zijn meegenomen in het A3 Jaarplan van de onderwijsteams. De studenten zijn op de hoogte gebracht van de resultaten van het studententevredenheidsonderzoek.

In onderstaande grafiek zijn de gemiddelde rapportcijfers van de afgelopen jaren weergegeven voor de opleiding en school.



2.12.2 Beroepspraktijktevredenheid

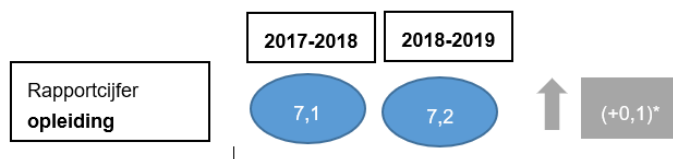
Het is van belang dat al onze beroepsopleidingen goed aansluiten op de arbeidsmarkt. Via de beroepspraktijkvorming (BPV) worden studenten voorbereid op de uitoefening van een beroep. De BPV is dan ook een verplicht onderdeel van iedere mbo-opleiding en beïnvloedt in sterke mate de kwaliteit van de opleiding.

De BPV levert krachtige leerervaringen op, die centraal staan in het leerproces en als een katalysator werken op het verdere verloop van het leerproces. MBO Utrecht staat voor een goede BPV. Hieronder verstaan wij een BPV-periode die de student optimaal in de gelegenheid stelt om te leren van de authentieke beroepspraktijk. De student wordt daarbij goed begeleid door zowel de opleiding (BPV-begeleider) als het bedrijf (praktijkbegeleider). De BPV sluit aan op:

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

Jaarlijks vragen we onze praktijkbedrijven om een enquête in te vullen over de kwaliteit van de BPV en over mogelijkheden voor verbeteringen. In totaal zijn er 404 vragenlijsten door praktijkbegeleiders ingevuld (cursusjaar 2018-2019). Praktijkbegeleiders gaven de kwaliteit van onze opleidingen een 7,2. Hiermee lijken zij iets meer tevreden dan het jaar ervoor. Het verschil is echter niet significant².

² Niet significant wil zeggen dat deze uitkomst ook op toeval kan berusten. Bij een significant resultaat is het vrijwel zeker dat een gevonden resultaat of verschil 'echt' is en niet op toeval berust.



Praktijkbegeleiders zijn overwegend positief over de verschillende aspecten van de BPV van onze opleidingen. Gemiddeld is 87% van de praktijkbegeleiders positief over de diverse aspecten. Dit is ongeveer gelijk aan vorig jaar.

Overzicht Resultaten BPV-enquête Praktijkbegeleiders

(gemiddeld % positieve praktijkbegeleiders en ontwikkeling t.o.v. vorig jaar)

Thema	2017-2018 % positief (n=540)	2018-2019 % positief (n=404)	Ontwikkeling t.a.v. vorig jaar*
Contact met MBO Utrecht	92%	93%	+0,9%
Informatievoorziening vanuit MBO Utrecht	83%	81%	-2,1%
Kwaliteit BPV Programma, matching en aansluiting	84%	86%	+2%
Betrokkenheid bij de beoordeling (1 aspect)	95%	96%	+1,5%
BPV-begeleiders MBO Utrecht (kennis en begeleiding)	91%	92%	+1,2%
Imago MBO Utrecht	93%	95%	+2,6%
Gemiddelde score	86,6%	87,2%	+0,6%

Imago, betrokkenheid bij beoordeling en contact zijn de best scorende thema's van de BPV-enquête onder praktijkbegeleiders.

97% van de praktijkbegeleiders geeft aan in de toekomst opnieuw stagiaires van MBO Utrecht voor hun bedrijf/instelling te willen. Een grote stijging vergeleken met 2018. Toen was 87% positief over de komst van nieuwe stagiaires van onze opleidingen.

70% van de praktijkbegeleiders geeft aan betrokken te zijn bij de inhoud en vormgeving van de opleiding. Dat is een toename van 11% ten opzichte van vorig jaar (59%). Van alle resultaten is dit onderdeel het meest is gegroeid vergeleken met 2018.

2.13

Examinering

2.13.1

Examenorganisatie en verantwoordelijkheden

Onderwijs en examinering zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zonder examinering kan de student zijn opleiding niet afronden en een diploma behalen. Wij hebben naast de verantwoordelijkheid om goed onderwijs te geven ook de verantwoordelijkheid om kwalitatief goede examinering voor onze studenten te organiseren. Binnen onze school is de examencommissie

hiervoor eindverantwoordelijk; zij monitort of de examenorganisatie het proces van examinering volgens afspraak en procedures uitvoert. Daarnaast heeft zij de wettelijke taken om exameninstrumenten vast te stellen, examendossiers vast te stellen voor diplomering en vrijstellingen te verlenen. Door het goed uitvoeren van deze taken kan de examencommissie diploma's van waarde afgeven én leveren we beginnende beroepsbeoefenaren af die herkenbaar zijn voor het beroepenveld.

De borging van de kwaliteit van examinering wordt niet uitgevoerd door de examencommissie alleen: de examencommissie wordt bij het vaststellen van exameninstrumenten en de diplomering geadviseerd door de vaststeladviescommissie (VAC) en de diplomavaststelcommissie (DVC).

De opleidingsteams van de academies zijn verantwoordelijk voor de afname en de beoordeling van de examens en het samenstellen van de examendossiers per student. De examencommissie (geadviseerd door de VAC en DVC) en de opleidingsteams vormen samen de examenorganisatie van MBO Utrecht. In 2019 heeft de examencommissie de kwaliteit van examinering verder verbeterd. Dit deed zij aan de hand van haar jaarplan 2019, dat gebaseerd was op de evaluatie examinering 2018.

2.13.2 Speerpunten 2019

In 2019 hebben wij gewerkt aan drie speerpunten: professionalisering, kwaliteitsborging en beleid.

Professionalisering

We hebben op de volgende wijze onze deskundigheid verder ontwikkeld:

- Bijwonen bijeenkomsten van het Kennispunt Onderwijs en examinering van de MBO Raad (leg-uitbijeenkomsten en conferenties).
- Hetty van Luijk (secretaris) en Annet de Bos (beleidsadviseur examinering) zijn lid van het Netwerk Examinering Cinop en wonen jaarlijks vier bijeenkomsten bij.
- Bijhouden van wet- en regelgeving door het lezen van servicedocumenten en nieuwsbrieven, en het vertalen hiervan naar beleid.
- Doordat het dagelijks bestuur van de examencommissie de administratieve zaken en vragen vanuit de opleidingen op zich neemt, had de examencommissie ook in 2019 meer ruimte om grotere onderwerpen uitgebreider te bespreken tijdens haar maandelijkse vergaderingen. Het gaat om evaluatieverslagen, plannen en complexere vraagstukken rondom examinering en diplomering.
- Examineringsdag: op 9 april 2019 is een bijeenkomst georganiseerd voor examenbureamedewerkers, onderwijsdirecteuren, examenexperts, de VAC en de examencommissie. Het doel van de examineringsdag was het delen van kennis en het zoeken naar de ruimte die er is om zelf invulling te geven aan examinering (op basis van uitgave Ruimte in regels, 2018).
- De VCV heeft intern een kalibreersessie uitgevoerd.
- De examencommissie heeft twee nieuwe leden ingewerkt, waaronder een nieuwe voorzitter. Onder begeleiding van een externe trainer heeft de examencommissie een workshop gevolgd, waarin haar taken en verantwoordelijkheden zijn besproken.
- Maandelijkse bijeenkomsten voor examenexperts en examenbureamedewerkers, met als doel het delen van kennis.

Kwaliteitsborging

De examencommissie heeft op verschillende manieren de kwaliteit van examinering in 2019 geborgd:

- De DVC heeft in 2019 efficiënter gewerkt door examenexperts in te zetten. Crebodossiers zijn vooraf vastgesteld door de examencommissie. De opleidingen hebben de examendossiers 100% gecheckt, waardoor een kwalitatief betere aanlevering is geweest. Examendossiers werden sneller in een keer vastgesteld voor een diploma.
- Het proces van vaststellen van exameninstrumenten is geëvalueerd. De uitkomsten leidde tot het aanpassen van het beleid. Het resultaat is een efficiëntere werkwijze. Ook konden opleidingen eerder beschikken over vastgestelde exameninstrumenten.
- De examencommissie heeft bij meerdere academies examens bijgewoond en beoordeeld of ze werden afgenomen volgens het exameninstrument en onze examineringsregels.
- Door PDCA toe te passen in de zelfevaluatie (Yucan) hebben we continu aandacht voor het borgen van de kwaliteit van onze examinering. Het proces van examineren is binnen de academies op deze wijze geëvalueerd en waar nodig verbeterd.
- De examencommissie evalueert de examinering en stelt op basis hiervan een nieuw jaarplan op voor het nieuwe kalenderjaar. Hiermee doorloopt zij steeds de PDCA-cyclus.

Beleid up-to-date

- Nieuwe of gewijzigde wetgeving wordt nauwlettend gevolgd en indien nodig passen we ons beleid aan.
- Examinering gebeurt op basis van de kaderdocumenten examinering (handboek examinering, kwaliteitskader examinering en examenreglement). In 2019 hebben we de kaderdocumenten aangepast aan nieuw of gewijzigd beleid.

We zijn trots op de kwaliteitsverbeteringen van de examenorganisatie en de kwaliteitsstappen die in 2019 gezet zijn rond de examinering.

2.13.3 Verantwoording inzet gevalideerde exameninstrumenten/Examenagenda

In de Examenagenda 2015-2018 is afgesproken om de exameninstrumenten in te kopen bij een gecertificeerde examenleverancier, tenzij er geen examenleverancier voor een crebo is. Voor ons betekent dit dat we alle exameninstrumenten inkopen, behalve het crebo 25199 Mediamanager (tabel 1). Voor het crebo Mediamanager is tot en met cohort 2018 het exameninstrument zelf geconstrueerd aan de hand van de collectieve afspraken uit de Examenagenda.

De inkoop levert een zekere garantie op dat het exameninstrument is ontwikkeld door bekwame constructeurs en ongewijzigd in te zetten is. Een opleiding kan ook een keuze maken uit de verschillende exameninstrumenten, om zo een eigen, verantwoorde examenmix aan te kunnen bieden. Daarbij doet zich het probleem voor dat examens niet altijd goed aansluiten bij het onderwijs en opleidingen onvoldoende tijd en ruimte nemen om een goede examenmix samen te stellen. Een aantal opleidingen heeft daardoor in 2019 een grote examendruk ervaren.

De tabel 'valideringsroutes exameninstrumenten MBO Utrecht' is te vinden in bijlage 3.

2.14 Internationalisering

Met ons 'project Internationalisering' creëren we volop kansen voor studenten om hun talenten te ontwikkelen. Uitgangspunten zijn gelijke mogelijkheden voor iedereen en een ambitieuze insteek. Door de subsidie van Erasmus+ en de mogelijkheden voor buitenlandervaringen binnen TDE#1 en #2, is de iBPV sterk toegenomen. We bieden daarbij maatwerk en adequate begeleiding. Dat alles heeft in de afgelopen jaren bijgedragen aan het succes en de talentontwikkeling van studenten, en de professionalisering van medewerkers.

Vanaf de start in 2017 hebben 83 studenten met een beurs van Erasmus+ een buitenland ervaring opgedaan. Zij liepen bijvoorbeeld stage (iBPV) of gingen op studiereis. Ook zijn enkele studenten naar het buitenland (buiten Europa) geweest voor een stage zonder een beurs van Erasmus+. Medewerkers hebben 26 bezoeken aan het buitenland gebracht, bijvoorbeeld voor een training, studiereis, job-shadowing of partnerbezoek.

We willen het project Internationalisering continueren, verdiepen en verbreden. Daarvoor doen we een nieuwe aanvraag TDE#3 (periode 2020 - 2022). Het project is bedoeld voor studenten op alle niveaus en toegankelijk voor alle medewerkers.

2.15 Keuzedelen

Amendement Rog in het kader van de keuzedelen

We hebben geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om af te wijken van de keuzedeelverplichting op basis van persoonlijke, culturele of levensbeschouwelijke vorming.

Verzoek student niet gekoppelde keuzedelen

Studenten hebben geen beroep gedaan op de mogelijkheid om niet-gekoppelde keuzedelen te volgen.

Aanbodverplichting keuzedelen

We hebben geen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een keuzedeel uit het aanbod te halen vanwege doelmatigheidsoverwegingen.

2.16 Notitie 'Helderheid in 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

MBO Utrecht kent geen 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 2019 betreft dit de contractactiviteiten. Door separate administratie van de financiële

resultaten van beide is vast komen te staan dat de baten ten minste 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 en voor examens. De aanvraag voor vrijstelling van examinering wordt aangevraagd bij de examencommissie en opgenomen in het vrijstellingenregister. Ingeval van vrijstelling van lessen ontvangen de betreffende studenten 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 2019 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.

Na 1 oktober (en voor 31 december) zijn 132 studenten uitgeschreven en zijn 42 studenten ingestroomd.

Thema 6: Omzwaaiers; studenten die na inschrijving van opleiding veranderen.

MBO Utrecht ziet er door haar strikte interne regels op toe dat studenten alleen ingeschreven staan op de opleiding die zij daadwerkelijk volgen. Indien studenten gedurende hun opleiding willen overstappen naar een andere studie, zorgt onze gerichte loopbaanbegeleiding en het brede opleidingsaanbod er in veel gevallen voor dat zij ingeschreven blijven, zodat voortijdige schooluitval kan worden voorkomen. Na 1 oktober (en voor 31 december) zijn 21 studenten van opleiding veranderd.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2019 heeft MBO Utrecht geen maatwerktrajecten voor bedrijven en instellingen uitgevoerd.

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 inschrijffvoorwaarden.



3 Samenwerking en horizontale dialoog

3.1 Beroepenveld

Om ons onderwijs up-to-date en kwalitatief hoogstaand te houden, werken we nauw samen met partners in het werkveld en in de keten. Dit zijn maatschappelijke organisaties, overheden en het bedrijfsleven. We stemmen onze strategische plannen af met onze partners. En ook de inhoud van de opleidingen en de manier waarop we onderwijs geven. Zo garanderen we continu de kwaliteit.

Om verdere samenwerking, afstemming en dialoog op gang te brengen, is MBO Utrecht lid van verschillende landelijke en regionale netwerken. Voorbeelden daarvan zijn Economic Board Utrecht, Health Hub Utrecht, het Zorgpact, De Overstap en het convenant 'Veiligheid in en om de school'.

3.2 Verbinding via werkveldcommissies

Onze academies organiseren minimaal twee keer per jaar bijeenkomsten waarin we de onderwijspraktijk, BPV-bedrijven en het werkveld met elkaar verbinden. Deze sessies staan in het teken van nieuwe onderwijs- en brancheontwikkelingen. Ook evalueren we de examinering. Hoe we dat doen, verschilt per bijeenkomst. Voorbeelden hiervan:

De Utrechtse Dansacademie heeft door het aanhalen van de warme contacten in het bedrijfsleven de opkomst bij hun commissie weten te vergroten. De juridische opleidingen werken nauw samen met de Rabobank: studenten worden gecoacht door medewerkers van de Rabobank, gericht op hun studie en loopbaan. Ook wonen ze een jaarlijkse bijeenkomst bij waarin studenten in gesprek gaan met medewerkers over de beroepspraktijk.

De Academie voor Techniek heeft in 2019 een samenwerking opgezet met UW (Utrecht Werkt) en Bedrijventerrein Lage weide. In gezamenlijkheid wordt verkend hoe MBO Utrecht de doelgroepen van UW kan ondersteunen met onderwijs en hoe UW (en andere bedrijven van Lage weide) kan bijdragen aan de aansluiting van de technische opleidingen met de arbeidsmarkt. Ook werkt de Academie voor Techniek samen met Gibas Universal Robots. Gibas is betrokken bij het mede (door)ontwikkelen van het Robotica-onderwijscurriculum, zij geven voorlichting tijdens onze open open dagen en trainen onze docenten in robotica-programmeren.

De studenten van de ICT Academie kunnen gecertificeerd worden en het lesprogramma van Unity volgen. De samenwerking met Unity (wereldwijd een van de grootste in game-en virtual reality) en het te behalen certificaat levert onze studenten een betere voorbereiding op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

3.3 Verbinding in de wijk

De Utrechtse locaties van MBO Utrecht bevinden zich – op onze tijdelijke locatie op de Daltonlaan na – in de wijk Zuidwest. We zoeken structureel verbinding met de bewoners en ondernemers in deze wijk. Zo zijn we actief lid van Business Eiland Utrecht en van de wijkorganisatie Zuidwest Utrecht. Met diverse activiteiten zetten we de school open voor bewoners en trekken we er zelf op uit.

3.4 Partners in het werkveld

We werken intensief samen met de beroepspraktijk om ons onderwijs up-to-date te houden. We hebben een goede band met onze BPV-bedrijven. Daarnaast werken we aan kwalitatief goed onderwijs en onderwijsvormen met hulp van onze partners uit het bedrijfsleven en maatschappelijke (zorg)organisaties. Zij faciliteren bijvoorbeeld excursies en gastlessen.

MBO Utrecht heeft drie leerwerkbedrijven. Hiermee bieden we studenten de mogelijkheid om buiten het klaslokaal te leren en ervaring op te doen in de praktijk. Doordat studenten in contact komen en samenwerken met de opdrachtgevers van de leerwerkbedrijven, hebben we gelijk een een-op-een check op de actualiteit van ons onderwijs. Onze leerwerkbedrijven zijn:

- Eventlab (Event Academie)
- Toasted (Herman Brood Academie, muziekindustrie)
- U-Sport (Sportacademie)

Betrekken alumni

Onderwijsteams zijn zich steeds meer bewust van het belang van alumni-beleid. Zo heeft de Eventacademie een alumni-netwerk opgezet in 2019 en hen uitgenodigd gastlessen te geven aan huidige studenten.

MBO Utrecht voert jaarlijks twee alumni-onderzoeken uit: het ene is een branche-breed onderzoek vanuit de MBO Raad 'Het échte studiesucces', het tweede is de MBO-kaart, dat MBO Utrecht sinds 2013 afneemt onder alumni. Wegens de lage respons geven beide instrumenten vooral inzichten op instellingsniveau. In 2020 zal MBO Utrecht kiezen voor één instrument/onderzoek.

3.5 Kwetsbare jongeren

Entreestudenten

In 2019 heeft MBO Utrecht samen met ROC Midden Nederland en Wellant een aanvraag ingediend bij het Regionaal Investeringsfonds (RIF). De aanvraag is voor de 'samenwerkingsovereenkomst sluitende aanpak kwetsbare jongeren Entree'. De samenwerking tussen de drie mbo's zorgt ervoor dat er geen jongeren tussen wal en schip vallen. Daarvoor werken we samen met bedrijven zoals Jumbo Utrecht, het Krachtstation en schoonmaakbedrijf ISS in Nieuwegein. Zij helpen deze jongeren met de begeleiding naar een startkwalificatie of passend werk.

Kernpartnermodel

Na een succesvolle pilot op vijf academies, is bij MBO Utrecht in 2019 het kernpartnermodel op alle academies geïmplementeerd. Het model bestaat uit drie partners: het mbo-buurtteam, Leerplicht/RMC en MBO Utrecht Studentendienstverlening (SDV). De drie kernpartners vertegenwoordigen drie leefgebieden en vormen samen om de school en de student heen het kernteam. Dit team staat in nauwe verbinding met de taakdocent zorg van de opleiding. Het team Studentendienstverlening van MBO Utrecht draagt zorg voor de aanvullende ondersteuning als interne kernpartner. De overige twee zijn externe kernpartners.

3.6 Overheid

MBO Actieplan

In het coalitieakkoord 'Ruimte voor iedereen' belooft het college van burgemeester en wethouders van de gemeente Utrecht het mbo in de schijnwerpers te zetten. In 2019 heeft de gemeente het ambitiedocument 'Sterk Utrechts mbo' opgesteld. Op basis daarvan volgde ook een uitvoeringsplan voor 2020-2022. De plannen zijn tot stand gekomen in overleg met de mbo-instellingen in Utrecht; ROC Midden Nederland, het Grafisch Lyceum, Nimeto en MBO Utrecht. In het uitvoeringsplan staan vier ambities:

Ambitie 1: podium voor het Utrechts mbo

Ambitie 2: gelijke kansen in het onderwijs

Ambitie 3: gelijke kansen op de arbeidsmarkt

Ambitie 4: voorbereid op de toekomst.

De gemeente Utrecht heeft een subsidie beschikbaar gesteld om de mbo-instellingen te helpen bij het realiseren van de ambities.

3.7 Onderwijsorganisaties

MBO Utrecht zet zich in voor een soepele overgang tussen vo en mbo. Daarbij is het uitgangspunt: 'de juiste student op de juiste plek'. We zoeken actief de samenwerking op met onderwijsinstellingen in de regio. Samen kunnen we ervoor zorgen dat vmbo'ers en havisten de juiste keuze maken, passend bij hun ambities en competenties. We geven voorlichting aan jongeren op dertig onderwijsinstellingen. Daardoor ontstaan structurele verbindingen tussen vo-scholen en MBO Utrecht.

Doorstroom vmbo-mbo

MBO Utrecht participeert actief in de projectgroep Overstap vo-mbo van de SchoolWerk-agenda. Zij neemt deel aan de regionale overstaptafels voor risico-leerlingen. MBO Utrecht kent een stagnatiemeldpunt waar vo-decanen terecht kunnen als er iets niet goed loopt bij de instroom van een student. In 2019 hebben de overstapcoaches vanuit het project Overstap vo-mbo nazorg gegeven aan studenten in de eerste tien weken van hun opleiding, op aanvraag van de docenten. In de regio zijn ongeveer 60 vmbo-leerlingen begeleid door een overstapcoach. Vier van hen maakten de overstap naar MBO Utrecht. Tevens heeft MBO Utrecht in 2019 geïnvesteerd in het digitaliseren van het instroomproces met Portal Plus. In het najaar van 2019 is dit proces geïmplementeerd in de hele organisatie. Hierbij wordt gebruikgemaakt van branchegerichte kennismakingsactiviteiten.

Samenwerking Food, Environment and Hospitality – niveau 2

De Academie voor Horeca en Toerisme heeft een samenwerking opgezet met Wellantcollege en SVO voor niveau 2. De samenwerking is in 2019 uitgebouwd: er zijn diverse projecten in gezamenlijkheid uitgevoerd, o.a. op het gebied van Burgerschap. Tevens kunnen de studenten van de opleiding Gastheer/gastvrouw praktijklessen volgen bij SVO.

Samenwerking met het hbo

MBO Utrecht is initiatiefnemer en actief lid van het regionale samenwerkingsverband op bestuurlijk niveau 'Beroepsonderwijs Utrecht', met ROC Midden Nederland, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Nimeto Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht, Marnix Academie, MBO Amersfoort, Hogeschool Utrecht. In 2019 zijn drie actielijnen gestart: 1. Leven lang ontwikkelen (LLO), 2.

Doorstroom mbo-hbo en 3. Aantrekkelijker beroepsbeeld voor leraren. Eén van de ambities is bijvoorbeeld om een loket in te richten waar al het aanbod van beroepsonderwijs voor niveau 3-8 (Nederlands Kwalificatieraamwerk) is opgenomen. Dit maakt het onderwijs toegankelijker voor iedereen. In 2019 is hiertoe een verkenning gedaan naar het totale onderwijsaanbod in de regio voor de sectoren Zorg en Welzijn en Onderwijs.

In de regionale adviesgroep werkt MBO Utrecht samen met ROC Midden Nederland, MBO Amersfoort en Hogeschool Utrecht aan het versoepelen van de doorstroom mbo-hbo, onder andere middels een keuzedeel uitgevoerd door de HU en Skillscoaching: coaching door hbo-studenten aan mbo-studenten die de overstap gaan maken.

Samenwerking COG – MBO Utrecht

MBO-Utrecht en COG willen de onderlinge samenwerking versterken. In 2019 is er bestuurlijk verkennend gesproken over op welke wijze dit vorm kan krijgen. Het uitgangspunt daarbij is dat de student en onze medewerkers de voordelen plukken van deze samenwerking maar dat eigen identiteiten herkenbaar blijven. Om die reden zoeken we de samenwerking op de volgende terreinen:

- a. professionalisering
- b. ontwikkeling (digitaal) lesmateriaal
- c. datagestuurd onderwijs
- d. auditing en visitatie
- e. identiteit
- f. doorlopende leerroutes

De verschillende diensten en stafafdelingen onderzoeken welke mogelijkheden er zijn.



4 Personeel en Organisatie

4.1 Organisatie en bestuur

College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van MBO Utrecht en is belast met het besturen van de instelling. Het College van Bestuur bestaat uit twee leden;

Mevrouw drs. M. Rookmaker (tot en met 31 januari 2019)

voorzitter CvB Portefeuille: Onderwijs, Communicatie en P&O

Nevenfuncties:

- Lid Raad van Commissarissen NV Afvalzorg Holding
- Lid Raad van Commissarissen Oasen N.V.

De heer drs. R. Leeftink RC

lid CvB Portefeuille: Bedrijfsvoering

Nevenfuncties:

- Penningmeester Federatie Christelijk MBO
- Lid (toezichthouder) bestuur Stichting Hilversumse Montessorischolen

Mevrouw J.C. Krijt (per 1 maart 2019)

voorzitter CvB, portefeuille Onderwijs, P&O en Communicatie

Nevenfuncties:

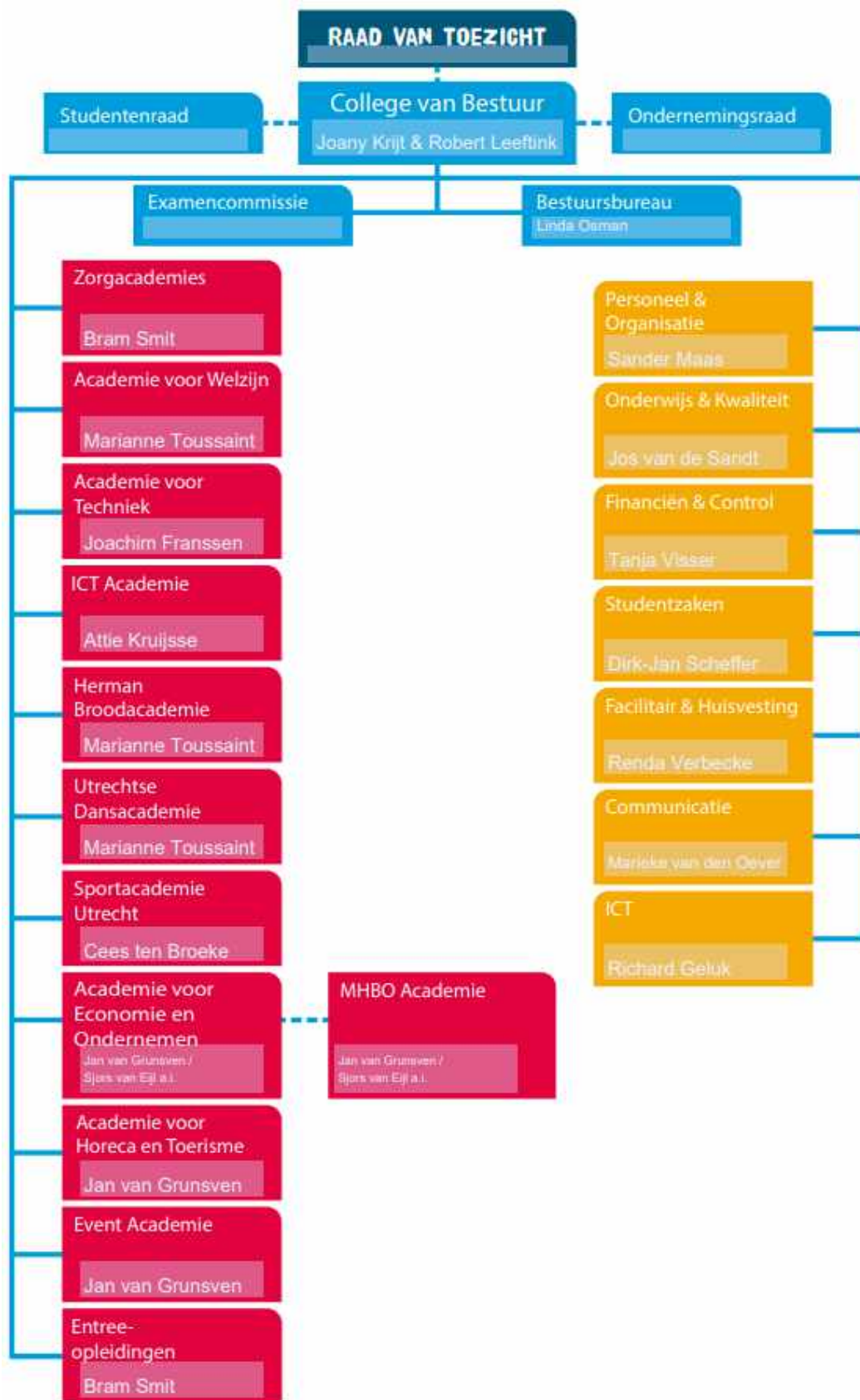
- Lid RvT CNV Jongeren

Het College van Bestuur heeft zich in 2019 laten bijstaan door een externe coach. Deze coach heeft samen met het bestuur gereflecteerd op belangrijke strategische onderwerpen. Thema's die zoal besproken zijn: kwaliteitszorg, macrodoelmatigheid en organisatieontwikkeling.

Academies

De kleinschalig opgezette academies van MBO Utrecht verzorgen de opleidingen:

- Academie voor Economie en Ondernemen
- MHBO Academie
- Herman Brood Academie
- Sportacademie Utrecht
- Utrechtse Dansacademie
- Eventacademie
- Academie voor Horeca en Toerisme
- De Zorg Academies
- Academie voor Welzijn
- Academie voor Techniek
- ICT Academie Entree
- Entree-opleidingen



4.2 Onze medewerkers

In het Strategisch Kompas heeft MBO Utrecht vijf speerpunten beschreven die richting geven aan ons handelen:

1. Persoonlijke aandacht
2. Gedreven communities
3. Ambitieuw onderwijs
4. Ondernemend samenwerken
5. Lerende teams

Volgens het Strategisch Kompas is een enthousiast, gedreven en deskundig team de belangrijkste succesfactor voor het realiseren van de eerste vier basisprincipes. Bij zo'n team hoort een inspirerende en vakkundige leidinggevende. Die moet samen met het team een visie ontwikkelen, scherpe keuzes maken en resultaatgericht werken. MBO Utrecht bestaat uit lerende teams, die voortdurend nieuwsgierig zijn naar hoe het anders en beter kan. We hebben dus niet alleen 'ambitie in leren' als het gaat om onze studenten. Maar ook als het gaat om de medewerkers en de teams, en daarmee de organisatie als geheel. Lerende teams kunnen de eerste vier basisprincipes zelf vormgeven. Met andere woorden: we zetten in op het lerende team, als instrument om kwalitatief hoogwaardig onderwijs te realiseren.

4.3 Organisatieontwikkeling

Het college van bestuur heeft een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld. Hierin staan concrete ideeën over de organisatie-inrichting. Het doel is om daarmee de onderwijskwaliteit verder te verbeteren. Zo streven we naar kleinere teams. Voorwaarde is dat die goed gecoördineerd worden. Dat kunnen we realiseren door de functie 'teamleider' in het leven te roepen. Teamleiders krijgen een maximale span of control. Verder stimuleren we een cultuur waarin het eigenaarschap van iedereen binnen MBO Utrecht wordt vergroot. Dat doen we door de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Hierdoor ontstaan kleinere, beter samenwerkende onderwijsteams. Tot slot willen we op termijn bepaalde academies samenvoegen tot clusters, aangestuurd door een clusterdirecteur. De clusterdirecteuren geven leiding aan de teamleiders binnen een cluster en leveren een strategische bijdrage aan het beleid van MBO Utrecht.

4.4 Lerende teams

Teams vormen de basis van het succes van MBO Utrecht. Daarom is 'lerende teams' een van de speerpunten in zowel het Strategisch Kompas als in het personeelsbeleid. We stimuleren teams om zich te ontwikkelen. Hiervoor gebruiken we de methodiek 'weet, denk, doe' van de Argumentenfabriek. Alle teams hebben een nulmeting gedaan om te bepalen in welke fase van ontwikkeling zij zitten. Op basis van de uitkomsten heeft elk team een ontwikkelplan opgesteld. Daarnaast hebben we met verschillende groepen medewerkers gewerkt aan het formuleren van het 'ideale MBO Utrecht team in 2022'. De uitkomsten hiervan zijn uitgewerkt in een 'gesprekskaart' die teams helpt om samen te werken aan ontwikkeling van het team.

Strategische personeelsontwikkeling

MBO Utrecht is gestart met het instrument 'strategische personeelsontwikkeling'. Hiermee verkrijgen we in 2020 meer inzicht in de te verwachten behoefte aan docenten voor de komende vijf

jaar. We onderscheiden een kwantitatieve analyse van de docentenformatie en een kwalitatieve analyse. Kwantitatieve aspecten zijn:

- Het aantal docenten dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt
- De gemiddelde uitstroom van docenten
- De financiële kaders en de prognoses van studentenaantallen
- De verhouding onderwijzend - ondersteunend personeel
- De verhouding LB-LC-LD-docenten
- Het aantal zij-instromers, stagiaires en startende docenten

Bij de kwalitatieve analyse gaat het om het verschil tussen de aanwezige en gewenste pedagogisch-didactische en vakinhoudelijke kwalificaties van het onderwijspersoneel. MBO Utrecht kan op basis van dit inzicht adequaat anticiperen op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften aan docenten. Dit draagt bij aan het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.

4.5 Werkdrukplan

In juli 2019 heeft MBO Utrecht een werkdrukplan vastgesteld. De ondernemingsraad heeft met dit plan ingestemd. Het doel van het plan is om MBO Utrecht-breed de dialoog over werkdruk te voeren en afspraken hierover te maken in de teams. In augustus zijn we gestart met de uitvoering van het plan. Het managementteam, alle onderwijsteams en alle ondersteunende diensten volgden de training 'Van werkdruk naar werkgeluk'. Deze training is gebaseerd op het werkdrukmodel van TNO en vindt plaats zonder leidinggevende. Een aantal weken na de training organiseerden we terugkoppelsessies mét de leidinggevende. Daarin kiest het team gezamenlijk een aanpak om werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten. Dit traject zorgt voor bewustwording van het thema werkdruk. Dat levert interessante inzichten op, waardoor het thema bespreekbaar wordt. De trainingen en terugkoppelsessies lopen door tot april 2020.

4.6 Aanpak lerarentekort

MBO Utrecht heeft een plan gemaakt om lerarentekorten in de toekomst te voorkomen. De 'Aanpak lerarentekort' heeft twee doelen:

1. Instroom bevorderen:

over enkele jaren willen we nog steeds voldoende geschikte instroom van nieuwe docenten kunnen garanderen.

2. Uitstroom beperken:

we willen een aantrekkelijke werkgever zijn en blijven voor zittende medewerkers om uitstroom te beperken.

Onderdelen van deze aanpak zijn:

- Strategische personeelsontwikkeling (SPO)
- Arbeidsmarktcommunicatie
- Opleiden in de school
- Zij-instroom
- Inductiebeleid of 'onboardingbeleid'
- Beleidsrijke invulling van LB-LC-LD functies
- Werkdrukplan
- Duurzame inzetbaarheid

4.7 Personeel-en salarissysteem

Sinds 2019 werkt MBO Utrecht met een nieuw personeels- en salarissysteem van RAET. Door de overstap naar dit nieuwe systeem zijn de werkprocessen gedigitaliseerd. Dit heeft geleid tot meer efficiency.

4.8 Ziekteverzuim

Tot 2017 kende MBO Utrecht een dalend verzuimpercentage. Vanaf 2018 is het gemiddelde verzuimpercentage opgelopen naar 6,2 procent en in het jaar 2019 is dit verder opgelopen naar 6,5 procent. We hebben twee wijzigingen doorgevoerd in het verzuimbeleid die wellicht hebben bijgedragen aan deze stijging: MBO Utrecht werkt sinds 2018 met het eigenregiemodel. Daardoor hebben we afscheid genomen van de verzuimconsulent. In 2020 loopt het huidige contract met de Arbodienst af en evalueren we de hiervoor genoemde wijzigingen.

4.9 MBO Utrecht Academie

De MBO Utrecht Academie is sinds de start in 2016 dé plek waar professionalisering van medewerkers wordt gefaciliteerd. In 2019 zijn er achttien verschillende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd met 365 unieke deelnemers (35 procent OOP en 65 procent OP). Een groot deel van de professionaliseringsactiviteiten waren trainingen op het gebied van projectmanagement. Tot het vaste professionaliseringsaanbod van de MBO Utrecht Academie behoren verder:

- Trainingen in het vakgebied
- Begeleiding van startende docenten
- (Interne) coaching van medewerkers
- De MBO Utrecht Dagen
- Introductiemiddagen voor nieuwe medewerkers
- De Loopbaan APK, eerst voor 45-plussers en later voor alle medewerkers (sinds maart 2019)
- Teamtrainingen 'Van Werkdruk naar werkgeluk' voor alle teams (sinds september 2019)

4.10 Banenafpraak

MBO Utrecht voldoet helaas nog niet aan de gestelde normen. In 2019 hebben we geprobeerd om een pilot te starten bij de Utrechtse Zorgacademie en de Academie voor Welzijn. We hebben eerst verkennende gesprekken gevoerd met de accountmanager van UW bedrijven. Aan de hand daarvan hebben we gezamenlijk een profiel opgesteld, op basis waarvan we konden werven. UW bedrijven heeft meerdere kandidaten voorgedragen voor gesprek. Helaas is daar geen geschikte kandidaat uit voortgekomen.

4.11 Beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

MBO Utrecht heeft een re-integratieverplichting voor werkloze oud-medewerkers. Ook worden de kosten van werkloosheid van oud-medewerkers doorberekend aan MBO Utrecht. In 2013 zijn hierover op brancheniveau afspraken vastgelegd. Voor de uitvoering van de bovenwettelijke wachtgeldregeling heeft MBO Utrecht sindsdien een dienstverleningsovereenkomst met WW Plus. Op instellingsniveau sturen we bij vacatures waar mogelijk actief op het aannemen van werkloze oud-medewerkers. In 2019 zijn voormalig medewerkers begeleid van werk naar werk door DDO. Er liepen twee trajecten. Een daarvan is tussentijds gestopt doordat de betrokkene instroomde in de

Ziektewet. Het andere traject is afgesloten omdat de WW-uitkering van de betrokkene werd beëindigd. Verder heeft MBO Utrecht geïnvesteerd in opleidingskosten van oud-medewerkers. Een oud medewerker heeft daardoor een passende baan gevonden in een andere sector.

4.12 **Formatiebeleid**

MBO Utrecht wil beschikken over de medewerkers die nodig zijn om nu en in de toekomst het gewenste onderwijs te verzorgen. Om een goede personeelsplanning te maken willen we kunnen sturen op instroom, doorstroom en uitstroom. Alleen dan kunnen we de juiste hoeveelheid medewerkers hebben, met de juiste kwaliteiten, op het juiste moment, op de juiste plaats.

4.13 **Vertrouwenspersonen**

MBO Utrecht heeft vier vertrouwenspersonen. In eerdere jaren waren alle vertrouwenspersonen er voor zowel studenten als medewerkers. In 2019 hebben de vertrouwenspersonen zich verdeeld, twee voor studenten en twee voor medewerkers. Zij zijn geraadpleegd door drie studenten, drie ouders en acht medewerkers. In 2019 hebben we ook gesproken over het nut van een externe, onafhankelijke vertrouwenspersoon voor medewerkers. Daarover hebben we nog geen definitief besluit genomen. Drie vertrouwenspersonen hebben in 2019 scholing gevolgd om zich verder te professionaliseren. Zij volgden de vierdaagse cursus van Stichting School en Veiligheid. Het college van bestuur heeft in 2019 eenmaal overlegd met de vertrouwenspersonen.

4.14 **Beschrijving van zaken met een behoorlijke personele betekenis**

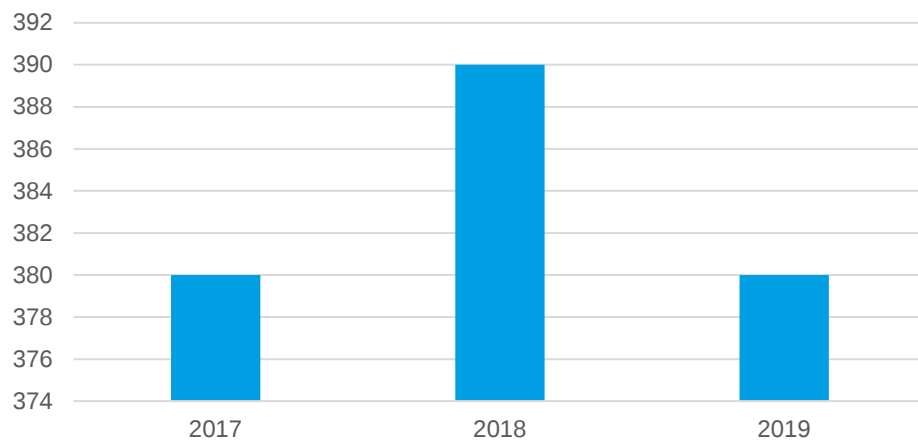
Deze hebben zich in 2019 niet voorgedaan.

4.15 **Rapportage evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in managementfuncties**

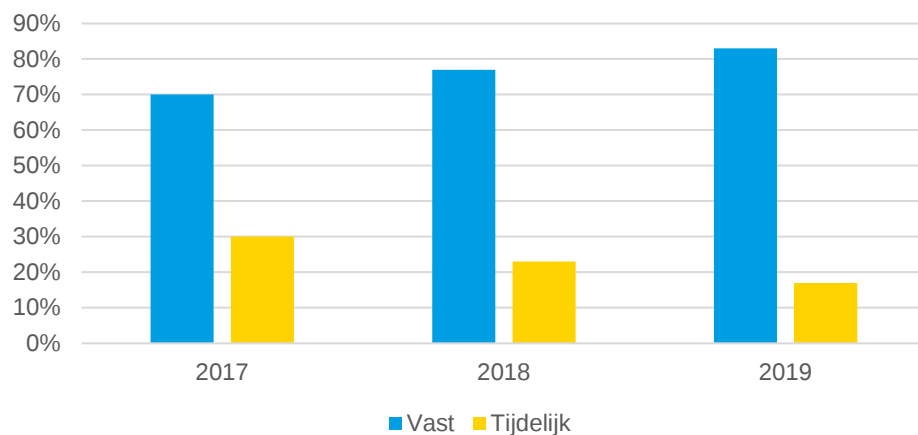
Het college van bestuur bestaat uit één man en één vrouw. Ook het team van leidinggevendenden (onderwijsdirecteuren en hoofden van dienst) bestond in 2019 voor 50 procent uit vrouwen.

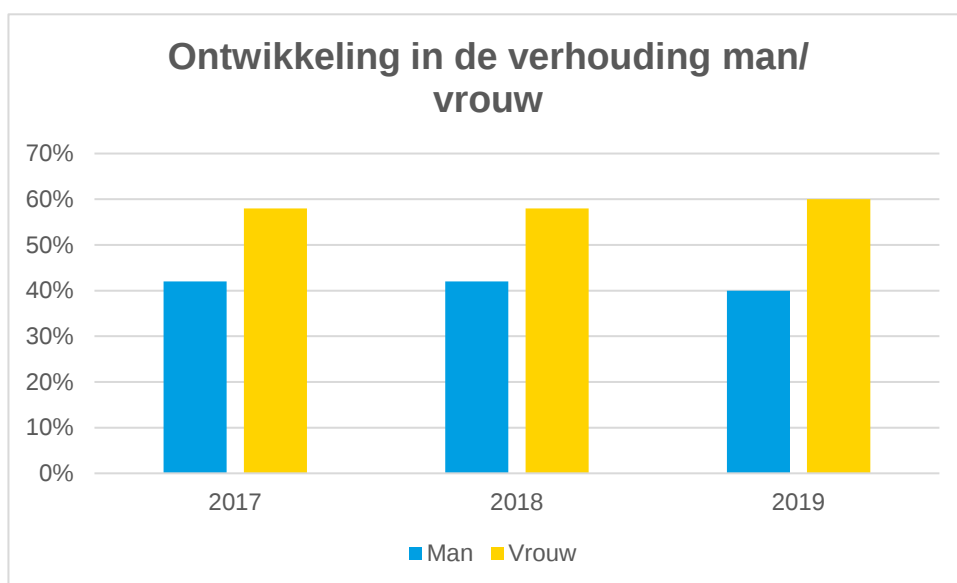
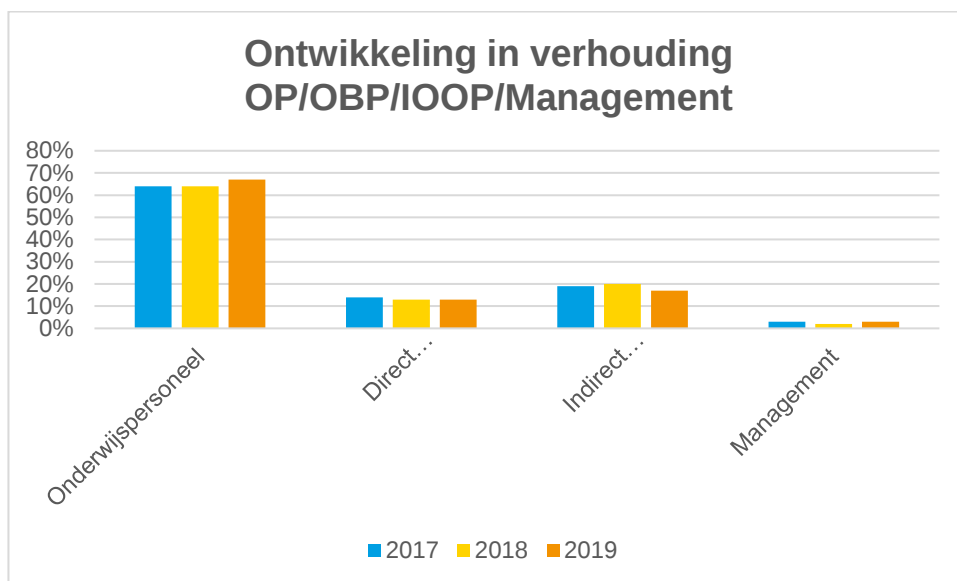
4.16 **Feiten en cijfers**

Ontwikkeling gemiddelde formatie per kalenderjaar

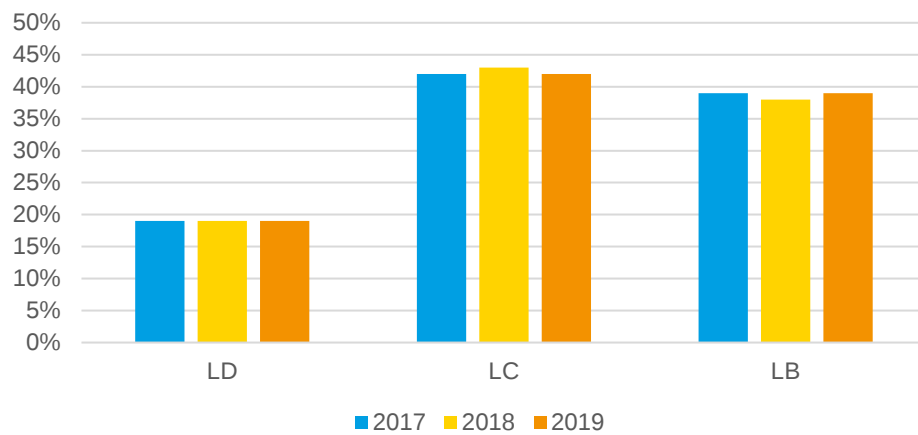


Ontwikkeling in verhouding vaste/tijdelijke formatie

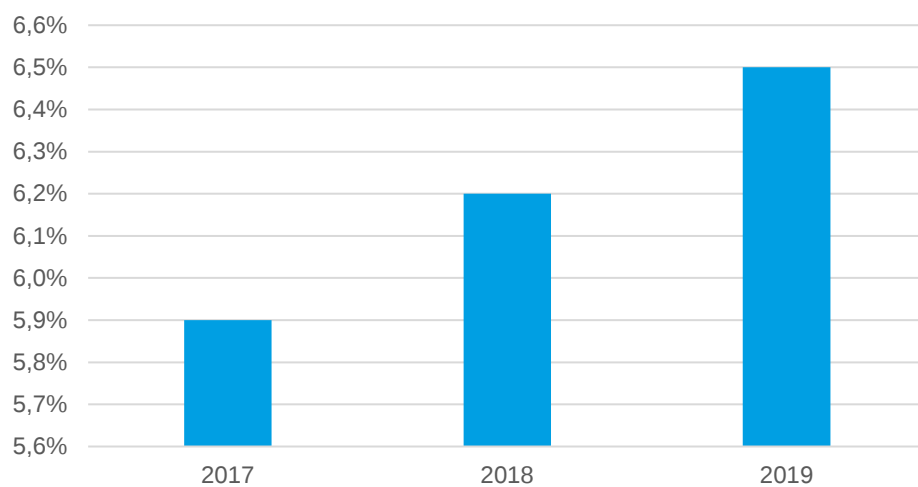




Verhouding tussen de verschillende docentfuncties



Gemiddeld ziekteverzuimpercentage





5 Bedrijfsvoering

MBO Utrecht is een platte organisatie met een college van bestuur, dertien academies en acht diensten. De diensten zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor de ondersteuning van de academies en het bestuur. In de volgende paragrafen volgt een verslag van activiteiten en resultaten van de diensten.

5.1 ICT

Werken in communities

In 2019 hebben we Microsoft Teams geïntroduceerd. Alle diensten en academies beheren nu op gelijke wijze hun bestanden. Werkgroepen en docenten die organisatiebreed samenwerken, maken gebruik van dynamische teams. We hebben in gefaseerd afscheid genomen van oude netwerkfaciliteiten voor opslag. De dienst ICT heeft alle teams begeleid bij de overgang naar de nieuwe omgeving. Via de MBO Academie zijn aanvullende trainingen aangeboden. Teams pakken de nieuwe mogelijkheden verschillend op.

Click-call-face

De dienst ICT heeft als uitgangspunt het click-call-face principe. Gebruikers worden gestimuleerd eerst zelf het antwoord op hun vraag op te zoeken (click). Lukt dat niet dan kan worden gebeld (call) en tot slot is ook fysiek contact (face) mogelijk. Om gebruikers zoveel mogelijk in de eerste fase te helpen, hebben we verschillende verbetertrajecten opgezet, zoals de nieuwe digitale balie. Wij bieden steeds meer kennisitems aan voor onze gebruikers. De organisatie is echter nog niet gewend om zelf informatie op te zoeken. In 2020 gaan alle ondersteunende diensten het click-call-face principe meer en meer toepassen, ook met het oog op het project Transitie Huisvesting.

Vernieuwing Student Informatie Systeem (SIS)

Implementatie van een nieuw SIS is een omvangrijk proces binnen MBO Utrecht. Het SIS vormt de basis voor de administratieve gegevens van en over studenten. Alle gegevens die geregistreerd moeten worden, zijn uiteindelijk terug te vinden in het SIS. Het SIS is daarmee dé plek waar het studentendossier te vinden is, inclusief alle begeleidingsgegevens. Het SIS bevat koppelingen met BRON/DUO voor het uitwisselen van gegevens rond de bekostiging van studenten en andere, relevante, onderwijsinhoudelijke toepassingen.

MBO Utrecht vindt het belangrijk om onderwijs op maat te leveren. Dat doen we door studenten optimaal te ondersteunen bij het maken van hun keuzes. De logistieke consequenties van deze keuzes, individuele leertrajecten en studieplanning moeten worden ondersteund door het SIS. Dit past bij het speerpunt "Ambitieuw Onderwijs" uit de kwaliteitsagenda en ons Meerjarenplan 2019-2022.

De implementatie van het nieuwe SIS (OSIRIS) doen we samen met acht andere roc's. Doel hiervan is leren van elkaar en gezamenlijk delen van de ontwikkelingskosten van het SIS. De werkelijke live-gang van het SIS is in 2021. Onze diensten en onderwijsteams zijn inmiddels hard aan het werk om de implementatie voor te bereiden. Binnen, en parallel aan dit project, verbeteren of ontwikkelen we processen, zodat we studenten optimaal kunnen ondersteunen. Dat doen we met de Prince 2/Light projectmethodiek.

Informatiebeveiliging en privacy

In 2019 zijn er diverse ontwikkelingen geweest op het gebied van informatiebeveiliging en privacy (IBP). De saMBO-ICT IBP-benchmark is de meetlat voor het niveau van IBP. De benchmark geeft een beeld van onze informatiebeveiliging en privacy en geeft onze positie aan ten opzichte van andere mbo-instellingen. We scoorden in 2019 gemiddeld.

In 2019 zijn we geconfronteerd met datalekken. Drie datalekken zijn gemeld aan de Autoriteit Persoonsgegevens. De drie datalekken komen voornamelijk voort uit verkeerd menselijk handelen. Alle datalekken zijn beoordeeld. We trekken er lering uit om nieuwe incidenten te voorkomen. In 2019 is het nieuwe beleidsplan Identificatie, Authenticatie en Autorisatie vastgesteld. In 2020 voeren we multi-factor authenticatie (MFA) in, om invulling te geven aan 'passende maatregelen', zoals vastgelegd in de wet.



6 Medezeggenschap

MBO Utrecht betreft graag zijn studenten en medewerkers bij de gang van zaken op school. De studenten zijn verenigd in een studentenraad (SR) en het personeel in een verkozen ondernemingsraad (OR). MBO Utrecht faciliteert beide raden zowel inhoudelijk als financieel. Dat stelt ze in staat hun bijdrage te leveren aan relevante thema's en behalen we gezamenlijk het beste resultaat.

6.1 Studentenraad

6.1.1 Samenstelling Studentenraad

De SR streeft naar diversiteit onder de leden, om zo de verschillende academies en locaties te vertegenwoordigen. Tijdens de verkiezingen informeert de SR de academies van MBO Utrecht over alle open vacatures. Ook probeert de SR studenten aan te moedigen om actief bezig te zijn met relevante thema's.

In 2019 was de SR als volgt samengesteld:

- Emma de Vries (Voorzitter)
- Cayden Somers (Penningmeester)
- Ani Choekashan (Secretaris)
- Jelle van Soest (Vicevoorzitter)
- Yavan Paanakker
- Arie van der Ploeg
- Jeffrey Abdulahi
- Rashid Abdulmajid
- Marc van der Marel

De SR wordt sinds 2019 ondersteund door twee begeleiders: Esmee Koppen (docent omgangskunde en burgerschap) en Linda Stekelenburg (roostermaker Academie voor Welzijn, Entree en Herman Brood Academie).

6.1.2 Instemmingen studentenraad

De SR houdt zich actief bezig met het beleid en de gang van zaken binnen MBO Utrecht en stelt de student daarbij centraal.

De SR stemde in 2019 in met:

- Het kwaliteitskader Instroom
- De vakantieplanning studenten 2021-2022
- Regeling beroep tegen examenbeslissingen
- Het kwaliteitskader en handboek Examinering
- De Hoofdpijnen van de begroting 2019
- De bepalingen van de OOK en POK
- Privacyreglement
- De regeling leermiddelen, schoolkosten en vergoedingen
- Het format van de Studiegids

6.1.3

Vergaderingen

De SR vergadert regelmatig met de OR en het college van bestuur (CvB). Agendapunten gaan over MBO Utrecht in het algemeen en de studenten en medewerkers in het bijzonder. De SR heeft in 2019 drie keer overlegd met het CvB. Onderwerpen die aan de orde zijn gekomen:

- Verkiezingen Studentenraad
- De besturingsfilosofie
- Het Jaarverslag 2018 van de vertrouwenspersonen
- Het Financieel Instellingsplan 2020
- Kwaliteitsplan
- Resultaten student tevredenheid onderzoek
- Huisvesting
- Veiligheid
- Inspectie rapport
- Vergoeding Studentenraad

In 2019 is gestart met het voeren van informeel overleg tussen de voorzitter van het CvB en de SR. Daarnaast is de gezamenlijke vergadering van SR, OR en CvB twee maal samengekomen.

Onderwerpen die geagendeerd zijn:

- Online systemen MBO Utrecht
- Medezeggenschap
- Voortgangsrapportage Kwaliteitsplan
- Veiligheid
- Verkiezingen OR/SR
- Reglement gezamenlijke vergadering
- Begroting MBO Utrecht
- A3 Jaarplan MBO Utrecht
- Werkdruk medewerkers MBO Utrecht
- Besturingsfilosofie
- Transitie Huisvesting

De SR overlegt iedere twee weken met zijn leden en bespreekt dan onderwerpen die studenten van MBO Utrecht betreffen. Deze vergaderingen zijn openbaar en vrij om bij te wonen door studenten. Voor expertise en uitleg nodigt de SR gasten en deskundigen van binnen MBO Utrecht uit.

Ook in 2019 is gewerkt aan de bekendheid en professionaliteit van de SR. De SR deed mee aan verschillende conferenties en leden lobbyden actief op de verschillende locaties. De ambities van de SR zijn divers en vereisen veel inzet en samenwerking..

De SR heeft drie doelen voor 2020:

- Professionaliteit
- Bekendheid
- Communicatie

Deze doelen zijn in volle ontwikkeling en hopen gerealiseerd te zijn in het schooljaar 2019-2020. De SR heeft goede hoop de doelstellingen te behalen en sluit 2019 tevreden af.

Emma de Vries
Voorzitter Studentenraad

6.2 Verslag Ondernemingsraad

In 2019 was de Ondernemingsraad als volgt samengesteld:

- | | |
|-----------------------------------|------------|
| • Kübra Ersoy (voorzitter) | vanuit OP |
| • Henk Ruitenbeek (secretaris) | vanuit OP |
| • Maria Di Donna | vanuit OBP |
| • Tom Meijer | vanuit OP |
| • Josefien Terburg | vanuit OP |
| • Marian Everhardt | vanuit OBP |
| • Bjorn Ciggaar (tot 1 aug 2019) | vanuit OP |
| • Martine Hoefijzers | vanuit OP |
| • Joachim Springer | vanuit OP |
| • Wolter Pol | vanuit OP |
| • Wilco Meijer (vanaf 1 aug 2019) | vanuit OP |

De OR wordt in zijn werk bijgestaan door een adviseur.

2019 stond voor de OR in het teken van: ontwikkeling van het werkdrukplan, de huisvesting - waaronder RI&E - inspectierapport, duurzame inzetbaarheid en het werkplekconcept.

In 2019 heeft de OR tweemaal overleg gevoerd met de vakbonden. Drie vertegenwoordigers van drie verschillende vakbonden wisselden van gedachte over de besturingsfilosofie, de salarismix, de duurzame inzetbaarheid, de verhouding vast/flex, het komend MTO, het werkdrukplan en het generatiepact. Daarnaast was de OR toevoorder bij het gesprek tussen het CvB en de vakbonden. Onderwerpen die besproken zijn onder meer het werkdrukplan, de regeling werkoverleg en het sociaal jaarverslag.

De OR heeft zich geprofessionaliseerd op het gebied van vloggen en onderhandelen met de werkgever, (tweedaagse training met teambuilding).

De Ondernemingsraad heeft in 2019:

- Instemming verleend op de Hoofdlijnen van de begroting 2020 (samen met de SR)
- Instemming verleend op de vakantiedagen OP 2020 en de verplichte vakantiedagen OBP 2020, 2021 en 2022
- Instemming verleend op de Privacy reglementen
- Instemming verleend op het werkdrukplan
- Instemming verleend op de Regeling beroep Examenbeslissingen MBO Utrecht
- Instemming verleend op de wijze van inzet van de preventiemedewerker en Arbo coördinator
- Positief advies verleend op het profiel lid Raad van Toezicht
- Twee maal een positief advies verleend op de tijdelijke huisvesting
- Positief advies verleend op de aanbesteding aannemer
- Positief advies verleend op de wijziging in Studentendienstverlening

De Ondernemingsraad heeft in 2019 zeven keer overlegd met het College van Bestuur. Aanvullend op de bovenstaande onderwerpen, is in de overlegvergaderingen gesproken over:

- het Studenteninformatiesysteem (SIS)
- Het A3 Jaarplan 2020
- Ontwikkelingen transitie huisvesting; het aanbestedingstraject, de financiering, de tijdelijke huisvesting
- Voorbereiding van het Medewerkerstevredenheidsonderzoek
- Kwaliteit van het onderwijs
- Het financieel halfjaarverslag 2019
- Duurzame inzetbaarheid
- Geïntegreerd Jaardocument 2018
- De Besturingsfilosofie
- Het geactualiseerde besluitvormingsproces

6.3 Verslag Ondernemingsraad-Studentenraad-College van Bestuur

De gezamenlijke vergadering van SR, OR en CvB drie maal samengekomen. Onderwerpen die geagendeerd zijn:

- Transitie Huisvesting
- Het nieuwe Studentinformatiesysteem (SIS)
- de Besturingsfilosofie
- Kwaliteit van onderwijs
- Hoofdpijnen van de begroting 2020



7 Continuïteitsparagraaf

Algemeen

Om uitvoering te geven aan beleidsbeslissingen op het gebied van 'Versterking bestuurskracht onderwijs' is de continuïteitsparagraaf als onderdeel toegevoegd aan het bestuursverslag van onderwijsinstellingen. In de richtlijnen voor de jaarverslaggeving is de gegevensset vastgelegd welke onderdelen dienen te worden opgenomen in de continuïteitsparagraaf.

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.

A Gegevensset

A1. Studentenaantallen en personele bezetting in FTE

In de volgende tabel zijn de ongewogen studentenaantallen 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 studentenaantallen nog niet bekend zijn uit oogpunt van voorzichtigheid gerekend met een lichte stijging van de studentenaantallen.

(telling)	1-10-2017	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Verslagjaar	Realisatie 2019	Begroting 2020	Raming 2021	Raming 2022	Raming 2023	Raming 2024
Ontwikkeling studentaantallen (Ongewogen)	4587	4945	5150	5200	5250	5300
Mutatie in %		8%	4%	1%	1%	1%
Personele bezetting in FTE						
• Bestuur/management	2	2	2	2	2	2
• Personeel primair proces	275	277	280	281	282	283
• Ondersteunend personeel	103	103	103	103	103	103

Tabel 1: Raming ontwikkeling studentaantallen en FTE

Kwalitatieve informatie

Ontwikkeling studentaantallen

Landelijk wordt vanaf volgend jaar een daling van studentaantallen in het mbo geprognoseerd. Het regionale beeld van Utrecht laat zien dat de studentaantallen in het mbo eerst licht zullen dalen en vanaf 2025 weer zullen stijgen. Door de groei in met name Leidsche Rijn en Vleuten-De Meern en daarna de wijk Zuidwest verwacht de stad een totale bevolkingsgroei van 21% in de periode tot 2040. Dit leidt tot de aanname dat MBO Utrecht tenminste in staat moet zijn te groeien boven de landelijke ontwikkeling. De ontwikkeling van de studentaantallen over de afgelopen jaren bevestigt dit beeld. In de meerjarenraming is rekening gehouden met een groei van 50 studenten per jaar (ca. 1% groei), waarbij enerzijds rekening is gehouden met de effecten van de intensieve

verbeterplannen om de onderwijsresultaten te verbeteren en anderzijds mogelijk neerwaarts effect op nieuwe instroom in verband met de tijdelijke huisvesting.

Voor MBO Utrecht biedt dit de mogelijkheid om een stabiel pakket aan opleidingen te continueren. In het kader van macrodoelmatigheid (inclusief de aansluiting op de arbeidsmarkt) blijft MBO Utrecht regionale afstemming houden over het opleidingenportfolio.

Strategische personeelsplanning

MBO Utrecht heeft als uitgangspunt om het personeelsbestand zo flexibel mogelijk in te zetten.

Vooraf 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.

Extern personeel betreft met name 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 en Dans Academie 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.

A2. Meerjarenbegroting van de balans en baten en lasten.

Financiële ramingen

MBO Utrecht stelt jaarlijks een meerjarig financieel instellingsplan (FIP) op, waarbij de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren wordt geraamd. Hieronder wordt de raming van de balans en de resultatenrekening weergegeven en wordt toegelicht welke uitgangspunten zijn gehanteerd. De gepresenteerde meerjarenramingen zijn onderdeel van het FIP 2020, dat in december 2019 door de Raad van Toezicht is vastgesteld. (Conform de richtlijnen voor de jaarverslaggeving wordt de laatst vastgestelde meerjarenraming opgenomen in de continuïteitsparagraaf). Medio 2020 zal er op basis van een Definitief Ontwerp van het Plan Onderwijsboulevard een bijgestelde meerjarenbegroting worden opgesteld onder andere op basis van de uitkomsten van het financieringsproces en de fasering van het plan.

Toelichting bij de ramingen

Voor de meerjarenraming van de 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 en liquiditeit te borgen. Een robuust eigen vermogen dat voldoet aan de (externe) vereisten biedt de mogelijkheid tegenvallers op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit te doen.

Daarnaast krijgen de ambities ten aanzien van de huisvesting (verwoord in het Transitieplan Huisvesting) steeds concretere vormen en zullen naar verwachting vanaf 2020 in fasen worden gerealiseerd. In het FIP 2020 is rekening gehouden met de op dat moment verwachte omvang en tijdspad van investeringen.

Op basis van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving valt het onder majeure investeringen en derhalve is een vijfjarenraming opgenomen.

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 en is opgenomen in de rijksbegroting;
- Bekende ontwikkelingen in aanvullende rijksbijdragen.

Het kwaliteitsplan 2019-2022 dat door MBO Utrecht is ingediend, waarin de verdere uitwerking van het Bestuursakkoord is opgenomen, heeft een voldoende beoordeling gekregen van de Commissie Scheffer en dit oordeel is door de minister overgenomen. Dit betekent voor MBO Utrecht dat voor de komende vier jaar ruim € 10 mln beschikbaar is (investeringsbudget) om de ambities uit het kwaliteitsplan te realiseren. Daarnaast is sprake van een resultaatafhankelijk budget (€ 3,8 mln dat bij voldoende behaalde resultaten beschikbaar komt voor MBO Utrecht. In het FIP 2020 is reeds rekening gehouden in de meerjarenraming met het ontvangen van deze kwaliteitsgelden, omdat MBO Utrecht het vertrouwen heeft dat de resultaten zullen worden behaald.

ACTIVA	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Vaste Activa						
Immateriële vaste activa	66	66	66	66	66	66
Materiële vaste activa	9.538	12.300	29.853	38.206	37.579	41.782
Financiële vaste activa	404	146	146	146	146	146
Totaal vaste activa	10.008	12.512	30.065	38.418	37.791	41.994
Vlottende activa						
Vorraden	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	1.156	1.156	1.156	1.156	1.156	1.156
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	10.500	12.328	8.327	11.184	14.811	12.492
Totaal vlottende activa	11.656	13.485	9.484	12.340	15.968	13.649
Totaal activa	21.664	25.997	39.549	50.758	53.758	55.642
PASSIVA						
Eigen vermogen						
Algemene reserve publiek	9.241	12.864	13.657	16.514	21.473	23.961
Algemene reserve privaat	90	100	110	120	130	140
Bestemmingsreserves	0	0	0	0	0	0
Overige reserves en fondsen	0	0	0	0	0	0
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	1.077	1.202	1.327	1.452	1.577	1.702
Langlopende schulden	5.311	4.859	15.332	24.947	23.745	22.543
Kortlopende schulden	5.945	6.972	9.123	7.726	6.834	7.297
Totaal passiva	21.664	25.997	39.549	50.758	53.758	55.642

Tabel 2: Raming van de Balans (x € 1.000, 2019 = realisatie)

Verwachte mutaties in reserves en voorzieningen

Het eigen vermogen zal in 2020 toenemen in verband met de verkoop van een pand aan de Bontekoelaan. De volgende jaren zullen de verwachte positieve exploitatieresultaten resulteren in een verdere groei van het eigen vermogen en in 2022 is de verkoop van het pand aan de Pagelaan voorzien. Er zijn geen bestemmingsreserves aangemerkt.

Voor wat betreft het private deel van het eigen vermogen wordt uitgegaan van een rendementspercentage op Baten uit Werk in opdracht van derden van ca. 30% (dit betreft ongeveer € 10k).

De voorzieningen stijgen als gevolg van de sinds 2016 te vormen voorziening voor het seniorenverlof (dit loopt op in verband met een vergrijzend personeelsbestand). De voorziening verlieslatend contract liep af in 2019 als gevolg van het beëindigen van het betreffende huurcontract.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Baten						
Rijksbijdrage	40.005	42.986	43.981	44.387	48.890	46.967
Overige overheidsbijdragen	184	267	267	267	267	267
College, cursus- en examengelden	444	494	494	494	494	494
Werk in opdracht van derden	85	50	50	50	50	50
Overige baten	917	6.349	712	5.064	878	899
Totaal baten	41.636	50.146	45.504	50.262	50.579	48.677
Lasten						
Personeelslasten	31.517	33.198	33.521	33.844	34.167	34.490
Afschrijvingen	1.555	3.383	1.547	3.893	2.808	3.062
Huisvestingslasten	5.156	5.929	5.315	5.045	3.850	3.780
Overige lasten	3.913	3.711	3.930	4.040	4.150	4.250
Totaal lasten	42.141	46.221	44.313	46.822	44.975	45.582
Saldo baten en lasten	-505	3.925	1.191	3.440	5.604	3.095
Gerealiseerde herwaardering	0	0	0	0	0	0
Financiële baten en lasten	314	292	388	573	635	597
Totaal resultaat	-819	3.633	803	2.867	4.969	2.498
Belastingen	0	0	0	0	0	0
Resultaat uit deelnemingen	0	0	0	0	0	0
Resultaat na belastingen	-819	3.633	803	2.867	4.969	2.498

Tabel 3: Raming van Baten en Lasten (x € 1.000)

Ontwikkeling Rijksbijdrage

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 2020 is aangesloten op de inmiddels bekende vergoeding. De stijging van de

normvergoeding wordt veroorzaakt door de verwachte stijging van het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht.

Overige overheidsbijdragen, werk in opdracht van derden en overige baten

In 2022 is rekening gehouden met een winst uit verkoop van de Pagelaan (zie overige baten).

College, cursus- en examengelden

Deze zijn in de meerjarenraming op het niveau van de begroting 2020 gehouden.

Personele lasten

Bij de personele lasten wordt rekening gehouden met een procentuele stijging ongeveer gelijk aan de stijging van het bekostigingsaandeel. Er wordt geen rekening gehouden met een toename van de lasten door cao-ontwikkelingen of wijzigingen in de pensioenpremie. Deze cao-ontwikkelingen leiden over het algemeen ook tot een toename van rijksbijdragen.

In 2019 is sprake geweest van een loonsverhoging en een éénmalige uitkering cf cao afspraak.

In de meerjarenraming van de personele lasten neemt de dotatie aan de personele voorzieningen (seniorenverlof, wachtgeld en jubilea) jaarlijks licht toe. De realisatie 2020 laat per saldo een verlaging van de benodigde dotatie voor de personele voorzieningen zien.

Afschrijvingen

In de afschrijvingslasten is rekening gehouden met de start van (ver)nieuwbouwprojecten die volgen uit het Transitieplan Huisvesting, zoals die bekend waren bij het opstellen van het FIP 2020. Het budget voor de transitie huisvesting (prijsspeil 2019) is als onderdeel van het FIP 2019 vastgesteld op € 51,8 miljoen.

Huisvestingslasten

Bij de huisvestingslasten is rekening gehouden met de reeds bekende ontwikkelingen, waaronder de verkoop van de Pagelaan in 2022. De hogere huisvestingslasten in 2020, 2021 en 2022 wordt veroorzaakt door tijdelijke huisvesting in verband met de (ver)nieuwbouwprojecten (totaal € 10,7 mln).

Overige lasten

In de meerjarenramingen volgen de overige lasten de ontwikkeling van de studentaantallen.

Financiële baten en lasten

Bij de ontwikkeling van de financiële baten en lasten is rekening gehouden met enerzijds de reguliere aflossing van de langlopende lening en anderzijds het aantrekken van nieuw vreemd vermogen (in 2020) om de (ver)nieuwbouw deels te financieren.

B. Overige rapportages

B1. Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Een effectieve bedrijfsvoering, een goede beheersing van risico's en een kwaliteitscultuur is een noodzakelijke randvoorwaarde om de doelstellingen van MBO Utrecht te bereiken. Daarbij moet de nadruk niet alleen liggen op de instrumentele kant van risicomanagement. Ook de zgn. soft controls en 'werken vanuit de bedoeling' zijn sterke elementen met een belangrijke positieve bijdrage aan de leercultuur.

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 (dan niet sec over solvabiliteit maar) 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 vergroot de kwaliteit van de organisatie en de bedrijfsvoering.

Een belangrijk instrument om het gesprek in de onderwijsteams en met het bestuur te ordenen is het A3 Jaarplan. Op basis van het jaarplan worden in het periodieke managementgesprek met de onderwijsdirecteuren en hoofden van dienst 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.

Informatievoorziening

Het College van Bestuur, toezichthouders en onderwijsdirecteuren en hoofden van dienst dienen van adequate managementinformatie te worden voorzien. MBO Utrecht maakt gebruik van een geautomatiseerd managementinformatiesysteem (Qlikview), dat continu bijgewerkt wordt uit de bronsystemen. Zowel het beschikbaar stellen van de benodigde managementinformatie als het proces rondom informatiemanagement (o.a. het privacy-beleid en informatiebeveiligingsbeleid) worden begeleid door een informatiemanager.

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, personeel en salaris en financiën) als bronsysteem dienen voor de informatievoorziening en handmatige verdeel- of toerekeningsmodellen tot een minimum worden beperkt.

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.

MBO Utrecht heeft in het kader van beleggen en belenen het uitgangspunt dat de Regeling Beleggen, Belenen en Derivaten (2016) wordt gevolgd. Er zijn dan ook geen beleggingen en beleningen die niet voldoen aan de Regeling.

In het kader van de opsplitsing van de rechtsvoorganger van MBO Utrecht zijn de lopende kredieten ultimo juli 2012 afgelost en zijn per 1 augustus 2012 nieuwe kredietovereenkomsten voor de nieuwe entiteiten gesloten.

Aan de door de rechtsvoorganger gesloten overeenkomst is een lang traject van voorbereiding, onderhandeling en afstemming vooraf gegaan. Meerdere factoren zijn van invloed geweest op de condities opgenomen in de financieringsovereenkomsten. Uiteindelijk is een lening tot stand gekomen tegen een rentetarief van 4,83%.

Voor MBO Utrecht is een langlopende, in 20 jaar af te lossen, lening van € 8,9 miljoen gesloten door de rechtsvoorganger tegen een variabele rente op basis van 3 maands euribor. Het renterisico is tot en met het einde van de looptijd van de lening volledig afgedekt door middel van een swap.

Daarnaast heeft MBO Utrecht de beschikking over een kredietfaciliteit in rekening courant van € 3,0 miljoen. Aan de lening van oorspronkelijk € 8,9 miljoen en aan de ter beschikking stelling van het rekening courant krediet is een aantal voorwaarden gekoppeld. Eén daarvan is dat de solvabiliteit tenminste 30% bedraagt. De huisvestingsinvesteringen leiden tot de noodzaak van externe financiering.

Zowel intern als met de externe financier wordt regelmatig gesproken over een efficiëntere inzet van tijdelijke overtollige kasgelden waardoor een beter financieel rendement kan worden behaald, passend binnen het Treasury Statuut.

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Kwaliteitszorg en – cultuur

De kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke risicofactor. Het niet of in onvoldoende mate voldoen aan de (externe) minimum eisen zijn zeer beperkend voor de vitaliteit en innovatiekracht van de organisatie. Het verbeteren van de onderwijsresultaten heeft hoge prioriteit. Op basis van een systematische en integrale beoordeling van de onderwijskwaliteit (de interventie matrix) wordt passende sturing toegepast (proportionele sturing).

Liquiditeitsrisico

MBO Utrecht loopt in de planperiode een aantal liquiditeitsrisico's. De verkoop van de locatie Pagelaan1 te Utrecht is in verband met de stikstof discussie minder zeker geworden. Gemeente Utrecht heeft de voorgenomen wijziging van het betreffende bestemmingsplan voor onbepaalde tijd uitgesteld. In het FIP 2020-2024 is de realisatie van de verkoop van de Pagelaan 1 opgenomen in 2022. Het betreffende liquiditeitsrisico is circa € 3 miljoen.

Afgelopen twee jaar is het aantal studenten van MBO Utrecht met respectievelijk 8 en 4% per jaar gestegen. Als deze trend gecontinueerd wordt, zal dit een negatief korte termijn effect op de liquiditeit hebben. In het FIP is rekening gehouden met een gematigde groei van 1%.

Het verloop en de omvang van de baten en lasten horende bij het Plan Onderwijsboulevard zijn, op basis van de huidige inzichten, verwerkt in voorliggende meerjarenraming. De voortgang van het project kan een substantiële invloed hebben op de liquiditeit.

Ten aanzien van de kwaliteitsagenda zijn zowel het investeringsbudget als het resultaatafhankelijk budget verwerkt in de meerjarenraming van het FIP 2020. Het investeringsbudget is nu zeker gesteld, echter het resultaatafhankelijke budget komt beschikbaar bij voldoende voortgang op de doelstellingen in de kwaliteitsagenda op basis van een midterm review in 2021 en een eindbeoordeling in 2023. Indien de resultaten niet voldoende worden behaald, dan bedraagt het financiële risico, zoals nu opgenomen in de meerjarenraming, € 3,8 miljoen.

Organisatieontwikkeling

Geconstateerd is dat de verschillende onderdelen van de bedrijfsvoering tenminste voldoen aan de minimale eisen. In de managementletter 2019 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 doorontwikkeld en verbeterd. De wijze waarop de ondersteunende processen zijn ingericht en de manier waarop de dienstverlening naar de academies en de studenten is vorm gegeven moet en kan efficiënter en effectiever.

In 2019 is gestart met het project SIS (studentinformatiesysteem), waarbij MBO Utrecht samen met 8 andere roc's een nieuw bronsysteem ontwikkeld voor studentgegevens. De ontwikkeling vindt plaats in 2019, de implementatie zal plaatsvinden in 2020-2021.

Personeel

Een goede match tussen benodigd personeel en beschikbaar personeel is belangrijk. Het beschikbaar krijgen en houden van voldoende gekwalificeerd personeel wordt in een aantal sectoren steeds lastiger. Niet alleen de kwantiteit, maar ook een goede balans in gevraagde en aangeboden kennis en ervaring is relevant. De komende periode zal een strategisch personeelsplan worden opgesteld om de te kunnen sturen op de kwantitatieve en kwalitatieve frictie. Professionalisering van medewerkers draagt bij aan de benodigde flexibiliteit. Naar verwachting zal de pensioenpremie de komende periode stijgen (in verband met de dekkinggraad bij het ABP), waardoor de werkgeverslasten onder druk kunnen komen te staan indien de gestegen lasten niet (volledig) worden gecompenseerd met een hogere rijksbijdrage. In het FIP 2020 is voor 2020 rekening gehouden met 1% van de bruto salarissen (€ 285k) waarvoor geen compensatie vanuit het rijk is geraamd.

Arbeidsmarktrelevantie en opleidingenportfolio

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 die MBO Utrecht aan het aangeboden onderwijsportfolio stelt. De afgelopen jaren is met name het thema

arbeidsmarktrelevantie een aandachtspunt. De komende periode zal ook de zorgplicht ten aanzien van doelmatigheid aandachtspunt zijn. Dit betekent dat de samenwerking en afstemming in de regio met bedrijven en instellingen (arbeidsmarkt) en andere mbo- aanbieders zal worden geïntensiveerd.

Voorziene tekorten in bepaalde sectoren, zoals techniek, alsmede de noodzaak meer te verbinden tussen de traditionele onderwijssectoren (zorg, dienstverlening en techniek) vragen om nieuwe samenwerkingsverbanden en bestuurlijke arrangementen. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals robotisering, vergrijzing en globalisering hebben een belangrijke impact op de verwachte vraag naar MBO-ers. Dit stelt eisen aan het opleidingsportfolio. Continue monitoring en bijstelling van het onderwijsaanbod en onderwijsinhoud blijft noodzakelijk om hier ook in de toekomst aan te kunnen blijven voldoen

Pagelaan

Het buiten gebruik gestelde eigendomspand aan de Pagelaan te Utrecht is onder voorwaarden verkocht. Gebouw en terrein hebben een onderwijsbestemming. Voor een bredere ontwikkeling van het gebouw en het terrein is een bestemmingswijziging noodzakelijk. Het koopcontract is in het najaar van 2015 getekend. Medio 2019 is door B&W besloten tot bestemmingswijziging. Er kan bezwaar worden gemaakt. Naar verwachting zal de afwikkeling niet eerder dan in 2021 plaatsvinden. Voorzichtigheidshalve is als moment van feitelijke verkoop in de meerjarenraming in 2022 opgenomen.

Huisvesting

De huisvesting van MBO Utrecht draagt functioneel, technisch en representatief onvoldoende bij aan het gewenste onderwijsklimaat en drukt zwaar op de begroting. De uitvoering van het Transitieplan Huisvesting zal een ommezwaai in lastendruk versus kwaliteit van de huisvesting bewerkstelligen. Het is een complex en politiek-bestuurlijk gevoelig proces met vele stakeholders en (ook financiële) belangen. Gedurende 2019 is als gevolg van een aantal ontwikkelingen de scope van het project gewijzigd.

Op verzoek van de gemeente Utrecht heeft MBO Utrecht haar medewerking verleend aan de plannen van de gemeente om een tweetal locaties van MBO Utrecht te verwerven (een eigendomspand en een huurpand).

De komende jaren zullen de kosten van de tijdelijke huisvesting drukken op de exploitatie. Tevens zullen er meer verhuisbewegingen plaats vinden. De omvang van de investering (inclusief investeringen in tijdelijke huisvesting) wordt geraamd op 51,8 miljoen en is als zodanig in de meerjarenraming van het FIP opgenomen.

Financiering Huisvesting

Om de geplande investeringen in huisvesting te kunnen financieren is deels vreemd vermogen nodig. In de meerjarenraming is een bedrag van € 22,5 mln geraamd (aan te trekken in tranches over de periode 2021-2022). Er zijn verkennende gesprekken gevoerd met financiers en het Waarborgfonds over de financierbaarheid van de plannen in het kader van de transitie huisvesting. De uitkomsten daarvan zijn positief en bevestigd in non-committed indicatieve termsheets.

Echter de risico's ten aanzien van de financiële begrenzing van de huisvestingsplannen door de gespannen bouwmarkt, de huidige ontwikkelingen als gevolg van COVID-19, en de maximale leencapaciteit van MBO Utrecht kan leiden tot het maken van keuzes in en tijdens het bouwproces.

Deze keuzes mogen niet leiden tot kwaliteitsverlies van de huisvesting, maar dienen wel te leiden tot het kunnen voldoen aan de minimale eisen die gesteld worden aan de financiële kengetallen door externe toezichthouders en financiers.

COVID 19

De wereldwijde uitbraak van Covid-19 heeft zich begin 2020 ook in Nederland razendsnel ontwikkeld. MBO Utrecht heeft direct maatregelen genomen om de effecten van Covid-19 te bewaken en te voorkomen en verdere verspreiding te vermijden, zoals veiligheids- en gezondheidsmaatregelen voor onze studenten en medewerkers (beperking van sociale contacten en vanuit huis werken en leren). Medewerkers hebben thuis werkplekken gecreëerd en onderwijsteams hebben in heel korte tijd met succes vorm gegeven aan digitaal en online onderwijs.

Deze maatregelen kunnen impact hebben op de financiële prestaties in 2020 en de waardering van bepaalde activa en passiva. Op basis van de huidige stand van zaken heeft MBO Utrecht op dit moment geen kennis van enige financiële impact op de jaarrekening over het boekjaar 2019. In dit stadium zijn de gevolgen voor onze (onderwijs) activiteiten en onze resultaten beperkt. Het onderwijs loopt zo goed als mogelijk door en tot nu toe zijn er geen indicaties dat het effect heeft op in-, door-, en uitstroom. Dit ligt in lijn met vorig jaar. Eind mei 2020 is bekend gemaakt, dat het ministerie van OC en W middelen beschikbaar zal stellen in 2020 en waar mogelijk en nodig zal MBO Utrecht hier gebruik van maken.

MBO Utrecht zal het beleid en het advies van het ministerie, RIVM en MBO raad blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers en studenten in gevaar te brengen.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan.

Utrecht, juni 2020

J.C. (Joany) Krijt en drs. R. (Robert) Leefink RC

Jaarrekening 2019

Algemeen: transitie huisvesting en Onderwijsboulevard

Als onderdeel van het "Transitieplan Huisvesting 2016 - 2020" wordt de komende 5 jaar de onderwijshuisvesting van MBO Utrecht gerevitaliseerd. De Columbuslaan 540 en Australiëlaan 23 en 25 worden vernieuwbouwd en op de Columbuslaan wordt tevens een gedeeltelijke nieuwbouw gerealiseerd. Deze drie locaties zullen worden samengevoegd tot één "Onderwijsboulevard". Het wordt een flexibel gebouw dus aanpasbaar aan onderwijsontwikkelingen. Een centrale, groene binnenstraat met verblijfsplekken en centrale voorzieningen verbindt de huidige en nieuwe bouwdelen met elkaar en met de omgeving: de Australiëlaan aan de zuidzijde en het wijkpark aan de noordzijde. De Onderwijsboulevard wordt energiezuinig en circulair gebouwd. De vernieuwbouw zal starten in de 2e helft van 2020; het betreft 21.500 m2 (ver)nieuw(de) onderwijshuisvesting.

De belangrijkste investeringen in de Onderwijsboulevard vinden plaats aan het pand op de Columbuslaan:

- Renovatie bestaande bouw;
- Gedeeltelijke nieuwbouw plus de aanleg van een binnenstraat (verbinding met Australiëlaan).



De twee locaties op de Australiëlaan zullen eveneens gerenoveerd worden en met elkaar worden verbonden.

Tijdelijke huisvesting vindt plaats in 3 tijdelijk gehuurde, bij elkaar gelegen schoolgebouwen aan de Daltonlaan (Utrecht Oost). De kosten van deze tijdelijke huisvesting bedragen gedurende de periode 2018 tot medio 2025 € 11,3 miljoen en komen rechtstreeks ten laste van de exploitatie.

8.1 Financiële positie

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 het streven is. Net zoals het zo efficiënt mogelijk inrichten van de ondersteunende organisatie.

Het jaar 2019 kent een negatief exploitatieresultaat, € -/-819k. Bij de begroting 2019 was een negatief exploitatieresultaat van -/- € 500k voorzien. Het negatievere resultaat wordt met name veroorzaakt door extra investeringen in de kwaliteitsverbeteringen van het onderwijs en door hogere verhuiskosten in verband met de tijdelijke locaties. Ook het inhuren van meer extern personeel en gestegen kosten gerelateerd aan de groei van het aantal studenten per schooljaar 2018-2019 en de voortzetting daarvan in schooljaar 2019-2020 zijn mede bepalend voor de hogere lasten.

De financiële kengetallen hebben zich voor 2019 als volgt ontwikkeld, zie volgende tabel. De relatief ruime liquiditeit en solvabiliteit bieden ruimte om de voorgenomen huisvestingsinvesteringen te realiseren binnen de financiële kaders:

(x € 1.000)	Realisatie 2018	Realisatie 2019	Begroting 2020	Raming 2021	Raming 2022	Raming 2023	Raming 2024
Exploitatie resultaat	-421	-819	3.633	803	2.867	4.969	2.498
(in % totale baten)*	-1.05%	-1.97%	7,24%	1,76%	5,70%	9,82%	5,13%
Eigen vermogen (A)	10.150	9.331	12.964	13.767	16.634		24.101
Voorzieningen (B)	1.317	1.077	1.202	1.327	1.452	1.577	1.702
Balanstotaal (C)	22.443	21.664	25.997	39.549	50.758	53.758	55.642
ww gebouwen en terreinen	3.468	3.668	3.554	3.128	34.128	33.450	31.609
Solvabiliteit 1 (A/C)**	45,2%	43,1%	49,9%	34,8%	32,8%	40,2%	43,3%
Solvabiliteit 2 ((A+B)/C)	51,1%	48,0%	54,5%	38,2%	35,6%	43,1%	46,4%
Solvabiliteit vereist door derden	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%
Interne solvabiliteitsnorm	>35%	>35%	>40%	>40%	>40%	>40%	>40%
Huisvestingsratio signaleringsgrens OCW	< 15,0%	<15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%
Huisvestingsratio MBO Utrecht	12,2%	13,9%	16,6%	12,8%	15,5%	10,9%	11,8%
Liquiditeit (current ratio)	2,68	1,96	1,93	1,04	1,60	2,34	1,87
Debt service coverage ratio (norm 'industry': tenminste 1,2)	1,76	1,76	10,19	3,01	4,96	4,92	3,74

Verbonden partijen

MBO Utrecht heeft geen verbonden partijen.

8.2 Financieel resultaat 2019

Het behaalde resultaat van -/- 819k wijkt af van het begrote resultaat van -/- € 500k.

De belangrijkste afwijking van de begroting wordt veroorzaakt door de extra investeringen in de kwaliteitsverbeteringen van het onderwijs en het effect van de groei van het aantal studenten met de start van het schooljaar 2018-2019 en de voortzetting daarvan in schooljaar 2019-2020 en daarmee gerelateerde stijging van de kosten voor leermiddelen en licenties. Daarnaast zijn er hogere kosten in verband met de tijdelijke huisvesting en de daarbij horende verhuiskosten.

De afwijkingen in de begroting ten opzichte van de realisatie 2019 zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Verklaring	Bedrag (x € 1,0 mio)
Hogere rijksbijdrage (i.v.m. loonkostencompensatie en stijging sociale lasten en pensioenpremies)	+ 0,7
Toename aantal BBL studenten, toename trajecten zorgacademie	+ 0,2
Totaal hogere baten	+ 0,9
Hogere personele lasten (loonkostenstijging, extra personele inzet,)	-/- 0,1
Hogere huisvestingslasten	-/- 0,4
Hogere overige lasten (o.a. leermiddelen en licenties)	-/- 0,7
Totaal hogere lasten	-/- 1,2
Totaal effect resultaat	-/- 0,3

8.3 Jaarrekening 2019

8.3.1 Balans per 31 december 2019 na resultaatsbestemming (x € 1.000)

	31-12-2019	31-12-2018
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	66	0
2. Materiële vaste activa	9.538	8.194
3. Financiële vast activa	404	272
	10.008	8.466
Vlottende activa		
4. Vorderingen	1.156	956
5. Liquide middelen	10.500	13.021
	11.656	13.977
Totaal activa	21.664	22.443
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	9.331	10.150
7. Voorzieningen	1.077	1.317
8. Langlopende schulden	5.311	5.763
9. Kortlopende schulden	5.945	5.213
Totaal passiva	21.664	22.443

8.3.2

Staat van baten en lasten over 2019 (x € 1.000)

	2019	begroot 2019	2018
BATEN			
10. Rijksbijdragen	40.005	39.348	38.422
11. Overige overheidsbijdragen	184	198	242
12. Cursus- en examengelden	444	380	379
13. Baten in opdracht van derden	85	30	52
14. Overige baten	918	806	1.052
Totaal baten	41.636	40.762	40.147
LASTEN			
15. Personele lasten	31.517	31.433	30.666
16. Afschrijvingen	1.570	1.530	1.486
17. Huisvestingslasten	5.141	4.777	4.229
18. Overige instellingslasten	3.913	3.209	3.851
Totaal lasten	42.141	40.949	40.232
Saldo baten en lasten	-505	-187	-85
19. Saldo financiële baten en lasten	-314	-313	-336
Resultaat	-819	-500	-421

8.3.3

Kasstroomoverzicht over 2019 (x € 1.000, indirecte methode)

	2019	2018
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	-505	-85
Aanpassingen voor:		
• afschrijvingen (16)	1.555	1.471
• mutaties financiële activa (3)	-132	15
• mutaties voorzieningen (7)	-240	318
Veranderingen in vlottende middelen:		
• vorderingen (4)	-201	-229
• schulden (9)	732	341
Interest:		
• Ontvangen interest (19.1)	0	2
• Betaalde interest (19.2)	-314	-338
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	895	1.495
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (1)	-66	0
Investerings in materiële vaste activa (2)	-2.899	-1.971
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-2.965	-1.971
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aflossing langlopende schulden (8)	-452	-452
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-452	-452
Mutatie liquide middelen	-2.522	-928
Stand liquide middelen 31-12	10.500	13.022
Stand liquide middelen 1-1	13.022	13.950
Mutatie over het jaar	-2.522	-928

8.3.4

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.

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.

Financiële derivaten worden bij eerste verwerking tegen reële waarde opgenomen en vervolgens per balansdatum tegen de reële waarde geherwaardeerd. De winst of het verlies uit de herwaardering naar reële waarde per balansdatum wordt onmiddellijk in de winst-en-verliesrekening verwerkt. Indien financiële derivaten echter voor hedge accounting in aanmerking komen en hedge accounting wordt toegepast is de verwerking van deze winst of dit verlies afhankelijk van de aard van de afdekking.

Grondslagen voor de waardering van de balans

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa zijn gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs onder aftrek van afschrijvingen. De afschrijving vangt aan als het actief in gebruik genomen is en vindt plaats over de verwachte toekomstige economische levensduur van het actief. Er wordt tevens rekening gehouden met bijzondere waardeverminderingen. Om vast te stellen of er bij een immaterieel vast actief sprake is van een bijzondere waardevermindering, wordt verwezen naar de paragraaf 'Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa'.

De ontwikkelingskosten van informatiesystemen worden, met uitzondering van de inzet van eigen personeel en projectmanagement, geactiveerd als het waarschijnlijk is dat economische voordelen zullen worden behaald en de kosten betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De afschrijvingstermijn voor informatiesystemen bedraagt tussen de 5 en 10 jaar voor registratiesystemen en 3 jaar voor rapportagesystemen. Eenmalige licentiekosten van extern aangeschafte software worden geactiveerd en in beginsel in 3 jaar afgeschreven. Jaarlijks onderhoud en kosten van releases worden ten laste van de exploitatie gebracht.

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. 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
- *** Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het activum niet in gebruik is genomen.

Financiële vaste activa

De financiële vaste activa worden bij de eerste verwerking opgenomen tegen reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs, die gelijk is aan de nominale waarde, onder aftrek van noodzakelijk geachte voorzieningen.

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 bankrekeningen en kasmiddelen. Indien middelen niet ter vrije beschikking staan, dan wordt hiermee bij de waardering rekening gehouden.

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). De private algemene reserve mag worden ingezet voor publieke activiteiten. De publieke algemene reserve mag niet worden ingezet voor private activiteiten.

Voorzieningen

Een voorziening in verband met verplichtingen wordt uitsluitend opgenomen indien op de balansdatum aan de volgende voorwaarden wordt voldaan:

- de rechtspersoon heeft een verplichting (in rechte afdwingbaar of feitelijk);
- het is waarschijnlijk dat voor de afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen noodzakelijk is; en
- er kan een betrouwbare schatting worden gemaakt van de omvang van de verplichting.

Voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de blijf kans, gemiddelde salarisstijging en disconteringsvoet (4,83%). De werkelijke jubilea-uitkeringen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

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 nominale waarde van de toekomstige lasten. De betreffende werkelijke wachtgeldverplichtingen worden ten laste van deze voorziening gebracht.

In 2016 is voor het eerst een voorziening opgenomen voor de cao regeling inzake seniorenverlof. De voorziening wordt gevormd voor de medewerkers die gebruik maken van de regeling en er is tevens een inschatting gemaakt van de kans dat overige medewerkers die rechten hebben, alsnog gebruik gaan maken van de regeling. Voor 2019 is dezelfde berekeningswijze gehanteerd.

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

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.

8.3.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Kosten van ontwikke- ling	Concessie s, vergunning en intellectuel e eigendom	Goodwill	Vooruitbet aald	Overige	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
Boekwaarde 1 januari 2019	0	0	0	0	0	0
Investerings	66	0	0	0	0	66
Desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
Cumulatieve aanschafprijs	66	0	0	0	0	66
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
Boekwaarde 31 december 2019	66	0	0	0	0	66

De post immateriële activa betreft de ontwikkeling van software voor het Studentinformatiesysteem (SIS).

2. Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen*	Activa in uitvoering	inventaris en apparatuur	andere vaste bedrijfs- middelen	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	10.090	493	5.044	42	3.212	18.881
Cumulatieve afschrijvingen	6.618	0	2.495	28	1.546	10.687
Boekwaarde 1 januari 2019	3.472	493	2.549	14	1.666	8.194
Investerings	823	694	1.376	6	0	2.899
Desinvesteringen *	4.552	0	33	0	0	4.585
Afschrijvingen desinvesteringen *	4.552	0	33	0	0	4.585
Afschrijvingen	627	0	912	16	0	1.555
Cumulatieve aanschafprijs	6.361	1.187	6.387	48	3.212	17.195
Cumulatieve afschrijvingen	2.693	0	3.374	44	1.546	7.657
Boekwaarde 31 december 2019	3.668	1.187	3.013	4	1.666	9.538

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen betreffen de reeds afgeschreven activa.

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 van de Gebouwen en Terreinen en Inventaris, apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen bedraagt per 31-12-2019 voor Gebouwen en Terreinen € 59,5 miljoen.

De OZB waarde van de gebouwen in eigendom bedroeg in 2019 totaal € 11,9 miljoen.

3. Financiële vaste activa

Omschrijving	31-12-2019	31-12-2018
3.1 Overige financiële activa	404	272

Het terrein aan de Bontekoelaan betreft voortdurende erfpacht, in 1988 afgesloten voor een periode van 50 jaar. Deze erfpacht is in 1988 afgekocht. Jaarlijks wordt 1/50e deel ten laste van het resultaat gebracht, voor het laatst in 2028. Voor de huur van de locatie Niels Bohrweg is een waarborgsom van € 57k gestort. Het huurcontract eindigt op 1-9-2024.

Tevens is opgenomen een bedrag van € 88k voor compensatie door het UWV van betaalde transitievergoedingen voor mensen die na 2 jaar ontslagen zijn door ziekte. Deze compensatie is met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015. Onder financiële vaste activa is de vordering opgenomen die ouder is dan 1 jaar.

4. Vorderingen

Omschrijving	31-12-2019	31-12-2018
4.1 Debiteuren	148	34
4.2 Studenten	96	43
4.3 Overige overheden	23	23
4.4 Overige	194	262
Overige vorderingen	461	362
4.5 Vooruitbetaalde kosten	697	590
4.6 Verstrekte voorschotten	10	9
Overlopende activa	707	599
4.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-12	-6
	1.156	955

De toename van de posten debiteuren en studenten wordt met name veroorzaakt door een toename van de BBL-trajecten bij de zorgacademie.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2019	2018
Stand per 1 januari	6	16
Onttrekking	0	-15
Dotatie	6	5
Stand per 31 december	12	6

5. Liquide middelen

Omschrijving	31-12-2019	31-12-2018
5.1 Kasmiddelen	0	1
5.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	10.500	13.021
	10.500	13.022

Hiernaast heeft MBO Utrecht de beschikking over een rekening courant faciliteit van € 3 miljoen. De liquide middelen staan ter vrije beschikking aan MBO Utrecht, met uitzondering van de verstrekte bankgaranties van totaal € 1.008k, die in 2019 zijn toegenomen met € 323k.

6. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat
Stand per 1 januari	10.075	75
Resultaat	-834	15
Stand per 31 december	9.241	90

Het resultaat ad +/- € 834.198 betreft voor € 15.353 private activiteiten. De resultaten worden in overeenstemming met het voorstel resultaatsbestemming gedoteerd aan de specifieke algemene reserves.

Voorstel voor resultaatbestemming

Het resultaat over 2019 uit publieke activiteiten ad +/- € 834.198 wordt onttrokken aan de Algemene Reserve Publiek. Het resultaat uit de private activiteiten (bedrijfsopleidingen) ad € 15.353 wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Privaat.

7. Voorzieningen

Omschrijving	1-1-2019	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-12-2019
7.1 Jubilea	242	16	7	0	233
7.2 Wachtgeld	628	289	147	129	357
7.3 Seniorenverlof	387	37	138	0	487
7.4 Verlieslatend contract	60	0	0	60	0
Totaal	1.317	342	291	189	1.077

Van de voorzieningen lopen de volgende voorzieningen langer dan 5 jaar:

- Jubilea-uitkeringen
- Wachtgeldverplichtingen
- Seniorenverlof

De voorziening Jubilea betreft de contant gemaakte waarde van de toekomstige jubilea verplichtingen voor het personeel dat op 31 december 2019 in dienst was. Er is rekening gehouden met een kans dat de uitkering in het kader van jubilea zich daadwerkelijk voor gaat doen. Van deze voorziening heeft € 213.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening Wachtgeld betreft de nominale waarde van de toekomstige verplichtingen uit hoofde van WW, BW en LSU voor het personeel dat op 31 december 2019 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. Tevens is er rekening gehouden met de pensioenlasten die ABP in rekening brengt. Van de voorziening heeft € 223.000 een verwachte looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening seniorenverlof betreft de waarde van de toekomstige verplichtingen uit hoofde van de regeling seniorenverlof voor de medewerkers die per ultimo 2019 hier gebruik van maken, aangevuld met de waarde van de kans dat de rechthebbende medewerkers alsnog gebruik gaan maken van de regeling. Totaal € 254.000 hiervan heeft betrekking op een looptijd van langer dan 1 jaar.

De voorziening Verlieslatend contract betreft de nominale 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. De gevormde voorziening betreft het contant gemaakte verschil tussen de te betalen huurpenningen en de te ontvangen huurpenningen over de restant looptijd.

8. Langlopende schulden

Kredietinstellingen	31-12-2019	31-12-2018
Stand per 1 januari	6.215	6.667
Aangegane schulden	0	0
Aflossingen	-452	-452
Stand per 31 december	5.763	6.215
Waarvan kortlopend	452	452
Langlopend deel per 31 december	5.311	5.763
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	1.808	1.808
Looptijd > 5 jaar	3.503	3.955

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.

De lening overeenkomst is opgesteld ten tijde van de defusie. Er hebben zich tot op 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.

9. Kortlopende schulden

Omschrijving	31-12-2019	31-12-2018
9.1 Kredietinstellingen	452	452
9.2 Crediteuren	1.130	405
9.3 OCW/LNV	0	0
9.4 Omzetbelasting	12	9
9.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	1.267	1.268
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.279	1.277
9.6 Schulden ter zake van pensioenen	371	348
9.7 Overige kortlopende schulden	911	806
	4.143	3.288
Overlopende passiva		
9.8 Vooruit ontvangen OCW geoormerkt	104	80
9.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt	73	107
9.10 Vooruit ontvangen termijnen	175	340
9.11 Vakantiegeld en –dagen	1.412	1.345
9.12 Accountants- en administratiekosten	38	53
Overlopende passiva	1.802	1.925
Totaal kortlopende schulden	5.945	5.213

De toename van de post crediteuren wordt veroorzaakt door de facturen voor de huur van de diverse panden voor de maand januari 2020. Daarnaast worden er per 1-1-2020 een tweetal extra panden aan de Daltonlaan gehuurd. Deze huur is in december 2019 gefactureerd.

De post Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt betreft in 2019 de continuïteitsgarantie (evenals in 2018).

De vooruit ontvangen geoormerkte OCW subsidies zijn gespecificeerd in de volgende tabel "Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G)"

Overzicht geoormerkte 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
Zij-instroom 2018	2018/2/772971	20-3-2018	20	20	x	
Zij-instroom 2018	2018/2/825617	30-3-2018	20	20	x	
Zij-instroom 2018	2018/2/1035147	19-12-2018	100	100	x	
Lerarenbeurs 2017	2017/2/538999	20-9-2017	64	64	x	
Lerarenbeurs 2018	2018/2/942324	21-8-2018	38	38	x	
Zij-instroom 2019	2019/2/1102592	20-3-2019	60	60		x
Zij-instroom 2019	2019/2/1391928	19-12-2019	120	120		x
Zij-instroom 2019	2019/2/1188689	22-7-2019	-16	-16		
Lerarenbeurs 2019	2019/2/1218526	20-9-2019	37	37		x
Lerarenbeurs 2019	2019/2/1102592	20-3-2019	11	11		x
Lerarenbeurs 2019	2019/2/1282778	22-10-2019	-6	-6		
Leermiddelen minimagezinnen 2018	2018/2/87882	13-4-2018	96	96	x	
Leermiddelen minimagezinnen 2019	2019/2/1195342	20-8-2019	97	97	x	

Zij-instromers

In 2019 hebben twee zij-instromers, die hun opleiding in 2017 gestart zijn, hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift behaald. In 2019 hebben van de drie zij-instromers, die hun opleiding in 2018 zijn gestart, twee zij-instromers hun Pedagogisch Didactisch Getuigschrift behaald en is één gestopt met de opleiding.

In 2019 zijn zes zij-instromers gestart met de opleiding en daarvan zullen er naar verwachting vijf in 2020 hun opleiding afronden en één in 2021.

Lerarenbeurs:

Van de lerarenbeurs 2017 hebben twee docenten hun opleiding beëindigd. De overige zes docenten hebben hun opleiding afgerond in 2018.

Van de lerarenbeurs 2018 hebben zes docenten hun opleiding afgerond in 2019.

Van de lerarenbeurs 2019 zijn zes docenten gestart met hun opleiding. één docent heeft haar opleiding stopgezet en vijf docenten zullen naar verwachting hun opleiding in 2020 afronden.

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

G2a: aflopend per ultimo verslagjaar

8.3.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

Er is voor een totaalbedrag van € 1.008k aan bankgaranties verstrekt.

De verstrekte zekerheden ter dekking van de langlopende schuld zijn:

- verpanding van inventaris met uitzondering van diverse gespecificeerde ICT activa;
- verpanding van vorderingen op derden inclusief huurpenningen, verzekeringspenningen, hedging arrangementen en bankrekeningen;
- verpanding 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 (3,12%). Per 31 december 2019 heeft deze swap een negatieve waarde van € 1.175.178

Kortlopend contract

MBO Utrecht heeft twee leasecontracten voor auto's. 1 contract loopt af in november 2020 en 1 contract loopt af maart 2023. De jaarlasten bedragen circa € 30.000.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft negen huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 1,5 tot 16 jaar. De jaarlijkse huurlasten bedragen circa € 4,2 miljoen (prijspeil 2019).

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.

Stichting Waarborgfonds BVE

MBO Utrecht heeft een lening die geborgd is door de Stichting Waarborgfonds BVE voor een waarde van € 6,2 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.

Gebeurtenissen na balansdatum

De wereldwijde uitbraak van Covid-19 heeft zich begin 2020 ook in Nederland razendsnel ontwikkeld. MBO Utrecht heeft direct maatregelen genomen om de verdere verspreiding van het virus te vermijden. Deze maatregelen kunnen impact hebben op de financiële prestaties in 2020 en de waardering van bepaalde activa en passiva. Op basis van de huidige stand van zaken heeft MBO Utrecht op dit moment geen kennis van enige financiële impact op de jaarrekening over het boekjaar 2019.

In dit stadium zijn de gevolgen voor onze (onderwijs) activiteiten en onze resultaten beperkt. Wij zullen het beleid en het advies van het ministerie, RIVM en MBO raad blijven volgen en zullen tegelijkertijd ons uiterste best doen om onze activiteiten zo goed en veilig mogelijk voort te zetten zonder daarbij de gezondheid van onze medewerkers en studenten in gevaar te brengen.

8.3.7 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2019 (x € 1.000)

BATEN

10. Rijksbijdragen

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
10.1 Normvergoeding	35.056	34.575	33.551
10.2 Geoomerkte OCW-subsidies	279	381	313
10.3 Niet geoomerkte OCW-subsidies	4.670	4.392	4.558
Totaal Rijksbijdragen	40.005	39.348	38.422

De toename van de normvergoeding wordt met name veroorzaakt door de compensatie van de stijging van de lonen door het nieuwe CAO akkoord. Bij geoomerkte subsidies betreft het verschil minder aanvragen voor de subsidie zij-instroom dan begroot en latere start in het schooljaar. Een deel van deze subsidie (€ 64k) is bij overlopende passiva verantwoord. Bij niet-geoomerkte subsidies zijn er meer middelen ontvangen voor wachtgeld (€ 72k meer dan begroot) en voor de salarismix (€ 42k meer dan begroot). Bij de resultaatsafhankelijke bekostiging VSV zijn er meer middelen ontvangen dan begroot en heeft er een verdeling van niet-uitgeputte middelen plaatsgevonden, totaal € 192k. Hierdoor zijn deze middelen hoger dan verwacht.

In 2019 is gestart met de kwaliteitsagenda 2019-2022. MBO Utrecht heeft op basis van een positieve beoordeling door de Commissie Scheffer op haar Kwaliteitsplan de middelen in het kader van het investeringsbudget van de kwaliteitsmiddelen veilig gesteld. Deze middelen zijn verantwoord onder de niet-geoomerkte OC en W subsidies. De ontvangsten zijn hoger dan begroot omdat het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht hoger is dan verwacht.

11. Overige overheidsbijdragen

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
11.1 Gemeentelijke bijdragen	152	168	202
11.2 Overige overheidsbijdragen	32	30	40
Totaal Overige overheidsbijdragen	184	198	242

In de gemeentelijke bijdragen zijn de baten voor 2019 vanuit het VSV- convenant (€ 39k) en de plusvoorziening opgenomen (€ 113k). De overige overheidsbijdragen hebben betrekking op de vergoeding voor vaccinaties tegen Hepatitis.

12. Cursus- en examengelden

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
12.1 Cursusgelden	439	379	372
12.2 Examengelden	5	1	7
Totaal Cursus- en examengelden	444	380	379

De cursusgelden betreffen de wettelijke bijdrage die BBL studenten voor hun opleiding betalen. In tegenstelling tot BOL studenten betalen zij deze niet aan het ministerie van OCW, maar aan de instelling waar zij de lessen volgen. Het ministerie van OCW houdt deze gelden weer in bij de instelling. De hogere baten, ten opzichte van de begroting, wordt veroorzaakt door een hoger aantal BBL studenten per 1 oktober 2019 dan bij het opstellen van de begroting 2019 was voorzien.

13. Baten in opdracht van derden

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
13.1 Contractonderwijs	85	30	52

Het door MBO Utrecht verzorgde contractonderwijs betreft private activiteiten welke bij MBO Utrecht niet tot de primaire kerntaken horen.

14. Overige baten

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
14.1 Verhuur	263	265	390
14.2 Detachering personeel	151	141	146
14.3 Studentbijdragen	242	237	270
14.4 Overige	262	163	246
Totaal Overige baten	918	806	1.052

LASTEN

15. Personele lasten

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
15.1 Brutolonen en salarissen	20.829		19.939
15.2 Sociale lasten	3.233		3.178
15.3 Pensioenpremies	3.290		3.013
Lonen en salarissen	27.352	27.736	26.130
15.4 Dotaties personele voorzieningen	124	400	697
15.5 Personeel niet in loondienst	2.323	2.106	2.344
15.6 Overige	2.026	1.191	1.724
Overige personele lasten	4.473	3.697	4.765
15.7 af: Uitkeringen	-308	0	-229
Totaal Personele lasten	31.517	31.433	30.666

Bij de lonen en salarissen gaat het om gemiddeld 380 fte (2018: 380 fte).

De stijging van de brutolonen en salarissen wordt met name veroorzaakt door de loonstijgingen in het kader van het CAO akkoord.

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 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 2019 is de beleidsdekkingsgraad van het pensioenfonds 97,8%, dit is lager dan het benodigde minimum van 105%. Het pensioenfonds voorziet vooralsnog 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.

De dotatie personele voorzieningen betreft met name de dotaties aan de voorzieningen wachtgeld en seniorenverlof. Bij het opstellen van de begroting 2019 is rekening gehouden met een dotatie van € 400k. De ontwikkeling in de bezetting in relatie tot de personeelsvoorzieningen gedurende het jaar gaf aanleiding om deze voorziening na het 2^e kwartaal 2019 niet meer verder op te bouwen.

De post personeel niet in loondienst betreft inhuur derden (€ 1,7 mln.) en uitbestede diensten (€ 0,6 mln). Er is in 2019 extra ingezet in verband met de groei van studentaantallen en voor de inhuur van expertise voor de kwaliteits(verbetering) van het onderwijsproces

De post uitkeringen bevat de vergoedingen vanuit het UWV voor ziektewet en WAZO, totaal € 183k en een vordering op het UWV van € 124k voor de compensatie van door de werkgever betaalde transitievergoedingen voor mensen die na 2 jaar ontslagen zijn door ziekte. Deze compensatie is met terugwerkende kracht vanaf 1 juli 2015

16. Afschrijvingen

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
16.1 Afschrijvingen gebouwen	627	659	634
16.2 Afschrijvingen overige	928	857	837
16.3 Mutatie financiële vaste activa	15	14	15
Totaal Afschrijvingen	1.570	1.530	1.486

Ten gevolge van de Transitie Huisvesting zijn de investeringen in gebouwen getemporiseerd en uitgesteld (daar waar mogelijk) en worden deze investeringen meegenomen in het project Transitie Huisvesting.

De toename in de afschrijvingen categorie overig is te verklaren door een toename in de investeringen voor ICT (computerapparatuur) en kantoormeubilair.

17. Huisvestingslasten

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
17.1 Huur	3.434	3.277	2.863
17.2 Verzekeringen	79	75	72
17.3 Onderhoud	336	410	315
17.4 Energie en water	374	300	371
17.5 Schoonmaakkosten	477	390	382
17.6 Heffingen	148	145	145
17.7 Overige	293	180	81
Totaal Huisvestingslasten	5.141	4.777	4.229

De post huur is hoger uitgevallen vanwege de huur van de tijdelijke locatie Niels Bohrweg waarbij in de begroting geen rekening was gehouden. De post onderhoud is ten opzichte van de begroting 2019 lager uitgevallen, omdat in het kader van de Transitie Huisvesting minimaal onderhoud wordt gepleegd. De post schoonmaakkosten is toegenomen vanwege extra schoonmaak in de nieuwe huurlocaties. De toename bij de post overige huisvestingslasten heeft te maken met extra kosten voor de verhuisbewegingen naar de Daltonlaan en Niels Bohrweg.

18. Overige instellingslasten

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
18.1 Administratie en beheer	1.718	1.547	1.709
18.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.183	928	1.129
18.3 Overige kosten	1.012	734	1.013
Totaal Overige instellingslasten	3.913	3.209	3.851

De administratie- en beheerskosten zijn hoger uitgevallen dan begroot door hogere kosten in ICT en facilitaire zaken in verband met de inrichting van de Daltonlaan en er is sprake van hogere licentiekosten.

De accountantskosten ad € 101.519 zijn opgenomen onder post Administratie en beheer en betreffen (begroot was € 45k):

	(x € 1.000,-)
Onderzoek van de jaarrekening	70
Aanvulling op jaarrekening	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0
Meerkosten jaarrekening 2018	32
Totaal	102

Onder de post Overige (bij overige instellingslasten) zijn de volgende lasten verantwoord:	
Communicatie	317.903
Contributies en lidmaatschappen	256.133
portokosten	128.731
Advieskosten	260.483
Diverse overige kosten	58.142
	1.021.392

De advieskosten hebben onder meer betrekking op advisering en ondersteuning voor ontwikkeling van de plannen voor de onderwijsboulevard.

19. Financiële baten en lasten

Omschrijving	2019	Begroot 2019	2018
19.1 Financiële baten	0	0	2
19.2 Financiële lasten	-314	-313	-338
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-314	-313	-336

Het saldo van de financiële baten en lasten is nagenoeg gelijk aan de begroting. In de begroting van 2019 was rekening gehouden dat er geen rente wordt vergoed voor uitgezette gelden gedurende het jaar.

De WNT is van toepassing op MBO Utrecht. Het voor MBO Utrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 164.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor de sector onderwijs, klasse E, totaal 14 complexiteitspunten per criterium, als volgt verdeeld: gemiddelde totale baten (6), gemiddeld aantal studenten (3) en gemiddeld aantal onderwijssectoren (5)

1. Bezoldiging topfunctionarissen

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

bedragen x € 1	Mevr. J.C. Krijt	Dhr. R. Leeftink	Mevr. M. Rookmaker
Functiegegevens	Vz CvB	Lid CvB	Vz CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/03 – 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/01
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	106.766	138.751	16.699
Beloningen betaalbaar op termijn	16.574	19.327	1.658
<i>Subtotaal</i>	123.340	158.073	18.357
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	137.490	164.000	13.929
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	123.340	158.078	18.357
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	[1]
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018			
Aanvang en einde functievervulling in 2018	N.v.t.	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	N.v.t.	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	N.v.t.	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	N.v.t.	133.915	137.290
Beloningen betaalbaar op termijn	N.v.t.	18.263	18.281
<i>Subtotaal</i>	N.v.t.	152.178	155.571
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	N.v.t.	158.000	158.000
Bezoldiging	N.v.t.	152.178	155.571

[1] In januari 2019 heeft mevrouw M. Rookmaker het vakantiegeld over de periode juni 2018 t/m januari 2019 uitbetaald gekregen (totaal: € 5.603). Hiervan heeft een bedrag van € 4.903 betrekking

op 2018. Op grond van artikel 3, lid 2 Uitvoeringsregeling WNT kan het vakantiegeld enkel voor de toets aan het bezoldigingsmaximum worden toegerekend aan eerdere jaren. Hierdoor is er in 2019 sprake van een toegestane overschrijding van het bezoldigingsmaximum. De toerekening van het vakantiegeld aan het jaar waarin het recht is opgebouwd leidt in de jaren voor 2019 niet tot een overschrijding van het bezoldigingsmaximum.

De toename in bezoldiging ten opzichte van 2018 is ontstaan door toepassing van de salarisverhogingen in de cao MBO 2018-2020

1b. Leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking in de periode kalendermaand 1 t/m 12

MBO Utrecht heeft in 2019 geen interim-bestuurders gehad.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2019						
bedragen x € 1	Dhr. H.W.J. Bol	Dhr. A.H.J. Alfrink	Dhr. H.H. Janssen	Mevr. K.E. van Kammen	Mevr. J.A. Hoitink	Mevr. K.M.J. Brookhuis
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	17/03 - 31/12	N.v.t.
Bezoldiging						
Bezoldiging	8.825	7.334	7.334	7.323	4.621	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	24.600	16.400	16.400	16.400	13.030	N.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	8.825	7.334	7.334	7.323	4.621	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018						
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	12/01 - 31/12	N.v.t.	01/01 - 31/12
Bezoldiging						
Bezoldiging	8.415	7.013	7.013	5.610	N.v.t.	7.013
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	23.700	15.800	15.800	15.800	N.v.t.	15.800

2. Uitkeringen wegens beëindiging dienstverband aan topfunctionarissen met of zonder dienstbetrekking alsmede degenen die op grond van hun voormalige functie nog 4 jaar als topfunctionaris worden aangemerkt

Gegevens 2019	
bedragen x € 1	Mevr. M. Rookmaker
Functiegegevens	
Functie(s) bij beëindiging dienstverband	Vz CvB
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0
Jaar waarin dienstverband is beëindigd	2019
Uitkering wegens beëindiging van het dienstverband	
Overeengekomen uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	20.000
Individueel toepasselijk maximum	75.000
Totaal uitkeringen wegens beëindiging dienstverband	20.000
Waarvan betaald in 2019	20.000
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2019 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen

8.4 Overige gegevens

MBO Utrecht staat ingeschreven bij de Kamer van Koophandel als 'Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en volwasseneneducatie regio Utrecht' onder nummer 55757278, met statutaire zetel in de gemeente Utrecht.

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

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

A. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN JAARREKENING 2019

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2019 van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- Geeft de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) op 31 december 2019 en van het resultaat over 2019 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.
- Zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2019 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019.

De jaarrekening bestaat uit:

1. De balans per 31 december 2019.
2. De staat van baten en lasten over 2019.
3. De toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Paragraaf ter benadrukking van de impact van het coronavirus

Het coronavirus heeft ook invloed op Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht). In de toelichting in paragraaf 8.3.6 in de jaarrekening heeft het college van bestuur de huidige impact en haar plannen om met deze gebeurtenissen of omstandigheden om te gaan toegelicht. Ons oordeel is niet aangepast met betrekking tot deze aangelegenheid.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2019 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub j Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

B. VERKLARING OVER DE IN HET JAARVERSLAG OPGENOMEN ANDERE INFORMATIE

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- Het bestuursverslag
- De overige gegevens opgenomen onder paragraaf 8.4
- De bijlagen I t/m IV

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

- Met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat.
- Alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf '2.2.2. Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en de overige OCW wet- en regelgeving.

C. BESCHRIJVING VAN VERANTWOORDELIJKHEDEN MET BETREKKING TOT DE JAARREKENING

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening, in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2019, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- Het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn.

Deloitte.

Het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing.

- Het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling.
- Het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan.
- Het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven.
- Het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen.
- Het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

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

Arnhem, 19 juni 2020

Deloitte Accountants B.V.

Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

9 Bijlage I Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda

9.1 A. Voortgang op ambities

9.1.1 Landelijk speerpunt 1. Jongeren in kwetsbare positie

Ambitie

Binnen MBO Utrecht sluit de persoonlijke begeleiding optimaal aan op de ontwikkel- en ondersteuningsbehoefte van de student. Op deze wijze biedt MBO Utrecht een zo kansrijk mogelijk situatie, juist en ook voor jongeren in een kwetsbare positie. Bij MBO Utrecht voelt de student zich gezien en begrepen en volgt hij onderwijs dat aansluit bij wat hij wil, weet en kan.

Resultaten conform KA	Beschrijving situatie conform KA	Beschrijving ambitie 2022 conform KA	Beschrijving ambitie 2020 conform KA	Huidige stand van zaken	Verklaring afwijkingen	Voorbeelden van activiteiten in 2019
VSV is teruggebracht naar maximaal 6% (totaal) en gestabiliseerd.	6,6% ('16-'17)	6,0%	6,2%	5,5% ('17-'18)	Geen afwijkingen. VSV-cijfers van '18-'19 zijn nog niet definitief.	<i>Lerende teams? Zie hiervoor paragraaf X uit het geïntegreerd jaardocument.</i>
Studenten voelen zich onderdeel van een community op het niveau van de opleiding. Studenten blijven zich thuis voelen bij MBO Utrecht, ook in tijden van verandering en verhuizing. Gemeten in JOB 'sfeer en veiligheid', % (zeer)	67,9%	68%	68%	Het studenttevredenheidsonderzoek (STO) in 2019 liet een positieve score zien op het thema sfeer en veiligheid. Dit thema behoort tot de twee best scorende thema's in het STO.	De resultaten van het STO en de JOB kunnen niet met elkaar vergeleken worden. In 2020 wordt de JOB Monitor afgenomen. De resultaten daarvan zullen de voortgang aangeven in dit resultaatgebied.	<i>Alumni / huisvesting? Idem</i>

tevreden studente n.						
MBO Utrecht werkt met één pedagogi sche aanpak die gericht is op het kennen en erkennen van de student als individu.		De nieuwe pedagog ische aanpak wordt MBO Utrecht- breed en op alle niveaus toegepa st: in klas, in opleiding en bij in-, door- en uitstroom.	Er is een pedagogisc he aanpak gekozen en deze is geïmpleme nteerd in alle processen en producten.	In 2019 is er een projectplan opgesteld en een projectgroep gevormd om in 2020 te komen tot een pedagogische visie en een pedagogische aanpak. Dit project heeft draagvlak binnen de organisatie.	MBO Utrecht kiest voor een gedragen visie en een gedegen aanpak die daaruit voortvloeit . De implement atie zal voornamel ijk in 2021 plaatsvind en.	<i>Ontwikke len pedagogi sche visie</i>

9.1.2

Landelijk speerpunt 2. Gelijke kansen

Ambitie

MBO Utrecht biedt eigentijds en toekomstgericht onderwijs waarin studenten gelijke kansen krijgen en zo optimaal hun talenten kunnen benutten. Het onderwijs past bij de persoonlijke en professionele leervragen van de student.

Resultaten conform KA	Beschr ijving nulsitu atie confor m KA	Beschr ijving ambiti e <u>2022</u> confor m KA	Beschr ijving ambiti e <u>2020</u> confor m KA	Huidige stand van zaken	Verklaring afwijkingen	Voorbeel den van activiteite n in 2019
Succes eerstejaars mbo (startersres ultaat) niv. 2-4 verhogen naar minimaal landelijke norm.	77,2%	81%	79%	81,4%	Het startersresulta at is gestegen, deze positieve ontwikkeling wil MBO Utrecht de komende jaren vasthouden.	<i>De Overstap, Startcoach ing.</i>
Studenttevr edenheid studiebegel eiding (JOB, % (zeer) tevreden studenten)	59,5%	61%	60%	Het studenttevreden heidsonderzoek (STO) in 2019 liet een groei zien in tevredenheid op het thema studiebegeleiding t.o.v. 2017.	De resultaten van het STO en de JOB kunnen niet met elkaar vergeleken worden. In 2020 wordt de JOB Monitor afgenomen. De resultaten	<i>Peersuppo rt</i>

					daarvan zullen de voortgang aangeven in dit resultaatgebied.	
MBO Utrecht bestendigt de hoge gemiddelde waardering voor de opleidingen (JOB, rapportcijfer opleiding)	7,3	7,3	7,3	In het studenttevredenheidsonderzoek (STO) in 2019 was er een significante stijging te zien van het percentage studenten dat een 8 of hoger geeft voor de opleiding, t.o.v. 2017. Het rapportcijfer voor de opleidingen was dan ook hoger dan in 2017.	De resultaten van het STO en de JOB kunnen niet met elkaar vergeleken worden. In 2020 wordt de JOB Monitor afgenomen. De resultaten daarvan zullen voortgang aangeven m.b.t. de waardering voor de opleiding.	<i>Samenwerking met mbo's en hbo's in de regio (bestuurlijk overleg?)</i>
Opleidingen bieden maatwerktrajecten aan.		80%	60%	Onbekend.	In 2020 wordt er een onderzoek uitgevoerd naar de mate en vormen van maatwerk in de opleidingen van MBO Utrecht. Verdiepings- en verbredingsmogelijkheden worden geïnventariseerd. Vervolgens worden opleidingen gestimuleerd om maatwerk in de opleidingen uit te breiden.	<i>Opleiding zijn onderling bezig met vormgeven maatwerktrajecten. Staat hiervan een voorbeeld in het jaarverslag? Anders deze cel leeg laten.</i>

9.1.3

Landelijk speerpunt 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie

MBO Utrecht verzorgt contextrijk onderwijs dat optimaal aansluit op de beroepspraktijk en dat continu wordt doorontwikkeld in samenwerking met de beroepspraktijk. Het onderwijsportfolio van MBO Utrecht is eigentijds en toekomstbestendig.

Resultaten conform KA	Beschrijving nulsituatie	Beschrijving ambitie 2022	Beschrijving ambitie 2020	Huidige stand van zaken	Verklaring afwijkingen	Voorbeelden van activiteiten in 2019
-----------------------	--------------------------	---------------------------	---------------------------	-------------------------	------------------------	--------------------------------------

	conform KA	conform KA	conform KA			
Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht (BPV-enquête)	7,1	7,3	7,2	7,2 in 2018-2019 Deze stijging is echter niet significant en kan dan ook op toeval berusten. Wel is het percentage praktijkbedrijven dat een 8 of hoger geeft voor de kwaliteit van de opleidingen significant gestegen van 31% in 2017-2018 naar 39% in 2018-2019.	Geen afwijking.	<i>Afzonderlijke opleidingen ontwikkelen een vak 'Voorbereiding bpv'. Als iets dergelijks beschreven staat in het jaarverslag, daar naar verwijzen.</i>
Het onderwijsportfolio van MBO Utrecht is eigentijds en toekomstbestendig.	N.v.t.	MBO Utrecht heeft een actueel onderwijsportfolio. Het portfolio wordt ieder jaar geijkt.	MBO Utrecht heeft een gestructureerde aanpak om het bestaande onderwijsportfolio te toetsen (up to date of aanpassen)	In 2019 heeft MBO Utrecht een eigen systematiek ontwikkeld om zicht te krijgen op de macrodoelmatigheid van onze opleidingen. De gegevens over macrodoelmatigheid worden gebruikt voor het optimaliseren van ons onderwijsportfolio en het opleidingsaanbod in de regio.	Een soortgelijke methodiek is recent door SBB ontwikkeld en zal uitgevoerd worden voor de hele branche. Het is daarom niet nodig de eigen systematiek jaarlijks uit te voeren.	<i>Verwijzen naar portfolio-onderzoek en evt. gesprekken over macrodoelmatigheid?</i>

9.2.1

Betrokkenheid studenten

Studenten worden op diverse manieren betrokken bij het realiseren van de ambities uit de Kwaliteitsagenda en het evalueren van de voortgang:

- De Studentenraad voert regelmatig gesprek met het CvB, formeel én informeel. In deze gesprekken worden de ambities en vorderingen van MBO Utrecht m.b.t. het meerjarenplan en de Kwaliteitsagenda besproken.
- De Studentenraad wordt betrokken bij projecten als 'Kernverhaal MBO Utrecht' en 'Pedagogische visie'.
- Vanaf 2020 worden er 'studententafels' georganiseerd: informele gesprekken met betrokken studenten, de Studentenraad én het College van Bestuur.
- Jaarlijks wordt de studenttevredenheid gemeten met behulp van een enquête: het ene jaar de JOB Monitor, het andere jaar het Studententevredenheidsonderzoek (STO).

Studenten worden op academie- of opleidingsniveau ook betrokken bij het onderwijs. Enkele voorbeelden:

- De meeste opleidingen voeren elke periode gesprekken met klassenvertegenwoordigers. Hierin wordt de algemene tevredenheid m.b.t. de opleiding besproken veelal aan de hand van het toezichtkader van de Inspectie.
- Bij de ICT Academie is er een pilot geweest met een studentenarena: een gesprek met een grote groep studenten waar het onderwijsteam als toehoorder bij aanwezig is. Hierin wordt de algemene tevredenheid m.b.t. de opleiding besproken, maar deze vorm leent zich ook goed voor gesprekken over de ambities en vorderingen rond de Kwaliteitsagenda. Veel opleidingen hebben de ambitie om deze vorm van studentenbetrokkenheid te implementeren.
- De Academie voor Welzijn is in 2019-2020 gestart met 'de jubel- en klaagmuur': een vorm van studentenbetrokkenheid waarbij coördinatoren elke periode langs alle klassen gaan om tips en tops te verzamelen. Bij elke nieuwe ronde wordt ook met studenten gedeeld wat er is aangepast op basis van hun feedback en wat er op de langere termijn wordt aangepast.

9.2.2

Betrokkenheid docenten

Docenten worden op diverse manieren betrokken bij het realiseren van de ambities uit de Kwaliteitsagenda en het evalueren van de voortgang:

- De Ondernemingsraad voert regelmatig gesprek met het CvB. In deze gesprekken worden de ambities en vorderingen van MBO Utrecht m.b.t. het meerjarenplan en de Kwaliteitsagenda besproken.
- De Ondernemingsraad wordt betrokken bij projecten als 'Kernverhaal MBO Utrecht' en 'Pedagogische visie'.
- Docenten en medewerkers van de ondersteunende diensten worden drie keer per jaar uitgenodigd voor de MBO Utrecht-dag. Op deze dagen wordt input opgehaald m.b.t. strategische thema's afkomstig uit meerjarenplan en Kwaliteitsagenda. In 2019 hebben medewerkers zich tijdens een MBO Utrecht-dag in multidisciplinaire teams gebogen over challenges voor thema's als Lerende Teams, passend onderwijs, communities, pedagogische aanpak, alumnibeleid.
- Alle onderwijsteams voeren met elkaar het gesprek over ambities en voortgang, volgens de pdca-cyclus. Jaarlijks wordt de zelfevaluatie door de teams ingevuld en wordt er een jaarplan opgesteld.

9.2.3

Betrokkenheid bedrijven

Bedrijven worden op diverse manieren betrokken bij het realiseren van de ambities uit de Kwaliteitsagenda en het evalueren van de voortgang:

- De tevredenheid van praktijkbedrijven wordt gemeten met de BPV-enquête en BPV-monitor. In 2020 wordt er gekozen voor een van deze instrumenten om de tevredenheid in de toekomst te meten.
- In de werkveldadviescommissies van de verschillende opleidingen wordt de aansluiting van lesprogramma's op de beroepspraktijk besproken.

- MBO Utrecht participeert in de bedrijfstakgroepen.
- Veel opleidingen kennen samenwerkingen met het bedrijfsleven.
- In 2020 zal MBO Utrecht zich richten op een manier om bedrijven te betrekken bij het evalueren van de voortgang van de Kwaliteitsagenda.

9.3

C. Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de kwaliteitsagenda is een globale begroting voor 2019 tot en 2022 opgenomen om uitvoering te kunnen geven aan de ambities en maatregelen die geformuleerd zijn voor de drie landelijke speerpunten. Op basis van de uitgevoerde activiteiten in 2019 en de geplande activiteiten in 2020 is er op dit moment geen aanleiding om budgetten te verschuiven ten opzichte van de oorspronkelijke toedeling.

Het College van Bestuur:

1.	formuleert periodiek strategische meerjarenbeleidsplannen, inclusief een continuïteitsparagraaf, en zorgt hierbij tevens voor aanwezigheid en gebruik van een systeem van risicomanagement	√
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	√
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	√
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	√
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	√
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	√
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	√
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 leidinggevenden in de instelling	√
9.	evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument	√
10.	verantwoordt zich in het Geïntegreerd Jaardocument over de werking en resultaten van het interne risicomanagementsysteem en over de meerjarige continuïteit binnen de instelling	√
11.	zorgt ervoor dat de instelling deelneemt aan sectorbrede monitors over de tevredenheid van studenten, medewerkers en het regionaal bedrijfsleven	√
12.	vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstrengeling, 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	√
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	√
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	√
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	√
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	√
19.	komt de verenigingscodes na die in de vereniging MBO Raad worden afgesproken	√

De Raad van Toezicht:

1.	hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht	√
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	√
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	√
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	√
5.	maakt bij de werving en selectie van leden van het College van Bestuur gebruik van openbaar gemaakte profielen	√

³ Voor het 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.

6.	stelt 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	√
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 belangenverstrengeling, 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	√

Bijlage III Tabel Valideringsroutes exameninstrumenten

Tabel 1 Valideringsroutes exameninstrumenten MBO Utrecht

Crebo	Naam opleiding	Valideringsroute
25495	Danser	1
25138	Bedrijfsadministrateur	1
25139	Financieel administratief medewerker	1
25140	Junior assistent accountant	1
25145	Juridisch administratief dienstverlener	1
25146	Medewerker human resource management (HRM)	1
25149	Medewerker (financiële) administratie	1
25150	Medewerker secretariaat en receptie	1
25151	Directiesecretaresse/Managementassistent	1
25152	Secretaresse	1
25573	Office assistant	1
25574	Management assistant	1
25132	(Junior) accountmanager	1
25134	Commercieel medewerker	1
25155	Verkoopspecialist	1
25162	Manager retail	1
25166	Ondernemer retail	1
25167	Verkoper	1
25148	Medewerker marketing & communicatie	1
25147	Medewerker evenementenorganisatie	1
25199	Mediamanager	2
Vanaf C2019 wordt dit exameninstrument ingekocht bij SteCi en vanaf dan geldt route 1		
25202	Mdw. Podium- en evenemententechnicus	1
25203	Podium- en evenemententechnicus	1
25204	Podium- en evenemententechnicus Geluid	1
25205	Podium- en evenemententechnicus Licht	1
25497	Muzikant	1
25168	Gastheer/vrouw	1
25178	Medewerker Fastservice	1
25351	Leidinggevende Leisure en hospitality	1
25352	Leidinggevende travel en hospitality	1
25353	Zelfstandig mdw leisure & hospitality	1
25354	Zelfstandig mdw travel & hospitality	1
25187	Applicatie- en media ontwikkelaar	1
25188	Gamedeveloper	1
25189	ICT-beheerder	1
25190	Netwerk en mediabeheerder	1
25191	Medewerker beheer ICT	1
25192	Medewerker ICT	1
25411	Coördinator buurt onderwijs en sport	1
25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid	1

25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching	1
25415	Sport en bewegingsleider	1
25500	Medewerker sport en recreatie	1
25104	Middenkaderfunctionaris Bouw	1
25105	Middenkaderfunctionaris Infra	1
25297	Technicus engineering	1
	Technicus engineering (Robotica)	1
25251	Assistent dienstverlening en zorg	1
25257	Assistent verkoop/retail	1
25475	Begeleider gehandicaptenzorg	1
25476	Begeleider specifieke doelgroepen	1
25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	1
25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	1
25484	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	1
25485	Onderwijsassistent	1
25486	Pedagogisch medewerker kinderopvang	1
25498	Helpende Zorg en Welzijn	1
25480	Mbo-Verpleegkundige ZKH	1
25480	Mbo-Verpleegkundige VVT	1
25491	Verzorgende-IG RIVAS	1
25491	Verzorgende-IG VVT	1

route 1: inkopen van exameninstrumenten bij een gecertificeerde examenleverancier

route 2: zelf construeren individueel of samen in eigen beheer van exameninstrumenten (niet toegankelijk voor exameninstrumenten voor risicovolle kwalificaties).

route 3: zelf ontwikkelde exameninstrumenten worden extern gevalideerd door een certificerende autoriteit.

MBO Utrecht kiest in het Strategisch kompas voor vijf speerpunten, die richting geven aan ons handelen:

1. Persoonlijke aandacht
2. Gedreven communities
3. Ambitieuw onderwijs
4. Ondernemend samenwerken
5. Lerende teams

Volgens het Strategisch Kompas is een enthousiast, gedreven en deskundig team de belangrijkste succesfactor voor het realiseren van de eerste vier basisprincipes. Bij zo'n team hoort een inspirerende en vakkundige leidinggevende die in staat is om samen met het team visie te ontwikkelen, scherpe keuzes te maken en resultaatgericht te werken. MBO Utrecht bestaat uit lerende teams, die voortdurend nieuwsgierig zijn naar hoe het anders en beter kan. MBO Utrecht heeft dus niet alleen 'ambitie in leren' als het gaat om onze studenten, maar ook als het gaat om de medewerkers en de teams en daarmee de organisatie als geheel.

Lerende teams zijn in staat om de eerste vier basisprincipes zelf vorm te geven in hun handelen: persoonlijke aandacht, gedreven communities, ambitieuw onderwijs, ondernemend samenwerken. Met andere woorden: we zetten in op het lerende team, als instrument om kwaliteit van onderwijs te realiseren.

12.1 Organisatieontwikkeling

Het College van Bestuur heeft een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld.

In deze nieuwe filosofie worden richtinggevende uitspraken gedaan met betrekking tot de beweging die de organisatie wil maken op het gebied van de organisatie-inrichting zodat die er toe bijdraagt dat de onderwijskwaliteit verbetert. MBO Utrecht wil graag een beweging inzetten die leidt tot kleinere teams en daarmee tot een verhoging van de onderwijskwaliteit. Zij wil dit realiseren door het formaliseren van de coördinerende rol door de introductie van de functie van teamleider en de span of control van deze teamleiders te maximaliseren. Daarnaast wordt er een cultuur gestimuleerd die het eigenaarschap van iedereen binnen MBO Utrecht vergroot door de verantwoordelijkheid zo laag mogelijk in de organisatie te beleggen. Hierdoor ontstaan kleinere, beter samenwerkende onderwijsteams. Verder worden op termijn academies samengevoegd tot clusters van ongeveer gelijke omvang aangestuurd door een clusterdirecteur. De clusterdirecteuren geven leiding aan de teamleiders binnen een cluster en leveren een strategische bijdrage aan het MBO Utrecht beleid.

12.2 Lerende teams

Teams vormen de basis van het succes van MBO Utrecht. Daarom is "lerende teams" één van de speerpunten in zowel het strategisch kompas als in het personeelsbeleid. Teams worden gestimuleerd zich te ontwikkelen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de methodiek "Weet, denk, doe" van de Argumentenfabriek. Alle teams hebben een nulmeting gedaan om te bepalen in welke fase van ontwikkeling zij zitten. Op basis van de uitkomsten heeft elk team een ontwikkelplan opgesteld. Ook is er in samenwerking met verschillende groepen medewerkers gewerkt aan het

formuleren van het “ideale MBO Utrecht team in 2022”. De uitkomsten hiervan zijn uitgewerkt in een “gesprekskaart” die teams helpt om samen te werken aan ontwikkeling van het team.

12.3 Strategische personeelsontwikkeling

MBO Utrecht is gestart met het instrument strategische personeelsontwikkeling. Hiermee verkrijgen we in 2020 meer inzicht in de te verwachten behoefte aan docenten voor de komende vijf jaar. We onderscheiden een kwantitatieve analyse van de docentenformatie en een kwalitatieve analyse. Kwantitatieve aspecten zijn het aantal docenten dat de AOW-gerechtigde leeftijd bereikt en de gemiddelde uitstroom van docenten, de financiële kaders en de prognoses van studentenaantallen. Ook (streefcijfers voor) de verhouding onderwijzend - ondersteunend personeel, de verhouding LB-LC-LD docenten, het aantal zij-instromers, stagiaires en startende docenten zijn elementen die hierbij van belang zijn. Bij de kwalitatieve analyse gaat het o.a. om het verschil tussen de aanwezige en gewenste pedagogisch-didactische en vakinhoudelijke kwalificaties van het onderwijspersoneel. MBO Utrecht kan op basis van dit inzicht adequaat anticiperen op de kwantitatieve en kwalitatieve behoeften met betrekking tot strategische ontwikkeling van medewerkers. Dit draagt bij aan het verzorgen van kwalitatief goed onderwijs.

12.4 Werkdrukplan

In juli 2019 is er een Werkdrukplan voor MBO Utrecht vastgesteld met instemming van de Ondernemingsraad. Het plan heeft als doel om MBO Utrecht breed en in de teams de dialoog over werkdruk te voeren en afspraken hierover te maken.

In augustus is gestart met de uitvoering van dit plan, door de organisatie van de training ‘Van werkdruk naar werkgeluk’ voor het managementteam, alle onderwijsteams en alle ondersteunende diensten. Deze training is gebaseerd op het werkdrukmodel van TNO en vindt plaats zonder leidinggevende. Een aantal weken na de training vindt er een terugkoppelsessie plaats mét de leidinggevende, waarna het team gezamenlijk een aanpak kiest om werkdruk te verminderen en werkplezier te vergroten. Dit traject leidt er toe dat ten aanzien van het thema werkdruk bewustwording wordt gecreëerd, inzichten worden geboden en het thema bespreekbaar wordt. In 2019 heeft een groot aantal trainingen en terugkoppelsessies plaatsgevonden, en in april 2020 zal dit traject afgerond zijn.

12.5 Aanpak lerarentekort

Om voldoende geschikte instroom van nieuwe docenten over enkele jaren te garanderen, en om voor zittende medewerkers een aantrekkelijke werkgever te zijn/blijven waardoor de uitstroom naar andere onderwijsinstellingen of naar andere beroepen beperkt blijft, is er een “Aanpak Lerarentekort” opgesteld. Onderdelen van deze aanpak zijn:

- Strategische personeelsontwikkeling (SPO)
- Arbeidsmarktcommunicatie
- Opleiden in de school
- Zij instroom
- Inductiebeleid of ‘onboardingbeleid’
- Beleidsrijke invulling van LB-LC-LD functies
- Werkdrukplan
- Duurzame inzetbaarheid

Personeel- en salarissysteem

MBO Utrecht is in 2019 gaan werken met een nieuw personeels- en salarissysteem van RAET. Met de overgang naar dit nieuwe systeem zijn de werkprocessen gedigitaliseerd. Dit heeft geleid tot meer efficiency.

Ziekteverzuim

Tot 2017 kende MBO Utrecht een dalend verzuimpercentage. Vanaf 2018 is het gemiddelde verzuimpercentage opgelopen naar 6,2% en in het jaar 2019 is dit verder opgelopen naar 6,5%. Er hebben twee wijzigingen plaatsgevonden in het verzuimbeleid die wellicht hebben bijgedragen aan deze stijging. MBO Utrecht is met ingang van 2018 gaan werken met het eigenregiemodel en heeft daarmee afscheid genomen van de verzuimconsulent. In 2020 loopt het huidige contract met de Arbodienst af en zullen de hiervoor genoemde wijzigingen worden geëvalueerd.

MBO Utrecht Academie

De MBO Utrecht Academie is sinds de start in 2016 dé plek waar professionalisering van medewerkers wordt gefaciliteerd. In 2019 zijn er 18 verschillende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd met 365 unieke deelnemers (35% OOP en 65% OP). Trainingen op het gebied van projectmanagement vormden een belangrijk aandeel in de professionaliseringsactiviteiten. Behalve trainingen in het vakgebied, behoren begeleiding van startende docenten, (interne) coaching van medewerkers, de MBO Utrecht Dagen en de introductiemiddagen voor nieuwe medewerkers tot het vaste professionaliseringsaanbod van de MBO Utrecht Academie. De Loopbaan APK, eerst voor 45-plussers en later voor alle medewerkers, is in maart aan het aanbod toegevoegd als ontwikkelinstrument. In september is gestart met de teamtrainingen 'Van Werkdruk naar werkgeluk' voor alle teams van MBO Utrecht (zie hiervoor bij Werkdrukplan).

Participatiebanen

MBO Utrecht voldoet helaas nog niet aan de gestelde normen. In 2019 is geprobeerd om een pilot te starten bij de Utrechtse Zorgacademie en de Academie voor Welzijn. Er zijn eerst verkennende gesprekken gevoerd met de accountmanager van UW bedrijven om gezamenlijk een profiel op te stellen op basis waarvan geworven kon worden. Er zijn door UW bedrijven meerdere kandidaten voorgedragen voor gesprek. Helaas is daar geen geschikte kandidaat uit voortgekomen.

Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

MBO Utrecht heeft 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 WW Plus.

Op instellingsniveau wordt er in het personeelsbeleid bij vacatures waar mogelijk actief gestuurd op het aannemen van werkloze oud-medewerkers. In 2019 zijn voormalig medewerkers begeleid van werk naar werk door DDO. In 2019 liepen twee trajecten. Een daarvan is tussentijds gestopt i.v.m. instroom in de Ziektewet. Het andere traject is afgesloten i.v.m. beëindiging van de WW-uitkering. Daarnaast heeft MBO Utrecht ook geïnvesteerd in opleidingskosten van oud-medewerkers waardoor een oud medewerker een passende baan heeft gevonden in een andere sector.

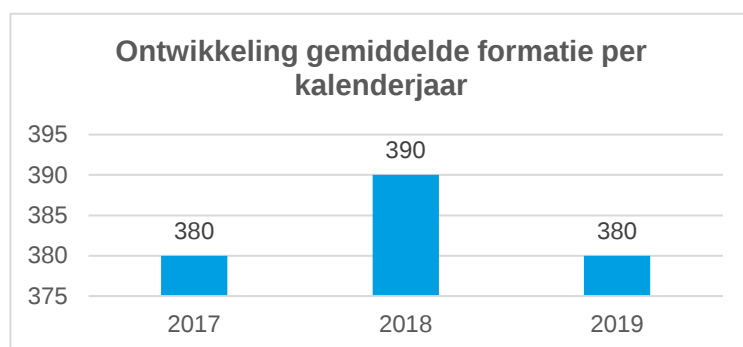
Formatiebeleid en de feiten en de cijfers

Hoe zag de formatie van MBO Utrecht eruit in 2019? Hoe verhiel het aantal mannen zich tot het aantal vrouwen, en het aantal vaste medewerkers tot het aantal tijdelijke medewerkers? Hoe hoog was het ziekteverzuim? In deze paragraaf vindt u de cijfers, maar we beginnen met ons formatiebeleid.

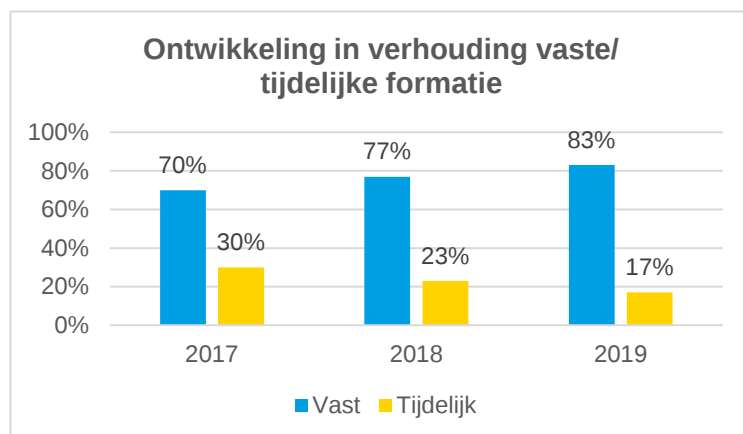
Formatiebeleid

MBO Utrecht wil beschikken over de medewerkers die nodig zijn om nu en in de toekomst het gewenste onderwijs te verzorgen. Om een goede personeelsplanning te maken, en dus de juiste hoeveelheid medewerkers met de juiste kwaliteiten op het juiste moment op de juiste plaats te hebben, willen we kunnen sturen op instroom, doorstroom en uitstroom.

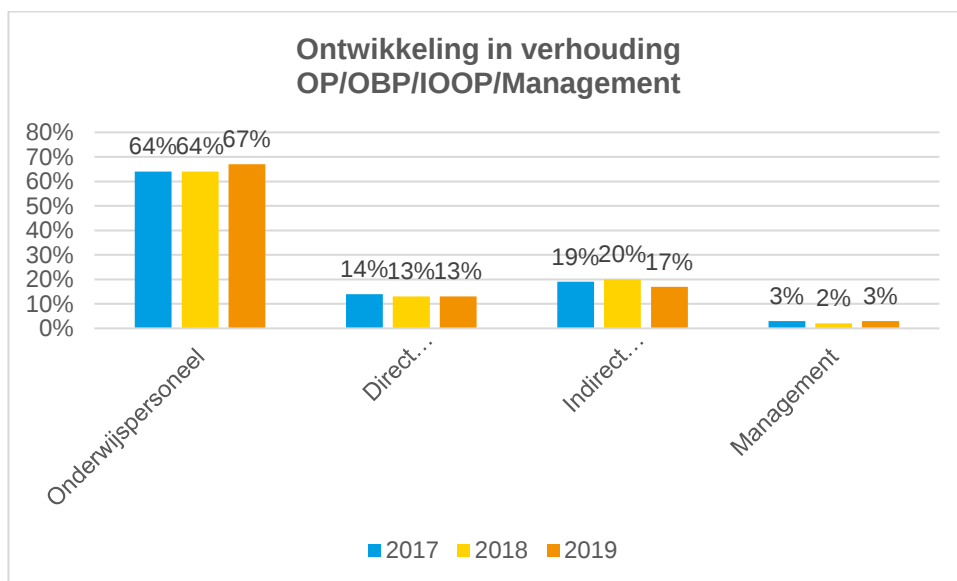
Cijfers Sociaal Jaarverslag MBO Utrecht



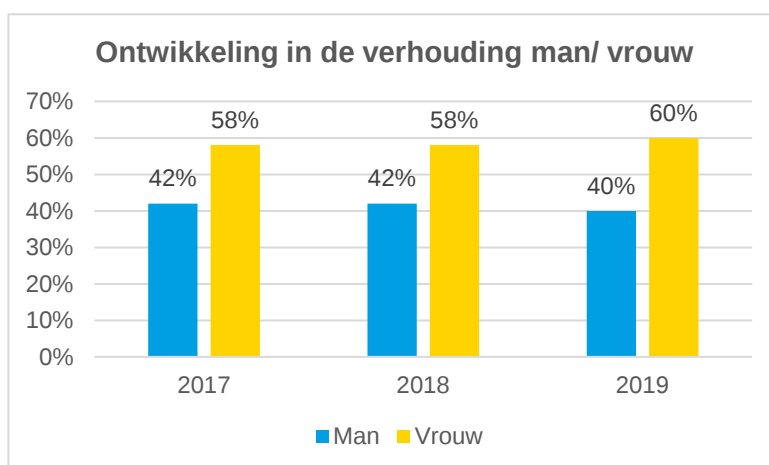
Tabel 1: Ontwikkeling gemiddelde formatie per kalenderjaar



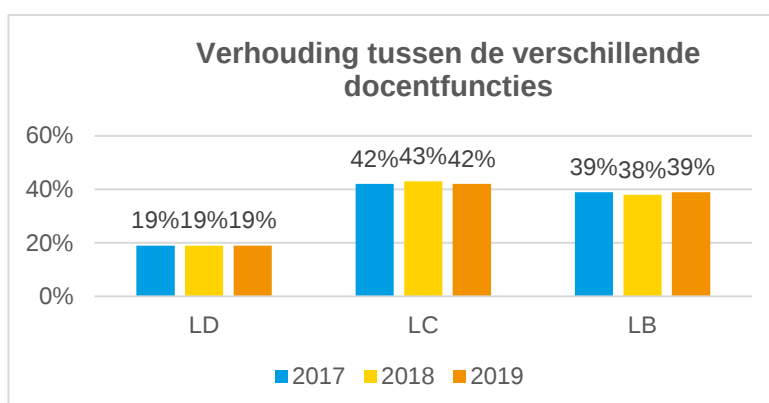
Tabel 2: Ontwikkeling verhouding vaste/ tijdelijke formatie per kalenderjaar



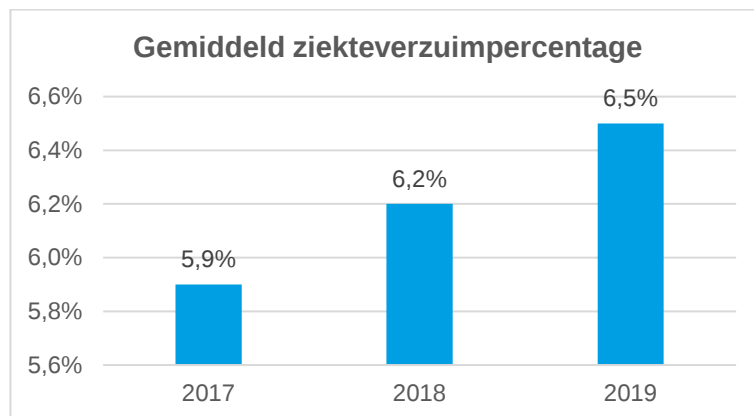
Tabel 3: Ontwikkeling in verhouding tussen de vier functiecategorieën per kalenderjaar



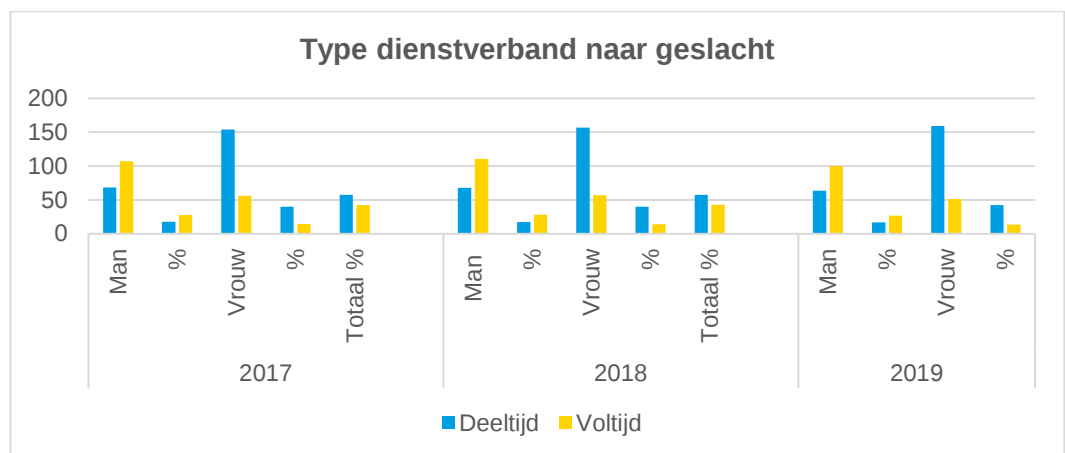
Tabel 4: Ontwikkeling in de verhouding man/ vrouw per kalenderjaar



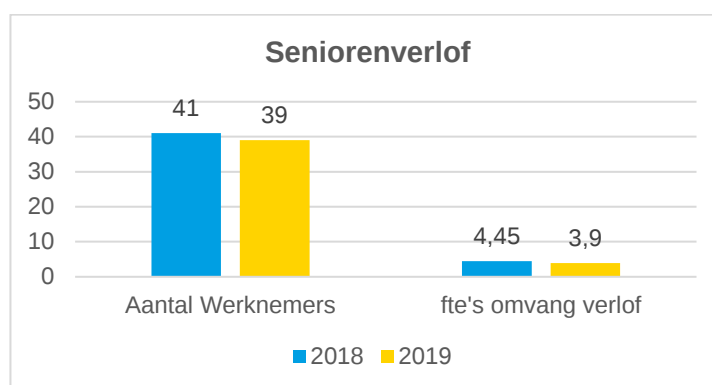
Tabel 5: Verhouding tussen de verschillende docentfuncties per kalenderjaar



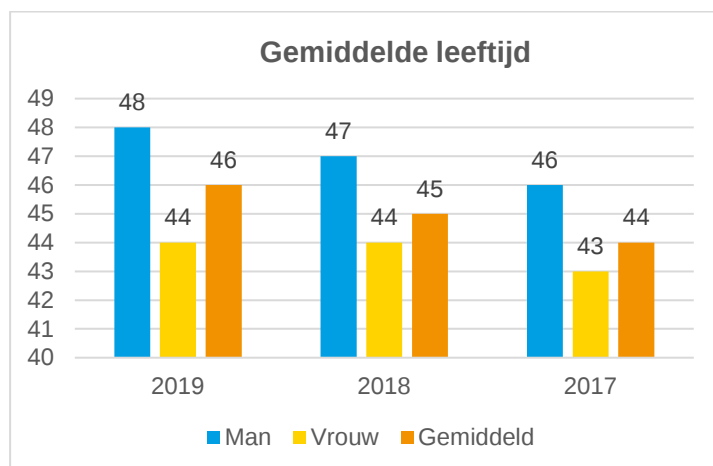
Tabel 6: Gemiddeld ziekteverzuim per kalenderjaar



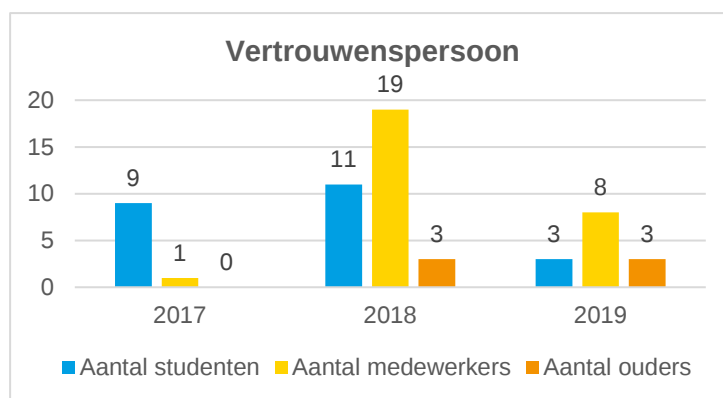
Tabel 7: Verhouding voltijd/ deeltijd dienstverband in FTE en percentage naar geslacht per kalenderjaar



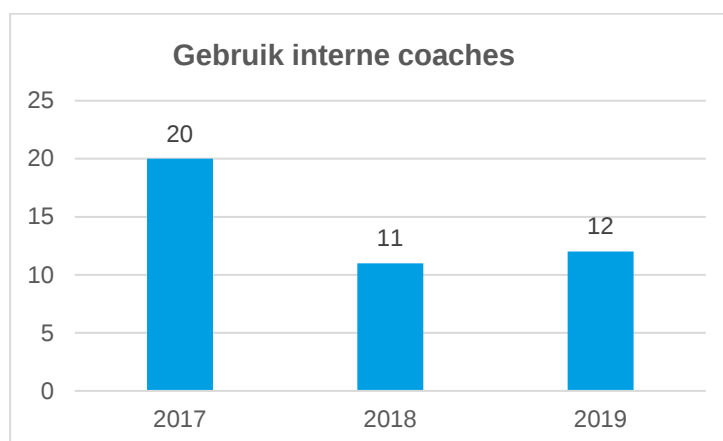
Tabel 8: Medewerkers dat gebruik maakt van seniorenverlof in aantal en FTE per kalenderjaar



Tabel 9: Gemiddelde leeftijd man/ vrouw per kalenderjaar



Tabel 10: Aantal keren dat gebruik gemaakt is van de vertrouwenspersonen per kalenderjaar



Tabel 11: Gebruik interne coaches per kalenderjaar