

2024

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG 2024

COLOFON

Vastgesteld door het College van Bestuur

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht

Kenmerk:

RvT/2025-081/01

Versie

24 juni 2025

© 2025, 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

Met trots presenteren wij het geïntegreerd jaarverslag van MBO Utrecht, waarin we terugblikken op een jaar vol met ontwikkelingen, mooie prestaties en gezamenlijke inspanningen. In dit verslag geven we niet alleen een overzicht van de behaalde resultaten, maar reflecteren we ook op de weg die we samen hebben bewandeld om ons onderwijs en onze organisatie te optimaliseren en de verbinding met de regio te versterken.

2024 was het jaar waarin we onze Strategische Koers verder uitrolden en belangrijke projecten realiseerden die ons mbo-onderwijs verrijkten. We gaven veel aandacht aan studentenwelzijn, voltooiden succesvol de implementatie van de digitale leeromgeving Canvas en zagen veel geslaagde initiatieven rond Persoonlijk Leren in diverse onderwijsteams. We zijn trots op de ontwikkeling van het werkdrukbeleid en de vele inspirerende evenementen die de betrokkenheid van zowel medewerkers als studenten vergrootten. Zo hebben we samen hard gewerkt aan een school waar alle studenten zich welkom voelen en volop ruimte krijgen om te groeien en te floreren.

Ook volgend jaar werken we samen met onze medewerkers en partners aan het verbeteren van de kwaliteit van ons mbo-onderwijs, zodat onze studenten hun talenten optimaal kunnen ontwikkelen. Zo dragen we ons steentje bij aan een duurzame arbeidsmarkt en inclusieve samenleving. We danken iedereen die zich dit jaar heeft ingezet voor MBO Utrecht en kijken met vertrouwen uit naar de toekomst.

College van Bestuur
R. J. M. (Roel) van Lanen



2024 in vogelvlucht

Januari

Op de Open Dag ontvangen medewerkers op drie locaties een recordaantal van 1500 bezoekers.

Maart

MBO Utrecht student Melissa wint goud in de finale Managementassistent bij Skills the Finals.

Op de WerkOntdekAvond komen belangstellenden meer te weten over werken of omscholen in de zorg, maatschappelijke zorg en kinderopvang.

April

MBO Utrecht stelt een schoolbreed Werkdrukbeleid vast om werkdruk beheersbaar te maken op alle organisatieniveaus. Dit beleid richt zich op vitale medewerkers, teams met regie over werkverdeling en een open gesprek over werkdruk.

Onze mbo-ambassadeur Larissa wint met haar Team Midden de mbo-ambassadeursverkiezing en mag zich 'ambassadeursteam 2024' noemen. Met hun label 'MBO heeft het in de hand' willen de teamleden laten zien hoe mbo'ers bijdragen aan de samenleving.

Vrouwelijke studenten en docenten van de ICT Academie en de Academie voor Techniek organiseren een interactieve Girls' Day op onze school voor jonge meiden uit het basis- en voortgezet onderwijs.

Op de MBO Utrecht Dag dompelen medewerkers zich, in de volle breedte, onder in de wereld van digitalisering in het mbo.

Minister Mariëlle Paul bezoekt Girls' Day bij MBO Utrecht, een interactieve techniekdag voor jonge meiden uit het basis- en voortgezet onderwijs. De dag is georganiseerd door vrouwelijke studenten en docenten van de ICT Academie en de Academie voor Techniek.

Mei

Het practoraat Persoonlijk Leren viert de mijlpaal van twee jaar praktijkonderzoek met een mini-symposium en de publicatie van Persoonlijk leren: van ieder het gelijke naar ieder het eigene.

Team Inclusief organiseert het eerste kenniscafé, waar studenten en medewerkers in de brasserie ervaringen uitwisselen over sociale veiligheid bij MBO Utrecht.

Juni – juli

De minister van OCW keurt de Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht 2024-2027 goed. De Kwaliteitsagenda mbo is geïntegreerd in het MBO Utrecht Meerjarenplan 2024-2027 .

Augustus – september

Lid van College van Bestuur Robert Leeftink vertrekt bij MBO Utrecht. Hij wordt lid van het College van Bestuur van het Mediacollege Amsterdam. Frank van Hout wordt aangesteld als ad interim lid van College van Bestuur.

Oktober

Teamleider en docent Murvet Dogan van MBO Utrecht schittert in de arbeidsmarktcampagne "Geef je onderwijswerk Utrechtse Energie!" van Utrecht Leert.

Wethouder Dennis de Vries en vier bestuurders van het Utrechts mbo geven het startschot voor de campagne De Talentenmaatschappij op station Utrecht Centraal. Deze campagne, een initiatief van

de gemeente Utrecht en lokale mbo-onderwijsinstellingen, vraagt op ludieke wijze aandacht voor de gelijkwaardigheid van het mbo-onderwijs.

De tweede MBO Utrecht Dag staat in het teken van studentenwelzijn, prestatiedruk en levensgeluk. Na afloop opent de tentoonstelling 'Open over depressiviteit' en kunnen studenten hun gevoelens delen op de Moody Monday Wall en zo het gesprek over welzijn en mentale gezondheid op gang brengen.

November

De Sportacademie sluit zich aan als actieve deelnemer van het practoraat Sociaal Veilige Sport, dat zicht richt op het verbeteren van sociale veiligheid binnen de sport.

December

Medewerkers van MBO Utrecht richten personeelsvereniging 'De Nablijvers' op en kondigen de eerste bijeenkomst aan.

Meer dan de helft van de collega's van MBO Utrecht heeft hun eindejaarsgeschenk gedoneerd aan het Wensboom-project. Dankzij deze bijdragen zijn tientallen wensen van studenten voor medestudenten in vervulling gegaan.

Inhoudsopgave

Voorwoord van het College van Bestuur	3
2024 in vogelvlucht	4
1 Bericht van de Raad van Toezicht	9
1.1 Samenstelling van de Raad van Toezicht	9
1.2 Commissies en regelingen	11
1.3 Belangrijkste onderwerpen in 2024	12
2 Onze strategische koers	14
2.1 De strategische koers: een inleiding	14
2.2 Missie en visie	14
2.3 Kernwaarden	14
2.4 Strategische speerpunten	15
3 Organisatie	17
3.1 Juridische structuur	17
3.2 Organisatie en bestuur	17
3.3 Studentaantallen	20
3.4 Herkomst en doorstroom studenten	21
3.5 Mbo-studentenfonds	21
3.6 Helderheid in bekostiging	23
3.7 Beleidsregel "Investeren van publieke middelen in private activiteiten"	24
3.8 Klachtenregelingen	27
3.9 Klokkenluidersregeling	28
3.10 Vertrouwenspersonen	29
4 Focuspunten en jaarplan 2024	30
4.1 Totstandkoming jaarplan 2024	30
4.2 Focuspunt 1: Persoonlijk Leren	32
4.3 Focuspunt 2: Samen ontwikkelen	47
4.4 Focuspunt 3: Het verschil maken	58
5 Sociaal Jaarverslag: onze medewerkers	63
5.1 Organisatieontwikkeling	63
5.2 Formatiebeleid	63
5.3 Professionalisering	63
5.4 Begeleiding startende docenten (BSD-traject)	64
5.5 Evaluatie werkdrukplan	64
5.6 Werkverdeling	64
5.7 Participatiebanen	65
5.8 Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag	65
5.9 Cijfers sociaal jaarverslag	65

6	Bedrijfsvoering.....	69
6.1	ICT	69
6.2	Facilitair en Huisvesting.....	70
6.3	Veiligheid en ARBO.....	72
7	Medezeggenschap	73
7.1	Verslag Studentenraad (SR)	73
7.2	Verslag Ondernemingsraad.....	76
7.3	Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur.....	77
8	Continuïteitsparagraaf	78
	Bijlage Bestuursverslag - Stand van zaken MBO Utrecht Jaarplan 2024.....	94
9	Jaarrekening 2024.....	98
9.1	Balans per 31 december 2024 na resultaatsbestemming (x € 1.000)	98
9.2	Staat van baten en lasten over 2024 (x € 1.000).....	99
9.3	Kasstroomoverzicht over 2024 (x € 1.000, indirecte methode).....	99
9.4	Algemene grondslagen.....	100
9.5	Toelichting op de balans (x € 1.000)	105
9.6	Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023 (x € 1.000)	112
9.7	Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector	117
9.8	Overige gegevens	122



BESTUURS VERSLAG

1 Bericht van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op de strategie en de algemene gang van zaken van MBO Utrecht, de onderwijskwaliteit, de (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 een sterk gevoel van verantwoordelijkheid voor 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 2024 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

- De heer P.C. Heijne - voorzitter
- Mevrouw K.E. van Kammen
- Mevrouw J.A. Hoitink
- Mevrouw T.D. van den Elst (vanaf 11 oktober 2024)
- De heer H. Boutahar (vanaf 11 oktober 2024)
- De heer H.W.J. Bol (tot 10 oktober 2024)
- De heer H.H. Janssen (tot 10 oktober 2024)

Functies en nevenfuncties (tabel/figuur 1)

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 H.H. Janssen Voorzitter auditcommissie	CEO BPD Bouwfonds Gebiedsontwikkeling	- Voorzitter Raad van Toezicht Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) - Lid Raad van Toezicht Marketing Utrecht	10-10-2024
De heer P.C. Heijne RC Voorzitter Raad van Toezicht Lid Remuneratiecommissie	Eigenaar Orange Dragonfly Consultancy Directeur VSB fonds Woerden	- Lid Raad van Toezicht Van Hall Larenstein - Mede-oprichter en adviseur Impact Zero Hungry Lab – Tilburg University	23-03-2028
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. Hoijsink Lid onderwijskwaliteitscommissie	Eigenaar Buro Verschillig Interim directeur basisonderwijs	- Ambassadeur van de Vereniging Netwerk Kindcentra - Lid medezeggenschapsraad Niftarlake College	17-03-2027
De heer H. Boutahar Lid auditcommissie	Directeur/Manager MKB Rabobank	- Gastdocent en Action Learning Coach MBA studenten - Gemeenteraadslid en Fractievoorzitter D66 Zeist	11-10-2028
Mevrouw T.D. van den Elst Voorzitter auditcommissie	Zelfstandig, Interimmanager / bestuurder / toezichthouder	- Voorzitter onderwijscommissie - GSO (Gewoon Speciaal Onderwijs), - Lid Raad van Advies ECIO (Expertise Centrum Inclusief Onderwijs), sinds 1 jan. 2025	11-10-2028

De Raad van Toezicht wordt ondersteund door secretaris de heer J. Schueler, die tevens secretaris van het College van Bestuur (CvB) is.

In 2024 zijn twee nieuwe leden van de Raad van Toezicht benoemd: mevrouw T. D. (Talitha) van den Elst en de heer H. (Hafid) Boutahar. Tevens is afscheid genomen van de heren H.W.J. (Henk) Bol en H.H. (Harm) Janssen. Beide waren niet meer herbenoembaar. Uit zijn midden heeft de Raad van Toezicht de heer P. C. (Perry) Heijne gekozen als voorzitter. Tevens is de heer Heijne herbenoemd voor een periode van vier jaar.

De bezoldigingsgegevens over 2024 van de Raad van Toezicht zijn opgenomen in de jaarrekening.

1.2 Commissies en regelingen

Als toezichthoudend orgaan van MBO Utrecht handelt de Raad van Toezicht binnen de wettelijke en interne kaders, zoals de Code goed bestuur in het mbo, de statuten van MBO Utrecht en het Toezichtkader Raad van Toezicht MBO Utrecht. Zowel de afbakening van taken en bevoegdheden als de honorering van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur is geregeld en geborgd in het bestuursreglement en de statuten van MBO Utrecht. In 2024 stelde de Raad van Toezicht een nieuwe beleidslijn voor zijn honorering vast, met ingang van 2025. Deze beleidslijn valt binnen de kaders van de adviesregeling honorering toezichthouders van de VTOI-NVTK. 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. Flynth Audit BV is door de RvT aangesteld als controlerend accountant.

De Raad van Toezicht hecht veel 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.

Overleg en werkbezoeken

De Raad van Toezicht overlegde in 2025 zes keer met het College van Bestuur. Daarnaast waren er commissiebijeenkomsten en sprak de raad met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. In 2024 had de Raad van Toezicht formele en informele contactmomenten met medewerkers van MBO Utrecht. Ook vond er in 2024 een werkbezoek plaats bij de academie Zorg en Welzijn over het thema leven lang ontwikkelen en sprak de Raad van Toezicht met medewerkers en studenten van het project 'Geestkracht' en de nieuwe onderwijsvorm Scratch. In het kader van de verkenning rondom een niet-vrijblijvende samenwerking met MBO Amersfoort vond in het voorjaar van 2024 een bijeenkomst plaats tussen de Colleges van Bestuur en de Raden van Toezicht van MBO Utrecht en MBO Amersfoort.

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

1.3 Belangrijkste onderwerpen in 2024

Conform de statuten keurde de Raad van Toezicht meerdere documenten goed, waaronder het geïntegreerd jaarverslag 2023 jaarrekening en de begroting 2024. Hieronder staan de belangrijkste onderwerpen waar de RvT in 2024 toezicht op hield:

1. Strategische koers

Eind 2022 is de nieuwe strategische koers goedgekeurd door de Raad van Toezicht. De koers borduurt voort op de vorige en is daarmee herkenbaar. Daarnaast is de koers ambitieus en onderscheidend. In 2024 hield de RvT actief toezicht op de implementatie van deze koers.

2. Focuspunten in het toezicht

De Raad van Toezicht stelt ieder studiejaar een aantal focuspunten in het toezicht vast. Bij iedere vergadering van de Raad van Toezicht staat een focuspunt op de agenda. In 2024 waren dat de thema's onderwijskwaliteit en studentbegeleiding, onderwijsrendement, huisvesting, samenwerking met andere mbo-instellingen en de herpositionering van de diensten.

3. Samenwerking met andere mbo-instellingen

In 2024 is uitvoerig gesproken over het thema samenwerking met andere mbo-instellingen. De combinatie van ambities, de werkagenda, en externe ontwikkelingen als digitalisering, innovatie en Leven Lang Ontwikkelen, vragen steeds vaker slagkracht en expertise. Daarvan is het de vraag of dit voor MBO Utrecht als relatief kleinschalige onderwijsinstelling op te brengen is. In 2024 is de verkenning voor een niet-vrijblijvende samenwerking met MBO Amersfoort afgerond. Tijdens dat proces vond een bijeenkomst plaats tussen de Colleges van Bestuur en Raden van Toezicht van MBO Utrecht en MBO Amersfoort. Beide Colleges van Bestuur concludeerden dat dit niet het juiste moment is voor een niet-vrijblijvende samenwerking tussen de instellingen. Ondanks de beëindiging van de gesprekken met MBO Amersfoort blijft het onderwerp 'samenwerking met andere mbo-instellingen' op de agenda van de Raad van Toezicht.

4. Onderwijskwaliteit

In 2024 werkte MBO Utrecht verder aan het behoud en de versterking van de onderwijskwaliteit. MBO Utrecht monitort aan de hand van sturingsdata de ontwikkelingen en de resultaten voor de gerealiseerde onderwijskwaliteit. Daarnaast voert de school interne kwaliteitsonderzoeken uit.

De Raad van Toezicht was ook in 2024 nauw betrokken bij het behoud en de versterking van de onderwijskwaliteit. De onderwijsrendementscijfers en de effecten van verbetermaatregelen zijn regelmatig besproken met het College van Bestuur. De Onderwijskwaliteitscommissie voerde bovendien verdiepende gesprekken met het bestuur en de directie over thema's als onderwijsrendement, onderwijskwaliteit, kwaliteitscultuur en professionalisering.

5. Financiën / huisvesting / ICT

De Raad van Toezicht bespreekt structureel de financiële ontwikkeling van MBO Utrecht, de huisvestingsontwikkelingen en de thema's risicomanagement, ICT en inkoop. De ontwikkeling van de instroom- en de studentenaantallen, de evaluatie van fase 1 en de voortgang van fase 2 van de onderwijsboulevard (huisvesting), en de financiële benchmark mbo, kwamen aan bod in de Auditcommissie.

6. Werkgeverschap bestuur

In 2024 vond een personele wisseling plaats in het College van Bestuur. In augustus 2024 liep de benoemingstermijn van de heer R. (Robert) Leeftink af. Hij is per 1 april 2025 opgevolgd door de heer R. (Roel) van Lanen. In de tussentijd is de heer F. (Frank) van Hout aangesteld geweest als interim lid College van Bestuur. Aan de benoeming van de heer Van Lanen lag een zorgvuldige procedure ten grondslag. Alle medewerkers van MBO Utrecht kregen de gelegenheid om input te leveren voor het profiel. In de adviescommissie zaten vertegenwoordigers van de Ondernemingsraad, de Studentenraad en het management. Mevrouw J. (Joany) Krijt is per 1 mei 2025 gestopt als voorzitter van het College van Bestuur. Op het moment van schrijven loopt de werving en selectie voor een opvolger.

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 die het beleid opleverde. Ook de rolvastheid van het bestuur, volgens de gekozen besturingsfilosofie, was een overlegpunt. Daarnaast besprak de raad de persoonlijke ontwikkeling van de CvB-leden en de samenwerking tussen RvT en CvB.

7. Werken aan goed toezicht

De professionalisering van de Raad van Toezicht is voortdurend een aandachtspunt, mede omdat de maatschappelijke eisen aan toezichthouders continu in beweging zijn. Individuele leden kiezen voor een eigen ontwikkeltraject, in de eigen beroepspraktijk of via externe trainingen.

De Raad van Toezicht werkt vanuit het eigen toezichtkader, dat globale toetsing voorschrijft als er weinig reden is tot zorg. Als een criterium onder druk staat vraagt de raad om meer informatie en nadere toetsing. Als de indruk bestaat dat het bestuur volgens meerdere criteria onder de norm presteert, vraagt de raad om uitvoerige informatie en zet hij grondige toetsingsmiddelen in. Dat laatste is ook het geval als de raad, in overleg met het College van Bestuur, vaststelt dat een thema van acuut en vitaal belang is voor de organisatie. Conform de Code goed bestuur hield de Raad van Toezicht in 2024 ook een zelfevaluatie.

Code 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 'Code goed bestuur in het mbo'. De code stimuleert de bewustwording over het belang van kritische reflectie en waardengedreven handelen door het bestuur. 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 voor het eigen gedrag.

2 Onze strategische koers

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. Het is een gegeven dat de wereld voortdurend, in een steeds hoger tempo, verandert. Hoe die wereld er straks uitziet, kunnen we niet voorspellen. Maar we zetten ons volledig in voor onze drievoudige opdracht: opleiden voor het beroep, voor een vervolgopleiding en voor goed burgerschap. Daarnaast hebben we goed in beeld wat we onze studenten nog meer willen meegeven tijdens hun schoolcarrière. We werken al jaren vanuit een duidelijke visie en heldere kernwaarden. Onze visie laat zien wie we zijn, wat onze kracht is en waar onze interconfessionele wortels liggen. Onze visie, missie en kernwaarden vormen samen het DNA van MBO Utrecht.

2.2 Missie en visie

2.2.1 Onze missie

We stimuleren studenten in hun groei als mens én als zelfbewuste, flexibele professionals, zodat zij blijvend een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de arbeidsmarkt en de 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 de ontplooiing van talenten. We stimuleren een op ontwikkeling gerichte 'mindset'. Onze studenten ontwikkelen zelfvertrouwen en bouwen een stevige basis onder hun toekomstige bestaan. We leren hen om flexibel mee te bewegen met de veranderingen in de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in de samenleving.

Omzien naar elkaar en naar de omgeving vinden we van groot belang. We laten onze studenten zien dat ze deel uitmaken van een groter geheel. We stimuleren hen om een bijdrage te leveren aan een meer verdraagzame en duurzame samenleving. Een samenleving die gebaseerd is op waarden als gelijkwaardigheid, naastenliefde en rechtvaardigheid, waarin we allemaal evenwichtig omgaan met de aarde. Onze studenten worden zich ervan bewust dat zij in die samenleving het verschil kunnen maken.

2.3 Kernwaarden

Aan ons onderwijs liggen 3 kernwaarden ten grondslag:

- Persoonlijk
- Verbonden
- Verantwoordelijk.

2.3.1 Persoonlijk

Je wordt écht gezien. Bij ons mogen studenten en medewerkers rekenen op persoonlijke aandacht, op begeleiding en geborgenheid. Ieder van hen heeft eigen uitdagingen in het onderwijs, in het werk en in het leven als geheel. Daarom zien we om naar elkaar en tonen we compassie op momenten dat onze studenten en medewerkers dat nodig hebben.

2.3.2 Verbonden

Met elkaar leer je meer. We zijn verbonden met studenten, alumni, met elkaar, met 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, zonder daarover te oordelen. We gaan samen na hoe we een volgende stap kunnen zetten in het leerproces of in de persoonlijke ontwikkeling.

2.3.3 Verantwoordelijk

Je bent verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling. Verantwoordelijkheid gaat hand in hand met vertrouwen. Wij hebben veel vertrouwen in onze studenten en onze medewerkers. We geven hen de ruimte om zelf te reflecteren en verder te leren, vanuit de ambitie om zichzelf voortdurend te ontwikkelen. Binnen onze organisatie werken studenten en medewerkers eendrachtig samen aan onze maatschappelijke opdracht en aan de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan.

2.4 Strategische speerpunten

Met drie strategische speerpunten geven we verder richting aan de beweging die we 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 het onderwijs en in het leven als geheel. Daarom zetten we met ons onderwijs in op maatwerk via Persoonlijk Leren. Daarmee leggen we voor iedere individuele student een stevige basis, waardoor hij of zij als professional in de beroepspraktijk soepel kan inspelen op maatschappelijke behoeften.

2.4.2 Samen ontwikkelen

Een school maak je samen. Studenten, medewerkers, partners, praktijkopleiders, alumni, werkgevers, hulpverleners en vertegenwoordigers van de overheid: iedereen draagt in gelijke mate bij aan goed onderwijs.

2.4.3 Het verschil maken

We zijn onderdeel van een groter geheel en dat willen we onze studenten laten ervaren. In het klaslokaal leren we hen bewust om verder te kijken, verder dan hun eigen omgeving, buiten de eigen stad, over landsgrenzen heen.

2.4.4 MBO Utrecht Meerjarenplan/ Werkagenda mbo 2024-2027

De strategische speerpunten zijn verder uitgewerkt in het MBO Utrecht Meerjarenplan voor de periode 2024 – 2027. In het meerjarenplan zijn ook de landelijke (beleids)afspraken van de Werkagenda mbo opgenomen en De Utrechtse Onderwijsagenda van de gemeente Utrecht. In hoofdstuk 4 leest u de inspanningen en de voortgang van het meerjarenplan en daarmee ook die van de werkagenda.

In het afgelopen jaar committeerden wij ons met volle inzet aan de uitvoering van ons Meerjarenplan en daarmee aan de doelen uit de Werkagenda mbo. Wij kijken daar vol trots op terug. Persoonlijk Leren kreeg vorm binnen MBO Utrecht, in het practoraat en binnen het onderwijs. 'Scratch' is een mooi voorbeeld van een nieuwe onderwijsvorm, waarin de student de vrijheid krijgt om te leren op de manier die het beste aansluit bij diens behoeften.

Ook op het gebied van studentwelzijn zetten we belangrijke stappen. Studentenwelzijn staat bij ons hoog op de agenda en we investeerden veel in de zichtbaarheid en de toegankelijkheid van de ondersteuning. Het Team Studentenwelzijn speelde daarin een centrale rol. Het resultaat is dat steeds meer studenten, en docenten, hun weg weten te vinden naar passende hulp en begeleiding. Dat zien wij terug in de studententevredenheid.

Verder kijken wij met tevredenheid terug op onze maatwerktrajecten, waarmee we inspeelden op de kansen rondom Leven Lang Ontwikkelen (LLO). Ook hebben wij veel stappen gezet met het Stagepact.

Tegelijkertijd zijn er zorgen. Zo blijven de financiële kaders onder druk staan, mede door de dalende studentenaantallen en onze kleinschaligheid. Verder blijft de borging van onderwijskwaliteit een aandachtspunt binnen onze organisatie.

Wat ons als organisatie kenmerkt, is dat we dit alles niet alleen doen. Onze inspanningen zijn niet alleen het resultaat van de interne samenwerking, maar ook nauwe samenwerking met gemeenten, brancheorganisaties, andere onderwijsinstellingen, zorg- en welzijnsorganisaties en het bedrijfsleven.

De interne en externe samenwerking is verankerd in de kwaliteitszorgsystematiek van MBO Utrecht. Op alle organisatieniveaus vinden gedurende het jaar gesprekken en evaluaties plaats met zowel interne als externe samenwerkingspartners. Zo voert het College van Bestuur op bestuurlijk niveau overleg met de gemeente Utrecht over het MBO Utrecht Uitvoeringsplan, met con-collega's uit de regio, en met de G4 over het terugdringen van voortijdig schoolverlaten (VSV). Een ander voorbeeld zijn gesprekken met VO-scholen zoals PCOU Willibrord en NUOVO scholen in Utrecht om de doorstroom te bespreken. Op zowel cluster- als academieniveau is de samenwerking met externe partners geborgd door het actief betrekken van het werkveld bij het onderwijs, bijvoorbeeld in de vorm van projecten voor studenten. Zie hiervoor paragraaf 4.3.7.

Alle deze samenwerkingen zitten in onze maatregelen en projecten die nodig zijn om onze strategische doelen te behalen en daarmee dus ook de doelen uit de Werkagenda mbo. Samen blijven we ons inzetten voor onderwijs dat meebeweegt met de wereld om ons heen. De koers is uitgezet, samen maken we het verschil.

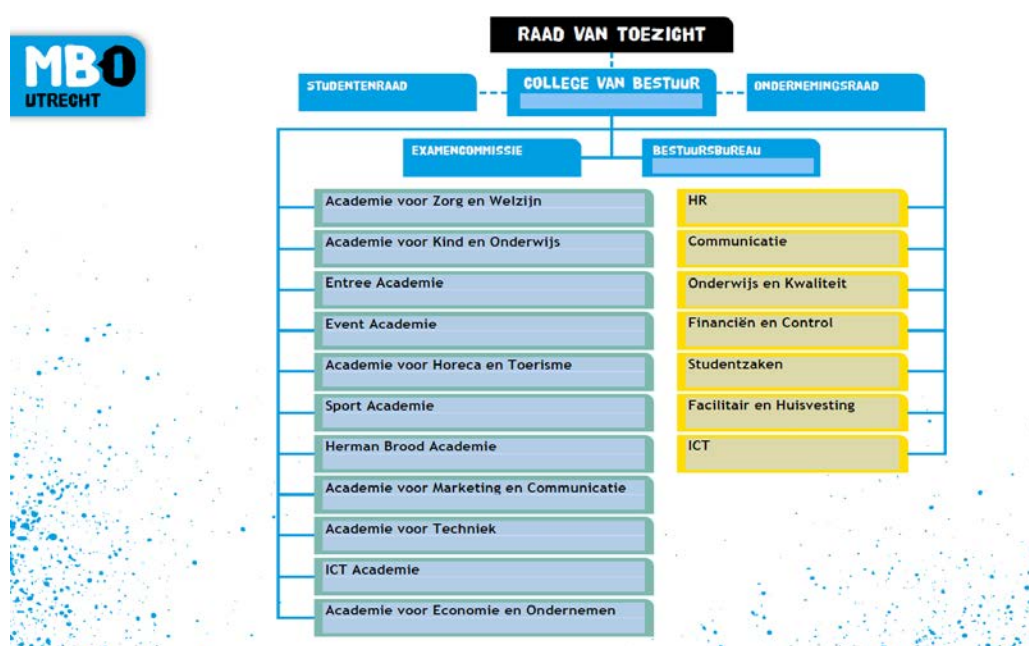
3 Organisatie

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 (**Tabel/figuur 2**)



3.2.1 College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van MBO Utrecht en bestuurt de instelling. Het College van Bestuur bestond in 2024 uit twee leden: mevrouw J. (Joany) C. Krijt (voorzitter) en de R. (Robert) Leeftink (tot 31 augustus 2024). De heer F. (Frank) van Hout was tussen 1 september 2024 en 1 maart 2025 interim lid van het College van Bestuur. De heer R. (Roel) J.M. van Lanen is vanaf 1 april 2025 lid van het College van Bestuur.

Nevenfuncties College van Bestuur (**Tabel/figuur 3**)

Joany Krijt (voorzitter College van Bestuur)	
Op persoonlijke titel	
Raad van Toezicht CNV Jongeren (tot 1 april 2024)	Voorzitter
Uit hoofde functie	
Bestuur MBO Raad	Lid

Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Dagelijks Bestuur
Stichting Zelfstandige Publieke Werkgevers (ZPW)	Lid

Robert Leefink (lid College van Bestuur t/m 31-8)

Op persoonlijke titel

Docent Academica – University of Applied Sciences
(strategic controlling)

Raad van Toezicht Stichting Bink	Lid / voorzitter auditcommissie
----------------------------------	------------------------------------

Uit hoofde functie

Kascommissie Utrechtse Health Hub	Lid
-----------------------------------	-----

Commissie van Afgevaardigden stichting Waarborgfonds MBO	Lid
---	-----

Stichting Handelonderwijs Nederland	Bestuurder / penningmeester
-------------------------------------	--------------------------------

Thema-adviescommissie Beroepspraktijkvorming	Lid
--	-----

Sectorkamer Handel	Lid
--------------------	-----

Frank van Hout (lid College van Bestuur a.i.)

Op persoonlijke titel

Raad van Toezicht Concreet Onderwijsproducten	Voorzitter
---	------------

Raad van Toezicht Ateliers Majeur, centrum voor cultuureducatie	Lid
--	-----

Raad van Advies DUO	Lid
---------------------	-----

Uit hoofde functie

-

Code goed bestuur in het mbo

De code goed bestuur in het mbo is bedoeld om bestuurders bewust te maken van het belang van kritische reflectie en waardengedreven handelen. Er worden vijf waarden in beschreven: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. De code stimuleert bestuurders om deze waarden, vanuit een lerende en reflectieve houding, te integreren in het eigen gedrag. Naleving van de waarden is daarmee een basisvoorwaarde voor goed bestuur.

Een waardengedreven code sluit aan bij de wijze waarop het College van Bestuur wil samenwerken. Vanuit onze interconfessionele achtergrond geven wij normen en waarden mee aan

onze medewerkers en onze studenten. Het College van Bestuur beschouwt de Code goed bestuur in het mbo daarom als de basis voor het eigen handelen. Hieronder werken we de vijf waarden uit de code verder uit.

Verantwoordelijkheid

In de besturingsfilosofie beschrijven we de manier 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 doen hun werk binnen de bestaande kaders van het beleid en de wet- en regelgeving. Zij zijn direct verantwoordelijk voor de uitvoering en daarmee ook voor de kwaliteit van het onderwijs.

Samenwerking

MBO Utrecht staat midden in de maatschappij en verbindt zich op bestuurlijk, academisch en operationeel niveau aan zijn stakeholders in het beroepenveld. In regio Utrecht vindt structureel overleg plaats met ROC Midden Nederland. Ook overleggen we regelmatig met de vier mbo-instellingen in de stad Utrecht (MBO Utrecht, ROC Midden Nederland, Grafisch Lyceum Utrecht en Nimeto). In het kader van de Utrechtse Onderwijs Agenda hebben we daarnaast periodiek overleg met de hele onderwijssector (po, vo, mbo, hbo en wo).

Verkenning samenwerking met MBO Amersfoort

In 2023 is een onderzoek gestart naar de mogelijkheden voor een niet-vrijblijvende samenwerking met MBO Amersfoort. Op basis van een grondige en uitgebreide verkenning hebben beide Colleges van Bestuur in 2024 besloten deze verkenning te beëindigen en geen samenwerkingsconvenant of fusie aan te gaan.

Cruciale voorwaarden voor een succesvolle niet-vrijblijvende samenwerking zijn voldoende tijd en beschikbare ruimte. In de huidige situatie kunnen beide scholen niet aan die voorwaarden voldoen. Maar in de toekomst blijft niet-vrijblijvende samenwerking wel een optie. De wederzijdse verkenning leverde waardevolle inzichten op en toonde aan dat beide instellingen veel van elkaar kunnen leren. De onderlinge relaties bleken krachtig en constructief van aard te zijn. Daarom moedigen de besturen actief een vrijblijvende manier van samenwerken aan. De Colleges van Bestuur blijven ook zelf nauw met elkaar verbonden, om kennisuitwisseling en samenwerking zoveel mogelijk te bevorderen.

Integriteit

Het College van Bestuur stimuleert een open (aanspreek)cultuur binnen de organisatie. Een belangrijke pijler van de besturingsfilosofie is een professionele leergemeenschap, met ruimte voor kennisdeling en uitwisseling van inzichten. Daarnaast beschikken we over formele regelingen om integer handelen binnen de organisatie te waarborgen: een Klokkenluidersregeling en een Integriteitscode. Een aandachtspunt voor de komende tijd is om deze regelingen structureel te bespreken binnen de teams. Het is van groot belang dat alle medewerkers weten wat de bedoeling ervan is.

Openheid

Het College van Bestuur stimuleert openheid en transparantie en draagt deze waarde actief uit. We hebben veel aandacht voor diversiteit en inclusie. Bij MBO Utrecht kan iedereen rekenen op respect, ongeacht herkomst, achtergrond en identiteit. We waarderen verschillen en maken ze bespreekbaar op school.

Lef

Een element uit de besturingsfilosofie is 'werken vanuit de bedoeling'. Door dit concept te omarmen stimuleren we vernieuwing. We maken onze ambities waar door met lef aan de slag te gaan, maar we vragen ons voortdurend af wat precies de bedoeling is. Fouten maken mag, als we er maar van leren.

Voorbeelden van deze aanpak zijn de pilot voor de nieuwe onderwijsvorm Scratch, het heroriëntatieprogramma (HOP) en de samenwerking met de internationale school Utrecht. Bij Scratch zijn er geen lesroosters, leslokalen en toetsen. In deze pilot geven we studenten de ruimte om te ontdekken waar ze blij van worden en waar ze goed in zijn. Ze leren ook waar ze minder goed in zijn en waar ze beter in willen worden. Op die manier komen ze er gaandeweg achter welke kant ze op willen en hoe ze daar het beste kunnen komen.

Werken vanuit de bedoeling wil ook zeggen dat we onnodige bureaucratie tegengaan en interne procedures tegen het licht houden. Daarbij is het van groot belang dat de interne tegenspraak binnen MBO Utrecht goed georganiseerd is. Ook de relatie tussen het bestuur en het management draagt bij aan zorgvuldige besluitvorming. We nemen alle perspectieven vanuit de organisatie in acht, voordat we een besluit nemen.

3.3 Studentaantallen

Het studentenaantal van MBO Utrecht daalde in het afgelopen jaar, een ontwikkeling die in grote lijnen overeenkomt met het landelijke en het regionale beeld. Demografische ontwikkelingen en de krappe arbeidsmarkt zijn de voornaamste oorzaken voor deze daling. Er zijn zoveel banen beschikbaar dat studenten eerder voor werk dan voor een opleiding kiezen. Het totaal van de ongediplomeerde en de gediplomeerde uitstroom bleef stabiel, zonder significante stijging of daling, terwijl de instroom van studenten juist toenam. Dat het studentenaantal toch daalde, komt voort uit de vernieuwing van ons onderwijs. Met versnelde en verkorte trajecten sluit het onderwijs beter aan op de behoeften van onze studenten, die sneller een diploma kunnen behalen. Door de toename van de instroom zal het aantal studenten naar verwachting in de komende jaren weer stabiliseren.

Ontwikkeling studentenaantallen (Tabel/figuur 4)

Jaar	Aantal studenten
1 oktober 2021	5.353
1 oktober 2022	5.117
1 oktober 2023	4.924
1 oktober 2024	4.787

Bron: Qlikview/Osiris

3.4 Herkomst en doorstroom studenten

Eind 2024 zag de uitsplitsing per onderwijsniveau er bij MBO Utrecht als volgt uit: 2% van de studenten volgt een niveau 1 opleiding, 8,3% een niveau 2 opleiding, 9,4% een niveau 3 opleiding en 80,3% een opleiding op niveau 4.

Herkomst studenten van MBO Utrecht (Tabel/figuur 5)

Herkomst van onze studenten	1-10-2018	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
Gemeente Utrecht	1.023	998	1.116	1.162	896	980	996
Arbeidsmarktregio Utrecht (RMC regio 19)	1.510	1.869	1.837	1.776	1.981	1.878	1.904
Rest van Nederland	2.478	2.353	2.430	2.415	2.240	2.066	1.887
Totaal	5.011	5.220	5.383	5.353	5.117	4.924	4.787

Bron: Qlikview/Osiris

3.5 Mbo-studentenfonds

Op 1 augustus 2021 is het mbo-studentenfonds ingevoerd. Doel van dit fonds is om te voorkomen dat studenten om 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:

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

In 2024 stelden we vast dat de financiële kwetsbaarheid van studenten, door verschillende maatschappelijke oorzaken, opnieuw is toegenomen. Bovendien zien we een stijging van financiële vragen en problemen onder meerderjarige studenten. Een groeiend aantal meerderjarige studenten doet een beroep op het mbo-studentenfonds vanwege bijzondere omstandigheden, betalingsachterstanden en andere uitdagingen. Deze studenten zijn vaak niet in staat om naast hun studie te werken en hebben soms moeite om goede financiële keuzes te maken. Opvallend is daarnaast dat de meeste van deze jongeren geen aanspraak kunnen maken op financiële ondersteuning van hun ouders of verzorgers, omdat die zelf ook financiële moeilijkheden ervaren. Sommige jongeren hebben geen familie waar ze bij terecht kunnen voor ondersteuning.

Om deze problematiek aan te pakken, nam MBO Utrecht verschillende maatregelen. Studenten kunnen laagdrempelig met vragen over financiën en het mbo-studentenfonds terecht bij het Financieel Spreekuur. De organisatie van dit spreekuur is geprofessionaliseerd en de bekendheid onder studenten vergroot. In 2024 zette uitvoeringsorganisatie DUO het inloopsprekuur bij de servicebalie in het Stads Kantoor voort. Het Team Studentenwelzijn en Buurtteam MBO bieden ook

een spreekuur aan voor studenten met financiële vragen en problemen. Bovendien organiseren zij initiatieven, zoals De Week van het Geld, om de bewustwording over geldzaken te vergroten. Met deze acties intensiveren we onze aanpak voor financiële ondersteuning van studenten.

Ondanks de hoge stijging van het aantal aanvragen, is het totaalbedrag van de uitgaven studentenfonds redelijk stabiel gebleven. Dit kunnen we als volgt verklaren. In 2024 stelde het ministerie van OCW een voucher van € 60 beschikbaar voor minderjarige studenten. Daarnaast zien we dat studenten hun aanvragen voor leermiddelen uitstellen of er helemaal vanaf zien. Studenten bestellen vaker in gedeelten, waardoor er gedurende het jaar meerdere afschrijvingen nodig zijn per student. Ten slotte steeg het aantal studenten uit het vo die al de beschikking hadden over een eigen laptop. Ook daardoor stegen de kosten van leermiddelen minder sterk dan het aantal aanvragen.

Onderstaand de financiële verantwoording over de periode 1 januari t/m 31 december 2024.

Financiële verantwoording mbo-studentenfonds (Tabel/figuur 6)

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 11 Toewijzingen 11	€ 5.850	€ 532
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 223 Toewijzingen 142	€ 92.227	€ 413
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studieovertraging hebben opgelopen	Aanvragen 1 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 leggen we daarover verantwoording af.

Thema 1: Uitbesteding

MBO Utrecht kent geen uitbesteed onderwijs.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

Vanwege de invoering van de beleidsregel 'Investeren met publieke middelen in private activiteiten' is dit thema vervallen. Het onderwerp publiek/privaat wordt behandeld in de volgende paragraaf.

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. Vrijstellingen op basis van EVC worden niet afgegeven.

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

In 2024 gaf MBO Utrecht geen vergoedingen of kwijtscheldingen voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van cursusgeld door derden is een zogenoemde 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 114 studenten uitgeschreven en 83 studenten ingestroomd.

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

MBO Utrecht ziet er met strikte interne regels op toe dat studenten alleen ingeschreven staan bij de opleiding die zij volgen. Als studenten tijdens hun opleiding willen overstappen naar een andere opleiding, kunnen wij er in veel gevallen met gerichte loopbaanbegeleiding en ons brede opleidingsaanbod voor zorgen dat zij ingeschreven blijven. Op die manier kunnen we voortijdige schooluitval voorkomen. Na 1 oktober (en voor 31 december) veranderden 11 studenten van opleiding.

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2024 voerde MBO Utrecht geen maatwerktrajecten voor bedrijven en instellingen uit.

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 Beleidsregel “Investeren van publieke middelen in private activiteiten”

MBO Utrecht verzorgt vanuit haar wettelijke taak beroepsonderwijs in de regio Utrecht. MBO Utrecht hanteert daarbij als uitgangspunt dat private activiteiten ten minste kostendekkend moeten zijn. Om deze redenen is er voor gekozen om publieke en private activiteiten strikt te scheiden. Door separate administratie van de financiële resultaten is van beide vast komen te staan dat de baten ten minste de lasten overschrijden.

In basis zijn daarbij de volgende uitgangspunten gehanteerd:

- Private activiteiten worden gescheiden van publieke activiteiten via aparte kostenplaatsen;
- Voor het aanmerken van bedrijfsgerichte trajecten als publiek of privaat wordt de beslisboom bedrijfsgerichte trajecten gehanteerd (zie bijlage);
- De inkomsten genererende activiteiten van de afdeling Facilitaire Dienst zijn in beeld gebracht;
- Voor alle private activiteiten wordt gerekend met een integrale kostprijs;
- De leerwerk simulatie-plekken zien wij als onderdeel van onze publieke taak en daarmee als publieke activiteit.

Private activiteiten

Jaarlijks maakt MBO Utrecht inzichtelijk welke private inkomstenbronnen er zijn. Als eerste worden de 100% private activiteiten binnen MBO Utrecht in beeld gebracht en wordt aangegeven hoe we daar binnen MBO Utrecht (administratief) mee om willen gaan. Daarna doen wij een inventarisatie van de activiteiten binnen MBO Utrecht waar de nieuwe beleidsregel “investeren met publieke middelen in private activiteiten” mogelijk op van toepassing is en heeft MBO Utrecht hierbij een standpunt ingenomen hoe zij kijkt naar de verschillende activiteiten middels een position paper.

Bedrijfsgerichte trajecten (LLO activiteiten)

Een van de doelstellingen van MBO Utrecht is “Leerlingen, studenten en medewerkers ontwikkelen een leven lang bij MBO Utrecht”. Om dit verder uit te bouwen is onder andere de afdeling LLO in het leven geroepen en worden procedures en plannen voor o.a. marktwerking opgesteld. Deze documenten worden opgeslagen binnen Teams omgeving “Leven Lang Ontwikkelen”.

Alle LLO activiteiten en de bijbehorende kosten worden verantwoord op de betreffende kostenplaats. Voor de LLO activiteiten wordt in het calculatiemodel een integrale kostprijs inclusief risico-opslag gehanteerd die jaarlijks wordt herberekend op basis van de meest actuele cijfers. Als private activiteiten binnen MBO Utrecht kunnen de volgende onderdelen worden onderscheiden:

- MBO Utrecht op Maat HBA
- MBO Utrecht op Maat Zorg

In het 2024 is het resultaat op de private activiteiten als volgt geweest:

Private baten en lasten 2024	HBA op maat	Zorg op maat	Totaal
Baten	181.308	301.401	482.709*
Lasten	176.225	263.974	440.199
Resultaat	5.083	37.427	42.510

*De Baten zijn inclusief de RZA subsidie van €89k en € 17k aan opbrengsten voor MBO Certificaten aan de Gemeente Utrecht welke beide in rubriek 3.5 overige baten vallen.

Verhuurbaten Daltonlaan 300

De verhuurbaten zien toe op de onderverhuur van tijdelijke overcapaciteit in verband met de tijdelijke overgangsfase van huur naar nieuwbouw op de Daltonlaan 300. Dit behoort niet tot de wettelijke taak van MBO-Utrecht en is om die reden opgenomen als private activiteit.

MBO Utrecht Verhuur Daltonlaan 300	in euro's			
				2024
Lasten	totaal m2	m2	Eur/m2	
Daltonlaan 300 Totaal	8.726		130	1.131.021
Gebruik door MBO Utrecht		5.038	113	571.154
Verhuur Baten				
Huuropbrengsten Daltonlaan 300; (Gemeente Utrecht)		3.688	152	- 559.867
Service kosten NUOVO (Ithaka)				- 321.494

Integrale kostprijs

Om te zorgen dat de totale investeringen in private activiteiten enkel betrekking heeft op activiteiten die te maken hebben met LLO - zijnde onbekostigd onderwijs - en hieraan worden toegerekend, wordt voor het maken van offertes gebruik gemaakt van de "integrale kostprijs". Naast directe kosten vallen hieronder indirecte kosten voor advieswerkzaamheden (klantengesprekken en voorstellen uitwerken), backoffice (inplannen afspraken, contact- en relatiebeheer), administratieverwerking (inschrijvingen deelnemers, uitgifte van certificaten en bewijzen van deelname), administratie en facturering, en projectleiding en coördinatie.

Hierbij wordt getoetst of voldaan wordt aan artikel 1, lid d uit de beleidsregel investeren met publieke middelen in private activiteiten.

Voor de verhuur van de Daltonlaan wordt een marktconform tarief per vierkante meter gevraagd. Daarnaast worden de servicekosten één op één tegen kostprijs in rekening gebracht bij de huurder.

Risicobeheer

Bij de onderwijsacademies waar LLO relevant is stellen de adviseurs LLO de offertes op. Zij bespreken deze offertes vooraf met het onderwijsteam en het management (teamleider en/of onderwijsdirecteur) over de uitvoerbaarheid en mogelijke risico's. Desgewenst wordt met de afdeling Financien (Controller) de offerte voor verzending doorgenomen. Daartoe zijn procedures en formats (calculatiemodel en algemene voorwaarden) vastgesteld. Aan het einde van een LLO activiteit bewaakt en controleert de LLO adviseur in samenwerking met de financiële administratie de correcte afhandeling (tijdigheid) van betaling.

De verhuurbaten van de Daltonlaan zien toe op de verhuur van tijdelijke overcapaciteit in verband met de tijdelijke overgangsfase van huur naar nieuwbouw. Dit doen wij om het financieel risico van leegstand zo veel mogelijk te beperken. Zo lang MBO-Utrecht leegstand van vastgoed in eigendom heeft zal getracht worden de onbenutte vierkante meters te verhuren om zo de kosten van de huisvesting binnen de financiële kaders te houden. In geval van aankondiging van vertrek van de huidige huurder zal direct een nieuwe huurder worden gezocht voor de periode tot het huurcontract van MBO Utrecht is verlopen.

Juridische en organisatorische inbedding en verantwoording toedeling

Er is een taken/verantwoordelijkheden-matrix als uitwerking van de betrokkenen bij LLO. Er is een regiegroep LLO met onderwijsdirecteur, hfd Studentzaken, projectleider LLO, adviseur O&K onder voorzitterschap van het lid CvB. In een kerngroep LLO worden de LLO organisatie en werkprocessen gemonitord en waar nodig aangescherpt. In reguliere voortgangsgesprekken tussen CvB, betreffende onderwijsdirecteur en Controller vormt de financiële stand van zaken rondom LLO trajecten een vast agendapunt. Op deze wijze wordt de PDCA cyclus doorlopen.

Voor de onderverhuur van de Daltonlaan is een verhuurovereenkomst gesloten. Deze verhuurovereenkomst valt onder de verantwoordelijkheid van het diensthoofd Facilitair en Huisvesting, die samenwerking met de afdeling Finance en Control de verhuurcontracten opstelt en monitort.

Meerwaarde voor bekostigde wettelijke taak

De inzet op LLO heeft als meerwaarde dat onderwijsteams in hun bekostigde wettelijke taak versneld gaan nadenken over flexibilisering van het onderwijs (modulair). Dat biedt meer kansen voor maatwerk voor onze (reguliere) studenten en kan zorgen voor betere studieresultaten en -rendement. Ook biedt LLO professionaliserings- en ontwikkelkansen voor het personeel, door in aanraking te komen met andersoortige doelgroep. Bovendien is er intensiever contact met het werkveld (ontwerp en ontwikkeling van LLO aanbod) dat zorgt dat het reguliere onderwijs (nog) beter kan worden afgestemd op de beroepspraktijk. Een voorbeeld van deze spin-off is het versneld ontwerpen en aanbieden van BBL onderwijs bij de Academie voor Techniek.

De onderverhuur van de Daltonlaan heeft als meerwaarde dat zo weinig mogelijk publieke middelen worden gebruikt om leegstand van vastgoed te financieren. Door de onderverhuur van de overtollige vierkante meters wordt gezorgd dat er meer publieke middelen beschikbaar zijn voor het onderwijs en daarmee een meerwaarde heeft voor het uitvoeren van de bekostigde wettelijke taak.

Overige Inkomsten

Detacheren Personeel

Detacheren kan op basis van een overeenkomst met vaste afspraken voor voltijds of deeltijd, of op basis van uren welke achteraf gefactureerd worden door MBO Utrecht. Tarieven worden bepaald op basis van de werkgeverslasten of uurtarieven.

Het detacheren van personeel gebeurt bij MBO Utrecht binnen het kader van haar wettelijke taken. Dat betekent dat de medewerker die gedetacheerd wordt over het algemeen bij een andere onderwijsinstelling worden gedetacheerd of bij een organisatie die direct gelieerd is aan onderwijs. Zo is er in 2024 voor verbetering van de aansluiting van het MBO op de arbeidsmarkt een detachering geweest naar het UWV. Een andere medewerker is gedetacheerd bij het MBO examenbureau welk gericht is op verbeteren van examens binnen het MBO onderwijs. Overige medewerkers die gedetacheerd zijn geweest in 2024 waren bij onderwijsinstellingen gedetacheerd.

Simulatieplaats brasserie “De Walvis”

Dit betreft het uitvoeren van een restaurantfunctie in verband met de opleiding keuken. Deze simulatieplaats biedt levensechte praktijkervaring voor onze studenten. Het simuleren van de beroepspraktijk binnen de instelling wordt tot de bekostigde wettelijke taak gerekend.

MBO Webshop (studentbijdragen)

Dit betreft het verstrekken van onderwijsmiddelen en ligt in het verlengde van de uitoefening van de wettelijke taak. Het zijn leermiddelen die door de student kunnen worden aangeschaft.

Overige verhuur

Naast de onderverhuur van de Daltonlaan worden in beperkte mate ook ruimten in de Onderwijs Boulevard (Australiëlaan) verhuurd t.b.v. maatschappelijk nut. Dit valt binnen onze wettelijke taken.

3.8 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 2024 ontving GCOB geen klachten over MBO Utrecht. Intern kunnen klachten over ongewenst gedrag worden gemeld bij de vertrouwenspersonen.

MBO Utrecht streeft ernaar om klachten van studenten intern in goed overleg en op zo kort mogelijke termijn af te handelen. Als we klachten niet intern kunnen oplossen, verwijzen we door naar een externe klachtencommissie. Bij de Commissie van Beroep voor Examens kan een student in beroep gaan tegen een examenbeslissing of een bindend negatief studieadvies. Een student die het oneens is met een beslissing van de school, bijvoorbeeld over een weigering van toelating of een verwijdering, kan terecht bij de Geschillenadviescommissie. De commissies brengen advies uit aan het College van Bestuur. Het college volgt dit advies in de regel op en ziet toe op de uitvoering ervan.

Aantallen klachten

In 2024 zijn in totaal 40 meldingen, klachten en bezwaren ingediend via het daarvoor bestemde emailadres van de klachtenfaciliteit. In 2023 waren er 43 meldingen.

Aantal binnengekomen meldingen bij de klachtenfaciliteit per onderwerp (Tabel/figuur 9)

Interne Klachten gerangschikt naar onderwerp	Aantal
Aanmelding en toelating	2
Verwijdering	2
Beroep tegen examenbeslissingen en bindend studieadvies (en/of voorlopig)	19
Onderwijskwaliteit	11

Overige klachten	5
Totaal	40

Naar de commissies doorgestuurde meldingen (Tabel/figuur 10)

Ingekomen klachten	2024
Commissie van Beroep voor Examens	5
Klachtencommissie	8
Geschillenadviescommissie	3
Totaal	16

Bron: Jaarverslag 2024 Klachtencommissie, Geschillenadviescommissie en Commissie van Beroep voor Examens van MBO Utrecht

Er is een verschil tussen het aantal meldingen bij de klachtenfaciliteit en het aantal naar de commissies doorgestuurde meldingen. Een deel van de meldingen wordt namelijk al intern afgehandeld, voordat ze worden doorgestuurd naar het ambtelijk secretariaat. Daarnaast zijn er altijd meldingen die niet thuishoren bij de klachtenfaciliteit.

Tot zitting gekomen (Tabel/figuur 11)

Aantal zaken	2024
Commissie van Beroep voor Examens	1
Klachtencommissie	1
Geschillenadviescommissie	2
Totaal	4

Bron: Jaarverslag 2024 Klachtencommissie, Geschillenadviescommissie en Commissie van Beroep voor Examens van MBO Utrecht

Van de doorgestuurde klachten en bezwaren leidde een klein deel tot een zitting van een van de commissies. Een aantal klachten konden al eerder in der minne worden geschikt. Eén klacht werd behandeld door de afdeling bestuursrechtspraak van de Raad van State en vervolgens ongegrond verklaard.

3.9 Klokkenluidersregeling

Sinds 2013 bestaat bij MBO Utrecht de klokkenluidersregeling. Via die regeling kunnen studenten en medewerkers een vermoeden van een misstand melden. Net als in voorgaande jaren ontvingen we in 2024 geen meldingen.

3.10 Vertrouwenspersonen

MBO Utrecht heeft vier vertrouwenspersonen die functioneren als aanspreekpunt bij klachten. Studenten en medewerkers kunnen hen raadplegen over ongewenst gedrag. In 2024 ontstonden er drie vacatures in het team van vertrouwenspersonen. Het College van Bestuur benoemde twee vertrouwenspersonen, waarvan één externe vertrouwenspersoon. De derde en laatste vacature is per 1 april 2025 ingevuld. In 2024 raadpleegden twee studenten en negen medewerkers de vertrouwenspersonen. Het College van Bestuur overlegde in 2024 eenmaal met het team en voerde een kennismakingsgesprek met de nieuwe vertrouwenspersonen.

4 Focuspunten en jaarplan 2024

In dit hoofdstuk leggen we verantwoording af over het MBO Utrecht Jaarplan 2024. Per prioriteit beschrijven we beknopt wat wij ambiëren. Daarna volgen een aantal thema's, met een toelichting op de belangrijkste activiteiten. Ieder thema eindigt met een conclusie, een beschrijving van de voortgang en de resultaten en eventueel een doorkijkje naar 2025.

4.1 Totstandkoming jaarplan 2024

Voor 2024 formuleerde het College van Bestuur de volgende focuspunten:

1. Persoonlijk Leren
2. Diversiteit en Inclusie
3. Samen met de buitenwereld
4. Extra (sub)focuspunt: Diversiteit en Inclusie

Bij de aanvang van het proces voor het jaarplan 2024 was het meerjarenplan MBO Utrecht 2024-2027 recentelijk afgerond en als kwaliteitsagenda ingediend bij OCW, conform de kwaliteitsafspraken. Dit meerjarenplan was zodanig uitgewerkt dat het de teams in staat stelde hun teamjaarplannen hierop te baseren. De doelstellingen en indicatoren uit het meerjarenplan zijn integraal overgenomen in het jaarplan 2024, waardoor de plannen logisch zijn opgebouwd en met elkaar samenhangen.

Hieronder volgen per focuspunt de doelen. Zie voor een overzicht van het Jaarplan met de behaalde resultaten de bijlage 'Stand van zaken MBO Utrecht Jaarplan 2024' op pagina 119.

Doelen Persoonlijk Leren

- **Afremmen en ombuigen van de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters:** door intensievere begeleiding tijdens de opleiding, de stage en de overstap naar werk of een vervolgopleiding. Ook bieden we extra begeleiding aan kwetsbare studenten.
- **Verbeteren van de beheersing van Nederlands en Rekenen:** we verbeteren de kwaliteit van het onderwijs in Nederlands en Rekenen, om het niveau van de studenten te verhogen.
- **Verbeteren van studentenwelzijn en integrale veiligheid:** zowel op de scholen als binnen de leerbedrijven. Met passend onderwijs voor jongeren met een ondersteuningsbehoefte.
- **Sterk aanbod van om- en bijscholing:** een aanbod in de regio op maat, modulair en via de BBL. Met specifieke aandacht voor maatschappelijke opgaven en scholingsmogelijkheden voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn.
- **Nakomen zeven pedagogische beloftes:** studenten merken dat medewerkers van MBO Utrecht ernaar handelen.
- **Didactisch handelen van docenten:** in lijn met de breed gedragen visie op didactiek.
- **De digitale vaardigheden van medewerkers van MBO Utrecht:** sluiten zoveel mogelijk aan op de ontwikkelingen en de nieuwe mogelijkheden van digitalisering.
- **Optimale processen en systemen:** ondersteunen en faciliteren de verbetering van de onderwijskwaliteit en maken Persoonlijk Leren mogelijk.

Doelen Samen Ontwikkelen

- **Een weloverwogen keuze voor een opleiding:** meer studenten kiezen een opleiding voor een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op bestaanszekerheid, met een duurzame plek op de arbeidsmarkt.
- **Een kwalitatief goede stage of leerbaan:** studenten krijgen een plek die aansluit bij de opleiding en de ontwikkelingsbehoefte.
- **Werken bij MBO Utrecht is en blijft aantrekkelijk.** Als organisatie besteden we aandacht aan werkdruk en aan het carrièreperspectief van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. We verminderen de uitval van startend onderwijspersoneel. Alle medewerkers, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden, hebben voldoende mogelijkheden voor ontwikkeling en professionalisering.
- **Versterken van de beroepsgerichte route:** we laten deze route naadloos aansluiten op vergelijkbare doorstroommogelijkheden en stimuleren instroom en doorstroom binnen de beroepskolom. We bandrukken dat het positief is om voor het beroepsonderwijs te kiezen.
- **Onderzoek en innovatie:** MBO Utrecht wordt een volwaardige en gelijkwaardige partner in onderzoeks- en kennisnetwerken.

Doelen Het verschil maken

- **Gelijkwaardige behandeling van alle studenten:** wij behandelen alle studenten, binnen en buiten MBO Utrecht, op dezelfde manier. Zij krijgen eerlijke kansen om te excelleren en zich binnen de samenleving verder te ontwikkelen.
- **Duurzame keuzes:** binnen MBO Utrecht besteden we aandacht aan duurzame keuzes en bedden ze in binnen het onderwijs.
- **Stagediscriminatie:** we bannen stagediscriminatie uit en zorgen ervoor dat studenten een passende stagevergoeding krijgen.
- **Internationale en interculturele competenties:** we bieden studenten en medewerkers de gelegenheid om deze competenties te versterken. We geven hen de kans om ervaring op te doen in binnen- en buitenland, met het oog op verdraagzaamheid, duurzaamheid, inclusie en diversiteit.
- **Burgerschapsonderwijs:** we verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

De doorvertaling naar activiteiten vindt plaats in het teamjaarplan van de afzonderlijke onderwijsteams en diensten.

4.1.1 Kwaliteitszorgsystematiek en instrumenten

Eén van de instrumenten binnen de kwaliteitszorgsystematiek van MBO Utrecht is de expertgroep Kwaliteitszorg. Deze expertgroep bestaat uit experts uit alle verschillende onderwijsteams. Deze experts verbinden het onderwijsteam met het expertgebied Kwaliteitszorg. Kennisontwikkeling en kennisdeling staan daarbij centraal. De leden van de expertgroep komen samen om kennis uit te wisselen, ervaringen te delen, vragen te stellen en nieuwe kennis op te doen. Ze houden zich bezig met verschillende onderwerpen die raken aan kwaliteitszorg.

In 2024 vonden zeven bijeenkomsten plaats met de expertgroep Kwaliteitszorg. Tijdens de bijeenkomsten zetten we diverse werkvormen in voor de behandeling van de onderwerpen. In meerdere sessies gaven we de experts zicht op data en de manier waarop ze die kunnen gebruiken. Door met elkaar in gesprek te gaan en kennis uit te wisselen, ontwikkelden de experts een lerende cultuur.

Verder betrokken we hen ook bij de totstandkoming van de Onderwijs- en Examenregeling (OER) en de meerjarenplannen. In 2025 geven we een vervolg aan deze werkwijze, met de inzet van het systeem SQill. Hiermee kunnen we een kwaliteitsslag maken waar studenten direct profijt van hebben. We informeerden ook over het MORA-model, waarmee we verder werken aan de verbetering van de processen binnen de organisatie. Ten slotte besteedden we aandacht aan cyclisch werken, om stapsgewijs aan verbeteringen te werken, waarbij we inzoomden op het teamjaarplan, methoden voor zelfreflectie, evaluatietechnieken en het vijfkrachtenmodel voor verandering van Annemarie Mars.

4.2 Focuspunt 1: Persoonlijk Leren

Onderwijs draait om de student. Iedere student heeft zijn eigen ambities en uitdagingen in het leerproces en in het leven als geheel. Door in te zetten op Persoonlijk Leren willen wij de student een stevige basis geven, waardoor hij of zij als beroepsprofessional kan meebewegen met wat de omgeving vraagt. In dit hoofdstuk behandelen we de resultaten binnen het focuspunt Persoonlijk Leren.

4.2.1 Voortijdig schoolverlaten (vsv)

Sinds 2021 neemt MBO Utrecht deel aan het G4 schoolverlatersonderzoek, samen met de andere roc's uit de vier grote steden. Het betreft een omvangrijk onderzoek van CINOP, waarbij diverse databronnen vanuit het CBS, UWV, DUO, scholen en gemeentes aan elkaar zijn gekoppeld. Doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de (achtergronden van de) arbeidsmarktpositie van gediplomeerde en ongediplomeerde schoolverlaters. Uit het onderzoek komt onder meer naar voren dat VSV'ers afkomstig van MBO Utrecht relatief vaker dan de andere scholen in de G4 terugkeren naar het onderwijs, en minder vaak in een uitkeringspositie terecht komen. Mogelijk moet meer aandacht uitgaan naar de meer "permanente" VSV'er, die minder goed terechtkomt. In 2024 kwam een dashboard gereed, waarin per school en per opleiding inzichtelijk is hoe goed de opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt en op het hoger onderwijs.

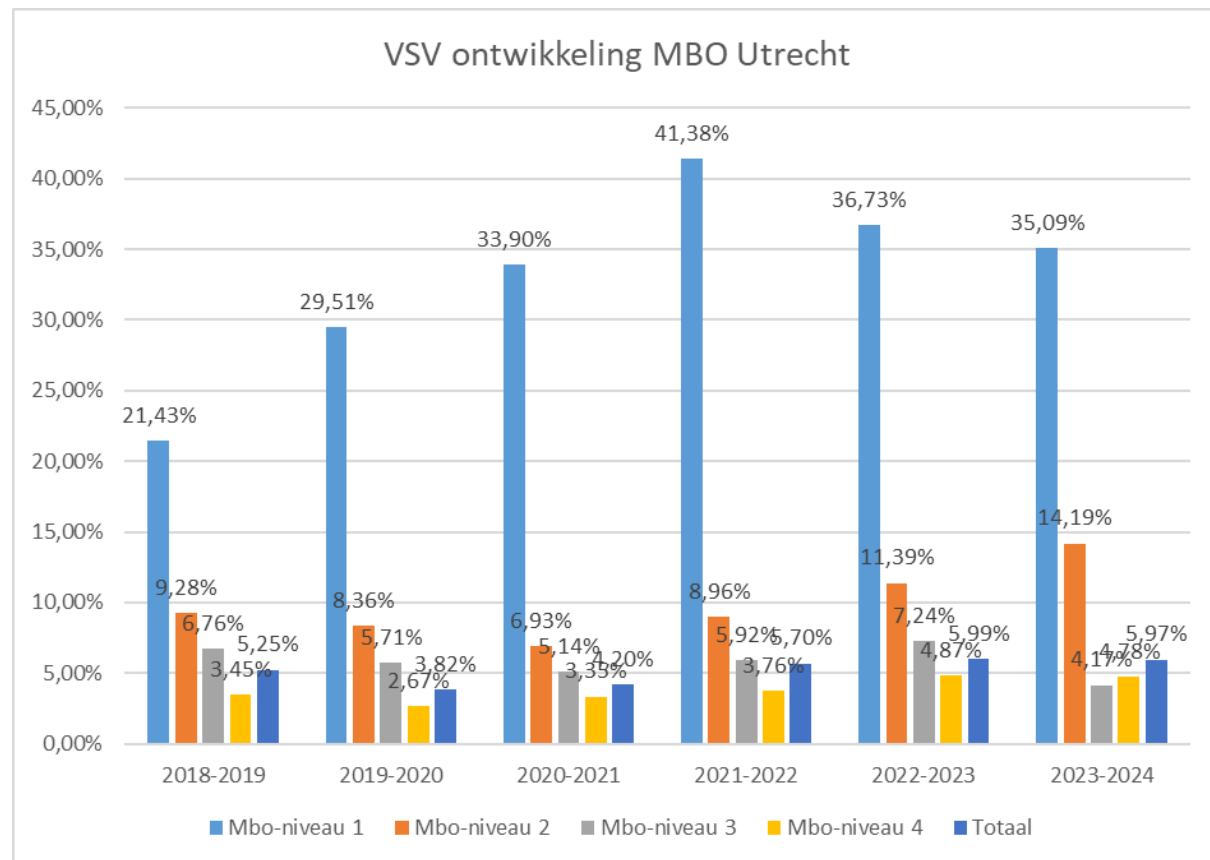
Het doel van MBO Utrecht is om het percentage VSV'ers terug te brengen naar 6%. Met een (voorlopig) VSV-percentage van 5,97%, een lichte daling ten opzichte van vorig jaar, hebben we onze doelstelling behaald.

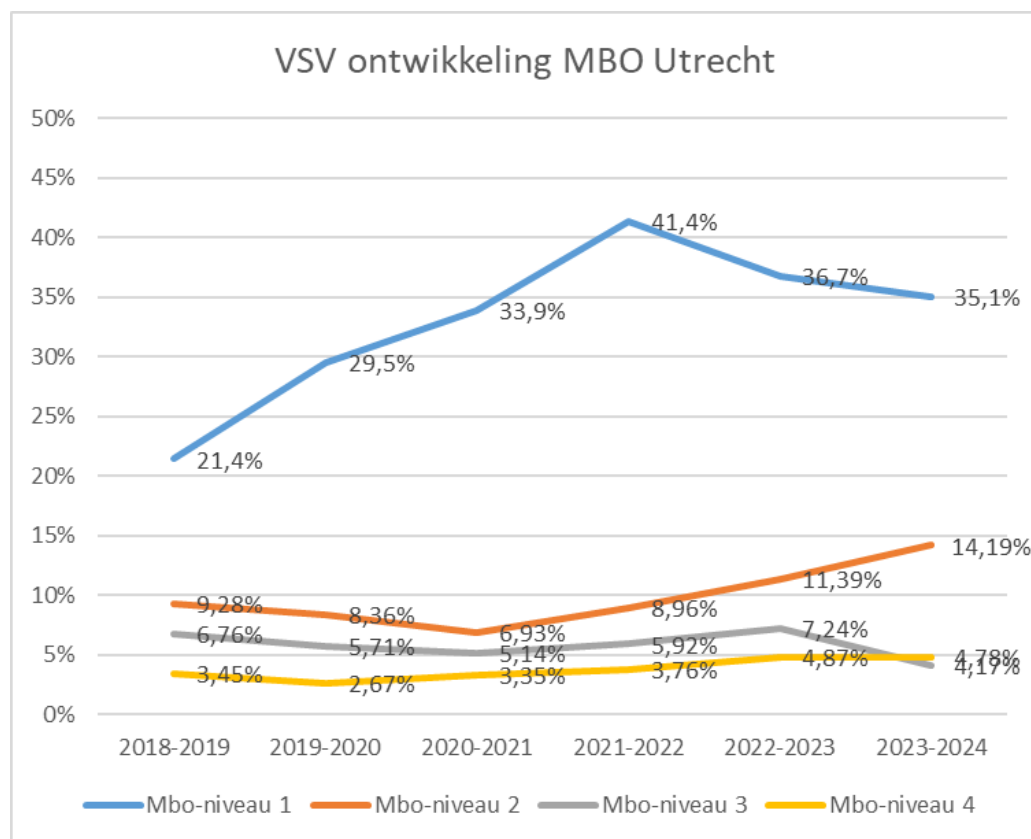
Naast onze eigen ambities hebben we ook te maken met landelijke normen per opleidingsniveau. De ontwikkelingen bij MBO Utrecht en de landelijke ontwikkelingen per niveau worden hieronder weergegeven. We zien op niveau 1, 3 en 4 een daling, terwijl er bij niveau 2 sprake is van een stijging.

Voortijdig schoolverlaten (Tabel/figuur 12)

Norm	2018-2019	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	Norm VSV v.a. 2023/24
Mbo-niveau 1	21,43%	29,51%	33,90%	41,38%	36,73%	35,09%	22,20%
Mbo-niveau 2	9,28%	8,36%	6,93%	8,96%	11,39%	14,19%	9,33%
Mbo-niveau 3	6,76%	5,71%	5,14%	5,92%	7,24%	4,17%	3,70%
Mbo-niveau 4	3,45%	2,67%	3,35%	3,76%	4,87%	4,78%	3,08%
Totaal	5,25%	3,82%	4,20%	5,70%	5,99%	5,97%	

VSV ontwikkeling MBO Utrecht (Tabel/figuur 13 en 14)





Cijfers MBO Utrecht ten opzichte van de regio en landelijke cijfers

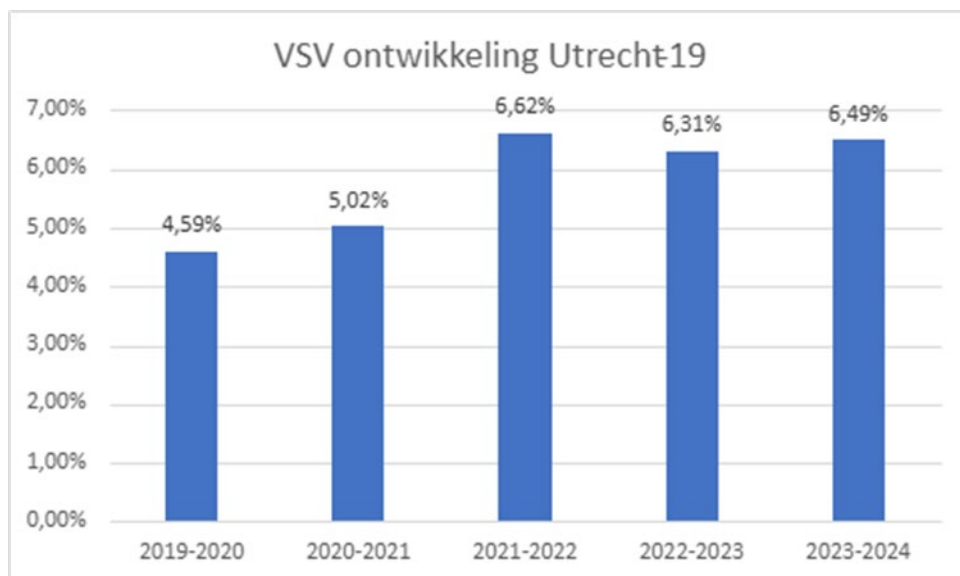
In vergelijking met de landelijke cijfers, en de cijfers in Doorstroompuntregio-19 is het totale percentage vsv van MBO Utrecht redelijk hoog. In absolute aantallen is de uitval bij MBO Utrecht het hoogste op niveau 4. Zie hieronder (**Tabel/figuur 15**).

VSV cijfers 2023-2024 Voorlopige cijfers DUO maart 2025						
Norm	Aantal in startset MBO U	VSV'ers MBO U	VSV percentage MBO U	Regio19 percentage	Landelijk VSV percentage	Norm VSV landelijk
Mbo-niveau 1	57	20	35,09%	25,29%	22,60%	22,20%
Mbo-niveau 2	296	42	14,19%	12,17%	10,64%	9,33%
Mbo-niveau 3	240	10	4,17%	4,89%	5,09%	3,70%
Mbo-niveau 4	3.057	146	4,78%	3,66%	4,09%	3,08%
Totaal	3.650	218	5,97%	6,49%	6,05%	

Regionale ontwikkelingen

Regionaal zien we op het mbo een lichte stijging in VSV ten opzichte van vorig jaar. Zie onderstaande tabel. Naar verwachting zal het percentage VSV de komende jaren dalen, door een afname van de corona-effecten en een intensivering van landelijke en regionale VSV-maatregelen.

VSV ontwikkeling Utrecht (Tabel/figuur 16)



Oorzaken VSV

Er zijn een aantal structurele oorzaken voor VSV, zoals persoonlijke problematiek, een niet passende studiekeuze en onvoldoende beroeps- en studievaardigheden. Daarnaast blijft de mentale gezondheid van jongeren een aandachtspunt. Ook zien we dat onvoldoende beheersing van de basisvaardigheden, vooral taal en rekenen, bijdraagt aan uitval. Studenten zonder sociaal netwerk, die over weinig hulpbronnen beschikken, lopen een extra grote kans om uit te vallen. Dat blijkt ook uit het G4 Schoolverlatersonderzoek.

Maatregelen VSV

MBO Utrecht ondernam verschillende acties om uitval te voorkomen en het aantal VSV'ers terug te dringen. We verbeterden het pedagogisch klimaat, intensiveerden het aanwezigheidsbeleid en besteedden extra aandacht aan studentenwelzijn. Verder ondersteunden we studenten bij heroriëntatie op studiemogelijkheden en werkten we aan verbetering van de basisvaardigheden. Binnen regio Utrecht werken we samen om jongeren te begeleiden naar kansrijke deelname aan de samenleving. De gezamenlijke aanpak van voortijdig schoolverlaten komt tot uitdrukking in het vierjarig programma SchoolWerkt. MBO Utrecht neemt aan dit programma deel, samen met scholen, mbo-instellingen en gemeenten uit Doorstroompuntregio-19.^[1]

^[1] Zie ook de website van [SchoolWerkt](#).

4.2.2 Studentbegeleiding

In het jaarplan stelden we als doel voor 2024 dat minimaal 55% van de studenten (zeer) positief is over de begeleiding tijdens de opleiding. Uit de JOB-monitor 2024 blijkt dat we vorig jaar aan deze norm voldeden. Een positief resultaat in vergelijking met de vorige meting. In 2022 gaf 53,1% van de studenten aan tevreden te zijn over de begeleiding door MBO Utrecht.

In het najaar van 2024 deden we onderzoek naar onze pedagogische beloftes, dat waardevolle informatie opleverde voor maatregelen en verbeterstappen. De projectleider Studentbegeleiding nam maatregelen om de begeleiding van studenten verder te verbeteren: implementatie van de MBO Utrecht Begeleidingspyramide, een handreiking studentbegeleiding, ontwikkeling van professionaliseringsprogramma's en begeleiding van de Expertgroep Studentbegeleiding. Door onvoorziene omstandigheden liep de uitvoering van de geplande maatregelen vertraging op. In januari 2025 neemt de stuurgroep, binnen het project Studentbegeleiding, het vervolg voor haar rekening.

4.2.3 Studentenwelzijn

De activiteiten van het team Studentenwelzijn (TSW) waren gericht op voorlichting en preventie, ondersteuning en het bevorderen van studentenwelzijn. De belangrijkste speerpunten waren:

- **Teamprofessionalisering en teambuilding:** het team verdiepte zich in Oplossingsgericht Coachen en de DilemmaMethode. Hiermee kan het team ondersteuningsbehoeften en uitvalrisico's vroegtijdig signaleren. Indien nodig kan het team voor verdieping zorgen bij studie- en loopbaanvragen.
- **Aanbod van TSW verder ontwikkelen en uitbreiden:** in 2024 organiseerde het team diverse trainingen, waaronder faalangsttrainingen voor studenten en trainingen in motiverende gespreksvoering voor onderwijsteams. We ontwikkelden ook een training groepsdynamica en werksessies voor onderwijsteams, die ondersteuning bieden bij Individuele Begeleidingsplannen (IBP). Verder herzagen we de taakomschrijvingen van de orthopedagoog en de adviseur passend onderwijs, zodat zij als specialisten een grotere rol kunnen spelen bij de ondersteuning van onderwijsteams.
- **Zichtbaarheid en vindbaarheid vergroten:** het team zorgde voor meer zichtbaarheid binnen en buiten MBO Utrecht. Daarmee maakt het team de hulp en de ondersteuning voor studenten laagdrempeliger. Daarnaast versterkt het de samenwerking met externe partijen, zoals Gemeente Utrecht, andere mbo-scholen, ECIO, NEL/BVE en DUO. Partijen die MBO Utrecht zien als een voorloper en een voorbeeld voor studentenwelzijn in het mbo.
- **Initiatieven en evenementen:** investeringen in zichtbaarheid en samenwerking betalen zich uit. In 2024 initieerden we een reeks theaterproducties van Time Out Café over stress en prestatiedruk en de campagne #Ubboxjezelf. In nauwe samenwerking met de studentenambassadeurs gaven we vorm aan het Project Geestkracht, over het doorbreken van stigma's en taboes om mentaal welzijn bespreekbaar te maken. Samen met het Buurtteam en externe partners organiseerden we de Week van het Geld. We werkten mee aan subsidieaanvragen en droegen bij aan de inzet van Stichting Jongerenwerk voor het thema schoolveiligheid.
- **Tevredenheidsmeting:** met deze tool willen we de kwaliteit van de dienstverlening monitoren en verbeteren. Gemiddeld krijgt TSW van studenten het rapportcijfer 8.3.

Gedurende het schooljaar 2024-2025 gaan we na of we een soortgelijke tevredenheidstool voor docenten kunnen implementeren. Hiermee willen we de dienstverlening verbeteren en de betrokkenheid van docenten bij ons werk versterken.

4.2.4 Keuzedelen

Amendement Rog in het kader van de keuzedelen

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

Aanbodverplichting keuzedelen

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

4.2.5 Aangepaste Begeleide onderwijstijd (BOT) / Verantwoording gewijzigde urennorm

Opleiding Verpleegkunde (niveau 4)

Bij MBO Utrecht heeft de opleiding Verpleegkundige al jaren een aangepaste BOT/BPV-verdeling. De studentenraad is hiermee akkoord. Aan de ene kant heeft de opleiding mbo-Verpleegkundige te maken met de eisen van de wet BIG (Beroepen Individuele Gezondheidszorg). Daarin is ook Europese regelgeving opgenomen over de minimale eisen aan een dergelijke opleiding. Aan de andere kant is de opleiding gebonden aan de WEB (wet Educatie Beroepsonderwijs).

De WEB schrijft 2350 begeleide onderwijsuren voor. Voor de BIG is de eis 1535 klokuren beroepsgericht onderwijs. Op grond van de wet BIG1 moeten studenten 2300 uur stagelopen. De WEB geeft daarentegen 1350 uur BPV aan. Een en ander betekent dat de Opleiding mbo-Verpleegkundige, in vergelijking met andere mbo-4 opleidingen, een vol programma heeft.

Het aantal uur BOT is verminderd. Deze uren zitten nu in de BPV. In de opbouw van de opleiding hebben we ervoor gekozen om in leerjaar 3 en 4 de meeste uren BPV weg te zetten. Coördinatie van zorg, verantwoordelijke diensten en een aanbod van hogere complexe zorg vragen om een langere stageperiode op een afdeling. Hierdoor ervaren studenten leerjaar 3 en 4, in combinatie met de BOT-uren, als zwaar. Ze hebben wel waardering voor het aantal stage-uren, die ze nodig vinden om als 3^e en 4^e-jaars het niveau van beginnend beroepsbeoefenaar te bereiken. In leerjaar 1 en 2 zijn de uren conform de intensivering, zodat wij de studenten een brede basis kunnen bieden. Voor leerjaar 3 en 4 is een vermindering van het totaal aantal uren gepland.

De vermindering van het aantal uren heeft geen consequenties voor het onderwijsprogramma. Ook in de examinering zijn geen wijzigingen nodig. Dat de kwaliteit van de opleiding voldoende is, blijkt onder andere uit de tevredenheid van de studenten en het studiesucces.

Opleiding Verzorgende IG (niveau 3)

Het onderwijsteam van de opleiding Verzorgende IG (niveau 3) werkte afgelopen jaar hard aan het ontwerp van een kwalitatief onderwijsprogramma, dat studenten optimaal voorbereidt op hun toekomst als zorgprofessional. De beroepspraktijkvorming speelt een cruciale rol in de opleiding. Om de studenten van Verzorgende IG intensieve praktijkervaring te bieden, verhoogde de opleiding per 1 september 2024 het aantal BPV-uren ten opzichte van de urennorm uit de WEB. Het aantal

BOT-uren verminderde met 170, over een periode van drie jaar. Dit compenseren we ruim met 588 extra BPV-uren. De urennorm bevat bovendien 300 uur 'vrije ruimte', die opleidingen kunnen inzetten als BOT of BPV. Wij kiezen ervoor om deze 300 uur in te zetten als BPV-uren. In totaal bevat ons onderwijsprogramma daardoor 118 uur meer dan het benodigde aantal volgens de urennorm uit de WEB.

Voor het werk in de zorg moeten studenten stevig in hun schoenen staan. Ze ontvangen regelmatig feedback en krijgen de verantwoordelijkheid in complexe praktijksituaties. Onze studenten moeten zich daarom in korte tijd volop ontwikkelen, zowel persoonlijk als professioneel. Volgens onze visie draagt beroepspraktijkvorming daar het meeste aan bij. Tijdens de opleiding nemen we alle examens, met uitzondering van de generieke, af op de werkvloer. Dat betekent dat de studenten ook tijdens de examens op de stageplek te vinden zijn.

De kwaliteit van de opleiding is voldoende. Hoewel de kleine studentenaantallen van de huidige opleiding op teamniveau geen juiste weergave is van de kwaliteit, laten de rendementen op bc-niveau zien dat de opleiding wel van voldoende kwaliteit is. Ook is de kwaliteit van de opleiding terug te zien in de hoge studenttevredenheid en het hoge aanwezigheidspercentage. Studenten missen weinig onderdelen van de begeleide onderwijstijd.

4.2.6 Digitale didactische vaardigheden

Eén van de doelen van ons jaarplan is om de digitale didactische vaardigheden van onze docenten te bevorderen. Daarom namen we diverse maatregelen die bijdragen aan professionalisering en aan de innovatie van ons onderwijs.

Implementatie leerplatform Canvas

In december is het digitale leerplatform Canvas succesvol geïmplementeerd. Bij het implementatieproces werden alle teams betrokken. We ontwikkelden gerichte cursussen voor docenten, met de nieuwste kennis en inzichten over didactiek. Overal in de organisatie gaan medewerkers met Canvas aan de slag. De meeste teams zijn al actief bezig met nieuwe cursussen, waar ze ook bestaande materialen in opnemen. Op deze manier leggen we een solide basis voor duurzame professionalisering van didactische vaardigheden. In 2025 zullen we de inzet van Canvas evalueren.

Expertgroep Onderwijsontwikkeling

Het thema didactische vaardigheden is regelmatig onderwerp van gesprek binnen de expertgroep Onderwijsontwikkeling. In deze expertgroep wordt expertise gebundeld en gedeeld, met onder andere als doel de (digitale) didactische kwaliteit van onderwijzend personeel verder te versterken. De expertgroep Onderwijsontwikkeling kwam afgelopen jaar acht keer bij elkaar.

I-coaches en trainingen

In het jaarplan stelden we als norm dat ten minste 15% van alle teams een training heeft gevolgd om digitale didactische kwaliteiten te versterken. In alle teams zijn trainingen verzorgd over uiteenlopende thema's: van algemene toepassingen van digitale middelen in het onderwijs tot gespecialiseerde onderwerpen, zoals het gebruik van VR-brillen en de impact van AI op het werk

van docenten. Daarmee hebben we onze norm behaald. Deze trainingen zijn onder andere uitgevoerd in samenwerking met de i-coaches.

Bewustwording digitalisering

Digitalisering brengt zowel kansen als uitdagingen met zich mee. Daarom is het van belang om bewustwording te creëren en het gesprek hierover te stimuleren. We namen diverse initiatieven om kennisdeling en dialoog te bevorderen, zoals een woonkamersessie over AI. Daarin gingen clusterdirecteuren, collega's uit het onderwijs en de ondersteunende diensten, met elkaar in gesprek over de mogelijkheden en de impact van kunstmatige intelligentie.

Ook tijdens de MBO Utrecht-dag in april stond digitalisering centraal. Trendwatcher Ben van der Burg gaf inzicht in de impact van AI in het onderwijs. Medewerkers volgden workshops over AI, mediawijsheid en digitale vaardigheden. Ook waren er praktijkgerichte sessies over Canvas. Met communicatiemiddelen en inspiratiesessies onderstreepten we het belang van digitale vaardigheden, om onze docenten beter toe te rusten voor de digitale uitdagingen in het onderwijs.

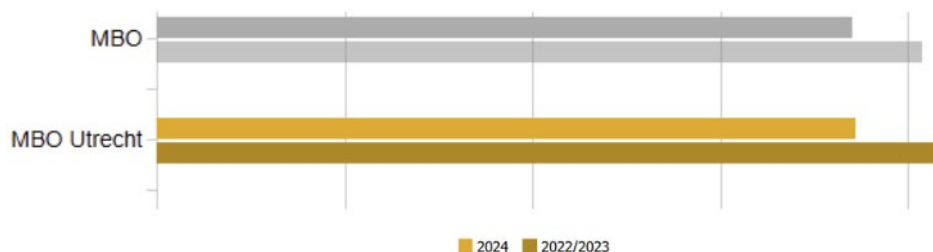
Daarnaast staat een theatersessie gepland in 2025, die specifiek ingaat op AI en de praktische toepassingen ervan in het onderwijs. De volgende stap is om inzichten en ontwikkelingen te vertalen naar beleidsmaatregelen.

Onderzoek Leren en lesgeven met ICT

In 2024 is het onderzoek Leren en lesgeven met ICT uitgevoerd onder docenten. De respons was aanzienlijk lager dan de meting in 2022. Hierdoor kunnen we de resultaten niet uitsplitsen naar teamniveau. We kunnen wel betrouwbare uitspraken doen voor de organisatie als geheel. Verder zijn de resultaten besproken met de clusterdirecteuren, de onderwijsteams en de i-coaches. Samen met de i-coaches wordt gekeken hoe de resultaten kunnen bijdragen aan verdere ontwikkeling en ondersteuning van de digitale vaardigheden van docenten.

Een van de resultaten van het onderzoek is te zien in Tabel/figuur 17 hieronder. Deze figuur toont de gemiddelde zelfbeoordeling van docenten over hun digitale vaardigheden. Hieruit blijkt dat docenten zichzelf, in vergelijking met de vorige meting, digitaal minder vaardig vinden. Deze daling sluit aan bij een bredere landelijke trend.

Gemiddelde score digitale vaardigheid docenten (Tabel/figuur 17)



Bron: Research Monitor iXperium Centre of Expertise (2024)

4.2.7

Nederlands

MBO Utrecht wil dat studenten de Nederlandse taal beter beheersen. Een van de maatregelen was om een centrale bibliotheek binnen de school in te richten, in samenwerking met de Centrale Bibliotheek Utrecht. De organisaties verkenden gezamenlijk de mogelijkheden voor subsidie. De benodigde eigen investering konden zij helaas niet opbrengen, waardoor het initiatief geen doorgang kon vinden. Daarnaast is het aantal fte's van de projectleider Nederlands na de zomervakantie gehalveerd.

Een succesvolle maatregel was flexibilisering van de kalibreersessies voor de betrouwbaarheid van de beoordelaars Nederlands. Daarnaast bezochten experts drie teams om over het vak Nederlands te spreken. Doel was om de docenten ervan bewust te maken dat zij een belangrijke bijdrage leveren aan de taalontwikkeling van studenten. Tijdens de gesprekken kwamen de uitdagingen voor docenten aan bod en het belang van taalgericht onderwijs. Verder verspreidden we nieuwsbrieven in de vakgroep Nederlands met relevante vakinformatie.

Samen met een vakdocent MBO Amersfoort, om ervaringen uit te wisselen over NT2-onderwijs en de inrichting van schoolbibliotheken binnen de school. Dit leverde nieuwe inzichten op en aanknopingspunten voor verdere samenwerking. Daaruit kwamen onder andere workshops voort voor onze docenten Nederlands. In december vond een professionaliseringsdag voor docenten basisvaardigheden plaats, waarbij bijna alle docenten Nederlands van MBO Utrecht deelnamen aan workshops NT2 en leesvaardigheidsbevordering in de les. Deze workshops werden verzorgd door collega's van MBO Amersfoort en medewerkers van de Centrale Bibliotheek Utrecht.

Verder is de projectleider Nederlands actief betrokken bij het Kennispunt Taal en Rekenen van de MBO Raad. De projectleider nam deel aan regionale netwerkbijeenkomsten, onder andere over leesvaardigheid. Dit leverde nieuwe samenwerking op met de vrijwilligersorganisaties Taal Doet Meer en De Culturele Apotheek, die taalmaatjes en leesbevorderingsactiviteiten aanbieden. De intentie is om deze samenwerking in 2025 verder vorm te geven.

De bewustwording over het belang van taalvaardigheid binnen de organisatie groeit. Er zijn diverse initiatieven voor kwaliteitsverbetering. Voor structurele verbeteringen zijn op dit moment beperkte financiële middelen beschikbaar.

4.2.8

Rekenen

Volgens de JOB Resultaten van 2024 is op instellingsniveau 44% positief over de lessen Rekenen. Hiermee scoren we onder het beoogde resultaat van 46%. We zien duidelijke verschillen tussen de teams. De helft van de teams scoort op of boven de norm, de helft van de teams eronder. In sommige teams was er sprake van veel wisselingen van rekendocenten. In sommige gevallen namen teams daarom in het schooljaar 2024-2025 een nieuwe, vaste rekendocent aan, zoals bij de Herman Brood Academie. Andere teams analyseren de input van de studenten om de lage score te verklaren, zoals de Sportacademie.

MBO Utrecht heeft voor basisvaardigheden aparte vakgroepen. Binnen deze vakgroepen willen we kennisdeling en kennisontwikkeling stimuleren, zodat teams en docenten onderling van elkaar kunnen leren. In 2024 vonden daarvoor vijf bijeenkomsten plaats. Onderwerpen die aan bod

kwamen waren onder andere: vrijstellingen, de relatie tussen rekenen en het kwalificatiedossier, en ervaringen met Remindo. Verder voerden we gesprekken over het aanbod voor studenten met een extra ondersteuningsbehoefte, de rol van de orthopedagoog en de data uit de JOB Monitor. In 2025 willen we meer docenten aan de bijeenkomsten laten deelnemen en eigen inbreng stimuleren.

In december 2024 vond ook een aparte professionaliseringsmiddag plaats voor docenten Nederlands, rekenen en burgerschap. Volgens de enquête na afloop was het een goed extra initiatief om doelgericht te werken aan kennisdeling en uitwisseling van ervaringen. In 2025 willen we eenzelfde activiteit organiseren.

Verder zetten we ons in voor de volgende onderwerpen:

- doorontwikkeling begeleidingspyramide rekenen en verduidelijking van de rol van de orthopedagoog;
- individuele begeleiding studenten met rekenproblematiek;
- uitbreiding passende examinering: invoeren deelexamens rekenen en vooronderzoek begeleide afname rekenexamens;
- ophalen algemene uitgangspunten als basis voor de visie op rekenen;
- start ontwikkeling docentprofessionalisering in Canvas;
- nieuwsbrief Basisvaardigheden MBO Utrecht.

In 2025 willen we meer differentiatie aanbrengen in de ondersteuning van onderwijsteams bij de kwaliteitsverbetering van basisvaardigheden. Onderwijsteams hebben verschillende behoeften. Begin 2025 brengen we de stand van zaken in kaart, zodat we gericht interventies kunnen inzetten.

Rekenresultaten

De resultaten op de indicator uit de Regeling Werkagenda zijn nog niet bekend. We kunnen wel iets zeggen over de losse rekenresultaten uit Remindo, maar dit zegt niets over het wel of niet diplomeren van deze studenten.

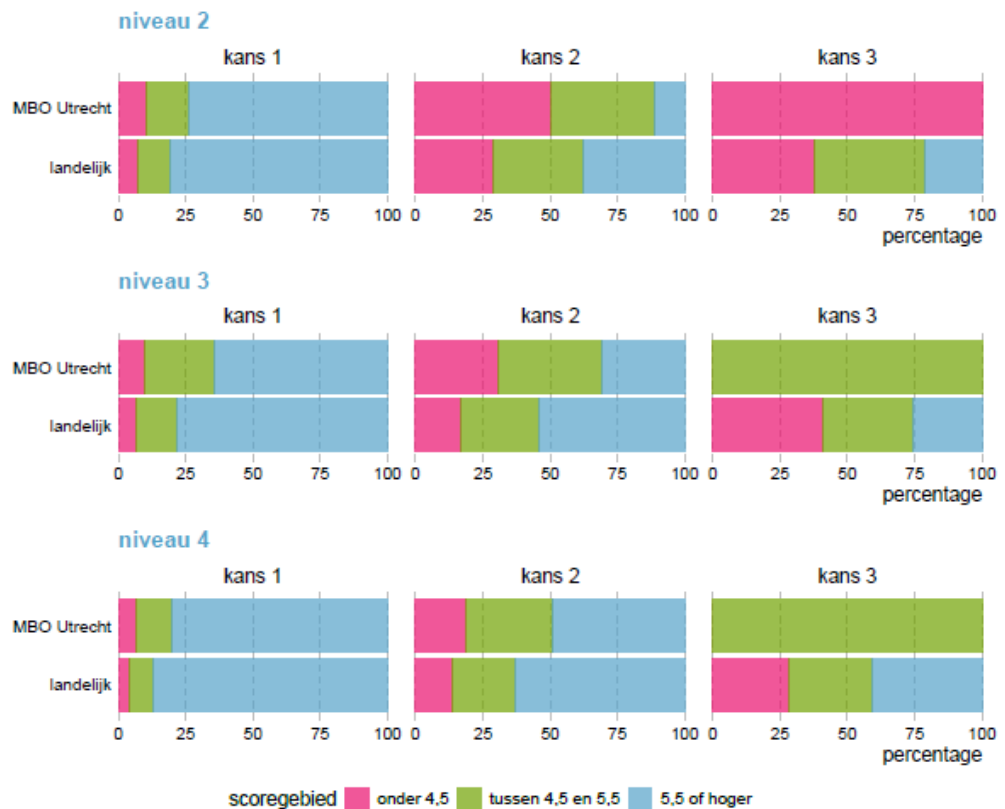
Over het algemeen laten de rekenresultaten een positief beeld zien. Bij de eerste examenkans scoort het overgrote deel van de studenten een 5,5 of hoger. Slechts een klein percentage scoort onder de 4,5, wat volgens de zak-slaagregeling onvoldoende is voor diplomering. In vergelijking met de landelijke cijfers scoren we over het algemeen iets minder goed. Dit is vooral zichtbaar bij de tweede kans. De derde kans betreft bij ons zo weinig studenten dat een vergelijking te weinig zegt.

Met het team Studentenwelzijn werken we in 2025 aan een formele structuur voor het aanbod van extra ondersteuning voor studenten met rekenproblematiek. Hiermee willen we het aantal onvoldoendes voor rekenen terugdringen.

Rekenresultaten: scoregebieden (Tabel/figuur 18)

Resultaten: scoregebieden

kans	niveau	MBO Utrecht			landelijk		
		onder 4,5	tussen 4,5 en 5,5	5,5 of hoger	onder 4,5	tussen 4,5 en 5,5	5,5 of hoger
1	2	10,2% (26)	16,1% (41)	73,6% (187)	7,2% (2 882)	12,1% (4 820)	80,7% (32 193)
	3	9,9% (16)	25,9% (42)	64,2% (104)	6,8% (1 968)	14,9% (4 345)	78,3% (22 788)
	4	6,4% (70)	13,4% (147)	80,2% (881)	4,0% (2 567)	9,1% (5 815)	86,9% (55 541)
2	2	50,0% (9)	38,9% (7)	11,1% (2)	28,5% (883)	33,8% (1 046)	37,8% (1 170)
	3	30,8% (4)	38,5% (5)	30,8% (4)	17,0% (533)	28,5% (891)	54,5% (1 703)
	4	18,6% (8)	32,6% (14)	48,8% (21)	13,7% (380)	23,2% (643)	63,1% (1 752)
3	2	100,0% (2)	0,0% (0)	0,0% (0)	38,0% (182)	40,7% (195)	21,3% (102)
	3	0,0% (0)	100,0% (1)	0,0% (0)	40,6% (115)	33,9% (98)	25,4% (72)
	4	0,0% (0)	100,0% (1)	0,0% (0)	28,4% (44)	31,0% (48)	40,6% (63)



4.2.9 MBO Utrecht Op Maat

Vanuit onze strategische koers en ambitie in Persoonlijk leren biedt iedere opleiding vanzelfsprekend een vorm van maatwerk aan zoals verlengen, versnellen en diverse verdiepings- en verbredingsmogelijkheden (keuzedelen), voor alle doelgroepen.

Ook bieden we verschillende onderwijsvormen aan. Een voorbeeld hiervan is de opleiding Scratch bij de Academie voor Marketing en Communicatie. Bij deze nieuwe onderwijsvorm krijgt de student

veel vrijheid om te leren op een manier die bij de student past. Daarnaast bieden wij ook diverse specifieke opleidingstrajecten aan samen met het bedrijfsleven. Als doel hebben we voor 2024 dat wij ons huidige aanbod willen consolideren. Hieronder volgen een aantal voorbeelden in het kader van Leven Lang Ontwikkelen (LLO).

LLO

We geloven in talentontwikkeling en toekomstkansen voor jongeren, jongvolwassenen en volwassenen. Talentontwikkeling stopt niet bij een bepaalde leeftijd. Sterker nog, een leven lang ontwikkelen wordt meer en meer de norm. Bij MBO Utrecht is leven lang ontwikkelen al langer een van onze speerpunten. Met ons LLO onderwijsaanbod dragen we bij aan een duurzame robuuste regionale arbeidsmarkt.

Ook in 2024 hebben we stappen gezet met LLO. We constateerden dat er intern diverse beelden leefden over welk onderwijsaanbod precies onder LLO valt en onder welke randvoorwaarden. Binnen MBO Utrecht hebben we in 2024 het begrip en scope van LLO aangescherpt. We spreken van bekostigd (BOL, BBL) en onbekostigd onderwijs, waarbij we opleiden tot een volwaardig mbo diploma, een certificaat (keuzedeel, module), een praktijkverklaring of een bewijs van deelname (training).

In 2024 is gewerkt langs drie lijnen: 1. versterken en uitbouwen van de onderwijsportfolio binnen het cluster Zorg en Welzijn, Kind en Onderwijs 2. het investeren in kansrijke sectoren per Academie (focus op Techniek en de Herman Brood Academie) en 3. de interne organisatie en processen verder op orde brengen, passend en aansluitend bij de beleidsregel Investeren met publieke middelen in private activiteiten.

In het domein van Zorg en Welzijn hebben we onze positie verstevigd. We zien een toenemende de vraag naar leereenheden/ mbo-certificaten om zij-instromers snel in te kunnen zetten. Naast zij-instromers worden de leereenheden/keuzedelen ingezet voor bij- en nascholing van professionals. Daarbij ligt de nadruk op in-company onderwijs en in mindere mate bij open inschrijvingen. Al langer werken we met bedrijven in die sectoren intensief samen aan het samen ontwikkelen en aanbieden van BBL opleidingen voor volwassenen, zoals met instellingen als Warande, RIVAS, Reinaerde en Careyn. Het afgelopen jaar zien we een intensivering van de samenwerking in het domein van Kind en Onderwijs (o.a. met Kindergarden, Kind& Co Ludens). Ook blijft de vraag groeien op het gebied van NT2-trajecten gecombineerd met leereenheden, en werken daarin nauw samen met NCB. De samenwerking tussen de adviseur LLO, de interne loopbaanadviseurs en het betreffende onderwijsteam bij het cluster van zorgopleidingen levert mooie kruisbestuivingen op (nieuwe opdrachten, kennis en ervaring en uitgebreid netwerk, modulair onderwijs).

Bij de Academie voor Techniek zijn, met behulp van de toekenning van een subsidieaanvraag van de landelijke LLO-katalysator, gesprekken gevoerd met het werkveld over het benodigde scholingsaanbod. Op basis daarvan is een ontwerp gemaakt voor een BBL aanbod en is gestart met de ontwikkeling van een maatwerktraject (module). Ook is verbinding gelegd met de LLO katalysator van de regio Utrecht als het gaat om professionalisering.

Bij de Herman Brood Academie zijn in 2024 een LLO-programma voor jongeren aangeboden. Hierbij gaat het om muzieklessen voor jongeren die in de toekomst iets met muziek willen doen. Deze cursussen worden tegen aantrekkelijke tarieven aangeboden, waardoor deelnemers uit gezinnen met minder inkomen in staat worden gesteld deel te nemen aan deze lessen. Daarnaast hebben we ook in 2024 bijscholingscursussen voor volwassenen in de licht- en geluidswereld gegeven.

Tot slot hebben we onze websites met het LLO onderwijsaanbod (*MBO Utrecht op maat* en *MaakjeStap.nl*) opgefrist. En zijn de administratieve processen verder op orde gebracht

(beschrijving rollen en taken, herijking van het calculatiemodel met prijsstellingen, uniformeren offerteformat en algemene voorwaarden) en zijn we gestart met een onderzoek voor CRM ondersteuning. Ook nemen we deel in diverse regionale (bestuurlijke) overleggen zoals Maak je stap en de Utrecht Talent Alliantie.

Met bovenstaande activiteiten nemen we onze verantwoordelijkheid bij te dragen aan het versterken van een duurzame regionale arbeidsmarkt. Met ons onderwijsaanbod en de professionalisering van betrokkenen ontstaat kruisbestuiving tussen het reguliere en het niet-bekostigde onderwijs. Dit komt ten goede aan de onderwijskwaliteit van onze studenten, deelnemers aan BBL opleidingen en aan onze eigen docenten.

4.2.10 Flexibilisering

Flexibilisering is essentieel voor toekomstbestendig onderwijs. Als organisatie willen we snel kunnen inspelen op ontwikkelingen binnen de sector: dalende studentenaantallen, andere behoeften en verwachtingen van studenten, en onze rol bij omscholing en bijscholing. We zijn ons ervan bewust dat we alleen relevant en actueel kunnen blijven als we anticiperen op trends in digitalisering.

In oktober 2024 ging het programma *Flexibilisering en Digitalisering* van start. Een programmaleider en een stuurgroep bewaken de koers. Binnen het mbo is de ontwikkeling van flexibel en modulair onderwijs nauw verbonden met digitalisering. Daarom benoemen we deze thema's bewust in de strategische koers van MBO Utrecht. We willen, in meer of mindere mate, meebewegen met de trend van flexibilisering en digitalisering in het onderwijs. In het programma *Flexibilisering en Digitalisering* brengen we losse projecten samen, om samenhang te waarborgen en overlap te voorkomen.

Voorbeelden van projecten binnen dit programma zijn:

- **Flexibel onderwijsontwerp en SQill:** SQill ondersteunt de processen voor het veranderen en (her)ontwikkelen van curricula. Het stelt betrokkenen in staat om samen te werken in één centrale bron, waardoor zij overzicht en controle behouden over de volledigheid en juistheid van het curriculum. Dit maakt SQill een handig hulpmiddel voor flexibel onderwijs.
- **Microdentals:** kleinere onderwijseenheden met een eigen arbeidsmarktwaarde, bedoeld voor bijscholing of omscholing van kandidaten met een startkwalificatie. Hiermee kunnen we snel en flexibel inspelen op behoeften van de arbeidsmarkt. Een project van Npuls.
- **Doorontwikkeling van Canvas:** een leeromgeving met een compleet aanbod van cursussen voor studenten. Alle informatie over de studie en de vakken is op één plek te vinden. We gebruiken Canvas ook voor professionaliseringsactiviteiten van medewerkers (zie ook paragraaf 5.3 pagina 64).
- **Onderwijslogistiek: we zetten** diverse verbetermaatregelen in om beter integraal te kunnen plannen en roosteren, ter ondersteuning van de flexibilisering van het onderwijs.

De onderwijslogistieke planning verzorgden we in 2024 een maand eerder. Daardoor kregen de teamleden tijd en ruimte om gezamenlijk werk te verdelen en scenario's uit te werken. Al deze pilots en projecten zetten we in 2025 voort.

Daarnaast staan in 2025 de volgende projecten op de planning:

- **Artificial Intelligence (AI):** wat betekent AI voor ons onderwijs en hoe kunnen we het inzetten?
- **Open Leermiddelen:** een verkenning in samenwerking met andere mbo-instellingen.
- **Centre of Teaching and Learning (CTL):** voor ondersteuning aan docenten bij vernieuwing van het onderwijs. Dit project kan alleen starten na een goedgekeurde subsidieaanvraag.

4.2.11 Interne audits 2024

We maken jaarlijks een planning voor de interne audits per opleiding. Indien mogelijk draait een verwante opleiding mee in een audit. De opleidingen worden geselecteerd op basis van afspraken tussen het College van Bestuur en de clusterdirecteuren, met inachtneming van eerdere audits en de ontwikkeling van de onderwijsresultaten. Onderwijsteams kunnen ook zelf een interne audit aanvragen. Het College van Bestuur stelt de definitieve auditplanning vast.

Bij de audits betreft MBO Utrecht een onafhankelijk deskundige, die als voorzitter van het auditteam optreedt. Het auditteam bestaat verder uit een secretaris en twee interne auditoren: één auditor van de dienst Onderwijs & Kwaliteit en één auditor uit een poule van docenten. Bij de uitvoering van de audit gaat het team uit van het Onderzoekskader van de Inspectie van het Onderwijs.

In 2024 voerden we audits uit bij de onderstaande opleidingen:

- **Retailmanager, niveau 4, BOL:** het auditteam beoordeelde meerdere standaarden bij deze opleiding als onvoldoende. Het oordeel op opleidingsniveau luidde 'zeer zwak'.
- **Technicus Engineering, niveau 4, BOL:** het auditteam beoordeelde alle standaarden met een voldoende, met uitzondering van de standaarden 'ontwikkeling en begeleiding' en 'studiesucces'. Daarom kreeg deze opleiding als eindoordeel een onvoldoende.
- **Gespecialiseerd pedagogisch medewerker, niveau 4, BBL:** voor alle standaarden een voldoende, met uitzondering van de standaard 'evaluatie, verantwoording en dialoog'. Het onderwijsteam moet de pdca-cyclus structureel gaan doorlopen. Het oordeel op opleidingsniveau is voldoende.
- **Leidinggevende travel & hospitality, niveau 4, BOL:** deze opleiding kreeg als geheel een onvoldoende, vanwege onvoldoendes op de standaard 'pedagogisch-didactisch handelen' en het kwaliteitsgebied 'sturen, kwaliteitszorg en ambitie'.

Naar aanleiding van het auditrapport schrijven de clusterdirecteur en de teamleider een reflectieverslag. Hierin beschrijven ze hoe de uitkomsten bijdragen aan kwaliteitsverbetering. Het auditrapport en het reflectieverslag komen daarna aan de orde binnen het College van Bestuur. In de managementgesprekken monitort het college de voortgang van eventuele verbeteractiviteiten.

Proeftuinen Kwaliteitsnetwerk

Mbo-instellingen dragen bij aan de doorontwikkeling van het Referentiewaardenmodel voor een gedeelde visie op kwaliteit. In de proeftuinen van het Kwaliteitsnetwerk doen de instellingen

ervaring op met het toepassen van het model. Het Referentiewaardenmodel biedt concrete handvatten voor kwaliteitsverbetering.

In maart 2024 experimenteerde MBO Utrecht in een proeftuin met een zelfevaluatie op instellingsniveau. Het Kwaliteitsnetwerk mbo ondersteunde ons daarbij. Het doel was om met meerdere collega's zicht te krijgen op de sterke punten en de beleidsmatige ontwikkelpunten binnen onze organisatie. Dit leverde een rijk beeld op van mogelijke verbeteracties voor kwaliteit, passend bij onze professionele leercultuur: samen leren om elke dag een beetje beter te worden. Positief is onder andere de sterke positie van Persoonlijk leren in ons onderwijs en onze onderwijsvisie. Een aantal verbeteracties voerden we al in 2024 uit.

Het interim lid College van Bestuur kreeg opdracht om de positionering van de diensten en hun onderlinge samenwerking te onderzoeken en een advies uit te brengen. Daarnaast behandelde het college een voorstel voor geïntegreerde monitoring, zodat we beter zicht krijgen op de check- en act-fase van de pdca-cyclus. Tot slot beseffen we dat we aanzienlijke stappen hebben gezet voor de ambitie 'Persoonlijk leren', maar dat 'Samen ontwikkelen' en 'Het verschil maken' onderbelicht zijn. Tijdens de strategiedagen met het management zullen we deze ambities extra onder de aandacht brengen. Ook zullen we duidelijker maken wat een professionele leercultuur precies betekent.

Toezicht door de Inspectie van het Onderwijs 2024

De inspectie beoordeelde tijdens een herstelonderzoek bij twee opleidingen opnieuw de onderwijsresultaten.

Bij de opleiding Verkoopsspecialist leidde het herstelonderzoek tot het oordeel onvoldoende. Het college dient ervoor te zorgen dat het studiesucces 2021-2024 voldoet aan de wettelijke eisen. In juni 2025 levert het bestuur een verantwoording van de onderwijsresultaten aan de inspectie.

Bij de opleiding Technicus engineering leidde het herstelonderzoek tot het oordeel onvoldoende voor de standaard 'studiesucces'. Voorafgaand aan het onderzoek leverde het bestuur een analyse in van de oorzaken van uitval, met maatregelen voor vermindering. Dit gaf de inspectie voldoende vertrouwen om de opleiding als geheel met een voldoende te beoordelen. Ook bij deze opleiding dient het college ervoor te zorgen dat het studiesucces 2021-2024 voldoet aan de wettelijke eisen. Het college hoeft zich hierover niet te verantwoorden bij de inspectie.

4.2.12 Examinering

Organisatie en structuur van de examencommissies

Binnen MBO Utrecht zijn de examencommissies georganiseerd per cluster. Vanaf augustus 2024 zijn clusters 3 en 4 samengevoegd. De examencommissies vervullen wettelijke taken, zoals het borgen van examenkwaliteit, beoordelen van verzoeken, en het vaststellen van diploma's. Naast deze wettelijke taken werkten de examencommissies aan het vergroten van eigenaarschap binnen de commissies, door in te zetten op specifieke borgingsactiviteiten per cluster. Bovendien werkten ze aan digitalisering en vereenvoudiging van processen.

Teams hebben zicht op de kwaliteitseisen

Met examencommissies per cluster staat de examenorganisatie dicht bij het onderwijs. De examenexperts uit de teams kregen meer taken rond examinering en zijn er daardoor vaker bij

betrokken. Door de borgingsactiviteiten hadden examencommissies en onderwijsteams bovendien veel meer contact met elkaar. Daarnaast voerden we een gesprekscyclus in: twee keer per jaar voeren de voorzitters en secretarissen van de clusterexamencommissies een voortgangsgesprek met de teamleider en de examenexpert van elk onderwijsteam. Daardoor krijgen de teams beter in beeld of zij voldoen aan de kwaliteitseisen, en welke acties nodig zijn om de kwaliteit te verbeteren.

4.3 Focuspunt 2: Samen ontwikkelen

Een school maak je samen: iedereen draagt bij aan goed onderwijs. In dit hoofdstuk bespreken we de activiteiten binnen het focuspunt 'Samen ontwikkelen' en de bijbehorende opbrengsten in 2024.

4.3.1 Voorlichtingsactiviteiten

In 2024 organiseerden we meerdere voorlichtingsactiviteiten. Naast drie drukbezochte Open Dagen organiseerden de Academies Oriëntatiemiddagen en meeloopdagen, om kandidaten een goed beeld te geven van de opleidingen bij MBO Utrecht. In samenwerking met toeleveranciers nam MBO Utrecht deel aan 25 studiekeuze-evenementen op middelbare scholen. MBO Utrecht was ook vertegenwoordigd op de tweedaagse Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs in Utrecht.

4.3.2 Instroom

MBO Utrecht hanteert een gemeenschappelijk instroombeleid. De dienst Onderwijs en Kwaliteit en de dienst Studentzaken evalueren jaarlijks het instroombeleid, samen met het onderwijs, en stellen het beleid indien nodig bij.

De basis voor het instroombeleid is de Wet vroegtijdige aanmelddatum en toelatingsrecht mbo. Studenten die aan de wettelijke eisen voldoen, hebben recht op toelating tot een opleiding. Bij MBO Utrecht ligt de focus op persoonlijke aandacht voor de student, waarbij talenten, ambities en mogelijkheden centraal staan. Dit past bij de kernwaarden van MBO Utrecht: persoonlijk en verbonden. We begeleiden studenten zorgvuldig bij hun overstap naar het mbo en bereiden hen voor op hun verdere studie- en loopbaanontwikkeling. Loopbaanactiviteiten en branchegerichte kennismakingsactiviteiten dragen bij aan een soepele overstap van v(mb)o naar mbo.

Evaluatie en doorontwikkeling in 2024

In 2024 lag de focus van de evaluatie op de kennismakingsactiviteiten. Doel van deze activiteiten is om studenten te helpen met hun studiekeuze en na te gaan of het toekomstige beroep past bij hun talent, ambitie en motivatie. Daarom vinden we branchegerichte kennismakingsactiviteiten ook van groot belang.

Op basis van de evaluatie is besloten om te werken met maximaal twee passende kennismakingsactiviteiten per student. We zetten de AMN talentscan niet langer standaard in, maar bij voorkeur later in het proces, bijvoorbeeld op een plaatsingsdag of tijdens de introductieweek. Daarnaast kunnen studenten een studiekeuzegesprek voeren met een studiekeuzeadviseur van team Studentenwelzijn.

Studentreis en toekomstperspectief

In 2024 ging de dienst Communicatie de studentreis in kaart brengen. De dienst bekeek de verschillende fasen van instroom: oriënteren, aanmelden en inschrijven. Door inzicht in de

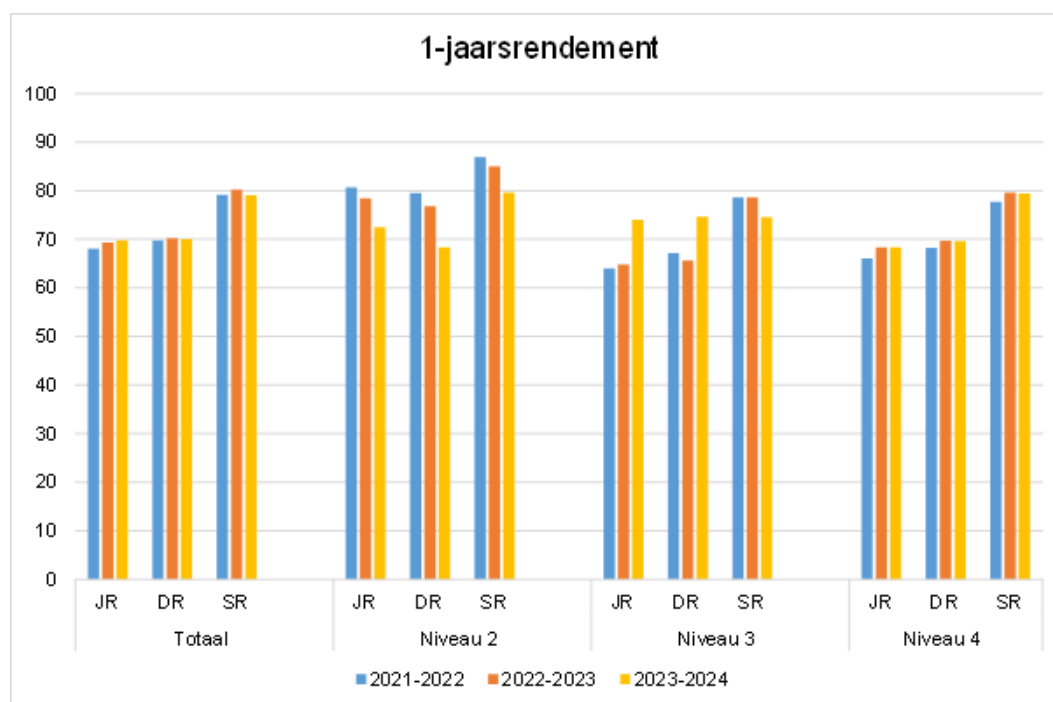
ervaringen van studenten, kunnen we gericht verbeteringen doorvoeren in het instroomproces. In 2025 zet Communicatie dit traject voort, waarbij we studenten actief blijven betrekken om hun ervaringen en perspectieven te delen.

Met deze continue doorontwikkeling van ons instroombeleid streven we ernaar om studenten een optimale start binnen MBO Utrecht te bieden, met aandacht voor een bewuste studiekeuze en een succesvolle overstap naar het mbo.

4.3.3 Rendementen

Op instellingsniveau steeg het 1-jaars rendement van het jaarresultaat (JR) in 2023-2024 ten opzichte van het jaar ervoor. Het diplomaresultaat (DR) en het startersresultaat (SR) lieten juist een daling zien. Daarbij vallen de verschillen per niveau op. Op niveau 3 stegen het JR en het DR fors en daalde het SR. Op niveau 4 bleven de rendementen ongeveer gelijk. Op niveau 2 daalden alle rendementen. Toch slaagden we erin om de normen op niveau 2 opnieuw te halen. Op niveau 3- en 4 behaalden we het JR en op niveau 3 ook het DR. Het SR werd op beide niveaus niet behaald.

1-jaars rendement van het jaarresultaat (Tabel/figuur 19)



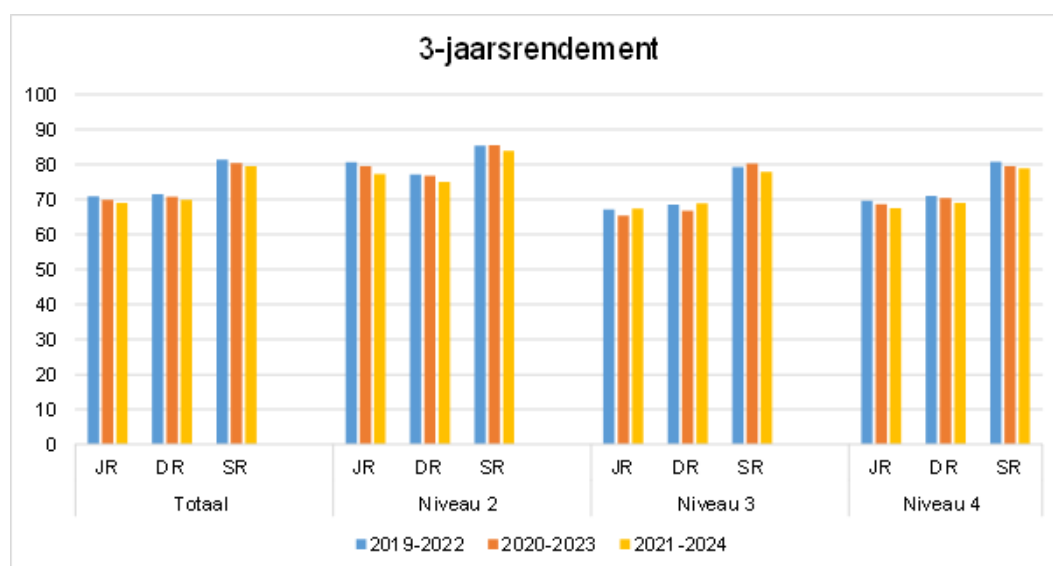
Uit de analyse komt naar voren dat de ongediplomeerde uitstroom in 2023-2024 (13,8%) iets daalde ten opzichte van het jaar ervoor (14,1%). Een andere factor die van invloed is op de rendementen, is de instroom voor het schooljaar 2023-2024 (peildatum 1 oktober 2023): die was 10% hoger dan het jaar ervoor. Dat is een van de redenen waarom de rendementen, ondanks de verminderde ongediplomeerde uitstroom, geen duidelijk beter resultaat laten zien. Net als in de voorgaande jaren is verkeerde studiekeuze veruit de belangrijkste reden voor ongediplomeerde uitstroom: ruim twee vijfde van de ongediplomeerde uitstromers (44%) geven dit

als belangrijkste reden op. Dat is 5 procentpunt minder vaak dan vorig jaar. Deze vertrekreden komt relatief vaker voor bij studenten op niveau 4 opleidingen dan bij de andere opleidingen, namelijk bij 49% van hen (13% bij N1, 34% bij N2, 37% bij N3).

Een tweede belangrijke reden voor ongediplomeerde uitstroom is 'persoonlijke omstandigheden' (16%): dit komt 2 procentpunt vaker voor dan vorig jaar. Deze reden komt het vaakst voor bij niveau 3 opleidingen, namelijk bij 20% van hen (N1:6%, N2: 15% en N4:16%). De derde reden voor uitval is 'beroeps- en studievaardigheden'. Ook dit is relatief vaker aangegeven dan het jaar ervoor (15% nu tegenover 13%). Deze vertrekreden komt relatief vaker voor op de laagste opleidingsniveaus (N1:65%, N2: 24%, N3: 8%, N4: 11%). Er zijn geen indicaties dat financiële problemen vaker een rol spelen bij het vertrek van studenten.

Als we kijken naar het 3-jaars gemiddelde van de onderwijsresultaten, zijn op instellingsniveau de rendementen in de periode 2021-2024 gemiddeld lager dan de periode ervoor. Alleen op niveau 3 is bij JR en DR een stijging te zien. De daling in deze periode wordt veroorzaakt door het wegvallen van het relatief hoog scorende jaar 2020-2021. De verwachting is dan ook dat volgend jaar een stijging is te zien voor de periode 2022-2025.

3-jaarsrendement (Tabel/figuur 20)



Diplomaresultaat kansrijke opleidingen en beroepen

In ons meerjarenplan formuleerden we voor 2027 ambities voor het diplomaresultaat van maatschappelijke relevante opleidingen in de regio en kansrijke beroepen in Nederland. In 2024 maakten we de eerste tussenstand op. In overzichten 1 en 2 laten we per opleiding zien wat het diplomaresultaat was in 2024, met de bijbehorende ambitie voor 2027.

Diplomaresultaat MBO Utrecht maatschappelijk relevante opleidingen in de regio (Tabel/figuur 21)

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	DR in 2024	Ambitie 2027
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	69,4%	83,2%
bc223	3	Verzorgende IG	76,6%	86,1%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg	45%	60%
bc310	4	Maatschappelijke Zorg	68,8%	70%
bc328	4	Middenkader engineering	66%	70%
bc337	3	Pedagogisch werk	61,5%	60%
bc337	4	Pedagogisch werk	66,7%	75,9%
bc409	4	Middenkader bouw en infra	90%	75%

Diplomaresultaat MBO Utrecht kansrijke beroepen in Nederland (Tabel/figuur 22)

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	DR in 2024	Ambitie 2027
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	77,6%	90%
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	93%	60%
Management assistent	4	Business Services (bc488)	100%	65%
Verkoopmedewerker Retail	2	Retail operationeel (bc358) Retail advies (bc359)	40%	65%
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	45%	55%
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	77,4%	75%

Voor zes van de acht maatschappelijk relevante opleidingen geldt dat het ambitieniveau voor het diplomaresultaat in 2027 nog niet is behaald. Alleen de opleidingen Middenkader bouw en infra en Pedagogisch werk (niveau 3) zitten al op het ambitieniveau voor 2027. Bij de kansrijke beroepen is het beeld iets positiever: hier is bij drie van de zes opleidingen het ambitieniveau voor 2027 al bereikt: bij Administratief Juridisch medewerker, Management assistent en Manager horeca. De overige drie opleidingen behaalden dit niveau in 2024 nog niet.

4.3.4

Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwachte richting

In ons meerjarenplan formuleerden we aparte ambities voor het percentage gediplomeerde studenten dat werkzaam is in 'verwante richting', vanuit maatschappelijke relevante opleidingen in de regio en opleidingen voor kansrijke beroepen in Nederland. In overzichten 1 en 2 is te zien wat de stand van zaken was in 2024.

Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting voor de maatschappelijke relevante opleidingen in de regio (bron: CBS/OCW, SVO) (Tabel/figuur 23)

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Stand van zaken 2024	Ambitie 2027
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	92%	89%
bc223	3	Verzorgende IG	83%	88%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg*	83%	85%
bc310	4	Maatschappelijke Zorg*	83%	85%
bc328	4	Middenkader engineering	81%	85%
bc337	3	Pedagogisch werk*	88%	75%
bc337	4	Pedagogisch werk*	88%	82%
bc409	4	Middenkader bouw en infra	58%	65%

*Let op: er is slechts een percentage gepubliceerd voor Maatschappelijk Zorg als geheel, dus niet apart voor niveau 3 en 4. Hetzelfde geldt voor Pedagogisch werk.

Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting voor kansrijke beroepen in Nederland, juli 2023 (bron: CBS/OCW, SVO) (Tabel/figuur 24)

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Stand van zaken 2024	Ambitie 2027
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	26%	50%
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	59%	70%
Management assistent	4	Business Services (bc488)	NB	70%
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc358) Retail advies (bc359)	NB	30%
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	NB	70%
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	39%	70%

Drie van de acht maatschappelijk relevante opleidingen in de regio voldoen al in 2024 aan de ambitie voor 2027. Dit is nog nergens het geval bij de opleidingen voor kansrijke beroepen.

4.3.5 Aansluiting onderwijs in beroepskolom

Aansluiting onderwijs vmbo-mbo-hbo

Om te bepalen of de onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in de beroepskolom vmbo-mbo-hbo toereikend is, bekijken we de indicatoren Startersresultaat (SR), doorstroom naar het hbo en vervolgsucces in het hbo. Hieronder gaan we daar verder op in. Daarnaast laten we zien welke activiteiten we organiseerden om de doorstroom te stimuleren en de aansluiting binnen de beroepskolom te versterken.

Het jaarplan van MBO Utrecht geeft aan dat wij het startersresultaat minimaal naar de landelijke norm van 81% willen verhogen. Met een score van 79,1% scoren we onder deze norm en lager dan in 2023-2024 (80,4%). Uit de scores per opleidingsniveau blijkt dat we op niveau 2 voldoen aan de landelijke norm. Op de andere opleidingsniveaus scoren wij onder de norm.

Startersresultaat per niveau in 2023-2024 (Tabel/figuur 25)

Niveaus	Resultaat	Norm
MBO Utrecht	79,1%	81%
Niveau 2	79,6%	79%
Niveau 3	74,5%	82%
Niveau 4	79,5%	82%

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

Uit de rapportage Studiesucces 2023 van de MBO Raad komt naar voren dat het startersresultaat van MBO Utrecht op niveau 2 relatief hoger is dan het landelijk gemiddelde, en op niveau 3 en 4 juist lager. Vooral op niveau 4 blijven de resultaten van MBO Utrecht achter bij het landelijke beeld. Deze benchmarkresultaten betreffen een eerder schooljaar en zijn daarom minder goed te vergelijken met de situatie in 2024. Toch geven de cijfers een betrouwbare indicatie, omdat twee voorgaande jaren hetzelfde beeld gaven.

Ongediplomeerde uitval komt het vaakst voor in het eerste studiejaar. Voor de verklaring van het startersresultaat keken we daarom 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 (45%). In tweede instantie vormen persoonlijke omstandigheden een oorzaak voor uitval (17%). 'Beroeps-/studievaardigheden' is de derde reden voor uitval (16%). Deze laatste reden komt vaker voor naarmate het niveau lager is.

Verder blijkt uit de rapportage Studiesucces 2023 dat MBO Utrecht relatief vaak uitstroom had van ongediplomeerde starters naar een andere instelling: 9,7% van de eerstejaars uit schooljaar 2022-2023 was een jaar later nog steeds ongediplomeerd in opleiding bij een andere instelling. Voor het hele mbo ligt het gemiddelde op 6,6%. De voorgaande jaren gaven hetzelfde beeld. Waarschijnlijk heeft het hogere percentage bij MBO Utrecht te maken met een minder breed palet aan opleidingen dan bij de grotere scholen in de regio.

Doorstroom naar het hbo

In totaal stroomde ongeveer een derde van de studenten op niveau 4 (34%) na het behalen van hun diploma direct door naar het hbo. Een jaar eerder stroomde nog 38% door naar het hbo en in het jaar daarvoor 41%. We zien dus een dalende trend. Met 34% is de doorstroom wel hoger dan het landelijk gemiddelde (30%), dat ook een dalende trend laat zien (2021/2022: 31%, 2020/2021: 34%).

Vervolgsucces hbo

Van de gediplomeerde studenten die van MBO Utrecht naar het hbo zijn doorstroomden, heeft gemiddeld 81% vervolgsucces op het hbo. Deze doorstromers staan na een jaar nog altijd ingeschreven op een hbo of hebben een hbo-diploma behaald. In onderstaande tabel is te zien dat MBO Utrecht in 2021-2022, net als het jaar ervoor, net boven de benchmark scoort. Zowel bij MBO Utrecht als in de benchmark daalde het percentage vervolgsucces ten opzichte van het jaar ervoor.

Percentage studenten met vervolgsucces in het hbo (bron: DUO, mei 2023) (Tabel/figuur 26)

	2020-2021	2021-2022
MBO Utrecht	83%	81%
Benchmark	82%	80%

Bij afzonderlijke opleidingen op niveau 4 valt op dat zij in meerderheid een hoger vervolgsucces op het hbo hadden dan in 2020-2021. Bij een kwart, relatief grote, opleidingen daalde het percentage vervolgsucces. Deze opleidingen zijn samen goed voor 64% van de doorstroom naar het hbo en hebben veel effect op het gemiddelde percentage. Het betreft de opleidingen Middenkader Bouw en infra, Business Services, Mbo-verpleegkundige en Pedagogisch werk. Business Services heeft het grootste aantal doorstromers naar het hbo. Het studiesucces op het hbo daalt hier al sinds 2018/2019 (95% in 2018/2019 naar 79% in 2021/2022). Voor deze opleiding gaan we vanaf 2025 aan de slag met activiteiten voor verbetering van de aansluiting binnen de beroepskolom. In de volgende paragraaf gaan we daar verder op in.

Activiteiten voor verbetering aansluiting beroepskolom

In september 2024 ondertekenden MBO Utrecht, NUOVO-scholen en Hogeschool Utrecht een samenwerkingscontract en dienden zij een aanvraag in bij DUS-I voor een subsidie vanuit de subsidieregeling 'Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom'. In het najaar van 2024 kende DUS-I subsidie toe aan dit samenwerkingsverband. We gaan nu samen aan de slag met de ontwikkeling, uitvoering en verduurzaming van een aansluitende opleidingsroute. Doel van deze route is om de aansluiting tussen opleidingen en opleidingssoorten te verbeteren, waardoor studenten makkelijker kunnen overstappen. Onnodige drempels tussen opleidingen zorgen voor stress en onvrede, waardoor sommige studenten uitvallen of van studie wisselen. Met een aansluitende studieroute nemen we drempels weg en vergroten we de kans op studiesucces.

De nieuwe opleidingsroute is gericht op studenten in de juridische en economische sector. Bij MBO Utrecht betreft het studenten uit het cluster Economie en Ondernemen van de opleiding Business services. De komende jaren ontwikkelen we de opleidingsroute, die in het schooljaar 2027-2028 daadwerkelijk van start zal gaan.

4.3.6 BPV en Stagepact

In 2024 zetten we stappen om de begeleiding en de processen voor beroepspraktijkvorming (BPV) te verbeteren. We pakten inhoudelijke en organisatorische thema's aan om de kwaliteit en de efficiëntie te verhogen. Hieronder een overzicht van de belangrijkste ontwikkelingen.

BPV-expertbijeenkomsten

De BPV-experts kwamen in het afgelopen jaar acht keer bij elkaar. Tijdens de BPV-expertbijeenkomsten werd veel aandacht besteed aan het stagepact. Daarnaast kwam fraude in de

BPV diverse keren aan de orde. BPV-begeleiders zijn daar nu veel alerter op, waarmee we de kwaliteit van stages beter kunnen waarborgen.

Stagepact: Efficiëntie en Verbetering van Begeleiding

In 2024 brachten we het stagepact intern onder de aandacht en voerden we onderstaande verbeteringen door:

- **Digitalisering POK:** met digitale ondertekening van Praktijkovereenkomsten (POK) in Osiris vereenvoudigden we het administratieve proces voor studenten, leerbedrijven en medewerkers van MBO Utrecht.
- **Contactmomenten:** ten minste drie teams begonnen met digitale 10-minutengesprekken aan het begin van de stage. Zowel studenten als leerbedrijven ervaren dit als waardevol. Andere opleidingen overwegen nu ook om deze gesprekken te gaan voeren.
- **Betrokkenheid bij JOB resultaten:** we betrekken BPV-begeleiders nu standaard bij de bespreking van JOB-resultaten, waardoor zij meer inzicht hebben in de wensen van studenten en hen beter kunnen begeleiden.
- **Pilot Stagematching:** in de pilot stagematching binnen de sportopleidingen hoeven eerstejaars studenten zelf geen stage te zoeken. Ze worden direct geplaatst bij een van de geselecteerde leerbedrijven. Deze aanpak zorgt voor meer kansengelijkheid en een lagere drempel voor studenten die moeite hebben met het vinden van een stageplaats.

Tevredenheid

De tevredenheid van studenten over de begeleiding vanuit de school tijdens de BPV nam in 2024 verder toe, van 37,9% in 2022 naar 40%. Studenten hebben ook steeds meer waardering voor de begeleiding vanuit de leerbedrijven. Bij de BOL-studenten geeft 64% aan (zeer) tevreden te zijn, een stijging ten opzichte van 61% in 2022. Bij de BBL-studenten is de verbetering nog opvallender: hun tevredenheid is gestegen van 58% in 2022 naar 65% in 2024. Met deze percentages hebben we onze normen voor 2024 behaald.

4.3.7

WAC

We zetten Werkveldadviescommissies (WAC) in om het bedrijfsleven meer bij het onderwijs te betrekken. Het doel daarvan is een goede aansluiting tussen het onderwijs en het werkveld. Iedere academie gaat zelf na hoe zij een WAC wil organiseren, passend bij de opleiding en het werkveld. Tijdens de bijeenkomsten komen diverse onderwerpen aan bod, zoals onderwijsprogramma's, evaluaties, BPV, examinering, projecten en stageopdrachten. In 2024 beschikten de meeste academies over een WAC. Daarnaast betrekken ze het werkveld op andere manieren bij het onderwijs: ze organiseren gastlessen en projecten van studenten, in overleg met het bedrijfsleven. Hieronder volgen nog meer voorbeelden:

- **De Academie voor Techniek** stelt ieder schooljaar een jaarprogramma op voor WAC-leden met daarin diverse initiatieven. Met het jaarprogramma krijgen WAC-leden tijdig informatie over hun activiteiten en over de onderwerpen die de teams met het werkveld bespreken. De WAC-leden worden ook betrokken bij andere activiteiten, zoals voorlichting aan potentiële studenten en stagemarkten. Een aantal leden namen deel aan een workshop over grensoverschrijdend gedrag.

- **De Academie Financiële Beroepen & Management Support** organiseerde één WAC-overleg. Tijdens dit overleg bespraken de leden aandachtspunten en suggesties voor het onderwijs.
- **De Academie voor Juridische Beroepen** organiseerde één WAC-overleg. Hierin kwamen lessen aan de orde, BPOV-opdrachten en ideeën voor een vervolg. De WAC-leden gaven aan dat ze tevreden zijn over het contact met de academie, de begeleiding vanuit MBO Utrecht, het aantal stagedagen en de inzet van de studenten.
- **De Academie voor Zorg** werkt nauw met het werkveld. In het WAC-overleg kwamen aan de orde: de beoordeling van stage-opdrachten, examinering en verwachtingen van studenten. Verder zijn er vaste overlegmomenten met het bedrijfsleven, dat nauw betrokken is bij de ontwikkeling van onderwijsprogramma's.

4.3.8 Deelname platform Beroepsonderwijs Utrecht

Het platform Beroepsonderwijs Utrecht is een samenwerking van de volgende onderwijsinstellingen in Utrecht: Hogeschool Utrecht, Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Marnix Academie, ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, MBO Amersfoort, Grafisch Lyceum Utrecht en Nimeto. Met het platform willen de samenwerkingspartners de scholingsmogelijkheden voor de regionale arbeidsmarkt verbreden. Daarbij richten zij zich vooral op sectoren met grote arbeidstekorten, zoals de Zorg, Onderwijs, Techniek, ICT en Creatie. Het initiatief draagt ook bij aan de ambitie uit de Human Capital Agenda Utrecht om vaardigheden van professionals, via Leven Lang Ontwikkelen (LLO), beter te laten aansluiten op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

4.3.9 Resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek

In 2024 deed MBO Utrecht weer mee aan het tweejaarlijkse Medewerkersonderzoek. Door de hoge respons (80%) brengt dit onderzoek goed in beeld hoe medewerkers het werken bij MBO Utrecht ervaren.

Bevlogen over het werk

Medewerkers van MBO Utrecht zijn bevlogen over hun werk (score 7,2). Zij ervaren eigenaarschap (7,5) en voelen zich verantwoordelijk voor het resultaat van het team. Ze vinden dat ze genoeg verantwoordelijkheid krijgen, willen zichzelf constant verbeteren, vinden hun werk zinvol en zijn er trots op. Medewerkers geven veel vaker aan dat ze tevreden zijn over de ontwikkelmogelijkheden binnen MBO Utrecht (score van 6,4 naar 6,7). De score voor de stelling 'Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij MBO Utrecht werken' is vrijwel onveranderd (nu 7,7 en twee jaar geleden 7,8).

Verbeterde score werkdruk

Medewerkers ervaren hun werkdruk vaker als goed dan in 2022 (nu 64%, toen 52%). MBO Utrecht scoort hiermee ook beter dan de benchmark van andere mbo-scholen. De stelling 'ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren' krijgt ook een iets hoger rapportcijfer van medewerkers (5,6 tegenover 5,2). De werk-privé balans is gelijk gebleven, en ook de energie die medewerkers uit hun werk halen.

Samenwerking binnen de organisatie kan beter

De samenwerking tussen de diensten onderling, en tussen onderwijs en diensten, verloopt niet naar tevredenheid van de medewerkers. Voor dit punt gaven zij de laagste rapportcijfers. Ze vinden

ook dat MBO Utrecht de ideeën en suggesties van medewerkers niet voldoende gebruikt om zaken te verbeteren.

Teams om trots op te zijn

Bijna driekwart van de medewerkers zijn trots op de samenwerking binnen hun teams. Ze zijn minder te spreken over de manier waarop collega's elkaar aanspreken op gedrag. De score daarvoor is lager dan twee jaar geleden (van 6,9 naar 6,2). Deze trend is in de hele sector zichtbaar. Over hun leidinggevendheid zijn ze over het algemeen tevreden, met scores die net als twee jaar geleden een fractie hoger liggen dan de benchmark.

Doelen en strategie van MBO Utrecht

Medewerkers zijn minder overtuigd van de doelen en de strategie van MBO Utrecht dan tijdens het vorige onderzoek (van 7,1 naar 6,3). We scoren hierop ook lager dan andere mbo-scholen. De score op de stelling 'De toekomstvisie van de organisatie inspireert mij', daalde van 6,1 naar 5,8 en kwam daarmee lager uit dan de benchmark.

Medewerkers zijn trots op

De top 3 van punten om trots op te zijn veranderde niet ten opzichte van 2022:

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

Verbeterpunten

De top 3 verbeterpunten:

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

4.3.10 [Practoraat Persoonlijk Leren](#)

In 2024 werd het practoraat Persoonlijk Leren volledig operationeel. Het practoraat werkte aan verschillende bouwstenen om de doelen van Persoonlijk Leren (PL) te realiseren. Hieronder belichten we de belangrijkste ontwikkelingen en hoogtepunten:

- **Mini-symposium en publicatie:** in mei organiseerden we een mini-symposium met als thema *De ontwerpprincipes van Persoonlijk Leren*. Tijdens dit symposium presenteerde de practor haar rede en verscheen de publicatie *Van ieder het gelijke naar ieder het eigene*.
- **Ontwerpprincipes en implementatie:** in de eerste helft van 2024 formuleerden we de ontwerpprincipes voor Persoonlijk Leren. De implementatie loopt door in 2025.
- **Workshops en presentaties:** de practor gaf workshops bij het CvI, Hogeschool Utrecht, Vista College en MBOU, waarin zij het gedachtegoed van Persoonlijk Leren deelde.
- **Subsidie Comenius:** een traject voor de ontwikkeling van instrumenten voor de implementatie van Persoonlijk Leren ontving een Comenius-subsidie. Dit traject loopt van 2024 tot 2026. We streven ernaar om het eind 2025 af te ronden.
- **Keynote Surf Onderwijsdagen:** in november was de practor keynote-speaker tijdens de Surf Onderwijsdagen, waarbij ook aandacht werd gevraagd voor het mbo als sector.

Een van de doelstellingen van het practoraat is MBO Utrecht als lerende organisatie. Hiervoor sturen we op:

- ondersteuning van een aantal afstudeeronderzoeken van docenten;
- ondersteuning bij het aanvragen van subsidies om onderwijs te verbeteren en door te ontwikkelen (Comeniusbeurs).

Samenwerking en kennisdeling

De practor maakt deel uit van het Kennisnetwerk Beroepsonderwijs, een samenwerkingsverband van lectoren, hoogleraren, practoren en andere professionals in en rond het mbo. Ook coacht de practor een startende practor van mbo-instelling Ter Aa in Helmond en is zij betrokken bij het samenwerkingsnetwerk Onderzoek en Innovatie van de MBO Raad.

Impact en bewustwording

Het is te vroeg om concrete opbrengsten te benoemen, maar het practoraat droeg in 2024 zeker bij aan bewustwording onder docenten over Persoonlijk Leren: het vraagt wat van hun gedrag en van het onderwijs. Implementatie van Persoonlijk Leren is een langdurig proces, waar we de komende jaren aan verder werken.

Toekomstperspectief

In 2024 legde het practoraat een verbinding met het practoraat *Veilige Sportomgeving*, waarin sportopleidingen van 18 mbo-instellingen participeren. Dit practoraat koppelt individuele kwetsbaarheid aan de principes van Persoonlijk Leren. Daarom ziet het gelijknamige practoraat ook daarin mogelijkheden voor verdere ontwikkeling. In het kader van Onderzoek en Innovatie breidt het practoraat de samenwerking met hogescholen en universiteiten in 2025 verder uit.

4.3.11 Alumni

Alumni zijn van groot belang voor een school: voor de kwaliteit van het onderwijs, de aansluiting op het werkveld en op het vervolgonderwijs, de werving van nieuwe studenten en het aanbod voor LLO. Ook in 2024 betrok MBO Utrecht alumni op diverse manieren bij kwaliteitszorg, het onderwijs, voorlichtingsactiviteiten en buitenschoolse activiteiten. Hieronder enkele voorbeelden.

- **Onderzoek 'Het echte studiesucces':** MBO Utrecht nam opnieuw deel aan dit onderzoek onder alumni. Hieruit kwam onder meer naar voren dat alumni van MBO Utrecht net zo tevreden zijn als alumni in de benchmark. Ook zijn zij net zo tevreden als de gemiddelde huidige student. Alumni vonden hun opleiding achteraf vaak te makkelijk.
- **Schoolverlatersonderzoek:** MBO Utrecht participeerde in 2024 voor het vijfde jaar in het samenwerkingsverband van de G4 in het G4 Schoolverlatersonderzoek. Met dit onderzoek, waarin data uit diverse bronnen (DUO, CBS, UWV, etc.) aan elkaar worden gekoppeld, krijgen we beter zicht op het vervolgsucces van onze (gediplomeerde en ongediplomeerde) alumni. Het onderzoek maakt tot op opleidingsniveau inzichtelijk hoe onze studenten terechtkomen, in welke sectoren ze aan het werk gaan, wat voor contracten ze hebben en hoeveel salaris ze krijgen. Het laat ook zien of studenten na een bepaalde opleiding relatief vaak in een uitkering belanden of buiten beeld raken. In 2025 volgen aanvullende data, onder andere over het succes van onze alumni in het hbo.
- **Werkveldadviescommissies:** een aantal teams betrok alumni bij de WAC voor een optimale aansluiting van de opleidingen met het werkveld.

- **Voorlichting:** bij meerdere teams gaven alumni voorlichting op open dagen en verzorgden zij gastlessen.
- **MBO carrièrefestival:** MBO Utrecht nam in 2024 opnieuw deel aan dit festival in regio Utrecht. Studenten en werkgevers maakten op informele wijze kennis met elkaar. Het festival werd georganiseerd door een samenwerkingsverband van MBO Utrecht, ROC Midden Nederland en de Regionale Aanpak Jeugdwerkloosheid.
- **Communities:** opleidingsteams hadden, net als voorgaande jaren, veelvuldig contact met alumni in communities (Event Academie, Herman Brood Academie) en bij allerlei leuke en interessante activiteiten.

Per 1 januari 2026 is nazorg aan afgestudeerde alumni van vorig schooljaar een wettelijke taak voor de scholen. Hiervoor organiseerden we het project 'MBO Utrecht Connect', dat we in 2024 verder uitwerkten. MBO Utrecht Connect verzorgde in dat jaar al de eerste nazorg aan alumni uit het schooljaar 2023-2024.

4.4 Focuspunt 3: Het verschil maken

We zijn onderdeel van een groter geheel en laten studenten dat ervaren. We erkennen, waarderen en vieren verschillen. We dragen bij aan een duurzame en verdraagzame samenleving: we willen het verschil maken. In dit hoofdstuk gaat we in op de maatregelen binnen dit focuspunt en de opbrengsten daarvan.

4.4.1 Gelijke behandeling

MBO Utrecht was, in samenwerking met het Utrechts MBO (ROC Midden Nederland, GLU en Nimeto) en de gemeente Utrecht, mede-initiator van de campagne 'De Talentenmaatschappij'. Deze campagne komt voort uit de Utrechtse onderwijsagenda en bevordert gelijkwaardige behandeling van mbo-studenten. Het College van Bestuur van MBO Utrecht ondertekende samen met de andere bestuurders van de Utrechtse mbo-instellingen, in lijn met de campagne, een gezamenlijk manifest om gelijkwaardigheid in het onderwijs te bevorderen.

In samenwerking met de SR030 en het Utrechts MBO zetten we in 2024 opnieuw in op gelijke behandeling van mbo-studenten in het Utrechtse studentenleven. We brachten initiatieven als de UIT (Utrechtse Introductie Tijd) en het lidmaatschap van studentverenigingen onder de aandacht bij eerstejaars en ouderejaars studenten.

Excellentiemogelijkheden

In het kader van excellentie deden vijf studenten mee aan de landelijke voorrondes van Skills Heroes. MBO Utrecht had twee vertegenwoordigers in de landelijke finales. Een student van de opleiding Office & Management Support Specialist van MBO Utrecht behaalde de gouden medaille.

In 2024 leverde MBO Utrecht ook een mbo-ambassadeur voor het project Dit is mbo!. Onze student won met 'regioteam midden' de verkiezing voor het landelijke ambassadeursteam, met de

campagne 'Het mbo heeft het in de hand'. Deze campagne is, in samenwerking met de MBO Raad en het team, landelijk uitgezet.

4.4.2

Duurzaamheid

Green Team

MBO Utrecht richtte in de zomer van 2023 een Green Team op. Dit team laat zien hoe studenten en medewerkers binnen MBO Utrecht het verschil kunnen maken door duurzaam te denken en te doen. Het team, met medewerkers uit het onderwijs en de ondersteunende afdelingen, kwam in 2024 maandelijks bij elkaar. In dat jaar organiseerde het team activiteiten als een plantaardige proeverij, tijdens de Week Zonder Vlees en Zuivel, en een studentenwedstrijd voor een plantaardige lunch. Ook deed het team mee aan de Utrechtse 'Plandeldagen' (wandelen en plastic rapen) en organiseerde het een expositie over de 'Sustainable Developmental Goals'.

Verduurzaming en gezondheid van onze schoolomgeving

In het afgelopen jaar zetten we de volgende stappen voor de verduurzaming en de gezondheid van onze schoolomgeving.

Duurzame en Gezondere Catering

Eind 2023 begon een project voor verduurzaming van de banqueting en de catering binnen de schoolkantine, met geplande afronding medio 2025. Tijdens dit traject onderzoeken we hoe we studenten en medewerkers kunnen stimuleren om duurzamere keuzes te maken. In 2025 zullen we samen met de cateraar concrete stappen zetten om het aanbod gezonder, duurzamer en aantrekkelijker te maken.

Rookvrij Schoolterrein: Een Voortdurende Uitdaging

Ons schoolterrein is volledig rookvrij, conform de geldende wet- en regelgeving. Toch blijft het lastig om rookpauzes van studenten en medewerkers te ontmoedigen, omdat roken in de openbare ruimtes rond de school is toegestaan. Hierdoor ontstaat zwerfafval van achtergelaten peuken buiten ons terrein. Als school willen wij de bewustwording over de gevolgen van roken vergroten en rookvrij gedrag stimuleren, zowel binnen als buiten ons eigen terrein.

Fruit op Werk

Sinds de start van het schooljaar 2025/2026 leveren we fruit aan medewerkers. Medewerkers geven aan dat ze daar blij mee zijn en dat ze de variatie in het seizoensgebonden en lokaal geteeld fruit waarderen. Uit de fruitbakken kunnen ze gedurende de dag gemakkelijk een gezond tussendoortje pakken. Daarmee stimuleren we bewuste voedingskeuzes en dragen we bij aan een gezonde werkomgeving. Tegelijkertijd is de levering van melkproducten stopgezet. Vanuit het speerpunt *Het verschil maken* willen we met deze maatregel de ecologische afdruk van onze organisatie verkleinen.

4.4.3

Stagediscriminatie

MBO Utrecht droeg in 2024 bij aan de ontwikkeling en de voorbereiding van een training over stagediscriminatie door CNV Jongeren. Hiervoor werkten we samen met gemeente Utrecht en de andere mbo-instellingen: Nimeto, ROC Midden Nederland en het Grafisch Lyceum Utrecht (GLU). Zes BPV-begeleiders volgden deze training. In twee sessies leren de deelnemers meer over

stagediscriminatie, het perspectief van de student, de rol van de begeleiders vanuit school, beschikbare meldpunten en meldstructuren. Voor het onderwijs leverde de samenwerking een lespakket op over stagediscriminatie. Verder ontwikkelden samenwerkingspartners een meldingsprocedure, die in 2025 wordt geformaliseerd.

Het thema stagediscriminatie kwam ook aan de orde tijdens de stagevoorbereiding. Studenten krijgen dan voorlichting over discriminatie: ze leren hoe ze het kunnen herkennen en hoe ze er melding van kunnen doen. Tijdens de MBO Utrecht-dag brachten we stagediscriminatie onder de aandacht bij de medewerkers van MBO Utrecht.

4.4.4 Internationalisering

MBO Utrecht zet zich al jaren in om internationalisering beter op de kaart te zetten. Wij willen dat onze studenten gelijke kansen krijgen om internationale ervaring op te doen via stages en studiereizen. Dat is mede mogelijk door Erasmus+ subsidies: het programma van de Europese Unie voor duurzame groei, werkgelegenheid, sociale cohesie en versterking van de Europese identiteit. Een mooie ontwikkeling is ook dat steeds meer Academies een beroep doen op het budget voor internationalisering.

In 2024 deden 58 studenten en 17 medewerkers (in totaal 75) internationale ervaring op. Ze gingen mee met groepsreizen, namen deel aan internationale vaardigheidswedstrijden (Skills) en volgden kortere of langere stages. Studenten kregen de kans om ervaring op te doen in landen als Spanje, IJsland, Ierland, Malta, Italië, Ghana en Litouwen.

Tijdens buitenlandse stages ontwikkelden studenten niet alleen beroepsspecifieke vaardigheden, maar ook essentiële levensvaardigheden. Ze leerden hoe ze zelfredzaam kunnen zijn, effectief kunnen samenwerken, budgetteren en omgaan met culturele verschillen. Deze ervaringen dragen bij aan hun groei tot internationaal competente wereldburgers. Verder maakten in 2024 5 studenten gebruik gemaakt van de VSB-beurs.

Medewerkers deden onder andere internationale ervaring op via job shadowing in het buitenland: ze liepen mee op de werkplek van een internationale collega. Anderen volgden cursussen en trainingen in Zweden, Spanje, IJsland, Slowakije, Italië en Noorwegen. Daarmee versterkten ze hun persoonlijke professionele ontwikkeling.

Internationale contacten zijn ook belangrijk voor de organisatie als geheel. Onderwijsinstellingen uit drie landen brachten een bezoek aan MBO Utrecht. Collega's uit Frankrijk en Estland bezochten de Zorgacademie en de Eventacademie om te zien hoe wij deze opleidingen hebben vormgegeven. Een onderwijsinstelling uit Ierland kwam op bezoek om te praten over Persoonlijk Leren en het practoraat.

Een ander voorbeeld van internationale samenwerking betreft projecten met onze strategische partners over Persoonlijk Leren, Gepersonaliseerd Leren en VSV preventie. Onze strategische partners zijn onderwijsinstellingen uit Finland, Ierland en Estland, met als nieuwe partner in 2024 IJsland.

Toekomstblik

In 2025 streven wij ernaar om internationalisering en samenwerking met onze strategische partners verder uit te breiden. In februari 2025 zal MBO Utrecht een nieuwe budgetaanvraag doen voor de Erasmus+ accreditatie. In september begint een nieuw KA2-project Strategische partnerschappen. Voor studenten zullen we de VSB-beurs voortzetten, zodat zij naast hun studie een kortlopende cursus of studie kunnen doen, of werkervaring kunnen opdoen buiten het verplichte lesprogramma.

4.4.5 Burgerschapsonderwijs

In 2024 besteedden we op verschillende manieren aandacht aan burgerschap: via professionalisering, samenwerking met externe partners en speciale activiteiten voor studenten.

Voor docenten organiseerden we een professionaliseringsdag Basisvaardigheden (burgerschap, rekenen & Nederlands), met diverse activiteiten om docenten te ondersteunen en te inspireren. De dag begon met een plenair panelgesprek met deskundige sprekers, die waardevolle inzichten en discussiepunten deelden. Docenten burgerschap konden 's middags deelnemen aan een workshop over polarisatie in de klas. Dat leidde tot een vruchtbare uitwisseling van kennis en ervaring tussen een groot aantal docenten.

De professionaliseringsdag droeg bij aan erkenning en waardering van docenten basisvaardigheden, wat hun motivatie en betrokkenheid ten goede kwam. Ze waren enthousiast over het idee om de vakgroep burgerschap in ere te herstellen. In 2025 gaan we dat idee verder uitwerken. Verder formuleerden we op deze dag de aanzet voor een profiel 'burgerschapdocent' dat aansluit op landelijke ontwikkelingen.

Verder gingen we in 2024 een samenwerking aan met de Academica University of Applied Sciences, die een leergang burgerschap verzorgt voor tien beginnende burgerschapdocenten van MBO Utrecht. Deze leergang gaat in 2025 van start.

Ook studenten waren in 2024 betrokken bij de ontwikkelingen rondom burgerschap op MBO Utrecht. Bij een optreden van het Symfonie Orkest in onze theaterzaal op de Onderwijsboulevard gingen studenten in gesprek met orkestleden, waarvan een aantal zelf gevlucht zijn, over de situatie van vluchtelingen in Nederland.

Via de JOB-monitor vroegen we studenten ook of zij tevreden zijn over de lessen burgerschap bij MBO Utrecht. In het jaarplan stelden wij als norm dat minimaal 45% van de studenten tevreden zou moeten zijn over deze lessen. De monitor gaf aan dat het percentage '(zeer) tevreden' bleef steken op 36%. Dat is lager dan bij de vorige meting in 2022. We voeren nader onderzoek uit om de oorzaak van deze daling te achterhalen.

Verder werkten we aan een visie op burgerschapsonderwijs voor de hele organisatie. In 2024 formuleerden we daarvoor de eerste uitgangspunten. In 2025 werken we deze uitgangspunten binnen de organisatie verder uit.

Verder staat voor burgerschap op de planning in 2025:

- **Bezoek studenten aan de Tweede Kamer:** ze gaan in gesprek met Tweede Kamerlid Bente Becker over de door haar ingediende motie over 'bijhouden van gegevens over normen en waarden van Nederlanders met een migratieachtergrond'.

- **MBO Utrecht dag over burgerschap:** op deze dag staat burgerschap centraal, met gastsprekers en workshops voor alle medewerkers.
- **Vakgroep burgerschap:** we starten een vakgroep voor burgerschap, met vertegenwoordigers van iedere academie.
- **Subsidieaanvraag Comeniusfonds project Inside Out burgerschap:** in samenwerking met externe partners.
- **Implementatie nieuwe wet- en regelgeving examinering:** waarschijnlijk komt er een instellingsexamen. Daarnaast zijn de eisen voor burgerschapsonderwijs aangepast. Zodra de nieuwe wet- en regelgeving is vastgesteld, voeren we de nodige wijzigingen door.
- **Start in-company leergang burgerschap voor docenten burgerschap:** wordt verplicht voor nieuwe docenten burgerschap zonder relevante werkervaring.
- **Subsidieaanvraag samenwerking NGO 'Mensen met een Missie':** dit betreft een uitgebreide training voor docenten én studenten over polarisatie en een inclusieve school.
- **Workshop Nationaal Slavernij Verleden** in de theaterzaal.
- **College door sprekers van het Vrijheidscollege** rondom 5 mei.
- **Bezoek Secretaris Generaal van Buitenlandse Zaken** en gesprek met studenten.

4.4.6

Raad van advies

Als mbo-instelling staan we midden in de regio en in de maatschappij. Het CvB hecht veel waarde aan regelmatige uitwisseling van ideeën met stakeholders en stelde daarom een Raad van Advies in. Deze raad bestaat uit een groep objectieve professionals, die waardevolle kennis, ervaring en contacten meebrengen. De leden komen uit de bouwsector, de zakelijke dienstverlening, de zorg en de politiek. Zij geven informeel advies over alles waar de organisatie behoefte aan heeft en adviseren het CvB over strategische en tactische vraagstukken. In 2024 kwam de raad één keer bijeen voor een gesprek over strategische samenwerking en de nieuwe generatie beroepsbeoefenaars. Op onze website staat een actueel overzicht van de leden van de Raad van Advies en hun functies.

5 Sociaal Jaarverslag: onze medewerkers

Onze visie op persoonlijk leren kunnen we alleen realiseren met betrokken en vakkundige professionals. Zij vormen het visitekaartje van MBO Utrecht. Daarom geven we onze medewerkers de kans en de gelegenheid om zich te ontwikkelen. Daarvoor scheppen we een werkomgeving die bijdraagt aan het welbevinden van onze medewerkers.

Dit hoofdstuk over het sociale beleid dient ook als sociaal jaarverslag. De laatste paragraaf bevat cijfers over onze medewerkers.

5.1 Organisatieontwikkeling

MBO Utrecht blijft zich continu ontwikkelen als organisatie. In 2024 vonden geen structurele veranderingen plaats, maar we blijven met zoveel mogelijk betrokkenen in gesprek over de inrichting en de cultuur binnen onze organisatie. Tijdens bijeenkomsten bespreken en evalueren we wat goed gaat en wat beter kan. Ook de ondernemingsraad levert hier een waardevolle bijdrage aan.

5.2 Formatiebeleid

Formatie is om verschillende redenen een belangrijk thema binnen onze organisatie. De samenstelling van de formatie bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs. Alleen met voldoende personeel kunnen we als organisatie onze doelstellingen realiseren.

Het formatiebeleid uit 2022 is in de periode 2022-2026 richtinggevend voor het jaarlijkse formatieplan. Hiermee geven we sturing aan de gewenste ontwikkeling van de formatie voor de langere termijn.

Overzicht percentages LB-, LC-, en LD-functies (Tabel/figuur 27)

	LB	LC	LD
Begin 2024	46%	36%	18%
Eind 2024	41%	41%	18%

De 18% LD-functie is inclusief 7% coördinerend docent LD.

5.3 Professionalisering

Bij MBO Utrecht zijn medewerkers (mede) verantwoordelijk voor hun eigen ontwikkeling, vanuit de ambitie om bij te dragen aan goed onderwijs. Vanuit de MBO Utrecht Academie ondersteunen we hen bij hun ontwikkeling. Het aanbod van de academie is breed en divers, want iedere docent of ondersteuner heeft eigen behoeften aan training en begeleiding.

Binnen de digitale leer- en werkomgeving Canvas, die ook beschikbaar is voor studenten, creëerden we een nieuw platform voor de professionalisering van medewerkers. Op dit platform brengen we het totale aanbod in beeld: fysieke, online en blended activiteiten van interne en externe opleiders. Het platform komt voort uit ideeën voor professionaliseringsthema's vanuit de

expertgroepen en de ondersteunende diensten. Er is een onderscheid tussen een basisaanbod en een aanbod voor experts.

In 2024 vervolgden we de implementatie van het professionaliseringsbeleid uit 2023. Onze inspanningen leverden merkbaar resultaat op: de tevredenheid van medewerkers over de ontwikkelmogelijkheden nam toe van 6,4 in 2022 naar 6,7 in 2024. MBO Utrecht scoort hiermee hoger dan de benchmarkscore van 6,6 voor mbo-instellingen.

5.4 Begeleiding startende docenten (BSD-traject)

Vanwege het tekort aan goed gekwalificeerde docenten is begeleiding van startende zij-instromers essentieel. Daarom verbeterden en versterkten we het bestaande BSD-traject. Iedere startende docent krijgt een starterscoach en een mentor binnen het team. In overleg met beiden bepaalt de docent zijn of haar professionaliseringsbehoeften, passend binnen het BSD-traject. Daarnaast breidden we het aanbod uit met beeldcoaches, die niet alleen startende docenten, maar ook ervaren docenten kunnen begeleiden.

5.5 Evaluatie werkdrukplan

Eind 2023 spraken we af dat alle onderwijsteams in 2024 of 2025 een maatwerktraining over het thema 'werkdruk' volgen. Dit is een vervolg op de eerdere trainingen in het kader van het Werkdrukplan uit de periode 2019-2023.

MBO Utrecht stelde in 2024 werkdrukbeleid op om aandacht voor het thema werkdruk en werkplezier duurzaam te verankeren in de organisatie. Met dit werkdrukbeleid beoogt de organisatie de volgende doelstellingen te behalen:

- Vitale medewerkers hebben grip op werkdruk
- Teams hebben grip op werkdruk en zijn aan zet bij de werkverdeling
- Werkdruk is bespreekbaar in elk team.

Onze ambitie is om gelijk aan of beter te scoren op het thema werkdruk dan de benchmark voor alle mbo-instellingen, zowel de organisatie als geheel, als elk team afzonderlijk. Uit het Medewerkeronderzoek in 2024 bleek dat onze scores sterk verbeterd zijn ten opzichte van het vorige onderzoek. Ook realiseerden we de ambitie van een betere score dan de benchmark van mbo-scholen. Bijna twee derde van alle medewerkers (64%) geeft aan dat het goed zit met de werkdruk, tegen 56% in de benchmark van mbo-scholen. Teams die deze ambitie nog niet konden waarmaken, besteden er de komende tijd extra aandacht aan. Blijvende aandacht voor werkdruk is voor de hele organisatie van belang, omdat nog steeds ongeveer een derde van de medewerkers een (te) hoge werkdruk ervaart.

5.6 Werkverdeling

In het project Werkverdeling, voortgekomen uit de inmiddels afgelopen Werkdrukagenda, werkten we in 2024 aan versterking van de rol van het team bij de totstandkoming van de werkverdeling. We zorgen ervoor dat de resultaten van het project geborgd worden, zodat we de nieuwe werkwijze kunnen voortzetten en continu voor verbeteringen kunnen zorgen.

5.7 Participatiebanen

In het Sociaal Akkoord uit 2013 spraken sociale partners, werknemers en werkgevers in de overheidssector en in het onderwijs, af om in 2026 125.000 extra banen te creëren voor mensen met een arbeidsbeperking. Ondanks verschillende acties, waaronder samenwerking met UW-bedrijven en Werkgeversservicepunt (WSP), slaagden de partners er niet in om dit aantal te bereiken. In 2024 realiseerde MBO Utrecht geen duurzame participatiebanen voor mensen die in het doelgroepenregister van de Participatiewet zijn opgenomen. Dit is bij de meeste mbo's het geval.

5.8 Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

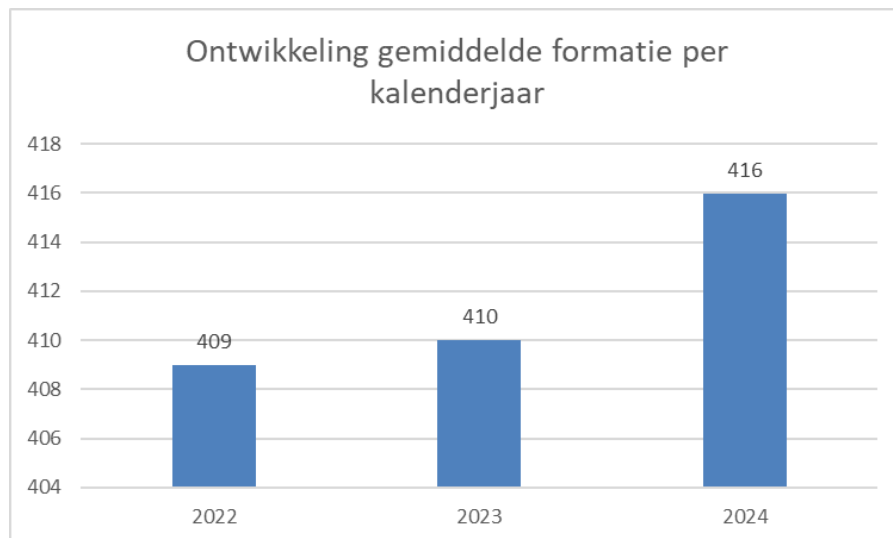
MBO Utrecht is volgens de cao eigen risicodragers voor de WW-lasten van medewerkers die na hun uitdiensttreding niet direct een andere dienstbetrekking vinden of een dienstbetrekking vinden met een lager salaris.

In vervolg op branche-afspraken uit 2013, sloten wij een dienstverleningsovereenkomst af met WW Plus voor de uitvoering van de bovenwettelijke wachtgeldregeling. Voor de begeleiding van voormalige medewerkers naar een nieuwe baan werken wij samen met DDO. In 2024 ontvingen 10 medewerkers, voor de gemiddelde duur van 4 maanden, een uitkering of een loonsuppletie.

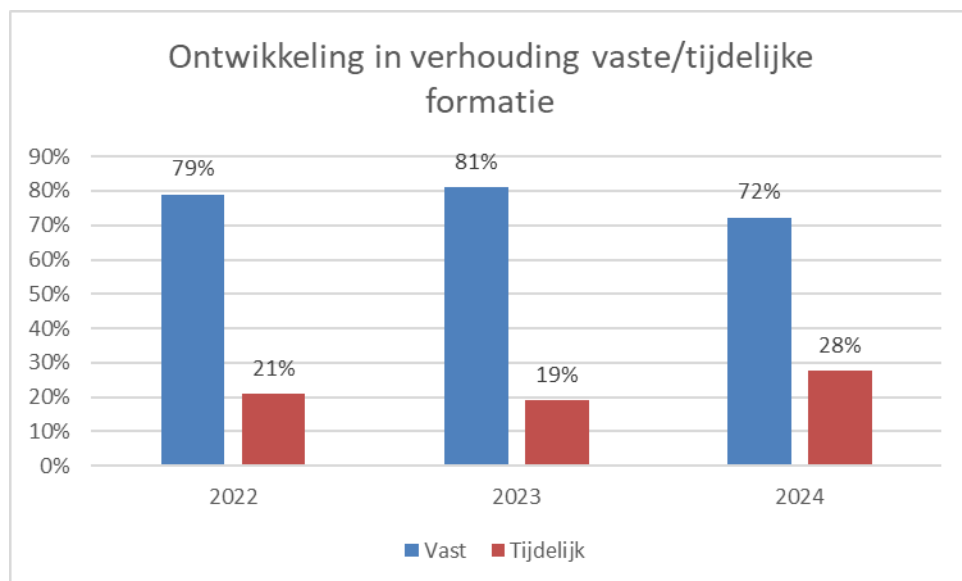
5.9 Cijfers sociaal jaarverslag

Onderstaande tabellen bevatten kenmerkende gegevens over de formatie van MBO Utrecht. Over het algemeen bevatten deze tabellen geen grote wijzigingen ten opzichte van 2023. De totale formatieomvang nam met 6 FTE toe en kwam in 2024 uit op gemiddeld 416 FTE. Hiervan was 72% vaste en 28% tijdelijke formatie. Daarmee nam de flexibele schil met 9% toe. Het aandeel LC docenten, in verhouding tot de verschillende docentfuncties, nam met 2% toe ten opzichte van 2023. Het aandeel LB docenten bleef gelijk. Daarmee houdt MBO Utrecht de gewenste verhouding van 60% LD/LC en 40% LB. Het langdurig ziekteverzuim steeg ten opzichte van 2023.

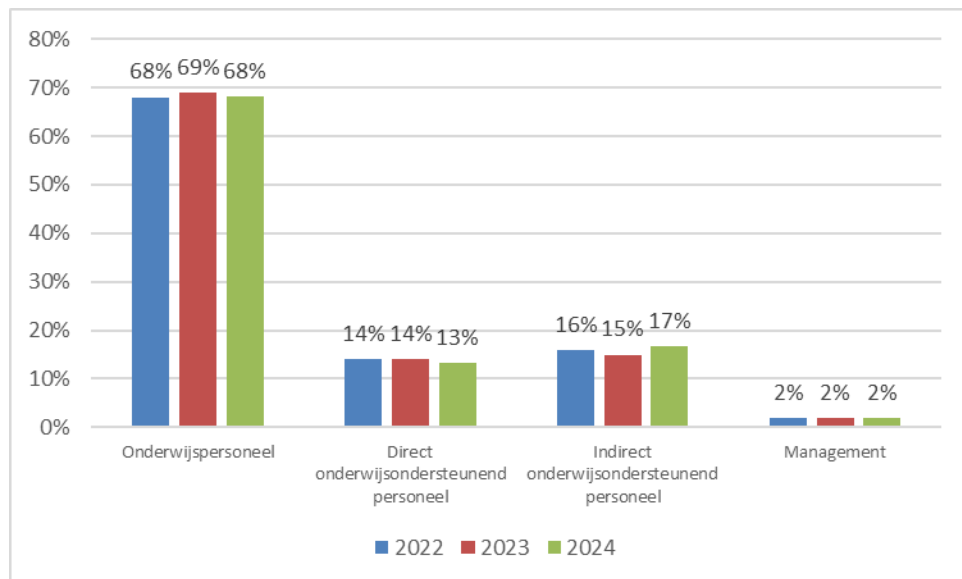
Ontwikkeling gemiddelde formatie (Tabel/figuur 28)



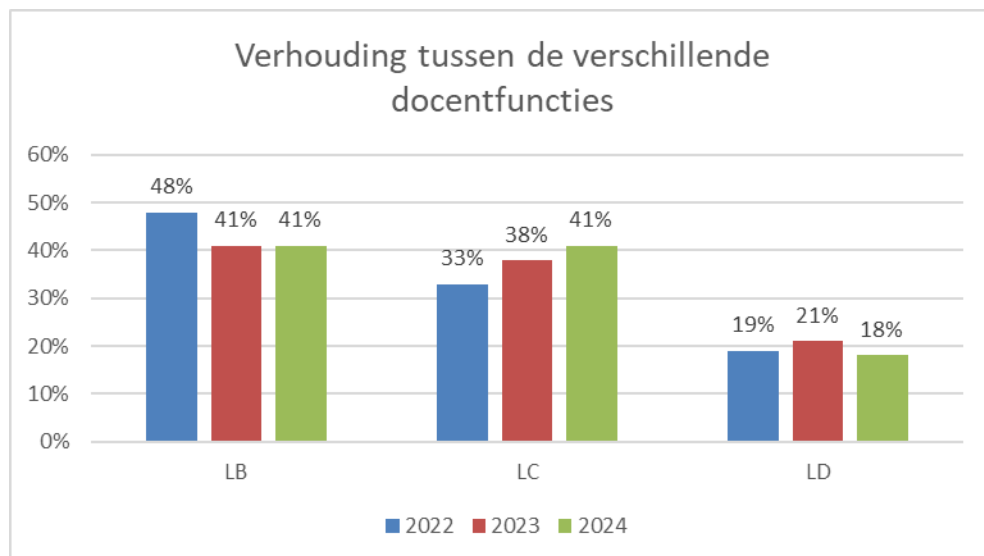
Ontwikkeling verhouding vaste/ tijdelijke formatie per kalenderjaar (Tabel/figuur 29)



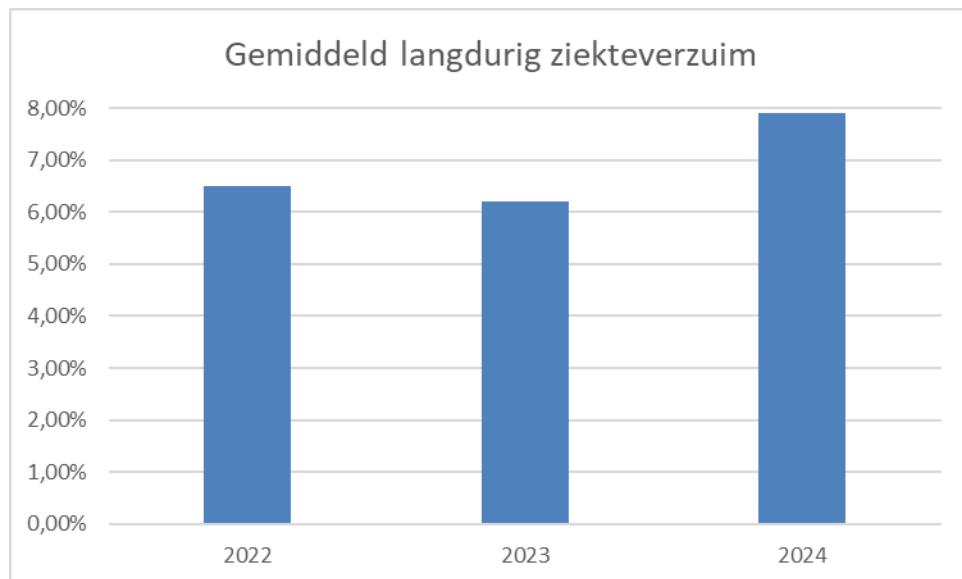
Ontwikkeling in verhouding OP/OBP/IOOP/Management (Tabel/figuur 30)



Verhouding tussen de verschillende docentfuncties (Tabel/figuur 31)



Gemiddeld langdurig ziekteverzuim (Tabel/figuur 32)



Opvolging ontbrekende VOG's controle 2023

In totaal hadden 188 medewerkers een geldige VOG op de eerste dag in dienst.

Tijdige aanwezigheid verklaring omtrent het gedrag (Tabel/figuur 33)

Nieuwe VOG's in 2024	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5>')	VOG niet aanwezig (tussen 1 en 5 rapporteert u met '<5;')
Nieuwe medewerkers in loondienst	117	<5	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG-verplichting	71	>5	0

Wij hebben onze geen accountant opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het accountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2024 uit te voeren, omdat er geen wettelijke grondslag is voor een verplichte controle door de instellingsaccountant op de VOG als onderdeel van de jaarrekeningcontrole. Wel hebben wij alle gegevens en VOG's aangeleverd waarop de accountant een steekproef heeft gedaan. Gebleken is dat in 2024 13 VOG's van personeel niet in loondienst later binnen zijn gekomen dan de datum van aanvang van de werkzaamheden.

6 Bedrijfsvoering

6.1 ICT

6.1.1 Programma Digitalisering en Flexibilisering

In 2024 begon MBO Utrecht met het programma Flexibilisering en Digitalisering om interne en externe ontwikkelingen op elkaar te laten aansluiten en het onderwijs toekomstbestendig te maken (zie ook paragraaf 4.2.10 pagina 45). Deze ontwikkelingen hebben op korte én lange termijn veel impact en vragen om een integrale aanpak, waarin diensten, zoals functioneel beheer, en het onderwijs samen optrekken. Momenteel dragen meerdere projecten bij aan toekomstig modulair en flexibel onderwijs. Ook cyberveiligheid valt binnen dit programma.

Implementatie DLWO (Canvas)

De volgende fase van de implementatie van de digitale leer- en werkomgeving (DLWO) Canvas draait om de integratie van applicaties binnen het 'applicatielandschap' van MBO Utrecht. Ook de doorontwikkeling van het onderwijskundig en didactisch ontwerp maakt hier deel van uit (zie ook paragraaf 5.3 Professionalisering pagina 64).

Implementatie SQill

Jaarlijks stelt MBO Utrecht een onderwijs- en examenregeling (OER) vast en publiceert deze voor de aangeboden opleidingen. Hiervoor maakten we handmatig gebruik van Word- en Excel-bestanden, wat het een arbeidsintensief proces maakte. In 2024 startten we een pilot voor automatisering en herstructurering van het proces. Met de tool SQill kunnen we de OER nu op uniforme wijze invoeren en automatisch publiceren. In 2025 breiden we het proces uit en nemen we ook de examenplannen erin op. In de toekomst zullen we de onderwijsplannen daar nog aan toevoegen. Hiervoor werken we nauw samen met SQill en de adviseurs en experts onderwijsontwikkeling. Gezamenlijk kunnen we tot een ontwerp komen dat aansluit bij de ambities voor flexibel en modulair onderwijs.

6.1.2 Technologische Innovatie en Digitale Infrastructuur

MBO Utrecht investeert continu in een robuuste ICT-infrastructuur. In 2024 voerden we onderstaande verbeteringen uit in de netwerken, het identiteitsbeheer en de beveiliging.

Netwerkinfrastructuur en Examenfaciliteiten

- **De Onderwijsboulevard:** samengevoegd tot één uniform netwerk met betere Wi-Fi en stabielere verbindingen.
- **Roaming:** verloopt naadloos; gebruikers kunnen zonder onderbrekingen werken.
- **Uitbreiding examenfaciliteiten** en introductie van een cloud-gebaseerde printomgeving.

Identity & Access Management (IAM)

- **Efficiënter beheer van gebruikersrechten:** we vernieuwen de IAM-omgeving, met AFAS als bronsysteem, gekoppeld aan HelloID, Active Directory en AzureAD.
- **Multi-Factor Authenticatie (MFA):** uitbreiding MFA naar applicaties als Teams en Outlook, waardoor de beveiliging verbetert.

Digitaal Ondertekenen POK en Audit DigiD

Een lang gekoesterde wens van de dienst Studentzaken is vervuld: het is nu mogelijk om de praktijkovereenkomst digitaal te laten ondertekenen. BPV bedrijven tekenen via e-mail en studenten tekenen met behulp van Digid. Om DigiD te mogen gebruiken, voerden we in november een audit uit op de digitale omgeving. De auditor trof geen problemen aan.

6.1.3 Proceseigenaarschap

ICT startte een project om proceseigenaarschap binnen MBO Utrecht te versterken. Een werkgroep onderzocht best practices en adviseerde om een model te gebruiken dat is gebaseerd op de MORA-procesketen. Dit voorstel is goedgekeurd en wordt in 2025 verder uitgewerkt.

6.1.4 Informatiebeveiliging

MBO Utrecht is aangesloten op het programma Cyberveiligheid van MBO Digitaal. In 2024 namen we de GRC tool van Trustbound in gebruik. Met deze tool kunnen we grip krijgen op de SURF Toetsingskaders. Elke jaar voeren wij een benchmark uit, aan de hand van de statements van de toetsingskaders, voor informatiebeveiliging (69 statements) en privacy (25 statements). Het doel hiervan is om de volwassenheid van de organisatie, en daarmee de veiligheid van onze (digitale) omgeving, te verhogen.

Activiteiten in het kader van Informatiebeveiliging en Privacy (IBP):

- **Workshop over privacy:** op de MBO Utrechtstag in april, met voornamelijk deelnemers van de dienst Studentzaken.
- **Training over privacy/veilig werken:** bij de dienst HR.
- **Phishingcampagne voor studenten:** gestart in 2024, afgerond in 2025.
- **Deelname cybercrisisoefening NOZON:** georganiseerd door SURF.
- **Verbetering samenhang systemen:** de dienst ICT organiseerde samen met de dienst F&H een aantal sessies om beter zicht te krijgen op de samenhang en beter voorbereid te zijn op mogelijke calamiteiten.
- **Pentest op onze digitale omgeving:** dit leverde een aantal bevindingen op die zijn verwerkt, zodat de kwetsbaarheden verholpen zijn.
- **Scan op onze technische omgeving:** MBO Digitaal voerde de scan uit en trof geen kwetsbaarheden aan.
- **Activering responsible disclosure beleid:** buitenstaanders kunnen onze systemen testen en melding doen van onvolkomenheden. We publiceren deze meldingen op onze 'Wall of fame'. In enkele gevallen kreeg de melder een kleine beloning. Alle onvolkomenheden zijn verholpen.
- **Uitwijkvoorziening servers:** Vancis kreeg opdracht om dit te realiseren, omdat data kwetsbaar zijn op één datacenter. Bij een calamiteit kunnen we onze gegevens nu snel repliceren naar een ander datacenter.
- **Digitale Donderdag:** onder die benaming hervatten we de informatie- en bewustwordingscampagne op Startpunt.

6.1.5 Datalekken

MBO Utrecht heeft een gestructureerde aanpak voor datalekpreventie. We evalueren incidenten systematisch en brengen indien nodig verbeteringen aan. In 2024 zijn geen datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens.

6.2 Facilitair en Huisvesting

MBO Utrecht is erg tevreden met de locatie Onderwijsboulevard en in 2024 ondernamen we actie om ervoor te zorgen dat de Onderwijsboulevard van een projectmatige aanpak overgaat naar

beheer. Verbetering van het binnenklimaat blijft een prioriteit. Technische problemen vragen om aandacht. Frequentie storingen aan de zonwering en aan de luchtbehandelingsinstallaties, veroorzaken ongemak voor medewerkers en studenten.

We doen ons best om zo min mogelijk verbouwingen uit te voeren. In de zomervakantie moesten we wel aan de slag om voldoende lesruimtecapaciteit voor schooljaar 2024-2025 te kunnen garanderen. Daarvoor moesten medewerkers en studenten tijdelijk verhuizen. Belangrijke aanpassingen in het gebouw betroffen de transformatie van de Kubus naar een definitief flexibel theater en de realisatie van bestuurskamers. Verder plaatsten we een fietsgoot, om de veiligheid ter plekke te verbeteren, en voerden we schilderwerk uit in de lesruimten van gebouw H.

In schooljaar 2023/2024 is besloten een nieuwbouwlocatie van 3.450 m² te realiseren aan de Marco Pololaan (MPL) voor zowel BOL als BBL opleidingen gerelateerd aan Zorg en Kind & Onderwijs. Het oorspronkelijke huisvestingsplan ging uit van een groei van studentenaantallen tot 5.400 studenten. Dit aantal blijkt echter niet haalbaar: de verwachte studentengroei stopt bij maximaal 4.900 studenten, wat leidt tot structureel lagere inkomsten en mogelijk inefficiënt gebruik van de geplande 3.450 m² die gebouwd zouden worden. Op 27 januari 2025 heeft het CvB opdracht gegeven voor een onderzoek naar herijking van de vastgoedstrategie, inclusief nieuwe berekeningen en herziening van functionele eisen. Daarbij lag de nadruk op een efficiënte benutting van ons vastgoed, optimale roosterstrategieën, en alternatieve gebruiksmogelijkheden van huidige en geplande locaties. Met als doel om zoveel mogelijk opbrengsten te besteden aan uitvoering en ontwikkeling van onderwijs. Dit onderzoek is uitgevoerd en besproken met het management van MBO Utrecht en leidde in maart 2025 tot de conclusie dat het financieel noodzakelijk is om tot alternatieve huisvestingsoplossingen te komen en er alternatieve goedkopere huisvestingsoplossingen zijn waarbij anders werken en organiseren noodzakelijk zijn. Uit het onderzoek blijkt dat we op verschillende manieren efficiënter met ons vastgoed om kunnen gaan:

- **Optimaal gebruik van beschikbare ruimtes:** Betere bezetting en benutting van de beschikbare ruimtes en spreiding van activiteiten door de dag, week en periodes.
- **Verbetering van werkplekken:** Meer focus op kwaliteit en functionaliteit.
- **Optimaliseren van de verhouding tussen bruto en functionele oppervlakte:** Effectief indelen van de beschikbare ruimtes (zoals gangen) en ruimtes inrichten of aanpassen naar daadwerkelijk gebruik (klassengroottes).

Deze aanpak maakt het mogelijk om zonder de nieuwbouw aan de Marco Pololaan toch ruimte te bieden aan opleidingen zoals E&O en Examens. Wel vereist dit gerichte investeringen in bestaande gebouwen en een herziening van hoe en wanneer we werken en onze leslokalen gebruiken. Om deze transitie soepel en succesvol te laten verlopen, is een projectopdracht geformuleerd en een projectmanager aangesteld. De projectmanager heeft als kerntaak om data en gebruiksanalyses te vertalen naar concrete verbeterplannen, zodat we in 2025 gezamenlijk stappen kunnen zetten naar een efficiënter en effectiever gebruik van onze gebouwen. Daarnaast wordt deskundig advies en begeleiding ingezet om de werkplekken optimaal af te stemmen op de behoeften binnen onze organisatie en deze verandering succesvol te faciliteren.

Op de sportlocatie aan de Burgemeester Norbruislaan zijn de ontwerptekeningen verder uitgewerkt tot een definitief ontwerp. De gemeente trof voorbereidingen voor de uitvoering, die begin 2025 van start gaat. Aan het begin van het schooljaar 2025-2026 kunnen studenten gebruikmaken van de

lesruimtes bij de sporthal.

Binnen de facilitaire voorzieningen zijn voorbereidingen getroffen voor de contractering van een nieuwe afvalverwerker per 1 januari 2025. Daarnaast zijn enquêtes uitgezet om wensen van medewerkers en studenten voor koffie- en theevoorzieningen te inventariseren.

6.3 Veiligheid en ARBO

Veiligheid en welzijn: onze maatregelen in 2024

Een veilige leer- en werkomgeving voor studenten en medewerkers heeft onze voortdurende aandacht. In het afgelopen jaar namen we verschillende maatregelen om de veiligheid binnen onze organisatie verder te versterken.

Experts schoolveiligheid

Om veiligheidsvraagstukken effectief aan te pakken, werken we met een multidisciplinair expertteam Schoolveiligheid, waaraan vertegenwoordigers uit alle onderwijsteams deelnemen. In 2024 kwam dit expertteam tien keer bijeen. Tijdens deze bijeenkomsten bespraken de deelnemers actuele casuïstiek uit de veiligheidsmonitoring, zoals geweldsincidenten en discriminatie. Daarnaast deelden ze kennis over beleid en procedures, waaronder het camerabeleid en de noodvoorzieningen binnen onze gebouwen.

Training 'Weerbaarheid bij Agressie'

Het expertteam Schoolveiligheid stelde onder andere voor om weerbaarheidstrainingen te organiseren voor alle medewerkers. Het doel van deze trainingen is om medewerkers handvatten te geven voor situaties waarin opstandigheid, weerstand of (verbaal) geweld voorkomen. In 2024 vonden acht teamtrainingen plaats, met in totaal 200 deelnemers. Daarnaast was er een groepstraining op basis van open inschrijving, waaraan 12 medewerkers uit onderwijsteams en de diensten deelnamen. In 2025 worden deze trainingen voortgezet. Op basis van de opbrengst stellen we een nieuw 'agressieprotocol' op, met praktisch houvast uit de training.

Actualisering van veiligheidsbeleid

Om de veiligheidsaanpak verder te verbeteren, actualiseerden we in 2024 verschillende beleidsdocumenten. We herzagen het crisisbeleid en werken nu aan een herijking van het schoolveiligheidsplan. Verder stelden we nieuwe gedragsregels voor studenten op, in nauwe samenwerking met teamleiders en conciërges. De implementatie van deze gedragsregels is gepland voor 2025. Tot die tijd blijven de huidige regels van kracht.

Daarnaast voeren we elke vier jaar een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) uit, om een veilige en gezonde werkomgeving te garanderen. In de tussenliggende jaren blijven we de veiligheid van onze gebouwen actief monitoren. In 2024 rondde we de RI&E PSA (Psychosociale Arbeidsbelasting) af. De aanbevelingen hieruit verwerkt HR in het Schoolveiligheidsplan.

Met al deze maatregelen blijven we ons inzetten voor een veilige en ondersteunende leer- en werkomgeving voor iedereen.

7 Medezeggenschap

MBO Utrecht betreft graag zoveel mogelijk 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, zodat ze kunnen bijdragen aan relevante thema's. Zo behalen we gezamenlijk het beste resultaat.

7.1 Verslag Studentenraad (SR)

2024 was een mooi jaar voor de Studentenraad (SR). We zijn dit jaar echt gegroeid: niet alleen het aantal leden, maar ook onze zichtbaarheid en onze professionaliteit. Wij zetten ons dit jaar actief in op verschillende vlakken, zowel intern als extern. In dit verslag geven we een overzicht van onze leden, de hoogtepunten van onze activiteiten en een overzicht van de besluiten waar we mee instemden. Daarnaast laten we per maand zien wat we gedaan hebben en wat we bereikten.



Foto: Een aantal studenten uit de Studentenraad

Onze visie en doelen

Tijdens de wisseling van het schooljaar hebben we onze visie aangescherpt: Het creëren van een betere studie-ervaring en het bevorderen van persoonlijk leren voor alle studenten van MBO Utrecht. Wij streven naar een leeromgeving waar elke student zich gezien, gehoord en gesteund voelt.

Onze doelen die aansluiten bij deze visie zijn:

- Verbetering van zichtbaarheid en betrokkenheid:
- Persoonlijk leren moet verder uitgebreid worden, over alle academies
- Elke student moet de kans krijgen om zijn/haar stem te laten horen.

Samenstelling

- Madelief Postel – Economie & Ondernemen
 - o lid vanaf oktober 2022
 - o voorzitter tot juni, penningmeester vanaf juni

- Tom Terlouw – Event
 - o lid vanaf september 2023
 - o penningmeester tot juni, voorzitter vanaf juni
- Jeroah Nyman – Kind & Onderwijs
 - o lid vanaf oktober 2023
 - o secretaris vanaf maart, algemeen lid vanaf juni
- Shweta Ramcharan – Economie & Ondernemen
 - o lid vanaf november 2023
- Hyero Balkaran – Techniek
 - o lid vanaf december 2023
 - o vicevoorzitter vanaf juni
- Efe Boray – Marketing & Communicatie
 - o lid vanaf december 2023
- Dani van Luijn – Sport
 - o lid vanaf februari 2024
- Lotte Aartse – Techniek
 - o lid vanaf april 2024
 - o secretaris vanaf juni
- Koen Rademaker – Zorg & Welzijn
 - o lid vanaf november
- Tim Bos – ICT
 - o lid vanaf december
- Fleur ten Böhmer – Kind & Onderwijs
 - o lid vanaf november 2022 – tot juni 2024
 - o vicevoorzitter tot juni
- Emma Sprakel – Kind & Onderwijs
 - o lid vanaf maart 2023 – tot juni 2024
 - o secretaris tot maart

Onze hoogtepunten

2024 was een jaar vol hoogtepunten. Het was dan ook moeilijk om te kiezen welke we er in dit verslag wel of niet uitlichten.

Als eerste hoogtepunt is in maart Efe Boray ingestemd als vicevoorzitter van JOB, voor studiejaar 2024-2025. Wij als SR zijn natuurlijk heel trots op ons lid. In juni was de bestuurswisseling tijdens de ALV, waarbij veel van onze leden aanwezig waren om Efe te steunen.

Een ander hoogtepunt betreft natuurlijk onze uitjes. Eind januari hadden we ons eerste uitje. We zijn toen met alle leden uit eten geweest. In juni hadden we ons tweede uitje gepland staan. We zijn toen eerst samen uit eten gegaan, daarna hebben we midgetgolf gedaan. De laatste vergadering van dit kalenderjaar hebben we gehouden bij Tom thuis, daarna hebben we uitgebreid gegeten. Een extra uitje was het JOB-ledenweekend. Hiervoor waren alle leden uitgenodigd. Uiteindelijk waren Tom, Hyero, Madelief, Efe en Lotte aanwezig. Tijdens dit weekend hebben we verschillende trainingen gekregen in samenwerking. Daarnaast stond de verenging en elkaar leren kennen natuurlijk ook centraal.

Ons laatste hoogtepunt was ook een dieptepunt. Mariska Achterberg is voor de zomer gestopt als begeleider van de Studentenraad. In oktober mochten we onze nieuwe begeleider verwelkomen: Lotte van Duuren. Wij kijken uit naar de samenwerking en een nieuwe blik op de SR.

Formele bevoegdheden

Een belangrijke taak als Studentenraad is het instemmen. Tijdens een vergadering, waarbij ook het CvB aanwezig is, wordt vaak om onze instemming gevraagd. In 2024 hebben we met alle stukken ingestemd, soms met een advies erbij.

Wij hebben ingestemd met de volgende stukken:

- Gedragswijzer Disciplinaire maatregelen
 - o Ingestemd door Emma Sprakel op 19 januari
- Instellingsplan
 - o Ingestemd door Emma Sprakel op 19 januari
- Vakantieplanning 2025-2026
 - o Ingestemd door Jeroah Nyman op 29 maart
- Aanpassing BOT-BPV Verzorgende IG
 - o Ingestemd door Jeroah Nyman op 29 maart
- Addendum Studentstatuut
 - o Ingestemd door Jeroah Nyman op 2 april
- Kwaliteitskader instroom 2024-2025
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 2 juli
- POK 2024-2025
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 2 juli
- Geïntegreerd jaarverslag 2023
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 2 juli
- Kaderbrief 2025
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 2 juli
- Vergaderplanning 2024-2025
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 9 juli
- Wijziging regeling klachten & geschillen, artikel 3.3
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 7 oktober
- Wijziging examenreglement 24/25
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 5 november
- Gedragsregels & communicatievoorstel
 - o Ingestemd door Lotte Aartse op 5 november.

7.1.1 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 2024 zeven formele overlegvergaderingen gehad met het CvB. Naast de formele overleggen vinden er ook informele overleggen plaats tussen de SR en de voorzitter van het CvB. Zo zijn de lijntjes tussen de SR en het CvB kort en blijven onderwerpen nooit te lang onbesproken.

De SR overlegt doorgaans iedere twee weken met alle leden en bespreekt onderwerpen die studenten van MBO Utrecht aangaan. De vergaderingen zijn openbaar. Studenten zijn vrij om ze bij te wonen. In praktijk gebeurt dit vooral wanneer studenten al interesse hebben in het deelnemen aan de Studentenraad. Daarnaast nodigt de SR regelmatig gasten uit en interne deskundigen van MBO Utrecht om informatie uit te wisselen, op te halen of te brengen. Voorbeelden zijn dienst Studentzaken, team Studentenwelzijn, team Inclusie, team Communicatie en afdeling Financiën.

7.2 Verslag Ondernemingsraad

In het kader van de verkenning naar een niet-vrijblijvende samenwerking vonden een aantal bijeenkomsten plaats met de Ondernemingsraad van MBO Amersfoort.

De OR was nauw betrokken bij de planvorming voor een uitbreiding op de Marco Pololaan, een project dat doorloopt in 2025. De OR besprak met perspectief de hoogte en de oorzaken van het ziekteverzuim.

In 2024 zijn er nieuwe verkiezingen gehouden: de OR is nu weer volledig bezet met 11 leden. De verdeling van LB/LC en LD functies is besproken.

Daarnaast werkt de OR met de volgende commissies:

- **HAF** (Huisvesting Arbeidszaken en Financiën)
Hier worden alle zaken besproken over Huisvesting, Arbo en financiën. Onder andere de klimaatbeheersing is hier besproken.
- **Kwaliteit**
Hier worden alle zaken die de pdca-cyclus betreffen besproken.
- **HR**
In deze commissie worden alle zaken betreffende het personeel van MBO-Utrecht besproken.
- **Redactie**
De commissie redactie is verantwoordelijk voor de communicatie met de collega's van MBO-Utrecht.

7.2.1 Samenstelling Ondernemingsraad

In 2024 was de Ondernemingsraad als volgt samengesteld:

- Wolter Pol (voorzitter)
- Tom Meijer (secretaris)
- Larry Kendrick (vicevoorzitter)
- Alireza Rahimi
- Lida de Vries
- Gijsbert de Jong
- Dineke van der Ven tot 1 augustus

- Martin Hoogendoorn met ingang van 1 november
- Sylvia Nieuwenhuizen met ingang van 1 november
- Marieke van Dam met ingang van 1 november
- Frauke Erichsen met ingang van 1 november
- Elianne van Hofwegen met ingang van 1 november

7.2.2 Professionalisering

In 2024 hield de OR een tweedaagse, met als centraal thema professionalisering. Tijdens de 2-daagse is de missie en visie van de OR verder uitgediept.

7.2.3 Formele bevoegdheden

De Ondernemingsraad verleende in 2024:

- instemming op het Instellingsplan
- instemming op het plan van aanpak voor de RI&E
- instemming op het statuut medezeggenschap
- instemming vakantiedagen OBP
- instemming werkdrukbeleid.

Verder gaf de OR advies over de volgende onderwerpen:

- Profiel CvB
- Benoeming nieuw lid CvB
- profiel RvT.

De Ondernemingsraad overlegde in 2024 drie keer met het College van Bestuur en voerde twee keer een benen-op-tafeloverleg. Aanvullend op de bovenstaande onderwerpen, waarop instemming is verleend, is in deze overlegvergaderingen onder meer gesproken over:

- Pedagogisch conciërge
- Evaluatie van de organisatiestructuur en met name de rol van de teamleider
- Leven lang ontwikkelen (LLO)
- Hybride werken, dit punt loopt door in 2025 en wordt dan afgesloten.

7.3 Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur

De Studentenraad, de Ondernemingsraad en het College van Bestuur kwamen in 2024 viermaal bijeen voor overleg. Geagendeerde onderwerpen:

- Statuut medezeggenschap
- Meerjarenplan
- Praktijkovereenkomst
- JOB-monitor
- Hoofdpijnen op de begroting
- Halfjaarverslag.

8 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 laat zien dat MBO Utrecht het proces dat zicht biedt op majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst, heeft ingebed in de organisatie. Dat geldt ook voor het helder in beeld brengen van de gevolgen ervan voor het resultaat en de vermogenspositie. 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. De financiële soliditeit wordt afgemeten aan het meerjarig financieel perspectief, waarbij de financiële kengetallen een belangrijke signalerende functie hebben voor het te voeren financieel beleid. Daarom werken we binnen MBO Utrecht aan een dienstverlenende 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 2024 kent een positief exploitatieresultaat van € 126k. De begroting van 2024 ging uit van een positief exploitatieresultaat van € 736k.

Verklaring exploitatieresultaat (Tabel/figuur 34)

Verklaring	Bedrag (x € 1,0 mln)
Hogere rijksbijdrage (i.v.m. loonkostencompensatie, stijging sociale lasten en pensioenpremies en incidentele middelen)	1,7
Toename activiteiten in contractonderwijs	0,1
Toename overige baten o.a. detachering personeel & hogere verhuurbaten door indexatie	0,4
Saldo baten	2,2
Hogere personele lasten door loonkostenstijging, extra personele inzet projecten, subsidies, ziektevervanging en hogere reiskosten	-/- 2,3
Mix bij huisvestingslasten: hogere huur door indexatie, schoonmaak (extra inzet) en afboeking onderhanden werk, lagere energielasten	-/- 0,05
Hogere afschrijvingslasten	-/- 0,07
Hogere instellingslasten (meer activiteiten studenten, meer advieskosten)	-/- 0,4
Per saldo lagere financiële lasten (hogere vergoedingsrente)	+0,09
Saldo lasten	-/-1,85
Totaal effect resultaat	-/-0,6

In het hoofdstuk Jaarrekening lichten we de overige afwijkingen verder toe.

Als basis voor de ontwikkeling van de financiële kengetallen is de meerjarenbegroting genomen, die in het najaar van 2024 is vastgesteld. Deze is geactualiseerd met de gerealiseerde jaarcijfers van 2024.

In juni 2025 zal de Kaderbrief voor 2026 worden opgesteld, waarin de meerjarenbegroting opnieuw zal worden geactualiseerd. Deze werkwijze is onderdeel van het planning- en control proces van MBO Utrecht.

Er zit veel dynamiek in de ontwikkeling van de studentenaantallen en de keuze die op korte termijn gemaakt moet worden voor optimale benutting van de huisvesting. Daarom rekenen we, in aanvulling op het instellingsplan 2025, een aantal scenario's door.

De resultaten over de afgelopen jaren leidden tot een solvabiliteitspercentage dat hoger ligt dan de gestelde externe en interne normen, maar nog steeds achterblijft bij het gemiddelde in de sector, vanwege de financieringsstromen uit vreemd vermogen. Voor de liquiditeit (current ratio) geldt dat deze voldoende boven de signaleringsgrens van de inspectie beweegt. Vanwege de huisvestingsinvesteringen in 2027 zal de current ratio eenmalig de inspectienorm naderen. Door de verwachte positieve exploitatieresultaten in 2028 en 2029 zal vervolgens de liquiditeit weer toenemen richting waarden die voldoen aan onze interne norm. De ontwikkeling van de kengetallen is sterk afhankelijk van de effectuering van de begrotingsopdrachten die meerjarig zijn opgenomen.

Financiële kengetallen (Tabel/figuur 35)

(x € 1.000)	Realisatie 2023	Realisatie 2024	Begroting 2025	Raming 2026	Raming 2027	Raming 2028	Raming 2029
Exploitatie resultaat	-247	126	-759	101	-46	322	320
Rentabiliteit*	-0,44%	0,21%	-1,32%	0,17%	-0,08%	0,56%	0,55%
Eigen vermogen (A)	20.622	20.749	19.990	20.091	20.045	20.367	20.687
Voorzieningen (B)	1.894	2.616	2.616	2.616	2.616	2.616	2.616
Balanstotaal (C)	51.099	51.212	49.306	58.553	56.069	54.799	53.526
w.v. gebouwen en terreinen	39.701	37.668	36.809	45.275	46.439	44.846	43.308
Solvabiliteit 1 (A/C)**	40,4%	40,5%	40,5%	34,3%	35,8%	37,2%	38,6%
Solvabiliteit 2 ((A+B)/C)	44,1%	45,6%	45,8%	38,8%	40,4%	41,9%	43,5%
Solvabiliteit vereist door derden	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%	>30%
Interne solvabiliteitsnorm	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%
Huisvestingsratio MBO Utrecht	16,5%	13,5%	12,6%	12,6%	12,5%	11,0%	10,9%
Liquiditeit (current ratio)***	0,76	1,04	0,92	0,93	0,62	0,66	0,69
Liquiditeit (ratio inspectie)	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50	0,50
Debt service coverage ratio****	2,02	2,97	2,20	1,59	1,66	2,14	2,23
Ratio bovenmatig publiek eigen vermogen (signaleringsgrens > 1,0)*****	0,61	0,62	0,59	0,49	0,46	0,47	0,47

**Rentabiliteit: het exploitatieresultaat/totale baten, waarbij in 2023 de negatieve rentabiliteit opgevangen wordt door de inzet van eerder ontvangen NPO-middelen, die besteed zijn in 2023. 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

De prognoses voor het aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs (mbo) in Nederland laten een geleidelijke daling zien in de komende jaren. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) verwacht dat het totale aantal mbo-studenten afneemt van ongeveer 469.400 in 2023 naar circa 454.500 in 2030.

Verklaringen voor de daling zijn

- **Demografische krimp:** het aantal jongeren neemt af, wat leidt tot minder instroom in het mbo.
- **Afname instroom vanuit vo:** het aantal gediplomeerde instromers vanuit het voortgezet onderwijs daalt, met name bij de bol-opleidingen.
- **Minder doorstroom binnen mbo:** minder studenten studeren door binnen het mbo na het behalen van een mbo-diploma.
- **Beperkte stageplekken:** een tekort aan stageplekken, vooral in sectoren als de zorg, belemmert de instroom en het behoud van studenten.

In de meerjarenraming van MBO Utrecht is rekening gehouden met een licht toenemend aantal studenten per jaar, waardoor de komende jaren het marktaandeel van MBO Utrecht licht zal stijgen. We houden er rekening mee dat de effecten van onze plannen voor betere onderwijsresultaten blijvend zijn: de ongediplomeerde uitstroom laat een licht dalende trend zien. We hebben per oktober 2024 al een toename van de instroom, ten opzichte van vorig jaar, waargenomen van ca. 12%. Deze toename vertaalt zich door vroegtijdige uitstroom nog niet dezelfde mate in een hoger

studentenaantal.

Daarnaast zullen we op korte termijn onze nieuwe website lanceren. Via de website en andere kanalen geven wij de werving van studenten actief vorm. We ontwikkelen stimulerende plannen en activiteiten, waarbij we relaties, netwerken en sociale mediakanalen inschakelen.

Onderstaande tabel geeft de omvang en de ontwikkeling van het aantal (ongewogen) studenten aan binnen MBO Nederland en MBO Utrecht¹.

Verwachte ontwikkeling van studentaantallen (Tabel/figuur 36)

Kalenderjaar bekostiging	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Schooljaar (Telling 1-10, t-2)	22-23	23-24	24-25	25-26	26-27	27-28
Ongewogen studenten MBO Utrecht	4.924	4.731	4.787	4.811	4.835	4.859
Ontwikkeling t.o.v. voorgaand jaar	-3,77%	-3,92%	1,18%	0,50%	0,50%	0,50%
Gewogen studenten MBO Utrecht	4.470	4.178	4.245	4.266	4.287	4.308
Ontwikkeling t.o.v. voorgaand jaar	-3,16%	-6,54%	-1,60%	0,50%	0,50%	0,50%

⁴ Bron: Rijksbegroting min Onderwijs, Cultuur en Wetenschap 2023-2024 (DUO) | Prognoses aantal mbo-studenten

Ontwikkeling personeel

In de periode 2024-2025 steeg het aantal begrote FTE. Dit heeft met name te maken met sturing op het omzetten van externe inhuur naar personeel in loondienst. Verder valt op te merken dat bijsturing plaatsvindt op basis van de studentenontwikkeling. Ondanks een lichte groei van het studentenaantal is bijsturing noodzakelijk: in tijden van krimp is namelijk onvoldoende bijgestuurd in de bekostiging (met een t-2 effect) en zijn dalende aantallen in 2025 vertaald in een lagere Rijksbijdrage. Daarbij geldt dat we ons, ondanks de lichte groei, in de komende jaren geen uitbreiding van de formatie kunnen permitteren. De bestaande verhouding OP/OOP is gewijzigd: via de begrotingsopdracht zullen we daar verder op sturen. Hieruit wordt nog een structurele reductie verwacht binnen OOP-Z.

De personele samenstelling binnen MBO Utrecht is voor de periode 2024-2029 als volgt:

Ontwikkeling fte MBO Utrecht 2024-2029 (Tabel/figuur 37)

Aantal FTE's	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Personeel primair proces	283,2	279,2	279,2	279,2	279,2	279,2
Ondersteunend personeel	124,9	129,5	129,5	129,5	129,5	129,5
Bestuur/management	7,9	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8
Totaal fte's MBO Utrecht	415,9	417,6	417,6	417,6	417,6	417,6

In het vastgestelde formatiebeleid 2022 staat als doelstelling dat MBO Utrecht in de komende vijf jaar wil groeien naar een verhouding onderwijzend personeel tot indirect personeel van respectievelijk 70% / 30%. Zie ook Tabel/figuur 40 op pagina 88: Formatie (loonkosten respectievelijk fte's).

MBO Utrecht beschikt met de inzet van inhuur derden en tijdelijke contracten over voldoende flexibiliteit om eventuele frictie in personeelscapaciteit op te vangen. Vanwege de krapte op de arbeidsmarkt zullen we de verhouding tussen personeel in dienst en externe inhuur monitoren. Als het nodig is zullen we bijsturen.

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 2025, dat de Raad van Toezicht in december 2024 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 beleid erop gericht om de komende jaren de solvabiliteit en de liquiditeit te borgen. Een robuust eigen vermogen, dat voldoet aan de (externe) vereisten, biedt de mogelijkheid om tegenvallers op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit te doen. Voor een relatief klein ROC is een robuuste financiële positie van belang om onverwachte tegenvallers op te kunnen vangen.

Op basis van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving geven we een vijfjarenraming weer.

Meerjarenraming balans 2024-2029 (Tabel/figuur 38)

Activa	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	142	85	2	0	0	0
Materiële vaste activa	40.952	40.217	48.818	50.076	48.367	46.840
Financiële vaste activa	216	211	206	200	195	190
Totaal vaste activa	41.310	40.512	49.025	50.276	48.562	47.030
Vlottende activa						
Vorderingen	1.345	739	739	739	739	739
Liquide middelen	8.558	8.558	8.055	8.789	5.054	5.498
Totaal vlottende activa	9.902	9.297	8.794	9.528	5.793	6.237
Totaal activa	51.212	49.306	58.553	56.069	54.799	53.526
Passiva	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Eigen vermogen						
Algemene reserve publiek	20.575	19.816	19.917	19.871	20.193	20.513
Algemene reserve privaat	174	174	174	174	174	174
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	2.616	2.616	2.616	2.616	2.616	2.616

Langlopende schulden	18.291	17.119	25.607	24.015	22.423	20.831
Kortlopende schulden	9.556	9.581	10.239	9.393	9.393	9.393
Totaal passiva	51.212	49.306	58.553	56.069	54.799	53.526

Raming van de balans (x € 1.000, 2024 = realisatie)

Vaste activa

De investeringen in huisvesting in de periode van deze meerjarenbegroting staan in het licht van (het inhalen van) groot onderhoud en de tweede hoofdfase transitie huisvesting, de nieuwbouw aan de Marcopololaan. Voor fase 2 is in 2026 en 2027 een totaalbedrag van € 13,25 mln. begroot. Zoals beschreven in paragraaf 6.2 is in maart 2025 besloten dat de nieuwbouw aan de Marcopololaan niet doorgaat. Op het moment van het opmaken van de meerjarenbegroting was dit nog niet bekend. De effecten hiervan maken daarom geen deel uit van voorliggende cijfers.

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. Het financieel kader heeft een kader stellende functie.

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

Vorderingen

Naar verwachting zullen de vooruitbetaalde kosten vanaf 2025 lager zijn, omdat de vooruit te betalen huren, met het verlaten van de tijdelijke huisvesting lager worden.

Liquide middelen

Voor de ontwikkeling van de liquide middelen zie het meerjarige kasstroomoverzicht (paragraaf 9.1.2. pagina 96).

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 gebruikgemaakt van bestemmingsreserves. In de periode 2025-2029 neemt het eigen vermogen van MBO Utrecht in 2025 af en daarna toe door een structureel positief exploitatieresultaat. In 2025 is het exploitatieresultaat negatief door het t-2 effect in de bekostiging en de lagere studentenaantallen per 1-10-2023. Omdat geïnvesteerd wordt in vastgoed in eigendom, zal de toename in eigen vermogen niet leiden tot een overschrijding van de signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen.

Voorzieningen

De voorzieningen bestaan uit: jubilea, wachtgeld, seniorenverlof en langdurig zieken (WIA). De balanspositie van de voorzieningen samen hebben vanaf jaar 2025 afgerond een waarde van € 1,98 mln. De raming over 2025-2028 is dat de dotatie gelijk is aan de jaarlijkse onttrekking.

Langlopende schulden

De jaarlijkse mutatie op de langlopende schulden betreft de aflossingsverplichting van € 1,172 mln. op de leningen zoals aangegaan bij de start van MBO Utrecht en afgesloten tijdens de bouw van de Onderwijsboulevard in 2021 en 2022.

Uitgangspunt voor de ontwikkeling van de post langlopende schulden is dat MBO Utrecht een langlopende lening afsluit voor een bedrag van € 10,5 mln. ter financiering van de nieuwbouw aan de Marco Pololaan. MBO Utrecht heeft een faciliteit bij de NWB van € 28,5 miljoen, waarvan tot eind 2025 geld getrokken kan worden; hiervan is nog € 10,5 miljoen beschikbaar. Met de NWB bank is een afspraak gemaakt om de lening per 1 januari 2026 te laten ingaan, om zo niet onnodig de current-ratio per ultimo 2025 te beïnvloeden.

Kortlopende schulden

De kortlopende schulden zijn als volgt samengesteld:

Door het opnemen van de langlopende schuld is het in het volgende jaar af te lossen bedrag opgenomen als kortlopende schuld. Vandaar dat vanaf 2026 een toename zichtbaar is in de schuld aan kredietinstellingen. Dit effect heeft vloeit voort uit de nieuwe lening in 2026 ten behoeve van de nieuwbouw.

De post crediteuren zal in 2025 en 2026 hoger zijn vanwege de bouwactiviteiten en de vooruitbetaalde huur. De overige posten kortlopende schulden zijn constant gehouden.

Meerjarenraming baten en lasten 2024-2029 (Tabel/figuur 39)

	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Baten						
Rijksbijdragen	56.526	54.193	54.805	54.994	55.252	55.493
Overige overheidsbijdragen	534	705	535	535	535	535
College, cursus- en examengelden	616	603	603	603	603	603
Werk in opdracht van derden	376	425	425	425	425	425
Overige baten	1.720	1.358	1.358	970	603	603
Totaal baten	59.772	57.283	57.726	57.526	57.417	57.659
Lasten						
Personeelslasten	45.408	44.473	44.473	44.473	44.473	44.548
Afschrijvingen	3.389	3.444	3.452	3.703	3.764	3.647
Huisvestingslasten	5.903	5.215	5.185	4.912	3.915	3.915
Overige lasten	4.926	4.820	4.820	4.820	4.820	4.895
Totaal lasten	59.626	57.951	57.930	57.908	56.972	57.005
Saldo baten en lasten	146	-668	-204	-382	445	654
Financiële baten en lasten	-20	-91	-445	-413	-374	-334
Exploitatieresultaat	126	-759	-649	-796	72	320
Begrotingsopdracht (nog in te vullen)	0	0	750	750	250	0
Resultaat na begrotingsopdracht	126	-759	101	-46	322	320

Raming van baten en lasten (x € 1.000, 2024 = realisatie).

Voor de meerjarige 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 2025 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, aangevuld met in het verleden bepaalde rekenkundige uitgangspunten. Hiervoor maakt MBO Utrecht gebruik van de via haar netwerk beschikbaar gekomen informatie. Bij deze informatie kan onder andere gedacht worden aan landelijke ontwikkelingen op het gebied van studentaantallen, wet- en regelgeving en bekostigingsuitgangspunten. In de meerjarenraming zijn deze uitgangspunten van invloed op de bekostiging en de verwachte huisvestingsontwikkelingen. Er is een gedetailleerd model ontwikkeld dat op basis van het verleden en de verwachtingen, zowel intern als extern, gecombineerd met de kennis van het onderwijsmanagement, een zo nauwkeurig mogelijke inschatting maakt van de te verwachten studentenaantallen.

Vanwege continuïteits- en kwaliteitsoverwegingen wordt vanaf 2028 een positief resultaat nagestreefd van 0,5% op de totale baten (ca. €300k).

De begrotingsopdracht beduidt een structurele ombuiging van €750k voor de jaren 2026 en 2027. In de jaren 2028 en 2029 ontstaat op basis van de huidige studentenprognose weer ruimte voor het herstel van onze financiële positie.

Begrotingsopdracht

In meerjarenperspectief blijkt uit de begroting dat er nog een opgave ligt om de organisatie aan te passen op de daling van het studentenaantal van de afgelopen jaren. Dit onderstreept het belang om gerichte keuzes te maken. Voor de jaren 2025 tot en met 2029 zijn per cluster, net als voor de ondersteunende diensten, maatregelen ingevuld voor een situatie waarin de baten en lasten structureel in balans komen en meerjarige beleidsruimte ruimte ontstaat voor investeringen in innovatie en ontwikkeling. Op die manier kunnen we de ambities van het onderwijs te realiseren en reageren op de dynamische omgeving waarin we ons bevinden. Deze maatregelen zijn bedoeld om de formatie in lijn te brengen met een kleiner aantal studenten, maar ook voor verbetering van de efficiency binnen de bedrijfsvoering. Van de totale opgave resteert een deel waarvoor nog geen maatregelen zijn ingevuld. Voor dit deel is onderaan de staat van baten en lasten vanaf 2026 een aanvullende begrotingsopdracht toegevoegd. Zonder de aanvullende opdracht zou de begroting meerjarig negatief sluiten, waarbij we op den duur het oplopend tekort niet meer kunnen compenseren vanuit onze reserves. MBO Utrecht stuurt aan op een sluitende begroting vanaf 2026. In de komende 4 jaar werken we toe naar een situatie waarin alle reguliere activiteiten kostendekkend zijn, met daarin ook budget voor collectief beleid. Het positieve effect van de opdracht komt ten gunste van collectieve beleidsruimte. De afspraken die uit deze begrotingsopdracht voortkomen zullen leiden tot nieuwe uitgangspunten voor de onderwijs- en dienstenbegroting 2026-2030.

Rijksbijdragen

De hoogte van de Rijksbijdragen OCW worden bepaald op basis van het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht 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.

Uitgangspunt is een landelijke daling van studentaantallen en een licht stijgend aantal mbo-studenten bij MBO Utrecht. Het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht zal naar verwachting hierdoor licht toenemen. Vanwege de landelijke daling van het aantal studenten wordt het macrobudget verlaagd, wat kan alsnog leiden tot een per saldo lagere bekostiging.

Voor de komende jaren is een toenemende Rijksbijdrage geprognosticeerd. Dit komt enerzijds door ons uitgangspunt van een licht toenemende studenten- en leerlingenprognose, en daardoor een toename in ons bekostigingsaandeel. Meerjarig wordt geen rekening gehouden met loon-prijsindexaties voor het opvangen van salarisstijgingen, aangezien we ook geen rekening houden met toekomstige cao ontwikkelingen binnen de loonkosten.

De middelen voor de kwaliteitsagenda zijn verwerkt in de meerjarenraming. Deze middelen dienen te worden ingezet op de thema's die zijn vastgelegd in de regeling kwaliteitsafspraken 2024-2027. Voor het jaar 2028 is de aanname dat de middelen hoe dan ook in het macrobudget beschikbaar blijven, dit kan zijn een voortzetting van de kwaliteitsafspraken maar ook een ander instrument, afhankelijk van keuzes in de landelijke politiek.

Overige overheidsbijdragen en werk in opdracht van derden

Bij de overige overheidsbijdragen hebben we er rekening mee gehouden dat de RIF subsidie in 2025 eindigt. Om die reden is het bedrag voor 2026-2028 lager dan voorgaande periode.

Voor werk in opdracht van derden zijn in 2025 hogere baten geraamd. In verband met de uitdaging om de ambities van MBO Utrecht voor contractonderwijs de komende jaren uit te voeren en zich aan te passen aan de vraag vanuit de markt naar dergelijke onderwijstrajecten ("Op maat"), zijn deze baten voor de komende jaren gelijk gehouden. LLO zal zich geleidelijk ontwikkelen, waarbij de behoefte aan opleidingen in de Zorg groot is. Ons aanbod zal zich in eerste instantie ook hierop richten. Ook de Herman Broodacademie maakt stappen in het aanbieden van (oriënterende) cursussen. In de meerjarenbegroting gaan we er vanaf 2026 vanuit dat alle op dit moment lopende contractactiviteiten kostendekkend zijn, waarbij een standaard risico-opslag van 10% wordt gehanteerd.

College, cursus- en examengelden

De toename van BBL studenten is vertaald in de begroting 2025. In de meerjarenramingen is uitgegaan van een vrijwel gelijkblijvend bedrag ten opzichte van het begrote bedrag voor 2024.

Overige baten

De grootste post in de overige baten, is de jaarlijkse verhuuropbrengsten voor de onderverhuur van de Daltonlaan 300, opgenomen voor € 802k per jaar in de periode januari 2024 t/m juli 2026, waarbij de periode augustus 2025 t/m juli 2026 een aanname is, afhankelijk van het wel of niet verhuren van de leegstand aan de Daltonlaan 300. Als de ruimte niet meer verhuurd wordt zal dit

een negatief resultaatteffect hebben van € 802k. De resterende overige baten volgen de ontwikkeling van het bekostigingsaandeel.

Personele lasten

De personele samenstelling en verdeling van de loonkosten binnen MBO Utrecht is voor de periode 2024-2029 als volgt (**Tabel/figuur 40**):

Loonkosten (x €1.000)	2024	2025	2026	2027	2028	2029
OP	27.748	27.401	27.401	27.401	27.401	27.401
OOP-Z	10.165	10.380	10.380	10.380	10.380	10.380
Man/Dir	1.233	1.173	1.173	1.173	1.173	1.173
Totaal personeelslasten	39.146	38.954	38.954	38.954	38.954	38.954

2024 = realisatie, 2025 t/m 2029 = begroting

De loonkosten van de formatie kan als volgt worden uitgedrukt in percentages:

Aandeel loonkosten	2024	2025	2026	2027	2028	2029
OP	71%	70%	70%	70%	70%	70%
OOP-Z	26%	27%	27%	27%	27%	27%
Man/Dir	3%	3%	3%	3%	3%	3%

2024 = realisatie, 2025 t/m 2029 = begroting

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 onderwijzend (OP) en ondersteunend personeel (OBP) en indirect personeel (diensten en clusterdirecteuren) van 70% respectievelijk 30% voor indirect personeel.

De ontwikkeling van de FTE's is als volgt (**Tabel/figuur 41**)

Aantal FTE's	2024	2025	2026	2027	2028	2029
OP	283,2	279,2	279,2	279,2	279,2	279,2
OOP-Z	124,9	129,5	129,5	129,5	129,5	129,5
Man/Dir	7,9	8,8	8,8	8,8	8,8	8,8
Totaal fte's MBO Utrecht	415,9	417,6	417,6	417,6	417,6	417,6

2024 = realisatie, 2025 t/m 2029 = begroting

In de periode tussen 2024 en 2025 is het aantal werkelijke FTE gestegen. Dit heeft met name te maken met sturing op het omzetten van externe inhuur naar personeel in loondienst. Verder valt op te merken dat bijsturing plaatsvindt op basis van de studentenontwikkeling.

Ontwikkeling fte's in percentages (**Tabel/figuur 42**)

in % van FTE	2024	2025	2026	2027	2028	2029
OP	68%	67%	67%	67%	67%	67%
OOP-Z	30%	31%	31%	31%	31%	31%
Man/Dir	2%	2%	2%	2%	2%	2%

2024 = realisatie, 2025 t/m 2029 = begroting

Bij de personele lasten is rekening gehouden met de cao 2024-2025 waaruit loonstijging van 2,95% in de meerjarenraming is opgenomen en doorgerekend. Er wordt geen rekening gehouden met een toename van de lasten door toekomstige cao-ontwikkelingen. Deze cao-ontwikkelingen leiden over het algemeen ook tot een toename van rijksbijdragen.

MBO Utrecht beschikt met de inzet van inhuur derden en tijdelijke contracten over voldoende flexibiliteit, die eventuele frictie in personeelscapaciteit kan opvangen. In de meerjarenraming is de omvang van de externe inhuur een gelijkblijvend bedrag. Als begrotingsopdracht in 2025 is deze post ten opzichte van de realisatie van 2024 gehalveerd.

Investeringsen en Afschrijvingen

Voor 2024-2025 is een meerjarig investeringsplan opgesteld voor gebouwen, inventaris en apparatuur (**Tabel/figuur 43**).

MIP 2024-2029 x € 1.000	2024	2025	2026	2027	2028	2029
Investeringsen						
Immaterieel vast actief	0	26	0	0	0	0
Gebouwen en terreinen	226	1.200	10.600	3.500	750	750
Inventaris en apparatuur	363	1.421	1.365	1.455	1.300	1.365
Financieel vaste activa	31	0	0	0	0	0
Totaal	619	2.647	11.965	4.955	2.050	2.115
Afschrijving						
Immaterieel vast actief	83	83	83	2	0	0
Gebouwen en terreinen	2.130	2.059	2.134	2.336	2.344	2.288
Inventaris en apparatuur	1.171	1.296	1.230	1.360	1.415	1.354
Financieel vaste activa	5	5	5	5	5	5
Totaal	3.389	3.444	3.452	3.703	3.764	3.647

In 2025 wordt totaal € 1,2 mln. geïnvesteerd in (uitgesteld) onderhoud. Voor 2026 is rekening gehouden met de geraamde investeringsbedragen voor de nieuwbouw op de Marco Pololaan 521. Met de huidige leenfaciliteit bij de NWB kan MBO Utrecht voor maximaal € 10,50 mln. lenen en wordt uitgegaan van een financiering van € 2,75 mln. uit eigen vermogen.

Om de druk op de liquiditeit te verminderen, zal MBO Utrecht (minstens) € 2 mln. extra leencapaciteit moeten verwerven om daarmee ook binnen de ratio's te kunnen blijven. De veronderstelling in deze meerjarenraming is dat deze extra lening niet nodig is en de lening van € 10,50 mln. eind 2025 is gerealiseerd.

Huisvestingslasten (Tabel/figuur 44)

Grafisch kan dit als volgt worden weergegeven:



In deze tabel is geen rekening gehouden met de afschrijvings- en financieringslasten huisvesting

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

- Tijdelijke huisvesting van 1 januari 2024 tot uiterlijk 31 augustus 2027, voor maximaal € 1.800k per jaar in 2024 en aflopend van € 1.600k in 2025.
- Tijdelijke huisvesting voor de Sportacademie á € 400k per jaar tot en met 2026; daarna permanente huisvesting met aanname dat dit € 400k per jaar kost.
- Budget voor huur tijdelijke ruimten en parkeerplaatsen is jaarlijks begroot voor ongeveer € 500k.
- De opbrengsten van de onderverhuur loopt gelijk aan de uiterlijke termijn van de huur van de Daltonlaan 300.
- In 2027 is éénmalig € 150k begroot voor verhuiskosten i.v.m. ingebruikname nieuwbouw en afstoot huurlocatie.

Overige lasten

De overige lasten volgen de ontwikkeling van de studenten aantallen.

Financiële baten en lasten

De rentevergoeding die MBO Utrecht krijgt van de Schatkist is gekoppeld aan de ECB-rente. Voor 2024 is uitgegaan van gemiddeld 3,7% met een gemiddeld banksaldo van € 5,5 mln. Verder conform aflossingsschema van de NWB en bij gelijkblijvende bankkosten. Er vindt geen opname van lening in 2024 plaats, wel in het jaar 2025 ter grootte van € 12,5 mln.

Bij de ontwikkeling van de financiële baten is rekening gehouden met dezelfde hoge(re) ECB-rente in 2025, en daarna op een stabiel lager niveau. Reden hiervoor is voorzichtigheid, op de hoogte van de rente heeft MBO Utrecht geen invloed.

Bij de ontwikkeling van de financiële 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 een nieuwe locatie aan Marco Pololaan te kunnen financieren, is een kredietfaciliteit van € 10,5 mln. beschikbaar. In de meerjarenraming is rekening gehouden € 2,75 uit eigen middelen wordt gefinancierd. Er wordt ook uitgegaan van een rentepercentage van 4%. De hoogte van de nog op te nemen deel van de kredietfaciliteit is passend met de Inspectie-eis van de liquiditeitsratio van minimaal 0,5.

B. OVERIGE RAPPORTAGES

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

Een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering, een goede beheersing van risico's waaronder het frauderisico en een herkenbare kwaliteitscultuur zijn noodzakelijke randvoorwaarden 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 als visie dat risico- en fraudemanagement juist ook over de maatschappelijke en natuurlijke omgeving van de instelling gaat. Bestuur en management hebben aandacht voor risico en fraude. Het onderwerp wordt periodiek besproken, ook in de managementgesprekken. De interne processen worden periodiek geëvalueerd 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. Het behalen van resultaten die passen binnen kaders, waaronder financiële, behoort ook tot 'de bedoeling'. Kortom: onze bedrijfsvoering in brede zin.

Inzicht in doelmatigheid

Eén van de beleidsdoelstellingen van MBO Utrecht is (onderwijs)doelmatigheid. Het betekent dat de betreffende inspanningen en uitgaven daadwerkelijk bijdragen aan de realisatie van het beoogde doel van het onderwijs, en dat daarnaast de kosten in verhouding staan tot de opbrengsten, de zogenaamde 'interne doelmatigheid'. Verder zijn onze systemen en informatievoorziening ingericht om de benodigde managementinformatie te genereren, waardoor tijdig kan worden bijgestuurd.

Solidariteit

Solidariteit betekent dat de clusters en de diensten als geheel een sluitende begroting presenteren op basis van het begrote doelresultaat (financieel kader). Dit betekent dat een negatieve afwijking bij het ene cluster op basis van consensus binnen het BMO zal worden 'gecompenseerd' door een positieve afwijking van een ander cluster of ondersteunende dienst. Hetzelfde principe wordt ook toegepast tussen teams binnen een cluster.

Aanpassingsvermogen

De mate waarin geanticipeerd en flexibel gereageerd kan worden op interne en externe ontwikkelingen is belangrijk. De veranderingen op de arbeidsmarkt gaan snel. Studiekeuzeprocessen van studenten zijn dynamisch en ook landelijke beleidsmaatregelen zijn soms onverwacht en niet zelden ingrijpend. Een actueel en in de regio afgestemd

opleidingenportfolio, rekening houdend met de ontwikkelingen in de arbeidsmarkt vraagt om een responsieve opstelling en flexibiliteit.

Informatievoorziening

Het College van Bestuur, toezichthouders, clusterdirecteuren, teamleiders en hoofden van dienst dienen van adequate managementinformatie te worden voorzien. MBO Utrecht maakt gebruik van een geautomatiseerd managementinformatiesysteem (Qlikview), dat continu bijgewerkt wordt uit de bronsystemen. Vanaf het begrotingsjaar 2025 wordt ook een aanvang gemaakt met rapportages vanuit Anago (met daarin opgenomen de vastgestelde begrotingen per Cluster en Diensten), om vervolgens hiermee te gaan 'forecasten' en begroten. Het proces rondom informatiemanagement (onder andere het privacy-beleid en informatiebeveiligings-beleid) wordt begeleid door een informatiemanager. Daarnaast wordt ieder jaar in juli het halfjaarsverslag opgesteld, waarin op integrale wijze de stand van zaken halverwege het jaar wordt gerapporteerd. Over de financiële stand van zaken wordt maandelijks gerapporteerd aan het CvB.

Bedrijfsvoering

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 kwaliteitsstatuut. 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, lenen en derivaten OCW 2016 RBLD 2016' evenals de hierop gewijzigde regelgeving in 2018 en 2022. 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 (met borging door het ministerie van OCW).

Investeringsen

Het investeringsprogramma voor de eerste hoofdfase plan Onderwijsboulevard (Columbuslaan/ Australiëlaan) is afgerond. Zoals in paragraaf 6.2 staat beschreven is in maart 2025 besloten dat de tweede hoofdfase aan de Marco Pololaan niet doorgaat en is gekozen voor een vastgoedstrategie waarbij het huidige vastgoed efficiënter wordt benut. De verwachting is dat de benodigde investeringen hiervoor medio 2025 bekend zijn. Daarnaast zullen de komende jaren ook vervangings- en uitbreidingsinvesteringen gedaan moeten worden en zal tevens overwogen worden om aanvullende uitgaven c.q. diepte-investeringen te doen met het oog op het terugkrijgen van de afgenomen studentenaantallen. De financiële ruimte voor dergelijke investeringen zal gebaseerd worden op onderbouwde aanvragen door diensten en clusters, die de invloed van de investering(en) op het resultaat (onderwijskundig, financieel of beide) maar ook de kwaliteit of de aantrekkingskracht van MBO Utrecht positief beïnvloeden.

B2. BESCHRIJVING VAN DE BELANGRIJKSTE RISICO'S EN ONZEKERHEDEN

In deze risicoparagraaf worden aan de hand van een top 5 de belangrijkste strategische risico's benoemd. Strategisch risico's verwijzen naar de interne en externe gebeurtenissen die het voor onze organisatie moeilijk of onmogelijk kunnen maken om onze strategische doelen te bereiken.

1. *Niet in staat tijdig te anticiperen / acteren op mogelijke financiële tekorten*

Dit risico hangt nauw samen met de ontwikkeling van het aantal studenten. In de meerjarenbegroting heeft MBO Utrecht rekening gehouden met een conservatieve ontwikkeling van het studentenaantal. Hiermee wordt de referentieraming van OCW gevolgd, die voor MBO Utrecht een lichte groei voorspelt. Hierdoor is onze aanname dat ons marktaandeel naar verwachting de komende jaren gelijk blijft. Bij krimp zit het risico onder andere in de overheadkosten, die minder flexibel kunnen meebewegen. Mocht MBO Utrecht, in tegenstelling tot de prognose, toch verder krimpen, dan heeft dit op de middellange termijn een negatief effect op de financiële positie van de stichting, op de vitaliteit van de organisatie en het innovatievermogen dat nodig is om adequaat en actueel beroeps- en ontwikkelingsgericht onderwijs te geven. Door de toepassing van scenarioanalyse, het inbouwen van zoveel mogelijk (kosten)flexibiliteit en stringenter control op de formatie-inzet, wordt geprobeerd meer grip en inzicht te krijgen op dit risico, waardoor we meer in staat zullen zijn tijdig bij te sturen. Daarnaast wordt gekeken of we de processen binnen onze interne dienstverlening kunnen optimaliseren.

Het risico van krimp wordt deels beheerst door duidelijkere profilering van onze opleidingen, onderscheid in specialisme en onderwijsconcept en het bieden van oriëntatieprogramma's. Daarnaast wordt ingezet op de doorontwikkeling van andere onderwijsconcepten (waaronder versterken van aanbod BBL trajecten binnen onze zorgopleidingen) en een bredere uitrol hiervan.

2. *Financieringsrisico c.q. stijging bouwkosten*

De ontwikkeling van de bouwkosten zijn onzeker. Voor fase 2 (Marco Pololaan) kunnen stijgingen in bouwkosten invloed hebben op de huisvestingsinvesteringen en daarmee op het aandeel eigen middelen, tenzij mogelijkheden kunnen worden aangewend om de financiering te verhogen. Het benodigde aantal vierkante meters is afhankelijk van de verwachte studentenaantallen en het effectief gebruik van ruimte.

3. *Arbeidsmarktrelevantie en opleidingenportfolio*

Voorziene tekorten in bepaalde sectoren vragen om nieuwe samenwerkingsverbanden en bestuurlijke arrangementen. Daarnaast hebben maatschappelijke ontwikkelingen een belangrijke impact op de verwachte vraag naar Mbo'ers en LLO. Dit stelt eisen aan de flexibiliteit en de modulaire opbouw van het opleidingsportfolio en hangt samen met de doorontwikkeling van andere onderwijsconcepten.

4. *Cybersecurity*

IT beveiligingsrisico's evolueren constant. Phishing, malware, wachtwoordlekken, geen gebruik van multi-factor authenticatie etc. zijn enkele voorbeelden van beveiligingsrisico's. Pogingen om te hacken of onbewust handelende collega's vormen hierbij ook een risico. Het handhaven van een goede beveiliging en bewustwording rond beveiligingsrisico's is voor MBO Utrecht essentieel. Om een beeld te krijgen van de status van onze cybersecurity wordt in 2025 een audit gedaan door Deloitte. Op basis van de uitkomsten zullen wij gerichte acties uitvoeren.

5. *Krapte op de arbeidsmarkt*

Het wordt steeds lastiger om voldoende gekwalificeerd personeel te vinden en te behouden. Niet alleen de kwantiteit is van belang, maar ook een goede balans in gevraagde en aangeboden kennis. De afhankelijkheid van externe inhuur is de afgelopen jaren toegenomen en de kosten voor werving en selectie zijn gestegen. Hierdoor kan permanente spanning op de bezetting ontstaan, wat onder andere tot uiting komt in het huidige tekort aan vervangende docenten, waardoor uitval niet of nauwelijks kan worden opgevangen. Het is daarom belangrijker dan ooit om als werkgever de identiteit van de organisatie uit te dragen en de 'corporate identity' te versterken, aan de hand van de waarden en doelen die we als organisatie nastreven. Daarnaast doet MBO Utrecht er alles aan om een aantrekkelijke werkgever te zijn en te blijven, zodat we de beste docenten blijven boeien en binden om voor ons te werken.

B3. RAPPORTAGE TOEZICHTHOUDEND ORGAAN

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

Utrecht, mei 2024

J.C. (Joany) Krijt en R. (Roel) van Lanen

Bijlage - Stand van zaken MBO Utrecht Jaarplan 2024

Legenda:

	Conform norm/ behaald
	Niet conform norm/ niet behaald
	Op koers/ in ontwikkeling / (proces) loopt
	Gegevens (nog) niet beschikbaar/bekend

	Positieve/ negatieve <i>stijging</i> ten opzichte van de resultaten behaald in 2023 (begin situatie)
	Positieve/ negatieve <i>daling</i> ten opzichte van de resultaten behaald in 2023 (begin situatie)
=	Behaalde resultaten in 2024 zijn gelijk gebleven

Doelen Persoonlijk Leren	Beoogde resultaten 2024	Resultaat 2024	↑↓ T.o.v. 2023
1.1 Het afremmen en ombuigen van de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters[1], door intensievere begeleiding tijdens de opleiding, tijdens de stage en overstap naar werk/vervolgopleiding en extra begeleiding van kwetsbare studenten	Aantal nieuwe vsv'ers per jaar: Niveau 1 t/m 4: 220 VSV'ers Niveau 2: 28 VSV'ers	Totaal: 218 vsv'ers niv 2: 42 vsv'ers	 
	We realiseren een jaarlijkse stijging van minimaal 2% uitstromers Entree dat na een jaar afstuderen werk heeft, met als uitgangspunt voor 2024: Entree: Uitstromers BOL: 29% BBL: 53% Niveau 2: Uitstromers BOL: 33% BBL: 89%	Entree BOL: 0% Entree BBL: 0% Niv 2 BOL: 42% Niv 2 BBL: 95%	=   
	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 55% van de studenten tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.	55%	=
	% studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid: 16%		
	% studenten dat zich veilig voelt op de instelling: 82,4%	87%	
1.2 Het verbeteren van het studentenwelzijn en de sociale veiligheid op scholen en leerbedrijven en het bieden van passend onderwijs aan jongeren met een ondersteuningsbehoefte	% studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf: 82,4%	BOL: 85% BBL: 83%	
1.3 Studenten merken dat medewerkers van MBO Utrecht handelen naar de 7 pedagogische beloftes	Een onderzoek heeft plaatsgevonden onder studenten naar hoe zij de 7 pedagogische beloftes ervaren.		
1.4 Het didactisch handelen van docenten is in lijn met de breed gedragen visie op didactiek	Docenten zijn op de hoogte van de docentenprofessionaliseringsomgeving (Canvas)		
	In 2024 heeft ten minste 15% van de docententeams een training gevolgd.		
1.5 De digitale vaardigheden van medewerkers van MBO Utrecht sluiten zoveel mogelijk aan op de ontwikkelingen/ nieuwe mogelijkheden van digitalisering	Een onderzoek naar de digitale vaardigheden van docenten heeft plaatsgevonden. (Monitor Leren en Lesgeven met ICT)		

1.6 Het verbeteren van de beheersing Nederlands en Rekenen onder studenten. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt verhoogd	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 44%% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands	41%	=
	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 46%% van de studenten tevreden over de lessen Rekenen	44%	↑
	Nederlands 2F: niveau 1: 88% niveau 2: 87% niveau 3: 95% Nederlands 3F: niveau 3: 80% niveau 4: 79,5%	Instellings- examen: Niv 1: Niv 2: Niv 3: Niv 3: Niv 4: 99% Centraal examen: Niv 1: 45% Niv 2: 89% Niv 3 2F: 91% Niv 3 3F: .. % Niv 4: 70%	 ↑ ↑ ↓ ↓ ↓
	% gediplomeerde studenten met voldoende rekenen (eindcijfer): Rekenen niveau 2: 70% Rekenen niveau 3: 72% Rekenen niveau 4: 88%	82% 87% 91%	↓
1.7 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn	Wij consolideren het huidige aanbod in maatwerk. Voor academies die momenteel nog geen BBL en/of LLO aanbieden, realiseren we in de periode 2024 - 2027 een BBL of LLO aanbod.		
1.8 Onze processen en systemen zijn ondersteunend en faciliterend aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en aan het mogelijk maken van Persoonlijk Leren	Implementatie Canvas		

2 Doelen Samen Ontwikkelen	Beoogde resultaten 2024	2024	
2.1. Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid	Consolideren van het aantal en % gediplomeerde studenten per maatschappelijke relevante opleiding voor de regio		
	Consolideren van het percentage gediplomeerde studenten die werkzaam zijn in verwante richting		
	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 35% van de studenten tevreden over de begeleiding van MBO Utrecht tijdens de stage	35%	↑
	Instroom per maatschappelijk relevant opleiding		
2.2. Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze	Over de periode 2024-2027 is per opleidingsniveau sprake van een startersresultaat dat voldoet aan de landelijke SR-norm.	niv 2: 77% niv 3: 73% niv 4: 79%	↓ ↓ ↓
	% Succes in het 1e jaar hbo	82%	↑
2.3. Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 39% van de studenten tevreden over de begeleiding van MBO Utrecht tijdens de stage	40%	↑
	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 64% (BOL) 60% (BBL) van de studenten tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens de stage	BOL: 64% BBL: 65%	↑ ↑
2.4. Werken bij MBO Utrecht is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren	Tevredenheid over ontwikkelmogelijkheden: Per medewerkersmeting is er sprake van een stijging ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 6,5 in 2024 en 2025*.	6,7	↑
	Personeel dat de werkdruk te hoog vindt: Per medewerkersmeting is er sprake van een daling ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt 43% in 2024 en 2025.	35%	↓
	MBO Utrecht streeft stapsgewijs naar een functiemix van 40% docent LB en 60% docent LC en LD in 2027.	LB: 36.6% LC + LD: 63.4% LC: 42.8% LD: 20.6%	↑
	Personeel dat de komende jaren graag bij MBOU blijft werken: Per medewerkersmeting is er sprake van een daling ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 7,9 in 2024 en 2025. *	7,7	↓
2.5. MBO Utrecht wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken			

3 Doelen Het verschil maken		Resultaat 2024	↑↓ T.o.v. 2023
3.1. Gelijkwaardige behandeling van al onze studenten (binnen en buiten) MBO Utrecht zodat zij eerlijke kansen krijgen in de samenleving om zich te ontwikkelen en te excelleren	Het aantal initiatieven voor studenten van MBO Utrecht is met minimaal één initiatief toegenomen in vergelijking met het jaar ervoor. (Voor deze ambitie zijn wij afhankelijk van externe partijen en samenwerkingspartners)		↑
3.2. Binnen MBO Utrecht wordt aandacht besteed aan het maken van duurzame keuzes en is ingebed in het onderwijs	Project verduurzaming van de catering		
3.3. Stagediscriminatie is uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding	Eind 2024 is de meldingsprocedure stagediscriminatie voor studenten geïmplementeerd.		
3.4. Studenten en medewerkers hebben de mogelijkheid om hun internationale en interculturele competenties te versterken door ervaringen op te doen binnen en over landsgrenzen, met oog voor verdraagzaamheid, duurzaamheid, inclusie en diversiteit	Rond de 3,5% van de MBOU- studenten (+/- 175 studenten) hebben gebruik gemaakt van een buitenslandse mobiliteit.	75 studenten (jan t/m dec)	
3.5. De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter	We realiseren een 2-jaarlijkse stijging van de tevredenheid. Voor 2024 en 2025 is 45% van de studenten tevreden over de lessen burgerschap	36%	↓

9 Jaarrekening 2024

9.1 Balans per 31 december 2024 na resultaatsbestemming (x € 1.000)

	31-12-2024	31-12-2023
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	142	224
2. Materiële vaste activa	40.952	43.727
3. Financiële vaste activa	216	195
	41.310	44.146
Vlottende activa		
4. Vorderingen	1.345	1.059
5. Liquide middelen	8.558	5.895
	9.902	6.954
Totaal activa	51.212	51.100
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	20.748	20.622
7. Voorzieningen	2.616	1.894
8. Langlopende schulden	18.291	19.463
9. Kortlopende schulden	9.556	9.121
Totaal passiva	51.212	51.100

9.2

Staat van baten en lasten over 2024 (x € 1.000)

	2024	begroot 2024	2023
BATEN			
10. Rijksbijdragen	56.526	54.822	53.989
11. Overige overheidsbijdragen	534	594	566
12. Cursus- en examengelden	616	588	549
13. Baten in opdracht van derden	376	247	267
14. Overige baten	1.720	1.361	996
Totaal baten	59.772	57.612	56.367
LASTEN			
15. Personele lasten	45.408	43.112	41.387
16. Afschrijvingen	3.389	3.320	2.590
17. Huisvestingslasten	5.903	5.849	7.912
18. Overige instellingslasten	4.926	4.483	4.697
Totaal lasten	59.626	56.765	56.586
Saldo baten en lasten	146	847	-218
19. Saldo financiële baten en lasten	-20	-111	-28
Resultaat	126	736	-247

9.3

Kasstroomoverzicht over 2024 (x € 1.000, indirecte methode)

	2024	2023
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	146	-218
Aanpassingen voor:		
• afschrijvingen (16)	3.383	2.585
• mutaties financiële activa (3)	-21	4
• mutaties voorzieningen (7)	722	222
Veranderingen in vlottende middelen:		
• vorderingen (4)	-286	4.924
• schulden (9)	436	-27
Interest:		
• Ontvangen interest (19.1)	284	297
• Betaalde interest (19.2)	-304	-326
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	4.360	7.461
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (1)	0	-1

Investeringen in materiële vaste activa (2)	-524	-10.554
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-524	-10.555
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen langlopende schulden (8)	0	0
Aflossing langlopende schulden (8)	-1.172	-1.172
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.172	-1.172
Mutatie geldmiddelen	2.663	-4.266
Stand geldmiddelen 31-12	8.558	5.895
Stand geldmiddelen 1-1	5.895	10.161
Mutatie over het jaar	2.663	-4.266

9.4 Algemene grondslagen

Algemeen

Bij het opstellen van de jaarrekening is de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs (RJ 660) toegepast. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders 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.

Registratie kamer van koophandel

Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht, opererende onder de naam MBO Utrecht, is gevestigd aan de Australiëlaan 23, 3526AB te Utrecht en is ingeschreven bij het handelsregister onder nummer 55757278.

Presentatie en functionele valuta

De jaarrekening is gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting.

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.

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 (ook aan huurpanden):	maximaal 25 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 gebouwen (in eigendom) wordt afgeschreven over de te verwachten levensduur, met een maximum van 25 jaar. Bij verbouwingen aan huurgebouwen wordt afgeschreven over de te verwachten resterende huurperiode, met een maximum van 25 jaar. Bij eerdere beëindiging van een huurcontract zal versneld worden afgeschreven. Uitzondering zijn de huurpanden Australiëlaan 23 en 25, die conform de investeringen als 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 (Onderwijsboulevard) 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 een eventuele bestemmingsreserve waarin vermogen gereserveerd is voor een specifiek doel. Mutaties op het eigen vermogen vinden plaats via resultaatsbestemming aan deze reserves. 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 (2,4%). 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. In de berekeningswijze zijn de veronderstellingen toegepast, waarbij de blijfkans is vastgesteld op 75% en het aantal jaren dat gebruik wordt gemaakt van deze seniorenregeling op 4 jaar is bepaald.

De voorziening langdurig zieken is gevormd op basis van RJ 271.205 en omvat de personeelsleden waarvan de verwachting is dat zij vanaf peildatum (300 dagen na 1^e ziekte dag) tot einde van hun dienstverband geen arbeidsprestaties zullen verrichten wegens ziekte. In aanmerking worden genomen de brutoloonkosten.

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 baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaatsvindt (in plaats van

kalenderjaar) of tenzij sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum. Ontvangen subsidies, niet zijnde Rijksbekostiging, kunnen zowel een incidenteel als een structureel karakter hebben.

Geoomerkte 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.

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 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.

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.

9.5

Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

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

	Kosten van ontwikkeling	Concessies, vergunningen en intellectuele eigendom	Goodwill	Vooruit-betaald	Overige	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	0	415	0	0	0	415
Cumulatieve afschrijvingen	0	190	0	0	0	190
Boekwaarde						
1-jan-24	0	224	0	0	0	224
Investerings	0	0	0	0	0	414
Desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	0	83	0	0	0	414
Cumulatieve aanschafprijs	0	415	0	0	0	415
Cumulatieve afschrijvingen	0	273	0	0	0	273
Boekwaarde						
31-dec-24	0	142	0	0	0	142

2. Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen*	Activa in uitvoering	inventaris en apparatuur	andere vaste bedrijfsmiddelen	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	41.722	370	7.567	45	0	49.705
Cumulatieve afschrijvingen	2.390	0	3.542	45	0	5.977
Boekwaarde						
1-jan-24	39.332	370	4.026	0	0	43.727
Investerings **	315	0	576	0	0	891
Desinvesteringen *	0	370	-3	0	0	367
Afschrijvingen desinvesteringen *	0	0	-3	0	0	-3
Afschrijvingen	2.130	0	1.167	0	0	3.297
Cumulatieve aanschafprijs	42.037	0	8.147	45	0	50.229
Cumulatieve afschrijvingen	4.520	0	4.711	45	0	9.277
Boekwaarde						
31-dec-24	37.517	0	3.435	0	0	40.952

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen kunnen als volgt worden weergegeven:

- De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen inventaris en apparatuur betreffen de in 2024 volledig afgeschreven activa.
- De desinvestering ad 370k betreft per saldo een verschuiving van onderhanden werk naar de resultatenrekening. Dit saldo komt tot stand doordat de positie onderhanden werk betrekking had op doorontwikkeling huisvesting dat geen doorgang meer heeft.

** De investeringen kunnen als volgt worden weergegeven:

- Investerings in gebouwen en verbouwingen 315k
Dit zijn met name investeringen die betrekking hebben op afronding, oplevering van compartementen van de Onderwijsboulevard;
- Investerings in inventaris en apparatuur 576k
Dit zijn de investeringen in ICT, machines (techniek) en (onderwijs)meubilair en apparatuur.

De verzekerde waarde per 31-12-2024 bedroeg: € 47,5 miljoen voor Gebouwen en Terreinen, € 6,3 miljoen voor Inventaris, apparatuur en overige bedrijfsmiddelen.

De WOZ-waarde van de gebouwen die op 31-12-2024 in eigendom waren is €15,5 miljoen.

3. Financiële vaste activa

3.1 Overige financiële activa	2024	2023
Stand per 1-1	195	199
Investerings en verstrekte leningen	31	1
Desinvesteringen en aflossingen	-9	-5
Waardeveranderingen	0	0
Aandeel in resultaat deelnemingen	0	0
Stand per 31-12	216	195

Het saldo financiële activa bestaat in 2024 uit:

- Voor het afsluiten van de kredietovereenkomst bij de NWB voor het project Onderwijsboulevard en de doorzakking van de huidige lening, is borging door het Waarborgfonds MBO vereist. Het Waarborgfonds brengt hiervoor disagio in rekening.
- Daarnaast is er voor een aantal locaties een waarborgsom betaald;
Niels Bohrweg;
Smelt Europe;
Studio Monad;
The Music Space.

4. Vorderingen en overlopende activa

Deze kunnen als volgt worden weergegeven:

Omschrijving	2024	2023
4.1 Debiteuren	118	165
4.2 Studenten	186	71
4.3 Overige overheden	0	0
4.4 Overige	187	168
Overige vorderingen	492	404
4.5 Vooruitbetaalde kosten	908	663
4.6 Verstrekte voorschotten	0	1
Overlopende activa	908	664
4.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-55	-9
	1.345	1.059

De toename van de post 4.2 Studenten is te verklaren door een stijging van "Op maat trajecten" die in het einde 2024 zijn gefactureerd. De toename vooruitbetaalde kosten is te verklaren doordat de post transitorisch, waarbij facturen zijn verdeeld over de periode waarover deze betrekking hebben, t.o.v. 2023 is toegenomen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2024	2023
Stand per 1 januari	9	9
Onttrekking	-6	-30
Dotatie	52	30
Stand per 31 december	55	9

De voorziening dubieuze debiteuren is opgehoogd naar het totaalsaldo openstaande posten ouder dan 90 dagen.

5. Geldmiddelen

Omschrijving	2024	2023
5.1 Kasmiddelen	0	0
5.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	8.558	5.895
	8.558	5.895

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 geldmiddelen staan ter vrije beschikking aan MBO Utrecht, met uitzondering van het saldo van de verstrekte bankgaranties ter waarde van totaal € 339k.

6. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.1.1 Bestemmings reserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat	Totaal
Stand per 1 januari	20.342	107	174	20.622
Resultaat	233	-107	0	126
Stand per 31 december	20.574	0	174	20.748

Voorstel voor resultaatbestemming

Het resultaat over 2024 ad € 126k komt per saldo in meerdering op het eigen vermogen. De Bestemmingsreserve Publiek resteerde begin 2024 nog € 106k, gevormd voor het continueren van de projecten die voort zijn gekomen uit de NPO Bestuursakkoordgelden. Er zijn in 2024 geen kosten gemaakt waarna is besloten dat deze bestemmingsreserve opgeheven kan worden.

7. Voorzieningen

De voorzieningen kunnen als volgt worden uiteengezet:

Omschrijving	1-1- 2024	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-12- 2024	< 1 jaar	> 1 jaar
7.1 Jubilea	259	-17	23	-26	239	24	214
7.2 Wachtgeld	256	-384	330	0	202	89	113
7.3 Seniorenverlof	901	-231	515	0	1184	212	972
7.4 Langdurig zieken	480	-230	904	-161	991	675	316
Totaal	1.894	-863	1.771	-187	2.616	1.000	1.615

De omvang van de voorzieningen in Jubilea, Wachtgeld en Seniorenverlof dat betrekking heeft op looptijd langer dan vijf jaar is niet nader berekend. De voorziening Langdurig zieken belooft over het algemeen maximaal twee jaar.

8. Langlopende schulden

De langlopende schulden zijn als volgt:

Kredietinstellingen	2024	2023
Stand per 1 januari	20.635	21.807
Aangegane schulden	0	0
Aflossingen	-1.172	-1.172
Stand per 31 december	19.463	20.635
Waarvan kortlopend	1.172	1.172
Langlopend deel per 31 december	18.291	19.463
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	4.688	4.688
Looptijd > 5 jaar	13.603	14.775

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	2024	2023
9.1 Kredietinstellingen	1.172	1.172
9.2 Crediteuren	1.360	1.270
9.3 OCW/LNV	0	0
9.4 Omzetbelasting	49	124
9.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	1.816	1.718
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.864	1.842
9.6 Schulden ter zake van pensioenen	490	465
9.7 Overige kortlopende schulden	447	677
Subtotaal	5.333	5.425
Overlopende passiva		
9.8 Vooruit ontvangen OCW geoormerkt	380	926
9.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt	0	0
9.10 Vooruit ontvangen termijnen	1.697	788
9.11 Vakantiegeld en –dagen	2.098	1.915
9.12 Accountants- en administratiekosten	48	65
Overlopende passiva	4.223	3.695
Totaal kortlopende schulden	9.556	9.119

Kortlopende schulden:

De omzetbelasting laat een daling zien van 112k. Deels verklaard door de in 2023 opgenomen naheffing in verband met de verleggingsregeling BTW over jaren 2022 en 2023.

De loonheffing/Premies sociale verzekeringen laat een stijging zien van 98k. Het overgrote deel komt doordat de salarislasteren en daarmee de heffingen zijn gestegen (december 2024 ten opzichte van december 2023).

Tot slot zijn de overige kortlopende schulden afgenomen met 230k doordat het saldo van vooruitontvangen inkoopfacturen is afgenomen.

Overlopende passiva:

De post vakantiegeld en -dagen is toegenomen met 183k. Toename is te verklaren door een stijging van de loonkosten met de daarbij gemoeide schuld aan te betalen vakantiegeld.

De stijging van de vooruit ontvangen termijnen wordt verklaard door een stijging van met name vooruitontvangen en subsidies vanuit diverse overheidsinstanties anders dan OCW.

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

Overzicht geormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G)

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

			De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
Omschrijving	Toewijzing		
Post	Kenmerk	Datum	Status (JA/NEE/*)
Zij-instroom 2022	100000123-01	23-3-2022	Ja
Zij-instroom 2022	100000606-01	23-11-2022	Ja
Zij-instroom 2022	100002848-01	21-12-2022	Ja
Extra Nazorg MBO 2022-2023	NMBO22010	28-2-2022	Ja
Extra begeleiding en nazorg 2023-2024	NMB023029	28-2-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100004236-1	21-3-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100005020-1	20-4-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100007016-1	20-6-2023	Ja
Lerarenbeurs 2023	1350770-1	22-8-2023	Ja
Zij-instroom 2023	100008937-1	21-11-2023	*
Zij-instroom 2023	100011238-1	19-12-2023	*
Lerarenbeurs 2024	1414712-01	20-8-2024	*
Zij-instroom 2024	100017613-01	20-8-2024	*
Zij-instroom 2024	100017967-01	22-10-2024	*
Zij-instroom 2024	100018178-01	20-11-2024	*
LLO-Katalysator	LLOP-K230006	30-1-2024	*
Extra begeleiding en nazorg 2024-2025	NMBO24010	28-2-2024	*
Subsidie: Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom (432)	VABOK24R2023	7-11-2024	*
	*	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 Doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen tm vorig verslagjaar	Totale subsidieabele kosten tm vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidieabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	kenmerk	datum							
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg (RZA)	FLEX22003	22-7-2022	€ 492.250	€ 492.250	€ 153.026	€ 339.224	€ -	€ 153.558	€ 185.666
			€ 492.250	€ 492.250	€ 153.026	€ 339.224	€ -	€ 153.558	€ 185.666

9.5.1

Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

Er is voor een totaalbedrag van € 339k aan bankgaranties verstrekt aan de volgende partijen:

Contractpartij	x1000
Sweco Vastgoedmanagement B.V.	281
Slokker Vastgoed Beheer B.V.	58
Totaal	339

Kortlopende contracten

MBO Utrecht heeft één leasecontract voor één auto. Het contract loopt af eind 2026. De totale verplichting na 31 december 2024 is €24.6k, waarvan langer dan 1 jaar € 12.3k.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft zes huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 6 maanden tot 12 jaar. De jaarlijkse huurlasten bedragen circa € 2,7 miljoen.

Lopende rechtszaken en claims

Er zijn geen lopende rechtszaken en/of claims met business partners, relaties en/of personeel.

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 lening delen 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.

9.5.2

Gebeurtenissen na balansdatum

Er is geen sprake van gebeurtenissen na balansdatum.

9.6

Toelichting op de staat van baten en lasten over 2023 (x € 1.000)

BATEN

10. Rijksbijdragen

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
10.1 Normvergoeding	48.277	45.339	46.122
10.2 Geoormerkte OCW-subsidies	1.086	936	483
10.3 Niet-geoormerkte OCW-subsidies	7.164	8.547	7.384
Totaal Rijksbijdragen	56.526	54.822	53.989

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

Bij *geormerkte subsidies* betreft het de volgende posten:

€ 562k OCW subsidie zij-instromers en € 110k uit de subsidies nazorg. Een bedrag van € 355k heeft betrekking op de LOB middelen.

De post *niet-geormerkte OCW-subsidies* bestaat uit:

€ 4.4 mln ten behoeve van kwaliteitsafspraken* (inclusief loon- en prijsontwikkeling).

€ 1.9 mln is beschikt ter versterking van de salarismix Randstedelijk gebied.

€ 0,9 mln betreffen de Kwaliteitsmiddelen.

11. Overige overheidsbijdragen

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
11.1 Gemeentelijke bijdragen	336	316	382
11.2 Overige overheidsbijdragen	197	278	185
Totaal Overige overheidsbijdragen	534	594	566

MBO Utrecht heeft in 2024 diverse subsidies van de gemeente Utrecht beschikt gekregen. In onderstaand overzicht is bijgevoegd welke subsidies MBO Utrecht in 2024 heeft ontvangen.

Onderstaand overzicht is bijgevoegd welke subsidies MBO Utrecht in 2024 heeft ontvangen.										
Nmr.	Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing		Saldo per 1 januari verslagjaar (2024)	Ontvangen in verslagjaar (2024)	Subsidieabele kosten in verslagjaar (2024)	Saldo per 31 december verslagjaar (2024)	
		kenmerk	datum	periode	kostendrager	verstrekker				
1	VSV (Regionaal Expertisecentrum)	2022/3696	29-12-2022	1-1-2023 / 01-09-2025	322	Gem. Utrecht	€ 230.000	€ 51.899	€ 132.500	€ 47.132
2	Heroriëntatie MBO	2022/3695	29-12-2022	1-1-2023 / 31-7-2024	321	Gem. Utrecht	€ 50.000	€ -	€ 25.000	€ 25.000
3	Utrecht leert (23/24)	2023/3305	29-11-2023	1-8-2023 / 31-7-2024	317	Gem. Utrecht	€ 73.500	€ -8.575	€ 51.450	€ 42.875
4	Herstel voor Veerkracht (Geestkracht)	2023/0261	17-4-2023	1-1-2023 / 31-7-2025	323	Gem. Utrecht	€ 233.000	€ 31.809	€ 93.200	€ 79.151
5	Utrecht leert (24/25)	2024/3552	25-11-2024	1-8-2024 / 31-7-2025	317	Gem. Utrecht	€ 73.500	€ -	€ 18.375	€ 29.750
							€ 660.000	€ 75.133	€ 320.525	€ 223.908

Naast de bovengenoemde subsidies heeft MBO Utrecht 112k subsidie ontvangen voor de Plusvoorziening/Schoolwerkt agenda 2024.

De Overige overheidsbijdragen hebben betrekking op:

- de vergoeding voor vaccinaties tegen Hepatitis (€ 24k)
- het programma Entree Leert op de Werkplek - RIF: Regionaal Investeringsfonds (€ 77k)
- de subsidie flexibilisering onderwijs in de derde leerweg (RZA) (€ 89k)

12. Cursus- en examengelden

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
12.1 Cursusgelden	615	588	548
12.2 Examengelden	1	0	1
Totaal Cursus- en examengelden	616	588	549

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.

13. Baten in opdracht van derden

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
13.1 Contractonderwijs (onbekostigd)	376	247	267

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. Het betreft uitsluitend 'onbekostigd' onderwijs. In 2024 is er een toename van activiteiten. Vanuit de Academie voor Zorg en Welzijn en de Herman Broodacademie worden diverse 'Op Maat'-programma's aangeboden. Hiervoor zijn aparte kostenplaatsen in de boekhouding opgenomen om de strikte scheiding van publiek geld te garanderen. Door gebruik te maken van een integrale kostprijs in haar kostprijs berekeningen voldoet MBO Utrecht aan de door OCW gestelde eisen.

14. Overige baten

De baten vanuit verhuur zijn toegenomen doordat bij een van de onderwijslocaties een gedeelte wordt onderverhuurd.

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
14.1 Verhuur	992	902	544
14.2 Detachering personeel	274	154	179
14.3 Studentbijdragen	188	255	93
14.4 Overige	266	50	180
Totaal Overige baten	1.720	1.361	996

LASTEN

15. Personele lasten

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
15.1 Brutolonen en salarissen	30.034	29.302	26.701
15.2 Sociale lasten	4.247	4.296	4.191
15.3 Pensioenpremies	4.123	4.363	3.800
Lonen en salarissen	38.404	37.961	34.692
15.4 Dotaties personele voorzieningen	1.135	384	521
15.5 Personeel niet in loondienst	3.865	2.429	4.593
15.6 Overige	2.461	2.339	2.090
Overige personele lasten	7.461	5.152	7.203
15.7 af: Uitkeringen	-458	0	-508
Totaal Personele lasten	45.408	43.112	41.387

Bij de lonen en salarissen gaat het om gemiddeld 416 (2023: 412 fte).

De stijging van de brutolonen en salarissen wordt met name veroorzaakt door de loonstijgingen in het kader van de nieuwe cao mbo 2024-2025. Per 1 januari is er 3% structureel bijgekomen en per 1 juni is er structureel 2.95% bijgekomen. Daarnaast is in juni EUR 750 en in oktober EUR 550,-- éénmalig uitgekeerd per FTE.

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 2024 111,9%. 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 2024 is rekening gehouden met een dotatie van € 384k. Uiteindelijk is dit niet genoeg gebleken. Met name de voorziening voor langdurig zieken en het seniorenverlof moest naar boven worden bijgesteld.

De post 'personeel niet in loondienst' bestaat uit twee posten: inhuur derden (€ 3,3 mln) en uitbestede diensten (€ 0,57 mln).

De post uitkeringen bevat de vergoedingen vanuit het UWV voor de Ziektewet en WAZO, totaal € 398k, en € 59k compensatie van door de werkgever betaalde transitievergoedingen voor mensen die na twee jaar ontslagen zijn door ziekte.

16. Afschrijvingen

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
16.1 Afschrijvingen gebouwen	2.130	2.091	1.411
16.2 Afschrijvingen overige	1.171	1.142	1.091
16.3 Mutatie financiële vaste activa	5	0	5
16.4 Afschrijvingen immateriële vaste activa	83	87	83
Totaal Afschrijvingen	3.389	3.320	2.590

De post afschrijvingen gebouwen is hoger dan in 2023. Dit komt doordat de latere fasering van gebouwdelen van de Onderwijsboulevard leidde tot lagere afschrijvingslasten in 2023.

17. Huisvestingslasten

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
17.1 Huur	3.258	3.243	3.987
17.2 Verzekeringen	89	125	107
17.3 Onderhoud	267	311	324
17.4 Energie en water	844	1.350	1.650
17.5 Schoonmaakkosten	664	400	720
17.6 Heffingen	188	160	113
17.7 Overige	594	260	1.011
Totaal Huisvestingslasten	5.903	5.849	7.912

De post energie en water is lager dan de begroting. De energie prijzen zijn gedaald in de loop van 2024.

De post schoonmaakkosten is hoger dan begroot. De schoonmaaklasten van de Daltonlaan ontbraken in de begroting.

De Overige huisvestingslasten zijn hoger dan begroot. De nieuwbouw op de Marco Pololaan gaat niet door. De gemaakte voorbereidingskosten (€ 265K) zijn nu ten laste van het resultaat geboekt.

18. Overige instellingslasten (bedragen x € 1.000)

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
18.1 Administratie en beheer	1.885	2.079	1.924
18.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.600	1.358	1.711
18.3 Overige kosten	1.441	1.047	1.062
Totaal Overige instellingslasten	4.926	4.483	4.697

De accountantskosten ad € 84.472 zijn opgenomen onder post administratie en beheer en betreffen (begroot was € 80k):

(x € 1.000,-)	
Onderzoek van de jaarrekening	53
Aanvulling op jaarrekening	22
Controle VSV	4
Meerkosten jaarrekening 2023	6
Totaal	84

Onder de post Overige (bij overige instellingslasten) zijn de volgende lasten verantwoord:	
Communicatie	444
Contributies en lidmaatschappen	298
Portokosten	62
Advieskosten	292
Diverse overige kosten	346
	1.441

Onder communicatie viel o.a. de kosten voor de nieuwe website die in 2025 live gaat (€100k).

19. Financiële baten en lasten

Omschrijving	2024	Begroot 2024	2023
19.1 Financiële baten	284	200	297
19.2 Financiële lasten	-304	-311	-326
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-20	-111	-28

Dankzij hogere rentevergoeding bij het schatkistbankieren waren de financiële lasten lager dan begroot.

9.7 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op MBO Utrecht. Het voor MBO Utrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum voor functionarissen met een dienstverband (1a) is in 2024 € 197.000. 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). Voor bezoldigde topfunctionarissen zonder dienstverband (1b) is er een maximum bezoldiging van € 221 per uur ex. Btw

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

Gegevens 2024		
bedragen x € 1	Mevr. J.C. Krijt	Dhr. R. Leefink
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB
Aanvang functievervulling in 2024	1-1-2024	1-1-2024
in functie t/m	31-12-2024	31-8-2024
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	173.469	118.361
Beloningen betaalbaar op termijn	23.531	18.855
<i>Subtotaal</i>	197.000	137.217
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	197.000	131.333
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging 2024	197.000	137.217
Verschil verwachte bezoldiging minus bezoldigingsmaximum	0	5.884
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	nvt	5.884
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	nvt	Toegestaan *
Gegevens 2023		
bedragen x € 1	Mevr. J.C. Krijt	Dhr. R. Leefink
Functiegegevens	Vz CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 t/m 31/12	01/01 t/m 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	159.748	156.439
Beloningen betaalbaar op termijn	22.705	26.840
<i>Subtotaal</i>	182.453	183.279
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	189.000	189.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t.	n.v.t.
Bezoldiging	182.453	183.279

*Het bedrag van de overschrijding bij dhr. Leefink is toegestaan. De overschrijding heeft betrekking op een in 2024 ontvangen (na)betaling die betrekking heeft op het eerdere kalenderjaar en wordt toegerekend op grond van artikel 3, tweede lid, van de Uitvoeringsregeling WNT.

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

Bedragen x € 1		Frank van Hout
Functiegegevens	lid CvB a.i.	
Kalenderjaar	2024	2023
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang - einde)	19-8 t/m 20-12	n.v.t.
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar	5	n.v.t.
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar	289	n.v.t.
Individueel toepasselijk bezoldigingsmaximum		
Maximum uurtarief in het kalenderjaar	€ 221	€ 212
Maxima op basis van de normbedragen per maand	€ 154.000	n.v.t.
Individueel toepasselijk maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 63.869	n.v.t.
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)		
Bezoldiging in de betreffende periode	€ 50.575	n.v.t.
Totale bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12	€ 50.575	n.v.t.
(-/)- Onverschuldigd betaald bedrag en nog niet terugontvangen bedrag	€ 0	€ 0
Totale bezoldiging, exclusief BTW	€ 50.575	n.v.t.
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.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2024							
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	Dhr. Hafid Boutahar	Mevr. Talitha van den Elst
Functiegegevens	Voorzitter tot 5 april 2024	Lid	Lid	Lid	Voorzitter vanaf 5 april 2024	Lid	Lid
Aanvang 2024	1-jan-24	1-jan-24	1-jan-24	1-jan-24	1-jan-24	11-okt-24	11-okt-24
T/m Einddatum 2024	10-okt-24	10-okt-24	31-dec-24	31-dec-24	31-dec-24	31-dec-24	31-dec-24
Dagen in functie	284	284	366	366	366	82	82
Bezoldiging	6.533	6.955	8.990	7.080	9.940	1.604	2.012
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum (op basis van aantal dagen in functie)	17.843	15.286	19.700	19.700	26.993	4.414	4.414
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	6.533	6.955	8.990	7.080	9.940	1.604	2.012
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.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2023							
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	nvt	nvt
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2023	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12		
Bezoldiging							
Bezoldiging	10.793	8.530	8.530	6.915	6.874	0	0
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.350	18.900	18.900	18.900	18.900	0	0

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.

Een transitievergoeding is verstrekt aan de heer Leeftink. Deze valt buiten de WNT, aangezien deze formeel niet meegerekend wordt in de bezoldiging.

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hiervoor vermelde topfunctionarissen waren er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2023 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen.

9.7.1

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 2025

College van Bestuur,
dhr. R.J.M. (Roel) van Lanen

Raad van Toezicht,
De heer P.C. Heijne - voorzitter
Mevrouw K.E. van Kammen
Mevrouw J.A. Hoitink
Mevrouw T.D. van den Elst
De heer H. Boutahar



Papendorpseweg 75-79
3528 BJ UTRECHT
telefoon (088) 236 7000
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 2024

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2024 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 2024 en van het resultaat over 2024 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2024 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2024;
2. de staat van baten en lasten over 2024; en
3. de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting 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 2024 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Flynth Audit B.V. is lid van EYR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2J.
Handelsregister 09063021 www.flynth.nl
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag;
- overige gegevens.

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

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024 en de Nederlandse Standaard 720.

Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

Onze controle is uitgevoerd met een hoge mate maar geen absolute mate van zekerheid waardoor het mogelijk is dat wij tijdens onze controle niet alle afwijkingen van materieel belang als gevolg van fraude of fouten ontdekken.

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2024, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fraude of fouten;
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor 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, 26 juni 2025
Flynth Audit B.V.

 Digitaal ondertekend door Sandra van der Veer

S. van der Veer AA

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 S.v.d.V.