



2022

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG 2022

COLOFON

Vastgesteld door het College van Bestuur

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht

Kenmerk: CvB/2023-014/01

Versie

16 mei 2023

© 2023, 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

Het lijkt alweer lang geleden, maar het jaar 2022 startte nog in lockdown. Gelukkig werden in januari versoepelingen aangekondigd en vervielen in maart alle maatregelen. De lockdowns hebben veel gevraagd van onze studenten en docenten. Daarom vonden we het ontzettend fijn dat onze studenten relatief snel in 2022 weer naar school konden komen voor fysiek onderwijs.

Het afgelopen jaar groeide in de samenleving het besef hoe belangrijk het mbo is. De vraag naar goed opgeleide vakmensen voor de zorg, kinderopvang, techniek en vele andere sectoren nam enorm toe. Wij zijn blij met de manier waarop minister Robbert Dijkgraaf zich hard maakt voor de emancipatie van het mbo. Het is mooi om te zien hoe in 2022 belangrijke stappen zijn gezet voor meer maatschappelijke waardering voor het mbo. Zo kregen onze mbo-studenten toegang tot studentensportvoorzieningen en mochten zij voor het eerst meedoen aan de Utrechtse studentenintroductieweek. Een mooie ontwikkeling die hopelijk doorzet.

Natuurlijk stond ook MBO Utrecht niet stil. Afgelopen jaar is het inspectieoordeel over de kwaliteitsborging examinering en diplomering van een onvoldoende naar een voldoende gegaan. Dat is heel goed nieuws. We startten met het practoraat Persoonlijk Leren. En we werkten in 2022 integraal aan onze nieuwe strategische koers. In verschillende werkvormen hebben collega's nagedacht over concrete thema's. We hebben goed gekeken naar wat al goed ging en in gang is gezet de afgelopen jaren. En ook waar we nieuwe accenten konden leggen. Zo kwamen wij tot een strategische koers die niet helemaal nieuw is, maar verder richting geeft aan de beweging die we al eerder inzetten.

Sommige onderdelen van MBO Utrecht kwamen letterlijk in beweging: de Sportacademie verplaatste naar Sportpark Zuilen. Hier maken studenten gebruik van de sportvoorzieningen op het park. En we realiseerden aanvullende onderwijsvoorzieningen door tijdelijke lokalen te plaatsen. Aan de andere kant van de stad werd op Kanaleneiland het eerste deel van de nieuwe binnenstraat opgeleverd. In de zomer van 2022 verhuisden opleidingen Engineering, Bouwkunde en dienst Facilitair & Huisvesting naar de Onderwijsboulevard. Ook vond het eerste MBO Utrecht-brede evenement op de Onderwijsboulevard plaats: de MBO Utrecht Dag. Wij zijn blij met de mogelijkheden die de Onderwijsboulevard biedt en kijken uit naar de definitieve oplevering in 2023.

In dit document leggen wij verantwoording af voor de stappen die wij in 2022 hebben gezet. Wij leggen onze focuspunten uit en welke resultaten wij hebben geboekt. Wij kijken trots met terug op wat we het afgelopen jaar hebben bereikt. Wij wensen iedereen veel leesplezier. Bovenal bedanken wij iedereen die zich in 2022 heeft ingezet voor de begeleiding en ontwikkeling van onze studenten.

College van Bestuur

J.C. (Joany) Krijt
drs. R. (Robert) Leeftink RC



Inhoudsopgave

Voorwoord van het College van Bestuur	3
1 Bericht van de Raad van Toezicht	7
1.1 Samenstelling van de Raad van Toezicht	7
1.2 Belangrijkste onderwerpen in 2022	9
1.3 Commissies en regelingen	11
2 Onze strategische koers	12
2.1 De strategische koers: een inleiding	12
2.2 Missie en visie	13
2.3 Kernwaarden	13
2.4 Strategische speerpunten	14
3 Organisatie	15
3.1 Juridische structuur	15
3.2 Organisatie en bestuur	15
3.3 Studentaantallen	18
3.4 Herkomst en doorstroom studenten	18
3.5 MBO Studentenfonds	19
3.6 Helderheid in bekostiging	20
3.7 Klachtenregelingen	21
3.8 Klokkenluidersregeling	23
3.9 Vertrouwenspersonen	23
4 Focuspunten en jaarplan 2022	24
4.1 Totstandkoming jaarplan 2022	24
4.2 Focuspunt 1: Persoonlijk Leren	26
4.3 Focuspunt 2: Diversiteit en inclusie	32
4.4 Focuspunt 3: Samen met de buitenwereld	33
4.5 Prestaties en resultaten MBO Utrecht basisafspraken	40
4.6 Prestaties en resultaten bedrijfsvoering	50
5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)	53
5.1 Aanleiding en doel	53
5.2 Activiteiten binnen de Academies	53
5.3 MBO Utrecht-brede projecten	55
6 Sociaal jaarverslag: onze medewerkers	58
6.1 Organisatieontwikkeling	58
6.2 Medewerkersonderzoek	59
6.3 Opleiden in de school	60

6.4	Begeleiding startende docenten (BSD-traject)	60
6.5	MBO Utrecht Academie.....	61
6.6	Werkverdeling	61
6.7	Participatiebanen.....	61
6.8	Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag.....	61
6.9	Formatiebeleid.....	62
6.10	Cijfers Sociaal Jaarverslag.....	62
7	Bedrijfsvoering	67
7.1	ICT.....	67
7.2	Facilitair en huisvesting	68
8	Medezeggenschap.....	71
8.1	Verslag Studentenraad.....	71
8.2	Verslag Ondernemingsraad.....	73
8.3	Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur.....	75
9	Financieel resultaat 2022	76
10	Continuïteitsparagraaf	77
11	Jaarrekening 2022	91
11.1	Balans per 31 december 2022 na resultaatsbestemming (x € 1.000)	91
11.2	Overige gegevens	116
12	Bijlage 1: Eindstand jaarplan 2022	120
13	Bijlage 2: Voortgangsrapportage en eindverantwoording Kwaliteitsagenda	123



BESTUURS VERSLAG

1 Bericht van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op de strategie en algemene gang van zaken van MBO Utrecht, de onderwijskwaliteit, (financiële) continuïteit en de maatschappelijke meerwaarde.

De RvT vervult zijn rol vanuit maatschappelijke betrokkenheid en ten dienste van het opleiden van onze studenten. De raad streeft naar een open en kritische vertrouwensrelatie met het bestuur. De raad laat zich informeren via het bestuur, de interne organen en algemene bronnen. De RvT ervaart dat hij verantwoordelijkheid draagt in het vervullen van zijn toezichthoudende rol. Zowel naar interne stakeholders - studenten en medewerkers - als naar externe stakeholders. Denk daarbij aan het afnemend beroepenveld, de vervolgopleidingen, de lokale omgeving en de maatschappelijke context van de school.

1.1 Samenstelling van de Raad van Toezicht

In 2022 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

- De heer H.W.J. Bol – voorzitter
- De heer H.H. Janssen
- Mevrouw K.E. van Kammen
- Mevrouw J.A. Hoitink
- De heer P.C. Heijne

De Raad van Toezicht werd tot 1 augustus 2022 ondersteund door secretaris mevrouw L. Osman, die tevens secretaris was van het College van Bestuur (CvB). Sinds 1 augustus wordt deze rol ad interim vervuld door de heer N. Kraan.

Functies en nevenfuncties

De onderstaande tabel bevat de functies en nevenfuncties van de leden van de Raad van Toezicht.

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Benoemd tot
De heer H.W.J. Bol Voorzitter Raad van Toezicht Lid remuneratiecommissie	Eigenaar Bolconsult	Voorzitter raad van commissarissen BM van Houwelingen	10-10-2024
De heer P.C. Heijne RC Lid auditcommissie	Directeur/bestuurder Stichting Kinderpostzegels	- Lid Raad van Toezicht Van Hall Larenstein - Mede-oprichter en adviseur Impact Zero Hungry Lab – Tilburg University	23-03-2024
De heer H.H. Janssen Voorzitter auditcommissie	Algemeen directeur BPD Bouwfonds Gebiedsontwikkeling	- Voorzitter Raad van Toezicht Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) - Lid Raad van Toezicht Marketing Utrecht	10-10-2024
Mevrouw K.E. van Kammen Voorzitter onderwijskwaliteitscommissie Voorzitter remuneratiecommissie Plaatsvervangend voorzitter RvT	Plaatsvervangend directeur Politieacademie	Lid Raad van Toezicht mboRijnland	11-01-2026
Mevrouw A. Hoijtink Lid onderwijskwaliteitscommissie	Eigenaar Buro Verschillig	Ambassadeur van de Vereniging Netwerk Kindcentra	17-03-2023

Overleg en werkbezoeken

De Raad van Toezicht heeft in 2022 vijf keer overlegd met het College van Bestuur. Ook zijn er commissiebijeenkomsten geweest en heeft de raad gesproken met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. In 2022 waren er formele en informele contactmomenten tussen de Raad van Toezicht en medewerkers van MBO Utrecht. Zo was de Raad van Toezicht deels aanwezig bij de strategiedag van het management.

Ook vonden er in 2022 twee werkbezoeken plaats: een bij (onder meer) de Academie voor Horeca & Toerisme en de ander bij de Academie voor Techniek. De raad is meegenomen in de interne ontwikkelingen. Tijdens de werkbezoeken ging de raad in gesprek met studenten, medewerkers en directie.

Afhankelijk van het thema sluiten leden van het managementteam en/of afdelingshoofden aan bij (commissie)vergaderingen. De verbinding en het persoonlijk contact met het management blijft een meerwaarde voor de Raad van Toezicht. De bezoldigingsgegevens van de Raad van Toezicht zijn opgenomen in de jaarrekening.

1.2 Belangrijkste onderwerpen in 2022

Conform de statuten heeft de Raad van Toezicht meerdere documenten goedgekeurd, waaronder de jaarrekening en de meerjarenbegroting. Hieronder staan de belangrijkste onderwerpen waar de RvT in 2022 toezicht op heeft gehouden:

1. Nieuwe strategische koers

Het afgelopen jaar liep het proces om te komen tot een nieuwe strategische koers. Dat leidde tot goedkeuring van de Raad van Toezicht in december 2022. De raad heeft geconstateerd dat het CvB bij de totstandkoming van de koers vele interne en externe belanghebbenden heeft betrokken. De nieuwe koers borduurt voort op de vorige en is daarmee herkenbaar. Daarnaast is de koers ambitieus en onderscheidend. De raad heeft tevens aandacht besteed aan de implementatie en de haalbaarheid van de plannen. Specifiek had de raad aandacht voor de identiteit van MBO Utrecht en het sturing geven vanuit waarden. Over identiteit en waarden zijn ook separate bijeenkomsten geweest.

2. Herbenoeming voorzitter college van bestuur

De Raad van Toezicht heeft Joany Krijt voor een periode van 4 jaar (vanaf 1 maart 2023) herbenoemd als voorzitter van het College van Bestuur van MBO Utrecht. De herbenoeming is ondersteund door een positief advies van de Ondernemingsraad en de Studentenraad.

De Raad van Toezicht constateert dat MBO Utrecht er goed voor staat en ziet dat mevr. Krijt daar de afgelopen jaren een belangrijke rol in heeft gespeeld. Vanuit een heldere koers en een gedragen besturingsfilosofie werkt ze elke dag – samen met alle collega's – aan goed onderwijs voor alle studenten. Onderwijs dat onze studenten de kans biedt om blijvend en waardevol bij te kunnen dragen aan de arbeidsmarkt en samenleving van nu en morgen.

Met deze herbenoeming koos de Raad van Toezicht niet alleen voor kwaliteit, maar ook voor continuïteit en stabiliteit. De nieuwe strategische koers laat zien dat er ook werk aan de winkel is. Dat vertrouwt de RvT toe aan mevr. Krijt, die met haar collega-bestuurder Robert Leeftink een krachtig en op elkaar ingespeeld duo vormt.

3. Onderwijskwaliteit

In het voorjaar van 2021 heeft de Onderwijsinspectie het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd en gelijktijdig ook drie herstelonderzoeken. Het vierjarig periodiek onderzoek vindt op alle mbo-instellingen plaats. Daarbij staat de vraag centraal of de sturing op kwaliteit op orde is en of er sprake is van deugdelijk financieel beheer.

De Onderwijsinspectie heeft destijds tekortkomingen geconstateerd. De kwaliteitsborging van de examinering was onvoldoende. Het verbeteren of stabiel houden van de onderwijsresultaten was een aandachtspunt. In 2022 is de kwaliteitsborging examinering en diplomering van een onvoldoende naar een voldoende gegaan. In het herstelonderzoek heeft de Onderwijsinspectie tevens het studiesucces van vijf opleidingen opnieuw beoordeeld. Bij drie opleidingen is het studiesucces nu voldoende. Bij twee opleidingen voldoet het studiesucces nog niet, maar laten de onderwijsresultaten wel een stijgende lijn zien.

De Raad van Toezicht was in 2022 (evenals in 2020 en 2021) nauw betrokken bij het ingezette verbetertraject als gevolg van de geconstateerde tekortkoming in 2019. Daarmee speelde de RvT een rol bij het op orde brengen van het systeem van kwaliteitszorg en de ontwikkeling van een kwaliteitscultuur. Verdiepend werd erover gesproken in de onderwijskwaliteitscommissie en in de reguliere RvT-vergaderingen rapporteerde het CvB aan de voltallige raad. In 2022 is ook uitvoerig gesproken (in de commissie en in de raad) over de herinrichting en herziene werkwijze van de examencommissies. De resultaten zijn onder meer zichtbaar in het genoemde positieve oordeel van de Onderwijsinspectie.

4. Financiën / huisvesting / ICT

De Raad van Toezicht bespreekt structureel de financiële ontwikkelingen van MBO Utrecht, de huisvestingsontwikkelingen en de thema's risicomanagement, ICT en inkoop. In 2022 zijn belangrijke stappen gezet in de totstandkoming van de nieuwe Onderwijsboulevard aan de Australiëlaan. Eind 2021 zijn de Academie voor Kind en Onderwijs en de Academie voor Zorg en Welzijn verhuisd naar hun nieuwe locatie op de Onderwijsboulevard en in 2022 maakte ook Techniek de stap. De RvT heeft de verhuizingen en de realisatie van de Onderwijsboulevard nauwlettend gevolgd.

Het projectteam doet in de auditcommissie (AC) altijd verslag over dit belangrijke onderwerp en het CvB legt er verantwoording over af. Het project Onderwijsboulevard was in 2022 een vast onderwerp op de AC-agenda en dat blijft zo in de komende jaren.

De Raad van Toezicht sprak met het CvB over de besteding van de NPO-middelen. Deze zijn vooral ingezet op intensivering van begeleiding, loopbaangesprekken en aandacht voor de student. De gesprekken gaan over het volgen van de bestedingen en het monitoren van de effecten.

5. Werkgeverschap bestuur

Conform het bestuursreglement evalueert de Raad van Toezicht jaarlijks het functioneren van de leden van het College van Bestuur. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Belangrijke thema's in deze gesprekken waren de implementatie van het gekozen beleid en de successen hiervan. Ook de rolvastheid van het bestuur in de gekozen besturingsfilosofie was een punt van overleg. Het fris en sprankelend houden van het optreden in de fase waarin de school zich bevindt, is een gezamenlijke ambitie. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de leden van het CvB is besproken, net als de samenwerking tussen RvT en CvB.

6. Werken aan goed toezicht

De professionalisering van de Raad van Toezicht is een voortdurend aandachtspunt, mede omdat de maatschappelijke eisen aan toezichthouders voortdurend in beweging zijn. In navolging van een collectieve trainingssessie onder externe begeleiding kiezen individuele leden voor een eigen ontwikkeltraject. Soms in de eigen beroepspraktijk en af en toe via externe trainingen.

De Raad van Toezicht werkt vanuit het eigen toezichtkader. Dit schrijft globale toetsing voor als er weinig reden is tot zorg op een ijkpunt, meer informatie en toetsing als een criterium onder druk komt te staan en uitvoerige informatie met grondige toetsingsmiddelen. Dit laatste als de indruk bestaat dat het bestuur op meerdere criteria onder de norm presteert.

Of als de RvT in afstemming met het CvB van mening is dat het thema van belang is. In 2022 gold strakker toezicht op de verbeteringen van de onderwijskwaliteit, op de bewaking van de kwaliteit en de kosten van de nieuwe huisvesting.

1.3 Commissies en regelingen

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 de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn geregeld en geborgd in het bestuursreglement en de statuten van MBO Utrecht. In 2022 hebben de leden van de Raad van Toezicht een honorering ontvangen die valt binnen de kaders van de adviesregeling honorering toezichthouders. De Raad van Toezicht kent drie commissies die onderwerpen voorbereiden voor bespreking in de voltallige Raad van Toezicht: de onderwijskwaliteitscommissie, de auditcommissie en de remuneratiecommissie.

De Raad van Toezicht hecht grote waarde aan goed contact en transparante communicatie met de medezeggenschapsraden. Goede medezeggenschap leidt tot gedragen besluitvorming. Daarom onderhoudt de RvT formele en informele contacten met de Ondernemingsraad en de Studentenraad.

Tijdens vergaderingen bespreekt de auditcommissie de ontwikkelingen op het terrein van de bedrijfsvoering met het College van Bestuur. Standaard worden de begroting, het halfjaarverslag en het jaarverslag besproken. De auditcommissie geeft advies aan de Raad van Toezicht over financiële thema's.

De controller van MBO Utrecht neemt deel aan de vergaderingen. Om de onafhankelijkheid van de controller te borgen, vindt er jaarlijks een gesprek plaats tussen de RvT-leden van de auditcommissie en de controller. De onafhankelijkheid is ook geborgd in het reglement van de auditcommissie. De externe accountant is in ieder geval aanwezig bij de besprekingen van de management letter en het accountantsverslag.

Branchecode goed bestuur in het mbo

De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van MBO Utrecht richten zich op het bereiken van maatschappelijke doelen. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur conformeren zich aan de Branchecode goed bestuur in het mbo. De code moet bewustwording van kritische reflectie en waardengedreven handelen door het bestuur stimuleren. De basis voor deze code is lerend vermogen en vertrouwen. De code beschrijft vijf waarden: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Het accent ligt op het toepassen van de waarden vanuit een lerende en reflectieve houding ten aanzien van het gedrag.

2 Onze strategische koers

In december 2022 stelde de Raad van Toezicht de nieuwe strategische koers vast. Dit hoofdstuk geeft de inhoud van de vernieuwde koers weer.

2.1 De strategische koers: een inleiding

Onze school bestaat uit de toekomstmakers van nu. De vraag naar vakbekwame professionals is enorm en neemt in de toekomst alleen maar toe. De wereld verandert voortdurend in een steeds hoger tempo. Hoe die wereld er straks uitziet, kunnen we niet voorspellen. We hebben een duidelijke drievoudige opdracht: opleiden voor beroep, vervolgopleiding en goed burgerschap. En we hebben een duidelijke visie op wat we onze studenten nog meer willen meegeven op hun pad. Dat hebben we verankerd in onze visie en kernwaarden. Die visie is voor ons niet nieuw. Het is wie we zijn, waar we met onze interconfessionele wortels vandaan komen en onze kracht. Onze missie, visie en kernwaarden zijn het DNA van MBO Utrecht.

Procesterugblik: totstandkoming nieuwe strategische koers

Van maart tot november 2022 is gewerkt aan de totstandkoming van de strategische koers. Dit proces bestond uit twee fasen: ophalen en toetsen.

Ophalen

Ophalen deden we in de periode maart tot september:

- Meer dan 200 collega's dachten mee op de MBO Utrecht Dag.
- Zo'n 40 collega's namen deel aan verdiepende thematafels, waarbij een aantal strategische en meer operationele thema's zijn doordacht.
- Externe relaties leverden input.
- Drie heisessies samen met het management: wat komt er op ons af en hoe wij ons daartoe verhouden.
- Er waren gesprekken met de RvT.
- Online sessies met studenten zijn gehouden.
- Uitgebreid onderzoek is gedaan naar relevante recente rapportages over onder andere de arbeidsmarkt, het beroepsonderwijs en de regio Utrecht.

Op basis van de fase van ophalen is een eerste concept van de koers gemaakt.

Toetsen

In september en oktober is het eerste concept getoetst bij het werkveld, studenten, medewerkers, Raad van Advies en Raad van Toezicht. Deze toetsing leidde tot aanpassing op detailniveau, de algehele lijn werd onderschreven.

In december is het definitieve stuk vastgesteld door de Raad van Toezicht.

2.2 Missie en visie

2.2.1 Onze missie

We stimuleren studenten in hun groei als mens én als zelfbewuste, flexibele professional. Zodat zij blijvend en waardevol bij kunnen dragen aan de arbeidsmarkt en samenleving van nu en morgen.

2.2.2 Onze visie

Wij geloven in onze studenten. Bij ons mag je ontdekken en zijn wie je bent. Met goed onderwijs geven we richting en ruimte aan het ontplooiën van talenten. We stimuleren een op ontwikkeling gerichte mindset. Zo krijgt elke student het zelfvertrouwen en een stevige basis om een goed bestaan op te bouwen. En ook mee te bewegen met de voortdurende veranderingen in de samenleving en het werk.

We zien om naar elkaar en onze omgeving. We laten studenten zien dat ze onderdeel zijn van een veel groter geheel. We stimuleren hen om bij te dragen aan een meer verdraagzame en duurzame samenleving. Een samenleving die gebaseerd is op waarden als gelijkwaardigheid, naastenliefde, rechtvaardigheid én waarin we evenwichtig omgaan met de aarde. We willen studenten bewustmaken dat zij daarin het verschil kunnen maken.

2.3 Kernwaarden

Aan ons onderwijs liggen drie kernwaarden ten grondslag:

- Persoonlijk
- Verbonden
- Verantwoordelijk

2.3.1 Persoonlijk

Je wordt écht gezien. Bij ons mogen studenten en medewerkers rekenen op persoonlijke aandacht, begeleiding en geborgenheid. Ieder mens kent eigen uitdagingen in leren, werken en leven. We zien om naar elkaar en tonen compassie op momenten die daar om vragen.

2.3.2 Verbonden

Met elkaar leer je meer. We zijn verbonden met studenten, alumni, elkaar, het werkveld en de wereld om ons heen. We zijn oprecht geïnteresseerd in wat de ander beweegt. We zijn nieuwsgierig naar elkaars waarden en opvattingen, die er mogen zijn. En we kijken op welke manier we samen een volgende stap kunnen zetten in leren en ontwikkelen.

2.3.3 Verantwoordelijk

Je bent verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling. Verantwoordelijkheid gaat hand in hand met vertrouwen. We geven vertrouwen aan studenten en medewerkers. Met de verantwoordelijkheid om te reflecteren en te leren, vanuit de ambitie om telkens te ontwikkelen. We nemen, vanuit ieders eigen rol, verantwoordelijkheid voor onze maatschappelijke opdracht en de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan.

Procesterugblik: totstandkoming van de nieuwe kernwaarden

In de dialogen die zijn gevoerd rondom de strategische koers is 'waardenvol' gesproken over de missie en de kern van MBO Utrecht aan verschillende tafels. In de feedbackronde die plaatsvond in de teams is aan medewerkers gevraagd: als je MBO Utrecht in één waarde/woord zou moeten omschrijven, welk woord is dat dan? Er zijn gesprekken gevoerd met de RvT en het management over waarden in het privéleven en het onderwijs. Daarnaast hebben we 'associatief' onderzocht hoe we (christelijk-sociale) waarden konden verankeren in onze organisatiewaarden. Zo willen we ook recht doen aan onze interconfessionele wortels.

Via dit proces lagen de kernwaarden voor het oprapen. Persoonlijk, verbonden en verantwoordelijk sprongen eruit. We hebben de kernwaarden en de 'logica' van het doorlopen proces getoetst in de OR en bij het management. De kernwaarden en de uitwerking ervan riepen veel herkenning op en konden ook bij deze gremia op unanieme steun rekenen. Ze zijn door de Raad van Toezicht vastgesteld als onderdeel van de nieuwe strategische koers.

2.4 Strategische speerpunten

Met drie strategische speerpunten geven we verder richting aan de beweging die we al eerder inzetten. Deze speerpunten bepalen de koers voor de komende jaren:

1. Persoonlijk Leren
2. Samen ontwikkelen
3. Het verschil maken

2.4.1 Persoonlijk Leren

Onderwijs draait om de student. Iedere student heeft eigen ambities en uitdagingen in leren en leven. We zetten in op Persoonlijk Leren. Daarmee leggen we een heel stevige basis voor een beroepsprofessional die kan meebewegen met wat de omgeving vraagt.

2.4.2 Samen ontwikkelen

Een school maak je samen. Studenten, medewerkers, partners, praktijkopleiders, alumni, werkgevers, hulpverleners, overheid: iedereen draagt bij aan goed onderwijs.

2.4.3 Het verschil maken

We zijn onderdeel van een groter geheel en willen studenten dat laten ervaren. Over landsgrenzen heen of binnen het klaslokaal.

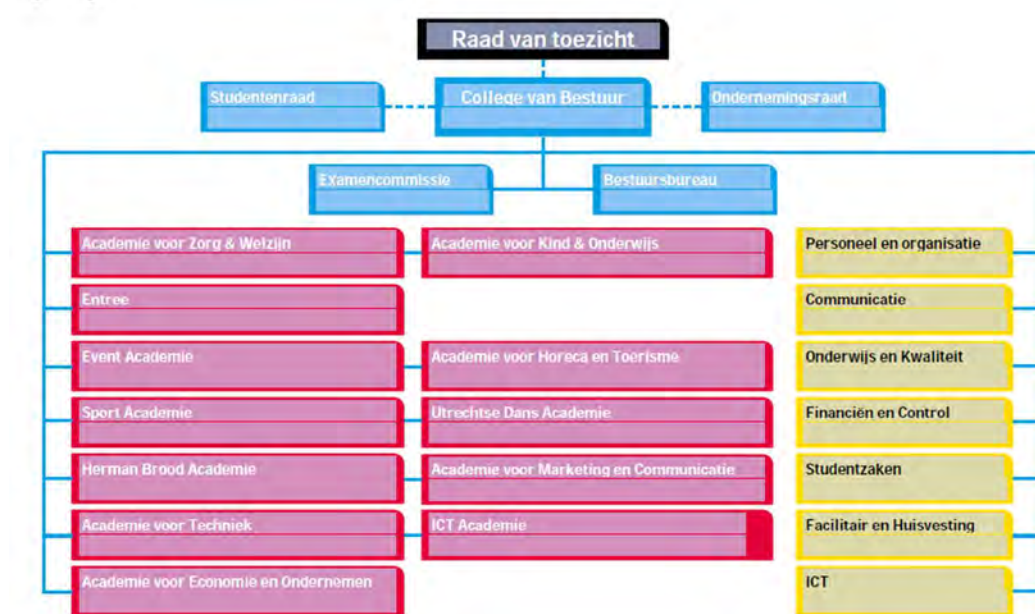
3 Organisatie

3.1 Juridische structuur

Alle activiteiten van MBO Utrecht worden uitgevoerd binnen de Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie regio Utrecht.

3.2 Organisatie en bestuur

MBO Utrecht heeft ruim vijftig opleidingen verdeeld over dertien academies. Zeven diensten ondersteunen het onderwijs. De structuur van onze organisatie is weergegeven in onderstaand organogram.



3.2.1 Academies

Wij verzorgen onze opleidingen binnen kleinschalig opgezette academies:

- Academie voor Economie en Ondernemen
- Academie voor Marketing en Communicatie
- Herman Brood Academie
- Sportacademie Utrecht
- Utrechtse Dansacademie
- Eventacademie
- Academie voor Horeca en Toerisme
- Academie voor Kind en Onderwijs
- Academie voor Zorg en Welzijn
- Academie voor Techniek
- ICT Academie
- Entree-opleidingen

3.2.2

College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van MBO Utrecht en bestuurt de instelling.

Het College van Bestuur bestaat uit twee leden: mevrouw J. (Joany) C. Krijt (voorzitter) en de heer drs. R. (Robert) Leeftink RC (lid).

Nevenfuncties College van Bestuur

Joany Krijt	
Op persoonlijke titel	
Raad van Toezicht CNV Jongeren	Voorzitter
Uit hoofde functie	
Bestuur MBO Raad	Lid
Utrechtse Onderwijs Agenda	Voorzitter
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Lid Dagelijks Bestuur

Robert Leeftink	
Op persoonlijke titel	
Docent Academica – University of Applied Sciences (strategisch controlling)	
Raad van Toezicht Stichting Bink	Voorzitter auditcommissie
Uit hoofde functie	
Kascommissie Utrechtse Health Hub	Lid
Commissie van Afgevaardigden stichting Waarborgfonds MBO	Lid

Code goed bestuur in het mbo

De Code goed bestuur in het mbo is bedoeld om bewustwording van kritische reflectie en waardengedreven handelen van het bestuur te stimuleren. De code beschrijft vijf waarden: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Het accent van deze code ligt op het toepassen van de waarden vanuit een lerende en reflectieve houding ten aanzien van het gedrag. Naleving van de waarden is daarmee een basisvoorwaarde voor goed bestuur.

Een waardengedreven code sluit aan bij de wijze waarop het CvB wenst samen te werken. Vanuit onze interconfessionele achtergrond geven wij normen en waarden mee aan onze medewerkers en aan onze studenten. Het CvB handelt volgens de Code goed bestuur in het mbo.

Verantwoordelijkheid

In de besturingsfilosofie staat de wijze beschreven waarop medewerkers van MBO Utrecht samenwerken. Drie elementen staan daarbij centraal: 'richten, inrichten, verrichten', 'werken vanuit de bedoeling' en 'een professionele leergemeenschap'. We leggen de verantwoordelijkheid laag in de organisatie. Professionals kunnen dan binnen de kaders hun werk uitvoeren. Bovendien wordt de kwaliteit van het onderwijs geborgd.

Samenwerking

MBO Utrecht staat midden in de maatschappij en verbindt zich op bestuurlijk, academisch en operationeel niveau aan zijn stakeholders in het beroepenveld. In de regio Utrecht vindt structureel overleg plaats met het mbo en het hoger onderwijs. In het kader van de Utrechtse Onderwijs Agenda is er daarnaast periodiek overleg met de gehele onderwijssector (po, vo, mbo, hbo en wo), de kinderopvang en de gemeente.

Integriteit

Het CvB stimuleert een open (aanspreek)cultuur binnen de organisatie. Een belangrijke pijler van de besturingsfilosofie is een professionele leergemeenschap, waarbij die ruimte gecreëerd wordt. Daarnaast zijn alle formele documenten zoals een Klokkenluidersregeling en een integriteitscode aanwezig. Een aandachtspunt is het structureel bespreken van deze regelingen en de bedoeling hierachter.

Openheid

Het CvB stimuleert openheid en transparantie en draagt deze waarde actief uit. We hebben ook veel aandacht voor diversiteit en inclusie.

Lef

Een element uit de besturingsfilosofie is 'werken vanuit de bedoeling'. Door dit concept te omarmen stimuleren we vernieuwing. Ook gaan we onnodige invoering van (interne) procedures en bureaucratie tegen. De formele tegenspraak is bij MBO Utrecht goed georganiseerd. Ook de relatie tussen bestuur en management draagt bij aan zorgvuldige besluitvorming, waarbij we alle perspectieven in acht nemen.

3.3 Studentaantallen

Het studentaantal is het afgelopen jaar gedaald. Dat komt in grote lijnen overeen met zowel het landelijke als het regionale beeld.

Jaar	Aantal studenten
1 oktober 2020	5389
1 oktober 2021	5353
1 oktober 2022	5117

Bron: Qlikview/Osiris

3.4 Herkomst en doorstroom studenten

Eind 2022 volgden ruim 5.000 studenten een opleiding bij MBO Utrecht. Van hen volgt 1,1% een niveau 1-opleiding, 7,7% een niveau 2-opleiding, 11,7% een niveau 3-opleiding en 79,5% een opleiding op niveau 4.

Herkomst van onze studenten	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022
Gemeente Utrecht	1.165	1.162	895
Arbeidsmarktregio Utrecht (RMC regio 19)	1.647	1.776	1.983
Rest van Nederland	2.577	2.415	2.240
Totaal	5.389	5.353	5.117

Doorstroom hbo

Om de doorstroom van mbo naar hbo te versoepelen, werkt MBO Utrecht in regionaal verband samen met diverse mbo-instellingen en Hogeschool Utrecht. In 2022 is 41% van de niveau 4-studenten na het behalen van hun diploma direct naar het hbo doorgestroomd. Dit is gelijk aan het percentage doorstroom van het jaar ervoor. Daarmee is de doorstroom hoger dan het landelijk gemiddelde (34%), dat gedaald is ten opzichte van het jaar ervoor (37%).

3.5 MBO Studentenfonds

Sinds 1 augustus 2021 is het MBO Studentenfonds van kracht. Doel van dit fonds is om te voorkomen dat studenten vanwege financiële redenen afzien van het volgen van beroepsonderwijs of deelname aan organisaties/raden die ten goede komen aan het mbo.

De volgende studenten kunnen financiële ondersteuning ontvangen vanuit het MBO Studentenfonds:

1. Studenten die in de Studentenraad zitten, deelnemen aan andere vormen van medezeggenschap binnen de instelling of in het bestuur van een studentenorganisatie zitten.
2. Studenten die zich naar het oordeel van het bevoegd gezag bestuurlijk of maatschappelijk inzetten voor de instelling of het onderwijs.
3. Minderjarige studenten die een bol-opleiding volgen en aantoonbaar over onvoldoende geld beschikken voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden.
4. Studenten die een bol-opleiding volgen die vanwege een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen en geen aanspraak (meer) hebben op de basisbeurs.

In 2022 zagen wij door verschillende maatschappelijke oorzaken de financiële kwetsbaarheid van studenten toenemen. Het aantal aanvragen van studenten bij het MBO Studentenfonds is gestegen. Ook zien we in 2022 een toename van het aantal toekenningen ten opzichte van 2021.

In 2023 hebben we het voornemen om het financieel spreekuur weer in te voeren. Ook is er in december 2022 een onafhankelijke toetsingscommissie ingesteld die bij ingewikkelde financiële casuïstiek een besluit neemt over de toekenning van ondersteuning aan studenten. Met voorgaande acties intensiveren we onze aanpak voor financiële ondersteuning.

Onderstaand de (financiële) verantwoordingsinformatie over de periode 1 januari t/m 31 december 2022.

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een Studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	Aanvragen: 10 Toewijzingen: 10	€ 5.270	€ 527,-
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	€ nvt	€ nvt
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	Aanvragen: 246 Toewijzingen: 180	€ 85.036,89	€ 472,43
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen: 0 Toewijzingen: 0	€ nvt	€ nvt

3.6 Helderheid in bekostiging

De notitie 'Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie 2004' geeft via acht thema's aan hoe MBO Utrecht met de bekostiging moet omgaan. In deze paragraaf geven we daarover verantwoording.

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 moeten zijn. In 2022 betreft dit de contractactiviteiten. Door separate administratie van de financiële resultaten is van beide vast komen te staan dat de baten ten minste de lasten overschrijden. Er zijn dus geen publieke middelen in private activiteiten geïnvesteerd.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen geeft MBO Utrecht vrijstellingen voor het volgen van lessen en voor examens. De student kan een vrijstelling van examinering aanvragen bij de examencommissie. De aanvraag wordt opgenomen in het vrijstellingenregister. In het geval van vrijstelling van lessen ontvangen de betreffende studenten een aangepast onderwijsprogramma volgens de bekostigingsvoorwaarden en worden ze ingeschreven voor de duur van hun opleiding. Bij inschrijving 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 2022 heeft MBO Utrecht geen vergoeding of kwijtschelding gegeven voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de student aanwezig.

Thema 5: In- en uitschrijving 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 161 studenten uitgeschreven en 50 studenten ingestroomd.

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

MBO Utrecht ziet er met de strikte interne regels op toe dat studenten alleen ingeschreven staan bij de opleiding die zij volgen. Indien studenten gedurende hun opleiding willen overstappen naar een andere opleiding, dan zorgt onze gerichte loopbaanbegeleiding en het brede opleidingsaanbod er in veel gevallen voor dat zij ingeschreven blijven. Daarmee voorkomen we voortijdige schooluitval. Na 1 oktober (en voor 31 december) zijn 24 studenten van opleiding veranderd.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2022 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 inschrijfvoorwaarden.

3.7 Klachtenregelingen

Voor de behandeling van klachten van studenten beschikt MBO Utrecht over drie regelingen:

- Regeling Beroep tegen Examenbeslissingen
- Klachtenregeling Ongewenst Gedrag
- Regeling Overige Klachten.

De behandeling van klachten over ongewenst gedrag is belegd bij de landelijke commissie GCBO. In 2022 heeft deze landelijke commissie geen klachten ontvangen over MBO Utrecht. Ook is er geen beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep voor Examens.

MBO Utrecht streeft ernaar om klachten van studenten intern in goed overleg en op zo kort mogelijke termijn op te lossen. Klachten die we niet intern kunnen oplossen en beroepen tegen een examenbeslissing of een bindend negatief studieadvies, worden behandeld door respectievelijk de externe klachtencommissie en de Commissie van Beroep voor Examens. Deze commissies worden beide geleid door een externe voorzitter. De leden zijn niet direct verbonden aan MBO Utrecht, waardoor de onafhankelijkheid is gewaarborgd. Het bevoegd gezag krijgt de uitspraak als dringend advies voorgelegd. Dit advies volgen we in de regel op en de uitvoering daarvan wordt gemonitord.

Aantallen klachten

In 2022 waren er in totaal 39 binnengekomen meldingen en ingediende beroepen via het daarvoor bestemde emailadres (in 2021 waren dit er 33). Van deze meldingen zijn er 26 verwerkt als klacht. De overige 13 waren geen klachten, zijn anders opgelost of kwamen te vervallen. Het ging hier bijvoorbeeld om aanvragen herbeoordeling of inzage examens. Drie klachten zijn doorgezet naar de externe klachtencommissie, twee daarvan zijn afgehandeld en de laatste is nog in behandeling.

12 van de 23 interne klachten (26 klachten minus de 3 klachten die zijn doorgezet naar de externe commissie) zijn binnen de gestelde termijn van tien werkdagen naar tevredenheid van en in goed overleg met de student informeel afgehandeld (gemiddelde afhandelingsduur van 5 dagen). De overige 11 interne klachten hadden een gemiddelde afhandeltermijn van 24 dagen.

Interne Klachten gerangschikt naar onderwerp	Aantal
Aanmelding en toelating	-
Uitschrijving	2
Bindend studieadvies (en/of voorlopig)	1
Communicatie	3
Examinering	12
Planning en organisatie	-
Onderwijskwaliteit	2
Studentbegeleiding	1
BPV	2
Passend onderwijs	2
Overige klachten	1
Totaal	26

3.8 Klokkenluidersregeling

Sinds 2013 bestaat bij MBO Utrecht de klokkenluidersregeling. Via die regeling kunnen studenten en medewerkers een vermoeden van een misstand melden. In 2022 hebben we, net als in voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.

3.9 Vertrouwenspersonen

MBO Utrecht heeft vier vertrouwenspersonen, twee voor studenten en twee voor medewerkers. De vertrouwenspersonen zijn geraadpleegd door elf studenten, één ouder en twaalf medewerkers. Het College van Bestuur heeft in 2022 eenmaal overlegd met de vertrouwenspersonen.

4 Focuspunten en jaarplan 2022

In dit hoofdstuk leggen we verantwoording af over het MBO Utrecht Jaarplan 2022. Per prioriteit beschrijven we beknopt onze ambities, gevolgd door thema's met een toelichting van de belangrijkste activiteiten die we hebben ingezet. Ieder thema sluiten we af met een conclusie, de behaalde resultaten/voortgang en eventueel met een doorkijkje naar 2023.

4.1 Totstandkoming jaarplan 2022

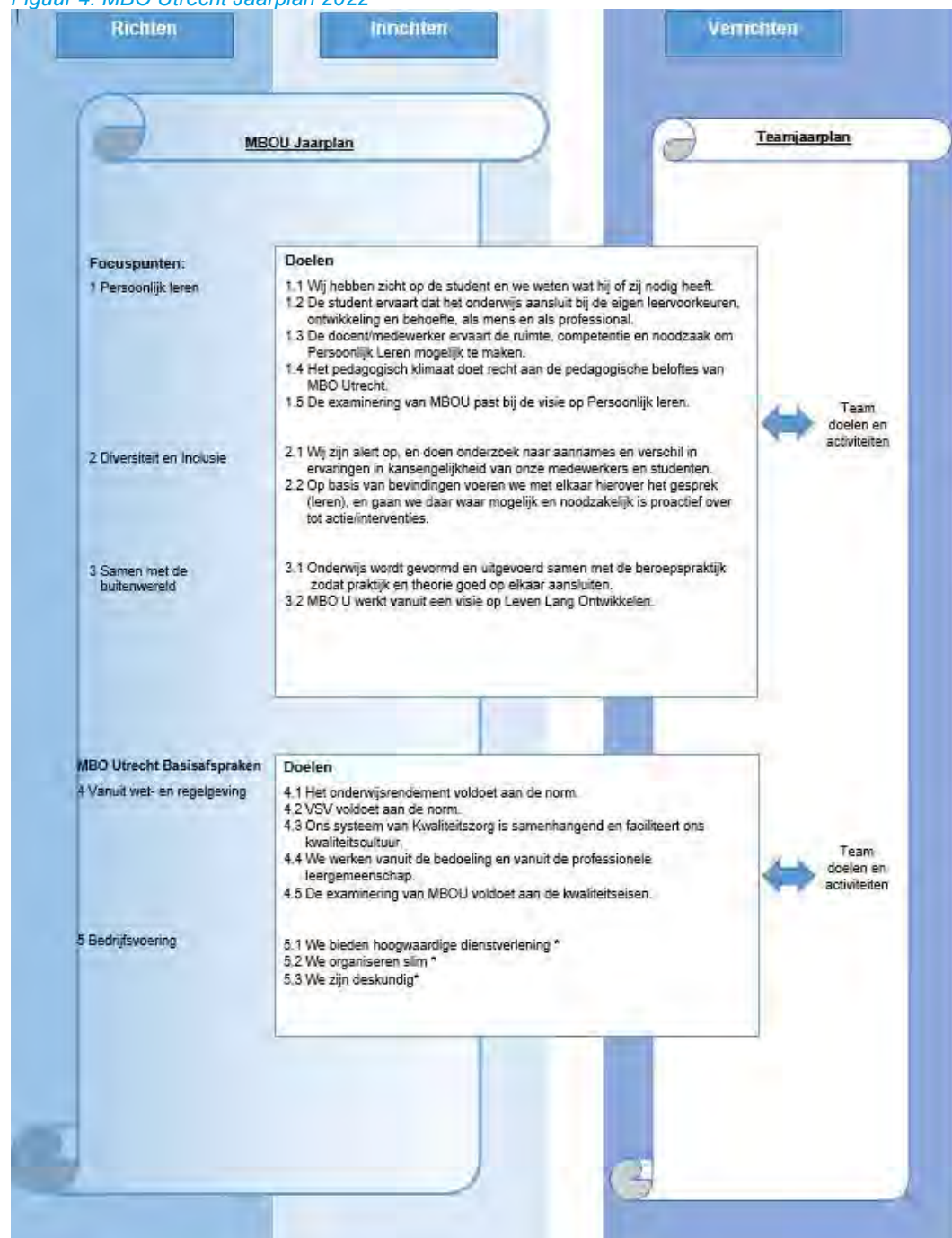
Voor 2022 formuleerde het College van Bestuur de volgende drie focuspunten:

1. Persoonlijk Leren
2. Diversiteit en inclusie
3. Samen met de buitenwereld

De drie focuspunten vormen de basis voor het Jaarplan 2022 van MBO Utrecht, waarin per focuspunt de doelen en prestatie-indicatoren (resultaten) zijn opgenomen. Naast de drie focuspunten zijn er ook doelen en prestatie-indicatoren geformuleerd onder het kopje Basisafspraken. Dit zijn (rand)voorwaarden waar wij aan willen voldoen, veelal voortkomend uit wet- en regelgeving en/of regionale afspraken. Ook stellen we doelen en resultaten op het gebied van bedrijfsvoering.

In onderstaand figuur zijn de focuspunten en doelen weergegeven. Een overzicht van het Jaarplan 2022 met de behaalde resultaten is opgenomen in Bijlage 1.

Figuur 4: MBO Utrecht Jaarplan 2022



De doorvertaling naar activiteiten vindt plaats in het teamjaarplan van de afzonderlijke onderwijsteams en diensten. Om dit proces te faciliteren zijn na de start van het schooljaar 2021-2022, in augustus en september, twee dialoogsessies georganiseerd. Teamleiders, adviseurs uit de diensten, clusterdirecteuren en hoofden van dienst gingen met elkaar in gesprek over de betekenis en verdere invulling van de drie focuspunten. De opbrengsten van deze dialoogsessies zijn visueel vastgelegd (zie onderstaand beeld).



4.2 Focuspunt 1: Persoonlijk Leren

Onderwijs draait om de student. Iedere student heeft zijn eigen ambities en uitdagingen in leren en leven. Door in te zetten op Persoonlijk Leren willen wij een stevige basis leggen voor een beroepsprofessional die kan meebewegen met wat de omgeving vraagt.

4.2.1 Practoraat

Afgelopen jaar heeft MBO Utrecht het practoraat Persoonlijk Leren opgestart. Dit is een expertiseplatform waar onderzoek, kennisontwikkeling en kennisdeling bij Persoonlijk Leren centraal staan. Voor 2022 was het eerste doel van het practoraat om de definitie van Persoonlijk Leren helder en gedeeld te krijgen. Het tweede doel was om voorbeelden van Persoonlijk Leren te inventariseren en te delen.

De doelen zijn grotendeels behaald. De basis voor het theoretische kader is gelegd. Dit leidde tot een voorlopige definitie van Persoonlijk Leren waar de onderwijsteams zich in kunnen vinden. Wat opviel uit de gesprekken met de teams was dat het voor veel betrokkenen lastig was om de term concreet te krijgen.

Ook zijn er grote verschillen in de waardering van Persoonlijk Leren en het ervaren van mogelijkheden om dit vorm te geven. Een aantal factoren lijkt hieraan constructief te zijn. Eén daarvan hangt samen met de cultuur binnen de onderwijsteams. De practor ervaart dat Persoonlijk Leren juist ontstaat waar teams de ruimte nemen om vanuit de eigen deskundigheid en verantwoordelijkheid hun onderwijs te verrijken. Daarnaast maakt het practoraat deel uit van een landelijke beweging. Ons practoraat werkt samen met andere practoraten van onder andere het Summa College, Vista Collega en mboRijnland.

Er is een voorlopige definitie van Persoonlijk Leren gerealiseerd die gedragen wordt door de onderwijsteams. In 2023 vindt verdere doorontwikkeling plaats. De gesprekken tussen de practor en de onderwijsteams helpen in het verder kaderen ervan. Zo ook in het vertrouwen om hiermee verder te kunnen gaan en Persoonlijk Leren mogelijk te maken.

4.2.2 Persoonlijk Leren in het onderwijs en examinering

In het jaarplan hebben we een aantal indicatoren opgenomen met betrekking tot Persoonlijk Leren. Eén daarvan is dat docenten en medewerkers zich voldoende ondersteund voelen om Persoonlijk Leren mogelijk te maken. In dit stadium is het nog te vroeg om deze indicator te meten. De voorlopige definitie ligt er namelijk net pas en een projectgroep gaat onderzoeken hoe processen en systemen dit kunnen ondersteunen.

Ook het vinden van een passende balans tussen digitaal en fysiek onderwijs om Persoonlijk Leren mogelijk te maken is een lopend proces. De resultaten van de 'Monitor leren en lesgeven met ICT mbo' laten zien dat digitaal onderwijs vooral gebruikt wordt voor lessen en/of instructies online zetten voor studenten. Digitaal onderwijs vindt in veel mindere mate plaats voor lessen via een videoverbinding. Dit verschilt echter per team. In het volgende planjaar ligt er ruimte voor verdere ontwikkeling om ICT in te zetten ter ondersteuning en bevordering van zelfregie van de student en als hulpmiddel voor differentiatie.

Dit geldt eveneens voor de indicator 'Ieder team kan aangeven hoe de inrichting van de examinering passend is bij de visie op Persoonlijk Leren'. Door de vernieuwde opzet van de examencommissies bevinden wij ons nog in het verkennen van de mogelijkheden van Persoonlijk Leren op het gebied van examinering. Wel hebben wij verschillende acties ingezet om de randvoorwaarden te realiseren. Voorbeelden hiervan zijn de aanstelling van een adviseur met de portefeuille Examinering/formatief handelen en een MBO Utrecht Dag waar examinering centraal stond (maart 2022). Diverse teams zijn tijdens deze dag gestart met het maken van een visie op examinering en/of een professionaliseringsplan Examinering.

Wij zien veel mooie ontwikkelingen op het gebied van Persoonlijk Leren in het onderwijs en in de examinering. Het is echter nog te vroeg om te constateren dat wij onze doelen nu al hebben behaald. Dit is een lopend proces dat op basis van de definitie Persoonlijk Leren in 2023 zijn vervolg krijgt. Een belangrijke succes in dit proces is dat de onderwijsteams akkoord zijn met de (voorlopige) definitie van Persoonlijk Leren. Hiermee hebben we nu een solide basis voor het verder realiseren van onze ambities rondom dit thema.

Tabel 5: Resultaten/voortgang Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan

Het onderwijs heeft een passende balans tussen digitaal en fysiek onderwijs om Persoonlijk Leren mogelijk te maken. Ieder team kan uitleggen waarom zij voor een bepaalde verdeling tussen digitaal en fysiek onderwijs heeft gekozen.	≈
Ieder team kan aangeven hoe de inrichting van de examinering passend is bij de visie op Persoonlijk Leren.	≈
Uit een panelgesprek met docenten/medewerkers blijkt dat men zich voldoende ondersteund voelt om Persoonlijk Leren mogelijk te maken.	

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

4.2.3

Aansluiten op leerbehoeftes studenten(maatwerk)

Een goede aansluiting van de opleiding op de leerbehoeftes is als prestatie-indicator opgenomen in het jaarplan van MBO Utrecht voor 2022. Teams hebben diverse acties ingezet voor meer aansluiting. Dit varieert van het aanpassen en/of herijken van het onderwijsprogramma tot aan het ontwikkelen van nieuwe kwalificatiedossiers. Ook biedt ieder team niet alleen maatwerk in verlengen of versnellen, maar ook diverse verdiepings- en verbredingsmogelijkheden via keuzedelen met aanvullende certificaten.

Over de effecten van de ingezette acties kunnen we nog weinig zeggen. Voor het meten van deze prestatie-indicator is geen gebruik gemaakt van de JOB-enquête. In plaats daarvan is de meting meegenomen in het onderzoek naar studentenmotivatie. Het practoraat heeft dit onderzoek in het najaar van 2022 uitgezet en loopt nog door in het eerste kwartaal van 2023. Wij verwachten dat de resultaten in het voorjaar van 2023 bekend zijn.

Tabel 6: Resultaten/voortgang Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan

Minimaal 75% van de studenten geeft aan dat de opleiding aansluit op hun leerbehoeftes.	
---	--

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

4.2.4

Internationalisering

MBO Utrecht biedt studenten leer- en ervaringsactiviteiten aan door middel van internationalisering. Wij bieden daarbij iedereen gelijke mogelijkheden via internationale stages en studiereizen. Dit wordt mede mogelijk gemaakt met middelen vanuit de Erasmus+ subsidies: een programma van de Europese Unie om bij te dragen aan duurzame groei, werkgelegenheid, sociale cohesie en de versterking van de Europese identiteit.

In de eerste helft van 2022 kampten wij nog met de coronapandemie en bijbehorende coronamaatregelen. Toch zijn toen vier studenten naar Spanje gereisd om daar stage te lopen. Vanaf augustus volgden meer studenten met buitenlandstages, onder andere in Spanje, Letland en Duitsland. Tijdens deze stages leren de studenten naast de beroepsgerelateerde competenties ook levensvaardigheden zoals zelfredzaamheid, samenleven, budgetteren, omgaan met culturele verschillen en andere vaardigheden om internationaal competente wereldburgers te worden. Behalve buitenlandse stages organiseerden wij ook studiereizen naar Denemarken, Zweden en Duitsland. In totaal gingen er in 2022 54 studenten naar het buitenland onder de begeleiding van in totaal acht medewerkers.

In 2022 vonden er ook reizen voor medewerkers plaats naar Finland, Ierland en Estland. Deze reizen stonden in het teken van FlexLearn, een project voor het aangaan en bestendigen van strategische partnerschap met onderwijsinstellingen in het buitenland. Instellingen konden bij elkaar een kijkje in de keuken nemen en van elkaar leren. Ook kwamen buitenlandse onderwijsinstellingen bij ons op bezoek. In november was het team van de Eventacademie gastheer voor speciaal onderwijsschool uit Polen. Samen hebben ze gewerkt aan interculturele en internationale competenties.

Een voorbeeld van een opbrengst uit deze reizen is dat MBO Utrecht, samen met andere instellingen die betrokken zijn bij het project FlexLearn, voor docenten een toolbox ontwikkelt met voorbeelden en onderwijsmethoden die zij tijdens deze reizen hebben gezien. Deze reizen dragen tevens bij aan de saamhorigheid en samenwerking binnen MBO Utrecht. Medewerkers van diverse geledingen verblijven samen een paar dagen in het buitenland. Daarnaast versterken deze reizen de interculturele en internationale competenties van medewerkers.

In lijn met ons onderwijsconcept Persoonlijk Leren zien wij internationalisering als een instrument om jezelf en de organisatie te veranderen en te verbeteren. Om deze reden zetten we dit voort. In 2023 sluiten wij aan bij het VSB-fonds. Dit is een beurs voor mbo-studenten die bijna klaar of net alumni zijn en naar het buitenland willen voor een kortlopende cursus of werkervaring.

4.2.5 Skills Heroes Nationale Kampioenschap

Een ander voorbeeld van ervaringsactiviteiten zijn de landelijke skills-wedstrijden. Dit zijn vakwedstrijden voor mbo-studenten. Zij strijden om de titel 'beste vakman/vakvrouw van Nederland' in hun vakgebied.

Vier MBO Utrecht-studenten van diverse opleidingen (Management assistent, Onderwijsassistent, Pedagogisch medewerker, Verzorgende IG) hebben de finale bereikt. Tijdens de prijsuitreiking ontving onze Managementassistent-student een gouden medaille. Daarnaast mochten onze studenten van Pedagogische medewerker en Onderwijsassistent een bronzen medaille in ontvangst nemen. Onze student Verzorgende IG behaalde een mooie vijfde plek.

Met de skills-wedstrijden krijgen studenten de kans om hun talenten verder te ontwikkelen en te excelleren in hun vak. Daarnaast creëren vakwedstrijden enthousiasme, inspiratie, trots voor het vak en een leerzame uitdaging voor de student. Daarom zullen wij de deelname aan de skills-wedstrijden voortzetten.

4.2.6 Keuzedelen

Amendement Rog in het kader van de keuzedelen

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

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 vanwege doelmatigheidsoverwegingen een keuzedeel uit het aanbod te halen.

In 2022 zijn wij gestart met het herijken van ons keuzedelenbeleid, zodat dit nog beter aansluit op Persoonlijk Leren.

4.2.7

Pedagogische beloftes

Met de zeven pedagogische beloftes van MBO Utrecht willen wij het pedagogisch klimaat bevorderen. Op alle organisatieniveaus hebben wij diverse acties ingezet. Zo heeft het pedagogisch klimaat een prominente plek in onze herijkte strategische koers. Het pedagogisch klimaat is verder geconcretiseerd in ons MBO Utrecht Jaarplan 2022 en in de onderliggende teamjaarplannen.

Voorbeelden van ingezette activiteiten:

- Training 'Wat werkt?' bij de Academie voor Techniek en de ICT Academie. De focus van de training lag op studenten met extra ondersteuningsbehoefte. Docenten zijn hierdoor beter in staat de juiste ondersteuning te bieden, zodat we de zeven beloftes ook voor deze groep studenten kunnen realiseren.
- Werken aan pedagogische componenten van de opleiding. Uit de audit die in oktober 2022 is uitgevoerd bij de ICT Academie hebben docenten aangegeven dat er intensief is gewerkt aan de pedagogische componenten van de opleidingen. Dit was naar aanleiding van de veranderende populatie en corona. In de audit kwam naar voren dat studenten de docenten hiervoor een compliment gaven en dat door deze ontwikkeling de basis is gelegd voor een goed leerklimaat.
- Breekjaar voor studenten bij de Eventacademie. Dit is een methode om sociale cohesie en groepsvorming te bevorderen. Uit de (interne) audit bij de Eventacademie (maart 2022) bleek dat deze methode heeft bijgedragen aan de juiste sfeer in de groep.
- De zeven beloften zijn expliciet opgenomen in de evaluatiecyclus met studenten. Dit heeft de Academie voor Horeca en Toerisme gedaan om erachter te komen of en hoe de studenten de beloftes ervaren.
- Lesobservatie-instrument dat is gebaseerd op de pedagogische visie bij de Academie voor Zorg en Welzijn.

De laatste twee punten zijn voorbeelden van processen binnen de kwaliteitszorgcyclus. Daarmee halen teams informatie op om gericht verder te werken aan het pedagogisch klimaat.

Op MBO Utrecht-niveau is het Studentendienstverleningsteam in 2022 een getransformeerd naar Team Studentenwelzijn (TSW). In het werken met studenten en onderwijsteams zijn de beloftes leidend. Team TSW ging in de expertgroep Studentbegeleiding en samen met taakdocenten Zorg in gesprek met onderwijsteams om deze transitie voor het voetlicht te brengen.

Tabel 7: Resultaten/voortgang Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan

Ieder team kan minimaal twee voorbeelden geven van acties die zijn ingezet ter bevordering van het pedagogisch klimaat en die in lijn zijn met de pedagogische beloftes van MBOU.	✓
---	---

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

Als indicator is voor 2022 geformuleerd dat ieder team minimaal twee voorbeelden geeft van acties die zijn ingezet ter bevordering van het pedagogisch klimaat. Die moeten in lijn zijn met de pedagogische beloftes van MBO Utrecht. Wij zien dat alle onderwijsteams hieraan voldoen. Naast bovengenoemde voorbeelden kwam dit ook duidelijk naar voren uit de teamjaarplannen en de gesprekken met clusterdirecteuren. Hiermee voldoen wij aan de prestatie-indicator die wij voor 2022 hebben geformuleerd. Ook zien wij dat de pedagogische beloftes steeds meer op het netvlies komen van de teams. Een volgende stap in de ontwikkeling is het vertalen van de beloftes naar het daadwerkelijk pedagogisch handelen van de docent. Zowel in de klas als in contact met de individuele student.

4.2.8 Studentbegeleiding

MBO Utrecht heeft al een paar jaar geleden flink ingezet op studie(loopbaan)begeleiding (SLB). Onder andere door een impuls vanuit de Kwaliteitsagenda mbo 2018-2022. De acties die vanaf 2018 zijn ingezet, hebben we sindsdien voortgezet. Denk hierbij aan diverse acties als het verkleinen van de SLB-klassen, meer SLB-begeleiders, trainingen voor SLB-begeleiders en het verhogen van het aantal SLB-contactmomenten. De wijze waarop SLB is geïntensiveerd verschilt echter per team. Dit is afhankelijk van de behoefte van de studenten en het team, en conform onze besturingsfilosofie en Werken volgens de bedoeling.

Daarnaast is de expertgroep Studentbegeleiding actief. De expertgroep bestaat uit taakdocenten zorg. Uit ieder onderwijsteam is een expert vertegenwoordigd. Ook afgevaardigden van het Team Studentenwelzijn en het Buurteam zijn vertegenwoordigd. Zo wordt de integrale samenhang rondom studentbegeleiding geborgd. De expertgroep heeft als doel om gezamenlijk studentbegeleiding vorm te geven, door te ontwikkelen en te verbeteren. De experts delen hun kennis, good practices en ervaringen met elkaar op thema's. De expertgroep Studentbegeleiding is in het afgelopen jaar zeven keer bijeengekomen onder begeleiding van de dienst Onderwijs & Kwaliteit.

Het resultaat van de ingezette acties is terug te zien in de resultaten van de JOB-monitor. In de JOB-monitor van 2022 geeft 53% van de studenten aan tevreden of zeer tevreden te zijn over de begeleiding tijdens de studie. Ondanks dat wij hiermee 1%-punt scoren onder onze gestelde norm, is dit een stijging van 3%-punt in vergelijking met de laatste JOB-monitor in 2020 (50%). Ook wanneer wij onze scores vergelijken met de benchmark van het landelijke gemiddelde (50%) en die van de G4 (48%), scoren wij boven de benchmarks.

Tabel 8: Resultaten/voortgang Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Studenttevredenheid studiebegeleiding (JOB, % (zeer) tevreden studenten): 54 %*	X
---	---

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

In lijn met onze ambitie voor Persoonlijk Lerén willen wij in 2023 onze studentbegeleiding nog verder versterken. Daarvoor is in 2022 een project studentbegeleiding opgestart. Het doel van dit project is een integrale visie op studentbegeleiding voor MBOU en een bijpassende begeleidingsstructuur om die visie in de praktijk te realiseren. Om het handelingsrepertoire van de docent, de slb'er, de taakdocent Zorg en BPV-consulenten te vergroten ontwikkelen we een duurzaam professionaliseringsprogramma. Naast de basisbegeleiding bieden we aanvullende en specialistische begeleiding voor studenten die een extra of specialistische begeleidingsvraag hebben.

4.3 Focuspunt 2: Diversiteit en inclusie

Wij streven ernaar dat onze studenten en medewerkers zich erkend en gewaardeerd voelen in een inclusieve school. Daarin waarderen wij verschillen en voelt iedereen zich veilig. Hiervoor zijn een aantal activiteiten uitgevoerd.

4.3.1 Team Inclusief

Team Inclusief, een interdisciplinaire groep, is opgestart met als doel om bewustzijn te creëren voor het thema diversiteit en inclusie. De eerste stappen zijn hierin gezet door het voeren van gesprekken met studenten en medewerkers. Mede op basis van deze gesprekken heeft Team Inclusief in kaart gebracht waar overeenstemming over is en waar de teams aan moeten werken. De conclusie is dat er nog weinig bewustzijn over dit onderwerp is en dat er grote verschillen zijn in inzichten. Teams worstelen om handen en voeten te geven aan dit thema.

Als gevolg van deze uitkomsten heeft Team Inclusief tijdens een teamleidersdag op een creatieve manier aandacht gevraagd voor dit thema. Daarbij stond de persoonlijke ervaring van de teamleiders centraal. In 2023 zal een MBO Utrecht Dag in het teken staan van dit thema.

4.3.2 De dialoog en bewustwording

Andere activiteiten die plaatsvonden in het kader van bewustwording is onder andere het Diversity Day Festival in oktober 2022. Dit was een festival, georganiseerd door en voor studenten om diversiteit te vieren. Verder heeft de dienst Onderwijs & Kwaliteit (O&K) in diezelfde maand aandacht gevraagd voor dit thema door het organiseren van een mini-symposium. O&K zoomde in op de vraag: hoe zorgen we ervoor dat LHBTQIA+ studenten zich thuis voelen bij MBO Utrecht? Hiermee zijn handvatten gegeven aan collega's hoe zij met studenten, docenten en andere collega's hierover in gesprek kunnen gaan. Ook is de afdeling Studentenadministratie begonnen om in administratieve documenten zoveel mogelijk inclusief taalgebruik te gebruiken. Op cluster- en teamniveau waren er eveneens diverse initiatieven. Bijvoorbeeld bij de Academie voor Economie en Ondernemen is een evenement georganiseerd in het kader van verschillen waarderen. Bij de opleiding Maatschappelijk Zorg en Verzorgende zagen we de afgelopen periode een duidelijke focus op acties tegen stagediscriminatie om kansengelijkheid te bevorderen.

De opleiding Financieel en de Academie voor Marketing en Communicatie noemen daarnaast nog als voorbeeld dat er expliciet aandacht is voor diversiteit binnen hun aannamebeleid van nieuwe medewerkers.

Ter bevordering van een veilig schoolklimaat heeft Team Inclusief een training Active Bystander gevolgd. In deze training leerden zij welke interventies als omstander zijn in te zetten om een lastige of gevoelige situatie te de-escaleren. Deze training wordt een onderdeel van de MBO Utrecht Dag in 2023, die in het teken staat van diversiteit en inclusie.

Tot slot werken wij, in het kader van het Practoraat Verschillen Waarderen, samen met de onderwijsinstellingen ROC van Twente en Landstede MBO. Wij trekken samen op in het volgen van trainingen en doen mee aan onderzoeken.

4.3.3 Sfeer en veiligheid

Met al deze activiteiten streven wij ernaar dat onze studenten zich thuis voelen bij MBO Utrecht. Dit meten wij aan de hand van de JOB-monitor Sfeer en Veiligheid. In de JOB-monitor van 2022 geeft 62% van de studenten aan zich veilig te voelen. Wij scoren met 62% boven onze gestelde norm van 57%. Zo ook boven de vorige meting in 2020, waarin 57% van de studenten aangaf zich veilig te voelen bij MBO Utrecht.

We zien dat sfeer en veiligheid op verschillende plekken in de organisatie aandacht krijgen op een manier die past bij de doelgroep. Dit betekent dat we bij de Academie voor Economie en Ondernemen andere voorbeelden zien dan bijvoorbeeld bij het cluster Zorg en Welzijn. Tegelijkertijd kunnen we de effecten van dit thema minder makkelijk inzichtelijk maken. Wel zien we dat studenten zich veiliger voelen binnen MBO Utrecht. Ons voornemen is om deze trend voort te zetten. Niettemin heeft het thema diversiteit en inclusie betrekking op houding en attitude van ons allemaal. Deze verandering vereist een langdurig traject waar we komende jaren aandacht voor blijven houden.

Tabel 9: Resultaten/voortgang Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Op MBOU-niveau is in kaart gebracht waarover overeenstemming is en waar we aan moeten werken op het gebied van diversiteit en inclusie.	✓
Ieder team voert met elkaar en met studenten (en taskforce) de dialoog over diversiteit en inclusie. Daarnaast kan ieder team nog minimaal een ander voorbeeld geven van een actie die is ingezet ter bevordering van diversiteit en inclusie.	≈
Studenten blijven zich thuis voelen bij MBO Utrecht, ook in tijden van verandering en verhuizing (JOB % (zeer) tevreden studenten: 57%).	✓

✓ = PI behaald; ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

4.4 Focuspunt 3: Samen met de buitenwereld

Om onze studenten op te leiden voor de toekomst, moeten onze opleidingen toekomstbestendig zijn. Daarbij is inspelen op de ontwikkelingen in de omgeving en vragen uit de arbeidsmarkt belangrijk. Dit vereist nauwe samenwerking met het werkveld. Wij streven ernaar dat ons onderwijs wordt gevormd en uitgevoerd samen met de beroepspraktijk, zodat praktijk en theorie goed op elkaar aansluiten.

Afgelopen jaar is extra aandacht besteed aan samenwerken met de buitenwereld. Samenwerken met de buitenwereld gebeurt bij MBO Utrecht op bestuurlijk niveau, academie/clusterniveau en op opleidingsniveau.

Tijdens de MBO Utrecht Dag in november 2022 stond dit thema centraal. Een gastspreker inspireerde met een verhaal over co-creatie in het onderwijs. Daarna lieten teams van ieder cluster goed practises zien en gaven workshops en presentaties over hoe zij het bedrijfsleven en andere externe stakeholders betrekken bij het onderwijs. Een paar voorbeelden hiervan zijn:

- De Academie voor Marketing en Communicatie heeft een presentatie gegeven over hoe 2e en 3e jaarsstudenten in groepen aan de slag zijn gegaan met opdrachten/vraagstukken van echte organisaties als Tony Chocolonely, de Landmacht, Vodafone Ziggo en Clini Clowns. De bedrijven zijn enthousiast en de studenten leren veel van de feedback van deze bedrijven.
- De Academie voor Kind en Onderwijs heeft voorbeelden laten zien van hoe zij in contact komen en blijven met diverse organisaties in de wijk (Kanaleneiland). Een win-win situatie ligt hieraan ten grondslag: wat heeft de ander eraan en wat leren de studenten? De Academie organiseerde onder andere een circus, waar meer dan 100 kinderen met hun ouders bij aanwezig waren. Zo ook Proefjes Express Talent waarbij interactie ontstond tussen de studenten en kinderen van groep 6 en 7.
- De Eventacademie werkt vanuit het concept BizzNizz met realistische opdrachten. Studenten zetten in groepjes een eigen bedrijf op waarmee ze ook opdrachten binnenhalen en uitvoeren. Het werkveld pitcht opdrachten waarvoor ze zich kunnen aanmelden. Dit voorbeeld zien we ook bij de Academie voor Marketing en Communicatie en de Academie voor Economie en Ondernemen.
- De ICT Academie heeft met een samenwerkingspartner van het werkveld laten zien hoe je stagiaires (niveau 2 en 3) een eerlijke kans geeft. Dit gebeurt in samenwerking met de praktijkbegeleiders en de Gemeente Utrecht.

MBO Uitvoeringsagenda

Een ander voorbeeld van samenwerking met de gemeente Utrecht en andere mbo-instellingen is het MBO Uitvoeringsagenda. De mbo-instellingen met wie wij uitvoering geven aan deze agenda zijn Nimeto, ROC Midden Nederland en het Grafisch Lyceum Utrecht. Met het mbo-uitvoeringsplan plaatst de gemeente samen met de mbo-scholen het Utrechts mbo in de schijnwerpers door te werken aan de volgende vier ambities:

- Ambitie 1 - Podium voor het Utrechtse mbo
- Ambitie 2 - Gelijke kansen in het onderwijs
- Ambitie 3 - Gelijke kansen op de arbeidsmarkt
- Ambitie 4 - Voorbereid op de toekomst

In 2022 zijn er mooie resultaten bereikt. Binnen ambitielijn 1 is de finale van de Heroes Skills-wedstrijden georganiseerd, met ruim 15.000 bezoekers. Daarnaast hebben de vier Utrechtse mbo-instellingen gezamenlijk 95.000 inwoners online bereikt met de Utrechtse mbo-heldencampagne. Ook werd een bruisend LOB Festival neergezet. Met het ondertekenen van het Utrecht 900 Akkoord door lokale en regionale partners is een fundament voor samenwerking in de toekomst gelegd. Dit fundament krijgt een vervolg in de nieuwe MBO Uitvoeringsagenda 2023-2026.

Met betrekking tot ambitielijn 2 hebben wij samen met de andere mbo-instellingen een mentoring programma opgezet in samenwerking met het bedrijfsleven. Mentoring biedt laagdrempelige informele ondersteuning, waardoor jongeren zich optimaal kunnen ontplooiën in het onderwijs en op de arbeidsmarkt. Hiermee vergroten ze hun kansen op het verwerven van een solide maatschappelijke positie. Opbrengsten hiervan zijn onder andere:

- 26 studenten hebben zich aangemeld;
- 18 studenten hebben het traject succesvol afgerond;
- 2 lopende trajecten;
- 41 mentoren hebben zich aangemeld;
- Borging project per augustus 2023 bij het Regionale Expertisecentrum van het SchoolwerktProgramma.

Voor ambitielijn 3 hebben de scholen en de gemeente de handen ineen geslagen. Ze werken aan een aanpak voor een inclusieve Utrechtse stagemarkt. De komende jaren gaan we samen aan de slag om stagediscriminatie uit te bannen en stagekansen voor iedereen te realiseren.

Opbrengsten voor MBO Utrecht uit ambitielijn 4 zijn onder meer de werkveldsessie bij de Academie voor Zorg en Welzijn die in oktober heeft plaatsgevonden met alle relevante stakeholders. Dit zijn in ieder geval het vo, de zorgorganisaties, het mbo (niveau 2, 3 en 4) en decanen. Daarnaast het project Aanpakkers waarbij wij de verbinding leggen met de wijk door activiteiten in de wijk uit te voeren. Hiermee zijn wij van waarde voor de bewoners.

4.4.1 [Werkveldadviescommissies \(WAC\)](#)

Een andere manier om het werkveld te betrekken bij het onderwijs is via de Werkveldadviescommissies (WAC). Ook thema's zoals jongeren in kwetsbare posities, gelijke kansen en opleiden voor de arbeidsmarkt komen (indirect) aanbod.

In 2022 heeft bijna iedere academie/cluster een WAC-bijeenkomst georganiseerd, veelal online maar ook in de school. Hieronder volgt een aantal voorbeelden:

- Entree organiseerde vier bijeenkomsten. Samen met de WAC is er geëvalueerd en gekeken naar mogelijkheden voor verbeteringen van het onderwijs. Het werkveld gaf aan meer betrokkenheid te wensen in het onderwijsproces. Ze vinden het prettig om samen te evalueren en meer meegenomen te worden in het ontwikkelproces voor nieuw onderwijs.
- Bij zowel de Academie voor Techniek als de ICT Academie waren er twee bijeenkomsten met de Werkveldadviescommissie. Ze spraken vooral over de aansluiting op het beroepenveld en wat er nodig is binnen de opleidingen om het aanbod beter aan te sluiten bij de behoeftes van het werkveld. Zo ook het interessanter maken van de opleidingen voor de studenten. Bijvoorbeeld door de praktijk meer te integreren en het onderwijs daardoor betekenisvoller te maken voor studenten. De adviezen vanuit de WAC hebben onder andere tot het volgende geleid:
 - *Bij niveau 2 is ingezet op het trainen van de communicatieve vaardigheden van de studenten (aannemen van een storing).*
 - *De voorlichting tijdens open dagen is verbeterd.*
 - *Studenten leren hoe ze een gedegen probleemanalyse uitvoeren voordat ze beginnen met het oplossen van een probleem of vraagstuk.*
 - *Het geven van workshops rondom thema's die belangrijk zijn volgens de WAC.*
- Academie voor Horeca en Toerisme gebruikt de input en feedback van het werkveld, onder andere van Van der Valk en Albron, om hun onderwijs te verbeteren.
- De Sportacademie heeft één WAC-bijeenkomst georganiseerd. De officiële WAC is nog niet gevormd. De voorbereiding is afgerond en de effectuering vindt in 2023 plaats.
- De Academie voor Zorg en Welzijn heeft regelmatig overleg met het werkveld. In 2022 is een BBL-partnership met Careyn aangegaan. De zorginstellingen hebben het volgende aangegeven:
 - *Zij ervaren korte lijnen tussen de SLB'er, student en de praktijk. Hierdoor kunnen zij samen de juiste begeleiding en waar nodig maatwerk bieden.*
 - *Zij merken dat bij de start van FLOW (flexibel onderwijs waarbij persoonlijk leren centraal staat) er meer ruimte is voor de leervraag van de student en dat er dus differentiatie kan plaatsvinden.*
 - *Zij ervaren de werkveldoverleggen, waarbij de BBL-studenten zijn uitgenodigd, als een positieve ontwikkeling. Zo vindt bespreking plaats van gezamenlijke knelpunten zoals de tekorten in de zorg en het achterblijven van de werving. Ook worden best practices gedeeld.*

De wijze en mate van de betrokkenheid van het werkveld is ook in positieve zin opgevallen door het team van de instellingsdialoog. Deze vond in het voorjaar plaats, zie hiervoor paragraaf 4.5 met basisafspraken.

Ook vinden er gesprekken plaats met (oud)studenten. De Eventacademie heeft afgelopen jaar een bijeenkomst georganiseerd met alumni in plaats van met bedrijven. Een leuke manier om contact met alumni te houden. Dit leverde tevens goede feedback op voor de opleiding. De studenten kunnen het geleerde op school toetsen met de praktijk.

Naast de vele contacten met het werkveld heeft MBO Utrecht ook nauw contact met de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs en Bedrijfsleven (SBB). Met regelmaat vinden er contacten en overleggen plaats tussen MBO Utrecht, de SBB en het werkveld. Door dit driepartijenoverleg voorzien we studenten sneller van een gepaste stageplek.

4.4.2 Beroepspraktijkvorming (BPV)

MBO Utrecht werkt met BPV-experts. In 2022 zijn er zes BPV-expertbijeenkomsten georganiseerd. Hierin zijn best practises gedeeld en zijn beleidsmatige zaken besproken rondom de BPV, waaronder stagediscriminatie, de gevolgen door corona en scholing van medewerkers. De primaire taak van de BPV-experts en -begeleiders is zorgen dat studenten een passende stageplek krijgen. Hiervoor zijn onder andere diverse stagemarkten opgezet voor studenten, maar in de eerste helft van 2022 zijn de meeste geannuleerd door de coronapandemie. In de basis konden de studenten terecht bij de BPV-begeleiders.

Afhankelijk van de duur van de stage hebben de stagebegeleiders een, twee of drie keer contact met de stagebedrijven. Door de pandemie verliep het contact vooral digitaal. Voordelen hiervan waren dat het minder reistijd kostte en er meer contactmomenten waren. Na de pandemie probeerden ze weer zoveel mogelijk fysiek de stageplekken te bezoeken, maar ook het digitale contact bleef in stand.

In het jaarplan hebben we als prestatie-indicator opgenomen dat ieder team minimaal twee voorbeelden geeft van samen met de praktijk onderwijs vormgeven en/of uitvoeren. Uit bovenstaande voorbeelden en BPV-expertgroepbijeenkomsten blijkt dat deze indicator is behaald.

Tabel 10 Resultaten/voortgang prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Ieder team kan minimaal twee voorbeelden geven van hoe zij samen met de praktijk onderwijs vormgeven/uitvoeren.	✓
---	---

✓ = PI behaald; ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

4.4.3 Tevredenheid stakeholders BPV

De inzet op BPV en de samenwerking met het werkveld heeft ertoe geleid dat de leerbedrijven de kwaliteit van onze opleidingen waarderen met een gemiddeld rapportcijfer van 7,5. Met deze score voldoen wij ruim aan onze gestelde norm van 7.3 (Dashboard BPV 2022).

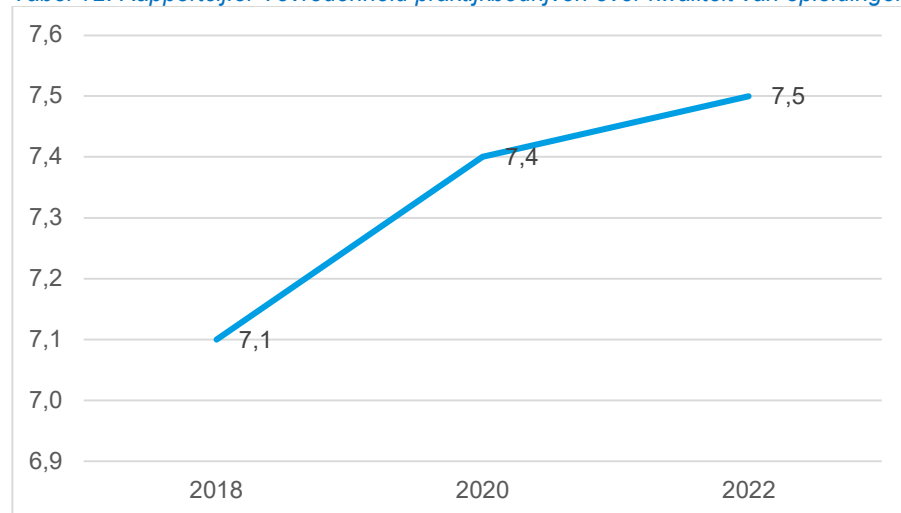
Tabel 11 Resultaten/voortgang prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht (BPV-monitor: 7,3).	✓
---	---

✓ = PI behaald; ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

Vergeleken met voorgaande jaren constateren wij een stijgende lijn in de tevredenheid van de praktijkbedrijven over MBO Utrecht.

Tabel 12: Rapportcijfer Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht



Bron: BPV-monitor 2022

Met betrekking tot de tevredenheid van de studenten over de BPV gebruiken wij de resultaten van de JOB-monitor 2022. Daarbij maken wij een verschil tussen de BOL- en de BBL-studenten.

De belangrijkste resultaten van de BOL-studenten zijn:

- Over het algemeen vonden studenten vrij makkelijk een stageplaats. Ruim twee derde (69%) is hier (zeer) positief over. Dit is een daling in vergelijking met de meting in 2020 waarbij 72% van de respondenten (zeer) positief was. Dit is waarschijnlijk een gevolg van de coronacrisis.
- Studenten zijn positiever over de BPV-begeleiding vanuit het leerbedrijf dan vanuit de school. 65% van de respondenten is (zeer) positief over de begeleiding door het leerbedrijf, slechts 10% is er negatief over. Over de begeleiding door de school geeft 37% (zeer) positief te zijn en 25% negatief.

De belangrijkste resultaten van de BBL-studenten zijn:

- De respondenten zijn gemiddeld iets meer tevreden over de begeleiding door BBL-werkplek dan over de begeleiding door de school (respectievelijk 66% en 62%).
- Gemiddeld zijn studenten iets meer tevreden dan in 2020, de gemiddelde themascore steeg van 59% naar 62% in 2022.

4.4.4

Leven Lang ontwikkelen (LLO)

In 2020 is een pilot Leven Lang Ontwikkelen gestart bij de Academie voor Zorg en Welzijn. Deze is inmiddels met succes afgerond en gaat verder onder de naam MBO Utrecht op Maat. De zorginstellingen zijn positief over het contact en nemen verschillende LLO-activiteiten bij ons af. In 2022 zijn 123 studenten met een traject gestart, waarvan er inmiddels 80 een certificaat hebben behaald, 13 studenten hebben het traject met reden gestaakt en de resterende 30 deelnemers volgen nog een traject.

De bevindingen uit de pilot en de toenemende vraag naar post-initieel onderwijs voor volwassenen in de regio Utrecht hebben ertoe geleid dat wij LLO steviger in ons onderwijsportfolio willen inbedden. Daarmee willen wij ons als partner voor het regionale werkveld duurzaam positioneren.

In 2022 is een projectleider aangesteld en een regiegroep LLO opgericht. Een visie voor LLO is geformuleerd en de koers is bepaald. Hiermee hebben wij onze prestatie-indicator behaald.

Tabel 13: Prestatie-indicator uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

MBOU heeft een visie op Leven Lang Ontwikkelen.	✓
---	---

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

Eind 2022 zijn de Academies gestart met een verkenning om per Academie de invulling van LLO te onderzoeken. Deze verkenning gebeurt door gesprekken met het werkveld en loopt door in 2023. De opbrengsten uit deze gesprekken vormen input voor de teamjaarplannen 2024. Parallel worden de werkprocessen en onderliggende producten, waar relevant, verder verfijnd (calculatiemode, algemene voorwaarden).

4.4.5

Raad van advies

Als mbo-instelling staan we midden in de regio en de maatschappij. Het CvB hecht er waarde aan om regelmatig met de stakeholders te spreken en heeft daarom een raad van advies opgericht. De raad van advies is een objectieve groep personen die waardevolle kennis, ervaring en een netwerk inbrengt. Vanuit verschillende disciplines bespreekt deze raad strategische en tactische vraagstukken van het CvB. De raad van advies is een informeel orgaan dat advies geeft over zaken waar de organisatie op dat moment behoefte aan heeft.

Leden van de raad van advies komen onder andere uit de bouwsector, zakelijke dienstverlening, de zorg en de politiek. In oktober 2022 was de tweede bijeenkomst met als thema 'Op weg naar leren in 2030'. De bijeenkomst leverde waardevolle perspectieven en adviezen op.

4.5

Prestaties en resultaten MBO Utrecht basisafspraken

Naast de drie focuspunten heeft MBO Utrecht ook een aantal doelen en bijbehorende prestatie-indicatoren voor 2022 geformuleerd die vallen onder de basisafspraken. Dit zijn (rand)voorwaarden waar wij aan willen voldoen. Thema's zoals studenttevredenheid, rendementen en kwaliteitszorg komen in deze paragraaf aan bod.

4.5.1

Studenttevredenheid

Studenten bij MBO Utrecht beoordelen hun opleiding in 2022 met een 6,8. Voor de school geven zij gemiddeld een 6,7. De tevredenheid van studenten van MBO Utrecht over hun school is in 2022 licht gestegen ten opzichte van de vorige meting in 2020. Over de opleiding zijn studenten net zo tevreden als in 2020. Studenten bij MBO Utrecht zijn hiermee nog steeds iets positiever over hun opleiding dan over hun school, maar het verschil is minimaal.

Tabel 14 Ontwikkeling studenttevredenheid MBO Utrecht



Bron: JOB-monitor 2022

Het best scoren de thema's stage (BOL), leerbedrijf en werkplek (BBL). Het minst goed scoren de thema's Informatie en Stage BOL-school: het betreft hier de thema's die tevens relatief sterk samenhangen met de tevredenheid van studenten over hun opleiding. Al met al zijn de gemiddelde scores op drie thema's verbeterd, op de overige vijf thema's bleef de score gelijk aan die in 2020.¹

Benchmark

MBO Utrecht scoort met een 6,8 voor opleiding net zo hoog als de landelijke benchmark en hoger dan alle andere benchmarkgemiddelden waarmee is vergeleken.² Met het rapportcijfer 6,7 voor school scoort MBO Utrecht eveneens hoger dan alle vergeleken benchmarkgemiddelden. Landelijk stegen beide rapportcijfers met een tiende ten opzichte van 2020, bij MBO Utrecht steeg dit jaar alleen het cijfer voor school.

Binnen de G4 behaalt MBO Utrecht zelfs het hoogste rapportcijfer voor zowel opleiding als school. Op themaniveau springen de thema's Onderwijs & Begeleiding en BBL-school eruit. Hierop behaalt MBO Utrecht gemiddeld een beter resultaat dan alle benchmarkgemiddelden.

Met een score van 6,8 wijken wij met één tiende punt af van de gestelde norm van 6,9. In vergelijking met de landelijke benchmark scoren wij gelijk aan het landelijke gemiddelde. Vergeleken met de scores binnen de G4 zitten wij aan de bovenkant van de scores.

4.5.2

Rendementen

Startersresultaat

In het MBO Utrecht Jaarplan is opgenomen dat wij het succes van de eerstejaarsstudenten (startersresultaat) verhogen naar minimaal de landelijke norm van 81%.

Met een score van 79,43% scoren we net iets onder deze norm. Ook wanneer wij kijken naar de scores per opleidingsniveau, voldoen wij niet op alle niveaus aan de landelijke norm voor startersresultaat.

Tabel 15: Resultaten Succes eerstejaars per niveau in 2022

Niveaus	Resultaat	Norm
MBO Utrecht	79,43 %	81 %
Niveau 2	87,29 %	79 %
Niveau 3	78,61 %	82 %
Niveau 4	77,94 %	82 %

Bron: resultaten Rendementsgegevens 1-okt telling (1-jaars rendement)

De belangrijkste reden voor ongediplomeerde uitstroom is uitval in het eerste leerjaar. Voor de verklaring van het startersresultaat (SR) is daarom goed gekeken naar (geregistreerde) redenen van ongediplomeerde uitstroom in het eerste leerjaar. Hieruit blijkt dat studiekeuze in het eerste leerjaar de belangrijkste reden is voor ongediplomeerde uitstroom. Bij niveau 4-opleidingen is dat 57% van de opgegeven redenen en bij niveau 3-opleidingen 39%. Een mogelijke oorzaak bestaat uit de invloed van de pandemie op zowel de keuzeprocessen van (potentiële) studenten als hun mentale welbevinden.

¹ Voor de andere 3 thema's zijn geen gemiddelde clusterscores berekend.

² G4 en regionale benchmark.

Op de tweede plaats vormen beroeps-/studievaardigheden een oorzaak voor uitval, met name bij niveau 3-studenten. In vergelijking met voorgaand jaar spreken we van een stijging van 11% naar 26% van alle uitvallers.

Uit de rapportage Studiesucces 2021 van de MBO Raad blijkt dat MBO Utrecht relatief vaak uitstroom had van ongediplomeerde starters naar een andere instelling. 9,3% van de eerstejaars van het schooljaar 2020-2021 was een jaar later nog steeds ongediplomeerd in opleiding bij een andere instelling. Gemiddeld is dit in het mbo 5,8%. Mogelijk heeft dit hogere percentage bij MBO Utrecht te maken met een minder breed palet aan opleidingen dan de grotere scholen in onze regio.

In hetzelfde rapport zien we ook dat het startersresultaat van MBO Utrecht over schooljaar 2020-2021 van niveau 2 hoger is dan het landelijk gemiddelde, maar dat het startersresultaat op niveau 3 en 4 juist onder het landelijke gemiddelde scoort. Vooral op niveau 4 blijven de resultaten van MBO Utrecht achter bij het landelijk gemiddelde.

Tabel 16 Startersresultaat per niveau in 2021-2022

	MBO Utrecht	Landelijk gemiddelde³
Niveau 2	84,6 %	83,6 %
Niveau 3	83,2 %	84,3 %
Niveau 4	80,8 %	85,5 %

Bron: Qlikview Osiris

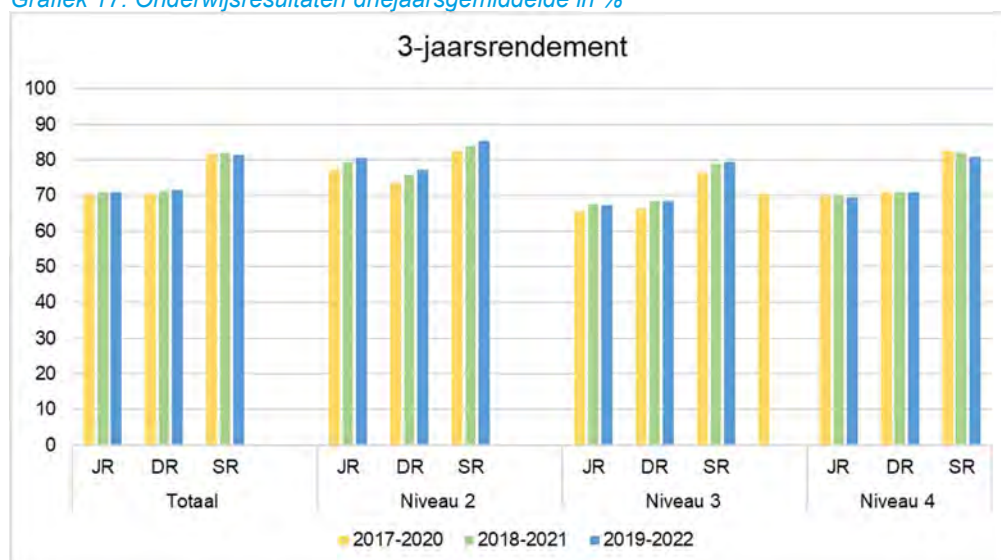
Uitval door studiekeuze kunnen we verminderen door de voorlichting aan potentiële studenten tijdens hun oriëntatieproces te verbeteren. Het is van groot belang dat potentiële studenten een goed en realistisch beeld krijgen van de opleiding voordat zij een keuze maken. MBO Utrecht zet in op Persoonlijk Leren zodat wij door persoonlijke begeleiding goed zicht hebben op de student.

Overige onderwijsresultaten

Wanneer wij kijken naar het driejaarsgemiddelde van de onderwijsresultaten, dan scoren wij over de periode 2019-2022 gemiddeld beter dan in de vorige periode (2018-2021). Zie hiervoor onderstaande grafiek.

³ Voor een optimale vergelijking is hier gekeken naar het gemiddelde van ROC's, dus vakinstellingen zijn hierbij niet meegenomen.

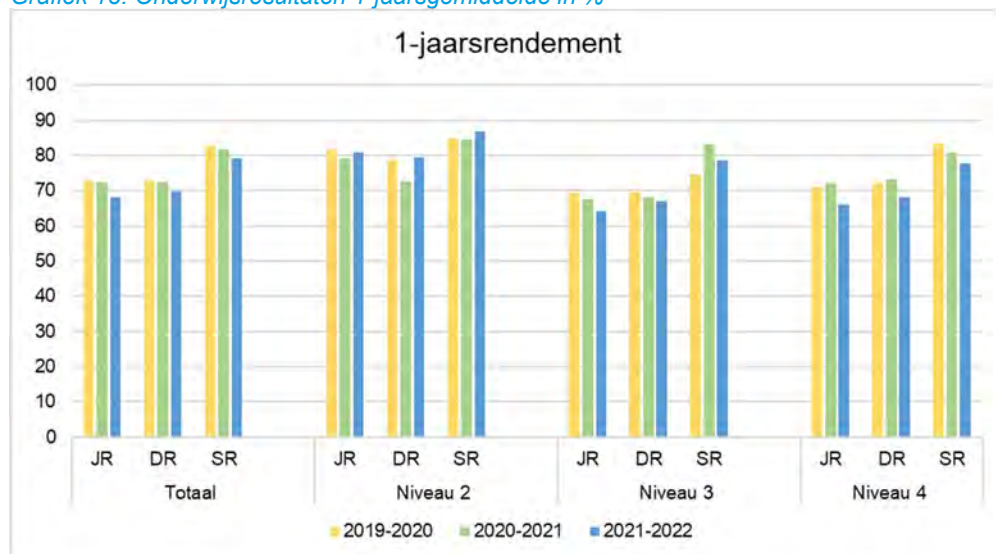
Grafiek 17: Onderwijsresultaten driejaarsgemiddelde in %



Bron: Qlikview Osiris

Het éénjaarsresultaat in 2021-2022 is echter minder goed dan in het jaar ervoor. Als prestatie-indicator hebben wij gesteld dat 85% van onze opleidingen voldoet aan de landelijke norm voor onderwijsresultaten, op basis van 1-jaarsgemiddelden. Met een score van 47% zitten wij ruim onder onze gestelde norm. Op de afzonderlijke niveaus zien we dat we bij de niveaus 3- en 4-opleidingen onder de norm zitten. De rendementen van de niveau 2-opleidingen zijn juist verbeterd.

Grafiek 18: Onderwijsresultaten 1-jaarsgemiddelde in %



Bron: Qlikview Osiris

Ten opzichte van het vorige schooljaar zien we over een brede lijn een daling in de rendementen. Verder valt op dat relatief weinig niveau 2-opleidingen en relatief veel niveau 4-opleidingen zijn gedaald in de rendementen. Aanleiding voor de lagere rendementen is een grotere ongediplomeerde uitstroom.

Corona lijkt een belangrijke oorzaak van de lagere rendementen te zijn:

- Door online voorlichting en werving hebben studenten soms niet de juiste studiekeuze kunnen maken: bijna de helft van de uitval (46%) heeft hiermee te maken.
- We zien een toename van het aantal langstudeerders. Dit aantal is gestegen van 3% in 2020 naar 5% in 2021. In aantallen is dit een toename van 170 naar 262 langstudeerders (relatieve toename van 63%).
- Tevens blijkt een toename in de geregistreerde vertrekreden 'Beroepsstudievaardigheden/niveau te hoog'. In 2019 is deze reden 54 keer geregistreerd, in 2021-2022 101 keer. Het betreft hier een relatieve stijging van +47%. De toename is vooral zichtbaar bij studenten van niveau 3-opleidingen.
- Ook is bij 7% van alle uitvallers officieel geregistreerd dat dit coronagerelateerde vertrekredenen betreft.

MBO Utrecht is bezig met een uitgebreidere analyse van de achtergronden van de gedaalde rendementscijfers. De uitkomsten hiervan verwachten we in maart 2023.

4.5.3

VSV-cijfers

Ons doel voor vsv is om het percentage vsv'ers op MBO Utrecht terug te brengen naar 6% en om deze te stabiliseren. Zoals ook te lezen is in voorgaande hoofdstukken hebben wij diverse acties ingezet om dit te realiseren zoals Persoonlijk Leren, op het gebied van pedagogisch klimaat, schoolklimaat (diversiteit en inclusie) en studentbegeleiding. Met een vsv-percentage van 5,55%⁴ hebben we onze doelstelling behaald.

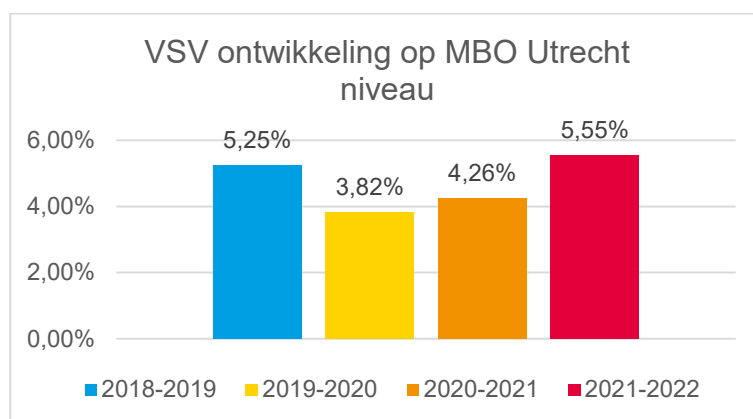
Naast onze eigen ambities hebben wij echter ook te maken met de landelijk vsv-normen per opleidingsniveau. Wanneer wij onze prestaties naast de landelijk normen leggen, dan zien wij dat wij hier niet aan voldoen.

Tabel 19: VSV-cijfers 2021-2022: voorlopige cijfers, d.d. 2023-04-03

Norm	Aantal in startset	VSV'ers	VSV	Landelijk VSV	Norm VSV
Niveau 1	58	23	39,66 %	24,15 %	22,60 %
Niveau 2	335	30	8,96 %	11,02 %	9,58 %
Niveau 3	321	19	5,92 %	5,43 %	3,89 %
Niveau 4	3465	160	4,62 %	4,53 %	3,25 %
Totaal	4436	254	5,55 %		

Noot: Gegevens zijn afkomstig uit Qlikview Sturingsdata/DUO

Het percentage vsv is gestegen. Dit terwijl MBO Utrecht vanaf schooljaar 2018-2019 de cijfers heeft kunnen terugdringen met zijn vsv-aanpak. Zoals in onderstaande tabel is te zien is de gemiddelde vsv-percentage van 5,25% in schooljaar 2018-2019 gedaald naar 3,82% in schooljaar 2019-2020. Vanaf dat schooljaar 2020-2021 is de vsv weer gestegen. Deze stijging van het percentage vsv zien wij ook terug in de landelijke trend.



Bron: Qlikview Sturingsdata/DUO

⁴ Op basis van voorlopige cijfers over de periode 2021-2022, bron: Noot: Gegevens zijn afkomstig uit Qlikview Sturingsdata/DUO

Tabel 20: vsv-percentages per schoolperiode

Norm	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	Norm VSV v.a. 2021
Niveau 1	20,93 %	29,51 %	36,67 %	39,66 %	22,60 %
Niveau 2	9,11 %	8,36 %	8,88 %	8,96 %	9,58 %
Niveau 3	6,72 %	5,71 %	4,96 %	5,92 %	3,89 %
Niveau 4	3,45 %	2,67 %	3,23 %	4,62 %	3,25 %
Totaal	5,25 %	3,82 %	4,26 %	5,55 %	

Een aantal oorzaken ligt hier aan ten grondslag. Een mogelijk oorzaak voor deze stijging heeft te maken met het lage studentenaantallen van sommige opleidingen bij MBO Utrecht. Dit betekent dat enkele uitvallers of blijvers per opleiding zichtbaar invloed hebben op de VSV-cijfers.

De voornaamste oorzaak is te wijten aan de gevolgen van de Covid-19 pandemie. Door de lockdowns is de schoolstructuur van de studenten omgegooid en heeft de pandemie een grote impact gehad op het mentale welbevinden van studenten. Ook vanuit het vo zijn keuzeprocessen voor de loopbaanbegeleiding minder goed verlopen dan vóór de pandemie. Wij hebben dit geprobeerd te pareren door online voorlichtingen en veel online opendagen. Ook zijn er vanuit De Overstap veel studievoorlichtingsdagen op vo-scholen georganiseerd ten behoeve van het keuzeprocess van potentiële studenten. MBO Utrecht doet mee met een onderzoek van Cinop naar schoolverlaters binnen de G4 om beter zicht te krijgen op de voortijdige uitval binnen de opleidingen. De resultaten van dit onderzoek worden in 2023 bekendgemaakt.

4.5.4 Kwaliteitszorg

Om de kwaliteitscultuur verder te stimuleren is één van de prestatie-indicatoren dat de kwaliteitszorg structureel een onderwerp van gesprek is tijdens teamoverleggen. De monitoringsmomenten en de gesprekken in de expertgroep Kwaliteitszorg bevestigen dit beeld. Hoewel dit een stap vooruit is ten opzichte van voorgaande jaren, zien teams nog ruimte voor verbetering.

Op het gebied van datagericht werken hebben we vooruitgang geboekt. De kwaliteitszorgexperts geven aan dat teams gebruik maken van kwantitatieve en kwalitatieve data bij het verbeteren van het onderwijs. De mate waarin verschilt per team. Vanuit de diensten wordt het gebruik gefaciliteerd door het beschikbaar maken van data via diverse instrumenten zoals de Rendemententool, Osiris en Qlikview-applicaties. De volgende verbeteringen zijn in 2022 doorgevoerd:

- In het voorjaar is de aan- en afwezigheidsapp ontwikkeld. Daarmee kunnen de teams het verzuim onder de studenten beter monitoren. Ook zijn er trainingen gegeven aan verzuimmedewerkers en taakzorgdocenten om meer datagedreven te werken.
- Ons zelfevaluatie-instrument is aangepast op basis van bevindingen uit een pre-pilot bij de onderwijsteams van de Academie voor Economie en Ondernemen. Het doel van de pre-pilot was om de zelfevaluatie meer samenhangend te maken met het eigen teamjaarplan. Het nieuwe model van zelfevaluatie richt zich met name op het stimuleren en faciliteren van het goede gesprek over de onderwijskwaliteit. Het instrument en de nieuwe werkwijze worden in 2023 geëvalueerd.

- Eind najaar 2022 is de eerste fase van het project Sturingsdata afgerond. Doel van dit project is om overzicht te creëren van belangrijke sturingsdata. Men kan dan de dialoog voeren over onderwijskwaliteit en werken met data verder stimuleren.
- Een BPV-app is ontwikkeld voor onderwijsteams met informatie over studenten die wel/geen stage lopen, aantal BPV-uren, status POK en alle data rondom de BPV.
- In 2022 is de Begeleidings-app ontwikkeld. Na validatie in 2023 komt deze beschikbaar voor de onderwijsteams. In deze applicatie proberen we alle type data rondom de studentbegeleiding te ontsluiten. Voorbeelden van data zijn: alle ondersteuningsvragen voor studenten, extra gesprekken, ondersteuningsprofielen, passend onderwijs en passende examinering.
- Steeds meer onderwijsteams vinden hun weg naar de diensten voor vragen over data. Datagericht werken wordt door meer teams omarmd.

Ook het systematisch doorlopen van de PDCA-cyclus is zichtbaarder bij meer teams en diensten. De meeste onderwijsteams en diensten geven aan steeds handiger te worden in het gezamenlijk evalueren op basis van de beschikbare data en gesprekken met studenten. Hetzelfde geldt voor het opstellen van het teamjaarplan en/of verbeteracties.

Tabel 21: Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Kwaliteitszorg is structureel een onderwerp van gesprek tijdens teamoverleggen.	✓
Teams kunnen voorbeelden geven van de wijze waarop zij gebruikmaken van data bij het verbeteren van hun onderwijs.	✓

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

4.5.5

Examinering

De coronapandemie bracht met zich mee dat er ook in dit schooljaar periodes waren waarin het onderwijs geheel of gedeeltelijk online gegeven werd. Dat was voor het ministerie reden om het gebruik van de handreiking “Verantwoord Diplomabesluit” te verlengen. Gebruikmakend van deze handreiking heeft de examencommissie de volgende aanpassingen doorgevoerd:

- praktijkexamen in simulatie uitvoeren (C2019, crebo's 25411, 25413, 25414);
- niet examineren van keuzedelen (C2019, C2020 crebo's 25147, 25148, 1 individuele student);
- niet examineren van rekenen (1 student).

Als gevolg van twee externe onderzoeken in 2021 naar het borgen van de kwaliteit van de examinering, is een externe voorzitter aangesteld. De externe voorzitter heeft in 2022 gewerkt aan een herstructurering van de examenorganisatie, namelijk van één centrale examencommissie naar vier clusterexamencommissies:

- Cluster Economie en Ondernemen
- Cluster Zorg en Welzijn, Kind en Onderwijs en Entree
- Cluster Herman Brood Academie, Dans, Sport, Event, Horeca en Toerisme, en Marketing en Communicatie
- Cluster Techniek en ICT

Het werken met vier examencommissies is met de komst van twee nieuwe externe voorzitters op 1 augustus 2022 gestart. Iedere commissie bestaat uit één voorzitter, één secretaris en ten minste twee leden die uit de onderwijsteams komen.

Verder heeft de examencommissie gewerkt aan het verbeteren van haar borgingsactiviteiten. Om te toetsen of zij op de juiste weg zat, heeft er in april 2022 een audit op Borging diplomering (BA1) plaatsgevonden door externen. Het auditteam concludeerde dat de examencommissie veel stappen heeft gezet in het uitvoeren van verbeteractiviteiten. Op het moment van de audit waren de verbeteringen nog niet goed zichtbaar. Het auditteam heeft vertrouwen in het proces.

Als laatste staan we stil bij drie zaken die aan het einde van het afgelopen schooljaar speelden en hun effect hebben op het komend schooljaar:

- De Onderwijsinspectie werkt vanaf augustus 2021 met een nieuw onderzoekskader, waarbij er een duidelijkere verdeling tussen examencommissie en onderwijsteam is gemaakt. De onderwijsteams krijgen hierdoor een grotere verantwoordelijkheid in het proces van afname en beoordeling en de kwaliteit hiervan.
- Het nieuwe onderzoekskader vraagt ook om een goede visie op examinering die aansluit op de onderwijsvisie van de onderwijsteams. In mei 2022 stond tijdens de MBO Utrecht- dag het werken aan een visie op examinering op het programma. In september 2022 is er een QuickScan uitgezet om de stand van zaken in de onderwijsteams op te nemen. De meeste teams hebben nu in grote lijnen een visie. Hoe ver deze is uitgewerkt, verschilt nog per team. Komend jaar wordt dit verder doorontwikkeld.
- Voor de zomervakantie 2020-2021 startte een project gestart waarbij gewerkt is aan procesoptimalisatie van de examenorganisatie. Dit project is op 15 december 2021 afgerond met de oplevering van het Rapport Conclusies & Aanbevelingen. Op 26 september 2022 heeft het College van Bestuur ingestemd met het aanstellen van een coördinator examenbureaus. Het doel hiervan is de afstemming en stroomlijning van de ondersteunende processen op het gebied van examinering te verbeteren.

4.5.6 Onderwijsinspectie 2022

In september 2022 heeft de Onderwijsinspectie een herstelonderzoek uitgevoerd op de standaard kwaliteitsborging examinering en diplomering bij de opleidingen:

- Allround medewerker IT-systems and devices
- Medewerker evenementenorganisatie

De Onderwijsinspectie heeft de borging diplomering als voldoende beoordeeld, omdat de examencommissies een deugdelijke diplomering borgen. Tevens stelde de Onderwijsinspectie vast dat de nieuwe examencommissies doordacht zijn samengesteld, waarbij is ingezet op deskundigheid en onafhankelijkheid. Hiermee voldoen wij aan onderstaande prestatie-indicator.

Tabel 22: Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Het herstelonderzoek door de Onderwijsinspectie naar de borging van de diplomering leidt tot een voldoende beoordeling.	✓
---	---

✓ = PI behaald; ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

Door recente ontwikkelingen in de examenorganisatie hebben de nieuwe examencommissies zich nog niet kunnen verantwoorden over de cyclische manier van werken omtrent de eigen werkwijze en de eigen kwaliteit. De Onderwijsinspectie gaf aan zeer benieuwd te zijn naar het langetermijneffect van de splitsing van de examencommissie. Daarom zal het bestuur zich in het najaar van 2023 hierover aan de Onderwijsinspectie verantwoorden.

In het herstelonderzoek heeft de Onderwijsinspectie tevens het studiesucces van vijf opleidingen opnieuw onderzocht. Bij drie opleidingen is het studiesucces als voldoende beoordeeld. Bij de twee overige opleidingen (Technicus engineering en Verkoopsspecialist) voldoet het studiesucces nog niet, maar laten de onderwijsresultaten wel een stijgende lijn zien als gevolg van ingezette maatregelen. Het bestuur levert in het najaar van 2023 een verantwoording over de behaalde onderwijsresultaten van deze twee opleidingen aan de Onderwijsinspectie.

4.5.7 Interne audits

We maken jaarlijks een planning voor de interne audits. In de planning staat bij welke opleidingen een audit uitgevoerd wordt. Uit alle risicozones worden opleidingen geselecteerd, variërend van geen risico tot een hoog risico.

Bij het uitvoeren van de audits betrekken wij een onafhankelijke deskundige. Deze is ingehuurd om als voorzitter van het auditteam op te treden. Het auditteam bestaat uit de externe voorzitter, twee interne auditoren (waarvan één auditor van de dienst Onderwijs & Kwaliteit en één auditor van een poule bestaande uit docenten) en een secretaris.

In 2022 zijn interne audits uitgevoerd bij onderstaande opleidingen:

- Medewerker Evenementenorganisatie, niveau 4
Het auditteam beoordeelde alle standaarden als voldoende, met uitzondering van studiesucces.
- Expert IT systems and devices, niveau 4.
Het auditteam onderzoekt naast de geselecteerde opleiding, waar mogelijk, ook een verwante opleiding. Daarom maakte de opleiding op niveau 3 (Allround medewerker IT systems and devices) ook onderdeel uit van de audit. Het auditteam vond het pedagogisch-didactisch handelen onvoldoende, de overige standaarden zijn als voldoende beoordeeld.
- Leidinggevende travel & hospitality, niveau 4
Bij de interne audit is geconstateerd dat een aantal standaarden onvoldoende is: aanbod, pedagogisch-didactisch handelen en studiesucces. Van het gebied sturen, kwaliteitszorg en ambitie zijn de twee standaarden visie, ambities en doelen en evaluatie, verantwoording en dialoog als onvoldoende beoordeeld. De overige standaarden zijn voldoende.

4.5.8 Instellingsdialoog 2022

In het voorjaar van 2022 vond een instellingsdialoog plaats van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Het thema van de instellingsdialoog was Professionele Leergemeenschap.

Het dialoogteam concludeerde dat binnen MBO Utrecht de elementen van een professionele leergemeenschap breed herkenbaar zijn. Veiligheid en vertrouwen zijn belangrijke onderdelen van een professionele leergemeenschap.

Uit de gevoerde gesprekken constateerde het dialoogteam dat MBO Utrecht hierin de afgelopen jaren een flinke verbeterstap heeft gemaakt. Het dialoogteam ziet ook kansen, bij thema's waar meerdere teams mee bezig zijn, om teams bij elkaar te brengen in een (al dan niet tijdelijke) expertgroep. Zo kunnen ze elkaar inspireren en versterken.

In de instellingsdialoog is ook gekeken naar de betrokkenheid van het werkveld bij de professionele leergemeenschap. Deze verschilt per sector. Bij de Academie Zorg en Welzijn zijn er van oudsher veel samenwerkingsverbanden, waarbij het werkveld onderdeel vormt van de professionele leergemeenschap met de teams. Daar waar het werkveld minder goed georganiseerd is (zoals bij Entree) is dit minder vanzelfsprekend. Het dialoogteam gaf aan voorbeelden te hebben gezien van hoe het werkveld betrokken werd bij het onderwijs en hoe teams inspeelden op ontwikkelingen. Een voorbeeld hiervan is het verplicht maken van Duits voor Horeca en Toerisme dat in samenspraak met het beroepenveld heeft plaatsgevonden.

4.6 Prestaties en resultaten bedrijfsvoering

Met betrekking tot onze bedrijfsvoering streven wij naar het aanbieden van hoogwaardige dienstverlening, deze slim te organiseren en onze medewerkers te professionaliseren. Daarnaast willen wij onze systemen zo inrichten dat medewerkers zich ondersteund voelen in de inrichting en uitvoering van Persoonlijk Leren.

4.6.1 Waardering Dienstverlening

Begin 2022 zijn 29 adviseurs van de diensten gestart met een adviseurstraject. Het doel van dit traject was om enerzijds te professionaliseren en anderzijds om de samenwerking tussen de diensten te versterken. Het traject duurde van februari tot en met september. Niet alle adviseurs konden in februari starten. Daarom is in september een tweede groep met negen adviseurs met dit traject gestart.

In april-mei 2022 is de eerste meting Integrale Dienstverlening Diensten uitgevoerd via een enquête. Het betreft een onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers bij MBO Utrecht over het functioneren van de diensten. De effecten van het adviseurstraject zijn nog niet zichtbaar in deze meting, omdat de enquête is uitgezet ten tijde van het traject. Deze meting dient als nulmeting voor vergelijking met resultaten van de komende jaren.

De resultaten van de dienstenenquête laten zien dat 66% van de respondenten (zeer) tevreden is over de dienstverlening. Hiermee scoren we net onder de vastgestelde norm van 70%. Van de overige respondenten is 24% neutraal en geeft 10% aan niet tevreden te zijn. De drie belangrijkste verbeterkansen liggen in de communicatie, meer werken vanuit de bedoeling en meer integrale samenwerking tussen de diensten.

Tabel 23: Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

Minimaal 70% van de medewerkers is tevreden over de dienstverlening van de diensten.	X
--	---

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; X = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

De resultaten van de dienstenenquête zijn door de diensten binnen hun teams besproken en de verbeterkansen nemen ze mee naar 2023.

4.6.2 I-coaches

Sinds 2020 werkt MBO Utrecht met i-coaches. Dit is een project dat is voortgekomen uit de behoefte van onderwijsteams om tijdens de pandemie ondersteuning te krijgen bij het lesgeven op afstand. Dit project heeft als doel een duurzaam professionaliseringsaanbod in te richten, zodat onderwijsteams zich nu én in de toekomst kunnen blijven ontwikkelen in effectieve en activerende didactiek (met of zonder technologie).

In oktober 2022 vond een uitgebreide evaluatie plaats. Opbrengsten van de i-coaches zijn onder meer:

- Het geven van diverse trainingen/workshops;
- Vragen van docenten beantwoorden en hen ondersteunen;
- LessonUp uitrollen waardoor er nu meer dan 100 licenties zijn afgegeven;
- Bijdragen aan en betrokken zijn bij diverse projecten/trajecten zoals Toolwheer van MBO Utrecht, implementatie van Osiris en Digitale Leer- en Werkomgeving (DLWO);
- De drempel verlagen voor docenten om ICT in de les te gebruiken.

Tegelijkertijd blijkt dat meerdere factoren ervoor hebben gezorgd dat het project onvoldoende efficiënt is verlopen. Daardoor was het bereik van de i-coaches ontoereikend en bleven zij te onzichtbaar.

Op de vraag 'Hoe nu verder?' zijn alle respondenten uit de evaluatie van mening dat de i-coaches moeten blijven bestaan. Uit de ervaringen van de afgelopen twee jaar is een aantal adviezen voortgekomen gericht op de bijdrage van ICT en de i-coaches aan het didactische proces. De adviezen hebben tevens betrekking op de verdere professionalisering van het i-coach-project binnen MBO Utrecht. Dit wordt in 2023 verder opgepakt.

4.6.3 Onderwijslogistiek

In 2022 hebben wij de examenlogistiek geïmplementeerd in het plan- en roosterprogramma Xedule. Hiermee verbeteren we onze hoogwaardige dienstverlening door een efficiëntere organisatie. Deze verbetering in de onderwijslogistiek zorgt ervoor dat studenten tijdig zicht hebben op de data van de centrale examens in het rooster. Ook voor de medewerkers die betrokken zijn bij de logistiek rondom examinering levert de nieuwe opzet voordelen op. Het biedt real-time informatie, inzicht in de beschikbaarheid van de examenlokalen en daarmee een stukje flexibiliteit in het inplannen en roosteren van examens.

Persoonlijk Leren is één van de strategische speerpunten van MBO Utrecht. Dat houdt onder andere in dat we ons onderwijs zo willen inrichten dat de student meer verantwoordelijkheid kan nemen voor de eigen ontwikkeling. Flexibilisering van het onderwijs vraagt ook om aanpassingen in de onderwijslogistiek.

De eerste stappen naar flexibel onderwijs zijn gezet. In 2022 hebben wij bij twee onderwijsteams een experiment gedaan. Daarbij kon de student, met behulp van het portaal My Xedule, iedere week een keuzevak kiezen. Bij één team stagneerde het experiment, bij het andere team loopt het door tot in 2023.

Uit de ervaringen in het afgelopen jaar bleek dat het aanbieden van flexibel onderwijs met de huidige inrichting van de processen en systemen zeer complex is. In 2023 zal een projectgroep zich buigen over hoe wij onze processen en systemen zo kunnen inrichten dat deze de 'reis' van de student binnen MBO Utrecht faciliteert.

Een voorlopig definitie van Persoonlijk Leren is in 2022 geformuleerd en in 2023 gaat een projectgroep zich bezig gaan houden met de inrichting van de processen en systemen. Daarom is het nog te vroeg om te constateren dat wij de systemen als ondersteunend ervaren voor de inrichting en uitvoering van Persoonlijk Leren.

Tabel 24: Prestatie-indicatoren uit het MBO Utrecht Jaarplan 2022

De systemen worden als ondersteunend ervaren voor de inrichting en uitvoering van Persoonlijk Leren	≈
---	---

✓ = PI behaald, ≈ = deels behaald/in ontwikkeling; ✗ = Niet behaald; grijs vlak = nog niet of niet van toepassing

5 Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

5.1 Aanleiding en doel

Vanuit het Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs zijn voor de periode 2021-2023 aan onderwijsinstellingen middelen beschikbaar gesteld om studievertragingen en achterstanden door de coronacrisis weg te werken. Voor NPO was 2022 het eerste volledige kalenderjaar. Onze focus bij NPO is gericht op studentenwelzijn, extra begeleiding en ondersteuning van de studenten. Ook voor ondersteuning van docenten hebben we de middelen en activiteiten ingezet bij het bieden van die begeleiding. Daarnaast richten wij ons zowel op het continueren van de ingezette onderwijsinnovaties als op de experimenteer- en leercultuur rondom onderwijsinnovaties.

In onze aanpak volgen we de vier thema's uit het Bestuursakkoord en verbinden die met onze eigen ambities en speerpunten. Zo ontstaat volgens ons een integraal en toekomstbestendig geheel van projecten en activiteiten. Daarbij halen we opgelopen achterstanden in met extra begeleiding en ondersteuning van onze studenten en onze docenten. Tegelijkertijd innoveren we ons onderwijs. Samen werken we zo aan persoonlijk onderwijs. Het programma bestaat uit diverse activiteiten die binnen de Academies worden uitgevoerd. De Academies hebben op basis van eigen analyses en inzichten activiteiten benoemd. Daarbij zijn de vier thema's uit het Bestuursakkoord (zie paragraaf 5.2) richtinggevend. Daarnaast zijn overkoepelende projecten in uitvoering. De stuurgroep NPO bewaakt de voortgang ervan. Daarnaast voert de projectleider met de clusterdirecteuren monitoringsgesprekken.

Ook zijn in het afgelopen jaar gesprekken gevoerd met de betrokken MT's en teamleiders over de voortgang en de resultaten. Samen met de MT's is eind 2022 teruggekeken en vooruitgekeken naar de plannen en in te zetten middelen voor 2023. De Studentenraad en OR zijn in bestaande overleggen geïnformeerd over de voortgang.

5.2 Activiteiten binnen de Academies

2022 stond in het teken van de uitvoering. Er is een veelheid aan zinvolle en inspirerende activiteiten uitgevoerd. Het merendeel van de activiteiten is gericht op de thema's 'instroom en doorstroom', 'studentenwelzijn' en 'inrichting en ondersteuning bij stages' (drie van de vier thema's uit het Bestuursakkoord). Aan het thema 'jeugdwerkloosheid' zijn relatief minder activiteiten toebedeeld, omdat dit thema niet voor alle teams even relevant is. Ook komt het voor dat daar vanuit andere middelen (reguliere of subsidie) aan is gewerkt.

We horen van en zien bij onze studenten en docenten dat de activiteiten bijdragen aan de landing bij MBO Utrecht. Iedereen wil erbij horen, zich gehoord voelen en een goede ondersteuning bij het behalen van studiesucces. Studenten gaven aan dat de trainingen hen geholpen hebben om meer gemotiveerd en georganiseerd hun studie te kunnen doorlopen. Bovendien was er oog voor hun welzijn. Een belangrijke opbrengst was volgens de studenten dat zij in contact kwamen met studie- en lotgenoten. De ontmoetingen zorgden voor dagelijkse structuur en onderlinge verwantschap.

In de coronaperiode zaten studenten thuis en was er geen mogelijkheid tot echte interactie en gesprek. Diverse opleidingen hebben activiteiten georganiseerd in het kader van kennismaking en ontmoeting tussen studenten. Dit was best intensief voor onze studenten, zo blijkt uit de volgende uitspraak van een van onze schoolmaatschappelijk werkers die bij zo'n bijeenkomst aanwezig was:

"Het was echt enorm hard werken de afgelopen dagen, maar voor de studenten heeft het wel echt veel opgeleverd: nieuwe vriendschappen, even weg uit een moeilijke thuissituatie, zonder ouders, grenzen verkennen en leren kennen. Maar ook dat allemaal hoort bij het proces van volwassen worden. Voor hen talrijke ervaringen waar ze veel van leren na twee jaar thuiszitten door Corona... het hele Corona-verhaal heeft echt zichtbaar invloed op deze doelgroep heb ik de afgelopen week zelf ervaren..."

School maatschappelijk werker

Ter illustratie volgt een aantal activiteiten die door onze onderwijsteams zijn uitgevoerd:

- De studenten kregen extra ondersteuning in de klas (coaching, gesprekken over welbevinden met studenten).
- Extra inzet op en intensieve wekelijkse begeleiding studenten richting de eindstreep. Zo zijn bij een team twee dagdelen ingeroosterd om studenten te begeleiden naar de eindstreep. Studenten zijn hier actief in betrokken en gestuurd om de laatste stappen van de opleiding te zetten.
- De teams organiseerden introductiebijeenkomsten, extra ontmoetingen en cohesie-activiteiten met klassen en studenten (sport en excursies).

"Wát een meerwaarde heeft zo'n reis zeg voor deze jonkies, nog los van het onderwijsprogramma. Er zijn nieuwe vriendschappen ontstaan, mensen hebben zichzelf overwonnen, sommigen hadden de broodnodige afleiding van problemen thuis. Echt mooi om te zien. Het was keihard werken, maar we eindigden met studenten met een mooie herinnering."

Docent Nederlands – mee als begeleider met reis/excursie

- Scholing docenten op het versterken van vaardigheden in het aanbieden van contextrijk onderwijs op afstand (online onderwijs). Gezien de impact van corona op studenten is daarnaast extra ingezet op thema's als oplossingsgericht coachen, maar ook op het versterken van de teamcultuur.

Uit een reflectieverslag van een trainer van een onderwijsteam:

“Tijdens de drie teamdagen is gewerkt aan professionalisering. Tijdens de laatste teamdag gaven jullie zelf aan dat het teamfunctioneren (samenwerking, vertrouwen) zonder meer op alle drie de punten vergroot is. Jullie zijn sterker geworden in het uit- en aanspreken van zaken naar elkaar, ook over leiderschap. Het bewustzijn over aannames en het inzien wat je eigen aandeel/rol in zaken is, is naar ons idee vergroot. Ook is met elkaar een stappenplan gemaakt om te komen tot het realiseren van al jullie teamdoelen. Met elkaar is op deze manier aan de randvoorwaarden gewerkt om effectief te kunnen samenwerken en daarmee dus kwalitatief goed onderwijs te verzorgen.”

Trainer Change Kitchen

- Extra ondersteuning op het gebied van SLB en BPV-begeleiding (extra stagebezoeken, upgrading platform Clickt ten behoeve van BPV).
- Versterken verbindingen met toeleverend onderwijs (vo) en warme overdracht naar het hbo. We zien dat we nu studenten van het vo krijgen die voornamelijk afstandsonderwijs hebben gehad. Met het vo zorgen we voor goede landing en ondersteuning op het mbo.
- Kwalitatief betere match tussen studenten en bedrijven (verbinding binnen-buiten), ontwikkelen van een leerlijn ‘praktijk’, docentenstages, werkbezoeken door docenten, extra begeleiding op de werkplek en opzet leerhuizen. Daarmee repareren we de opgelopen vertraging in de stages en ontwerpen we een duurzame BPV.
- Experimenteren met technologieën, bijvoorbeeld Virtual Reality als onderwijsinnovatie (hybride onderwijs).
- Innoveren onderwijscurriculum. Meer aandacht voor maatwerk, flexibel, modulair en meer ontwikkelgericht-formatief handelen in plaats van de nadruk leggen op toetsen. Bij de Academie voor Zorg en Welzijn gaat dat onder de noemer van FLOW en High Impact learning. Bij de Academie Economie en Ondernemen via Ontwikkelpleinen.

Tot slot noemen we ons Team Studentenwelzijn. Dit team gaf ook in 2022 diverse trainingen aan onze studenten. Denk aan vraagstukken rondom het plannen en organiseren van de studie, motiverende gespreksvoering, succestrainingen (faaltrainingen) en individuele gesprekken. Ook zijn wederom met Young Ambition coachingstrajecten uitgevoerd. Het team is ook betrokken bij eindgesprekken als studenten voortijdig willen stoppen met hun opleiding. Het Team Studentenwelzijn kijkt samen met de student en de SLB'er naar mogelijkheden. Ook ondersteunde het team de onderwijsteams zodat deze zelf hun studenten kunnen ondersteunen bij hun studiesucces.

5.3 MBO Utrecht-brede projecten

Hieronder geven we de voortgang per project weer. Het project Innovatie Examinering start in 2023. In 2022 is de examenorganisatie al heringericht en zijn gesprekken gevoerd over het aanscherpen van de examinering (mede naar aanleiding van de ervaringen van het examineringsproces gedurende de coronaperiode). In 2023 werken we dit verder uit, waarbij onder meer een professionaliseringstraject op de planning staat.

5.3.1 Leven Lang Ontwikkelen

We zien in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO) een toenemende vraag naar post-initieel onderwijs voor volwassenen (werknemers, werkzoekenden en werkgevers) in de regio Utrecht. Dit ontstond door allerlei initiatieven van de overheid en doordat in de coronaperiode volwassenen zich (al dan niet gedwongen) heroriënteerden op een andere baan. Als MBO Utrecht hebben we ruime expertise in en ervaring met het ontwikkelen en aanbieden van onderwijs. Als onderdeel van een stevigere positionering van LLO in ons dienstenaanbod hebben we in 2022 onze visie opgesteld. Daarmee is de werkorganisatie ingericht op onze LLO-dienstverlening. Zo ontstaat inhoudelijke kruisbestuiving tussen regulier- en contractonderwijs. In de organisatie hebben we ervoor gezorgd dat reguliere en niet-bekostigde werkstromen strikt gescheiden blijven. Vanuit de Academie voor Zorg en Welzijn hebben we met ons team Maatwerk een goede samenwerking met onze relaties opgebouwd en voeren we al langer zogenaamde maatwerktrajecten uit. Met de andere Academies zijn kansen voor een eigen LLO-aanbod verkend. In 2023 en in ieder geval met onze Academie voor Techniek hiermee actief aan de slag.

5.3.2 Selectie en implementatie Digitale Leeromgeving (DLO)

MBO Utrecht heeft Persoonlijk Leren verder vormgegeven. Dit vraagt om een passend digitale leeromgeving (DLO). In 2022 is met betrokkenen vanuit de Academies, en met inbreng van de Studentenraad, de gewenste functionaliteiten van deze nieuwe DLO opgesteld. In het najaar van 2022 is de aanbestedingsprocedure gevolgd, met een korte doorloop in 2023. De implementatie van een nieuw en toekomstbestendig DLO start in 2023 met de teams.

5.3.3 Diversiteit & Inclusie

Bij MBO Utrecht mogen studenten rekenen op respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. We gaan uit van een inclusieve schoolcultuur. Daarbij gaat het niet alleen om tolerantie, maar ook om het werkelijk kennen en erkennen van iedere student. Ongeacht herkomst, achtergrond en identiteit. Iedereen hoort erbij! Juist in en na coronatijd zien we dat dit thema aandacht verdient. Het doel van dit project is het structureel aandacht geven aan diversiteit en inclusie en het bewustzijn bevorderen van dit thema binnen MBO Utrecht. We wisselen ervaringen uit met ROC Twente en Landstede via het practoraat 'Verschillen Waarderen'. Ons team wordt sinds oktober 2021 getraind door Aminata Cairo. Andere samenwerkingspartners zijn gemeente Utrecht en Verus, waarmee we projecten hebben uitgevoerd zoals het festival 'Met Andere Ogen' (juni 2022) en Diversity Day (5 oktober). Samen met CNV Jongeren heeft 'Pressure Cookers' plaatsgevonden om de meldpunten en omgang met stagediscriminatie binnen MBO Utrecht te verbeteren. Op de rol staan onderwerpen als het hanteren van genderneutraal-taalgebruik, duidelijk ingerichte meldpunten en een inclusiever personeelsbeleid.

In 2023 staan de volgende activiteiten gepland:

- voorbereiden van de MBO Utrecht Dag van 21 maart;
- het opzetten van een campagne rondom stagediscriminatie in samenwerking met vier mbo's en de gemeente Utrecht;
- het onderzoeken van de mogelijkheid tot een stilleruimte op de onderwijslocaties;
- onderzoek naar het verbeteren van inclusief taalgebruik binnen MBO Utrecht en de thema's diversiteit en inclusie binnen werving en selectie.

5.3.4 MBO Utrecht Academie

MBO Utrecht is bezig met het doorontwikkelen van Persoonlijk Leren. Dit vraagt ook een verdere professionalisering van medewerkers. Vanuit P&O is onder de werktitel MBO Utrecht Academie de behoefte in kaart gebracht en ondersteuning aan de Academies geboden. Dit betreft onderwijskundige expertise, veranderende rol van de docent en verdiepen van expertise op het domein van toetsen en examineren. Ook is gestart met het aanbieden en ontsluiten van een trainingsaanbod/platform (catalogus).

5.3.5 Innovatie Examinering

Het afgelopen jaar is verder gewerkt aan de herinrichting van de examenorganisatie. Daarnaast zijn docenten getraind in het toetsen en examineren in het kader van Persoonlijk Leren (integratie van formatief evalueren in het onderwijs en eventueel (summatieve) toetsconstructie).

6 Sociaal jaarverslag: onze medewerkers

Bij MBO Utrecht draait onderwijs om de student. Hoe beter de opleiding is, hoe beter de student in zijn werk wordt. De student leert het vak dat bij hem past. In een maatschappij die voortdurend verandert en telkens iets anders van hem vraagt. De student ontdekt hoe hij hier krachtig mee om kan gaan. Als professional én als mens. De manier waarop geleerd wordt, verandert voortdurend. Wij geloven in Persoonlijk Leren. Samen ervaren welke manier van leren het beste bij de student past. Met elkaar leer je meer en kom je verder. Met persoonlijke aandacht, verschillende leerstijlen en betrokken docenten die geloven in de student. De student van MBO Utrecht maakt straks het verschil in zijn werk, de wijk en in de wereld. Want de student is de professional van morgen.

Bovenstaande kunnen we alleen maar realiseren met betrokken en vakkundige professionals. Zij vormen het visitekaartje van MBO Utrecht. Daarom geven we onze medewerkers – zowel onderwijzend als ondersteunend personeel – alle kansen om zich te ontwikkelen. Bovendien scheppen we een werkomgeving die bijdraagt aan het welbevinden van de medewerkers.

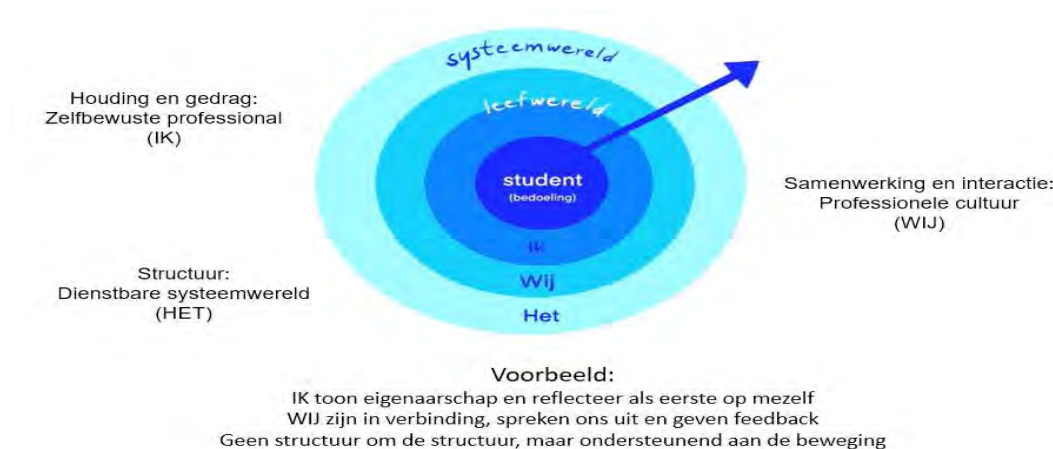
In dit hoofdstuk, dat tegelijk dient als Sociaal Jaarverslag, leest u de belangrijkste ontwikkelingen in 2022. In de laatste paragraaf vindt u de feiten en cijfers die betrekking hebben op onze medewerkers.

6.1 Organisatieontwikkeling

De eind 2020 doorgevoerde organisatieverandering en de introductie van de functie teamleider en clusterdirecteur zijn in 2022 geëvalueerd. Doel van deze organisatiewijziging was, door de functie van onderwijsmanager op te knippen in twee functies, de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. Teamleiders sturen nu kleinere onderwijsteams aan, waardoor docenten zich meer gezien voelen. Clusterdirecteuren sturen samengevoegde Academies aan en leveren nu een strategische bijdrage aan MBO Utrecht-beleid. Uit de evaluatie bleek dat docenten meer erkenning en waardering ervaren door de komst van de teamleider. Bovendien zijn de onderwijsresultaten verbeterd. Aandachtspunt was dat het op sommige terreinen niet duidelijk bleek of een taak de verantwoordelijkheid van een teamleider of een clusterdirecteur is. Om dit te verbeteren is intervisie ingezet en zijn afspraken over de rolverdeling verder aangescherpt.

Verder was er in 2022 veel aandacht voor het centrale principe uit de besturingsfilosofie “werken vanuit de bedoeling”. Daarmee bedoelen we ‘kwalitatief goed onderwijs op een persoonlijke, ambitieuze en ondernemende manier’. Dit vraagt om andere competenties, cultuur, houding en gedrag van medewerkers. De mensen binnen MBOU die adviserende en/of coördinerende taken hebben, spelen een cruciale rol in deze transitie. Al deze medewerkers hebben in 2022 het ontwikkeltraject ‘Adviseren vanuit de bedoeling’ doorlopen. Daarbij lag de focus op bewustwording en de ontwikkeling van competenties, houding en gedrag, dat aansluit bij het “werken vanuit de bedoeling”. Hieronder ziet u de geschetste beweging in schema.

Schema 1: Ontwikkeltraject 'Adviseren vanuit de bedoeling'



6.2 Medewerkersonderzoek

Uit het tweejaarlijks gehouden medewerkersonderzoek (2022) bleek dat MBO Utrecht een veilige en vertrouwde werkomgeving is waar iedereen zichzelf kan zijn en zich geaccepteerd voelt. De medewerkers waarderen de ervaren autonomie. Medewerkers scoren 7,5 op bevlogenheid. Werkdruk en samenwerking vormen een voortdurende uitdaging. De positieve trend die bij het vorige medewerkersonderzoek in 2020 is ingezet, lijkt nu gestabiliseerd te zijn. MBO Utrecht scoort vergelijkbaar met andere mbo-scholen. Er zijn wel grote verschillen tussen teams. Sommige teams scoren erg goed, maar andere teams scoren erg laag.

6.2.1 Nieuwe thema's

In dit medewerkersonderzoek was speciaal aandacht voor een aantal nieuwe thema's, namelijk Inclusie, Sociale veiligheid en Op afstand werken. En we waren benieuwd naar de resultaten op het thema Werkdruk vanwege de ingezette acties in het kader van het Werkdrukplan, Werkdrukagenda en de 0-meting in 2020.

6.2.2 Inclusie

Op het thema Inclusie scoort MBO Utrecht prima (7,9). Dit is vergelijkbaar met wat andere mbo-scholen gemiddeld scoren (7,8). Inclusie heeft betrekking op de mate waarin medewerkers geaccepteerd worden door een groep. Bovendien voelen ze dat ze authentiek kunnen zijn en toch bij de groep horen. In een inclusief werkklimaat kunnen medewerkers zichzelf zijn én erbij horen.

6.2.3 Sociale veiligheid

Op het thema Sociale veiligheid scoort MBO Utrecht ook prima (7,2) en vergelijkbaar met de andere mbo-scholen (7,1). Sociale veiligheid heeft betrekking op het gevoel van veiligheid dat medewerkers hebben in een bepaalde groep. In een veilige werkomgeving voelen medewerkers zich veilig genoeg om feedback te geven op elkaars gedrag en werk. Zo ook om hun eigen en andermans fouten te bespreken.

6.2.4 Op afstand werken

Medewerkers zijn ook tevreden over de mate waarin zij in staat worden gesteld hun werk op afstand uit te voeren (tools, apparaten en toegang). De score hierop is met 7,4 ook vergelijkbaar met de landelijk gemiddelde score voor mbo-scholen (7,3). Opvallend is wel het belangrijkste obstakel dat genoemd wordt: beschikbaarheid collega's. Dit wijkt af van de benchmark.

6.2.5 Werkdruk

Werkdruk blijft een punt van zorg, met name door onvoldoende tijd voor taken. De score zakt van 58,6% naar 51,8% van de medewerkers die de werkdruk goed vindt. Hiermee scoren we echt lager dan de benchmark. Ook is er een daling zichtbaar op een aantal energiebronnen. De verslechterde individuele energiebronnen zijn inplannen van werkzaamheden en ontwikkelingsmogelijkheden organisatie. De verslechterde sociale energiebron is de mate waarin uitdagingen binnen het team bespreekbaar zijn. Dit kan mogelijk effect hebben op de bevologenheid als dit langdurig aanhoudt.

6.2.6 Trotspunten

De top 3 van trotspunten:

1. Samenwerking in mijn team
2. Persoonlijke en professionele ontwikkeling
3. Visie en missie

6.2.7 Verbeterpunten

De top 3 verbeterpunten:

1. Werkdruk (zie hiervoor)
2. Samenwerking tussen Academies & Diensten
3. Samenwerking tussen Academies

6.3 Opleiden in de school

MBO Utrecht, ROC A12, Hogeschool van Arnhem en Nijmegen en de Hogeschool Utrecht spraken in 2021 de intentie uit om samen een aanvraag te doen voor een aspirant-opleidingsschool. Helaas is deze aanvraag niet gehonoreerd door het ministerie. Toch is niet alles voor niets geweest. De aanvraag heeft enerzijds geleid tot een duidelijke visie op leren en opleiden. Anderzijds tot meer en betere aandacht voor docenten in opleiding in onze school door verschillende interne verbeteringen. We zoeken naar andere mogelijkheden om opleidingsschool te worden.

6.4 Begeleiding startende docenten (BSD-traject)

In een markt waarin het steeds lastiger wordt goed gekwalificeerde docenten aan te trekken, is het begeleiden van startende docenten die zijn ingestroomd cruciaal. MBO Utrecht heeft daarom het, al bestaande, BSD-traject een kwaliteitsimpuls gegeven. Iedere startende docent is gekoppeld aan een starterscoach en heeft daarnaast binnen zijn/haar eigen team een mentor.

6.5 MBO Utrecht Academie

De MBO Utrecht Academie is sinds de start in 2016 dé plek waar we professionalisering van medewerkers faciliteren. In 2022 zijn 38 verschillende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd met 748 unieke deelnemers (35% OOP en 65% OP). Het merendeel van de activiteiten is fysiek aangeboden. In 2022 lag de nadruk op het opleiden van medewerkers op de gebieden van formatief handelen, toetsing en examinering. Ook zijn er vanuit het Werkdrukplan workshops aangeboden voor teams die willen werken aan werkdruk. In september 2022 is de tweede tranche van het Gezamenlijk Leiderschapstraject met CHE en COG van start gegaan. Behalve trainingen in het vakgebied behoren begeleiding van startende docenten, (interne) coaching van medewerkers, de MBO Utrecht Dag en de introductiemiddagen voor nieuwe medewerkers tot het vaste professionaliseringsaanbod van de MBO Utrecht Academie.

6.6 Werkverdeling

In het kader van het Werkdrukplan heeft MBO Utrecht een Werkdrukagenda opgesteld. Hierin is onder andere opgenomen dat MBO Utrecht werkt aan transparantie over toedeling van taken en inzet van medewerkers. Concreet is hiertoe het project Werkverdeling gestart. Het project Werkverdeling draagt bij aan het verlagen van de werkdruk en het bevorderen van het werkplezier. Het is onderdeel van de Werkdrukagenda van MBO Utrecht. In 2022 is samen met onderwijsteams, een handreiking werkverdeling "Team aan zet" opgesteld. Deze handreiking biedt onderwijsteams helderheid en eenduidigheid over de inhoud en het proces van de werkverdeling.

6.7 Participatiebanen

In het Sociaal Akkoord hebben werkgevers in de overheidssector en het onderwijs afgesproken om in 2026 125.000 extra banen (ten opzichte van 2013) te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. De staatssecretaris van SZW had aangekondigd dat zij de Wet banenafpraak wilde vereenvoudigen in 2021, maar dat is destijds uitgesteld vanwege het demissionair karakter van het kabinet. De quotumheffing (boete) is verder opgeschort tot januari 2024.

Verschiedende acties, zoals samenwerking met UW-bedrijven, hebben niet geleid tot het realiseren van de gestelde normen. Dit is op de meeste roc's het geval. Vaak hangt dit samen met de beperkte mogelijkheden binnen een team om een kandidaat goed te kunnen begeleiden.

6.8 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. Ook in 2022 zijn voormalige medewerkers begeleid van werk naar werk door DDO. In 2022 liepen twee trajecten. Bij een daarvan stopte de medewerker tussentijds door instroom in de Ziektewet.

Het andere traject is afgesloten door beëindiging van de WW-uitkering. Daarnaast heeft MBO Utrecht ook geïnvesteerd in opleidingskosten van oud-medewerkers. Daardoor heeft een oud-medewerker een passende baan gevonden in een andere sector.

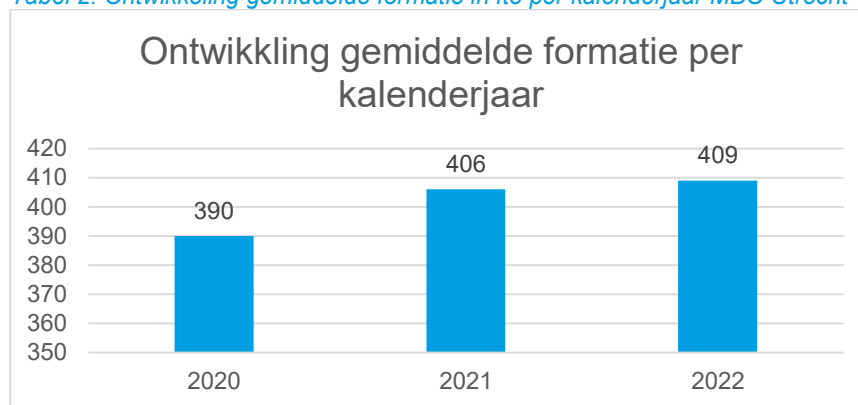
6.9 Formatiebeleid

Formatie is om verschillende redenen een belangrijk thema binnen een onderwijsinstelling als MBO Utrecht. De formatiesamenstelling bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van ons onderwijs. Zo ook de mate waarin MBO Utrecht haar organisatiedoelstellingen realiseert. Daarnaast vormt de formatie het grootste deel van het budget waarover onze onderwijsinstelling beschikt. Het in 2021 geformuleerde formatiebeleid, waarin we vier jaar vooruitkijken, is richtinggevend voor het jaarlijkse formatieplan. Bovendien geven we op die manier sturing aan de gewenste ontwikkeling van de formatie voor de langere termijn.

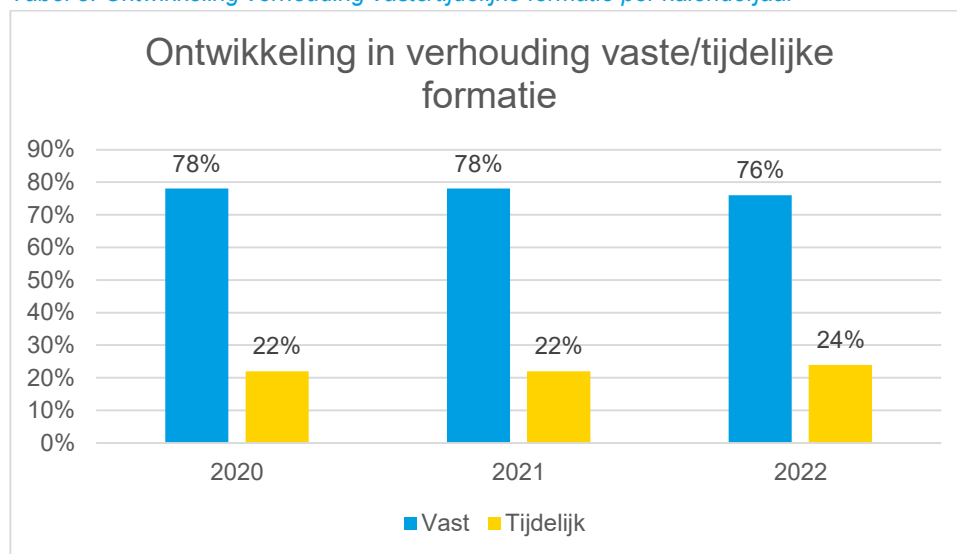
6.10 Cijfers Sociaal Jaarverslag

Kenmerken van de samenstelling van de formatie van MBO Utrecht zijn opgenomen in onderstaande tabellen. In het algemeen kunnen we stellen dat 2022 geen grote wijzigingen laat zien ten opzichte van 2021. De totale formatieomvang is met 3 fte toegenomen en kwam in 2022 uit op gemiddeld 409 fte. 76% hiervan was vaste formatie en 24% tijdelijke formatie. De flexibele schil nam daarmee met 2% toe. Het aandeel LC-docenten in de verhouding tussen de verschillende docentfuncties is in 2022 met 3% toegenomen ten opzichte van 2021. Daarmee zetten we een stap in de goede richting om te groeien naar een verhouding van 60% LD/LC en 40% LB. Dit blijft een belangrijk aandachtspunt in de komende jaren. Het ziekteverzuim nam licht toe ten opzichte van 2021. Dit komt overeen met het beeld in de sector en lijkt te zijn veroorzaakt door post-coronaproblematiek.

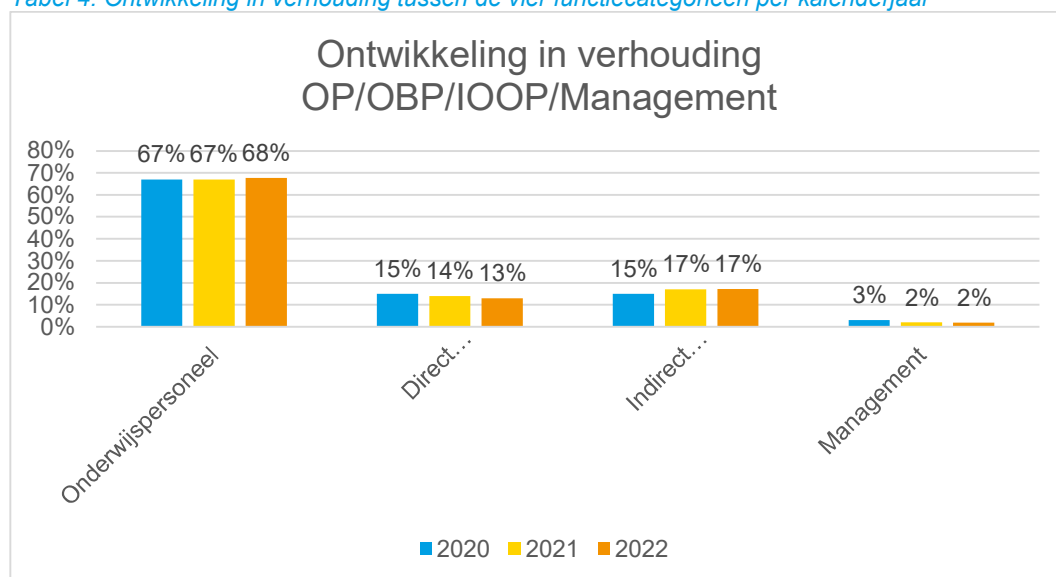
Tabel 2: Ontwikkeling gemiddelde formatie in fte per kalenderjaar MBO Utrecht



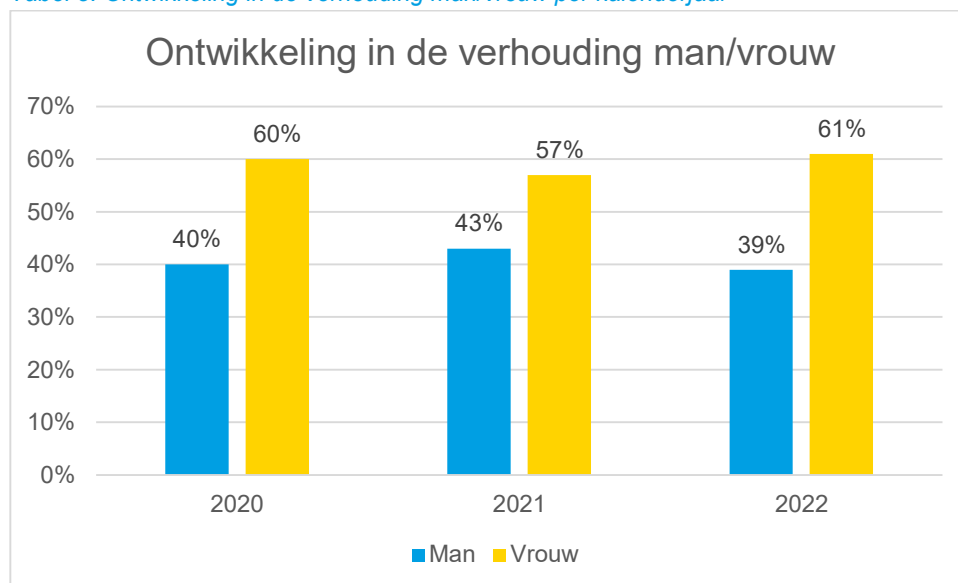
Tabel 3: Ontwikkeling verhouding vaste/tijdelijke formatie per kalenderjaar



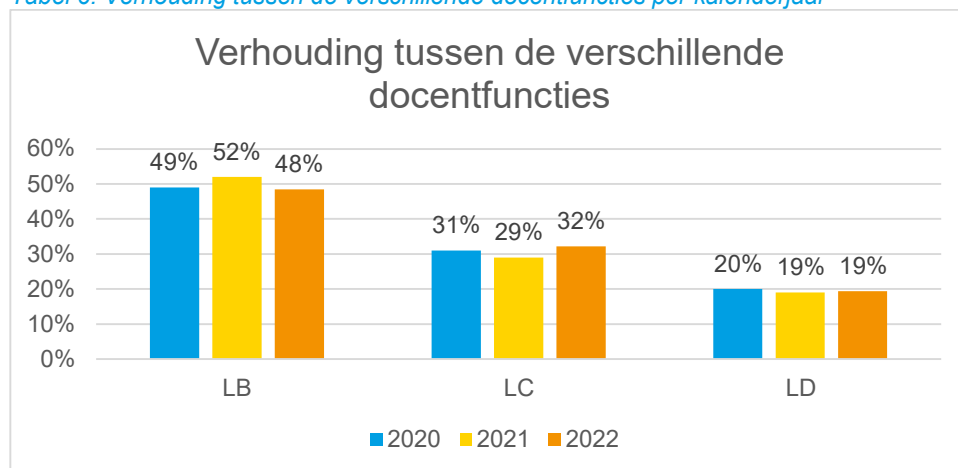
Tabel 4: Ontwikkeling in verhouding tussen de vier functiecategorieën per kalenderjaar



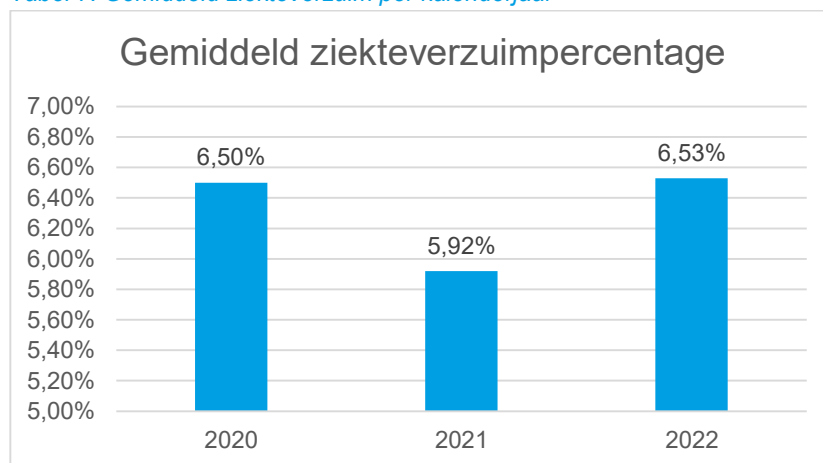
Tabel 5: Ontwikkeling in de verhouding man/vrouw per kalenderjaar



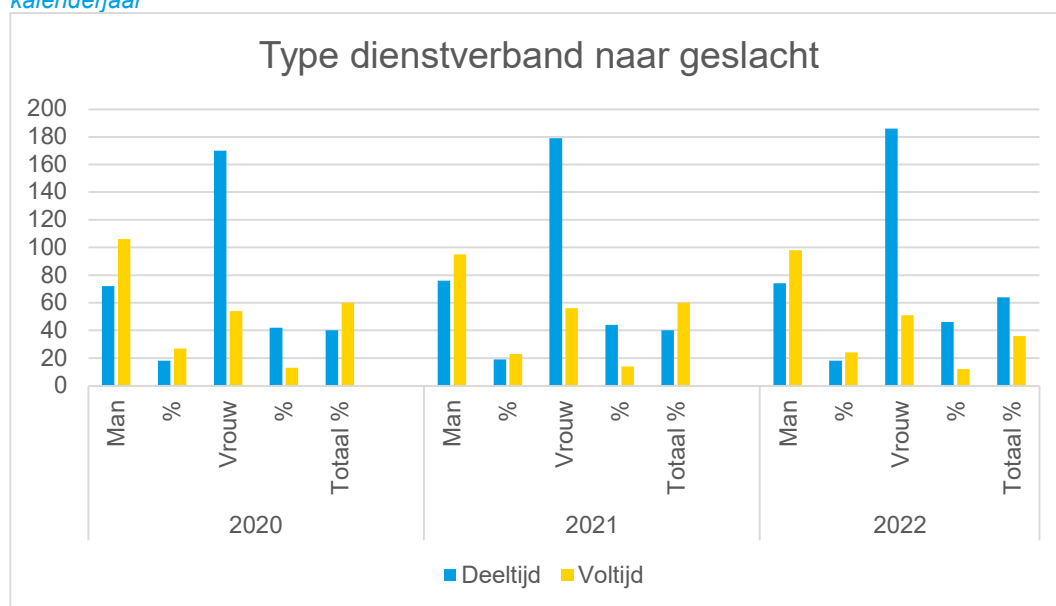
Tabel 6: Verhouding tussen de verschillende docentfuncties per kalenderjaar



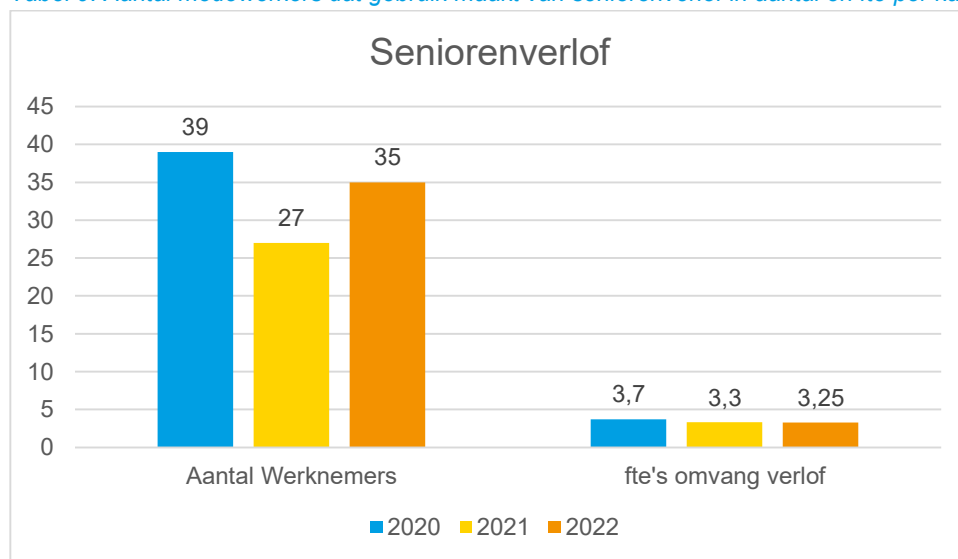
Tabel 7: Gemiddeld ziekteverzuim per kalenderjaar



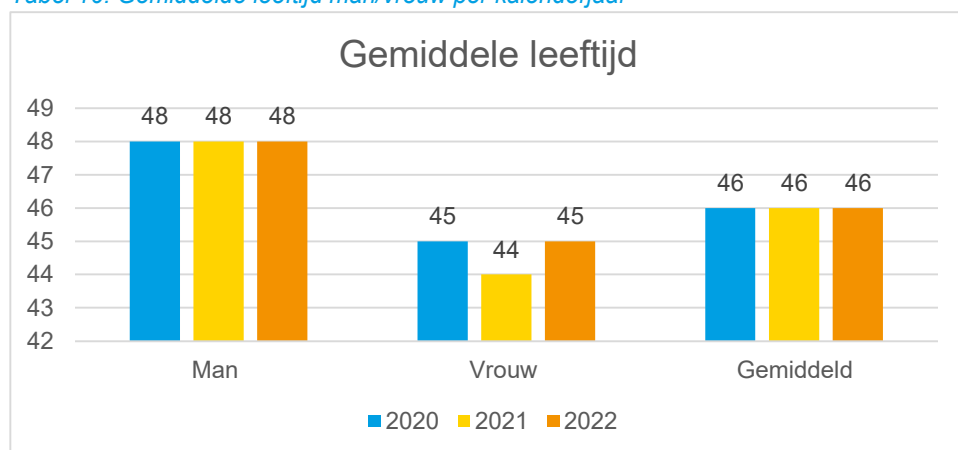
Tabel 8: Verhouding voltijd/deeltijd dienstverband in fte en percentage naar geslacht per kalenderjaar



Tabel 9: Aantal medewerkers dat gebruik maakt van seniorenverlof in aantal en fte per kalenderjaar



Tabel 10: Gemiddelde leeftijd man/vrouw per kalenderjaar



7 Bedrijfsvoering

MBO Utrecht is een platte organisatie met een College van Bestuur, dertien academies en zeven diensten. De diensten ondersteunen de academies en het bestuur. In de volgende paragrafen volgt een verslag van activiteiten en resultaten van de diensten.

7.1 ICT

7.1.1 Efficiënte dienstverlening

In 2022 is samengewerkt aan het continu verbeteren van de klantgerichte werkwijze van de diensten Facilitair & Huisvesting en ICT. Op een agile manier is in korte tijd een aantal verbeteringen doorgevoerd. Zo is het digitale proces van melden en aanvragen vereenvoudigd en er is een efficiëntere werkwijze voor het cateringproces geïmplementeerd. Daarnaast is de werkwijze voor het opvolgen van meldingen bij alle ICT- en F&H-collega's geüniformeerd. Ook in 2023 blijven we de dienstverlening continu verbeteren.

7.1.2 Studentinformatiesysteem (SIS)

Ons studentinformatiesysteem Osiris hebben we in schooljaar 2022-2023 voor het tweede jaar en in alle geledingen volledig in gebruik. We werken intensief samen met de andere Osiris-instellingen. Tot ieders tevredenheid wordt er veel met elkaar ontwikkeld en gedeeld. Onder andere de modules op het gebied van facturatie, waardedocumenten, BPV, verzuim en zaken (workflows) zijn verder doorontwikkeld en geoptimaliseerd. Ook zijn we druk bezig om de Osiris-informatie nog breder te ontsluiten middels Qlikview apps (verzuim, begeleiding en BPV). Daardoor is deze managementinformatie zichtbaar en bruikbaar voor de teams.

Verder kwam in 2022 het interne overleg met de SIS-specialisten van de onderwijsteams goed op stoom. Daardoor worden wensen en verlangens van gebruikers goed zichtbaar.

Communicatie met studenten en ouders vindt plaats via een student- en ouderportaal (onder andere rooster, informeren over voortgang en afwezigheid). Beide zijn via een app beschikbaar. Daarover hebben we veel positieve feedback van onze Studentenraad ontvangen.

7.1.3 Digitale Leeromgeving (DLO)

MBO Utrecht heeft als speerpunt 'Persoonlijk Leren' verder vorm te geven. Dit vraagt om een passende digitale leeromgeving (DLO). In 2022 zijn met betrokkenen vanuit de Academies, en met inbreng van de Studentenraad, de gewenste functionaliteiten van deze nieuwe DLO opgesteld. In het najaar van 2022 is de aanbestedingsprocedure gevolgd, met een korte doorloop in 2023. De implementatie van een nieuw en toekomstbestendig DLO start in 2023 met de teams.

7.1.4 Burcht Stad Landschap Model

Het BSL-model is in het leven geroepen om het onderwijs meer vrijheid te bieden in de keuze van ICT-middelen. Door middel van het Toolwheer en het BSL-model beoordeelt het onderwijs welke middelen wenselijk zijn en eventueel gezamenlijk ingekocht kunnen worden.

7.1.5 Informatiebeveiliging

Het verbeteren van de informatiebeveiliging en privacy heeft continu aandacht binnen MBO Utrecht. Jaarlijks stellen we een roadmap op met de geplande maatregelen. In 2022 zijn we binnen de sector en ook binnen MBO Utrecht gestart met het NBA kader. Dit is een hulpmiddel om de gewenste volwassenheid - gelet op de risico's - in kaart te brengen. Vervolgens bepalen we waar de organisatie staat en wat er moet gebeuren om het gewenste niveau van informatiebeveiliging te bereiken.

In 2023 herijken we ook het informatiebeveiligingsbeleid op het nieuwe NBA kader. De governance en ook de PDCA-cyclus krijgen daarin meer inhoud.

In 2022 heeft MBO Utrecht meegedaan aan de nulmeting van MBO Digitaal. De resultaten van de nulmeting verwerken we in de roadmap van MBO Utrecht. Onze onderwijsinstelling conformeert zich aan het streven van de sector om in volwassenheid te groeien.

MBO Utrecht heeft ook veel concrete maatregelen genomen om de informatiebeveiliging te verbeteren. Daaronder vallen de Multi Factor Authenticatie voor studenten en de penetratietest op onze netwerkomgeving. Daarnaast is ook in 2022 actief geparticipeerd in de landelijke en jaarlijkse SURF NOZON cybersecurity crisisoefening. Deze oefening gaf aanleiding om ons crisisbeleid op onderdelen aan te passen.

7.1.6 Phishing, ransomware en identiteitsfraude

Naast het nemen van technische beveiligingsmaatregelen vinden we het van belang om medewerkers en studenten actief te trainen op de gevaren van phishing, ransomware en identiteitsfraude (als gevolg van phishing).

In 2022 zijn we gestart met digitale donderdag. Wekelijks is een item rondom veilig werken onder de aandacht gebracht. In 2023 zetten we dit voort door het houden van regelmatige campagnes. Tegelijkertijd trainen we extra op de gevaren van phishing.

7.1.7 Datalekken

In 2022 is er één datalek gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens en zijn conform de wettelijke plicht ook de betrokkenen geïnformeerd. Dit datalek geeft input voor het opstellen van een verbetermaatregel in het jaarplan van 2023. Daarnaast zijn er twee inzageverzoeken van een betrokkene volledig conform wet- en regelgeving afgehandeld.

7.2 Facilitair en huisvesting

7.2.1 Onderwijsboulevard

Wij realiseren de Onderwijsboulevard door het gefaseerd transformeren en uitbreiden van diverse onderwijsgebouwen van MBOU op Kanaleneiland naar duurzame huisvesting. De basis voor het ontwerp ligt in ons Kernverhaal: de bedoeling van MBO Utrecht met persoonlijke aandacht, verschillende leerstijlen en betrokken studenten.

Figuur 1: Plattegrond bouwdelen Onderwijsboulevard



De eerste oplevering, dit betrof de bouwdelen A en B, was conform planning op 22 december 2021. Op 10 januari 2022 namen de eerste Academies (Zorg en Welzijn, Kind en Onderwijs) hun intrek op de Onderwijsboulevard.

Aannemer Dura Vermeer heeft in de kerstvakantie 2021-2022 verder gewerkt aan de fundering van bouwdeel D en startte met de realisatie van bouwdeel G in de voormalige tuin tussen AU23 en AU25. In de zomervakantie zijn bouwdelen C en E en een deel van de binnenstraat opgeleverd. De Academie voor Techniek is na de zomervakantie van 2022 verhuisd naar de Onderwijsboulevard. Vanwege vleermuizen in bouwdeel D heeft de bouw enige vertraging opgelopen, maar dit leverde geen gevaar op voor het schuifplan/inhuizing van de betreffende Academies.

Het project Wayfinding is in het voorjaar opgestart onder auspiciën van de Projectgroep Sfeer & Inrichting. Doel is een duidelijke en herkenbare bewegwijzering voor de gehele Onderwijsboulevard. Daarin moet het gevoel van kleinschaligheid en eigen identiteit van de Academies behouden blijven. Na de herfstvakantie is de bebording geplaatst in de delen van de Onderwijsboulevard die reeds in gebruik genomen zijn.

De gesprekken met de Academie voor Economie en Ondernemen over een update van het Programma van Eisen zijn in mei 2022 opgestart. Tevens zijn we in gesprek gegaan met de eigenaar van het pand naast de Onderwijsboulevard. De intentieovereenkomst tussen de directies en ons CvB is op 20 december 2022 getekend. Eind 2023 volgt een definitieve keuze omtrent nieuwbouw Marco Pololaan of Livingstonelaan voor de Academie voor Economie en Ondernemen. De projectstructuur wordt hiervoor aangepast.

In september is de tijdelijke huisvesting Sport op sportpark Zuilense Vecht gerealiseerd en een start gemaakt met het haalbaarheidsonderzoek voor de definitieve huisvesting van Sport.

7.2.2

De gezonde school

Het onderwijs maakt deel uit van de samenleving en bereidt studenten voor op participatie in de maatschappij. De aandacht vanuit de politiek en de samenleving voor een gezonde leefstijl neemt al jaren sterk toe. Het stimuleren van een gezonde leefstijl bij studenten, nu en in de toekomst, vormt een belangrijke maatschappelijke opdracht voor ons onderwijs. Een gezonde leefstijl draagt immers bij aan het goed doorlopen van de schoolcarrière, een goede start in de beroepspraktijk en het bereiken van gezondheidswinst.

Rookvrij schoolterrein

Met de invoering van het rookvrije schoolplein draagt MBO Utrecht bij aan een gezondere leefstijl van medewerkers en studenten. Vanaf 1 januari 2020 heeft MBO Utrecht op alle locaties een rookvrij schoolplein. De school voldoet hiermee aan de wettelijke verplichting vanuit de Tabakswet.

In 2022 hebben studenten Integrale Veiligheidskunde van de HU een onderzoek afgerond bij MBO Utrecht en het rookvrijbeleid en het rookvrije schoolterrein geëvalueerd. Uit observaties en interviews is gebleken dat MBO Utrecht al een vijftal maatregelen heeft getroffen:

1. Het plaatsen van rookvrije schoolterreinborden aan het begin van het terrein.
2. Het ontwikkelen en ophangen van posters en flyers om kenbaar te maken dat het schoolterrein rookvrij is.
3. Het informeel handhaven door conciërges en medewerkers.
4. Het aanbieden van trainingen aan medewerkers om te stoppen met roken.
5. Het geven van een jaarlijkse voorlichting over roken in de burgerschapslessen.

De maatregelen die MBO Utrecht kan treffen om aan de rookvrije regelgeving te voldoen, heeft vooral betrekking op communicatie, zo blijkt uit het onderzoek. Er ligt een aanbeveling om de maatregelen goed aan te duiden en te handhaven. Communicatie speelt bij zowel de aanduiding als de handhaving van de maatregelen een belangrijke rol.

In 2023 zet MBO Utrecht zich in om de huidige maatregelen te stabiliseren. Met de opening van de Onderwijsboulevard en het betrekken van de groenstrook aan de Aziëlaan nemen we de maatregelen opnieuw onder de loep. Handhaven is hier (op openbaar terrein) niet mogelijk. De rokers dienen het park dan schoon te houden. De veranderende rol van de conciërges, waarbij zij minder achter de balie maar meer in het gebouw aanwezig zijn, biedt eveneens kansen bij de handhaving van de anti-rookmaatregelen.

8 Medezeggenschap

MBO Utrecht betreft graag haar studenten en medewerkers bij de gang van zaken op school. De studenten zijn verenigd in de Studentenraad (SR), het personeel in de gekozen Ondernemingsraad (OR). MBO Utrecht faciliteert beide raden zowel inhoudelijk als financieel. Dat helpt ze om bij te dragen aan relevante thema's. Zo behalen we gezamenlijk het beste resultaat.

8.1 Verslag Studentenraad

In 2022 heeft de SR zich gefocust op teambuilding. In plaats van individueel werken besloot de SR om meer samen te werken en taken te verdelen. Het netwerk met buitenschoolse partijen werd steeds groter en het netwerken ging beter. 2022 was ook een jaar van reflectie na de gevolgen van corona. Mentale gezondheid, maar ook diversiteit, stonden prominent op de agenda. De SR voerde regelmatig gesprekken met het Team Studentenwelzijn en Team Diversiteit & Inclusie. Een GSA (gender & sexuality alliance) is opgericht bij de Academie voor Kind en Onderwijs, mede vanwege betrokkenheid van de SR. De SR deelde eind van het schooljaar 2021-2022 flessen uit met het SR-logo erop. Dit zorgde voor meer naamsbekendheid.

8.1.1 Samenstelling Studentenraad

De SR streeft naar diversiteit onder de leden. Zo worden de verschillende Academies en locaties vertegenwoordigd. Tijdens de verkiezingen informeert de SR de Academies van MBO Utrecht over alle openstaande vacatures. Ook moedigt de SR studenten aan actief bezig te zijn met relevante thema's.

In 2022 was de SR als volgt samengesteld:

- Adam Thorp – (heel 2022, voorzitter vanaf juni 2022)
- Michella Spruit – (heel 2022, vicevoorzitter vanaf juni 2022)
- Yoran Jansen – (heel 2022, secretaris vanaf mei 2022)
- Martin Trappenburg – (heel 2022, penningmeester vanaf mei 2022)
- Michelle Meertens – (heel 2022)
- Sven Neele - (heel 2022)
- Manoe Bennis – (vanaf september 2022)
- Madelief Postel – (vanaf oktober 2022)
- Jelmer Becker - (tot mei 2022, voorzitter)
- Gabriëlle Spits - (tot mei 2022, secretaris)
- Jasper Gräber – (tot mei 2022, penningmeester)
- Linda Oskam - (tot mei 2022, vicevoorzitter)

De SR wordt ondersteund door twee begeleiders: Mariska Achterberg (docent) en Linda Nienhuis (beleidsmedewerker). Linda Nienhuis volgde met ingang van schooljaar 2022-2023 Linda Stekelenburg (roostermaker en medewerker examenbureau) op.

8.1.2 Formele bevoegdheden Studentenraad

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

De student staat daarbij centraal. De SR stemde in 2022 in met:

- Vakanties 2023-2024
- Gedragswijzer disciplinaire maatregelen
- Kaderbrief 2023 (hoofdpijnen van de begroting 2023)
- Herbenoeming Joany Krijt als voorzitter college van bestuur (advies)

8.1.3 Vergaderingen

De SR vergadert regelmatig met de OR en het college van bestuur (CvB). De agendapunten gaan over MBO Utrecht in het algemeen en de studenten en medewerkers in het bijzonder. De SR heeft in 2022 vier keer formeel overlegd met het CvB. De volgende onderwerpen zijn besproken:

- Corona
- Plan van aanpak klassenvertegenwoordigers
- Buddy-systeem
- Studentensport en UIT-week
- Onderwijsboulevard
- Jaarverslag vertrouwenspersonen
- Practoraat Persoonlijk Leren
- JOB-monitor
- Financieel instellingsplan 2023
- Strategische koers

In 2022 vond er vier maal een informeel overleg plaats tussen de voorzitter van het CvB en de SR. Zowel de SR als de voorzitter ervoeren deze overleggen als zeer waardevol.

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

Ook in 2022 is gewerkt aan de bekendheid en professionaliteit van de SR. Zo was er deelname aan verschillende conferenties en lobbyden leden actief op de verschillende locaties. De ambities van de SR zijn divers en vereisen veel inzet en samenwerking. De SR had drie doelen voor 2021-2022:

- Naamsbekendheid
- Professionaliteit
- Een sterke raad

De SR heeft veel acties ingezet om aan deze doelen te werken en is tevreden over het resultaat. De naamsbekendheid is vergroot en de SR werkte meer dan voorheen samen als een team.

8.1.4 Focuspunten voor 2023

De SR heeft voor 2023 vijf focuspunten:

- Interne communicatie verbeteren
- Communicatie met studenten verbeteren
- Diversiteit en inclusie bevorderen
- Leden werven bij en meer communiceren met Academies die nu niet goed in zicht zijn
- Studentenwelzijn

8.2 Verslag Ondernemingsraad

In 2022 is het onderwijs halverwege het kalenderjaar weer genormaliseerd. Alle coronamaatregelen konden op een laag pitje en onderwijs vond weer fysiek plaats in de gebouwen. In de maanden januari tot juni heeft corona de gemeederen nog wel bezig gehouden. De OR is door het CvB op de hoogte gehouden van de maatregelen die noodzakelijk waren.

De OR benadrukt nog steeds de werkdruk en het welzijn van de medewerkers en studenten. De OR en het CvB zijn zich bewust van de problematiek die is ontstaan door achterstallige werkzaamheden en toegenomen privéproblemen bij de studenten.

Daarnaast is in 2022 een aantal onderwerpen afgerond. Naast de jaarlijks terugkerende onderwerpen zijn er ook nieuwe onderwerpen bijgekomen. Dit betreft het beloningsbeleid, het beoordelingsbeleid en het formatiebeleid. De OR is in de beleidsvoorbereiding betrokken via de P&O-commissie. In 2022 waren de oplevering van een deel van de Onderwijsboulevard en OSRIS onderwerpen van gesprek.

Jaarlijks heeft de OR vooroverleg met de vakbonden ter voorbereiding op het gesprek tussen CvB en de vakbonden. De OR is hierbij toehoorder. Tijdens die bijeenkomst is onder andere gesproken over het Sociaal Jaarverslag 2021, het formatiebeleid, de Werkdrukagenda, de salarismix en de effecten van corona op het onderwijs, de organisatie en de medewerkers.

8.2.1 Samenstelling Ondernemingsraad

In 2022 was de Ondernemingsraad als volgt samengesteld:

- Wolter Pol (voorzitter)
- Tom Meijer (secretaris)
- Tommy Derksen
- Larry Kendrick
- Dineke van der Ven
- Coby Stoepker
- Abdelkarim el Allatti
- Sandra Groot Bluemink
- Alireza Rahimi
- Wilco Meijer (tot juni 2022)

8.2.2 Professionalisering

In 2022 had de OR een tweedaagse onder leiding van de AOB. De centrale thema's waren teambuilding en het bepalen van de OR-visie. De voorzitter heeft zich geschoold in zijn rol als voorzitter van de OR. Verder volgden alle nieuwe leden een cursus over de wetsartikelen van de Ondernemingsraad. Onder leiding van een CNV-medewerker stonden we stil bij de verantwoordelijkheden van de OR en de verhouding OR-CvB.

8.2.3 Formele bevoegdheden

De Ondernemingsraad heeft in 2022:

- instemming verleend op de aanpassing van de examenorganisatie;
- instemming verleend op de verplichte vrije dagen voor het OBP en vakanties 2023-2024;
- instemming verleend op de klachtenregeling ongewenst gedrag;
- instemming verleend op de criteria onderwijsteams en direct betrokkenen bij het primaire proces;
- instemming verleend op het instellingsplan corona;
- advies gegeven over de herbenoeming van de voorzitter van het CvB;
- advies over positionering SDV;
- advies over de verhuizing van de Sportacademie;
- advies over de verhuizing van de Dansacademie;
- instemming verleend op de hoofdlijnen van de begroting 2023 (samen met de Studentenraad).

De Ondernemingsraad heeft in 2022 vijf keer overlegd met het College van Bestuur en twee keer een benen-op-tafeloverleg gehad. Aanvullend op de bovenstaande onderwerpen is in deze overlegvergaderingen onder meer gesproken over:

- Evaluatie communicatieplan
- Organisatie geschillencommissie
- Evaluatie organisatiewijziging (clusterdirecteuren/teamleiders)
- Onderwijsboulevard
- Jaarverslag vertrouwenspersonen
- Reiskostenvergoeding
- Werkdrukplan
- Halfjaarverslag
- Instellingsplan 2023
- Begroting OR 2023
- Strategische koers
- Stand van zaken corona

8.3

Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur

De gezamenlijke vergadering van de Studentenraad, Ondernemingsraad en het College van Bestuur vond in 2022 driemaal plaats. Geagendeerde onderwerpen waren:

- NPO-middelen
- Corona
- Transitie Huisvesting/Onderwijsboulevard
- Lesevaluaties
- Stagediscriminatie
- Kwaliteitsagenda
- Nieuwe strategische koers
- Hoofdpijnen van de begroting 2023
- Jaarverslag 2021

9 Financieel resultaat 2022

Het jaar 2022 begon met een harde lockdown die het kabinet vlak voor de kerstvakantie in 2021 aankondigde. Deze lockdown was van korte duur. In februari en maart 2022 zijn vrijwel alle coronamaatregelen opgeheven en leek alles weer terug naar “normaal” te gaan. MBO Utrecht heeft in 2020 en 2021 laten zien dat het digitaal leren en werken ‘het nieuwe normaal’ werd. Vanaf februari 2022 vond - met inachtneming van de richtlijnen van het RIVM - het onderwijs weer op school plaats. Extra aandacht was er voor studenten die in een zwakkere sociaal-economische positie zaten of meer aandacht en steun nodig hadden.

Eind februari 2022 is de oorlog in Oekraïne begonnen. Dit heeft naast al het menselijke leed ook een flinke economische impact. De inflatie is sinds 45 jaar niet meer zo hoog geweest en prijzen voor met name energie en levensmiddelen stijgen flink door. Dit heeft impact op de bedrijfsvoering binnen het onderwijs.

Het behaalde resultaat van €4.145k is € 1.281k hoger dan begroot.

De afwijkingen in de realisatie ten opzichte van de begroting 2022 zijn in onderstaande tabel in hoofdlijnen weergegeven:

Afwijkingen ten opzichte van begroting 2022

Verklaring	Bedrag (x € 1,0 mln)
Hogere rijksbijdrage (i.v.m. loonkostencompensatie, stijging sociale lasten en pensioenpremies en incidentele middelen)	3,1
Batig saldo NPO-middelen (bestemming 2023)	1,4
Boekwinst uit verkopen materiële vaste activa	0,5
Saldo baten	5,0
Hogere personele lasten door loonkostenstijging, extra personele inzet projecten, subsidies, ziektevervanging en hogere reiskosten	-/- 2,5
Hogere huisvestingslasten (hogere huur door Sport en indexatie, energie (stijgende prijzen door oorlog) en schoonmaak (extra inzet)	-/- 1,1
Lagere afschrijvingslasten + latere activering gebouwdelen Onderwijsboulevard	0,3
Hogere instellingslasten (meer activiteiten studenten, meer advieskosten)	-/- 0,5
Per saldo lagere financiële lasten (hogere vergoedingsrente)	0,1
Saldo lasten	-/- 3,7
Totaal effect resultaat	1,3

10 Continuïteitsparagraaf

Algemeen

Om uitvoering te geven aan beleidsbeslissingen is op basis van de wet 'Versterking bestuurskracht onderwijs' het onderdeel 'continuïteitsparagraaf' toegevoegd aan het bestuursverslag van onderwijsinstellingen. In de richtlijnen voor jaarverslaggeving ligt de gegevensset vast met onderdelen die opgenomen moeten worden in de continuïteitsparagraaf.

Deze paragraaf moet laten zien dat MBO Utrecht het proces, dat zicht biedt op majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst, heeft ingebed in de organisatie. Dat geldt tevens voor het helder in beeld brengen van de gevolgen ervan voor het resultaat en de vermogenspositie. Met dit proces versterkt de bestuurskracht in het onderwijs en de dialoog met de Raad van Toezicht.

Financiële positie

Het behalen van financiële normen is belangrijk, maar moet niet de bepalende factor zijn voor de strategische onderwijskoers. Daarom werken we binnen MBO Utrecht aan een robuuste onderwijsondersteuning, waarbij we streven naar matiging van huisvestingslasten met behoud van kwaliteit en uitstraling. Tevens beogen we het zo efficiënt mogelijk inrichten van de ondersteunende organisatie.

Het jaar 2022 kent een exploitatieresultaat van € 4.145k. De begroting van 2022 ging uit van een exploitatieresultaat van € 2.864k. Deze positieve afwijking is met name veroorzaakt door hogere rijksbijdragen waarbinnen zich nog te besteden middelen bevinden vanuit het Bestuursakkoord NPO. Die middelen zijn via een bestemmingsreserve gereserveerd. Ook ontstond het positieve resultaat door de verkoop van de Pagelaan. In het hoofdstuk Jaarrekening lichten we de overige afwijkingen verder toe.

Voor de ontwikkeling van de financiële kengetallen ligt als onderlegger de meerjarenbegroting die in het najaar van 2022 is vastgesteld. Deze is verrijkt met de gerealiseerde jaarcijfers van 2022.

De resultaten over de afgelopen jaren hebben geleid tot een solvabiliteitspercentage dat hoger ligt dan de gestelde (ex- en interne) normen. In 2025 verwachten we een lagere solvabiliteit door de financiering van nieuwbouw vanuit vreemd vermogen. Voor de liquiditeit geldt dat deze zich voldoende boven de signaleringsgrens beweegt. Vanwege de huisvestingsbeweging in 2026 ontstaat er een eenmalige trendbreuk door hogere kosten in verband met overlap van afschrijvingslasten, ingebruikname nieuwbouw en huurlasten vanuit de vertrekkende locatie.

In het voorjaar van 2023 wordt middels de kaderbrief een herijking van de meerjarenraming gepresenteerd. Deze bevat de laatste inzichten op onder andere het gebied van de nieuwe kwaliteitsafspraken, transitie huisvesting, prijsontwikkelingen en studentprognoses.

(x € 1.000)	Realisatie 2021	Realisatie 2022	Begroting 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026	Raming 2027
Exploitatie resultaat	3.099	4.145	-515	59	192	-429	63
Rentabiliteit*	6,07%	7,12%	-0,98%	0,12%	0,38%	-0,85%	0,13%
Eigen vermogen (A)	16.728	20.872	20.357	20.417	20.608	20.179	20.242
Voorzieningen (B)	1.162	1.673	2.023	2.373	2.723	3.073	3.423
Balanstotaal (C)	41.788	52.326	48.559	48.242	58.140	55.623	54.444
w.v. gebouwen en terreinen	23.830	37.344	37.958	36.658	41.529	49.357	47.415
Solvabiliteit 1 (A/C)**	40,0%	39,9%	41,9%	42,3%	35,4%	36,3%	37,2%
Solvabiliteit 2 ((A+B)/C)	42,8%	43,1%	46,1%	47,2%	40,1%	41,8%	43,5%
Solvabiliteit vereist door derden	>25%	>25%	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%
Interne solvabiliteitsnorm	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%
Huisvestingsratio signaleringsgrens OCW	<15,0%	<15,0%	<15,0%	<15,0%	<15,0%	<15,0%	<15,0%
Huisvestingsratio MBO Utrecht	13,4%	14,2%	15,7%	15,6%	15,2%	15,3%	14,1%
Liquiditeit (current ratio)***	1,90	1,76	1,62	1,70	2,27	1,05	1,20
Liquiditeit (ratio inspectie)	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75	0,75
Debt service coverage ratio****	7,72	6,18	1,83	2,46	2,06	1,67	2,11
Ratio bovenmatig publiek eigen vermogen (signaleringsgrens > 1,0)*****	0,58	0,63	0,61	0,61	0,52	0,46	0,46

*Rentabiliteit: het exploitatieresultaat/totale baten, waarbij in 2023 de negatieve rentabiliteit opgevangen wordt door de inzet van eerder ontvangen NPO-middelen, waarbij de besteding in 2023 plaatsvindt. Dit verklaart mede de hoge rentabiliteit in 2022.

**Solvabiliteit: deze ratio geeft een indicatie van de mogelijkheid van de instelling om te voldoen aan de verplichtingen die voortvloeien uit de langlopende leningen die zijn afgesloten. De ratio kan verdeeld worden in:

- solvabiliteit 1: eigen vermogen/totale vermogen

- solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen)/totale vermogen

***liquiditeit: de liquiditeit geeft de verhouding weer tussen de op korte termijn beschikbare middelen en de op korte termijn opeisbare schulden. Vlottende activa/kort vreemd vermogen.

****Debt service coverage ratio: een belangrijke ratio voor de financiers m.b.t. het verstrekken van een lening. De DSCR geeft de verhouding tussen enerzijds de betalingscapaciteit en anderzijds de financiële verplichtingen weer.

*****Ratio bovenmatig publiek eigen vermogen: t.b.v. inzicht in het benodigd eigen vermogen om bezittingen te financieren en risico's op te vangen $(0,5 * \text{aanschafwaarde gebouwen} * 1,27) + (\text{boekwaarde resterende materiële vaste activa}) + (\text{omvangafhankelijke rekenfactor} * \text{totale baten})$.

Verbonden partijen

MBO Utrecht heeft geen verbonden partijen.

A GEGEVENSSET

A1. STUDENTAANTALLEN EN PERSONELE BEZETTING IN FTE

Ontwikkeling studentaantallen

Landelijk heeft in schooljaar 2022-23 een daling van studentaantallen in het mbo plaatsgevonden. Het geraamde aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs in schooljaar 2022-23 bedraagt 492.072. De daling was al eerder voorspeld - maar niet zo groot - en heeft te maken met de afname van het aantal jonge volwassenen in Nederland. Daarnaast volgt een steeds kleiner deel van de vo-leerlingen een vmbo-opleiding en neemt het aandeel havo en vwo juist toe (de 'havoïsering'). Hierdoor neemt naar verwachting het aantal leerlingen dat van het vo naar het mbo doorstroomt in de toekomst af. Verder is door de krappe arbeidsmarkt ook de ongediplomeerde uitstroom toegenomen.

In de meerjarenraming van MBO Utrecht is rekening gehouden met een *gelijkblijvend* studentaantal per jaar. Daarbij gaan we ervan uit dat - tegen de trend in - ons marktaandeel de komende jaren vergroot. We houden hier enerzijds rekening met de effecten van de plannen om onze onderwijsresultaten te verbeteren (verlaging ongediplomeerde uitstroom). Anderzijds houden we rekening met een aanzuigende werking van de nieuwe locatie op de instroom van nieuwe studenten. Daarnaast is de landelijke uitstroom van ongediplomeerden in 2022-2023 mede te wijten aan de effecten van corona (studenten waren mentaal niet aangesloten op het onderwijs). Enerzijds door de vergemakkelijkt toelating van vmbo naar mbo en anderzijds door de kracht van de arbeidsmarkt die leidt tot groenpluk.

In onderstaande tabel is aangegeven wat de omvang van het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht is ten opzichte van de totale sector landelijk, gebaseerd op de tellingen waar de Rijksbijdrage 2023 op is bepaald. Tevens is aangegeven wat de procentuele ontwikkeling in de landelijke (ongewogen) studentaantallen is, zoals opgenomen in de referentieraming 2022⁵.

Tabel 1: Verwachte ontwikkeling van studentaantallen en het bekostigingsaandeel

Kalenderjaar bekostiging	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Schooljaar (Telling 1-10, t-2)	2020/21	2021/22	2022/23	2023/24	2024/25	2025/26
% Bekostigingsaandeel	1,06%	1,06%	1,04%	1,06%	1,08%	1,08%
Landelijke ontwikkeling mbo studenten	1,14%	-1,04%	-2,27%	-2,02%	-1,33%	-0,65%
Aantal deelnemers MBO Utrecht	5.389	5.353	5.117	5.117	5.117	5.117
Ontwikkeling t.o.v. voorgaand jaar	2,67%	-0,67%	-4,41%	0,0%	0,0%	0,0%

⁵ Bron: Rijksbegroting min Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2023 | Prognoses aantal mbo-studenten | update 25 juni 2022

Ontwikkeling personeel

In de periode 2023-2025 vindt een daling plaats van het totaal aantal fte door een daling van het aantal studenten in de periode 2022-2023. Daarnaast speelt de afloop van de bestedingsperiode van de NPO-middelen een rol in de afname van het aantal fte in 2023 en 2024. De personele samenstelling binnen MBO Utrecht is voor de periode 2023-2027 als volgt:

Tabel 2: Ontwikkeling fte MBO Utrecht 2022-2027

	Realisatie	Begroting	Raming	Raming	Raming	Raming
Verslagjaar	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Personele bezetting in fte						
Bestuur/management	8,8	9,1	9,1	9,1	9,1	9,1
Personeel primair proces	275,3	268,6	263,7	263,7	263,7	263,7
Ondersteunend personeel	121,4	120,0	118,3	117,3	117,3	117,3

In het vastgestelde formatiebeleid 2022 is als doelstelling gehanteerd dat MBO Utrecht in de komende vijf jaar wil groeien naar een verhouding in loonkosten van direct onderwijspersoneel en indirect personeel van 70% / 30%.

MBO Utrecht beschikt met de inzet van inhuur derden en tijdelijke contracten over voldoende flexibiliteit, die eventuele frictie in personeelscapaciteit kan opvangen.

A2. MEERJARENBEGROTING VAN DE BALANS EN BATEN EN LASTEN.

Financiële ramingen

MBO Utrecht stelt ieder jaar het Instellingsplan (IP) op, waarin we de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren ramen. Verderop staat de raming van de balans en de resultatenrekening. We lichten toe welke uitgangspunten we hanteren.

De gepresenteerde meerjarenramingen zijn onderdeel van het IP 2023, dat de Raad van Toezicht in december 2022 vaststelde. Conform de richtlijnen voor de jaarverslaggeving wordt de laatst vastgestelde meerjarenraming opgenomen in de Continuïteitsparagraaf.

Toelichting bij de ramingen

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.

Op basis van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving valt het plan Onderwijsboulevard onder grote investeringen. Daarom geven we een vijfjarenraming weer.

Tabel 3: Meerjarenraming balans 2022-2027

Activa	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	323	234	147	62	0	0
Materiële vaste activa	35.675	37.271	35.801	40.663	48.192	45.991
Financiële vaste activa	199	194	132	126	121	116
Totaal vaste activa	36.197	37.699	36.080	40.851	48.313	46.107
Vlottende activa						
Vorderingen	5.984	1.019	889	739	739	739
Liquide middelen	10.143	9.841	11.273	16.550	6.569	7.596
Totaal vlottende activa	16.127	10.860	12.162	17.289	7.308	8.335
Totaal activa	52.324	48.559	48.242	58.140	55.622	54.443
Passiva	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Eigen vermogen						
Algemene reserve publiek	19.913	19.385	19.430	19.606	19.162	19.210
Algemene reserve privaat	147	162	177	192	207	222
Bestemmingsreserve publiek	810	810	810	810	810	810
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	1.673	2.023	2.373	2.723	3.073	3.423
Langlopende schulden	20.635	19.463	18.291	27.199	25.397	23.805
Kortlopende schulden	9.147	6.716	7.162	7.610	6.974	6.974
Totaal passiva	52.324	48.559	48.242	58.140	55.623	54.444

Raming van de balans (x € 1.000, 2021 = realisatie)

Vaste activa

De investeringen in huisvesting staan vrijwel volledig in het licht van het Plan Onderwijsboulevard. Een deel van de huisvesting is in 2022 in gebruik genomen waarop wordt afgeschreven. Echter, tot 2023 is het overgrote deel van de investering als Onderhanden Werk verantwoord. Voor de komende jaren is een groot deel van het investeringsprogramma gericht op de afronding van de eerste hoofdfase (Columbuslaan/Australiëlaan) en de tweede hoofdfase (Marco Pololaan) in het Plan Onderwijsboulevard. Daarnaast moeten de komende jaren ook vervangings- en uitbreidingsinvesteringen gedaan worden. De financiële ruimte voor dergelijke investeringen wordt gebaseerd op onderbouwde aanvragen door diensten en academies, die de invloed van de investering op het resultaat (onderwijskundig, financieel of beide) en de kwaliteit of de aantrekkingskracht van MBO Utrecht positief beïnvloeden.

De immateriële vaste activa zijn de ontwikkelkosten van het nieuwe Studentinformatiesysteem dat in augustus 2021 in gebruik is genomen.

Vorderingen

Naar verwachting zullen de vooruitbetaalde kosten na 2025 afnemen. De reden is dat door het verlaten van de tijdelijke huisvesting de vooruit te betalen huren verlagen. In 2022 is de vordering van € 1,9 mln. op OCW opgenomen. Dit betreft het resultaatsafhankelijke deel van de Kwaliteitsafspraken 2023.

Liquide middelen

De ontwikkeling van de liquide middelen is gebaseerd op het meerjarencasstroomoverzicht.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen neemt jaarlijks, met het resultaat volgens de staat van baten en lasten, toe of af. Binnen het eigen vermogen wordt er gebruik gemaakt van bestemmingsreserves. In de periode 2023-2025 neemt het eigen vermogen van MBO Utrecht licht toe door een structureel positief exploitatieresultaat. In 2022 is het exploitatieresultaat hoger door een incidentele bate vanwege verkoop van de Pagelaan.

Omdat geïnvesteerd wordt in vastgoed in eigendom, zal de toename in eigen vermogen naar waarschijnlijkheid niet leiden tot een overschrijding van de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen.

Voorzieningen

We gaan uit van het gelijk blijven van de voorziening voor toekomstige wachtgeldverplichtingen, stijging van de voorziening seniorenverlof en gelijkblijvende voorziening met betrekking tot de toekomstige jubileumuitkeringen.

Langlopende schulden

De jaarlijkse mutatie op de langlopende schulden betreft de aflossingsverplichting van € 1.172.000 op de leningen zoals die zijn aangegaan bij de start van MBO Utrecht en die zijn afgesloten tijdens de bouw van de Onderwijsboulevard in 2021 en 2022.

Uitgangspunt voor de ontwikkeling van de post langlopende schulden is dat MBO Utrecht nog een leningsarrangement afsluit voor een bedrag van € 10,5 mln. in 2025.

Kortlopende schulden

Door het opnemen van de langlopende schuld is het in het volgende jaar af te lossen bedrag opgenomen als kortlopende schuld. Vandaar dat vanaf 2022 een toename zichtbaar is in de schuld aan kredietinstellingen.

De personeelgerelateerde kortlopende schulden ontwikkelen zich conform de ontwikkeling van de personeelskosten.

Tabel 4: Meerjarenraming baten en lasten 2022-2027

	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Baten						
Rijksbijdragen	52.376	49.750	47.954	47.851	47.672	47.717
Overige overheidsbijdragen	436	1.027	1.025	945	945	945
College, cursus- en examengelden	376	524	524	524	524	524
Werk in opdracht van derden	131	180	240	270	300	300
Overige baten	4.869	827	895	895	770	595
Totaal baten	58.188	52.307	50.638	50.485	50.211	50.081
Lasten						
Personeelslasten	39.015	38.923	37.014	36.831	36.992	37.153
Afschrijvingen	3.805	2.906	3.178	3.039	3.407	3.776
Huisvestingslasten	6.604	6.533	6.048	5.955	5.679	4.562
Overige lasten	4.339	4.169	4.100	4.100	4.100	4.100
Totaal lasten	53.763	52.531	50.339	49.925	50.177	49.591
Saldo baten en lasten	4.425	-224	299	560	34	490
Financiële baten en lasten	-280	-291	-239	-368	-463	-427
Totaal resultaat	4.145	-515	59	192	-429	63

Raming van baten en lasten (x € 1.000, 2022 = realisatie).

Voor de geraamde meerjaren staat van baten en lasten zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd. In het kader van risicomanagement worden parallel op dit meerjarenkader scenario's doorgerekend om de robuustheid van onze financiële positie te testen.

Algemeen

Waar bij de begroting voor 2023 de gekozen beleidsuitgangspunten bepalend zijn voor de verwachte baten en lasten, worden ontwikkelingen in de latere jaren vooral geraamd op basis van de verwachte ontwikkeling van studentaantallen. Dit aangevuld met in de het verleden bepaalde rekenkundige uitgangspunten. Hiervoor maakt MBO Utrecht gebruik van de via haar netwerk beschikbaar gekomen informatie. Bij deze informatie denken we onder andere aan landelijke ontwikkelingen op het gebied van studentaantallen, wet- en regelgeving en bekostigingsuitgangspunten. In dit Instellingsplan zijn deze uitgangspunten van invloed op de bekostiging en de verwachte huisvestingsontwikkelingen.

MBO Utrecht ambieert geen structureel financieel resultaat dat boven de 3% van de totale baten uit komt. In deze meerjarenraming zal het resultaat ieder jaar onder de 3% zitten.

Rijksbijdragen

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

- ontwikkeling van het bekostigingsaandeel;
- ontwikkeling van het budgettair kader vanuit OCW (exclusief eventuele taakstellingen op macrobudget);
- eventueel bekende ontwikkelingen m.b.t. aanvullende rijksbijdragen.

Ontwikkeling bekostigingsaandeel

De rijksbijdrage is voornamelijk afhankelijk van het bekostigingsaandeel dat MBO Utrecht heeft ten opzichte van de totale sector. Het bekostigingsaandeel wordt bepaald door een weging van 80% van het bekostigingsaandeel in gewogen studentaantallen en 20% van het bekostigingsaandeel in gewogen diploma-aantallen. In de meerjarenraming is uitgegaan van een landelijke daling van studentaantallen en een gelijkblijvend aantal studenten bij MBO Utrecht. Het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht zal naar verwachting hierdoor (iets) stijgen. Omdat door de landelijke daling van het aantal studenten het macrobudget wordt verlaagd, kan dit alsnog leiden tot een per saldo lagere bekostiging.

De middelen voor de Kwaliteitsagenda zijn verwerkt in de meerjarenraming. Deze middelen dienen te worden ingezet op de thema's van de in voorjaar 2023 vast te stellen kwaliteitsafspraken 2024-2027.

Overige overheidsbijdragen en werk in opdracht van derden

Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat de overige overheidsbijdragen zich gaan ontwikkelen in de komende jaren. Derhalve is in de meerjarenramingen uitgegaan van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van het begrote bedrag voor 2023. Wel zijn voor werk in opdracht van derden jaarlijks toenemende baten geraamd in verband met de ambities van MBO Utrecht en de vraag vanuit de markt naar onderwijstrajecten 'Op maat'. LLO zal zich geleidelijk ontwikkelen, waarbij de behoefte in de zorgsector groot is. Ons aanbod richt zich in eerste instantie ook hierop. Vanaf 2026 verwachten we een jaarlijks resultaat van 10% op de contractactiviteiten. Tot die tijd zijn de baten en lasten resultaatneutraal opgenomen.

College, cursus- en examengelden

Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat deze batensoorten zich gaan ontwikkelen in de komende jaren. Derhalve is in de meerjarenramingen uitgegaan van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van het begrote bedrag voor 2022.

Overige baten

Binnen de overige baten zijn de jaarlijkse verhuuropbrengsten voor de onderverhuur van de Daltonlaan 300 opgenomen voor € 300 per jaar in de periode mei '23 t/m juli '26. De resterende overige baten volgen de ontwikkeling van het bekostigingsaandeel.

Personele lasten

Zoals eerder vermeld vindt in de periode 2023-2025 een daling plaats van het totaal aantal fte als gevolg van een daling van het aantal studenten in de periode 2022-2023. De afloop van de bestedingsperiode van de NPO-middelen speelt een rol in de fte-afname in 2023 en 2024. Dit werkt door in de loonkosten zoals onderstaande tabel weergeeft.

Loonkosten (x € 1.000)	2022	2023	2024	2025	2026	2027
OP	23.136	23.129	22.539	22.652	22.765	22.879
OBP-direct	3.696	3.757	3.728	3.747	3.766	3.784
OBP-indirect	4.810	4.688	4.639	4.589	4.612	4.635
Man/Dir	1.041	1.092	1.098	1.103	1.109	1.114
NPO	894	570	300			
Totaal loonkosten	33.577	33.236	32.304	32.091	32.252	32.413

Bij de raming van de personele lasten houden we rekening met een procentuele afname gelijk aan de ontwikkeling van het bekostigingsaandeel. We houden geen rekening met een toename van de lasten door cao-ontwikkelingen. Deze cao-ontwikkelingen leiden over het algemeen ook tot een toename van rijksbijdragen.

Investeringsen en afschrijvingen

Voor 2022-2027 is een meerjarig investeringsplan opgesteld voor gebouwen, inventaris en apparatuur. De lagere afschrijvingen in het jaar 2023 ten opzichte van 2022 is met name te verklaren door de verkoop van de Pagelaan. De overige renovatie en nieuwbouw leidt in de loop van 2023 tot meer afschrijvingslasten die ook in 2024 tot uiting komen. In 2023 zal door de oplevering van het eerste deel van de renovatie tevens extra geïnvesteerd worden in overige activa, onderwijsmeubilair en audiovisuele middelen. In 2025 en 2026 houden we rekening met de geraamde investeringsbedragen voor hoofdfase 2 van de Onderwijsboulevard.

Huisvestingslasten

Er is rekening gehouden met de financiële effecten van de volgende bewegingen:

- Tijdelijke huisvesting van 1 januari 2023 tot 1 september 2026 à maximaal € 1.800k per jaar in 2023 en aflopend naar € 800k in 2026;
- Tijdelijke huisvesting voor de Sportacademie à € 450k per jaar tot en met 2026;
- Definitieve afwikkeling van de verkoop van de Pagelaan 1 te Utrecht in januari 2023.

Overige lasten

De overige lasten volgen de ontwikkeling van de studentaantallen.

Financiële baten en lasten

Bij de ontwikkeling van de financiële baten en lasten is rekening gehouden met de reguliere aflossing van de langlopende leningen en de vaste rentepercentages die zijn overeengekomen met de NWB. Om de verwachte investeringen in de nieuwe locatie aan de Marco Pololaan te kunnen financieren is een kredietfaciliteit van € 10,5 mln. beschikbaar.

In de meerjarenraming is rekening gehouden met een rentepercentage van 4%. De hoogte van het nog op te nemen deel van de kredietfaciliteit is passend met de Onderwijsinspectie-eis van een liquiditeitsratio van minimaal 0,75.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

B1. RAPPORTAGE AANWEZIGHEID EN WERKING VAN HET INTERNE RISICOBEBEERSINGS- EN CONTROLESYSTEEM

Een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, een goede beheersing van risico's waaronder het frauderisico en een herkenbare kwaliteitscultuur zijn noodzakelijke (randvoor)waarden om de doelstellingen van MBO Utrecht te realiseren. Daarbij leggen wij niet alleen de nadruk op de instrumentele kant van risicomanagement. Ook de zogenaamde 'soft controls' en 'werken vanuit de bedoeling' zijn sterke, op waarden gedreven kwaliteitsfactoren die een belangrijke en positieve bijdrage leveren aan de leer- en werkcultuur van MBO Utrecht.

MBO Utrecht heeft de visie dat risico- en fraudemanagement (juist) ook over de maatschappelijke en natuurlijke omgeving van de instelling gaat. Het bestuur bevestigt dat voor zover bekend er in 2022 op geen enkele manier fraude is gepleegd. Het bestuur en management heeft niets vernomen van enig incident of wat dan ook. De interne processen worden voortdurend herzien en indien nodig aangepast om fraude maximaal te voorkomen. Naast kennis over het menselijk handelen en (mogelijk) gedrag, werken we actief met het management en de medewerkers aan een cultuur waarin verantwoordelijkheid, integriteit en vertrouwen belangrijk zijn. Het creëren van maatschappelijke waarde staat daarin centraal. Weerstandsvermogen gaat dan om meer dan solvabiliteit, maar ook over kennis en innovatie en de wijze waarop de resultaten worden geformuleerd en behaald. Naast aandacht voor audits en controls worden met het management en de medewerkers de verschillende kanten van 'werken vanuit de bedoeling' besproken. Kortom: onze bedrijfsvoering in brede zin.

MBO Utrecht ziet good governance als de drijvende kracht achter risicomanagement. Het is cruciaal is dat de stakeholders open met elkaar de dialoog aangaan. We faciliteren en agenderen het gesprek intern en vergroten daarmee het collectieve besef van (fraude)risico's en onzekerheden. Het bewust worden en bewustzijn zijn daarmee belangrijke pijlers waarop wij sturen en de kwaliteit van de organisatie verder brengen.

Informatievoorziening

Het College van Bestuur, toezichthouders, clusterdirecteuren, teamleiders en hoofden van dienst voorzien we van adequate managementinformatie. MBO Utrecht maakt gebruik van een geautomatiseerd managementinformatiesysteem (Qlikview), dat continu bijgewerkt wordt vanuit de bronsystemen. Zowel de beschikbaarheid van de benodigde managementinformatie als het proces rondom informatiemanagement (onder andere het privacybeleid en informatiebeveiligingsbeleid) wordt begeleid door een informatiemanager.

Administratieve lasten

De uitvoering van de planning- en controlcyclus is efficiënt en effectief binnen de uitgangspunten zoals hierboven beschreven. Dit komt de verdeling tussen directe en indirecte lasten ten goede. We beperken de 'cost of costing'. Dit houdt in dat de primaire systemen (onderwijs, personeel, salaris en financiën) als bronsysteem dienen voor de informatievoorziening en we de handmatige verdeel- of toerekeningsmodellen tot een minimum beperken.

Treasury

Het treasurybeleid van MBO Utrecht is vastgelegd in het treasurystatuut. Dit beleid is gericht op een duurzame financiering tegen minimale kosten en een aanvaardbaar risico. Hierbij ligt de nadruk op beheersing van de bijbehorende risico's.

MBO Utrecht volgt in het kader van beleggen en belenen het uitgangspunt van 'Regeling beleggen, belenen en derivaten' (2016). Er zijn dan ook geen beleggingen en beleningen die niet voldoen aan de regeling.

Voor de rekening-courant faciliteit maakt MBO Utrecht gebruik van schatkistbankieren en is tevens een rekening-courant kredietfaciliteit beschikbaar van 10% van de rijksbijdrage bij het ministerie van Financiën overeengekomen (met borging door het ministerie van OCW).

B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

Ontwikkeling studentaantal

Tijdige bijsturing van de formatie is bij groei of krimp van cruciaal belang om baten en lasten in evenwicht te houden. Bij krimp zit het risico in de overheadkosten die minder flexibel kunnen meebewegen. In geval van groei heeft de organisatie te maken met voorfinanciering, aangezien de bekostiging behorend bij het huidige studentaantal circa twee jaar achterloopt (T-2 effect). Hierdoor kan druk ontstaan op de financiële positie van de stichting. Dit schooljaar is het studentaantal gekrompen met 4,4%. Als deze trend doorzet, heeft dit mogelijk op de middellange termijn een negatief effect op de financiële positie van de stichting. In de meerjarenbegroting houden we rekening met een stabiele ontwikkeling van het studentaantal. We verwachten daarbij dat door sturing op onderwijskwaliteit de ongediplomeerde uitstroom wordt verminderd en onze nieuwe locatie een aanzuigende werking heeft op (nieuwe) studenten. Daarnaast had corona het afgelopen jaar incidenteel een verhogend effect op de ongediplomeerde uitstroom. Tegelijkertijd laat de OCW referentieraming een landelijke daling zien van het aantal mbo-studenten. Samengevat verwachten we dat ons marktaandeel de komende jaren toeneemt.

Ontwikkeling macrobudget

De rijksbijdrage is in belangrijke mate afhankelijk van de ontwikkelingen en de relatieve positie van MBO Utrecht binnen de sector, de kwaliteit van het onderwijs en de diplomaresultaten. De referentieraming van het ministerie van OCW voorziet een meerjarige daling, met een forse daling van het aantal BBL-studenten in 2023 en een lichte daling van het aantal BOL-studenten vanaf 2023. Bij een gelijkblijvend marktaandeel is het risico dat de bekostiging die MBO Utrecht ontvangt lager wordt aangezien het macrobudget krimpt o.b.v. de referentieraming. Voor de komende jaren wordt op basis van de investeringen in de kwaliteit van het onderwijs bij MBO Utrecht een stijging voorzien van het diplomarendement.

Financiële begrenzing huisvesting

De risico's ten aanzien van de financiële begrenzing van de huisvestingsplannen door de gespannen bouwmarkt (prijsontwikkeling) en de maximale leencapaciteit van MBO Utrecht kunnen leiden tot het maken van keuzes in en tijdens het bouwproces. Deze keuzes mogen geen kwaliteitsverlies van de huisvesting tot gevolg hebben, 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. Daarnaast hangen de te maken keuzes mede samen met de ontwikkeling van het studentaantal in relatie tot het benodigde aantal vierkante meters.

Krapte op de arbeidsmarkt

Een goede match tussen benodigd 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. MBO Utrecht past strategische personeelsontwikkeling toe om te sturen op de kwantitatieve en kwalitatieve frictie. De verhouding vast/tijdelijk wordt goed gemonitord daar deze bijdraagt aan het aanpassingsvermogen van de organisatie. Professionalisering van medewerkers draagt bij aan de benodigde flexibiliteit.

Nationaal Programma Onderwijs en Bestuursakkoord

De additionele middelen in het kader van het Bestuursakkoord hebben een incidenteel karakter en dienen op deze wijze te worden ingezet. Structurele toekomstige verplichtingen moeten we dekken met de reguliere lumpsum financiering. Het risico is dat deze financiering ontoereikend zal zijn bij overmatige of onjuiste besteding van de additionele middelen. In 2023 leggen we blijvend nadruk op de planning en monitoring van de inzet van de NPO-middelen.

Kwaliteitszorg en -cultuur

De kwaliteit van het onderwijs is een belangrijke risicofactor. Het niet of in onvoldoende mate voldoen aan de (externe) minimumeisen zijn zeer beperkend voor de vitaliteit en innovatiekracht van de organisatie. Het op orde houden of brengen van de onderwijsresultaten heeft prioriteit. Op basis van een systematische en integrale beoordeling van de onderwijskwaliteit (de risicomatrix) wordt passende sturing toegepast (proportionele sturing).

Ontwikkeling corona en ziekteverzuim

In 2022 zijn er zorgen geuit over de mogelijke effecten van de getroffen coronamaatregelen en aanpassingen op de mentale en fysieke gesteldheid van studenten en medewerkers. MBO Utrecht besteedt hier in 2023 wederom aandacht aan door de negatieve effecten zoveel mogelijk te beperken. Feit is dat er veel is en wordt gevraagd van studenten en medewerkers, waarbij op dit moment nog niet precies duidelijk is wat de (langere termijn) effecten precies zullen zijn op de leerprestaties en het welbevinden. Binnen MBO Utrecht is een coronacoördinator aangesteld, die verschillende scenario's voor MBO Utrecht uitwerkt en coördineert. Het ziekteverzuim is begroot o.b.v. het huidige verzuimbeeld. Een opleving van corona kan leiden tot een hoger verzuim dan waar nu rekening mee wordt gehouden.

Arbeidsmarktrelevantie en opleidingenportfolio

Doelmatig onderwijs dat tegemoet komt aan de wensen en eisen van de student, het toeleverend en afnemend onderwijs en de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde die MBO Utrecht aan het aangeboden onderwijsportfolio stelt. De afgelopen jaren was met name het thema arbeidsmarktrelevantie een aandachtspunt. De komende periode is ook de zorgplicht ten aanzien van doelmatigheid een aandachtspunt. Dit betekent dat we de samenwerking en afstemming in de regio met bedrijven en instellingen (arbeidsmarkt) en andere mbo-aanbieders intensiveren.

Voorziene tekorten in bepaalde sectoren, zoals zorg en 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 en Leven Lang Ontwikkelen (LLO). 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.

Stijging bouwkosten

Het verloop en de omvang van de baten en lasten horende bij het Plan Onderwijsboulevard zijn, op basis van de huidige inzichten, verwerkt in de meerjarenraming. De voortgang van het project kan een substantiële invloed hebben op de liquiditeit. Hiervoor is een maandelijks liquiditeitsplanning ontwikkeld waarin we de voortgang van de bouw, betaaltermijnen en financieringsstromen (in- en uitgaande kasstromen) nauwlettend monitoren om (rente)kostenefficiënt te werken.

De ontwikkeling van de bouwkosten zijn de komende periode onzeker. In de bouw-aanneemovereenkomst voor de Onderwijsboulevard (hoofdfase 1) zijn prijsstijgingen afgedekt. Echter, voor hoofdfase 2 kunnen stijgingen in bouwkosten invloed hebben op de keuze voor enerzijds de Livingstonelaan of anderzijds de Marcololaan. Op basis van het te realiseren aantal vierkante meters in de (ver)nieuwbouw kan MBO Utrecht de overschrijding van het geraamde investeringsbudget in 2025 beperken. Doorrekeningen wijzen uit dat bij 5% stijging de overschrijding tot nihil beperkt blijft. Bij 10% stijging verwachten we een overschrijding van ten minste € 3,2 mln. Leidende principes voor aanvullende keuzes zijn het vergroten van kwaliteit en de minimale eisen die externe toezichthouders en financiers stellen aan de financiële kengetallen.

Stijging energielasten

In de begroting 2023 zijn de energielasten geraamd op € 1.500K. Dit is een stijging van € 1.150k t.o.v. de € 350k die we de afgelopen jaren hebben gekend. In de begroting is rekening gehouden met een meerjarig uitgangspunt, waarin we uitgaan van een compensatie van 50% (€ 750k) van de energielasten. Ten tijde van het opstellen van de meerjarenbegroting was het namelijk nog onzeker of OCW de gestegen energielasten zou compenseren.

Verruwing en polarisatie in de samenleving

Maatschappelijke onrust en tweedeling in de samenleving hebben invloed op onze studenten en de context waarin zij opgroeien. Deze ontwikkeling heeft reeds geleid tot agressie in de klas tussen studenten. Maar ook agressie naar personeel brengt een verhoogd risico met zich mee als het gaat om juridische vraagstukken en rechtszaken.

Door deze tendens zien we tevens handelingsverlegenheid ontstaan en ervaren we negatieve effecten op onder andere het verzuim, de sociale veiligheid en de beveiligingskosten. Beheersmaatregelen zijn deskundigheidsbevordering op het gebied van weerbaarheid. Het uitdragen van onze identiteit is daarbij van groot belang. Daarin laten we zien waar we voor staan als het gaat om normen en waarden die horen bij goed burgerschap.

Wegvallen van subsidiestromen (beëindiging regeling salarismix)

Het ministerie van OCW is voornemens om vanaf 2024 de salarismixregeling te beëindigen. Het budget dat nu voor stichtingen in Randstadregio's bedoeld is, zal via de Kwaliteitsagenda worden herverdeeld over alle mbo-instellingen. Een aanvullende subsidieregeling zal beschikbaar zijn voor instellingen die eerder gebruik maakten van de huidige salarismixregeling. Het is nog onzeker of het voornemen op voorgestelde wijze wordt uitgevoerd of dat er nog aanpassingen komen. Er is namelijk veel kritiek geuit vanwege de grote financiële impact die de regeling heeft op mbo-instellingen in de Randstad.

Realiseren van taakstellingen

Enkele deelbegrotingen herbergen taakstellingen in de vorm van het in evenwicht brengen van de formatie in relatie tot. studentaantallen of door het terugbrengen van materiële uitgaven en het temporiseren van investeringen. De vraag is of het onderwijs en de ondersteunende diensten meerjarig de flexibiliteit hebben om hun financiën aan te passen aan lopende ontwikkelingen.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

Zie Hoofdstuk Bericht van de Raad van Toezicht (pagina 7).

Utrecht, mei 2023

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

11 Jaarrekening 2022

11.1 Balans per 31 december 2022 na resultaatsbestemming (x € 1.000)

	31-12-2022	31-12-2021
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	305	382
2. Materiële vaste activa	35.675	26.988
3. Financiële vaste activa	199	200
	36.179	27.571
Vlottende activa		
4. Vorderingen	5.984	1.104
5. Liquide middelen	10.161	13.111
	16.145	14.215
Totaal activa	52.324	41.785
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	20.869	16.725
7. Voorzieningen	1.672	1.162
8. Langlopende schulden	20.635	16.407
9. Kortlopende schulden	9.147	7.491
Totaal passiva	52.324	41.785

11.1.1 Staat van baten en lasten over 2022 (x € 1.000)

	2022	begroot 2022	2021
BATEN			
10. Rijksbijdragen	52.376	48.944	49.745
11. Overige overheidsbijdragen	436	289	346
12. Cursus- en examengelden	376	528	429
13. Baten in opdracht van derden	131	120	58
14. Overige baten	4.869	4.318	497
Totaal baten	58.188	54.200	51.075
LASTEN			
15. Personele lasten	39.015	37.315	36.118
16. Afschrijvingen	3.805	4.135	1.958
17. Huisvestingslasten	6.604	5.631	5.459
18. Overige instellingslasten	4.339	3.936	4.207
Totaal lasten	53.763	51.017	47.743
Saldo baten en lasten	4.425	3.184	3.332
19. Saldo financiële baten en lasten	-280	-319	-233
Resultaat	4.145	2.864	3.099

11.1.2 Kasstroomoverzicht over 2022 (x € 1.000, indirecte methode)

	2022	2021
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	4.425	3.332
Aanpassingen voor:		
• afschrijvingen (16)	3.800	1.953
• mutaties financiële activa (3)	1	6
• mutaties voorzieningen (7)	510	134
Veranderingen in vlottende middelen:		
• vorderingen (4)	-4.880	-426
• schulden (9)	936	463
Interest:		
• Ontvangen interest (19.1)	42	6
• Betaalde interest (19.2)	-322	-239
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.512	5.228
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (1)	-7	-105
Investerings in materiële vaste activa (2)	-12.402	-14.389
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-12.410	-14.493
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen langlopende schulden (8)	6.000	12.000
Aflossing langlopende schulden (8)	-1.052	-452
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	4.948	11.548
Mutatie liquide middelen	-2.950	-2.283
Stand liquide middelen 31-12	10.161	13.111
Stand liquide middelen 1-1	13.111	10.828
Mutatie over het jaar	-2.950	2.283

11.1.3 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 is 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.

Stelselwijziging

Met ingang van 1 januari 2022 heeft er een stelselwijziging plaatsgevonden met betrekking tot de voorziening voor groot onderhoud. De kosten voor het groot onderhoud worden volgens de componentenmethode in de materiële vaste activa geactiveerd en naar tijdsgelang (naar rato van levensduur) afgeschreven.

Volgens de overgangsbepaling (RJ 212.805) wordt de stelselwijziging retrospectief vanaf voorgaand boekjaar verwerkt in de jaarrekening.

MBO Utrecht heeft ervoor gekozen om deze componentenmethode toe te passen om een beter inzicht te verkrijgen in de toerekening van de lasten voor het onderhoud van de panden en daarmee een beter inzicht in het resultaat en 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.

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 vijf en tien jaar voor registratiesystemen en drie jaar voor rapportagesystemen. Eenmalige licentiekosten van extern aangeschafte software worden geactiveerd en in beginsel in drie 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:	5 tot 50 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 wordt de componentenbenadering gehanteerd. Daarbij wordt de investering in de gebouwen verdeeld in groepen van investeringen met een vergelijkbare technische levensduur. De afschrijvingstermijn is dan gebaseerd op de te verwachten technische levensduur van de betrokken componenten.
- Voor gebouwen die geclassificeerd zijn als niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa, worden geen afschrijving meer uitgevoerd indien de opbrengstwaarde hoger ligt dan de boekwaarde.
- ** Bij verbouwingen van huurgebouwen wordt afgeschreven over de te verwachten resterende huurperiode, met een maximum van 10 jaar. 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. Uitzondering zijn de huurpanden Australiëlaan 23 en 25, die conform de investeringen in de eigendomspanden worden behandeld. Dit gedurende de periode dat de verhuurder niet de mogelijkheid heeft om het huurcontract met MBO Utrecht op te zeggen. Dit betekent dat MBO Utrecht de investeringen gedurende de periode tot 1 september 2045 kan activeren en afschrijven op basis van de bovenstaande componenten.
- *** Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het project niet is afgerond.

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. Deze zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

Het eigen vermogen bestaat uit de algemene reserve en enkele bestemmingsreserves waarin vermogen gereserveerd is voor een specifiek doel. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatsbestemming aan deze reserves, 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;
- 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 blijfkans, gemiddelde salarisstijging en gewogen disconteringsvoet (1,79%). 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.

Sinds 2016 wordt een voorziening opgenomen voor de cao-regeling inzake seniorenverlof. De voorziening wordt gevormd voor de medewerkers die gebruik maken van de regeling. Tevens is een inschatting gemaakt van de kans dat overige medewerkers die rechten hebben, alsnog gebruik gaan maken van de regeling. Voor 2022 is dezelfde berekeningswijze gehanteerd.

De voorziening langdurig zieken is gevormd op basis van RJ 271.205 en omvat de personeelsleden waarvan de verwachting is dat zij vanaf peildatum tot einde van hun dienstverband geen arbeidsprestaties zullen verrichten wegens ziekte. In aanmerking worden genomen de loonkosten.

Langlopende schulden

De langlopende schulden betreffen schulden aan kredietinstellingen met een verwachte resterende looptijd op de 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 op de balansdatum verwachte resterende looptijd van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de 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 de balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien deze voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze opbrengsten betrekking hebben op een specifiek doel, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als bate verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum. Ontvangen subsidies, niet zijnde Rijksbekostiging, kunnen zowel een incidenteel als structureel karakter hebben.

Geoormerkte subsidies worden toegerekend aan het jaar waarin de hieraan gerelateerde kosten zijn verantwoord; nog niet bestede gelden worden als vooruit ontvangen subsidie op de balans opgenomen.

Kwaliteitsmiddelen

Met betrekking tot kwaliteitsafspraken 2019-2022 is het volgende van toepassing. De investeringen die door MBO Utrecht worden gedaan om invulling te geven aan de in het kwaliteitsplan geformuleerde doelen worden geacht gelijkmatig verspreid te zijn gedurende de periode 2019-2022. De looptijd van het kwaliteitsplan is 2019-2022.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen.

Als de reeds betaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de organisatie.

Voor de beloningen met opbouw van rechten worden de verwachte lasten gedurende het dienstverband in aanmerking genomen. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd.

Voor op balansdatum bestaande verplichtingen tot het in de toekomst doorbetalen van beloningen aan personeelsleden die op balansdatum naar verwachting blijvend geheel of gedeeltelijk niet in staat zijn om werkzaamheden te verrichten door ziekte of arbeidsongeschiktheid wordt een voorziening opgenomen. De verantwoorde verplichting betreft de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de desbetreffende verplichting op balansdatum af te wikkelen. De beste schatting is gebaseerd op contractuele afspraken met personeelsleden (Cao en individuele arbeidsovereenkomst). Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht.

Grondslagen voor de waardering van het kasstroomoverzicht

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

Bijzondere waardeverminderingen of vervreemding van vaste activa

De instelling beoordeelt op iedere balansdatum of er aanwijzingen zijn dat een vast actief aan een bijzondere waardevermindering onderhevig kan zijn. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, stellen we de realiseerbare waarde van het actief vast. Is dat laatste niet mogelijk, dan stellen we de realiseerbare waarde vast van de kasstroomgenererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

11.1.4 Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Kosten van ontwikkeling	Concessies, vergunningen en intellectuele eigendom	Goodwill	Vooruit-betaald	Overige	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	0	406	0	0	0	406
Cumulatieve afschrijvingen	0	25	0	0	0	25
Boekwaarde 1 januari 2022	0	382	0	0	0	382
Investerings	0	7	0	0	0	7
Desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	0	84	0	0	0	84
Cumulatieve aanschafprijs	0	414	0	0	0	414
Cumulatieve afschrijvingen	0	109	0	0	0	109
Boekwaarde 31 december 2022	0	305	0	0	0	305

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen betreffen de in 2022 volledig afgeschreven activa.

De post immateriële activa betreft de ontwikkeling van software voor het Studentinformatiesysteem (SIS). Het actief is op in augustus 2021 in gebruik genomen.

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	6.863	17.426	5.607	45	3.179	33.121
Cumulatieve afschrijvingen	1.673	0	2.926	18	1.515	6.133
Boekwaarde 1 januari 2022	5.190	17.426	2.681	27	1.664	26.988
Investeringsen **	14.612	-3.529	1.320	0	0	12.402
Desinvesteringen *	480	0	578	0	1.664	2.722
Afschrijvingen desinvesteringen *	480	0	578	0	1.664	2.722
Afschrijvingen	1.045	0	992	15	1.664	3.716
Cumulatieve aanschafprijs	20.995	13.897	6.349	45	0	41.287
Cumulatieve afschrijvingen	2.238	0	3.340	33	0	5.612
Boekwaarde 31 december 2022	18.757	13.897	3.009	12	0	35.675

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen betreffen de in 2022 volledig afgeschreven activa.

** De negatieve investering ad 3.529k betreft per saldo een verschuiving van onderhanden werk naar activering. Dit saldo komt tot stand doordat er in 2022 meer is geactiveerd aan bouwdeelen dan dat er aan termijnfacturen van de aannemer is ontvangen. Voorgaand jaar was dit effect omgekeerd (meer termijnfacturen ontvangen dan geactiveerd).

Op 5 september 2022 heeft de economische overdracht van het terrein met gebouw aan de Pagelaan plaatsgevonden. Dit heeft geleid tot een desinvestering in de rubriek niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa. In 2021 was het terrein met gebouw aan de Pagelaan te Utrecht al onder voorwaarden verkocht en classificeerde zich sindsdien onder deze rubriek. Aangezien de verwachte opbrengstwaarde de boekwaarde substantieel oversteeg, 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 bedroeg per 31-12-2022: € 40,0 miljoen voor Gebouwen en Terreinen, € 10,7 miljoen voor Inventaris en apparatuur en € 0,6 miljoen voor overige bedrijfsmiddelen.

De WOZ-waarde van de gebouwen die op 31-12-2022 in eigendom waren, bedroeg totaal € 5,3 miljoen.

3. Financiële vaste activa

3.1 Overige financiële activa	2022	2021
Stand per 1-1	200	206
Investerings en verstrekte leningen	4	0
Desinvesteringen en aflossingen	-5	-5
Waardeveranderingen	0	0
Aandeel in resultaat deelnemingen	0	0
Stand per 31-12	199	200

Het saldo financiële activa bestaat in 2022 uit drie posten:

- Voor de huur van de locatie Niels Bohrweg is een waarborgsom van € 57k gestort. Het huurcontract eindigt op 1-9-2024.
- Voor de huur van de locatie voor de opleiding Dans is een waarborgsom van € 4k gestort.
- Voor het afsluiten van de kredietovereenkomst bij de NWB voor het project Onderwijsboulevard en de doorzak van de huidige lening, is borging door het Waarborgfonds MBO vereist. Het Waarborgfonds brengt hiervoor disagio in rekening, totaal € 148k.

4. Vorderingen

Omschrijving	31-12-2022	31-12-2021
4.1 Debiteuren	110	50
4.2 Studenten	79	38
4.3 Overige overheden	44	48
4.4 Overige	4.969	122
Overige vorderingen	5.202	257
4.5 Vooruitbetaalde kosten	788	855
4.6 Verstrekte voorschotten	3	1
Overlopende activa	791	856
4.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-9	-9
	5.984	1.104

De toename van de post Overige bestaat uit twee elementen:

- Op het Ministerie van OCW is een vordering opgenomen inzake het resultaatsafhankelijke deel van de Kwaliteitsmiddelen, ten bedrage van € 1.887k. Deze middelen zullen in 2023 door het ministerie van OCW worden voldaan.
- De verkoop van de Pagelaan is in 2022 contractueel afgerond. Het resterende bedrag van de koopsom (€ 4.210k - € 1.260 voorschot = € 2.950k wordt als vordering opgenomen. Dit bedrag zal in januari 2023 worden voldaan.

De toename van de posten debiteuren en studenten wordt met name veroorzaakt door latere betaling van facturen in 2022 en hogere facturatie voor verhuur, evenementen en bedrijfsopleidingen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2022	2021
Stand per 1 januari	9	21
Onttrekking	0	12
Dotatie	0	0
Stand per 31 december	9	9

5. Liquide middelen

Omschrijving	31-12-2022	31-12-2021
5.1 Kasmiddelen	0	0
5.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	10.161	13.110
	10.161	13.110

MBO Utrecht houdt zijn tegoeden aan bij het ministerie van Financiën ("schatkistbankieren"). Tevens heeft MBO Utrecht de beschikking over een rekening-courant faciliteit bij de Schatkist van € 4,3 mln. De liquide middelen staan ter vrije beschikking aan MBO Utrecht, met uitzondering van het saldo ter waarde van de verstrekte bankgaranties van totaal € 992k.

6. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.1.1 Bestemmings reserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat	Totaal
Stand per 1 januari	15.822	790	112	16.724
Resultaat	3.086	1.033	26	4.145
Stand per 31 december 2022	18.908	1.823	138	20.869

Het resultaat ad € 4.145k betreft voor € 26k private activiteiten. Het resultaat uit de private activiteiten (bedrijfsopleidingen) ad € 26k wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Privaat.

Voorstel voor resultaatbestemming

Van het resultaat over 2022 uit publieke activiteiten ad € 4.119k wordt € 1.033k toegevoegd aan de Bestemmingsreserve Publiek. Deze bestemmingsreserve is gevormd voor het continueren van de projecten die voort zijn gekomen uit de NPO Bestuursakkoordgelden. Deze projecten worden in 2023 verder gecontinueerd. Daarnaast bestaat het saldo van de bestemmingsreserve uit twee eerder gevormde reserves: een intern budget voor versterking en innovatie van het onderwijs en een budget voor extra begeleiding van studenten gerelateerd aan de effecten van corona. Het restant ad € 3.086k wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Publiek.

7. Voorzieningen

Omschrijving	1-1-2022	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-12-2022
7.1 Jubilea	211	42	96	0	266
7.2 Wachtgeld	377	171	150	0	356
7.3 Seniorenverlof	574	98	207	0	684
7.4 Langdurig zieken	0	0	367	0	367
Totaal	1.162	311	821	0	1.672

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 2022 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 € 238.261 een looptijd van 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 2022 gebruik maakte van (één van deze) regelingen. Tevens is er rekening gehouden met de pensioenlasten die ABP in rekening brengt. Van de voorziening heeft € 213.381 een verwachte looptijd van 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 2022 hier gebruik van maakten, aangevuld met de waarde van de kans dat de rechthebbende medewerkers alsnog gebruikmaken van de regeling. Totaal € 581.620 hiervan heeft betrekking op een looptijd van langer dan 1 jaar.

De voorziening langdurig zieken betreft de waarde door te betalen loon aan medewerkers die op 31 december 2022 in dienst waren, waarvan de verwachting is dat die als gevolg van ziekte of arbeidsongeschiktheid tot het einde van hun dienstverband geen arbeidsprestatie meer verrichten. Van de voorziening heeft € 58.717 een looptijd langer dan 1 jaar.

8. Langlopende schulden

Kredietinstellingen	31-12-2022	31-12-2021
Stand per 1 januari	16.859	5.311
Aangegane schulden	6.000	12.000
Aflossingen	-1.052	-452
Stand per 31 december	21.807	16.859
Waarvan kortlopend	1.172	452
Langlopend deel per 31 december	20.635	16.407
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	4.688	3.728
Looptijd > 5 jaar	15.947	12.679

De langlopende lening van MBO Utrecht, die door de rechtsvoorganger in 2012 is afgesloten (lening van € 8,9 mln., aflossing in 20 jaar, met een variabele rente op basis van 1 maands Euribor en afgedekt door een swap), is in 2020 overgegaan ('doorgezakt') naar de NWB. De restantlooptijd en het aflossingsschema zijn conform de initiële lening en de NWB heeft de swap overgenomen. MBO Utrecht heeft hiermee een lineair lossende lening met een vaste rentevoet van 3,67%.

Voor de financiering van het project Onderwijsboulevard heeft MBO Utrecht bij de NWB een kredietfaciliteit met een omvang van € 28,5 mln gekregen. Over het niet opgenomen deel van de kredietfaciliteit wordt een bereidstellingsprovisie van 0,15% op jaarbasis in rekening gebracht. Op 30 december 2021 is € 12 mln. geconsolideerd in een lineair lossende lening van 25 jaar met een vaste rentevoet van 0,627%. Op 30 juni 2022 is € 6 mln. geconsolideerd in een lineair lossende lening van 25 jaar met een vaste rentevoet van 1,305%, met een renteherzieningsmoment op 30 juni 2032.

Alle langlopende leningen bij de NWB bank zijn 100% geborgd door het Waarborgfonds MBO.

9. Kortlopende schulden

Omschrijving	31-12-2022	31-12-2021
9.1 Kredietinstellingen	1.172	452
9.2 Crediteuren	2.026	1.714
9.3 OCW/LNV	0	0
9.4 Omzetbelasting	12	10
9.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	1.544	1.491
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.556	1.501
9.6 Schulden ter zake van pensioenen	465	456
9.7 Overige kortlopende schulden	602	328
Subtotaal	5.820	4.452
Overlopende passiva		
9.8 Vooruit ontvangen OCW geormerkt	541	665
9.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geormerkt	6	22
9.10 Vooruit ontvangen termijnen	641	421
9.11 Vakantiegeld en –dagen	2.108	1.903
9.12 Accountants- en administratiekosten	31	28
Overlopende passiva	3.326	3.039
Totaal kortlopende schulden	9.147	7.491

De post 'Vooruit ontvangen OCW geormerkt' is afgenomen doordat de reservering van middelen uit de Kwaliteitsagenda 2020 en 2021 eind 2022 is vrijgevallen. Daarnaast is van de NPO-subsidiebedragen nog een bedrag van € 78k te besteden in 2023 voor de subsidie nazorg 2022-2023. Het saldo van de nog te besteden subsidies voor zij-instroom, instructiebeurs en lerarenbeurs bedroeg per 31 december 2022 € 198k.

De post Vooruit ontvangen OCW niet-geormerkt betreft per einde 2022 de continuïteitsgarantie.

De post vakantiegeld en vakantiedagen is onder andere toegenomen door een stijging van € 205k in het aantal niet opgenomen verlofuren.

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

Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G)

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Post	Kenmerk	Datum	Status (JA/NEE/*)
Zij-instroom 2020	2020/2/1708031	20-11-2020	JA
Lerarenbeurs 2021	1166252-1	27-7-2021	JA
Lerarenbeurs 2021	1177630-1	23-8-2021	JA
Lerarenbeurs 2021	1191132-1	23-11-2021	JA
Zij-instroom 2021	1122935-1	25-1-2021	JA
Zij-instroom 2021	1126071-1	19-2-2021	JA
Zij-instroom 2021	1152183-1	23-3-2021	JA
Zij-instroom 2021	1154780-1	23-4-2021	JA
Zij-instroom 2021	1158953-1	21-5-2021	JA
Zij-instroom 2021	1180573-1	21-9-2021	JA
Zij-instroom 2021	1183592-1	22-10-2021	*
Zij-instroom 2021	1189552-1	19-11-2021	*
Instructeursbeurs 2021	1176917-1	19-8-2021	JA
Extra begeleiding en nazorg	EBEN21028	31-3-2021	JA
Lerarenbeurs 2022	1279055-01	23-8-2022	*
Lerarenbeurs 2022	1279923-01	21-9-2022	*
Zij-instroom 2022	100000123-01	23-3-2022	*
Zij-instroom 2022	100000185-01	23-5-2022	*
Zij-instroom 2022	100000221-01	21-7-2022	*
Zij-instroom 2022	100000495-01	21-10-2022	*
Zij-instroom 2022	100000606-01	23-11-2022	*
Zij-instroom 2022	100002848-01	21-12-2022	*
Instructeursbeurs 2022	100000259-01	23-8-2022	*
Extra Nazorg MBO 2022-2023	NMBO22010	28-2-2022	*
Plusvoorziening / Schoolwerkt Agenda	MBOU2022	14-12-2021	JA

*	Onderhanden = de subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen
JA	De subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen
NEE	De subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

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

G2-A Aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen tm vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten tm vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	kenmerk datum	€	€	€	€	€	€	€
		-	-	-	-	-	-	-
		-	-	-	-	-	-	-

G2-B Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing	Bedrag van de toewijzing	Ontvangen tm vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten tm vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	kenmerk datum	€	€	€	€	€	€	€
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX22003 22-7-2022	492.250	-	-	-	295.350	30.400	264.950
		492.250	-	-	-	295.350	30.400	264.950

11.1.5 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

Er is voor een totaalbedrag van € 992k aan bankgaranties verstrekt.

Kortlopende contracten

De nog uitstaande bouwtermijnen van het aanneemcontract Dura Vermeer bedroeg per 31-12-2022 € 4,0 mln. Daarnaast is er een verplichting van € 1,15 mln. aan Dura Vermeer voor vertragingsschade.

MBO Utrecht heeft twee leasecontracten voor auto's. Een contract loopt af in maart 2023 en het andere contract loopt af in november 2025. De jaarlasten bedragen circa € 27.000.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft negen huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 8 maanden tot 22 jaar. De jaarlijkse huurlasten bedragen circa € 3,0 miljoen (prijsspeil eind 2022).

Lopende rechtszaken en claims

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

Stichting Waarborgfonds MBO

MBO Utrecht heeft twee leningen die geborgd zijn door de Stichting Waarborgfonds MBO. Een lening betreft een langlopende lening voor een waarde van € 5,4 miljoen.

De tweede geborgde lening is de kredietfaciliteit ten behoeve van project Onderwijsboulevard, van totaal € 28,5 miljoen. Deze is opgesplitst in een langlopende lening van € 18 miljoen (bestaande uit twee leningdelen van resp. € 12 mln en € 6 mln) en een kredietfaciliteit van € 10,5 miljoen.

In het kader van de borging stelt MBO Utrecht zich, samen met de andere mbo-instellingen, garant jegens de Stichting Waarborgfonds MBO voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage MBO indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingverplichtingen kan voldoen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Geen gebeurtenissen na balansdatum

11.1.6 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2022 (x € 1.000)

BATEN

10. Rijksbijdragen

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
10.1 Normvergoeding	43.666	41.561	40.873
10.2 Geormerkte OCW-subsidies	571	365	2.172
10.3 Niet-geormerkte OCW-subsidies	8.139	7.018	6.699
Totaal Rijksbijdragen	52.376	48.944	49.745

De toename van de *normvergoeding* wordt veroorzaakt door de loon- en prijsbijstelling en compensatie cursusgelden.

Bij *geormerkte subsidies* betreft het de volgende posten:

€ 351k OCW subsidie zij-instromers en € 220k uit de corona-subsidies extra begeleiding en nazorg (2021-2022) en extra nazorg (2022-2023).

Een bedrag van € 351k heeft betrekking op de besteding van de subsidies voor zij-instroom, lerarenbeurs en instructeursbeurs. Deze bestedingen zijn nagenoeg gelijk aan de begroting. Een deel van deze subsidies (€ 198k) is bij overlopende passiva verantwoord.

De post *niet-geormerkte subsidies* bestaat uit:

€ 4.807k ten behoeve van kwaliteitsafspraken* (inclusief loon- en prijsontwikkeling). Daarvan is € 1.887k opgenomen als vordering op het nog uit te betalen resultaatsafhankelijke deel van de kwaliteitsafspraken (2019-2022). Dat wordt in 2023 uitbetaald.

€ 1.6 mln is beschikt ter versterking van de salarismix Randstedelijk gebied.

€ 1,8 mln is ten behoeve van het NPO Bestuursakkoord. Een deel van deze middelen is gereserveerd om besteed te worden in 2023.

*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 toegekend gekregen. Deze middelen zijn verantwoord onder de niet-geormerkte OCW-subsidies. De ontvangsten zijn hoger dan begroot, omdat het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht hoger is dan verwacht.

11. Overige overheidsbijdragen

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
11.1 Gemeentelijke bijdragen	317	249	268
11.2 Overige overheidsbijdragen	119	40	78
Totaal Overige overheidsbijdragen	436	289	346

In de gemeentelijke bijdragen zijn de baten onder andere voor 2022 inzake de Plusvoorziening/Schoolwerkt agenda (€ 114k), uitvoering van Utrecht Leert! (aanpak lerarentekort (€ 109k), Alumnisubsidie gemeente Utrecht (€ 41k) en het actieplan Sterk Utrechts mbo (€ 23k). De overige overheidsbijdragen hebben betrekking op de vergoeding voor vaccinaties tegen Hepatitis (€ 17k), het programma Entree Leert op de Werkplek vanuit het Regionaal Investeringsfonds (RIF) (€ 75k) en € 27k vanuit de subsidie flexibilisering onderwijs in de derde leerweg.

12. Cursus- en examengelden

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
12.1 Cursusgelden	374	528	430
12.2 Examengelden	2	0	-1
Totaal Cursus- en examengelden	376	528	429

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 in bij de instelling. In verband met corona is voor het schooljaar 2021-2022 het wettelijk cursusgeld gehalveerd. Dit is in de eerste zeven maanden van 2022 gecompenseerd door een hogere rijksbijdrage, en verklaart daarmee de afwijking tussen begroting en realisatie 2022.

13. Baten in opdracht van derden

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
13.1 Contractonderwijs	131	120	58

Het door MBO Utrecht verzorgde contractonderwijs betreft private activiteiten die niet tot de publieke kerntaken behoren. Het contractonderwijs wordt onder de naam "Op Maat" verzorgd. In 2022 is er een toename van activiteiten. Vanuit de Academie voor Zorg en Welzijn en de Herman Broodacademie worden diverse "Op Maat"-programma's aangeboden.

14. Overige baten

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
14.1 Verhuur	85	100	41
14.2 Detachering personeel	322	139	232
14.3 Studentbijdragen	148	270	153
14.4 Overige	4.315	3.810	70
Totaal Overige baten	4.869	4.318	497

De verhuur van ruimtes is toegenomen vanwege het weer plaatsvinden van fysieke bijeenkomsten. Daardoor ontstond meer vraag naar kantoor/lesruimte door derden. De post overige overige baten is toegenomen door de verkoopopbrengst van de Pagelaan van EUR 4.210k in 2022.

LASTEN

15. Personele lasten

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
15.1 Brutolonen en salarissen	24.975		24.374
15.2 Sociale lasten	3.839		3.625
15.3 Pensioenpremies	4.074		4.034
Lonen en salarissen	32.889	32.700	32.033
15.4 Dotaties personele voorzieningen	651	300	267
15.5 Personeel niet in loondienst	3.522	2.627	2.899
15.6 Overige	2.418	1.688	1.307
Overige personele lasten	6.590	4.615	4.473
15.7 af: Uitkeringen	-463	0	-388
Totaal Personele lasten	39.015	37.315	36.118

Bij de lonen en salarissen gaat het om gemiddeld 409 fte (2021: 406 fte).

De stijging van de brutolonen en salarissen wordt met name veroorzaakt door de loonstijgingen in het kader van de nieuwe cao mbo 2022-2023 met een loonstijging van 4,2%.

MBO Utrecht heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komen de werknemers die op de pensioengerechtigde leeftijd recht hebben op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren waarin de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen die 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. De dekkingsgraad was in december 2022 110,9%. 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, seniorenverlof en langdurig zieken. Bij het opstellen van de begroting 2022 is rekening gehouden met een dotatie van € 300k. De ontwikkeling in de bezetting in relatie tot de personeelsvoorzieningen gedurende het jaar en het feit dat de voorziening langdurig zieken voor het eerst is gevormd, gaf aanleiding om deze voorziening gedurende 2022 per saldo met een hoger bedrag te doteren (€ 351k).

De post 'personeel niet in loondienst' bestaat uit twee posten: inhuur derden (€ 3,0 mln.) en uitbestede diensten (€ 0,5 mln.). Bij inhuur derden is € 0,6 mln. ingezet in verband met extra personeel voor de uitvoering van het NPO Bestuursakkoord en de extra begeleiding van studenten.

De post uitkeringen bevat de vergoedingen vanuit het UWV voor de Ziektewet en WAZO, totaal € 444k, en € 12k compensatie van door de werkgever betaalde transitievergoedingen voor mensen die na twee jaar ontslagen zijn door ziekte. Daarnaast is er bedrag van € 7k ontvangen als loonkostensubsidie voor het in dienst nemen van oudere werknemer(s).

16. Afschrijvingen

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
16.1 Afschrijvingen gebouwen	2.709	2.937	957
16.2 Afschrijvingen overige	1.007	1.121	971
16.3 Mutatie financiële vaste activa	5	5	5
16.4 Afschrijvingen immateriële vaste activa	84	71	25
Totaal Afschrijvingen	3.805	4.135	1.958

Bij de post afschrijvingen gebouwen betreft de afschrijvingslasten voor gebouwen lager dan begroot.

Dit komt doordat de latere fasering van gebouwdelen van de Onderwijsboulevard leidde tot lagere afschrijvingslasten in 2022.

De toename in de afschrijvingen categorie overig t.o.v. 2021 is te verklaren door hogere investeringen voor computer- en onderwijsapparatuur en kantoor- en schoolmeubilair. Dit is te verklaren door de gedeeltelijk ingebruikname van de Onderwijsboulevard in 2022.

17. Huisvestingslasten

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
17.1 Huur	4.071	3.711	3.925
17.2 Verzekeringen	95	200	82
17.3 Onderhoud	301	250	172
17.4 Energie en water	988	350	389
17.5 Schoonmaakkosten	714	410	604
17.6 Heffingen	37	160	166
17.7 Overige	397	550	121
Totaal Huisvestingslasten	6.604	5.631	5.459

De post huur is per saldo hoger uitgevallen vanwege de (vervroegde) huur van een tijdelijke locatie voor de Sportacademie en het plaatsen van tijdelijke units en indexatie van 10% bij enkele huurpanden.

De post verzekeringen is lager dan begroot vanwege lagere kosten voor de brandverzekering dan bij de begroting was voorzien.

De post onderhoud is ten opzichte van de begroting 2022 hoger uitgevallen, omdat in het kader van het plan Onderwijsboulevard minimaal onderhoud wordt gepleegd.

De post energie en water is fors hoger door de wereldwijde stijging van de energieprijzen.

De post schoonmaakkosten is toegenomen vanwege extra inzet.

De afname bij de post overige huisvestingslasten heeft te maken met minder kosten voor de verhuiscbewegingen naar de Onderwijsboulevard eind 2022 dan was voorzien.

18. Overige instellingslasten

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
18.1 Administratie en beheer	1.761	1.709	2.030
18.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.329	1.180	1.078
18.3 Overige kosten	1.249	1.047	1.099
Totaal Overige instellingslasten	4.339	3.936	4.207

De administratie- en beheerskosten zijn hoger uitgevallen dan begroot door hogere ICT-implementatielasten en meer uitgaven ten behoeve van studenten.

De accountantskosten ad € 56.876 zijn opgenomen onder post administratie en beheer en betreffen (begroot was € 58k):

(x € 1.000,-)	
Onderzoek van de jaarrekening	57
Aanvulling op jaarrekening	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0
Meerkosten jaarrekening 2021	0
Totaal	57

Onder de post Overige (bij overige instellingslasten) zijn de volgende lasten verantwoord:	
Communicatie	415
Contributies en lidmaatschappen	238
Portokosten	67
Advieskosten	420
Diverse overige kosten	109
	1.249

De advieskosten hebben onder meer betrekking op advisering en ondersteuning voor de organisatieontwikkeling, het adviseurstraject voor adviseurs en het verbeteren van de examenorganisatie en -processen.

19. Financiële baten en lasten

Omschrijving	2022	Begroot 2022	2021
19.1 Financiële baten	42	0	6
19.2 Financiële lasten	-322	-319	-239
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-280	-319	-233

De financiële lasten zijn licht hoger dan begroot, omdat het overeengekomen rentepercentage op de tweede lening marginaal hoger was dan begroot. De rentebaten ad € 42k zijn fors hoger dan begroot. Dit ligt in lijn met de renteverhogingen die vanaf de tweede helft van 2022 door de Europese Centrale Bank zijn doorgevoerd en de relatief hoge rentevergoeding op het saldo bij de Schatkist.

De WNT is van toepassing op MBO Utrecht. Het voor MBO Utrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 183.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor de sector onderwijs, klasse E, totaal 14 complexiteitspunten per criterium en is 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 vier jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.*

bedragen x € 1	Mevr. J.C. Krijt	Dhr. R. Leeftink
Gegevens 2022	Vz CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 – 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	147.275	144.827
Beloningen betaalbaar op termijn	23.021	27.097
<i>Subtotaal</i>	170.296	171.924
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	183.000	183.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t	n.v.t
Bezoldiging	170.296	171.924
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t	n.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t	n.v.t
Gegevens 2021		
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.276	142.346
Beloningen betaalbaar op termijn	22.285	26.273
<i>Subtotaal</i>	167.561	168.708
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
Bezoldiging	167.561	168.708

De toename in bezoldiging ten opzichte van 2021 is ontstaan door toepassing van salarisverhogingen, gebaseerd op de stijgingen die in de cao MBO 2022-2023 zijn vastgelegd.

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

MBO Utrecht had in 2022 geen interim-bestuurders.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2022					
bedragen x € 1	Dhr. H.W.J. Bol	Dhr. H.H. Janssen	Mevr. K.E. van Kammen	Mevr. J.A. Hoitink	Dhr. P.C. Heijne
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2022	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	9.603	7.910	7.910	6.315	6.340
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.450	18.300	18.300	18.300	18.300
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	9.603	7.910	7.910	6.315	6.340
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	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.
Gegevens 2021					
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	23/3-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	8.850	7.660	7.660	6.100	6.150
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700

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

Niet van toepassing.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hiervoor vermelde topfunctionarissen waren er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2022 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

11.1.8 Overige informatie

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.

Mei 2023

College van Bestuur,
J.C. (Joany) Krijt
drs R. (Robert) Leeftink RC

Raad van Toezicht,
dhr. H. Bol
dhr. H.H. Janssen
mevr. K.E. van Kammen
mevr. J.A. Hoitink
dhr. P.C. Heijne



Papendorpseweg 75-79
3528 BJ UTRECHT
telefoon (088) 236 95 00
e-mail Audit@flynth.nl

CONTROLEVERKLARING VAN DE ONAFHANKELIJKE ACCOUNTANT

Aan de raad van toezicht van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie regio Utrecht

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie regio Utrecht te Utrecht gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneducatie regio Utrecht op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 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 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2022;
2. de staat van baten en lasten over 2022; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Flynth Audit B.V. is lid van BGR International. Bankrekeningnummer IBAN NL57 8480 0306 6642 20 - BIC: BAGOEN20.
Handelsregister 09643021. www.flynth.nl
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag;
- bijlage 1 - Eindstand jaarplan 2022;
- bijlage 2: Voortgangsrapportage en eindverantwoording kwaliteitsagenda;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 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 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Utrecht, 14 juni 2023
Flynth Audit B.V.

 Digitaal ondertekend door Sandra van der Veer

S. van der Veer AA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 S.v.d.V.

Bijlage 1: Eindstand jaarplan 2022

Legenda	
Item	Toelichting
✓	We voldoen aan de norm. Prestatie-indicator is behaald.
≈	We zien ontwikkeling en we hebben deelresultaten behaald. Prestatie-indicator is nog niet in zijn totaal behaald en krijgt een vervolg in het volgende planjaar. Het betreft vaak langlopende trajecten.
✗	We voldoen niet aan de norm. Prestatie-indicator is niet behaald.
	De prestatie-indicator is 'nog niet' of 'niet meer' van toepassing.

PI'EN JAARPLAN 2022		Resultaat	
Focuspunt 1: Persoonlijke leren			
Doel 1.1 We hebben zicht op de student en weten wat hij of zij nodig heeft.			
1.1.1	Succes eerstejaars MBOU (startersresultaat) niveau 2-4 verhogen naar minimaal landelijke norm: 81%*.	✓	MBOU 79%
		✓	N2 87,3%
		✗	N3 78,6%
		✗	N4 77,9%
Doel 1.2 De student ervaart dat het onderwijs aansluit bij de eigen leervoorkeuren, ontwikkeling en behoefte. Als mens en als professional.			
i.	Minimaal 75% van de studenten geeft aan dat de opleiding aansluit op hun leerbehoeftes.		
i.	Het onderwijs heeft een passende balans tussen digitaal en fysiek onderwijs om Persoonlijk Leren mogelijk te maken. Ieder team kan uitleggen waarom zij voor een bepaalde verdeling tussen digitaal en fysiek onderwijs heeft gekozen.	≈	
Doel 1.3 De docent/medewerker ervaart de ruimte, competentie en noodzaak om Persoonlijk Leren mogelijk te maken.			
1.3.1	Uit een panelgesprek met docenten/medewerkers blijkt dat men zich voldoende ondersteund voelt om Persoonlijk Leren mogelijk te maken.		
Doel 1.4 Het pedagogisch klimaat doet recht aan de pedagogische beloftes van MBO Utrecht.			
1.4.1	Ieder team kan minimaal twee voorbeelden geven van acties die zijn ingezet ter bevordering van het pedagogisch klimaat en die in lijn zijn met de pedagogische beloftes van MBOU.	✓	
1.4.2	Studenttevredenheid studiebegeleiding (JOB, % (zeer) tevreden studenten): 54%*	✗	53%

Doel 1.5 De examinering van MBOU past bij de visie op Persoonlijk Leren.		
1.5.1	leder team kan aangeven hoe de inrichting van de examinering passend is bij de visie op Persoonlijk Leren.	≈
Overkoepelende PI		
	MBOU bestendigt de hoge gemiddelde waardering voor de opleidingen 6,9*.	X
Focuspunt 2: Diversiteit en inclusie		
Doel 2.1 Wij zijn alert op en doen onderzoek naar aannames en verschil in ervaringen in kansengelijkheid van onze medewerkers en studenten.		
2.1.1	Op MBOU-niveau is in kaart gebracht waar overeenstemming is en waar we aan moeten werken op het gebied van Diversiteit en Inclusie.	✓
Doel 2.2 Op basis van bevindingen voeren we met elkaar hierover het gesprek (leren), en gaan we daar waar mogelijk en noodzakelijk is proactief over tot actie/interventies.		
2.2.1	leder team voert met elkaar en met de studenten (en de taskforce) de dialoog over diversiteit en inclusie. Daarnaast kan ieder team nog minimaal een ander voorbeeld geven van een actie die is ingezet ter bevordering van diversiteit en inclusie.	≈
2.2.2	Studenten blijven zich thuis voelen bij MBO Utrecht, ook in tijden van verandering en verhuizing (JOB % (zeer) tevreden studenten: 57%*).	✓ 62%
Focuspunt 3: Samen met de buitenwereld		
Doel 3.1 Onderwijs wordt gevormd en uitgevoerd samen met de beroepspraktijk zodat praktijk en theorie goed op elkaar aansluiten.		
3.1.1	3.1.1 leder team kan minimaal twee voorbeelden geven van hoe zij samen met de praktijk onderwijs vormgeven/uitvoeren.	✓
3.1.2	Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht* (BPV-monitor: 7,3).	✓ 7,5
Doel 3.2 MBOU werkt vanuit een visie op Leven Lang Ontwikkelen.		
3.2.1	MBOU heeft een visie op Leven Lang Ontwikkelen.	✓
MBOU Basisafspraken		
Doel 4.1 Het onderwijsrendement voldoet aan de norm.		
4.1.1	85% van onze opleidingen voldoet aan de landelijke norm voor onderwijsresultaten o.b.v. eenjaars gemiddelden.	X 47%
Doel 4.2 VSV voldoet aan de norm.		
4.2.1	VSV is teruggebracht naar maximaal 6% (totaal) en gestabiliseerd: VSV in 2022 is 6%*.	✓ 5,55%
Doel 4.3 Ons systeem van kwaliteitszorg is samenhangend en faciliteert onze kwaliteitscultuur.		
Doel 4.4 We werken vanuit de bedoeling en vanuit de professionele leergemeenschap.		
4.3.1	Kwaliteitszorg is structureel een onderwerp van gesprek tijdens teamoverleggen.	✓
4.3.2	Teams kunnen voorbeelden geven van hoe zij gebruik maken van data bij het verbeteren van hun onderwijs.	✓
Doel 4.5 De examinering van MBOU voldoet aan de kwaliteitseisen.		
4.5.1	Het herstelonderzoek door de Onderwijsinspectie naar de borging van de diplomering leidt tot een voldoende beoordeling.	✓
Bedrijfsvoering		

Doel 5.1 We bieden hoogwaardige dienstverlening Doel 5.2 We organiseren slim Doel 5.3 We zijn deskundig			
5.1.1	Minimaal 70% van de medewerkers is tevreden over de dienstverlening van de diensten.	X	66%
5.1.2	De systemen worden als ondersteunend ervaren voor de inrichting en uitvoering van Persoonlijk Leren.	≈	

* Dit zijn de indicatoren die geformuleerd zijn in de Kwaliteitsagenda 2019-2022 van MBO Utrecht.

Bijlage 2: Voortgangsrapportage en eindverantwoording Kwaliteitsagenda

In dit onderdeel leggen we verantwoording af over de voortgang van de Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht over de hele periode 2019 t/m 2022. Hieronder volgt in overeenstemming met het format van de Commissie Kwaliteitsafspraken mbo per landelijk speerpunt:

- De ambities en beoogde resultaten van MBO Utrecht conform de Kwaliteitsagenda.
- De norm die MBO Utrecht per beoogd resultaat voor zichzelf heeft gesteld voor 2022. Deze zijn ook opgenomen in het MBO Utrecht Jaarplan 2022.
- De resultaten die MBO Utrecht in de periode 2019 t/m 2022 heeft behaald met de bijbehorende normen.
- Een beknopte verklaring van afwijkingen over 2022, eventueel met een verwijzing naar hoofdstukken in het jaarverslag.
- Voorbeelden van ingezette acties over de periode 2019 t/m 2022. In de kolom 2022 staan ook beknopt voorbeelden beschreven die in het jaarverslag uitgebreider aan de orde komen. Het jaar 2022 stond vooral in het teken van het voortzetten van ingezette acties in 2021.
- Beknopte beschrijving van maatregelen waarvan wij in het originele plan zijn afgeweken.
- Beschrijving van betrokkenheid van docenten, studenten en bedrijfsleven.
- Verantwoording op hoofdlijnen van de inzet van middelen.

Landelijk speerpunt 1. Jongeren in kwetsbare positie

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 Kwaliteitsagenda MBOU (KA)	Beschrijving 0-situatie cf KA	<u>2019</u>	<u>2020</u>	<u>2021</u>	<u>2022</u>			
		Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz	Norm MBOU JP	Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz
1. VSV is teruggebracht naar maximaal 6% (totaal) en gestabiliseerd.	6,6% ('16-'17)	5,50%	6,20%	3,85%	6%	4,26%	6,00%	5.55%
2. 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) tevreden studenten.	67,9% (JOB2018)	67% (STO2019)	57% (nieuwe norm)	57% (JOB2020) Landelijke benchmark: 57%	57%	60% (STO2021)	68% Nieuwe norm: 57%	62% (JOB2022) Landelijke benchmark: 59%
3. MBO Utrecht werkt met één pedagogische aanpak die gericht is op het kennen en erkennen van de student als individu.		Projectplan is opgesteld. Projectgroep is gevormd.	Er is een pedagogische aanpak gekozen. Deze is geïmplementeerd in alle processen en producten.	Pedagogische visie is gereed.	Ieder team kan laten zien welke stappen er zijn gezet in het vormgeven van de pedagogische visie van MBOU.	Pedagogische visie was gereed in 2020.	De nieuwe pedagogische aanpak wordt MBO Utrecht-breed en op alle niveaus toegepast: in klas, in opleiding en bij in-, door- en uitstroom.	Ieder team kan minimaal 2 voorbeelden geven van acties ter bevordering van het pedagogisch klimaat.

Toelichting/Verklaring afwijkingen resultaten 2022

Ten aanzien van resultaat 1 VSV:

Met 5,73% is het VSV-percentages teruggebracht onder de norm van 6% en hebben wij ons beoogde resultaat behaald. De ingezette acties op studentbegeleiding, SLB, verzuim(registratie), passend onderwijs, pedagogisch klimaat, implementatie van Persoonlijk Leren en nauwe samenwerking met gemeenten en instellingen hebben er aan bijgedragen dat vanaf 2019 het VSV-percentages onder de norm van 6% is gebleven.

Ten aanzien van resultaat 2 Studenten voelen zich thuis bij MBO Utrecht:

In 2020 hebben wij in overleg met de commissie Kwaliteitsagenda mbo de norm opnieuw berekend van 68% naar 57%. Dit is berekend op basis van de benchmark. Met een score van 62% voldoen wij aan de norm en scoren wij hoger dan de landelijke benchmark.

Ten aanzien van resultaat 3 Eén pedagogische aanpak:

In 2020 is de pedagogische visie gereed in de vorm van de MBO Utrecht 7 pedagogische beloftes. De jaren erna stonden in het teken van de implementatie. Om de voortgang te monitoren hebben wij in het jaarplan van 2022 de (proces)prestatie-indicator opgenomen: ieder team kan minimaal twee voorbeelden geven van acties die zijn ingezet ter bevordering van het pedagogisch klimaat en die in lijn zijn met de pedagogische beloftes van MBOU. Uit onze check-fase (van de PDCA-cyclus) komt naar voren dat wij aan deze indicator voldoen. Zie hiervoor ook Persoonlijk Leren in H4.

Maatregelen en acties Jongeren in kwetsbare positie

Hieronder volgen de maatregelen en acties die MBO Utrecht heeft ingezet om de resultaten te behalen. De nummers corresponderen met de bovengenoemde resultaten, alhoewel sommige maatregelen meerdere resultaten dienen.

Maatregelen uit de Kwaliteits-agenda MBOU	Voorbeelden van ingezette acties t/m 2022			
	2019	2020	2021	2022
[1] MBO Utrecht werkt actief samen met partners in de regio rondom jongeren in een kwetsbare positie. Speerpunten in de samenwerking zijn: regionale samenwerking, sluitende aanpak en arbeidstoeleiding en doorstroom.	- Continueren Schoolwerktagenda: - Warme overdracht van doorstromers niveau 1 naar 2 is verder geïntensiveerd. - Warme overdracht vanuit praktijkonderwijs, VSO, vmbo-bb en OPDC is verder geïntensiveerd. - Actieve samenwerken met Leerwerkloket Utrecht is gecontinueerd. - Er is extra ingezet op verzuim.	- Continueren Schoolwerktagenda: - Warme overdracht van doorstromers niveau 1 naar 2 is verder geïntensiveerd. - Warme overdracht vanuit praktijkonderwijs, VSO, vmbo-bb en OPDC is verder geïntensiveerd. - Actieve samenwerking met Leerwerkloket Utrecht is gecontinueerd. - SLB-contactmomenten zijn door het merendeel van de teams verhoogd naar minimaal 2x per week. - Het merendeel van de teams heeft het aantal contacten met studenten opgevoerd (telefonisch, online, via WhatsApp). - De mogelijkheden van de cross-over opleiding Food, Environment and Hospitality zijn onderzocht. - Inhaal & ondersteuningsprogramma's zijn ingezet om	- Schoolwerktagenda is gecontinueerd: - Warme overdracht van doorstromers niveau 1 naar 2 is verder geïntensiveerd. - Warme overdracht vanuit praktijkonderwijs, VSO, vmbo-bb en OPDC is verder geïntensiveerd. - Actieve samenwerking met Leerwerkloket Utrecht is gecontinueerd. - Geparticipeerd in 'Expertise steun waar nodig'. - Geparticipeerd in actielijn 'Klaar voor werken, terug naar school'. - Het aantal SLB-contactmomenten dat in 2020 is ingezet is gecontinueerd. - Inhaal & ondersteuningsprogramma's zijn gecontinueerd en afgerond.	- Schoolwerktagenda is gecontinueerd: - Warme overdracht van doorstromers niveau 1 naar 2, - Warme overdracht vanuit praktijkonderwijs, VSO, vmbo-bb en OPDC is verder geïntensiveerd. - Actieve samenwerken met Leerwerkloket Utrecht is gecontinueerd. - Geparticipeerd in 'Expertise steun waar nodig'. - Geparticipeerd in actielijn: 'Klaar voor werken, terug naar school'. - De intensivering van SLB die in 2020 is ingezet, is gecontinueerd. - Inhaal & ondersteuningsprogramma's zijn gecontinueerd. - Extra ondersteuning op het gebied van SLB en BPV-begeleiding. - MBO Uitvoeringsagenda.
[1] MBO Utrecht zet in op aansluiting regionale arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie.				

		achterstanden bij studenten in te lopen.		Team Studentenwelzijn is operationeel.
[1] MBO Utrecht actualiseert haar visie op passend onderwijs en ondersteuning voor studenten en past beleid daarop aan. Zij optimaliseert de onderliggende processen, zodat studenten snel en goed geholpen worden.	- De inzet van schoolmaatschappelijk werk, uitgevoerd door Buurteam mbo (Lokalis), is gecontinueerd. - Ondersteuningsstructuur (basisondersteuningsprofiel) is geanalyseerd.	- De inzet van schoolmaatschappelijk werk, uitgevoerd door Buurteam mbo (Lokalis), is gecontinueerd - De ondersteuningsstructuur (basisondersteuningsprofiel) is vastgesteld. - Project Studentbegeleiding is opgericht om de ondersteuningsstructuur te analyseren en te verbeteren. Start in 2021. - Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. - Het merendeel van de teams heeft het aantal gesprekken met studenten opgevoerd. - Sommige teams hebben een verzuimmedewerker aangenomen of extra uren beschikbaar gemaakt. - In alle teams is er gestuurd op verzuimregistratie. - Scholing is ingezet voor SLB'er en Taakdocent Zorg. - SLB-contacten zijn door het merendeel van de teams verhoogd naar minimaal 2x per week.	- De inzet van schoolmaatschappelijk werk, uitgevoerd door Buurteam mbo (Lokalis), is geïntensiveerd. - Onderwijskundige plannen zijn verder geïmplementeerd. - Het in 2020 geïntensiveerde aantal gesprekken en contacten met studenten is gecontinueerd. - Versterkte sturing op verzuim is gecontinueerd. - De projectgroep is opgestart. - Scholing voor SLB'ers en Taakdocent Zorg is gecontinueerd. - Studentendienstverleningsteam is versterkt en een nieuwe visie is ontwikkeld. - Een kerngroep is gevormd voor het ontwikkelen van een visie op passend onderwijs. - Een pilot is ingezet bij een aantal teams voor een training in oplossingsgerichte coaching. - In OSIRIS is het individueel begeleidingsplan van de student een integraal onderdeel geworden van het systeem.	- Verdere implementatie Persoonlijk Leren. (Transitie) Team Studentenwelzijn. - De intensivering van SLB, in 2020 ingezet, is gecontinueerd. - Extra inzet op en intensieve wekelijkse begeleiding richting eindstreep. - Er zijn 7 studentbegeleiding-expertbijeenkomsten georganiseerd. - Vorbereidingen voor project Studentbegeleiding zijn getroffen.

		De monitoring van potentiële VSV'ers is verbeterd door intensievere samenwerking tussen teams en afdeling Studenten Dienst Verlening (SDV).		
[2,3] MBO Utrecht ontwikkelt een pedagogische aanpak gebaseerd op uitgangspunten van de Transformatieve school en 'waarden van verschillen'.	Project pedagogische visie is opgestart.	- Pedagogische visie is ontwikkeld in de vorm van de 7 beloftes. - Er is gestart met de implementatie van de pedagogische visie. - Onderwijskundige plannen zijn opgesteld.	- De pedagogische visie is vastgesteld en verder geïmplementeerd. - Project Team Inclusief MBOU (diversiteit & inclusie) is opgestart i.s.m. ROC Twente en Landstede. - Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd.	- Verdere implementatie pedagogische visie. - Verdere implementatie onderwijskundige plannen. - Team Inclusief is opgestart en operationeel. Persoonlijk Leren en Diversiteit en Inclusie. zie H.4.
[1] MBO Utrecht verbetert de kwaliteitscultuur door expliciet in te zetten op de ontwikkeling van Lerende Teams⁶.	- De expertgroepen zijn herzien. 5 mbo-verbetertrajecten zijn ingezet.	- Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. 2 verbetertrajecten à la MBO Beter/Scrum zijn ingezet. - De expertgroepen zijn geoperationaliseerd. 2 teamcoaches zijn aangesteld voor het begeleiden van teams naar een professionele leergemeenschap. - Besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd. - Organisatieontwikkeling is verder ingezet.	- Gezamenlijk leiderschapstraject van de leidinggevendenden is afgerond. - Een leiderschapstraject voor docenten en medewerkers is gestart i.s.m. Christelijke Hogeschool Ede en Christelijke Onderwijsgroep. - Besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd. - Kwaliteitszorgstelsel is verder verbeterd: van systeem naar cultuur d.m.v. inzet ondersteuning in teams. - Het project Sturingsdata is opgestart.	- Adviseurtraject voor de diensten is afgerond: in totaal hebben 35 adviseurs het traject gevolgd. - Project sturingsdata fase 1 is afgerond. - I.h.k.v. datagericht werken zijn diverse apps ontwikkeld en trainingen gegeven. - Practoraat Persoonlijk Leren is operationeel. - Team Inclusief is opgestart en operationeel. - Divers scholingsaanbod is aangeboden via de MBO Utrecht Academie (38

⁶ Met Lerend Team bedoelen wij een team in fase 3 op de as van professionalisering, conform het model van 'Weet, denk, doe!' van de Argumentenfabriek.

		Kwaliteitszorgstelsel is verder verbeterd, zoals nieuwe werkwijze jaarplannen en verbeteren managementgesprekken.	- Vorbereidingen zijn getroffen voor het adviseurstraject voor de diensten. - Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd.	activiteiten, 748 unieke deelnemers). - Inzet van de i-coaches. - MBO Utrecht-dagen voor alle medewerkers zijn georganiseerd in maart en oktober 2022. - Een leiderschapstraject voor docenten en medewerkers is gestart i.s.m. Christelijke Hogeschool Ede en Christelijke Onderwijsgroep.
[2] MBO Utrecht biedt medewerkers en studenten een veilige plek en studieomgeving. Iedereen voelt zich onderdeel van zijn eigen (kleine) community. Hiervoor is allereerst een definitie van communities nodig.	- Opleidingsbrede momenten/rituelen voor studenten zijn georganiseerd. - Drie MBO Utrecht-dagen voor medewerkers zijn georganiseerd. - Kernverhaal is ontwikkeld. - Maatschappelijk project Wijksupport in de wijk is opgestart (Welzijn). - Experiment 3S/B Zorg& Welzijn is gerealiseerd.	- Verdere inrichting en bouw van de Onderwijsboulevard. - Besturingsfilosofie en 'werken vanuit de bedoeling' is verder geïmplementeerd. 'Persoonlijk Leren' is in de organisatie geïntroduceerd. - Het merendeel van de teams heeft het aantal contacten met studenten opgevoerd (telefonisch, online, via WhatsApp). - SLB-contacten zijn door het merendeel van de teams verhoogd naar minimaal 2x per week. - Intensiveren van de interne communicatie door het management.	- De Onderwijsboulevard is verder ingericht en gebouwd. - De besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd. - Persoonlijk Leren is verder ontwikkeld, onder andere tijdens MBOU-dagen. - Het in 2020 aantal opgevoerde contactmomenten met studenten is gecontinueerd.	- Practoraat Persoonlijk Leren is operationeel. - Het aantal SLB-contactmomenten, in 2020 ingezet, is gecontinueerd. - Team Inclusief is opgestart en operationeel. - Alle activiteiten in het kader van diversiteit en inclusie. - Introductiebijeenkomsten, extra ontmoetingen en cohesie-activiteiten met klassen en studenten. - Score medewerkersonderzoek 7,2 t.o.v. benchmark (7,1).

Eventuele afwijkingen maatregelen

Er zijn geen grote afwijkingen in de maatregelen van het plan Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht en de uitvoering ervan. In de periode 2019 t/m 2022 bleven wij inzetten op actieve samenwerking met partners in de regio rondom jongeren in kwetsbare positie, aansluiting op de regionale arbeidsmarkt, pedagogisch klimaat, het bieden van een veilige plek voor medewerkers en studenten en het verbeteren van de kwaliteitscultuur. Op activiteitsniveau zijn er enkele wijzigingen, omdat deze achterhaald zijn. Iets anders is ervoor in plaats gekomen. Voorbeelden hiervan zijn:

- Inzet van teamcoaches voor begeleiding in het verbeteren van de kwaliteitscultuur → De besturingsfilosofie en 'werken vanuit de bedoeling' is hiervoor in de plaats gekomen.
- Een MBO Utrecht-breed scholingsprogramma om de pedagogische aanpak te gebruiken → Een gedragen pedagogische visie en introductie en implementatie van Persoonlijk Leren.

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 Kwaliteitsagenda MBOU	Beschrijving 0-situatie cf KA	<u>2019</u>	<u>2020</u>		<u>2021</u>		<u>2022</u>	
		Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz	Norm MBOU JP	Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz
1. Succes eerstejaars mbo (startersresultaat) niv. 2-4 verhogen naar minimaal landelijke norm.	77,20%	81,40%	79%	83%*	80%	81%	81%	79%
2. Studenttevredenheid studiebegeleiding (JOB, % (zeer) tevreden studenten).	59,5% (JOB2018)	54% (STO2019)	60% nieuw norm 53%	50% (JOB2020) Landelijke benchmark: 47,8%	53%	65% (STO2021)	61% Nieuwe norm: 54%	53% (JOB2022) Landelijke benchmark: 50%
3. MBO Utrecht bestendigt de hoge gemiddelde waardering voor de opleidingen (JOB, rapportcijfer opleiding).	7,3 (JOB2019)	7,1 (STO2019)	7,3 Nieuwe norm 6,9	6,8 (JOB2020) Landelijke benchmark: 6,7	6,9	7	7,3 Nieuwe norm: 6,9	6,8 (JOB2022) Landelijke benchmark: 6,8
4. Opleidingen bieden maatwerktrajecten aan.		onbekend	60%	100%	80%	100%	80%	100%

Toelichting/ Verklaring afwijkingen resultaten 2022

Ten aanzien van resultaat 1 Startersresultaat:

Na een positieve stijging van het startersresultaat constateren we vanaf 2021 een daling. Uit de analyse blijkt dat 'studiekeuze' de belangrijkste reden is voor ongediplomeerde uitstroom in het eerste jaar. Deze daling is te wijten aan de gevolgen van de coronapandemie op de keuzeprocessen van (potentiële) studenten en hun mentale welbevinden (meer informatie over startersresultaat, zie paragraaf 4.5 Prestaties en resultaten).

Vanuit het vo zijn de keuzeprocessen voor de loopbaanbegeleiding minder goed verlopen dan vóór de pandemie. Ook door online voorlichting en werving hebben studenten soms niet de juiste studiekeuze kunnen maken. Er is sprake van een landelijke trend.

Ten aanzien van resultaat 2 Studiebegeleiding:

In 2020 hebben wij in overleg met de commissie Kwaliteitsagenda mbo de norm opnieuw berekend van 61% naar 54%. Dit is berekend op basis van de benchmark. Met een score van 53% wijken wij 1%-punt af van de norm. De ingezette maatregelen ten tijde van de pandemie hebben echter geresulteerd in een hogere score dan de laatste JOB-meting in 2020 (50%). In vergelijking met de landelijke benchmark scoren wij ook hoger.

Ten aanzien van resultaat 3 Waardering opleiding:

In 2020 hebben wij in overleg met de commissie Kwaliteitsagenda mbo de norm opnieuw berekend van 7,3 naar 6,9. Dit is berekend op basis van de benchmark. Met een score van 6,8 scoren wij net één tiende onder de beoogde norm. In vergelijking met de landelijke benchmark scoren wij gelijk. Wanneer wij onze score vergelijken met de G4 en de regionale benchmark, dan scoren wij hoger.

Ten aanzien resultaat 4 Maatwerktrajecten:

Iedere opleiding biedt een vorm van maatwerktraject aan. Zie hiervoor ook Persoonlijk Leren in H. 4.

Maatregelen en acties Gelijke kansen

Hieronder volgen de maatregelen en acties die MBO Utrecht heeft ingezet om de resultaten te behalen. De nummers corresponderen met de bovengenoemde resultaten, alhoewel sommige maatregelen meerdere resultaten dienen.

Maatregelen uit de Kwaliteitsagenda MBOU	Voorbeelden van ingezette acties t/m 2022			
	2019	2020	2021	2022
[1] MBO Utrecht werkt actief samen met vo-scholen voor een soepele doorstroom van vmbo naar mbo.	• Samenwerking 'De Overstap', met regionale samenwerking vo-mbo is gecontinueerd. • De instroom is geprofessionaliseerd. • Online aanmeldprocedure is verbeterd. • Onderwijsconferentie vmbo-mbo i • 5 mbo-verbetertrajecten zijn ingezet.	• De 'Intakeprocedure vo-mbo', onderdeel van de regionale samenwerking met 'De overstap is geïntensiveerd. • Sommige teams hebben een verzuimmedewerker aangenomen of extra uren beschikbaar gemaakt. • In alle teams is er gestuurd op verzuimregistratie. • Scholing is ingezet voor SLB'er en Taakdocent Zorg. • Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. • Intakeprocedure is geïntensiveerd.	• Participatie in de Overstap is gecontinueerd voor een soepelere doorstroom naar het mbo, zoals de inzet van overstapcoaches en er zijn 'overstaptafels' georganiseerd voor VO-leerlingen. • Centrale warme overdracht is georganiseerd in de regio i.s.m. met alle regionale vo-scholen en mbo-instellingen (RMC19) (begeleiding van aanmelding tot plaatsing). • Stagnatiemeldpunt is opgericht voor een soepelere overgang van vmbo naar mbo. • MBO Utrecht heeft deelgenomen aan de Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs in Utrecht.	• Participatie in de Overstap is gecontinueerd voor een soepelere doorstroom naar het mbo. • Extra online voorlichtingen en online open dagen zijn georganiseerd.
[1,2,3,4] MBO Utrecht stimuleert dat studenten leren door differentiatie, maatwerk en begeleiding.	• SLB is geïntensiveerd • Peersupport is gecontinueerd. • Studentinformatiesysteem • Lerende teams plva.	• De term 'Persoonlijk Leren' is in de organisatie geïntroduceerd. • Alle teams hebben diverse vormen van maatwerk aangeboden, individuele- en	• Persoonlijk Leren is verder ontwikkeld, onder andere tijdens MBOU-dagen. • Alle teams hebben diverse vormen van maatwerk aangeboden, individuele- en	• Extra inzet op en intensieve wekelijkse begeleiding richting eindstreep. • Alle teams hebben diverse vormen van

	• Besturingsfilosofie is ontwikkeld. • 5 mbo-verbetertrajecten zijn ingezet. • Onderzoek verricht naar behoefte aan verdieping en verbreding. • MHBO-keurmerk herzien is gestart. • Skills-wedstrijden zijn georganiseerd. • Internationalisering.	• groepstrajecten, ook bij de BPV. • SLB-contacten zijn door het merendeel van de teams verhoogd naar minimaal 2x per week. • Het nieuwe Studentinformatiesysteem is verder geïmplementeerd. • Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. • Besturingsfilosofie en 'Werken volgens de bedoeling' is verder geïmplementeerd • Skills-wedstrijden zijn georganiseerd. • Internationalisering is gecontinueerd. • Keuzedelen zijn ingezet. • Peersupport is gecontinueerd en verder uitgebreid. • Voorbereidingen zijn getroffen op de transformatieve school bij Academie Welzijn en Handel.	• groepstrajecten, ook bij de BPV. • Het nieuwe Studentinformatiesysteem is operationeel. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. • Verder implementeren besturingsfilosofie en Werken volgens de bedoeling. • Voorbereidingen voor de Skills-wedstrijden The Finals in 2022 zijn gedaan. • I-coaches zijn ingezet voor blended onderwijs.	• maatwerk aangeboden, individuele- en groepstrajecten, ook bij de BPV. • Extra ondersteuning op het gebied van SLB en BPV-begeleiding. • Practoraat Persoonlijk Leren • Internationalisering/ buitenlandse stages: 54 studenten en 8 begeleiders. • Skills Heroes Nationale wedstrijden, 4 finalisten, 1 gouden en 2 bronzen medailles. Zie ook Persoonlijk Leren, H.4.
[2] MBO Utrecht besteedt extra aandacht aan specifieke doelgroepen om ongelijke kansen tegen te gaan.	• Goede afspraken zijn gemaakt tussen MBOU en de gemeentes voor het uitvoeren van de Ambitieagenda LOB met thema's als stagediscriminatie,	• Pilot structuurklas autisme is opgezet bij Academie voor Zorg en Welzijn. • Een onderzoek onder docenten heeft plaatsgevonden naar taalonderwijs en -beleid. Docenten hebben	• Persoonlijk Leren is verder ontwikkeld, onder andere tijdens MBOU-dagen. • Projectteam Inclusief MBOU (diversiteit & inclusie) is opgestart i.s.m. ROC Twente en Landstede.	• Extra inzet op en intensieve wekelijkse begeleiding richting eindstreep. • (Transitie) Team Studentenwelzijn is operationeel.

	ouderbetrokkenheid en empowerment. • SLB is geïntensiveerd. • Peersupport is gecontinueerd.	aangegeven dat er behoefte is naar taalbeleid voor studenten met een taalachterstand. Vervolgacties vinden plaats in 2021. • De term 'Persoonlijk Leren' is in de organisatie geïntroduceerd. • SLB-contacten zijn door het merendeel van de teams verhoogd naar minimaal 2x per week. • Peersupport is gecontinueerd en verder uitgebreid. • Inhaal & ondersteuningsprogramma's zijn ingezet om achterstanden bij studenten in te lopen. • Voorbereidingen zijn getroffen op de transformatieve school bij Academie Welzijn en Handel. • De inzet van schoolmaatschappelijk werk, uitgevoerd door Buurteam mbo (Lokalis) is geïntensiveerd. • Studentinformatiesysteem is verder geïmplementeerd • Besturingsfilosofie en 'Werken vanuit de bedoeling' is verder geïmplementeerd.	• Studentendienstverleningsteam is versterkt en een nieuwe visie is ontwikkeld. • Een kerngroep is gevormd voor het ontwikkelen van een visie op passend onderwijs.	• Extra ondersteuning op het gebied van SLB en BPV-begeleiding. • Practoraat Persoonlijk Leren is operationeel. • MBO Uitvoeringsagenda lijn 2: 26 studenten aangemeld, 18 trajecten afgerond, 41 mentoren aangemeld. • Alle activiteiten in het kader van diversiteit en inclusie. Persoonlijk Leren, Diversiteit en Inclusie, zie ook H.4.
--	---	--	--	---

[2,3,4] MBO Utrecht biedt studenten de kans om zich optimaal voor te bereiden op doorstroom naar het hbo.	• MHBO-keurmerk herzien is gestart. • Er hebben gesprekken plaatsgevonden met mbo-instellingen in de regio, Hogeschool Utrecht en met Christelijke Hogeschool Ede voor samenwerking.	• 69 studenten hebben een afrondingsadvies ontvangen voor naar het hbo. • Keurmerk MHBO-trajecten is ontwikkeld. • Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. • Er is actief samengewerkt met mbo-instellingen in de regio en met Hogeschool Utrecht en Christelijke Hogeschool Ede, 1^e resultaat is een gezamenlijk leiderschapstraject.	• Skills-coaches zijn ingezet. • 42 studenten hebben een afrondingsadvies ontvangen voor naar het hbo. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. • Samenwerking met mbo-instellingen in de regio, Hogeschool Utrecht en met Christelijke Hogeschool Ede is gecontinueerd (o.a. het leiderschapstraject).	• 58 studenten hebben een afrondingsadvies ontvangen voor naar het hbo. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. • Samenwerking met mbo-instellingen in de regio, Hogeschool Utrecht en met Christelijke Hogeschool Ede is gecontinueerd.
---	---	---	---	--

Eventuele afwijkingen maatregelen

Er is geen sprake van grote afwijkingen in de maatregelen van het plan Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht en de uitvoering ervan. Wel zijn er een paar wijzigingen op activiteitsniveau:

- MBOU Assessment Center is niet uitgevoerd. Na onderzoek is gebleken dat dit niet haalbaar was.
- Het keurmerk MHBO is in 2020 ontwikkeld, maar deze sloot niet aan op de behoefte van de teams. Daardoor verviel in 2021 de herziening van de MHBO-trajecten. Voor studenten die tijdens de pandemie achterstand opliepen hebben wij in samenwerking met andere mbo-instellingen en in afstemming met Hogeschool Utrecht een format afrondingsadviezen ontwikkeld. Met dit afrondingsadvies kunnen de studenten in kwestie voorwaardelijk doorstromen naar het hbo.

Landelijk speerpunt 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt

Ambitie

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

Resultaten conform Kwaliteitsagenda MBOU	Beschrijving 0-situatie cf KA	2019	2020		2021		2022	
		Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz	Norm MBOU JP	Stvz	Ambitie/ norm cf KA	Stvz
1. Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht (BPV-enquête).	7,1	7,2	7,2	7,4 (BPV-monitor)	7,2	7,4 (BPV-monitor)	7,3	7,5 (BPV-monitor)
2. Het onderwijsportfolio van MBO Utrecht is eigentijds en toekomstbestendig.	N.v.t.	Eigen systematiek voor inzicht in macrodoelmatigheid van onze opleidingen is ontwikkeld.	MBO Utrecht heeft een gestructureerde aanpak om het bestaande onderwijsportfolio te toetsen (up-to-date of aanpassen).	Niet meer van toepassing		Niet meer van toepassing	MBO Utrecht heeft een actueel onderwijsportfolio. Het portfolio wordt ieder jaar geijkt.	n.v.t.

Toelichting/ Verklaring afwijkingen resultaten 2022

Ten aanzien van resultaat 1: Tevredenheid praktijkbedrijven

Geen afwijkingen. Wij scoren twee tiende punt boven onze beoogde resultaat voor 2022.

Ten aanzien van resultaat 2:

Een vergelijkbare methodiek om het bestaande onderwijsportfolio te toetsen is in 2020 door SBB ontwikkeld en sindsdien in gebruik voor de hele onderwijssector. Een eigen systeem is daardoor niet meer nodig. Daarmee is deze indicator niet meer van toepassing.

Maatregelen en acties Opleiden voor de arbeidsmarkt

Hieronder volgen de maatregelen en acties die MBO Utrecht heeft ingezet om de resultaten te behalen. De nummers corresponderen met de bovengenoemde resultaten, alhoewel sommige maatregelen meerdere resultaten dienen.

Maatregelen uit de Kwaliteitsagenda MBOU	Voorbeelden van ingezette acties t/m 2022			
	2019	2020	2021	2022
[1] MBO Utrecht verbetert de inhoud en vorm van de beroepspraktijkvorming.	• Inzet BPV-experts. • Netwerken regio voor samenwerking/afstemming. • Het merendeel van de Academies heeft Werkveldadviescommissies georganiseerd.	• Er zijn 6 BPV-expertbijeenkomsten georganiseerd. • Met het bedrijfsleven zijn 13 samenwerkingscontracten afgesloten. • Onderwijskundige plannen zijn opgesteld.	• Er zijn 6 BPV-expertbijeenkomsten georganiseerd. • Een aantal Werkveldcommissies heeft plaatsgevonden. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd.	• Er zijn 6 BPV-expertbijeenkomsten georganiseerd. • Aanpassen en/of herijken van onderwijsprogramma/ontwikkelen van nieuwe KD's. Zie ook 'Samen met de Buitenwereld' in H4.
[2] MBO Utrecht werkt actief aan de aansluiting op de arbeidsmarkt door samenwerkingen aan te gaan met de beroepspraktijk. [2] MBO Utrecht zorgt voor een continue afstemming tussen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de inrichting van het onderwijsportfolio.	• Schoolwerktagenda is gecontinueerd. • Eigen aanpak onderwijsportfolio is getoetst. • Pilots LLO zijn gestart.	• Met het bedrijfsleven zijn 13 samenwerkingscontracten afgesloten. • Start met ontwikkelen van MBOU-breed Alumnibeleid. • Expertgroep Onderwijs is ingericht en er zijn 4 bijeenkomsten georganiseerd. • Er is gestart met het herpositioneren van opleidingen. • ICT-Opleidingen zijn herijkt/herontworpen n.a.v.	• Een aantal bijeenkomsten van Werkveldcommissies heeft plaatsgevonden. • Teams hebben diverse initiatieven genomen om contacten met het bedrijfsleven te leggen of te behouden, onder andere door gastsprekers voor studenten uit te nodigen of samenwerkingsverbanden aan te gaan. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. • LLO-aanbod bij de Academie voor Zorg en	• In totaal waren er ten minste 11 bijeenkomsten van Werkveldadviescommissies. Adviezen zijn meegenomen ter verbetering van het onderwijs. • Teams hebben diverse initiatieven genomen om contacten met het bedrijfsleven te leggen of te behouden, onder andere door gastsprekers voor studenten uit te nodigen of samenwerkingsverbanden aan te gaan, docentenstages en opzet leerhuizen.

		nieuwe KD's /externe ontwikkelingen. • Het jaarlijks doelmatigheidsonderzoek is uitgevoerd. • Gesprekken m.b.t. macrodoelmatigheid zijn gevoerd, onder andere voor Dans. • Onderwijskundige plannen zijn opgesteld. • Pilot Leven Lang Ontwikkelen bij Zorg Academie (LLO) is gecontinueerd.	Welzijn is verstevigd met het aanbod keuzedelen. • Voorbereidingen zijn getroffen voor de lancering van MBOU Maatwerk (LLO).	• Visie voor LLO is geformuleerd en koers is bepaald. • MBO Uitvoeringsagenda. • MBOU Maatwerk is operationeel, 123 studenten zijn gestart waarvan 80 inmiddels een certificaat hebben. Zie ook 'Samen met de Buitenwereld' in H4.
Eventuele afwijkingen maatregelen				
Geen afwijkingen				

Betrokkenheid stakeholders (docenten, studenten, bedrijfsleven en overige externe partijen)

Betrokkenheid studenten

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

- De Studentenraad voert regelmatig gesprekken met het CvB, formeel én informeel. In 2022 hebben vier formele en vier informele gesprekken met de Studentenraad plaatsgevonden. In deze gesprekken zijn ook de ambities en vorderingen van MBO Utrecht m.b.t. het meerjarenplan en de Kwaliteitsagenda besproken.
- De Studentenraad was betrokken bij projecten als het 'Kernverhaal MBO Utrecht' in 2019 en de 'Pedagogische visie' in 2020.
- Voor de implementatie van de Pedagogische visie zijn via de achterban van de projectgroepleden ook andere studenten betrokken.
- Ieder jaar wordt de studenttevredenheid gemeten. Het ene jaar via de JOB-monitor, het andere jaar via het eigen Studenttevredenheidsonderzoek (STO). De resultaten uit de JOB 2022 zijn door de teams met de studenten besproken. Ook worden de resultaten besproken in de managementgesprekken.
- Studenten waren in 2022 betrokken bij activiteiten rondom diversiteit en inclusie.
- Het CvB heeft in het voorjaar van 2022 samen met de Studentenraad en Ondernemingsraad de voortgang van de Kwaliteitsagenda besproken.
- De meeste opleidingen voeren elke periode gesprekken met klassenvertegenwoordigers of organiseren initiatieven waarbij de teams in gesprek gaan met studenten.
- De CKMBO heeft ook met onze studenten gesproken in juni 2022.

Betrokkenheid docenten

De ambities en resultaten uit de Kwaliteitsagenda zijn in het kwaliteitszorgstelsel van MBOU Utrecht opgenomen. Dit houdt in dat MBO Utrecht ieder jaar de ambities van de Kwaliteitsagenda opneemt en/of doorvertaalt naar het MBO Utrecht Jaarplan. Ook de prestatie-indicatoren uit de Kwaliteitsagenda worden ieder jaar opgenomen in het MBO Utrecht Jaarplan. Dit wordt op teamniveau weer doorvertaald naar alle teamjaarplannen. Bij het opstellen en evalueren van de teamjaarplannen worden de ambities en indicatoren uit de Kwaliteitsagenda automatisch besproken in de teamoverleggen. Op deze wijze is de Kwaliteitsagenda geïntegreerd in het kwaliteitszorgstelsel van MBO Utrecht. Ieder team voert het teamjaarplan uit en bespreekt de voortgang.

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

- De Ondernemingsraad voert regelmatig gesprekken met het CvB, formeel én informeel. In 2022 heeft het CvB zes keer overlegd met de Ondernemingsraad. In deze gesprekken zijn ook de ambities en vorderingen van MBO Utrecht m.b.t. het meerjarenplan en de Kwaliteitsagenda besproken.
- De Ondernemingsraad was betrokken bij projecten als het 'Kernverhaal MBO Utrecht' in 2019 en de 'Pedagogische visie' in 2020. Bij de totstandkoming van de Pedagogische visie zijn via de achterban van de projectgroepleden ook docenten betrokken.
- Via de expertgroepen wordt (indirect) aan thema's uit de Kwaliteitsagenda gewerkt en ook besproken, bijvoorbeeld aansluiting school en praktijk via de BPV-expertgroep, begeleiding van (kwetsbare)studenten in expertgroep Studentbegeleiding en Persoonlijk Leren in expertgroep Onderwijsontwikkeling.
- Het CvB heeft in het voorjaar van 2022 samen met de Studentenraad en Ondernemingsraad de voortgang van de Kwaliteitsagenda besproken.

Betrokkenheid bedrijven en overige externe partijen

In 2022 heeft het CvB extra gestuurd via het focuspunt 'Samen met de buitenwereld' en de Werkveldadviescommissies. In een aantal Werkveldadviescommissies en andere overleggen met stakeholders/samenwerkingspartners is de voortgang van de Kwaliteitsagenda besproken. Dit heeft ertoe geleid dat partners uit het bedrijfsleven en de gemeente in juni 2022 deelnamen aan het gesprek met CKMBO. Na afloop van het gesprek gaven de deelnemers aan dat zij het leuk vonden in gesprek te zijn met de commissie.

Bedrijven en overige externe partijen zijn door MBO Utrecht bij het onderwijs betrokken door middel van diverse samenwerkingsverbanden en overleggen op zowel instellings- als opleidingsniveau.

MBO Utrecht werkt met een Raad van Advies. Deze raad vormt een objectieve groep personen die vanuit verschillende disciplines strategische en tactische vraagstukken van het CvB bespreekt. Op instellingsniveau vonden overleggen plaats en werd samengewerkt in het kader van:

- Kwetsbare jongeren en gelijke kansen met (regionale) partners zoals Leerplicht/ RCM, Jeugdhulp, MBO-Buurtteam, Leerwerkloket Utrecht, gemeente Utrecht, de gemeentes in de regio en andere onderwijsinstellingen zoals SVO.
- Gelijke kansen, doorstroom naar het hbo met andere mbo-instellingen, Hogeschool Utrecht en Christelijke Hogeschool Ede.

Op opleidingsniveau vonden overleggen en samenwerkingen plaats in het kader van:

- Kwetsbare jongeren en gelijke kansen: met (regionale) partners zoals Leerplicht/ RCM, Jeugdhulp, MBO-Buurtteam, Leerwerkloket Utrecht, gemeente Utrecht, de gemeentes in de regio en andere onderwijsinstellingen zoals SVO.
- Opleiden voor de arbeidsmarkt:
 - Bij de zorgopleidingen (BBL) hebben regiegroepbijeenkomsten plaatsgevonden met vertegenwoordigers uit het werkveld;
 - Stichting Wijksupport en Reinaerde (Welzijn);
 - Overleg met partijen uit de industrie rondom release CLiCKT (HBA);
 - Werkveldadviescommissies;
 - BizzNizz-bijeenkomsten en projecten met bedrijven (Event en Marketing & Communicatie).

Zie ook 'Samen met de Buitenwereld' in H4.

Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de door MBO Utrecht ingediende Kwaliteitsagenda 2019-2022 is een globale begroting voor 2019 tot en met 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 2022 was er geen aanleiding om budgetten te verschuiven ten opzichte van de oorspronkelijke toedeling in de drie speerpunten. Wel is er ten opzichte van de ingediende begroting op hoofdlijnen sprake van een stijging van de middelen voor de Kwaliteitsagenda (investeringsbudget). Dit komt door een ophoging van het landelijk budget kwaliteitsmiddelen enerzijds en een stijging van het aandeel in de bekostiging voor MBO Utrecht (en daardoor hogere baten) anderzijds. Voor 2022 is € 2,6 mln. uitgegeven. Dit is in lijn met de in verhouding gestegen beschikbare budgetten (inclusief indexering en gestegen marktaandeel).

Reflectie College van Bestuur Kwaliteitsagenda over 2019-2022

Inleiding

Het College van Bestuur heeft voor MBO Utrecht voor de drie landelijke speerpunten de ambities als volgt geformuleerd:

1. Jongeren in een kwetsbare positie: 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 mogelijke situatie, juist en ook voor jongeren in een kwetsbare positie. Bij MBO Utrecht voelt de student zich gezien en begrepen en volgt de student het onderwijs dat aansluit bij wat de student wil, weet en kan.
2. Gelijke kansen: 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.
3. Opleiden voor de arbeidsmarkt: 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.

Sinds 2019 werkt het College van Bestuur vanuit een besturingsfilosofie met als kernelementen: richten, inrichten en verrichten, de professionele leergemeenschap en het werken vanuit de Bedoeling. Dit heeft geleid tot een organisatieontwikkeling waarbinnen bovenstaande ambities zijn meegenomen. Daarnaast heeft het CvB drie focuspunten geformuleerd waarin de landelijke speerpunten van de Kwaliteitsagenda mbo geïntegreerd zijn opgenomen. De drie focuspunten voor 2022 zijn:

1. Persoonlijk Leren (Kwetsbare jongeren);
2. Diversiteit en Inclusie (Gelijke kansen);
3. Samen met de buitenwereld (Opleiden voor de arbeidsmarkt).

Deze drie focuspunten vormen het uitgangspunt voor het MBO Utrecht Jaarplan. In het MBO Utrecht jaarplan worden de belangrijkste doelstellingen voor het nieuwe kalenderjaar geformuleerd.

Terugblikkend op de periode 2019 tot en met 2022 hebben wij voor veel uitdagingen gestaan zoals, wisselingen in het management; implementatie van de besturingsfilosofie en werken vanuit de bedoeling; tegelijkertijd het onderwijs draaiende houden en met name onze studenten vasthouden tijdens de pandemie.

Geïntegreerd jaardocument 2022

Wat gaat goed?

- Binnen de kaders van bovengenoemde organisatieontwikkeling zijn veel activiteiten en maatregelen van de Kwaliteitsagenda opgepakt en uitgevoerd.
- Bij de tussentijdse evaluaties blijkt dat het overgrote deel van deze activiteiten en daarbij behorende resultaten op koers liggen. Het College van Bestuur ziet in de organisatie een versterkte focus op de ontwikkeling van de student ('Persoonlijk leren'), een versterking van de kwaliteitscultuur en de samenwerking met externe partners.
- Wij zijn trots op de inspirerende Pedagogische visie die door een breed samengestelde groep binnen MBO Utrecht is ontwikkeld en hoe deze zijn weg vindt in de organisatie door middel van de zeven beloftes van MBO Utrecht.
- Wij zijn onder de indruk van de flexibiliteit en het harde werken van alle medewerkers tijdens de pandemie om de student niet uit het oog te verliezen en de onderwijskwaliteit te behouden.
- Dat ondanks alle uitdagingen die de pandemie met zich meebracht, door al onze inspanningen voor de meeste resultaten uit de kwaliteitsagenda een stijgende lijn te zien is en er veel boven de benchmark wordt gescoord.
- Naast deze ontwikkelingen zijn wij in het bijzonder blij met het veilige klimaat dat door studenten wordt ervaren bij MBO Utrecht.

Wat kan beter?

Binnen het hoge ambitieniveau en omvangrijke geheel aan ingezette maatregelen en activiteiten zijn er uiteraard ook verbeteringen mogelijk. Open en eerlijk kijken naar wat er beter kan, past in de professionele leergemeenschap die het College van Bestuur voor MBO Utrecht beoogt.

Een aandachtspunt is het betrekken van externe stakeholders door de academies bij de doorontwikkeling van hun eigentijdse en toekomstbestendige onderwijsportfolio en curriculum.

Vanaf 2020 heeft het College van Bestuur het belang van externe stakeholders bij de onderwijsteams onder de aandacht gebracht en activiteiten opgenomen in het MBO Utrecht Jaarplan. Ook tijdens de pandemie hebben wij geprobeerd de relaties warm te houden. De focus tijdens de pandemie lag echter bij het op orde krijgen van de onderwijskwaliteit en op het organiseren van het onderwijs tijdens de pandemie.

In 2022 hebben wij extra aandacht besteed aan de onderwerpen uit de Kwaliteitsagenda in de gesprekken met onze stakeholders. Hoewel er geen specifieke bijeenkomsten met stakeholders zijn georganiseerd om de Kwaliteitsagenda te bespreken, zijn de onderwerpen uit de Kwaliteitsagenda wel aan de orde geweest in de diverse overleggen met de stakeholders. De doelen en resultaten uit de Kwaliteitsagenda zijn opgenomen in onze PDCA-cyclus waardoor deze onderwerpen en resultaten op diverse organisatieniveaus worden besproken. Daarnaast heeft het bestuur de voortgang van de Kwaliteitsagenda besproken met de RvT, de OR en de SR. Ook is de voortgang met onze externe stakeholders besproken.

Uit deze gesprekken is onder meer gebleken dat:

- De onderwerpen uit de kwaliteitsagenda herkenbaar zijn voor de stakeholders.
- De stakeholders veranderingen in het onderwijs hebben opgemerkt en tevreden zijn met de samenwerking met MBO Utrecht en tevreden over de studenten. Dit blijkt ook uit de resultaten vanuit de bpv-monitor (SBB) en het gesprek dat CKMBO heeft gevoerd met de stakeholders.

In de doorstroom vanuit het vo en naar het hbo zitten ook verbeterkansen voor ons.

Vanuit het vo zien wij dat de keuzeprocessen voor de loopbaanbegeleiding vanuit het vo minder goed is verlopen dan vóór de pandemie. Dit is ook zichtbaar in de cijfers van het startersresultaat. Hetzelfde geldt ook op landelijk niveau. Het MHBO keurmerk om de overstap van studenten naar het hbo te vergemakkelijken, is komen te vervallen. In plaats daarvan geeft MBO Utrecht afrondingsadviezen af aan studenten voor hun doorstroom naar het hbo en blijven wij de samenwerking zoeken met hbo-instellingen.

Een punt van zorg is de nasleep van de pandemie op onze (potentiële) studenten. De pandemie heeft een grote impact gehad op het mentale welbevinden van studenten. Veel jongeren zijn gedemotiveerd geraakt door de pandemie en door een opeenstapeling van problemen dreigen ze eerder uit te vallen.

Tot slot

Belangrijkste opbrengst van de Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht is dat de activiteiten om de beoogde resultaten voor de kwaliteitsagenda te behalen niet als een losstaand project in de organisatie worden gezien, maar geïntegreerd zijn opgenomen in de gehele organisatieontwikkeling en ambities van MBO Utrecht. De Kwaliteitsagenda draagt daarmee bij aan een duurzame versterking van de focus op de student en het versterken van de professionele leergemeenschap van MBO Utrecht. Met trots kijken wij terug op een periode vol uitdagingen waarin wij samen leerden, samen ontwikkelden en als organisatie samen groeiden.