



2021

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG

GEÏNTEGREERD JAARVERSLAG 2021

COLOFON

Vastgesteld door het College van Bestuur

Goedgekeurd door de Raad van Toezicht

Kenmerk: CvB/2022-021/01

Versie

31 mei 2022

© 2021, 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

2021 was een jaar van vele gezichten. Het grillige verloop van de coronacrisis vroeg veel van de flexibiliteit van onze studenten en medewerkers. Bij de start van 2021 was er opnieuw sprake van een landelijke lockdown en verplichte sluiting van onze locaties. Voor de tweede keer zijn we geconfronteerd met het fenomeen afstandsonderwijs en thuiswerken. Door de lessen van de eerste lockdown zijn dat disciplines die we inmiddels onder de knie hebben.

Toch is deze wijze van onderwijs verzorgen verre van ideaal. Juist in deze tijd is gebleken hoe cruciaal onze sociale functie is in zowel het opgroeien van jonge mensen als het contact met collega's. Gelukkig leek rond de zomervakantie het einde van de crisis nabij. De opluchting was groot. De signalen stonden op groen om ons vertrouwde klassikale onderwijs voort te zetten. Maar helaas bleek die periode van korte duur. Zo moesten we de school aan het einde van het jaar opnieuw gedwongen sluiten.

Ondanks alle grilligheid heeft MBO Utrecht ook dit jaar goed kunnen werken aan een aantal cruciale thema's. Zo ontvingen wij vanaf maart de Onderwijsinspectie voor het vierjaarlijks onderzoek. We zijn trots op het proces en het eindresultaat. De Onderwijsinspectie concludeerde in het eindrapport dat ze op elke plek in de organisatie hetzelfde beeld zag: hele goede professionals, passie voor goed onderwijs en een verbetercultuur. De Onderwijsinspectie was onder de indruk van onze enorme stappen in de afgelopen twee jaar. Dit resultaat geeft aan dat we een mooie stijgende lijn hebben ingezet, met een blijvende en structurele aandacht voor onze onderwijskwaliteit. Dit doen we niet voor de Onderwijsinspectie, maar juist voor onze studenten. Want wij geloven erin dat we op deze wijze het beste onderwijs voor hen kunnen realiseren.

Alle onderwijsteams hebben dit jaar mooie ontwikkelingen doorgemaakt op onze focuspunten verbeteren onderwijskwaliteit, buitenwereld binnen halen en verschillen waarderen. En zeker als het gaat om ons kernverhaal en Persoonlijk Leren. We zijn onder de indruk van de energie die de teams toonden om hiermee aan de slag te gaan. Zo ook van de vorm en gegeven inhoud in hun onderwijsconcepten en curricula. Het lukt ons steeds beter om onze student centraal te stellen, diversiteit te omarmen én de dialoog en samenwerking met de buitenwereld te verstevigen..

Ook onze organisatie was volop in beweging. In 2021 hebben we met onze focuspunten goed uitvoering kunnen geven aan onze besturingsfilosofie. Tevens hebben we stappen gezet in werken aan en vanuit de bedoeling. Na succesvolle implementatie van een structuur met clusterdirecteuren en teamleiders in ons onderwijs hebben we nu aandacht voor de kwaliteit van de ondersteunende diensten. Hoe kunnen zij nóg beter dan nu een bijdrage leveren aan het onderwijs en wat is daarvoor nodig? De voorbereidingen om dit traject samen met de medewerkers vorm te geven zijn gestart en vervolgen we in 2022.

2021 was ook het jaar van het startschot van de bouw van onze Onderwijsboulevard. Een moment waar we na jarenlange voorbereidingen enorm naar uitkeken. En de bouw ontwikkelt zich in sneltreinvaart. De Academie voor Zorg en Welzijn is inmiddels als eerste geland in één van de volledig gerenoveerde gebouwen. De overige academies en ondersteunende diensten volgen komend jaar of het jaar daarop. Wij zijn blij met het vooruitzicht dat we binnenkort ons onderwijs in gebouwen die modern onderwijs ondersteunen, kunnen vormgeven.

In dit document leggen wij verantwoording af voor de stappen die we in 2021 hebben gezet. We zijn er trots op dat we ondanks corona belangrijke vorderingen hebben gemaakt in zowel onderwijs-

als organisatieontwikkeling. Bovenal toonde 2021 ons de enorme flexibiliteit en kwaliteit van onze medewerkers en partners. We danken iedereen die in dit bijzondere jaar heeft bijgedragen aan de begeleiding en ontwikkeling van onze studenten.

Wij wensen u veel leesplezier.



College van Bestuur

J.C. (Joany) Krijt

drs. R. (Robert) Leeftink RC

Wij horen graag hoe wij dit verslag kunnen verbeteren. Tips en adviezen zijn welkom bij onze bestuurssecretaris Linda Osman. Heeft u vragen of opmerkingen naar aanleiding van dit verslag, dan kunt u ook bij haar terecht.

MBO Utrecht

T.a.v. Linda Osman, bestuurssecretaris

Postbus 7031

3502 KA Utrecht

T 030 281 51 00

E l.osman@mboutrecht.nl

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

Inhoudsopgave

Jaarverslag

Voorwoord van het College van Bestuur	3
2021 in vogelvlucht	8
1 Bericht van de Raad van Toezicht	11
1.1 Samenstelling van de Raad van Toezicht	11
1.2 Belangrijkste onderwerpen in 2021	13
1.3 Commissies en regelingen	14
2 Ons strategisch kompas	18
2.1 MBO Utrecht: een levensbeschouwelijke instelling	18
2.2 Missie, visie en strategie	20
2.3 Focuspunten en Jaarplan 2021	21
3 3 Verbeteren onderwijskwaliteit	23
3.1 Kwaliteitszorg	23
3.2 Studentaantallen	27
3.3 Klachtenregelingen	28
3.4 Examinering	29
3.5 Voortijdig schoolverlaten (VSV)	32
3.6 Herkomst en doorstroom studenten	34
3.7 Blended onderwijs	35
3.8 Aanpassingen in onderwijsprogrammering	35
3.9 Studenttevredenheid	36
3.10 Tevredenheid stakeholders BPV	37
3.11 MBO Studentenfonds	37
3.12 Keuzedelen	38
4 4 Buitenwereld binnen halen	40
4.1 Samenwerking met het werkveld	40
4.2 Samenwerking met de overheid	41
1. Podium voor het Utrechts mbo 2. Gelijke kansen in het onderwijs 3. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt 4 Voorbereid op de toekomst	41
4.3 Samenwerking met het onderwijs	42
4.4 MBO Utrecht in de maatschappij	43
4.5 Tevredenheid alumni	44
5 5 Verschillen waarderen	46
5.1 Studentbegeleiding en passend onderwijs	46
5.2 Maatwerk / differentiatie	47
5.3 Pedagogische visie	48

5.4	Studentendienstverlening (tweedelijns zorg)	49
5.5	Verbonden met studenten en medewerkers	50
5.6	Coronaparagraaf	51
5.7	Corona Subsidies	52
5.8	Helderheid in bekostiging	58
6	Personeel en Organisatie	61
6.1	Juridische structuur	61
6.2	Organisatie en bestuur	61
7	7 Sociaal Jaarverslag: onze medewerkers	65
7.1	Participatiebanen	65
7.2	Opleiden in de school	65
7.3	MBO Utrecht Academie	65
7.4	Gezamenlijk leiderschapstraject	66
7.5	Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag	66
7.6	Werkdrukagenda	67
7.7	Aanpak lerarentekort	67
7.8	Formatiebeleid	67
7.9	Vertrouwenspersonen	68
7.10	Cijfers Sociaal Jaarverslag MBO Utrecht	68
8	Bedrijfsvoering	74
8.1	ICT	74
8.2	Facilitair en huisvesting	75
9	Medezeggenschap	79
9.1	Verslag Studentenraad	79
9.2	Verslag Ondernemingsraad	83
9.3	Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur	85
10	Continuïteitsparagraaf	87
11	Jaarrekening 2021	99
11.1	Financieel resultaat 2021	99
11.2	Jaarrekening 2021	100
11.3	Overige gegevens	122
12	Bijlage I Jaarplan 2021	126
13	Bijlage II Verantwoording kwaliteitsafspraken	133
	Landelijk speerpunt 1. Jongeren in kwetsbare positie	133
	Maatregelen en acties Jongeren in kwetsbare positie	135
	Landelijk speerpunt 2. Gelijke kansen	137
	Maatregelen en acties Gelijke kansen	139

	Landelijk speerpunt 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt	140
	Maatregelen en acties Opleiden voor de arbeidsmarkt	141
14	Bijlage III Checklist Code goed bestuur in het mbo	145
15	Bijlage IV Tabel Valideringsroutes exameninstrumenten MBO Utrecht	148

2021 in vogelvlucht

MBO Utrecht is een kleinschalige, interconfessionele onderwijsinstelling in het midden van Nederland. In 2021 hebben we een aantal zaken gerealiseerd waar we trots op zijn. De volgende thema's stonden dit jaar centraal.

Corona

Corona had ook in 2021 een blijvend effect op ons onderwijs en onze manier van werken.

Wederom moesten we meerdere keren schakelen tussen online en offline lessen en samenwerken vanuit huis en/of op school.

We hebben lessen getrokken uit 2020 en in 2021 gebruikt. Toch is juist in deze tijd gebleken hoe cruciaal onze sociale functie is in het opgroeien van jonge mensen en in het contact met collega's.

Onderwijskwaliteit

In 2021 voerde de Onderwijsinspectie het vierjaarlijkse onderzoek en een herstelonderzoek uit bij MBO Utrecht. De Onderwijsinspectie constateerde dat MBO Utrecht nu en in de nabije toekomst kan voldoen aan de financiële verplichtingen om het onderwijs te verzorgen. Ook ziet ze dat het bestuur in korte tijd een systeem heeft ingericht dat de kwaliteit van het onderwijs bewaakt en verbetert. Hierbij zijn de doelen helder en werkt iedereen samen in een kwaliteitscultuur om deze doelen te bereiken. Het bestuur biedt professionele ruimte, stimuleert initiatieven, geeft vertrouwen, communiceert transparant en is toegankelijk. Aandachtspunt is de kwaliteit van de examinering en diplomering. Daarbij ligt de nadruk op kwaliteitsborging en inrichting van examenprocessen. Tevens dienen de onderwijsresultaten te verbeteren. De aandacht daarvoor is toegenomen, maar het behouden van studenten in het eerste leerjaar blijft onder de norm.

Onderwijsboulevard

MBO Utrecht werkt aan de Onderwijsboulevard, waar onze opleidingen onder één dak eigentijds onderwijs kunnen geven. Met het ondertekenen van de aanneemovereenkomst heeft Dura Vermeer de opdracht gekregen voor de transformatie van onze gebouwen. De ceremoniële start vond plaats op 10 maart 2021. Het CvB en de studenten hebben samen met wethouder Klaas Verschuure het startsein gegeven. De bouw verloopt volgens planning. De Academie voor Zorg en Welzijn is eind 2021 als eerste geland in één van de volledig gerenoveerde gebouwen. De overige academies en ondersteunende diensten volgen komend jaar of het jaar daarop. Wij zijn blij met het vooruitzicht dat we binnenkort ons onderwijs kunnen vormgeven in gebouwen die passen bij contextrijk onderwijs.

Organisatieontwikkeling

MBO Utrecht werkt volgens de besturingsfilosofie, waarin drie elementen centraal staan: werken vanuit de bedoeling, richten, inrichten en verrichten in een professionele leergemeenschap. De afgelopen jaren zijn we steeds meer volgens deze principes gaan werken. Clusterdirecteuren en teamleiders hebben de ontwikkelingen binnen het onderwijs ingezet. En ook binnen de dienstverlening wordt onderzocht hoe werken volgens de bedoeling het beste is uit te voeren.

MBO Actieplan

In 2021 hebben we gewerkt aan de ambities in het MBO Actieplan. Dat plan is ontwikkeld samen met gemeente Utrecht en de vier mbo-instellingen in de stad Utrecht: ROC Midden Nederland, het Grafisch Lyceum, Nimeto en MBO Utrecht. Het uitvoeringsplan kent vier ambities:

- Ambitie 1: podium voor het Utrechts mbo;
- Ambitie 2: gelijke kansen in het onderwijs;
- Ambitie 3: gelijke kansen op de arbeidsmarkt;
- Ambitie 4: voorbereid op de toekomst.

Er zijn mooie resultaten geboekt. Zo is de MBO-sstraat geopend en is een mentorprogramma opgestart. Daarnaast zijn de mbo's gezamenlijk aan de slag gegaan met stagediscriminatie en zijn voorbereidingen getroffen voor Skills The Finals 2022 in de Jaarbeurs in Utrecht.

Studentaantallen

Onze studentaantallen zijn de afgelopen jaren toegenomen. Utrecht is een groeiregio. Wij streven ernaar om mee te ontwikkelen met de demografische groei.

Jaar	Aantal studenten
1 oktober 2019	5200
1 oktober 2020	5389
1 oktober 2021	5353

Financiën

Het behaalde resultaat van €3.099k wijkt af van het begrote resultaat van € 100k.

De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting worden veroorzaakt door de hogere rijksbijdragen vanwege de incidentele middelen die in 2021 door het Rijk ter beschikking gesteld in verband met de nadelige effecten van de corona-maatregelen op studenten. Onder andere zijn deze incidentele middelen ingezet voor het inhalen van achterstanden en extra begeleiding van studenten. Door corona heeft het onderwijs in het in 2021 deels op afstand moeten plaatsvinden. En is op advies van de overheid veel thuisgewerkt. Dit vertaalt zich financieel in tijdelijk minder activiteiten op locaties en daaraan verbonden uitgaven voor studenten en werknemers. Ook zijn projectactiviteiten op een later moment van start gegaan en lopen deze door in 2022.

1 Bericht van de Raad van Toezicht

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

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

1.1 Samenstelling van de Raad van Toezicht

In 2021 was de samenstelling van de Raad van Toezicht als volgt:

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

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

Funcities en nevenfuncties

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

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Benoemd tot
De heer H.W.J. Bol Voorzitter Raad van Toezicht Lid remuneratiecommissie	Eigenaar Bolconsult	Voorzitter raad van commissarissen BM van Houwelingen	10-10-2024
De heer P.C. Heijne RC Lid auditcommissie	CFO Wereld Natuur Fonds	- Lid Raad van Toezicht Van Hall Larenstein - Mede-oprichter en adviseur Impact Zero Hungry Lab – Tilburg University	23-03-2024
De heer H.H. Janssen Voorzitter auditcommissie	Directeur BPD, regio Noord-West	- Voorzitter Raad van Toezicht Economisch Instituut voor de Bouw (EIB) - Lid Raad van Toezicht Marketing Utrecht	10-10-2024
Mevrouw K.E. van Kammen Voorzitter onderwijskwaliteitscommissie Voorzitter remuneratiecommissie Plaatsvervangend voorzitter RvT	Plaatsvervangend directeur Politieacademie	Lid Commissie Evaluatie Kwaliteit Onderzoek (CEKO) van de Vereniging Hogescholen	11-01-2026
Mevrouw A. Hoijsink Lid onderwijskwaliteitscommissie	Eigenaar Buro Verschillig		17-03-2023

De Raad van Toezicht heeft in 2021 vijf keer overlegd met het College van Bestuur. Ook zijn er commissiebijeenkomsten geweest en heeft de raad gesproken met de Ondernemingsraad en de Studentenraad. In 2021 waren er formele en informele contactmomenten tussen de Raad van Toezicht en medewerkers van MBO Utrecht. Zo was de Raad van Toezicht deels aanwezig bij de strategiedag van het management en woonde een vertegenwoordiging van de RvT de jaaropening van het schooljaar bij.

Ook vond in 2021 een werkbezoek plaats aan de zorgacademies. De raad is meegenomen in de interne ontwikkelingen bij de academie, maar ook bij de stappen die gezet zijn op het gebied van Leven Lang Ontwikkelen, modulair onderwijs en Persoonlijk Leren. Tijdens het werkbezoek is de raad in gesprek gegaan met studenten, medewerkers en directie.

Afhankelijk van het thema sluiten leden van het managementteam aan bij (commissie)vergaderingen. De verbinding en het persoonlijk contact met het management blijft een meerwaarde van de Raad van Toezicht. De bezoldigingsgegevens van de Raad van Toezicht zijn opgenomen in hoofdstuk 11.2.8

1.2 Belangrijkste onderwerpen in 2021

Conform de statuten heeft de Raad van Toezicht meerdere documenten goedgekeurd, waaronder de jaarrekening en de meerjarenbegroting. Hieronder staan de belangrijkste onderwerpen waar de RvT in 2021 toezicht op heeft gehouden:

1. Onderwijskwaliteit

In het voorjaar van 2021 heeft de Onderwijsinspectie het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd en gelijktijdig ook drie herstelonderzoeken. Het vierjarig onderzoek is een periodiek onderzoek, dat op alle mbo-instellingen plaatsvindt. Daarbij staat de vraag centraal of de sturing op kwaliteit op orde is en of er sprake is van deugdelijk financieel beheer. De herstelonderzoeken zijn naar aanleiding van eerder onderzoek uit 2019 uitgevoerd. Dat onderzoek resulteerde in een onvoldoende op kwaliteitszorg en ambitie. Bij drie opleidingen werden tekortkomingen geconstateerd. Als gevolg van de eerder geconstateerde tekortkomingen is een intensief verbetertraject ingezet. Tijdens het herstelonderzoek is nagegaan of de eerder geconstateerde tekortkomingen zijn hersteld. De RvT is tijdens het onderzoek ook door de Onderwijsinspectie bevraagd.

De Onderwijsinspectie heeft geconstateerd dat de onderzochte opleidingen erin slagen de onderwijskwaliteit te bewaken en te verbeteren. Dit in een professionele kwaliteitscultuur, waarbij een ieder zijn verantwoordelijkheid neemt. Daarnaast beoordeelt zij kwaliteitszorg en ambitie met een voldoende. De Onderwijsinspectie heeft ook tekortkomingen geconstateerd. De kwaliteitsborging van de examinering is onvoldoende. Het verbeteren of stabiel houden van de onderwijsresultaten is een aandachtspunt.

De Raad van Toezicht heeft in 2020 en 2021 het ingezette verbetertraject als gevolg van de geconstateerde tekortkoming in 2019 nauwgezet gemonitord. Verdiepend werd erover gesproken in de onderwijskwaliteitscommissie en in de reguliere RvT-vergaderingen rapporteerde het CvB aan de voltallige raad. De resultaten van het vierjarig onderzoek en de herstelonderzoeken zijn in de voltallige RvT besproken. Het CvB heeft de raad geïnformeerd over de ingezette verbetermaatregelen. Een daarvan is het benoemen van een externe voorzitter van de examencommissie. De externe voorzitter heeft de onderwijskwaliteitscommissie geïnformeerd over zijn bevindingen en aanbevelingen.

2021 heeft ook in het teken gestaan van corona en de effecten daarvan op het onderwijs, studenten en medewerkers. Het CvB heeft de raad hierover regelmatig geïnformeerd. Zowel in vergaderingen als in schriftelijke updates.

(Macro)doelmatigheid

De Raad van Toezicht spreekt regelmatig met het bestuur over de in- en externe ontwikkelingen op het gebied van macrodoelmatigheid in de regio. Dit gesprek vindt plaats op basis van het jaarlijks doelmatigheidsonderzoek ten aanzien van de opleidingen (opdracht van het CvB).

Daarnaast bevraagt de Raad van Toezicht het bestuur op het onderwijsportfolio en de interne doelmatigheid. Onderwerpen zoals arbeidsmarktperspectief, studentaantallen per opleiding, kwaliteit van het onderwijs en het onderwijspersoneel worden integraal besproken. In 2021 is vanuit het kwaliteitsperspectief met name ingezoomd op de economische opleidingen.

2. Financiën / huisvesting / ICT

De Raad van Toezicht bespreekt structureel de financiële ontwikkelingen van MBO Utrecht, de huisvestingsontwikkelingen en de thema's risicomanagement, ICT en inkoop. In 2021 zijn belangrijke stappen gezet in de totstandkoming van de nieuwe Onderwijsboulevard aan de Australiëlaan. Eind 2021 zijn de Academie voor Kind en Onderwijs en de zorgacademies verhuisd naar hun nieuwe locatie op de Onderwijsboulevard. De RvT heeft voorafgaand aan deze verhuizing de nieuwe locatie bezocht. Ook volgde de raad de realisatie van de eerste fase door tussentijdse bezoeken aan de locatie.

Het projectteam doet in de auditcommissie (AC) altijd verslag over dit belangrijke onderwerp en het CvB legt er verantwoording over af. Het project Onderwijsboulevard was in 2021 een vast onderwerp op de AC-agenda en dat blijft zo de komende jaren.

3. Werkgeverschap bestuur

Conform het bestuursreglement evalueert de Raad van Toezicht jaarlijks het functioneren van de leden van het College van Bestuur. Deze gesprekken worden schriftelijk vastgelegd. Belangrijke thema's in deze gesprekken waren de resultaten op financiën, huisvesting, personeelsbeleid en verbetering onderwijskwaliteit. Ook de persoonlijke ontwikkeling van de leden van het CvB is besproken, net als de samenwerking tussen RvT en CvB.

4. Werken aan goed toezicht

De professionalisering van de Raad van Toezicht is een voortdurend aandachtspunt, mede omdat de maatschappelijke eisen aan raden voortdurend in beweging zijn. De Raad van Toezicht heeft daarom bijeenkomsten bezocht van de VTOI en van het Platform RvT-leden MBO Raad. Individuele deskundigheidsbevordering bestond onder meer uit lidmaatschap van The Midfield en deelname aan Open Education.

De Raad van Toezicht werkt vanuit het eigen toezichtkader. Dit schrijft globale toetsing voor als er weinig reden is tot zorg op een ijkpunt, meer informatie en toetsing als een criterium onder druk komt te staan en uitvoerige informatie met grondige toetsingsmiddelen. Dit laatste als de indruk bestaat dat het bestuur op meerdere criteria onder de norm presteert. Of als de RvT in afstemming met het CvB van mening is dat het thema van acuut en vitaal belang is. In 2021 gold strakker toezicht op het project Onderwijsboulevard en de verbetering van de onderwijs – en examineringskwaliteit.

1.3 Commissies en regelingen

Als toezichthoudend orgaan van MBO Utrecht handelt de Raad van Toezicht binnen de wettelijke en interne kaders, zoals de Branchecode goed bestuur in het mbo, de statuten van MBO Utrecht en het Toezichtkader Raad van Toezicht MBO Utrecht. De afbakening van taken en bevoegdheden en de honorering van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn geregeld en geborgd in het bestuursreglement en de statuten van MBO Utrecht. In 2021 hebben de leden van de Raad van Toezicht een honorering ontvangen die valt binnen de kaders van de adviesregeling honorering toezichthouders. De Raad van Toezicht kent drie commissies die onderwerpen voorbereiden voor bespreking in de voltallige Raad van Toezicht.

De onderwijskwaliteitscommissie

De onderwijskwaliteitscommissie kwam in 2021 vier keer bijeen. Het Hoofd Onderwijs & Kwaliteit is secretaris van deze commissie. Vanwege de coronacrisis vonden drie vergaderingen digitaal plaats. Net als voorgaande jaren besteedde de commissie het hele jaar aandacht aan het sturen op onderwijskwaliteit, mede in het licht van de inspectie-onderzoeken in 2021 en het personeelsbeleid. In haar vergadering nodigt zij regelmatig gespecialiseerde medewerkers uit. Daarnaast stonden dit jaar de gevolgen van de coronacrisis voor onderwijs, medewerkers en het studentperspectief hoog op de agenda. Deelthema's waren onder andere studentenwelzijn, invloed op studieresultaten en stages. Daarnaast is in 2021 gesproken over de examinering, de digitalisering van het onderwijs en de ondersteuning daarvan, de ontwikkelingen op HR-gebied, het strategisch personeelsbeleid en de economische en technische opleidingen. De onderwijskwaliteitscommissie heeft het College van Bestuur geadviseerd om de focus vooral te leggen op zowel het verder uitbouwen van het onderwijskundig leiderschap als het vestigen van een professionele leercultuur in de onderwijsteams. Daarnaast blijft aandacht nodig voor het versterken van het veranderkundig vermogen binnen slecht presterende opleidingen.

De auditcommissie

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

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

Onderwerpen die jaarlijks terugkomen zijn het financieel instellingsplan, de benchmark mbo en de management letter van de accountant. In 2021 is ook gesproken over de voorbereidingen en implementatie van het nieuwe studenteninformatiesysteem (SIS), de voortgang van de verkoop van de Pagelaan, privacy en security en de ontwikkeling van de studentaantallen.

In 2021 was het project Onderwijsboulevard en de financiering daarvan een terugkerend onderwerp. Bij die vergaderingen was de projectleider ook aanwezig. Belangrijk waren onder meer de mogelijkheden en opties om de tegenslagen op het gebied van flora en fauna bij de bouw van gebouwdeel A op te vangen. Daarnaast is er regelmatig gesproken over alternatieve huisvesting voor de Sportacademie, de toekomstige huisvesting op de locatie Marco Pololaan en de NPO-middelen. De commissie is in 2021 vier keer bijeengekomen, twee maal digitaal en twee maal fysiek. Tussentijds vond regelmatig informeel overleg plaats.

De remuneratiecommissie

In de vergaderingen van de remuneratiecommissie bespreekt de commissie het functioneren en belonen van de bestuursleden. Deze commissie bereidt de evaluaties van de bestuurders voor,

waarna zij de bezoldigings- en functioneringsgesprekken met het College van Bestuur voert. Deze gesprekken hebben ook in 2021 plaatsgevonden.

Relatie met de medezeggenschap

De Raad van Toezicht hecht grote waarde aan goed contact en transparante communicatie met de medezeggenschap. Goede medezeggenschap leidt tot gedragen besluitvorming.

Ondernemingsraad

De RvT heeft in 2021 met de Ondernemingsraad gesproken over het huisvestingsdossier. Daarbij is extra aandacht besteed aan veiligheid. Daarnaast heeft de raad gesproken over de organisatie-structuur en ontwikkelingen. In 2021 was een RvT-lid aanwezig bij de bespreking tussen het College van Bestuur en de Ondernemingsraad over het Geïntegreerd Jaardocument.

Studentenraad

De Raad van Toezicht heeft in 2021 met de leden van de Studentenraad gesproken over de algemene gang van zaken binnen MBO Utrecht, de gevolgen van corona voor de studie en de studenten, het toekomstbeeld post-corona, de ideale docent en de invoering van het nieuwe studenteninformatiesysteem.

Studentenraad en Ondernemingsraad

Jaarlijks spreekt de RvT de Ondernemingsraad en de Studentenraad gezamenlijk. Tijdens deze bijeenkomst is gesproken over de coronamaatregelen en de gevolgen hiervan op het onderwijs. Zo ook over het mentale welzijn van zowel student als docent. Daarnaast kwamen aan de orde de voortgang van de realisatie van de Onderwijsboulevard, de verbetertrajecten die het bestuur heeft ingezet op het gebied van onderwijskwaliteit en hoe de OR en SR die ervaren, en de ontwikkelingen op het gebied van macrodoelmatigheid.

Branchecode goed bestuur in het mbo

De Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de medewerkers van MBO Utrecht richten zich op het bereiken van maatschappelijke doelen. De Raad van Toezicht en het College van Bestuur conformeren zich aan de Branchecode goed bestuur in het mbo. De code is eind 2020 vastgesteld nadat deze is besproken met de mbo-besturen en de raden van toezicht. De code moet bewustwording stimuleren 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 ten aanzien van het gedrag. Wij hebben de bijbehorende checklist ingevuld en als bijlage toegevoegd aan dit jaardocument.



BESTUURS VERSLAG

2 Ons strategisch kompas

2.1 MBO Utrecht: een levensbeschouwelijke instelling

Onze wortels liggen in het christelijk onderwijs. Wij staan open voor studenten van alle levens- en geloofsovertuigingen en dragen waarden uit zoals respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. We vervullen als school een betekenisvolle rol. Zowel in de maatschappij als in het leven van jonge mensen. Ons primaire doel is altijd om te zorgen voor een optimaal leerklimaat.

Wij zijn lid van de Federatie Christelijk MBO, onderdeel van Verus. Dat is een verbinder in een netwerk van onderwijsprofessionals, bestuurders en ouders. Ze voorzien in de uitwisseling van kennis en ervaring, bijvoorbeeld met inspiratiebijeenkomsten, kennissessies over identiteit en juridisch advies. Via Verus zijn we ook lid van de geschillencommissie.

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



2.2 Missie, visie en strategie

Aan de missie en visie van MBO Utrecht liggen drie kernwaarden ten grondslag: Persoonlijk, Ambitieuw en Ondernemend. Deze kernwaarden zijn richtinggevend en inspirerend voor alle medewerkers en studenten.

Persoonlijk geeft aan dat wij omzien naar elkaar en vertaalt onze interconfessionele grondslag.

Met *Ambitieuw* streeft MBO Utrecht kwalitatief goed onderwijs na dat aantrekkelijk is vormgegeven voor de studenten en aansluit op de wensen en behoeften van de (regionale) arbeidsmarkt.

Ondernemend geeft aan dat MBO Utrecht kansen ziet en die ook pakt. Dit betekent dat we weten welke kansen (en bedreigingen) er in onze omgeving zijn.

In het meerjarenplan 2019-2022 is onze strategie uitgewerkt aan de hand van vijf speerpunten. Ook zijn de doelen en ambities voor deze periode geformuleerd. Tevens is een nieuwe besturingsfilosofie vastgesteld, waarbij volgens het principe *richten, inrichten en verrichten* de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden worden belegd in de organisatie. En waar het principe 'werken vanuit de bedoeling' centraal staat. Meer dan voorheen zullen we de vraag stellen: wat is de bedoeling en welk doel moeten we bereiken? Het onderwijs zetten we in de lead.

Daarmee ligt onze focus op het primair proces. Dit realiseren we binnen een professionele leergemeenschap waar teams zelf hun verantwoordelijkheid nemen en krijgen, en waar het lerend leren centraal staat.

Gezien de ontwikkelingen binnen de organisatie, zoals het werken volgens de besturingsfilosofie, de focuspunten en het kernverhaal, hebben we ervoor gekozen om vooral de focuspunten 1) Verbeteren onderwijskwaliteit, 2) buitenwereld binnen halen en 3) verschillen waarderen, leidend te laten zijn in de sturing.

2.2.1 Het kernverhaal: de bedoeling van MBO Utrecht.

In de afgelopen periode is 'de bedoeling' van MBO Utrecht verder uitgewerkt en verwoord in het kernverhaal. Komend schooljaar gaan we met elkaar hiermee verder aan de slag.

Onze visie
Wij geloven in talentontwikkeling en toekomstkansen voor jonge mensen.

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



2.3 Focuspunten en Jaarplan 2021

Voor 2021 had het College van Bestuur de volgende drie focuspunten geformuleerd:

1. Verbeteren onderwijskwaliteit
2. Buitenwereld binnen halen
3. Verschillen waarderen

De drie focuspunten vormden de basis voor het Jaarplan 2021 van MBO Utrecht. Daarin zijn per focuspunt de doelen en resultaten (prestatie indicatoren) opgenomen. Ook zijn er doelen en resultaten geformuleerd op het gebied van bedrijfsvoering. De doorvertaling naar activiteiten vindt plaats in de jaarplannen van de afzonderlijke onderwijsteams en diensten. De gedetailleerde doelen, behaalde resultaten en de toelichting daarop van het Jaarplan 2021 zijn in bijlage 1 opgenomen.

2.3.1 Kwaliteitsagenda

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

De Kwaliteitsagenda sluit aan bij ons meerjarenplan. Onderdeel hiervan zijn de drie landelijke speerpunten: jongeren in kwetsbare positie, gelijke kansen en opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

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

1. Jongeren in kwetsbare positie: Binnen MBO Utrecht sluit de persoonlijke begeleiding optimaal aan op de ontwikkel- en ondersteuningsbehoefte van de student. Op deze wijze biedt MBO Utrecht een zo kansrijk mogelijk situatie, juist en ook voor jongeren in een kwetsbare positie. Bij MBO

Utrecht voelt de student zich gezien en begrepen en volgt hij onderwijs dat aansluit bij wat hij wil, weet en kan.

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

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

De ambities en beoogde resultaten uit de Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht zijn, zoals voorgaande jaren, geïntegreerd in de ambities van MBO Utrecht. Voor 2021 heeft het CvB de volgende drie focuspunten geformuleerd waarin de landelijke speerpunten van de Kwaliteitsagenda mbo zijn opgenomen:

1. Verbeteren onderwijskwaliteit (Kwetsbare jongeren);
2. Buitenwereld binnen halen (Opleiden voor de arbeidsmarkt);
3. Verschillen waarderen (Gelijke kansen).

Wat gaat goed?

Binnen de kaders van bovengenoemde organisatieontwikkeling zijn veel activiteiten en maatregelen van de Kwaliteitsagenda opgepakt en uitgevoerd. Het College van Bestuur ziet in de organisatie een versterkte focus op de ontwikkeling van de student ('Persoonlijk leren') en een versterking van de kwaliteitscultuur. Dit komt ook tot uiting in de beoogde resultaten die MBO Utrecht heeft geformuleerd voor 2021. Bij de evaluatie is gebleken dat alle beoogde resultaten op koers liggen ondanks de grilligheid van de coronamaatregelen die ons ook in 2021 teisterde.

Wat kan beter?

Ondanks dat de resultaten op koers liggen, zijn er uiteraard ook aandachtspunten. Open en eerlijk kijken naar wat er beter kan past in de professionele leergemeenschap die het College van Bestuur voor MBO Utrecht beoogt. Het betrekken van externe stakeholders door de academies bij de doorontwikkeling van hun eigentijdse en toekomstbestendige onderwijsportfolio en curriculum is een aandachtspunt. Ook in 2021 heeft het College van Bestuur het belang van externe stakeholders onder de aandacht gebracht bij de academies. Op diverse organisatieniveaus hebben overleggen plaatsgevonden met externe stakeholders, met name om de samenwerking en contacten warm te houden op het gebied van vsv en vooral de bpv en om lopende projecten te continueren. Doordat de landelijke speerpunten van de Kwaliteitsagenda geïntegreerd zijn in de ambities van MBO Utrecht, zijn de onderwerpen uit de Kwaliteitsagenda aan de orde geweest in de diverse overleggen met de stakeholders. Dit blijkt ook uit de resultaten die MBO Utrecht in 2021 heeft behaald. De voortgangsrapportage uit bijlage 1 informeert over de voortgang en de behaalde resultaten.

Het betrekken van stakeholders bij de ambities van MBO Utrecht is een aandachtspunt waar het College van Bestuur ook in 2022 op zal blijven sturen.

3 Verbeteren onderwijskwaliteit

Eén van de focuspunten van 2021 was het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Deze beweging is in 2019 ingezet nadat de Onderwijsinspectie oordeelde dat het College van Bestuur onvoldoende sturing gaf aan kwaliteit en kwaliteitszorg. Teveel studenten zouden MBO Utrecht zonder diploma verlaten. Een zorgvuldig en intensief verbetertraject is ingezet. Dit resulteerde in een positief inspectie-oordeel en een reductie van het aantal ongediplomeerde uitstromers.

3.1 Kwaliteitszorg

MBO Utrecht hanteert een kwaliteitsbeleid dat gericht is op continu verbeteren. Op alle niveaus worden doelen, activiteiten en middelen gekoppeld, waardoor samenhang en integratie ontstaan. Voor de operationalisering van het beleid wordt de PDCA-kwaliteitscyclus gehanteerd (Plan, Do, Check, Act).

3.1.1 Doorontwikkelingen van systeem naar cultuur

In 2021 hebben we verschillende vervolgstappen gezet in het versterken van ons kwaliteitszorgstelsel en -cultuur. Dit draagt bij aan de ontwikkeling tot een professionele leergemeenschap en sluit aan bij de besturingsfilosofie van MBO Utrecht. Het doel dat we onszelf voor 2021 hebben gesteld is dat de organisatie werkt met een passend en samenhangend kwaliteitszorgsysteem. Hieronder staan de ingezette activiteiten beschreven en welke gebeurtenissen plaatsvonden om dit doel te bewerkstelligen.

Ontwikkeltraject Teamleiders

Sinds november 2020 kent MBO Utrecht formeel de functie van teamleider. Voor de implementatie van deze functie en professionalisering van de teamleiders zijn er vanaf de start diverse ontwikkeltrajecten georganiseerd. Hierin stonden onderwijskwaliteit en onderwijskundig leiderschap centraal. In 2021 hebben alle teamleiders het gezamenlijke ontwikkeltraject afgerond.

Expertgroepen MBO Utrecht

In 2021 hebben de expertgroepen binnen MBO Utrecht (studentbegeleiding, examinering, kwaliteitszorg, onderwijsontwikkeling en BPV) een kwaliteitsslag gemaakt. Er is een vaste overlegstructuur ingevoerd en experts worden gefaciliteerd in hun rol. De verdere verankering van de experts in de organisatie krijgt een vervolg in 2022.

Gezamenlijke invulling nieuw jaarplan 2022

In 2021 heeft MBO Utrecht voor het eerst gewerkt met een ander jaarplansystematiek. Aan de hand van standaard instrumenten voor planning en monitoring houdt het CvB zicht op de ontwikkeling van de vooraf geformuleerde focuspunten. De invulling van het jaarplan 2022 was een gezamenlijk proces. In verschillende dialoogsessies heeft het CvB gesprekken gevoerd met de clusterdirecteuren, teamleiders, hoofden van diensten en adviseurs over de concretisering van de focuspunten. De opbrengsten van de dialoogsessies zijn samengevat in een roadmap. De leidinggevendenden hebben de roadmap gebruikt om samen met de teams verdere invulling te geven aan hun eigen teamjaarplan. Teams maken in het teamjaarplan inzichtelijk op welke manier zij bijdragen aan deze focuspunten. Hiermee geeft het CvB uitvoering aan het principe van richten –

inrichten – verrichten. Deze nieuwe werkwijze is geëvalueerd. We constateren dat deze systematiek beter aansluit bij de kwaliteitscultuur die wij nastreven.

Structureel werken aan kwaliteitsverbetering

Binnen de kwaliteitszorgcyclus van MBO Utrecht stond in 2021 het structureel werken aan kwaliteitsverbetering conform de PDCA-cyclus in alle teams centraal. De uitdaging was om hierin de dialoog leidend en de instrumentaria dienend te laten zijn aan het gesprek. De ondersteuning en instrumentaria zijn hierop aangepast. Gespreksleidraden zijn ontwikkeld, extra ondersteuning is ingezet om teams in processen te begeleiden en te adviseren. Een voorbeeld van een aangepast instrument is het format van de teamjaarplannen. Op basis van evaluaties is het format gebruiksvriendelijker gemaakt. Bovendien is het zo ingericht dat het beter aansluit bij de teams en hun eigen manier van werken.

De planmatigheid in het werken aan (onderwijs)kwaliteit is nu in alle teams en ondersteunende diensten van de organisatie terug te zien. Teams geven aan deze cyclische manier van werken een eigen richting die passend is bij de context van de opleiding of dienst, zoals de teamsamenstelling en de ontwikkelingsfase waarin een team zich bevindt. We zien mooie voorbeelden van teams die gekozen hebben om te werken volgens agile methodieken, waarbij kort cyclisch verbeteren centraal staat. Andere teams hechten juist veel waarde aan het zelfevaluatie-instrument van Yucan of hebben met een andere vorm van zelfevaluatie gewerkt. De acties die hieruit voortvloeien staan centraal in het teamjaarplan en worden cyclisch besproken in teamoverleggen.

Start project doorontwikkelen sturingsdata

Eind 2021 is er groen licht gegeven voor het project doorontwikkelen sturingsdata. De opstart staat in 2022 gepland. Het doel van dit project is de doorontwikkeling van data naar gegevens waarop gestuurd kan worden. De data structuur wordt ingericht op de nieuwe organisatiestructuur, conform het principe richten, inrichten, verrichten. Vervolgens kunnen we op basis hiervan het goede gesprek met elkaar voeren en verantwoording afleggen. Centraal in dit project staat dat het instrument niet leidend is, maar dienend is aan het gesprek over (onderwijs)kwaliteit.

3.1.2 Bevindingen Interne intern toezicht 2021

Interne audits opleidingen

We maken jaarlijks een planning voor de uitvoering van de interne audits. In die planning staan de opleidingen waarvoor het auditteam aan de slag gaat. De selectie van de te onderzoeken opleidingen is gebaseerd op de risicomatrix en kent dus een risicogerichte benadering. Uit alle risicozones selecteren we opleidingen, variërend van geen risico tot hoog risico. Bij opleidingen met een hoog risico plannen we meer interne audits dan bij de overige opleidingen.

Voor de uitvoering van de audits betreft MBO Utrecht een onafhankelijk deskundige. Deze is ingehuurd om als voorzitter van het auditteam te fungeren. Behalve het waarborgen van de onafhankelijkheid geeft de externe voorzitter ook een kwaliteitsimpuls aan het auditteam. Naast de externe voorzitter bestaat het auditteam uit twee interne auditoren (waarvan één auditor afkomstig is uit een poule samengesteld uit docenten) en een secretaris.

In 2020 zijn vanwege de coronamaatregelen drie van de vijf geplande audits komen te vervallen. We hebben deze drie audits doorgeschoven naar 2021. In 2021 zijn audits uitgevoerd bij onderstaande opleidingen:

- Verkoopsspecialist, niveau 3. Deze opleiding heeft een hoog risico. Bij de interne audit zijn de standaarden leerklimaat, studiesucces en kwaliteitszorg als onvoldoende beoordeeld.
- Sport en bewegen, niveau 4. Deze opleiding heeft een hoog risico. Als pilot is bij deze opleiding ook de verwante opleiding op niveau 3 onderzocht in de audit. Volgens de bevindingen van het auditteam zijn de standaarden kwaliteitszorg, kwaliteitscultuur en verantwoording en dialoog onvoldoende. Het studiesucces bij niveau 3 is voldoende, bij niveau 4 onvoldoende.
- Medewerker marketing en communicatie, niveau 4. Volgens de risicomatrix kent deze opleiding 'enig risico'. Alle standaarden zijn bij de interne audit beoordeeld met een voldoende.
- Artiesten, niveau 4. Deze opleiding is ingedeeld in de categorie 'geen risico'. Bij de interne audit is geconstateerd dat de beroepspraktijkvorming onvoldoende is. De standaarden aanbod, pedagogisch-didactisch handelen, veiligheid, afsluiting en uitvoering en kwaliteitscultuur zijn met een 'goed' gewaardeerd. De overige standaarden zijn als voldoende beoordeeld.

Om de opbrengsten van een audit te vergroten, nemen we indien mogelijk voortaan een verwante opleiding mee in de audit. Bij geconstateerde tekortkomingen maakt de teamleider in samenwerking met de clusterdirecteur een verbeterplan. De clusterdirecteur bespreekt het verbeterplan met het College van Bestuur. Het CvB monitort periodiek de voortgang van het verbeterplan in de managementgesprekken.

3.1.3 Bevindingen extern toezicht – Onderwijsinspectie

Vierjaarlijks onderzoek

In het voorjaar heeft de Onderwijsinspectie een vierjaarlijks onderzoek (4JO) uitgevoerd bij MBO Utrecht. Bij het 4JO onderzoekt de Onderwijsinspectie of het bestuur zorgt voor onderwijs van voldoende kwaliteit en of het financieel beheer deugdelijk is. Behalve een onderzoek bij het bestuur vond ter verificatie ook onderzoek op opleidingsniveau plaats. Bij een vijftal opleidingen heeft de Onderwijsinspectie het kwaliteitsgebied 'kwaliteitszorg en ambitie' en het studiesucces onderzocht. Voor het onderzoek zijn opleidingen met een onvoldoende studiesucces geselecteerd. Daarnaast vond bij twee van deze opleidingen ook onderzoek plaats naar de kwaliteitsborging van examinering en diplomering. Dit vanwege de risico's voor de examinering die het bestuur zelf had signaleerd. Tenslotte voerde de Onderwijsinspectie bij het 4JO een aantal instellingsbrede gesprekken met de teamleiders, clusterdirecteuren, Raad van Toezicht, Ondernemingsraad en de Studentenraad.

Gelijktijdig vond bij drie van de vijf onderzochte opleidingen een herstelonderzoek plaats. Bij het herstelonderzoek zijn de standaarden 'ontwikkeling en begeleiding', 'didactisch handelen' en 'leerklimaat' opnieuw onderzocht.

Bevindingen Onderwijsinspectie

Op bestuursniveau zijn de kwaliteitsgebieden 'Kwaliteitszorg en ambitie' en 'Financieel beheer' met een voldoende beoordeeld. Bij alle vijf onderzochte opleidingen is 'Kwaliteitszorg en ambitie' ook met een voldoende beoordeeld. En, zoals verwacht vanwege de gesignaleerde risico's, zijn het studiesucces en de kwaliteitsborging examinering en diplomering als onvoldoende beoordeeld. Bij

de drie opleidingen met herstelonderzoeken zijn de opnieuw onderzochte standaarden als voldoende beoordeeld.

De Onderwijsinspectie constateerde verder dat de onderzochte opleidingen er in slagen de onderwijskwaliteit te bewaken en te verbeteren. Dit wordt gerealiseerd in een professionele kwaliteitscultuur, waarbij eenieder zijn verantwoordelijkheid neemt.

Afspraken over vervolgtoezicht

In 2022 voert de Onderwijsinspectie een herstelonderzoek uit naar de borging van de diplomering. Tevens wordt van de opleidingen uit het onderzoek het studiesucces over 2018-2021 beoordeeld.

Herstelonderzoek studiesucces

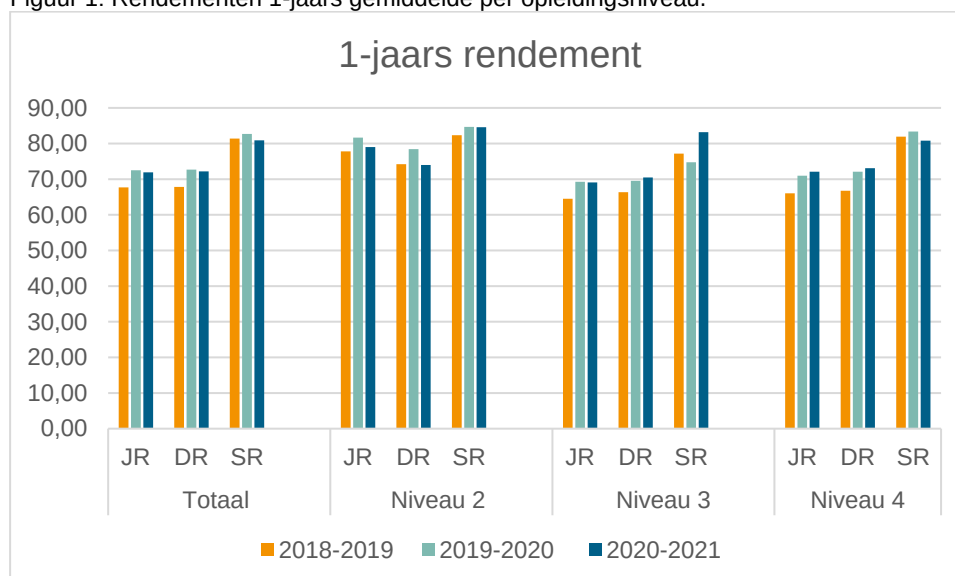
Naar aanleiding van een eerder onderzoek heeft de Onderwijsinspectie in het najaar van 2021 het studiesucces van de opleidingen Sport- en Bewegingsleider (niveau 3) en Financieel administratief medewerker (niveau 3) opnieuw beoordeeld. Hierbij heeft de Onderwijsinspectie gekeken naar het studiesucces over de jaren 2017-2020. Het studiesucces van Sport- en Bewegingsleider scoorde een voldoende als beoordeling. Het studiesucces bij de opleiding Financieel administratief medewerker was over 2017-2020 nog onvoldoende. Het bestuur levert daarom uiterlijk begin 2023 een verantwoording over het studiesucces van deze opleiding aan bij de Onderwijsinspectie. Deze stelt daarna het vervolgtoezicht voor de opleiding Financieel administratief medewerker vast.

3.1.4

Onderwijsresultaten -rendementen

De onderwijsresultaten laten de afgelopen drie jaar een min of meer stabiel beeld zien. In schooljaar 2019-2020 is een stijging te zien, waarschijnlijk als gevolg van de ingezette verbetertrajecten. In 2020-2021 blijft deze stijging gehandhaafd. Tegelijkertijd constateren we dat in schooljaar 2020-2021 bij de niveau 4-opleidingen het startersresultaat is gedaald. Dit kan een gevolg zijn van het coronavirus.

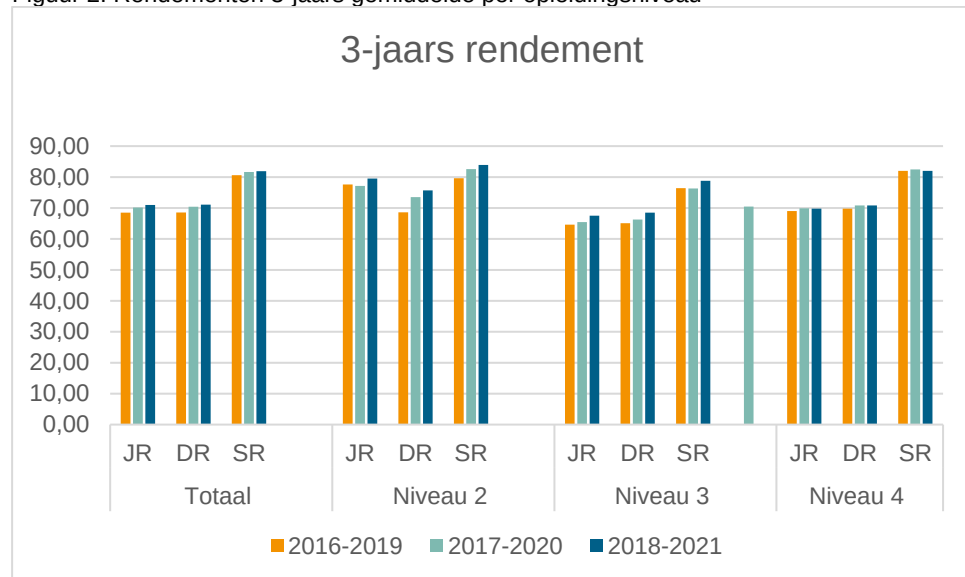
Figuur 1: Rendementen 1-jaars gemiddelde per opleidingsniveau.



JR: Jaarresultaat, DR: Diplomaresultaat, SR: Startersresultaat

Noot: Gegevens afkomstig uit Qlickview/Osiris,

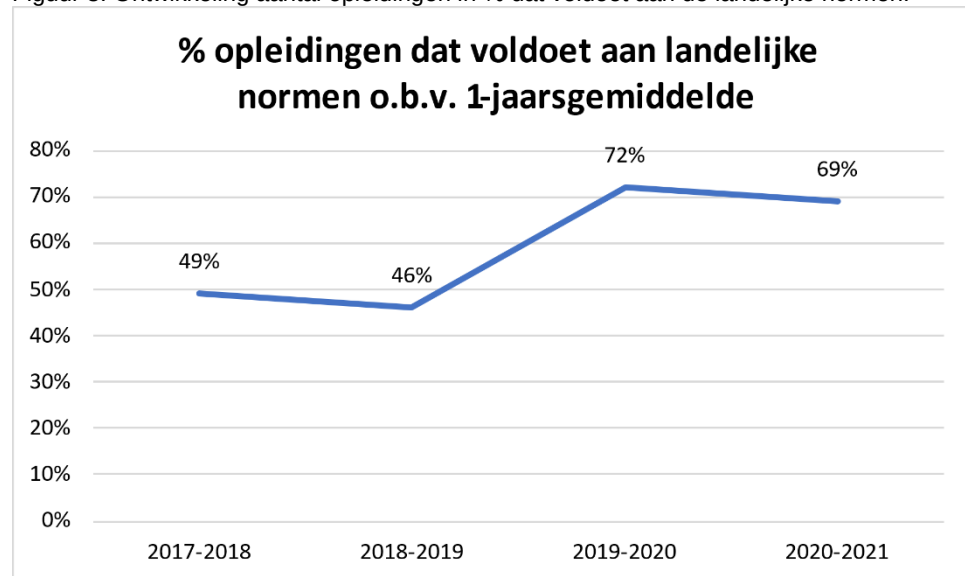
Figuur 2: Rendementen 3-jaars gemiddelde per opleidingsniveau



JR: Jaarresultaat, DR: Diplomaresultaat, SR: Startersresultaat

Noot: Gegevens afkomstig uit Qlickview/Osiris,

Figuur 3: Ontwikkeling aantal opleidingen in % dat voldoet aan de landelijke normen.



Noot: Gegevens afkomstig uit Qlickview/Osiris,

3.2 Studentaantallen

Onze studentaantallen zijn de afgelopen jaren gegroeid. In 2021 constateren we een lichte daling. Utrecht is een groeiregio. Wij streven ernaar om mee te ontwikkelen met de demografische groei.

Tabel 4: Groei studentenaantallen

Jaar	Aantal studenten
1 oktober 2019	5200
1 oktober 2020	5389
1 oktober 2021	5353

Noot: Gegevens afkomstig uit Qlickview/Osiris,

3.3 Klachtenregelingen

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

De behandeling van klachten over ongewenst gedrag is belegd bij de landelijke commissie GCBO. In 2021 zijn geen klachten ontvangen over MBO Utrecht bij deze landelijke commissie.

MBO Utrecht streeft ernaar om klachten van studenten intern in goed overleg op te lossen. Tevens willen we dat altijd op zo kort mogelijke termijn doen. Op die manier wordt de studie zo min mogelijk gehinderd en blijft een optimaal werkklimaat gehandhaafd.

Klachten die niet intern kunnen worden opgelost en beroepen tegen een examenbeslissing of een bindend negatief studieadvies worden behandeld door respectievelijk de externe klachtencommissie en de commissie van beroep voor examens. Deze commissies worden beide geleid door een externe voorzitter. Tevens zijn de leden niet direct verbonden aan MBO Utrecht, waardoor de onafhankelijkheid is gewaarborgd. Het bevoegd gezag krijgt de uitspraak als dringend advies voorgelegd. Dit advies wordt in de regel opgevolgd en de uitvoering daarvan gemonitord.

In 2020 is de Regeling Overige Klachten geactualiseerd. Deze geactualiseerde regeling is in het voorjaar van 2021 vastgesteld. Ook de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag is in 2021 herzien. Ten slotte is ook de gehele correspondentie en communicatie herzien, in het bijzonder die met onze studenten.

Aantallen klachten

MBO Utrecht streeft naar een hoge studenttevredenheid. Een ingediende klacht beschouwen wij als een indicatie voor de kwaliteit van ons onderwijs. Iedere klacht is een aandachtspunt voor ons onderwijs. Een klacht geeft ons informatie over de vraag hoe wij ons onderwijs beter kunnen vormgeven. Het terugbrengen van het aantal klachten en het verkorten van de doorlooptermijn zijn aandachtspunten. Ook het afgelopen jaar constateren wij een verbetering, met name bij de interne afhandeling.

In 2021 zijn in totaal 33 klachten en beroepen ingediend. In de jaren 2018, 2019 en 2020 waren dat er respectievelijk 14, 45 en 29. Daarmee lijkt er sprake van een stabilisatie van het aantal klachten na de stijging in 2019. De stijging van het aantal klachten in 2019 lijkt incidenteel en vooral het gevolg van de invoering van het bindend studieadvies in dat jaar.

Het is in 2021 opnieuw gelukt om de doorlooptijd van de meeste klachten zeer beperkt te houden. Vrijwel alle klachten zijn binnen de gestelde termijn van tien werkdagen naar tevredenheid van de student informeel en in goed overleg met de student afgehandeld.

Tabel 5: Aantal interne klachten per onderwerp

Interne Klachten gerangschikt naar onderwerp	Aantal
Aanmelding en toelating	1
Bindend studieadvies (en/of voorlopig)	5
Communicatie	11
Examinering	7
Planning en organisatie	3
BPV	1
Overige klachten	5
Totaal	33

Het relatief hoge aantal klachten op het gebied van communicatie komt waarschijnlijk door de toename van het afstandsonderwijs als een gevolg van de langdurige coronapandemie. Het merendeel van deze klachten konden we snel oplossen of werd ingetrokken vanwege miscommunicatie.

Bij de externe Klachtencommissie is in 2021 een (1) klacht ingediend. Die klacht is ongegrond verklaard.

In het kader van de Klachtenregeling Ongewenst Gedrag zijn geen klachten ingediend. Ook is er geen beroep ingesteld bij de Commissie van Beroep voor Examens.

3.3.1 Klokkenluidersregeling

Sinds 2013 bestaat bij MBO Utrecht de klokkenluidersregeling. Via die regeling kunnen studenten en medewerkers een vermoeden van een misstand melden. In 2021 hebben we, net als in voorgaande jaren, geen meldingen ontvangen.

3.4 Examinering

Examenorganisatie en verantwoordelijkheden

Onderwijs en examinering zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden. Zonder examinering kan de student de opleiding niet afronden. MBO Utrecht heeft, naast de verantwoordelijkheid om goed onderwijs te geven, de verantwoordelijkheid om kwalitatief goede examinering te organiseren voor onze studenten.

Bij MBO Utrecht is de examencommissie eindverantwoordelijk voor de organisatie van kwalitatief goede examinering. Zij monitort of de examenorganisatie het proces van examinering volgens afspraak en procedures uitvoert. Verder heeft zij de wettelijke taak om exameninstrumenten vast te stellen, examendossiers vast te stellen voor diplomering en vrijstellingen te verlenen. Deze taken stellen de examencommissie in staat om diploma's van waarde af te geven. Zo wil MBO Utrecht beginnende professionals afleveren die herkenbaar zijn voor het beroepenveld.

Niet alleen de examencommissie borgt de kwaliteit van examinering binnen MBO Utrecht. Bij de taken 'vaststelling exameninstrumenten' en 'diplomering' ontvangt de commissie advies van de vaststeladviescommissie (VAC) en de diplomavaststelcommissie (DVC).

De opleidingsteams van de academies zijn verantwoordelijk voor de afname en beoordeling van de examens en het samenstellen van de examendossiers. De examencommissie en de opleidingsteams vormen samen de examenorganisatie van MBO Utrecht. In 2021 is de examencommissie doorgegaan met de kwaliteitsverbetering van de examinering. Dit heeft zij gedaan aan de hand van haar Jaarplan 2021, dat gebaseerd is op de evaluatie examinering 2020 en het inspectieoordeel.

Ontwikkelingen binnen examenorganisatie

Hoewel de examenorganisatie niet wijzigde, was 2021 een jaar vol beweging en ontwikkeling voor de examenorganisatie MBO Utrecht. Zo wezen twee externe onderzoeken uit dat er verbeteringen noodzakelijk zijn bij de uitvoering van de centrale taak van de examencommissie: het borgen van de kwaliteit van de examinering. Deze onderzoeken hebben tevens geleid tot het besluit om in het schooljaar 2021-2022 een externe voorzitter van de examencommissie te benoemen. Deze externe voorzitter heeft de opdracht gekregen om, mét de examencommissie en andere betrokkenen, te werken aan een aantal verbeteringen. Daarbij gaat het met name om borging op enkele terreinen:

- kwaliteit van de examinering én de afnames;
- juiste niveau en gelijkwaardigheid van opdrachten;
- deskundigheid van de beoordelaars;
- doorvoeren van verbetermaatregelen.

De Onderwijsinspectie werkt sinds 1 augustus 2021 met een nieuw onderzoekskader. Bij de genoemde verbeteringen gaat het met name ook om een betere integratie van de examinering met het onderwijs en de achterliggende onderwijsvisie.

Voor de zomervakantie van 2021 is een project gestart dat zich richt op procesoptimalisatie van de examenorganisatie, begeleid door de Veranderbrigade. Uit dit project is het advies voortgekomen om de visie op Persoonlijk Leren te integreren met de visie op examineren. Dit wordt in 2022 verder opgepakt en gerealiseerd.

Naast het optimalisatie-traject kreeg de externe voorzitter van de examencommissie als taak om organisatie, werkwijze en samenstelling van de examencommissie te beoordelen en daarover advies uit te brengen. Deze taak richt zich op het verhogen van de efficiëntie en bijdragen aan een examenorganisatie die de borging van de examenkwaliteit beter garandeert. De opbrengsten van deze trajecten zijn eind 2021 opgeleverd. In 2022 vindt verdere afstemming plaats tussen de opbrengsten van de procesoptimalisatie en het verbeteren van de examenorganisatie, zodat de trajecten elkaar helpen en niet tegenwerken.

Tijdens de Examineringsdag 2021 zijn alle onderwijsteams binnen hun eigen cluster aan de slag gegaan met hun visie op examineren: hoe ziet examineren er in de ideale wereld uit voor hun cluster en wat hebben zij nodig om dit te bereiken? Vervolgens dachten ze na over de verbinding

tussen de onderwijsvisie en hun examenvisie. Dit sluit aan op de nieuwe standaard BA2 in het onderzoekskader. Daarin krijgen onderwijsteams meer ruimte in de vormgeving van de examinering. Voorwaarde is dat deze goed aansluit bij het onderwijs en de visie die daaraan ten grondslag ligt. Dit is tevens in overeenstemming met de bredere beweging zoals we die bijvoorbeeld zien in het rapport 'anders verantwoorden van de diplomabeslissing'. Dit jaar waren niet alleen alle examenfunctionarissen uitgenodigd, maar ook de teamleiders en clusterdirecteuren. Daardoor werd de verbinding tussen onderwijs en examinering extra benadrukt.

Verantwoording inzet gevalideerde exameninstrumenten

Het beleid van MBO Utrecht is om de exameninstrumenten in te kopen bij een gecertificeerde examenleverancier, tenzij er geen examenleverancier is voor het betreffende crebo. Dat beleid past bij de afspraken uit de Examenagenda 2015-2020. In lijn daarmee koopt MBO Utrecht exameninstrumenten in voor alle crebo's (zie bijlage III).

De inkoop van de exameninstrumenten garandeert dat het instrument is geconstrueerd door bekwame constructeurs en ongewijzigd inzetbaar is voor het betreffende crebo. De opleiding kan een keuze maken uit de verschillende exameninstrumenten om in de opleiding een eigen, verantwoorde examenmix aan te bieden. Een aandachtspunt is dat examens niet altijd goed aansluiten bij het onderwijs en opleidingen onvoldoende tijd en ruimte nemen om een goede examenmix samen te stellen. Mede hierdoor is in 2021 op basis van het extern advies van de Veranderbrigade en de externe voorzitter van de Examencommissie voorgesteld om het beleid aan te passen. Daarin krijgen teams de mogelijkheid om zelf examens te construeren. In 2022 gaat dit nieuwe beleid in na instemming van de Ondernemingsraad.

De tabel Valideringsroutes exameninstrumenten MBO Utrecht is te vinden in bijlage IV.

Afstuderen tijdens een pandemie

Elke student is anders en kent zijn eigen leerproces, talenten en uitdagingen. Dit geldt, zeker tijdens een pandemie, ook voor het afronden van zijn opleiding. Het opleven van het coronavirus begin 2021 heeft opnieuw veel flexibiliteit gevraagd van onze studenten en medewerkers, ook op het gebied van examinering. Bij een aantal opleidingen was het door de coronamaatregelen niet meer mogelijk om de Beroeps Praktijk Vorming (BPV) (volledig) uit te voeren.

Ieder onderwijsteam heeft ook in 2021 onderzocht hoe studenten hun opleiding goed konden afronden. De corona-servicedocumenten boden, waar nodig, voldoende ruimte in de regels om studenten een diploma toe te kennen waarvan de civiele waarde geborgd is gebleven.

Het einde van de pandemie is nog niet in zicht. Daarom wordt er ook in het komende jaar gekeken naar mogelijkheden om studenten hun opleiding met goed gevolg te laten afronden.

Deskundigheid examencommissie

Het bevoegd gezag benoemt de leden van de examencommissie op basis van opleiding, ervaring en expertise op het gebied van examinering in het mbo. Er bestaat een gedetailleerde functie- en taakbeschrijving voor de commissieleden. Deze zijn opgenomen in het Kwaliteitskader Examinering.

De leden worden niet 'automatisch' benoemd. Een sollicitatieprocedure gaat hieraan vooraf. De leden worden benoemd voor vier jaar. Vervolgens zijn ze herbenoembaar voor een nieuwe periode van vier jaar.

Het bevoegd gezag voert jaarlijks een gesprek met elk individueel lid voor het evalueren van de inzet en het inventariseren van de scholingsbehoefte.

De examencommissie heeft in 2021 op de volgende wijze gewerkt aan haar deskundigheidsbevordering:

- De commissie heeft bijeenkomsten van het Kennispunt Onderwijs en examinering van de MBO Raad (leguitbijeenkomsten en conferenties) bijgewoond.
- Nieuwe of gewijzigde wetgeving wordt nauwlettend gevolgd wat eventueel wordt vertaald naar een nieuw beleid(-advies) voor MBO Utrecht door de beleidsadviseur examinering in samenspraak met de examencommissie.
- De examinering is op basis van de kaderdocumenten examinering (handboek examinering, kwaliteitskader examinering en het examenreglement). In 2020-2021 zijn deze kaderdocumenten bijgesteld voor 2021-2022 met een nieuw of gewijzigd beleid.
- De beleidsadviseur examinering is lid van het Netwerk Examinering CINOP en heeft in het afgelopen jaar vier bijeenkomsten bijgewoond.
- Op 30 augustus 2021 hebben alle leden van de examencommissie nogmaals een kalibreersessie gevolgd. Daarin is zowel het nieuwe onderzoekskader besproken als een aantal casussen.
- Maandelijks bijeenkomsten voor examenexperts en examenbureau medewerkers. De doelen tijdens deze bijeenkomsten zijn kennisdeling, communicatie en informatie van en naar de onderwijsteams en schoolbrede afstemming van processen.

Alle leden van de Examencommissie zijn herbenoemd.

3.5 Voortijdig schoolverlaten (VSV)

MBO Utrecht streeft ernaar dat alle studenten die een opleiding starten de school gediplomeerd verlaten. Daarom zetten we ons in om het aantal VSV'ers te verlagen en participeren we actief in de SchoolWerkt-agenda, het regionale VSV-programma.

Op basis van de VSV-analyse 2020 hebben we in 2021 de volgende processen en activiteiten gecontinueerd:

- VSV is een integraal onderdeel van de managementgesprekken.
- In de kernpartneraanpak werken we samen met Leerplicht/RMC en het Buurteam MBO. Dat doen we op beleids- en uitvoeringsniveau. In de academies en opleidingen hebben we het kernpartneroverleg (KPO) structureel georganiseerd. Zo kunnen we problemen vroegtijdig signaleren en gezamenlijk zoeken naar oplossingen.
- In bijeenkomsten met de expertgroep studentbegeleiding en het team Studentendienstverlening (SDV) hebben we ons georiënteerd op de elementen waaruit een toekomstige visie op passend onderwijs en studentbegeleiding moet bestaan.

Regionaal Programma VSV 2020-2024

In de RMC-regio Utrecht werkt MBO Utrecht actief mee aan de Regionale aanpak voortijdig schoolverlaten 2020-2024. We geven het regionale programma vorm langs vier lijnen:

1. De Overstap

Eén van de nieuwe maatregelen is het begeleiden van een zachte overstap. Afgelopen jaren hebben we inzicht gekregen in uiteenlopende redenen waarom een goede overstap naar een mbo-opleiding moeilijk is. Naast het daadwerkelijke overstapmoment is bij een deel van de leerlingen juist ook de eerste periode op de nieuwe school belangrijk. Daarom krijgen de leerlingen die dat nodig hebben langer ondersteuning van een overstapcoach. Ook nadat ze al zijn gestart bij MBO Utrecht.

2. Steun waar nodig

Via deze maatregel zijn extra middelen beschikbaar om studenten met meerdere hulpvragen intensief te coachen. Zowel individueel als in groepsverband. Daarnaast is er gestart met het opzetten van een regionaal expertisecentrum. Hierin komen kennis en kunde over studentondersteuning samen. Dit gezamenlijke regionale kennispunt verzamelt vraagstukken over studentondersteuning in het mbo, evenals onderzoeken, programma's en methodieken. Ook organiseert dit kennispunt leernetwerken om ervaringen uit te wisselen.

3. Terug naar school

Deze lijn heeft als doel het versterken van het regionale begeleidingsaanbod vanuit RMC. Zo kunnen we uitgevallen jongeren zo snel en goed mogelijk weer terugleiden naar het onderwijs.

4. Klaar voor werk

De regionale inzet op het versterken van de arbeidsmarktroute is met name van belang voor MBO Utrecht. Een groot deel van de jongeren met het uitstroomadvies om te gaan werken, meldt zich alsnog aan bij een Entree-opleiding. Sommigen stromen uiteindelijk succesvol door naar het mbo. Een ander deel lukt dat echter niet. Dat leidt tot schooluitval en onnodige 'faal-ervaring'. Daarom informeren we jongeren, ouders en professionals goed over de uitstroommogelijkheden na het praktijkonderwijs en voortgezet speciaal onderwijs. Zo maken meer jongeren een afgewogen keuze en starten ze goed voorbereid op de arbeidsmarkt.

Voortijdig schoolverlaten - resultaten

De bovenstaande maatregelen en acties leidden in 2021 mede tot enkele positieve resultaten. Volgens de VSV-doelstellingen voor 2021 moet het VSV dalen naar maximaal 6,0% en gestabiliseerd zijn. En tenminste 70% van de opleidingen (niveau 2, 3 en 4) moet voldoen aan de VSV-normen.

De eerste doelstelling is behaald met een VSV-percentages van 4,26% (zie onderstaande tabel) op basis van voorlopige cijfers over de periode 2020-2021 (periode 2019-2020 definitieve eindstand 3,87 procent). Ook de tweede doelstelling is behaald met 70,8% van de opleidingen die aan de VSV-normen voldoet.

VSV-cijfers

Onderstaande tabel laat de voorlopige VSV-cijfers zien in zowel aantallen als in percentages per opleidingsniveau.

Tabel 6: VSV-cijfers 2020-2021: Voorlopige cijfers (cijfers t/m 2021-12) d.d. 2022-01-18¹

Norm	Aantal in startset	VSV'ers	VSV	Landelijk VSV	Norm VSV
Mbo-niveau 1	60	22	36,67%		22,80%
Mbo-niveau 2	349	31	8,88%		9,71%
Mbo-niveau 3	383	19	4,96%		3,99%
Mbo-niveau 4	3715	120	3,23%		3,34%
Totaal	4507	192	4,26%		

Noot: Gegevens zijn afkomstig uit Qlikview VSV/DUO

In 2020-2021 was het gemiddelde VSV-percentages van MBO Utrecht 4,26%. Dit is een stijging van 0,39% ten opzichte van 2019-2020 (3,82%) en een daling van bijna 1% ten opzichte van 2018-2019 (5,25%). Voor niveau 3 neemt het VSV-percentages af, maar is nog wel boven de norm. Voor niveaus 1, 2 en 4 is het VSV-percentages gestegen. Voor de niveaus 1 en 4 is de norm niet behaald. Niveau 2 is gestegen maar ligt nog wel onder de norm. Mogelijke oorzaak voor deze stijging is dat de studentaantallen per opleiding bij MBO Utrechtsoms laag zijn. Dit betekent dat enkele uitvallers of blijvers per opleiding zichtbaar invloed hebben op de VSV-cijfers. Per academie en opleidingsdomein zien we veel verschillen in VSV. Vanwege alle maatregelen in het mbo en de gevolgen voor het onderwijs rondom corona is het lastig deze cijfers te duiden.

Tabel 7: Ontwikkeling VSV-cijfers per niveau

Norm	2020-2021	2019-2020	2018-2019	Norm VSV v.a. 2020
Mbo-niveau 1	36,67%	29,51%	20,93%	22,80%
Mbo-niveau 2	8,88%	8,36%	9,11%	9,71%
Mbo-niveau 3	4,96%	5,71%	6,72%	3,99%
Mbo-niveau 4	3,23%	2,67%	3,45%	3,34%
Totaal	4,26%	3,82%	5,25%	

Noot: Gegevens zijn afkomstig uit Qlikview VSV/DUO

3.6 Herkomst en doorstroom studenten

Eind 2021 bezochten bijna 5.400 studenten MBO Utrecht. Van hen volgt 1,2% een niveau 1-opleiding, 7,8% een niveau 2-opleiding, 11,5% een niveau 3-opleiding en 79,5% een opleiding op niveau 4.

Tabel 8: Herkomst MBO Utrecht studenten

Herkomst van onze studenten	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021
-----------------------------	-----------	-----------	-----------

¹ Er volgt nog een update van de voorlopige VSV cijfers 2020-2021 in maart 2022

Gemeente Utrecht	1.047	1.165	1.162
Arbeidsmarktregio Utrecht (RMC regio 19)	1.621	1.647	1.776
Rest van Nederland	2.581	2.577	2.415
Totaal	5.249	5.389	5.353

Doorstroom hbo

Om de doorstroom van mbo naar hbo te versoepelen, werkt MBO Utrecht in regionaal verband samen met diverse mbo-instellingen en Hogeschool Utrecht. Binnen deze samenwerking hebben enkele onderwijsteams in 2021 hogeschoolstudenten uitgenodigd in de klassen. Deze zogenoemde Skills coaches informeren onze mbo-studenten over studeren aan de hogeschool. Tevens is er samenwerkt in het verstrekken van positieve afrondingsadviezen. Deze adviezen zijn uitgereikt aan studenten die door de coronamaatregelen enige studievertraging hadden opgelopen. Met dit afrondingsadvies konden de studenten in kwestie voorwaardelijk doorstromen naar het hbo. In 2021 heeft MBO Utrecht voor 42 mbo-studenten een afrondingsadvies geschreven. In totaal is er vanuit het schooljaar 2019-2020 41% van de niveau 4-studenten na het behalen van hun diploma direct naar het hbo doorgestroomd². Dit is 6% meer dan het jaar ervoor, toen de doorstroom nog 35% was. De doorstroom van 41% is hoger dan het landelijk gemiddelde (37%).

3.7 Blended onderwijs

Sinds januari 2021 werkt MBO Utrecht met i-coaches. Vijf docenten uit de verschillende clusters ondersteunen hun collega's bij de inzet van ICT in het onderwijs en bij andere didactische vraagstukken. Deze i-coaches kunnen zowel individuele coaching en teamtrainingen geven als organisatiebreed inspiratie bieden. Zo hebben de i-coaches in 2021 twee keer bijgedragen aan de MBO Utrecht Dag en verschillende flyers met tips verspreid. Ook hebben zij in samenwerking met de ICT-dienst verkend welke behoeften er leven in de aanschaf van licenties voor online tools. Deze samenwerking heeft geleid tot een licentie van de tool LessonUp. Een jaar later maken er bijna 110 collega's dankbaar gebruik van. Tot slot hebben de i-coaches gewerkt aan hun eigen professionalisering middels de 'peergangen' van het landelijke netwerk van MBO Digitaal. Met de inzet van i-coaches geeft MBO Utrecht een stimulans aan kwalitatief goed blended onderwijs.

3.8 Aanpassingen in onderwijsprogrammering

Vanwege de coronamaatregelen hebben de onderwijsteams sinds maart 2020 aanpassingen moeten doen in het onderwijsprogramma. Veelal omdat er geen les mocht worden gegeven op locatie of omdat er binnen de lokalen afstand houden verplicht was. Hiervoor hebben instellingen de ruimte gekregen van het ministerie. In het Servicedocument van de MBO Raad is aangegeven dat de urennorm weliswaar blijft gelden, maar dat opleidingen de onderwijstijd flexibel in mogen delen door bijvoorbeeld meer zelfstudie dan gewoonlijk in te plannen en minder begeleide onderwijstijd (BOT).

² Herkomstcijfers zijn afkomstig van een analyse op basis van cijfers uit de eigen administratie. Resultaten met betrekking tot doorstroom HBO zijn afkomstig van het CBS, "Door- en uitstroom van mbo-deelnemers in schooljaar 2019/20 naar instelling". In het % doorstroom naar HBO zijn uitsluitend de opstroomers meegeteld.

Ook bij MBO Utrecht zijn de opleidingen flexibel omgegaan met de wettelijke urennorm. Wat daarbij opvalt is dat alle opleidingen de eerstejaarsstudenten prioriteit hebben gegeven aan begeleide onderwijstijd. Het was voor deze doelgroep namelijk van groot belang om binding te krijgen met de school, het onderwijsteam en de medestudenten. Ten opzichte van de wettelijke norm voor BOT in het eerste leerjaar hebben vrijwel alle opleidingen van MBO Utrecht tussen 80-110% BOT-uren gerealiseerd. Over het algemeen hebben de meeste opleidingen het aandeel zelfstudie vergroot om de leerdoelen te behalen.

Daarnaast valt op dat de opleidingen voor tweede- en derdejaars er veelal voor hebben gekozen minder begeleide onderwijstijd aan te bieden. Die tijd is gecompenseerd met zelfstudie, projecten en in enkele gevallen met meer BPV. Deze studenten hadden in 2019-2020 al ervaring opgedaan met afstandsonderwijs en zelfstudie. Daarom zijn de teams bij hogerejaars uitgegaan van hun zelfregulerend vermogen. Er bestaat geen wettelijke norm voor het tweede en derde leerjaar (opleidingen zijn immers vrij de uren voor BOT en BPV te verdelen over de jaren). Globaal kunnen we stellen dat er voor tweedejaars gemiddeld 72% BOT-uren is gerealiseerd en voor derdejaars gemiddeld 62% BOT-uren. Deze cijfers onderstrepen het toenemende beroep op het zelfregulerend vermogen van studenten.

3.9 Studenttevredenheid

Om het jaar, namelijk het jaar dat de JOB-monitor niet plaatsvindt, voeren we ons eigen studenttevredenheidsonderzoek (STO) uit. De afgelopen jaren betrof het een vragenlijst die in grote lijnen leek op die van de JOB-monitor.

In het kader van effectieve en efficiënte (her-)inrichting van de kwaliteitszorgstructuur heeft MBO Utrecht echter besloten het studenttevredenheidsonderzoek vanaf 2023 op een andere wijze in te richten. De onderzoeksopzet gaat dan meer uit van de bedoeling en biedt meer maatwerk. Ook dient het doel van een eventueel vervolgonderzoek duidelijk te zijn: bijvoorbeeld meer inzicht krijgen in de achtergronden van de JOB-resultaten, effecten meten van bepaalde interventies of een extra vinger aan de pols houden. De vorm en het moment van onderzoek kunnen verschillen per team. Niet alleen meer kwalitatief onderzoek (bijvoorbeeld een studentenpanel of interviews) is mogelijk, maar ook een aanvullende enquête is denkbaar.

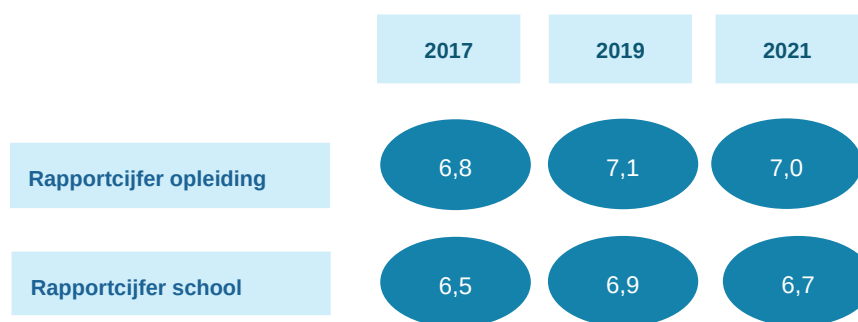
Het STO van 2021 hebben we nog niet ingericht volgens bovenstaande werkwijze. Wel hebben we een alternatieve vragenlijst uitgezet. Daarbij hebben we enerzijds een aantal thema's waarop MBO Utrecht in JOB 2020 niet goed scoorde meegenomen. Anderzijds hebben we andere thema's verwerkt die op dat moment actueel waren. Denk onder meer aan afstandsleren en vragen ten behoeve van het meten van KPI's in het jaarplan en de Kwaliteitsagenda.

Belangrijkste conclusies uit het STO 2021 zijn:

- Tevredenheid over opleiding en school ligt iets lager dan in 2019. Zoals zichtbaar in onderstaande figuur geven de studenten in 2021 een rapportcijfer 7,0 voor de opleiding ten opzichte van een 7,1 in 2019. Voor de school geven de studenten het rapportcijfer 6,7. In 2019 was dit 6,9.
- Drie van de vier prestatie-indicatoren uit het Jaarplan/Kwaliteitsagenda zijn behaald. Het gaat om de volgende indicatoren:
 - Tevredenheid over de opleiding, score: 7,0 (norm 6,9)

- Tevredenheid studiebegeleiding, score: 65% (norm 53%)
 - Studenten voelen zich thuis bij MBO Utrecht, score: 60% (norm 57%)
 - Wat studenten hebben geleerd op school, kunnen ze goed gebruiken in de stage, score: 58% (norm 60%)
- Het meest positief waren studenten in 2021 over de thema's Fysieke lessen en Persoonlijk Leren (72% positief). Het meest negatief waren zij, net als in de JOB-monitor 2020, over de roosterinformatie. Slechts 41% van de studenten vindt dit positief. Ook over de stage zijn zij relatief negatief. Van de respondenten is 52% hier positief over.
- Vooral als het gaat om 'hoeveel studenten leren' zijn studenten negatiever over online lessen vergeleken met fysieke lessen (42% versus 71%). Ook met betrekking tot uitleg en instructies zijn studenten positiever over de fysieke lessen (77%) dan over de online lessen (47%).

Figuur 9: Tevredenheid studenten uitgedrukt in rapportcijfers



Noot: Gegevens zijn afkomstig van de JOB-monitor 2020

3.10 Tevredenheid stakeholders BPV

In 2021 is de gemiddelde stakeholdertevredenheid over de BPV toegenomen ten opzichte van 2020. De gemiddelde eindwaardering van praktijkopleiders voor MBO Utrecht is een 7,6 voor de BPV. Vorig jaar was dat een 7,4. Hiermee heeft MBO Utrecht de doelstelling voor 2021 behaald (norm: 7,2).

De voorbereiding van de BPV is volgens de praktijkbegeleiders iets afgenomen, van 73% in 2020 naar 69,4 in 2021. Het nakomen van afspraken is met 88,1% in 2021 toegenomen ten opzichte van 86,7% in 2020.

De begeleiding is met 1,7% gedaald naar 64,2%. De uitvoering is nagenoeg hetzelfde gebleven op 86,6%. Het probleemoplossend vermogen is gedaald van 82,6% in 2020 naar 72,2% in 2021.

3.11 MBO Studentenfonds

Sinds 1 augustus 2021 is het MBO Studentenfonds van kracht. De volgende studenten kunnen financiële ondersteuning ontvangen vanuit het MBO Studentenfonds:

1. Studenten die in de Studentenraad zitten, deelnemen aan andere vormen van medezeggenschap binnen de instelling of in het bestuur van een studentenorganisatie zitten.
2. Studenten die zich naar het oordeel van het bevoegd gezag bestuurlijk of maatschappelijk inzetten voor de instelling of het onderwijs.

3. Minderjarige studenten die een bol-opleiding volgen en aantoonbaar over onvoldoende geld beschikken voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden.

4. Studenten die een bol-opleiding volgen die vanwege een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen en geen aanspraak (meer) hebben op de basisbeurs.

Onderstaand de (financiële) verantwoordingsinformatie over de periode 1 augustus t/m 31 december 2021.

Tabel 10: Verantwoording MBO studentenfonds

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een Studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen 10 Toewijzingen 10	€ 5.270	€ 527
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen 0 Toewijzingen 0	€ nvt	€ nvt
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen 207 Toewijzingen 144	€ 73.551,92	€ 510,78
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 3 Toewijzingen 1	€ 2600	€ 2600

3.12 Keuzedelen

Amendement Rog in het kader van de keuzedelen

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

Verzoek student niet-gekoppelde keuzedelen

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

Aanbodverplichting keuzedelen

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

4 Buitenwereld binnen halen

Het tweede door het College van Bestuur geformuleerde focuspunt voor 2021 is 'buitenwereld binnen halen'. We willen ons onderwijs up-to-date en kwalitatief hoogstaand houden. Daarom werken we nauw samen met partners zowel in het werkveld als in de keten. Dit zijn maatschappelijke organisaties, overheden en het bedrijfsleven. We stemmen onze strategische plannen, de inhoud van de opleidingen en de manier waarop we ons onderwijs geven af met onze partners. Zo garanderen we continu onze kwaliteit.

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

4.1 Samenwerking met het werkveld

Alle opleidingen kijken voortdurend naar mogelijke samenwerkingen met het regionale werkveld. Doel daarbij is het starten of verrijken van opleidingen. Denk onder meer aan werkveldcommissies, gezamenlijke onderwijsontwikkeling, excursies en gastlessen. Als gevolg van corona zochten we in 2021 deze samenwerkingen op operationeel niveau meer dan ooit op. Ook had het tekort aan stageplekken en onderwijsruimte voor enkele academies intensievere samenwerking tot gevolg. Enerzijds zochten we samen met het werkveld actief naar alternatieven voor praktijkervaring als een student geen volledige stage kon krijgen. Anderzijds haalden we het werkveld letterlijk binnen de school met gastdocenten of praktijksimulaties, zoals bij de Herman Brood Academie en de Event Academie. Hieronder volgen andere voorbeelden van samenwerking.

4.1.1 Werkveldadviescommissies

In 2020 is het belang van een goedwerkende werkveldadviescommissie bij de academies onder de aandacht gebracht en zijn ze bevraagd op de resultaten van deze gesprekken. Door corona zijn destijds de meeste bijeenkomsten vervallen. De academies zochten toen andere manieren om het contact met het werkveld warm te houden, vooral via de BPV. Ook in 2021 bemoeilijkte de grilligheid van de coronamaatregelen een goedwerkende werkveldadviescommissie. Desondanks lukte het meerdere academies om in 2021 werkveldadviescommissies op te zetten of (online) door te laten gaan. Zo heeft de Academie voor Techniek (Engineering) een werkveldcommissie opgericht. De ICT Academie heeft samen met een bedrijf naar hun onderwijsplan gekeken.

Ook bleven academies op zoek gaan naar andere manieren om in contact te komen of te blijven met het werkveld. Zo heeft de ICT Academie de gemeente Utrecht uitgenodigd om een presentatie en uitleg te geven over Utrecht Tech Community. Daarbij werken onderwijsinstellingen, bedrijfsleven en overheid samen aan het verkleinen van de mismatch op de ICT-arbeidsmarkt. De

Herman Brood Academie is bezig met het oprichten van een impresariaat. Zo kunnen we onze artiesten een passendere BPV aanbieden. Andere academies regelden gastsprekers uit het bedrijfsleven voor hun studenten, namen deel aan externe ontwikkelgroepen of benaderden relaties/bedrijven voor deelname aan interne audits.

4.1.2 Opleidingstrajecten zorg en welzijnsinstellingen

De Academie voor Zorg en Welzijn kent intensieve samenwerkingen met diverse zorg- en welzijnsinstellingen zoals Warande, Rivas, Anthonius en Reinaarde. Met alle instellingen optimaliseren we diverse opleidingstrajecten. Door vooral in te zetten op modulair en flexibel spelen we adequaat in op de leervraag van de student.

4.1.3 RIF-project 'Entree leert op de werkplek'

Onze Entree-opleidingen zijn participant in het RIF-project 'Entree leert op de werkplek'. MBO Utrecht, Yuverta en ROC Midden Nederland bundelen in dit project hun krachten en stemmen het onderwijs op elkaar af. Zo kunnen we samen het maatwerk en de begeleiding leveren waar Entree-studenten behoefte aan hebben. Bij de begeleiding van studenten staan de begeleiders uit het onderwijs en het bedrijfsleven in nauw contact met elkaar. Daarbij willen we leren en werken zo soepel mogelijk laten verlopen.

4.1.4 Regionale Zorgacademie

MBO Utrecht is participant in de Regionale Zorgacademie. Samen met tien zorginstellingen en vier andere onderwijsinstellingen leveren we een bijdrage in het opleiden van nieuw zorgpersoneel in de Regio Gooi en Vechtstreek en Almere.

4.2 Samenwerking met de overheid

4.2.1 MBO Actieplan

De gemeente Utrecht heeft de ambities in het coalitieakkoord omgezet in een mbo-actieplan. In het uitvoeringsplan staat een aantal concrete projecten die uitvoering geven aan de doelen uit het mbo-actieplan. Het uitvoeringsplan kent vier ambities:

1. Podium voor het Utrechts mbo
2. Gelijke kansen in het onderwijs
3. Gelijke kansen op de arbeidsmarkt
4. Voorbereid op de toekomst

4.2.2 Start campagne Utrechts mbo

In juni 2021 is de campagne 'Mede mogelijk gemaakt door de Utrechtse mbo'ers' gestart. Deze campagne heeft als doel om het Utrechts mbo en de Utrechtse mbo'ers in de schijnwerpers te plaatsen. Bij de symbolische aftrap van de campagne is de Voorstraat voor één week omgetoverd tot een mbo-straat. Het vervolg vindt voornamelijk online plaats en loopt op gezette momenten door tot 2022.

4.2.3 Skills The Finals naar Utrecht

In juni 2021 werd bekend dat de Utrechtse mbo-instellingen samen met World Skills Netherlands het jaarlijks NK voor beroepen Skills The Finals in Utrecht mogen organiseren. Het evenement is de

afsluiting van een jaarlijks vo- en mbo-programma. Daarbij wordt het beroepsonderwijs gepromoot en kunnen leerlingen en studenten hun talenten etaleren. Dit evenement vindt plaats op 31 maart en 1 april 2022. De voorbereidingen zijn dit jaar in volle gang.

4.2.4 Onderzoek stagediscriminatie

In het kader van de MBO Uitvoeringsagenda heeft de gemeente Utrecht in samenwerking met de Utrechtse mbo-instellingen een onderzoek geïnitieerd naar stagediscriminatie. Dit onderzoek, uitgevoerd door het Verwey-Jonker Instituut, laat zien dat ook Utrechtse mbo-studenten discriminatie ervaren bij zowel het zoeken naar een stage als tijdens hun stage.

4.2.5 Actieplan stagetekorten

Als gevolg van de coronacrisis hebben de gemeente Utrecht, de vier mbo-instellingen in de stad, SBB en de werkgevers een actieplan opgesteld om de stagetekorten te verminderen. In 2021 heeft deze samenwerking geresulteerd in de website stagekansutrecht.nl. Werkgevers kunnen er stageplekken beschikbaar stellen aan studenten.

4.3 Samenwerking met het onderwijs

4.3.1 Voorlichting

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

Door corona zijn de oriëntatiemogelijkheden van studiekeuzers op locatie enorm beperkt. De studiekeuze-events bij MBO Utrecht kenden, afhankelijk van de actuele coronamaatregelen, verschillende verschijningsvormen. Naast online open dagen krijgen studiekeuzers ook zoveel mogelijk de kans om een locatie van MBO Utrecht te bezoeken. Zo boden we naast online-voorlichting ook rondleidingen in kleine groepen aan. Aan het einde van het jaar hebben we een veilige fysieke open dag veilig georganiseerd met gebruik van tijdsloten.

Voorlichtingsactiviteiten op middelbare scholen vonden in beperkte mate plaats. MBO Utrecht was deelnemer aan de Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs in Utrecht.

4.3.2 Samenwerking Christelijke Hogeschool Ede, Christelijke Onderwijs Groep (ROC A12) en MBO Utrecht

In 2021 is gestart met het gezamenlijke leiderschapstraject van de Christelijke Hogeschool Ede (CHE), ROC A12 van de Christelijke Onderwijs Groep (COG) en MBO Utrecht. In dit leiderschapstraject doorlopen professionals uit de drie samenwerkende organisaties samen een leertraject, dat zich richt op versterking en ontwikkeling van persoonlijk leiderschap. Dit traject biedt professionals uit het mbo en vo kansen om hun persoonlijke leiderschapskwaliteiten te versterken, over de grenzen van de eigen functie en rol heen. Het leiderschapstraject bestond uit coaching, intervisie en masterclasses, en is verzorgd door medewerkers van de drie scholen. Er waren zestien deelnemers, zes van MBO Utrecht, zes van COG en vier van CHE. Vanwege het succes wordt dit leertraject in 2022 nogmaals aangeboden.

4.3.3 Vmbo-mbo conferentie

In november 2021 vond in Hart van Holland te Nijkerk de 4e landelijke vmbo-mbo conferentie plaats met als thema 'Samenwerking in harmonie'.

4.3.4 Macrodoelmatigheid

Jaarlijks stemmen wij ons opleidingsportfolio af op de maatschappelijke ontwikkelingen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt. Dit doen we in afstemming met onze stakeholders.

In 2021 zijn er geen opleidingen gestopt of nieuw gestart.

4.4 MBO Utrecht in de maatschappij

4.4.1 Samenwerking GGD Regio Utrecht

MBO Utrecht heeft in verschillende (pilot)projecten van GGDRU geparticipeerd. Zo zijn er diverse zorgstudenten ingezet in coronateststraten en op vaccinatielocaties. Daarnaast zijn er door de GGDRU diverse voorlichtingen georganiseerd op onze locaties over het coronavirus en vaccineren. MBO Utrecht heeft GGDRU gefacilieerd met een pop-up vaccinatielocatie.

4.4.2 Tweede Kamerverkiezingen

In samenwerking met Team Verkiezingen van de Gemeente Utrecht zijn tientallen studenten van MBO Utrecht ingezet bij de Tweede Kamerverkiezingen in maart 2021. Naast voorlichting over kiesrecht in diverse klassen van onze juridische opleidingen leverden studenten ook een concrete bijdrage door stemmen te tellen in de Jaarbeurs in Utrecht. MBO Utrecht was tevens een officiële stemlocatie. Daarmee maakten we ook het democratische proces zichtbaar in de school.

4.4.3 Raad van Advies

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

Leden van de raad van advies komen onder andere uit de bouwsector, zakelijke dienstverlening, de zorg en de politiek. Door het coronavirus vond de eerste bijeenkomst pas medio oktober plaats. Het thema 'Werken in 2030' heeft veel waardevolle adviezen en aandachtspunten opgeleverd voor onze te ontwikkelen strategische koers 2023-2027.

4.4.4 Verbinding in de wijk

De Utrechtse locaties van MBO Utrecht bevinden zich - op onze tijdelijke locatie op de Daltonlaan na - in de wijk Zuidwest. We zoeken structureel verbinding met de bewoners en ondernemers in deze wijk. Zo zijn we actief lid van Business Eiland Utrecht en van de wijkorganisatie Zuidwest Utrecht. Met verschillende activiteiten openen we de school voor bewoners en trekken we er zelf op uit. Een voorbeeld hiervan is het project 'Aanpakkers'. Daarbij positioneren studenten van Zorg en Welzijn zich in de wijk en vervagen daarmee de grens tussen school en wijk.

In dit project leiden we de beginnende professional breed op. De wijkactiviteiten krijgen een plek in

het curriculum. Dit is niet alleen belangrijk voor de ontwikkeling van de student, maar is ook van betekenis voor de wijk. Zo verrasten eind 2021 vier vrolijke pieten de leerlingen van basisschool de Kaleidoskoop. De pieten, studenten van de Entree-opleiding en de Academie voor Kind en Onderwijs, werden met open armen ontvangen. Ze deden spelletjes met de kinderen en uiteraard zongen ze gezamenlijk sinterklaasliedjes. Nadat alle kinderen pepernoten hadden ontvangen, zwaaiden ze onze pieten dankbaar uit.

4.4.5 Internationalisering

MBO Utrecht creëert met internationalisering volop kansen voor studenten om hun talenten te ontwikkelen. We bieden daarbij iedereen gelijke mogelijkheden. Met de subsidie van Erasmus+ en de mogelijkheden voor buitenlandervaringen binnen Talent Development Europe 1, 2 en 3 is de Internationale Beroeps Praktijk Vorming (IBPV) toegenomen. Dat leverde de afgelopen jaren een bijdrage aan enerzijds het succes en de talentontwikkeling van studenten en anderzijds aan de professionalisering van medewerkers.

MBO Utrecht realiseert dit onder andere door maatwerk, faciliteiten en adequate begeleiding te bieden. De stand vanaf 2017 is dat tot nu toe 65 studenten met een Erasmus+ beurs een buitenlandervaring hebben opgedaan, bijvoorbeeld tijdens een IBPV of een studiereis. Daarnaast ging een aantal studenten naar een land buiten Europa voor een stage of studiereis zonder Erasmus+ beurs. Twintig medewerkers hebben in het buitenland trainingen gevolgd, een studiereis gemaakt, job-shadowing gedaan en partnerbezoeken gebracht. Wegens de pandemie zijn deze activiteiten in 2021 deels opgeschort naar 2022.

MBO Utrecht doet mee aan een Erasmus+ project Strategische Partnerschappen onder de naam FlexLearn ('Flexible Tailored Learning Pathway for Everyone'). Dit samenwerkingsproject ondersteunt de uitwisseling van 'good practices' op het gebied van beroepsonderwijs en is in samenwerking met internationale partnerscholen. De projectcoördinatiegroep bestaat uit drie leden. In totaal worden er ongeveer tien medewerkers betrokken vanuit meerdere academies. Zij nemen deel voor kennismaking, verdieping, innovatie en 'good practices' op het gebied van internationaal beroepsonderwijs. Eind 2020 ging het project van start. De verdere uitvoering zou in 2021 plaatsvinden, maar door corona is dit grotendeels opgeschoven en verlengd tot oktober 2023.

Wij willen internationalisering bij MBO Utrecht voortzetten, verdiepen en verbreden met de Erasmus+ gelden voor studenten op alle niveaus en voor alle medewerkers. Door het coronavirus is een groot deel van de internationale activiteiten stopgezet of vertraagd.

4.5 Tevredenheid alumni

Alumni

Voor het meten van de tevredenheid van alumni doet MBO Utrecht jaarlijks mee aan twee landelijke onderzoeken:

1. Het echte studiesucces

MBO Utrecht heeft voor de derde keer meegedaan aan dit onderzoek. Dit jaar zijn de alumni benaderd die twee en drie jaar geleden zijn afgestudeerd. Het betreft dus de studenten die hun

school in het schooljaar 2017-2018 en 2018-2019 met een diploma hebben verlaten. Deze respondenten beoordelen de opleiding die ze bij MBO Utrecht volgden met een 7,2. Dat is hoger dan de benchmark (6,9).

2. De MBO-kaart 2021

MBO Utrecht doet sinds 2013 mee aan de MBO-kaart, een jaarlijks onderzoek onder studenten die in het voorgaande schooljaar zijn afgestudeerd. In 2021 betrof het studenten die in 2019-2020 hun diploma bij MBO Utrecht hebben ontvangen. Zij beoordelen de bij ons gevolgde opleiding met een rapportcijfer 7,1. MBO Utrecht scoort hiermee even hoog als de benchmark.

5 Verschillen waarderen

De wereld om ons heen wordt steeds diverser. Dit zorgt voor veranderingen in ons onderwijs, ons personeel en onze organisatie. Dit focuspunt gaat over de vraag hoe we een bijdrage kunnen leveren aan het vreedzaam samenleven van mensen met verschillende culturele en levensbeschouwelijke achtergronden.

5.1 Studentbegeleiding en passend onderwijs

Visie

MBO Utrecht biedt studenten passend onderwijs dat studenten uitdaagt hun talenten en ambities maximaal te ontwikkelen en de schoolloopbaan succesvol af te ronden. Docenten houden in hun didactische en pedagogische aanpak rekening met verschillen tussen studenten. We kiezen voor een brede aanpak van passend onderwijs. We bekijken wat goed is voor alle studenten. Daarbij vormen de mogelijkheden van de student het vertrekpunt. Passend onderwijs betekent dat het onderwijsteam de basisondersteuning versterkt. Bovendien bieden we daarbij een ondersteuningsstructuur aan studenten die behoefte hebben aan extra begeleiding.

In 2021 hebben we een start gemaakt met het ontwikkelen van een integrale visie op studentbegeleiding. Daarin moeten docenten en studentbegeleiders zich herkennen. Ook dient de visie aan te sluiten bij de kaders van MBO Utrecht: het werken vanuit de bedoeling, persoonlijk leren en de pedagogische visie. Hiermee beogen we een zichtbare ontwikkeling bij onderwijsteams en studentbegeleiders richting passend onderwijzen.

Organisatie van passend onderwijs

Voor de gehele organisatie hebben we een basisondersteuningsprofiel vastgesteld. Daarin staan de mogelijkheden van studentbegeleiding. Daarnaast heeft elke opleiding en academie eigen ondersteunings- en begeleidingsmogelijkheden. De adviseur passend onderwijs ondersteunt de teams hierin.

Inrichting van de ondersteuning

Op basis van hun individuele behoefte koppelen we studenten aan een of meer van de onderstaande drie categorieën:

1. Basisondersteuning: iedere student heeft een studieloopbaanbegeleider (slb'er) en voert vier LOB-ontwikkelingsgesprekken per jaar.
2. Leer- en loopbaanvragen: bij ernstige leerproblemen stellen we met de student een individueel begeleidingsplan (IBP) op, eventueel samen met de slb'er en de ouders. Studieadviseurs van de Studentendienstverlening ondersteunen de docent en student hierbij.
3. Persoonlijke factoren: als persoonlijke factoren (zoals psychosociale verschijnselen, ASS en ADHD) van invloed zijn op de studie of als de student kampt met fysieke beperkingen, stellen

we met de student een individueel begeleidingsplan (IBP) op. Dat doen we eventueel samen met de ouders en de slb'er. Afhankelijk van de ondersteuningsvraag bieden medewerkers van Studentendienstverlening (SDV) ondersteuning.

Daarnaast werken onze onderwijsteams nauw samen met het Buurteam MBO om studenten met psychosociale problematiek te ondersteunen. Het Buurteam MBO is gehuisvest op onze locaties. Dat team is zichtbaar, vindbaar en biedt laagdrempelig contact.

Informatie over passend onderwijs staat op de website van MBO Utrecht en in de studiegids van de opleidingen. Het instroomteam van de opleiding onderzoekt na een aanmelding of de student in aanmerking komt voor passend onderwijs of passend examineren. Het team registreert studenten met een individueel begeleidingsplan in het studenteninformatiesysteem. De studenten ontvangen bij de onderwijsovereenkomst een bijlage die hiernaar verwijst.

Omvang ondersteuning

Onderstaande tabel bevat het aantal studenten met een ondersteuningsarrangement, afgezet tegen het totaal aantal studenten. We hebben ervoor gekozen om de studenten met dyslexie en dyscalculie niet mee te nemen. Zij ontvangen de basisondersteuning.

Tabel 11: Studenten met ondersteuningsarrangement in aantallen en percentages (Passend Onderwijs MBO Utrecht)

	2018	2019	2020	2021
Aantal studenten in ondersteuningsarrangement	527	596	505	406
Percentage van de totale studentenpopulatie van MBO Utrecht	10,6	11,5	9,4	7,7

Noot: Gegevens zijn afkomstig uit OSIRIS MBO Utrecht en Qlikview

De teruglopende ondersteuningsaantallen in 2021 zijn wellicht vertekend in verband met de coronamaatregelen.

Financiële verantwoording

In 2021 heeft MBO Utrecht budgetten ontvangen en beschikbaar gesteld aan de onderwijsteams voor de ondersteuningsarrangementen. De budgetten bestaan uit Plusvoorzieningen voor het MBO (111.000 euro) en inzet Buurteam (141.000 euro). We hebben de middelen voor passend onderwijs conform de landelijke bekostigingssystematiek gealloceerd naar de onderwijsteams om de basisondersteuning te versterken.

5.2 Maatwerk / differentiatie

In 2021 hebben veel onderwijsteams ingezet op vernieuwing van hun onderwijsconcept of onderwijsprogramma. Daarbij is het doel om het onderwijs beter te laten aansluiten op de behoeftes, interesses en/of het niveau van de student. Zo is er bij de juridische opleidingen gestart met een leerpleinconcept. Daarbij kunnen studenten zelf kiezen welke instructies ze volgen en welke opdrachten ze zelfstandig uitvoeren. Bij de zorgacademie is het onderwijsconcept Flow

gestart, waarbij het onderwijsprogramma flexibel en modulair is ingericht. Veel onderwijsteams onderzoeken mogelijkheden om studenten een opleiding versneld te laten volgen, zoals bij de Academie voor Kind en Onderwijs. Ook zijn er opleidingen die zelfstudie een prominentere plek geven in hun onderwijs. Zo vergroot het 'eigenaarschap' bij studenten. Al deze ontwikkelingen zijn mede ingegeven door de visie van MBO Utrecht op Persoonlijk Leren.

In de expertgroep onderwijsontwikkeling, een netwerk van experts uit alle onderwijsteams, worden maandelijks kennis en ervaring gedeeld over thema's als maatwerk, didactisch handelen, blended onderwijs, formatief evalueren en flexibiliseren.

5.3 Pedagogische visie

In november 2021 is bij MBO Utrecht de pedagogische visie vastgesteld. Deze pedagogische visie vormt een essentieel fundament voor Persoonlijk Leren.

De onderwijsteams baseren hun pedagogisch handelen op zeven beloftes aan de student:

1. Relatie en verbondenheid
2. We geloven in jou
3. We dagen je uit
4. Iedereen hoort erbij
5. Het beste uit jezelf
6. Leren doen we samen
7. Veiligheid

Deze zeven beloftes leiden tot MBO Utrecht: de school waar jij graag wil zijn.

MBO Utrecht maakt de komende jaren een beweging waarin de docent meer en meer als coach naast de student staat. De specifieke pedagogische rol in het onderwijs zetten we in vanuit een coachend perspectief.



5.4 Studentendienstverlening (tweedelijns zorg)

Vanaf schooljaar 2021-2022 vormen alle medewerkers met een rol in aanvullende ondersteuning van studenten (tweedelijns) samen met de studieadviseurs één team: Studentendienstverlening (SDV). De plus-coaches, de orthopedagoog en de studieadviseurs passend onderwijs behoren nu tot dit team. Dit is ontstaan vanuit een gemeenschappelijk gedragen behoefte om steeds meer actief samen te gaan werken.

Het draagvlak om met elkaar een nieuwe start te maken is groot:

- De urgentie wordt gevoeld dat alleen gezamenlijk de kwaliteit en effectiviteit van de studentenondersteuning zich kan ontwikkelen en kan worden gewaarborgd.
- Dit team is in 2021 aan de slag gegaan in de beoogde nieuwe samenstelling. Het is gaan werken aan de teambedoeling en leidende principes om te komen tot een gemeenschappelijk gedragen visie. De uitvoering vindt plaats door een resultaatgericht, effectief en toegewijd team met medewerkers die op elkaar kunnen bouwen.
- Het team wil de beweging maken om naast individuele begeleiding meer in te zetten op het versterken van de basisondersteuning en (preventieve) ondersteuning van studenten in de opleiding zelf.

- De nieuwe start is in lijn met de landelijke ontwikkelingen op het gebied van passend onderwijs en de verbeteragenda 'Passend middelbaar beroepsonderwijs 2020-2025' van OCW.

De nieuwe opzet is ontstaan vanuit de visie dat het team Studentendienstverlening bijdraagt aan de persoonlijke ontwikkeling en het studiesucces van de student. Ook levert de dienstverlening een bijdrage aan de studentenondersteuning binnen de onderwijsteams.

Een visie alleen is niet voldoende. Daarom hebben we met elkaar een aantal leidende principes opgesteld om een handelingsperspectief te bieden voor de professionals in het team SDV.

De leidende principes voor het team SDV zijn:

4. Wij dragen bij aan het versterken van de basisondersteuning in de onderwijsteams met daarbij meer aandacht voor preventie.
5. Wij waarderen de verschillen in de persoon en bieden begeleiding op maat.
6. Wij ondersteunen bij de ontwikkeling van passend onderwijs (zen) en werken aan gelijke (en eerlijke) kansen voor iedereen.
7. Wij bevorderen de (loopbaan)ontwikkeling en het studiesucces van de student en streven naar eenvoud in onze processen, procedures en werkafspraken.
8. Wij werken samen op basis van vertrouwen en respect. Bovendien communiceren we op een open en professionele manier met elkaar. Wij zijn een lerend team.
9. Wij werken actief samen met onze kernpartners en wisselen kennis uit. Hierin zijn wij proactief en toegankelijk.
10. Wij werken transparant. Zo maken we onze resultaten zichtbaar en evalueren onze ondersteuning.

Deze leidende principes zijn in lijn met de uitgangspunten dienstverlening ten behoeve van het onderwijs, die door de diensten van MBO Utrecht zijn geformuleerd. Deze uitgangspunten zijn: we bieden hoogwaardige dienstverlening, we werken slim en we zijn deskundig.

In 2022 zetten we een volgende stap in de concretisering en is er uiteindelijk een heldere product- en dienstencatalogus beschikbaar voor medewerkers en studenten. De leidende principes gaan in 2022 steeds meer betekenen in onze houding, gedrag en manier van werken. Dat geldt ook voor ons professioneel gedrag naar studenten, medewerkers en onderwijsteams.

5.5 Verbonden met studenten en medewerkers

Medewerkers van MBO Utrecht vormen gemeenschappen: in het onderwijsteam, de academie en MBO Utrecht als geheel. Onze school biedt medewerkers en studenten een veilige werk- en studie-omgeving, waarin iedereen zich onderdeel voelt van de eigen community. Mooie momenten vieren we met elkaar. De medewerkers zijn er voor elkaar als het lastig is.

Eén van de grootste uitdagingen van 2021 was om het gevoel van binding en verbinding te behouden in crisistijd. Het hele jaar was het onderwijs op onze locaties ontregeld en in meer of mindere mate beperkt. Medewerkers werkten vanuit huis.

MBO Utrecht heeft binnen de mogelijkheden keuzes gemaakt om communityvorming te stimuleren. Door de omstandigheden waaronder we in 2021 ons onderwijs moesten vormgeven, was juist op

dit punt – de sociale dimensie van onze school, het contact, de community – het gemis van studenten het grootst. Dit ondanks de (online) inspanningen die we hiervoor leverden. Ook de binding en verbinding van medewerkers was in 2021 een aandachtspunt. Hoe houd je medewerkers betrokken, bevlogen en verbonden met elkaar? MBO Utrecht heeft hieraan gewerkt door de interne communicatie van het College van Bestuur in verschillende vormen te versterken en intensiveren. Ook hebben we diverse online middelen ingezet om het focuspunt Persoonlijk Leren uit ons kernverhaal blijvend aandacht te geven. Op diverse leidinggevendendagen was eveneens aandacht voor dit thema. Zo besteedden we in onzekere tijden aandacht aan het steunen, motiveren en binden van onze medewerkers. De jaarlijks terugkerende momenten van verbinding zijn in verschillende verschijningsvormen doorgegaan.

5.5.1 SPOC Persoonlijk Leren

In januari 2021 is het startsein gegeven aan de SPOC (Small Private Online Course) Persoonlijk Leren. Circa 125 medewerkers uit alle (onderwijs)teams hebben zich gedurende zes weken begeven in een online community rond het focuspunt Persoonlijk Leren. Zij hebben niet alleen actief informatie uitgewisseld, maar zijn ook de dialoog aangegaan over het thema. Dit heeft een belangrijke bijdrage geleverd aan de vorm en inhoud van Persoonlijk Leren in de onderwijsteams.

5.5.2 MBO Utrecht Dagen

In april en oktober vonden de MBO Utrecht Dagen voor alle medewerkers plaats. In april nog vanuit de studio met een online-programma en in oktober weer fysiek op locatie. Beide dagen hebben we doorgeborduurd op het thema Persoonlijk Leren.

5.5.3 De Kruk

In de online serie De Kruk hebben we een tiental studenten en medewerkers geportretteerd. Zij vertelden over hun ervaringen met Persoonlijk Leren bij MBO Utrecht. Het doel was om ervaringen vanuit de student te delen met de hele organisatie. Zo ook om de dialoog rond Persoonlijk Leren te stimuleren binnen onze community.

5.6 Coronaparagraaf

Ook in het tweede jaar van de coronacrisis waren de effecten op ons onderwijs groot. De belangrijkste opdracht aan onze medewerkers was verbinding houden met de student. Onze ondersteuningsstructuur bleef functioneren. Door de korte lijnen tussen slb'er, taakdocent zorg en de kernpartners bleven de studenten zoveel mogelijk in beeld. Toch zagen we in 2021 een flinke toename van motivatieproblemen, depressieve gevoelens, eetstoornissen en suïcidale gedachten. Ook steeg het ziekteverzuim. Studenten meldden spanning en stress, omdat er een inhaalslag moest plaatsvinden. Voor sommige studenten was het lastig om weer klassikaal les te krijgen. We constateerden tevens ander gedrag in de klas.

Er waren ook positieve ontwikkelingen. De NPO-middelen, subsidies waarvan MBO Utrecht gebruik maakte, zijn veelal ingezet voor extra ondersteuning van studenten. Deze middelen zijn ook gebruikt voor aanpassingen in het onderwijs. Zo hebben we bijvoorbeeld kleinere klassen gemaakt om de individuele student meer aandacht te geven en achterstanden weg te werken. Door de inzet van extra personeel in ontstond meer tijd voor de slb'er om de student te ondersteunen. Ook schakelden we meer externe hulp in voor onder meer coaching van studenten.

5.7

Corona Subsidies

Inhaal- en ondersteuningsprogramma's, 1^e en 2^e tranche

In 2020 heeft MBO Utrecht een subsidie aangevraagd voor ondersteuningsprogramma's voor studenten die door de coronacrisis studieachterstand dreigden op te lopen. Verschillende teams zijn gestart met de ontwikkeling van inhaal- en ondersteuningsprogramma's. De uitvoering ervan vond vooral in 2021 plaats, veelal in samenwerking met externe partners zoals het bedrijfsleven, gemeentes en andere instellingen. De activiteiten waren extra praktijklessen, inhaallessen, extra begeleiding bij de zoektocht naar een BPV-plek, simulaties, individuele begeleiding en/of coaching en het ontwikkelen van BPV-projecten in samenwerking met leerbedrijven.

Bij de Herman Brood Academie is met de subsidie het platform Clickt gerealiseerd. Clickt is een hybride leeromgeving die studenten de kans biedt om in een realistische omgeving ervaring op te doen. Zo ook om bijgeschoold te worden in de veranderende wereld, in aansluiting op de veranderende muziekindustrie. Het programma is bovenop het curriculum aangeboden als inhaal en extra ondersteuning voor de studenten. Tevens fungeerde het programma als vervangende BPV voor studenten die geen BPV hadden in de muziekindustrie.

De inhaal-ondersteuningsprogramma's zijn gericht op verschillende doelgroepen. Niet alleen voor studenten in kwetsbare posities, maar ook voor instromers bij wie tijdens de intake al sprake was van een kwetsbare situatie en/of achterstand. Een ander voorbeeld betreft studenten met psychische en/of psychosociale problematiek, versterkt door de coronacrisis waarin zij op zichzelf waren aangewezen. Of studenten met een stageproblematiek of een opgelopen studievertraging. Eén op de vijf MBO Utrecht-studenten heeft een inhaalprogramma gevolgd.

Extra hulp voor in de klas

De regeling 'Extra hulp voor in de klas' is bedoeld om het mbo hulp en ondersteuning te bieden met inzet van extra personeel om zo de continuïteit van het onderwijs te waarborgen. Dit is noodzakelijk om leer- en onderwijsachterstanden zoveel mogelijk te voorkomen en terug te dringen. MBO Utrecht heeft deze subsidie met name ingezet op de volgende terreinen:

- het inzetten van leraren, onderwijsassistenten en instructeurs;
- de inhuur van extra coaches, studieloopbaanbegeleiders, (BPV) consultants en peer (studenten) gericht op de individuele begeleiding en ondersteuning van de student en om studentenwelzijn te bevorderen;
- het verzorgen van gastlessen;
- het inhuren van ondersteuning en begeleiding ter ontzorging van leraren of docenten en ander personeel zoals extra conciërges voor toezichthouden op het naleven van de coronamaatregelen in en om de school.

5.7.1

Nationaal Programma Onderwijs (NPO)

Aanleiding

De mondiale coronacrisis trekt diepe sporen in ons land, in de mbo-scholen en voor de mbo-studenten. En dus ook bij MBO Utrecht. Studenten hebben in het vorige en huidige studiejaar studievertraging of -achterstanden opgelopen. In sommige gevallen was de omvang fors. Ook het mentale welbevinden en de sociale ontwikkeling hebben bij veel studenten te lijden (gehad) van de

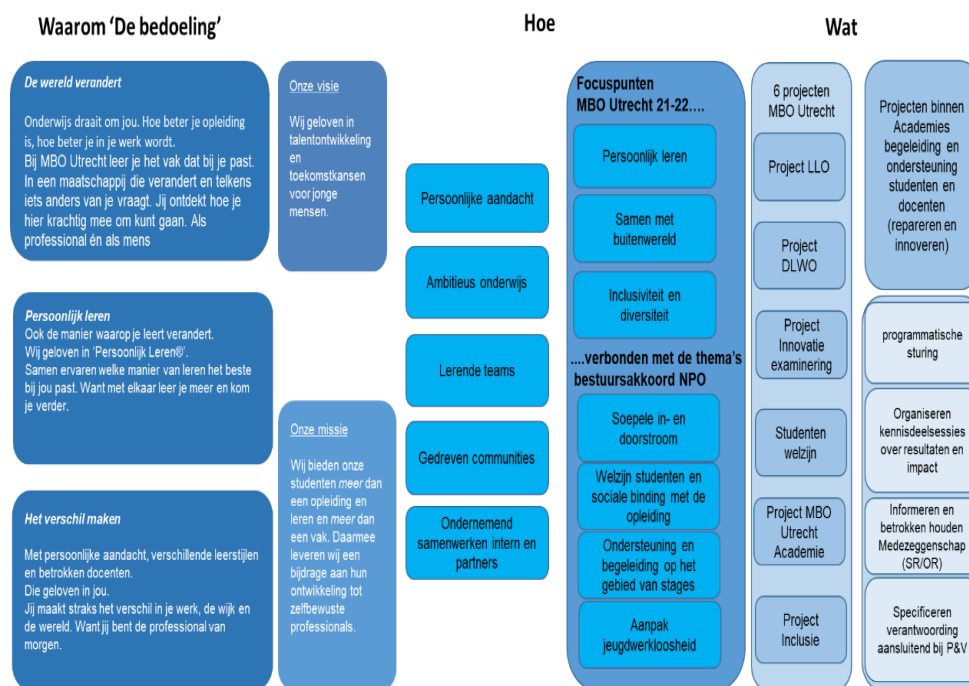
situatie. We willen de coronacrisis zo snel mogelijk achter ons laten en terugkeren naar het gewone school- en studielevens. Ook willen we vertragingen zoveel mogelijk inlopen of beperken. Via het Bestuursakkoord Nationaal Programma Onderwijs zijn hiertoe middelen beschikbaar gesteld.

We zijn dan ook blij met de toegekende middelen, zodat we de opgedane vertragingen en achterstanden in brede zin kunnen wegwerken. De focus van al onze maatregelen is gericht op extra begeleiding en ondersteuning van studenten met mentale problemen en studievoortgangproblemen. Maar ook op achterstanden in brede zin die studenten hebben opgelopen door het niet kunnen volgen van fysiek onderwijs. De inzet is dat docenten, opleiders en ondersteuners meer mogelijkheden en ondersteuning krijgen om studenten goed te kunnen helpen. Daarnaast zetten we daarbij - aangemoedigd door de uitkomsten uit recent onderzoek (Turner 20213) - in op het continueren van de ingezette onderwijsinnovaties en de experimenteer- en leercultuur rondom onderwijsinnovaties.

Doel en Aanpak

In onze aanpak volgen we de vier thema's uit het Bestuursakkoord. Deze verbinden wij met onze eigen ambities en lopende speerpunten zoals verwoord in het meerjarenplan 2019-2022, dat in januari 2019 is vastgesteld, en de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Zo ontstaat volgens ons een integraal en toekomstbestendig geheel van projecten en activiteiten. Daarbij repareren we opgelopen achterstanden met extra begeleiding en ondersteuning van onze studenten en docenten. Tegelijkertijd innoveren we ons onderwijs. Samen werken we zo aan persoonlijk, ambitieus en ondernemend onderwijs. Hieronder is dit in een overzicht weergegeven:

Figuur 12: Schematische weergave doel en aanpak NPO



³ Sectorbreed verduurzamen, lessen en ervaringen uit Coronatijdperk: kernbevindingen BO Utrecht 29 oktober 2020.

Het programma bestaat uit diverse activiteiten die binnen de academies worden uitgevoerd. De academies hebben op basis van eigen analyses en inzichten activiteiten benoemd. Daarbij zijn de vier thema's uit het Bestuursakkoord richtinggevend. Daarnaast is een zestal overkoepelende projecten gedefinieerd. Dit totale plan is met het CvB, de directeuren, teamleiders en met de medezeggenschap besproken. Binnen de academies zijn de activiteiten met docenten en externe stakeholders gedefinieerd. De Studentenraad en Ondernemingsraad worden periodiek in bestaande overleggen geïnformeerd over de voortgang.

Voor de coördinatie van de projecten en activiteiten is een programmastructuur ingericht. Naast coördinatie valt binnen het programmamanagement ook de voortgangsbewaking, de monitoring en rapportage over de uitvoering van de inspanningen en de kennisdeling. We willen een lerende organisatie zijn. Daarbij ruilen we goede voorbeelden en praktijken uit. Om zo ervan te leren en waar mogelijk versneld te gebruiken in andere teams.

A. Activiteiten binnen de Academies

Het najaar van 2021 is door alle onderwijsteams gebruikt om een goed beeld te krijgen van de belangrijkste knelpunten voor onze studenten door de coronapandemie. Op basis van deze eigen analyses en inzichten en in relatie tot de beschikbare middelen hebben de teams activiteiten benoemd. Vervolgens zijn de teams gestart met de uitvoering.

We zien een veelheid aan activiteiten. Het Bestuursakkoord telt in totaal vier thema's. Het merendeel van de activiteiten is gericht op de drie thema's 'instroom en doorstroom', 'studentenwelzijn' en 'inrichting en ondersteuning bij stages'. Aan het thema 'jeugdwerkloosheid' zijn relatief minder activiteiten toebedeeld. Dit komt omdat dit thema niet voor alle teams even relevant is. Of omdat dit onderdeel vormt van de reguliere werkzaamheden in de teams. Bovendien zijn voor dit thema additionele middelen ('Nazorg') toebedeeld vanuit OCW. Daarvoor zijn gerichte plannen opgesteld en in uitvoering.

Ter illustratie schetsen we een aantal activiteiten die teams uitvoeren op de NPO-thema's:

- Scholing op versterken van vaardigheden in het aanbieden van contextrijk onderwijs op afstand (online onderwijs);
- Extra ondersteuning op het gebied van BPV-begeleiding (extra stagebezoeken, upgrading platform *Clickt* ten behoeve van BPV);
- Versterken verbindingen met toeleverend onderwijs en warme overdracht naar het hbo;
- Extra ondersteuning in de klas (coaching, gesprekken over welbevinden met studenten);
- Inrichting digitaal platform voor vakinhoudelijke coaching;
- Project Jobsurfing: zorgen voor een kwalitatief betere match tussen studenten en bedrijven;
- Experimenteren met Virtual Reality als onderwijsinnovatie;
- Organiseren contactmomenten tussen studenten (excursies, sportevenementen en klassenuitjes voor ontmoeting en ontspanning).

Daarnaast zijn er veel activiteiten gericht op onderwijsinnovatie. Denk onder andere aan meer maatwerk, flexibel en modulair, en meer ontwikkelingsgericht - formatief handelen - in plaats van de

nadruk op toetsen. Bij de zorgacademie gaat dat onder de noemer van FLOW en High Impact learning. Bij de Academie Economie en Ondernemen via ontwikkelpleinen.

B. MBO Utrecht-brede projecten

In het najaar van 2021 zijn we begonnen met de definiëring en opstart van de verschillende MBO Utrecht-brede projecten. Hieronder geven we de voortgang per project weer. Het project Innovatie Examinering start in 2022. Dat vindt mede plaats op basis van uitkomsten van de diverse onderzoeken naar de herinrichting van de examenorganisatie.

Leven Lang Ontwikkelen

Als MBO Utrecht geloven we in talentontwikkeling en toekomstkansen voor jonge mensen. We zien tegelijkertijd in het kader van een Leven Lang Ontwikkelen (LLO) de vraag toenemen naar post-initieel onderwijs voor volwassenen (werknemers, werkzoekenden en werkgevers) in de regio Utrecht. Als MBO Utrecht hebben we ruime expertise in en ervaring met het ontwikkelen en aanbieden van onderwijs. We willen LLO steviger in ons dienstenaanbod (onderwijsportfolio) inbedden. Daarmee willen we ons duurzaam positioneren als partner voor regionale bedrijven. Dit sluit naadloos aan bij onze speerpunten om onderwijs samen met de buitenwereld vorm te geven. Bovendien willen we ons positioneren als een ondernemende school met een zichtbare, herkenbare, onderscheidende en betrouwbare regionale samenwerkingspartner.

In 2021 is, mede dankzij de NPO-middelen, een impuls gegeven aan de realisatie van een toekomstbestendig LLO. Ons doel voor 2022 is de totstandkoming van een visie en inrichting van onze LLO-dienstverlening. Zo ontstaat een kruisbestuiving tussen regulier en niet-bekostigd onderwijs: we versnellen de flexibilisering van ons onderwijs, docenten krijgen ruimte voor professionalisering (vakinhoud, didactiek en doelgroep). Dit komt ten goede aan de onderwijskwaliteit voor onze studenten en deelnemers. We willen ons dienstenaanbod graag samen met onze relaties vormgeven. Zo laten we ons aanbod en werkwijze optimaal aansluiten bij de behoefte van bedrijven en werknemers in onze regio. Wij maken echt werk van een duurzame regionale arbeidsmarkt.

In 2021 zijn we vanuit Maatwerk Zorg gestart met dit proces. De reden is dat in deze sector de vraag naar maatwerk in het kader van LLO actueel en groeiende is. Bovendien voert onze Zorgacademie al zogenoemde maatwerktrajecten uit. Daarvoor heeft deze academie goede samenwerkingsrelaties opgebouwd. MBO Utrecht is gestart met het verzamelen van bouwstenen voor deze visie. We hebben een analyse gemaakt van gewenste en noodzakelijke aanpassingen in de werkprocessen (met scheiding van financiële stromen). Voor begin 2022 bekijken we goede voorbeelden van de inrichting van het LLO-vraagstuk, uitgevoerd door andere mbo's. Bovendien gaan we met relaties van de zorgacademie in gesprek over onze ambities, hun leer- en scholingsbehoeften en hun wensen ten aanzien van onze dienstverlening. Vervolgens richten we onze werkprocessen opnieuw in. Zo ontstaat een visie op LLO en een stramien dat ook voor de andere academies werkbaar is. Onze LLO-visie voeren we vervolgens MBO Utrecht-breed in.

Selectie en implementatie Digitale Leer Werk Omgeving

Speerpunt van MBO Utrecht is 'persoonlijk leren' verder vorm te geven. Dit vereist een passende digitale leer-werkomgeving. Voor zowel student als docent. In 2021 is als onderdeel daarvan ons

nieuwe studenteninformatiesysteem OSIRIS geïmplementeerd. Daarmee werd een aantal functionaliteiten van de bestaande elektronische leeromgeving van Onderwijs Online overbodig. In combinatie met de opgedane ervaringen omtrent afstandsonderwijs werd het vraagstuk van een nieuwe digitale leer-werkomgeving (DLWO) nog actueler.

Dankzij de NPO-middelen is in 2021 ook een impuls gegeven aan de realisatie van een toekomstbestendig DLWO. We hebben een inventarisatie gemaakt van gebruikte systemen en applicaties binnen MBO Utrecht. Er was een variëteit aan eigen digitale omgevingen ontstaan (Teams, Onderwijs Online of zelf gebouwde applicaties). Voor de nieuwe DLWO hebben afgevaardigden van de academies de gewenste functionaliteiten opgesteld. Deze functionaliteiten moeten hen optimaal ondersteunen in het bereiken van hun onderwijskundige ambities. Daarnaast is de Studentenraad bevraagd over wensen en eisen rondom een nieuwe en toekomstbestendige DLWO. Kernbegrippen die daaruit voortkwamen waren 'eenduidigheid', 'vindbaarheid' en 'stabiliteit'. Vervolgens hebben we met diverse mbo's een aantal kennisdeelsessies georganiseerd, waarbij ook saMBO-ICT is aangehaakt. Het doel was om de ervaringen rondom de selectie en implementatie van een DLWO met elkaar te delen. Tot slot zijn eind 2021 de stappen gezet voor inrichting van een aanbestedingsprocedure. Tevens hebben we gekeken naar de onderwijskundige en veranderkundige aspecten van de implementatie. In 2022 start de aanbestedingsprocedure. Daarna gaan we over tot gunning en implementatie van een nieuwe toekomstbestendige DLWO.

Diversiteit & Inclusie

Bij MBO Utrecht mogen studenten rekenen op respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. Deze waarden zijn verankerd in onze interconfessionele identiteit. We gaan uit van een inclusieve schoolcultuur. Daarbij gaat het niet alleen om tolerantie, maar ook om het werkelijk kennen en erkennen van iedere student. Ongeacht herkomst, achtergrond en identiteit. Iedereen hoort erbij! Het is van belang dat we ernaar streven dat iedere student en medewerker zich veilig en gehoord voelt op onze school. Kijkend naar studies over gelijke kansen bevorderen en inclusie in het onderwijs, dan blijkt dat een integrale aanpak van essentieel belang is. Daarom is 'Diversiteit & Inclusie' in 2022 één van de drie focuspunten van MBO Utrecht.

Het doel van dit project is structureel aandacht geven aan diversiteit en inclusie. Ook bevorderen we het bewustzijn van dit thema bij iedereen binnen MBO Utrecht. We houden vast aan onze belofte aan de student, maar we verhouden ons ook tot de realiteit van de diversiteit in de huidige maatschappij. We bewegen mee met de veranderingen die hierin plaatsvinden. Dat kan leiden tot veranderingen of nieuwe zienswijzen binnen MBO Utrecht. We wisselen ervaringen uit met ROC Twente en Landstede Zwolle via het practoraat 'Verschillen Waarderen' en ons team wordt sinds oktober 2021 getraind door Aminata Cairo. Andere samenwerkingspartners zijn gemeente Utrecht en Verus, waarmee we projecten uitvoeren zoals het festival 'Met Andere Ogen' (juni 2022).

De bewustwording van dit thema binnen MBO Utrecht groeit. Ook omdat dit thema buiten de schoolmuren erg urgent is. Tijdens ons onderzoek vonden er veel kwetsbare, warme en soms ook schurende gesprekken plaats. We hebben dan ook met verschillende focusgroepen binnen MBO Utrecht overlegd. Zowel medewerkers als studenten zijn meer dan bereid om ons te helpen. Ze ondernemen zelfs eigen initiatieven, zoals nieuwe keuzedeelvakken. De komende maand vinden er

samen met CNV Jongeren 'Pressure Cookers' plaats. Het doel daarvan is om de meldpunten en omgang met stagediscriminatie binnen MBO Utrecht te verbeteren.

In 2022 zetten we het onderzoek voort. Op basis van de uitkomsten volgen interventies en adviezen aan het CvB. Denk daarbij bijvoorbeeld aan het hanteren van genderneutraal taalgebruik, duidelijk ingerichte meldpunten of een inclusiever personeelsbeleid. Op de komende MBO Utrecht-dag organiseren we een thema-tafel, waarbij nog meer medewerkers met dit urgente onderwerp aan de slag kunnen. De alliantie groeit en daarmee ook ons draagvlak. Doordat MBO Utrecht dit thema als focuspunt breed inzet, voelen we de wind in onze rug!

Studentenwelzijn

Ook bij MBO Utrecht had corona impact op het welzijn en welbevinden van onze studenten. De pandemie zorgde voor een gebrek aan sociale contacten, ontmoeting en het gemis van school en structuur. Binnen MBO Utrecht hebben we in 2021 ons SDV-team (studentendienstverlening) ingezet om studenten en docenten hierin te ondersteunen. Zo zijn NPO-middelen besteed aan met name studentenwelzijn en sociale binding met de opleiding. We zien een complexere hulpvraag bij psychosociale problematiek, eenzaamheid, piekeren en bij het gemis van structuur. Het SDV-team heeft diverse trainingen gegeven over plannen en organiseren, motiverende gespreksvoering, succestrainingen (faaltrainingen) en met name intensieve coaching. Daarnaast waren er verschillende individuele intensieve coachingstrajecten voor mbo-studenten niveau 1, 2, 3 en 4. Dit verzorgden we in samenwerking met onder andere Young Ambition. Het SDV-team is ook betrokken bij eindgesprekken als studenten voortijdig willen stoppen met hun opleiding. SDV bekijkt samen met de student en slb'er naar de mogelijkheden.

Studenten gaven aan dat de trainingen hen geholpen hebben. Ze raakten meer gemotiveerd om hun studie te doorlopen, de eigen organisatie verbeterde en waardeerden de aandacht voor hun welzijn. Een belangrijke opbrengst was volgens de studenten dat zij in contact kwamen met studietoelaten en lotgenoten. Ontmoetingen zorgden ook voor dagelijkse structuur en onderlinge verwantschap. Veel studenten die dreigden uit te vallen wegens psychosociale, financiële, gedrags- en/of leerproblemen konden met de SDV-ondersteuning hun studie voorzetten/diploma behalen.

Het SDV-team heeft als doel om deze trainingen in 2022 zowel aanbod- als vraaggericht te blijven aanbieden en uitvoeren. SDV verwacht dat bij een aantal opleidingen een grotere behoefte aan intensievere begeleiding bij eenzaamheid en depressie van studenten nodig is. Samen met de onderwijsteams wordt onderzocht of het SDV-team iets voor deze groep kan betekenen. Daarnaast zal het team NPO-middelen benutten voor eigen professionalisering en om het ondersteuningsaanbod verder te richten op docenten. Daarbij wil SDV meer focus leggen op vroege signalering en preventie. Op deze wijze versterken wij docenten en onderwijsteams om zelf met hun studenten aan studiesuccessen te werken.

MBO Utrecht Academie

MBO Utrecht is bezig met het verder ontwikkelen van Persoonlijk Leren. De onderwijsdirecteuren zien dat deze onderwijsontwikkeling ook een professionalisering van medewerkers vraagt. Samen met HR is onder de werktitel MBO Utrecht Academie in het najaar van 2021 bekeken waar de behoefte ligt. Geconstateerd is dat er in 2022 een prioritaire behoefte is aan de inzet van

onderwijskundige expertise in de academies. Daarbij speelt de veranderende rol van de docent: de docent staat als coach naast de student. Dit vraagt niet alleen pedagogisch-didactische vaardigheden, maar juist ook meer coachingsvaardigheden van de docent. Een andere behoefte is het toetsen en examineren in het kader van Persoonlijk Leren. Denk daarbij aan de integratie van formatief evalueren in het onderwijs en eventueel aan (summatieve) toetsconstructie.

Na diverse gesprekken constateren we dat de focus moet liggen op het stimuleren van het leren van elkaar op het niveau van MBO Utrecht, dus academie- en dienstoverstijgend. Ook in 2021 is gewerkt aan professionalisering die bijdraagt aan het leren van elkaar op MBO Utrecht-niveau. Voorbeelden zijn opleiden en professionaliseren in de school, i-coaches netwerk en expertgroepen. In 2022 geven we verder invulling aan het versterken van het leren van elkaar in professionele leergemeenschappen op MBO Utrecht. Dit realiseren we door het ontsluiten en benutten van de expertise van onderwijsmedewerkers en het opleiden van experts. Ook willen we experts inzetten in zowel het eigen team als in andere teams/clusters.

Studentenpanels

De invloed van corona op het onderwijs is groot. Het CvB vond het daarom essentieel om hierover direct met studenten in gesprek te gaan. Het bestuur koos er bewust voor om dit buiten de formele Studentenraad te doen, zodat een zo divers en gevarieerd mogelijk beeld zou ontstaan. De leden van de Studentenraad zijn wel uitgenodigd.

In studentenpanels sprak het bestuur met studenten over de maatregelen, kwaliteit van het onderwijs, stagetekorten, achterstanden en het mentale welzijn van studenten. Het CvB ervaart deze gesprekken als heel waardevol. Ze stellen het bestuur in staat om nog beter te sturen.

5.8 Helderheid in bekostiging

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

Thema 1: Uitbesteding

MBO Utrecht kent geen uitbesteed onderwijs.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

MBO Utrecht hanteert als uitgangspunt dat private activiteiten ten minste kostendekkend moeten zijn. In 2021 betreft dit de contractactiviteiten. Door separate administratie van de financiële resultaten is van beide vast komen te staan dat de baten ten minste de lasten overschrijden. Er zijn dus geen publieke middelen in private activiteiten geïnvesteerd.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

In enkele gevallen geeft MBO Utrecht vrijstellingen voor het volgen van lessen en voor examens. De student kan een vrijstelling van examinering aanvragen bij de examencommissie. De aanvraag wordt opgenomen in het vrijstellingenregister. In het geval van vrijstelling van lessen ontvangen de betreffende studenten een aangepast onderwijsprogramma volgens de bekostigingsvoorwaarden

en worden ze ingeschreven voor de duur van hun opleiding. Bij inschrijving van examendeelnemers beoordeelt MBO Utrecht de opleidingshistorie van de betreffende student alvorens vast te stellen of deze in aanmerking komt voor bekostiging.

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

In 2021 heeft MBO Utrecht geen vergoeding of kwijtschelding gegeven voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van cursusgeld door derden is een zogeheten derdengeldmachtiging van de student aanwezig.

Thema 5: In- en uitschrijving van studenten

MBO Utrecht hanteert strikte interne regels voor het in- en uitschrijven van studenten. Deze regels volgen de bekostigingsvoorwaarden van OCW. De naleving van deze regels wordt periodiek intern getoetst. Na 1 oktober (en voor 31 december) zijn 132 studenten uitgeschreven en 37 studenten ingestroomd.

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

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

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2020 heeft MBO Utrecht geen maatwerktrajecten voor bedrijven en instellingen uitgevoerd.

Thema 8: Buitenlandse studenten

MBO Utrecht verzorgt alleen onderwijs in Nederland. Buitenlandse studenten die meegeteld worden voor de bekostiging verblijven rechtmatig in Nederland en voldoen aan de inschrijfvoorwaarden.



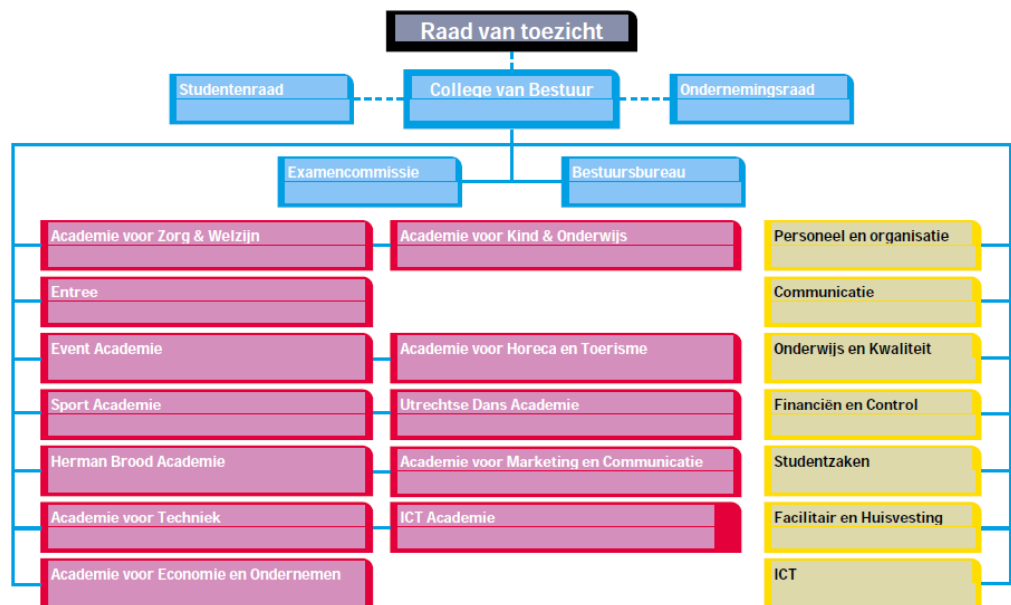
6 Personeel en Organisatie

6.1 Juridische structuur

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

6.2 Organisatie en bestuur

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



6.2.1 Academies

Wij verzorgen onze opleidingen binnen kleinschalig opgezette academies:

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

6.2.2

College van Bestuur

Het College van Bestuur is het bevoegd gezag van MBO Utrecht en bestuurt de instelling. Het College van Bestuur bestaat uit twee leden: mevrouw J. (Joany) C. Krijt (voorzitter) en de heer drs. R. (Robert) Leeftink RC (lid).

Nevenfuncties College van Bestuur

Joany Krijt

Op persoonlijke titel

Raad van Toezicht CNV Jongeren	Voorzitter
--------------------------------	------------

Uit hoofde functie

Bestuur MBO Raad	Lid
Utrechtse Onderwijs Agenda	Voorzitter
Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB)	Dagelijks Bestuur

Robert Leeftink

Op persoonlijke titel

Docent Academica – University of Applied Sciences
(strategic controlling)

Toeziethouder/bestuur Stichting Hilversumse Montessorischolen	Lid
---	-----

Uit hoofde functie

Kascommissie Coöperatie MBO Voorzieningen	Lid
Kascommissie Utrechtse Health Hub	Lid
Commissie Maatschappelijke Agenda (Verus)	Lid
Dagelijks bestuur MBO consortium OSIRIS	Lid
MBO-raad commissie Bedrijfsvoering	Lid
Commissie van Afgevaardigden stichting Waarborgfonds MBO	Lid

Zelfevaluatie

Het CvB heeft in 2021 de zelfevaluatie gedaan op basis van de waarden in de Code goed bestuur in het mbo: verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Het bestuur heeft de clusterdirecteuren, de hoofden van dienst en de medezeggenschap gevraagd om op het handelen van het bestuur te reflecteren aan de hand van die waarden. Hieruit ontstonden mooie en waardevolle gesprekken.

Code goed bestuur in het mbo

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

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

Verantwoordelijkheid

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

Samenwerking

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

Integriteit

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

Openheid

Het CvB stimuleert openheid en transparantie en draagt deze waarde actief uit. Vanuit het focuspunt 'verschillen waarderen' moedigen we inclusie en diversiteit aan. Er is sprake van een evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in toezicht, bestuur en management. Op het gebied van etniciteit is dat nog niet het geval.

Lef

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



7 Sociaal Jaarverslag: onze medewerkers

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

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

In dit hoofdstuk, dat tegelijk dient als Sociaal Jaarverslag, leest u de belangrijkste ontwikkelingen op dit gebied in 2021. In de laatste paragraaf vindt u de feiten en cijfers die betrekking hebben op onze medewerkers.

7.1 Participatiebanen

Sinds 1 januari 2015 is de Participatiewet ingevoerd. Iedereen die kan werken maar het op de arbeidsmarkt zonder ondersteuning niet redt, valt onder de Participatiewet. De wet moet ervoor zorgen dat meer mensen werk vinden. Dit geldt ook voor mensen met een arbeidsbeperking. Zij moeten zoveel mogelijk werk vinden bij een gewone werkgever. Mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt hebben vaak moeite een baan te vinden. Daarom is er een afspraak gemaakt om voor hen 125.000 banen te creëren tot 2026. 100.000 banen bij bedrijven in de marktsector en 25.000 bij de overheid (Wet banenafspraken).

MBO Utrecht voldoet helaas nog niet aan de gestelde normen. In 2021 is geprobeerd om een pilot te starten en zijn er verkennende gesprekken gevoerd met de accountmanager van UW bedrijven om gezamenlijk een profiel op te stellen op basis waarvan geworven kon worden. Er zijn door UW bedrijven meerdere kandidaten voorgedragen voor gesprek. Helaas is daar geen geschikte kandidaat uit voortgekomen.

7.2 Opleiden in de school

MBO Utrecht, ROC A12, Hogeschool Arnhem en Nijmegen en de Hogeschool Utrecht hebben de intentie uitgesproken om samen een aanvraag te doen voor een aspirant-opleidingsschool. Vanuit ieders expertise en eigenheid is onder leiding van MBO Utrecht dit traject gestart. Het doel van de samenwerkingspartners is aankomende docenten te enthousiasmeren voor en optimaal voor te bereiden op het lesgeven in het mbo. We hopen zo het toekomstige docententekort te voorkomen. Als aspirant-opleidingsschool blijven we bovendien goed op de hoogte van ontwikkelingen in het onderwijsveld. Dat past bij onze ambitie om een lerende organisatie te zijn.

7.3 MBO Utrecht Academie

De MBO Utrecht Academie is sinds de start in 2016 dé plek waar professionalisering van medewerkers wordt gefaciliteerd. Ondanks wederom een coronajaar zijn er in 2021 34

verschillende professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd met 728 unieke deelnemers (35% OOP en 65% OP). Het merendeel van de activiteiten boden we online of hybride aan. In 2021 lag de nadruk op het opleiden van medewerkers in het gebruik van het nieuwe studenteninformatiesysteem OSIRIS. 431 unieke deelnemers volgden een vorm van scholing om met OSIRIS te kunnen werken. Ook zijn er vanuit het Werkdrukplan workshops aangeboden voor hulp bij het thuiswerken tijdens corona. Nieuw in het aanbod was de SPOC Persoonlijk Leren. In september 2021 is het Gezamenlijk Leiderschapstraject met CHE en COG van start gegaan met 16 deelnemers. Behalve trainingen in het vakgebied behoren begeleiding van startende docenten, (interne) coaching van medewerkers, de MBO Utrecht Dagen en de introductiemiddagen voor nieuwe medewerkers tot het vaste professionaliseringsaanbod van de MBO Utrecht Academie.

7.4 Gezamenlijk leiderschapstraject

In 2021 hebben de Christelijke Hogeschool Ede, de Christelijke Onderwijs Groep en MBO Utrecht afgesproken samen te werken op het gebied van kennisdeling. Daarvan maakt een gezamenlijk leiderschapstraject deel uit. Hierin gaan professionals uit de drie samenwerkende organisaties samen een leertraject in, dat is gericht op het versterken en ontwikkelen van persoonlijk leiderschap. Dit traject biedt professionals uit het middelbaar en hoger onderwijs kansen om hun persoonlijke leiderschapskwaliteiten te versterken, over de grenzen van de eigen functie en rol heen. We leren en werken in een breed samengestelde leergroep. Deze bestaat uit coördinatoren, projectleiders, diensthoofden, teamleiders, managers, directieleden en iedereen die een regisserende taak of functie heeft of ambieert. Juist deze multidisciplinaire samenwerking helpt om meer perspectieven in beeld te krijgen en zo met en van elkaar te leren.

In dit leiderschapstraject worden verschillende masterclasses aangeboden, gericht op:

- werken binnen de context van een organisatie;
- leidinggeven en samenwerken;
- bedrijfsvoering.

Het ontwikkelen en uitvoeren van het gezamenlijke leiderschapstraject leidt ook tot uitwisseling en kennisdeling tussen de drie organisaties. Dit is bijvangst maar ook een doel van de samenwerking tussen de scholen. Zowel op bestuurlijk en managementniveau (stuurgroep) als op het niveau van de docenten en ondersteunende professionals. De deelnemers worden uitgedaagd en krijgen de ruimte om actief te netwerken binnen de organisaties. Ook bevragen ze medewerkers over hun kennis en ervaring, en kunnen bij de ander 'in de keuken te kijken'.

7.5 Het gevoerde beleid inzake beheersing van uitkeringen na ontslag

MBO Utrecht heeft een re-integratieverplichting voor werkloze oud-medewerkers. Daarnaast worden de kosten van werkloosheid van oud-medewerkers doorberekend aan MBO Utrecht. In 2013 zijn er op brancheniveau afspraken vastgelegd, waarna MBO Utrecht voor de uitvoering van de bovenwettelijke wachtgeldregeling een dienstverleningsovereenkomst heeft afgesloten met WW Plus. Op instellingsniveau wordt er in het personeelsbeleid bij vacatures waar mogelijk actief gestuurd op het aannemen van werkloze oud-medewerkers. Ook in 2021 zijn voormalig medewerkers begeleid van werk naar werk door DDO. In 2021 liepen twee trajecten. Een daarvan is tussentijds gestopt door instroom in de Ziektewet. Het andere traject is afgesloten door beëindiging van de WW-uitkering. Daarnaast heeft MBO Utrecht ook geïnvesteerd in

opleidingskosten van oud-medewerkers. Daardoor heeft een oud-medewerker een passende baan gevonden in een andere sector.

7.6 Werkdrukagenda

In de werkdrukagenda van MBO Utrecht zijn de onderwerpen benoemd waar MBO Utrecht mee aan de slag gaat om werkdruk/werkplezier positief te beïnvloeden. Doel van de agenda is om een MBO Utrecht-brede dialoog en afspraken over werkdruk voor drie jaren tot stand te brengen. De werkdrukagenda is tot stand gekomen op basis van de uitkomsten van de werkdruktrainingen. Ook gaven de uitkomsten van het medewerkersonderzoek input voor de invulling ervan aan leidinggevend en OR. De onderwerpen van de werkdrukagenda zijn:

1. Dialoog in de teams over werkdruk/werkplezier
2. Cultuur en leiderschapsstijl
3. Transparantie in besluitvorming
4. Transparantie over toedeling van taken en inzet medewerker
5. Samenwerking tussen academies en diensten
6. Inrichting werkplekken
7. Strategische personeelsontwikkeling (SPO)
8. Emotionele belasting docenten

7.7 Aanpak lerarentekort

MBO Utrecht voert het plan 'Aanpak lerarentekort' uit. Dit plan heeft twee doelen:

1. Instroom bevorderen: over enkele jaren willen we nog steeds voldoende geschikte instroom van nieuwe docenten garanderen.
2. Uitstroom beperken: we willen een aantrekkelijke werkgever blijven voor bestaande medewerkers om de uitstroom naar andere beroepen of onderwijsinstellingen te beperken.

Onderdelen van deze aanpak zijn:

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

7.8 Formatiebeleid

Formatie is om verschillende redenen een belangrijk thema binnen een onderwijsinstelling als MBO Utrecht. De formatiesamenstelling bepaalt in belangrijke mate de kwaliteit van het onderwijs. Zo ook in welke mate onze school haar organisatiedoelstellingen realiseert. Daarnaast vormt de formatie het grootste onderdeel van het budget dat MBO Utrecht tot haar beschikking heeft. Tot op heden stelt MBO Utrecht jaarlijks een formatieplan op in de maand december. Dat plan is afgeleid van de personele begroting voor het jaar daarop. Ons formatieplan geeft inzicht in de

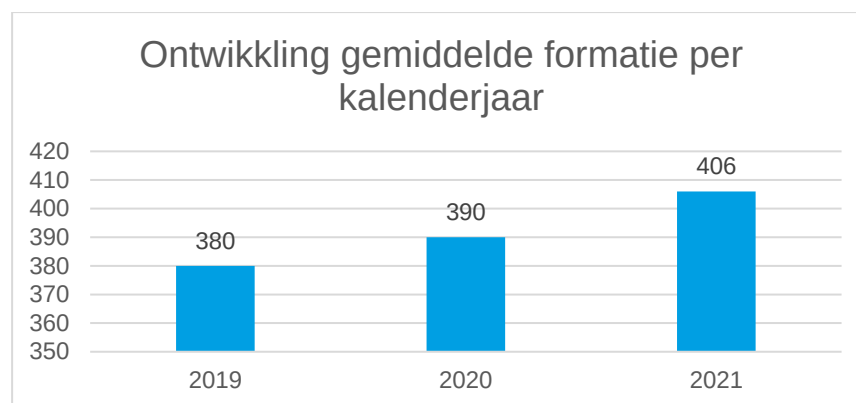
verdeling van de totale formatie van een kalenderjaar over de verschillende functies uit het functiehuis. Dit geeft echter geen meerjarenozicht.

Het in 2021 geformuleerde formatiebeleid, waarin we vier jaar vooruit kijken, is richtinggevend voor het jaarlijkse formatieplan. Op die manier geven we sturing aan de gewenste ontwikkeling van de formatie op de langere termijn.

7.9 Vertrouwenspersonen

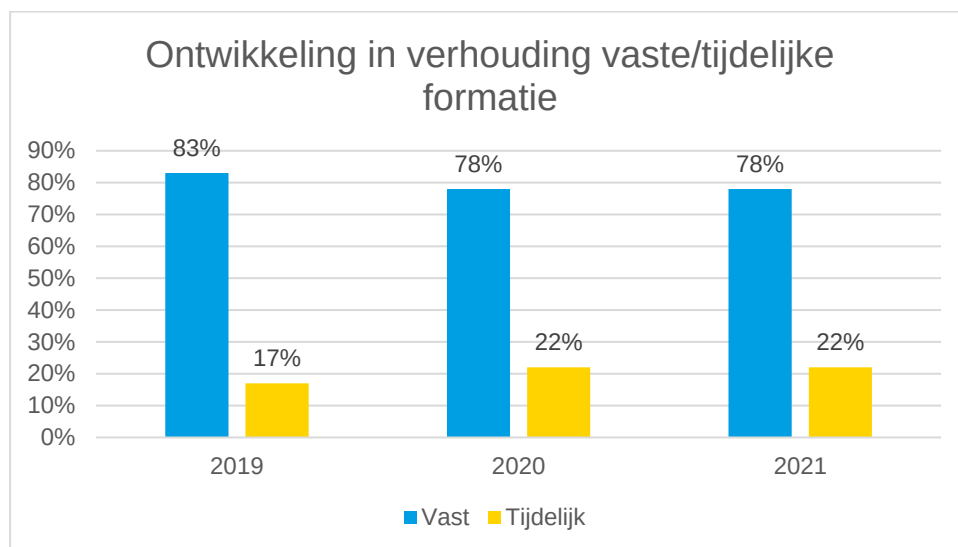
MBO Utrecht heeft vier vertrouwenspersonen, twee voor studenten en twee voor medewerkers. In 2021 namen we een nieuwe medewerker aan wegens pensionering van een vertrouwenspersonen. De vertrouwenspersonen zijn geraadpleegd door acht studenten en zeventien medewerkers. Dit kalenderjaar is er iets minder aan scholing gedaan door de coronamaatregelen. Het College van Bestuur heeft in 2021 eenmaal overlegd met de vertrouwenspersonen.

7.10 Cijfers Sociaal Jaarverslag MBO Utrecht⁴

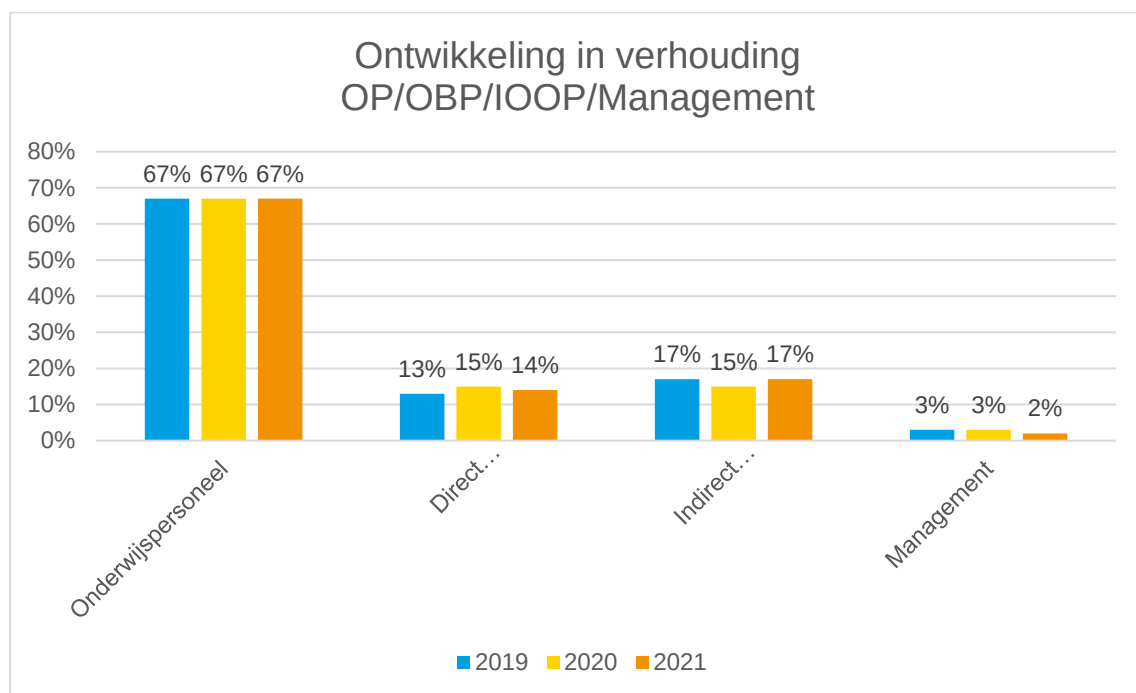


Tabel 1: Ontwikkeling gemiddelde formatie per kalenderjaar

⁴ Bron: Qlickview 31 december 2021



Tabel 2: Ontwikkeling verhouding vaste/tijdelijke formatie per kalenderjaar



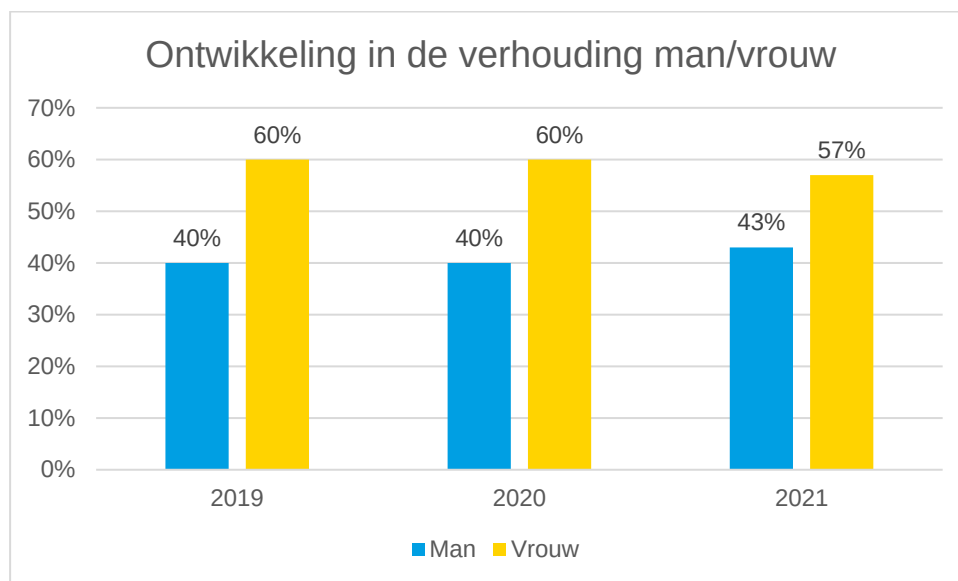
Tabel 3: Ontwikkeling verhouding tussen de vier functiecategorieën per kalenderjaar

OP: onderwijspersoneel

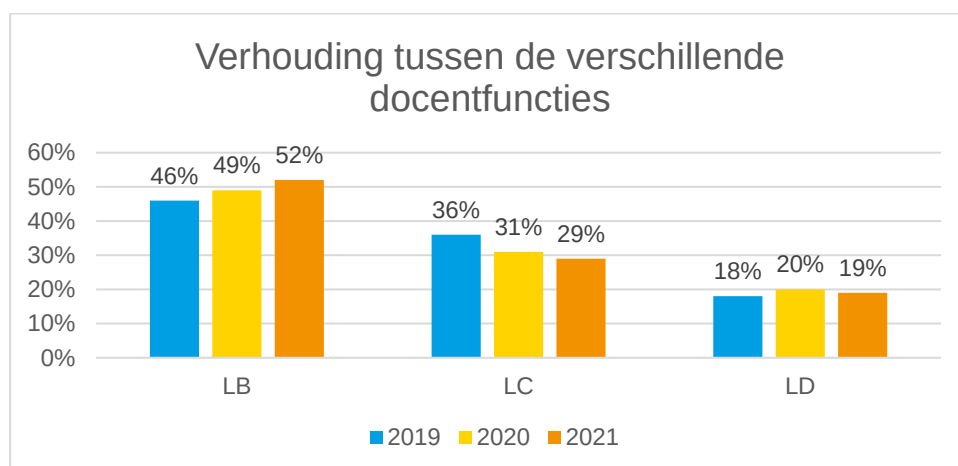
OBP: direct onderwijsondersteunend personeel

IOOP: indirect onderwijsondersteunend personeel

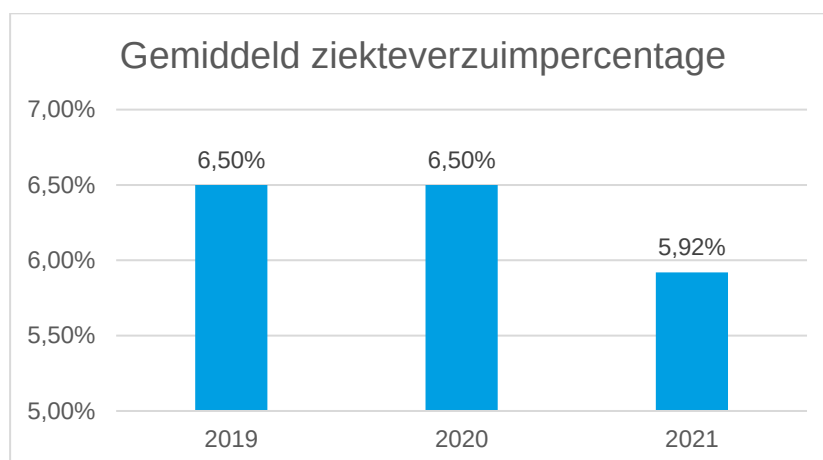
Management: management



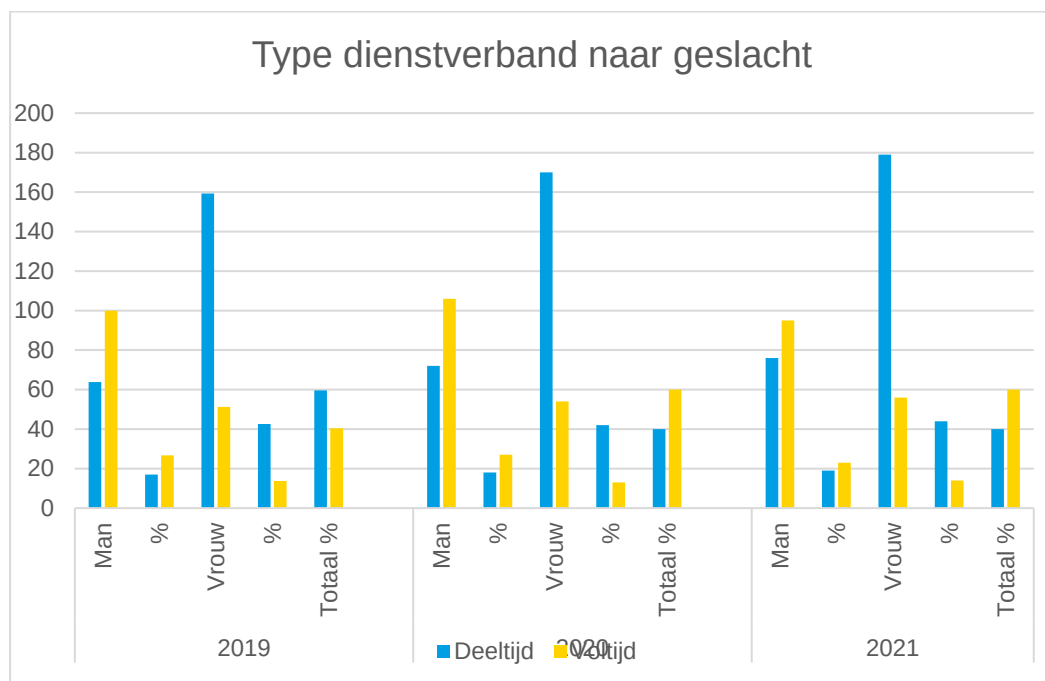
Tabel 4: Ontwikkeling verhouding man/vrouw per kalenderjaar



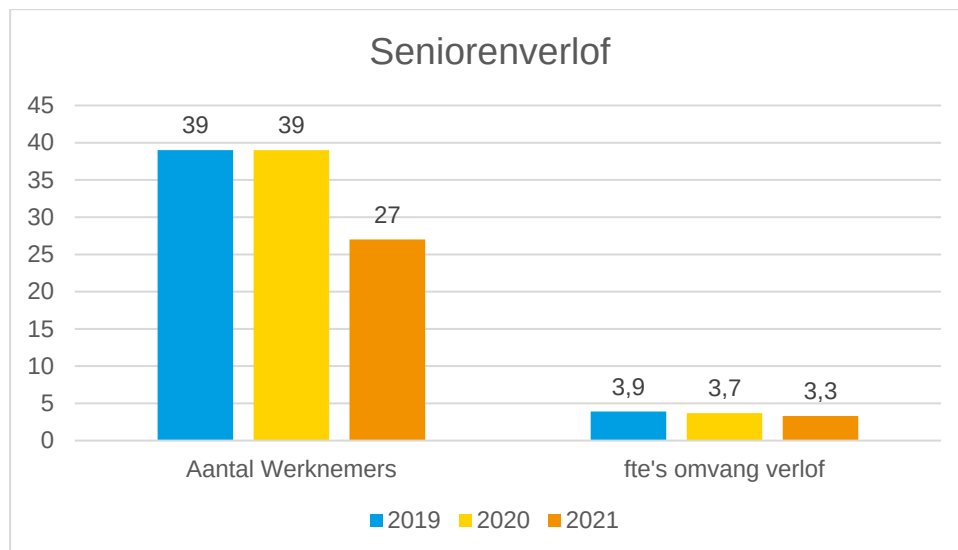
Tabel 5: Verhouding tussen de verschillende docentfuncties per kalenderjaar



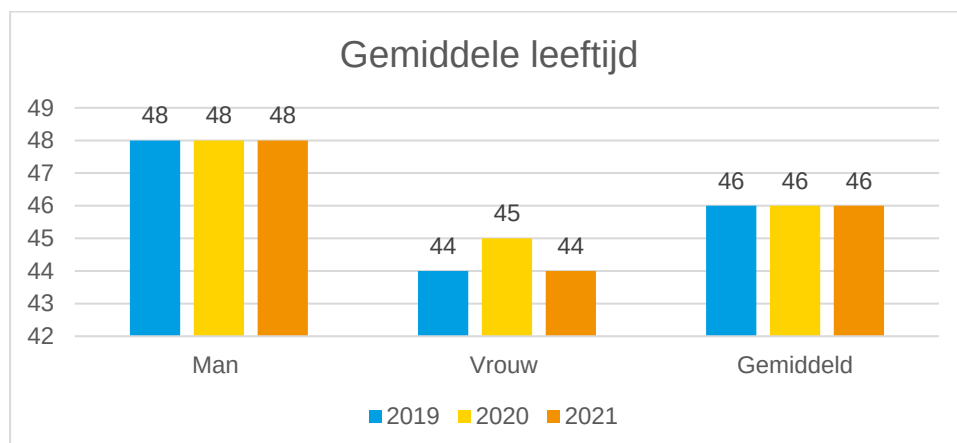
Tabel 6: Gemiddeld ziekteverzuim per kalenderjaar



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



Tabel 8: Medewerkers die gebruik maken van seniorenverlof in aantal en fte per kalenderjaar



Tabel 9: Gemiddelde leeftijd man/vrouw per kalenderjaar



8 Bedrijfsvoering

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

8.1 ICT

8.1.1 Efficiënte dienstverlening

In 2021 is de wens tot een meer geïntegreerde en dienstoverstijgende dienstverlening verder uitgewerkt. Het plan was om hierbij alleen de diensten van ICT en Facilitair te betrekken. Maar we willen de 'één loket-gedachte' verder doortrekken naar de andere diensten. Het voordeel is dat dit leidt tot het ontzorgen van de gebruiker, een procesgerichte werkwijze en werken vanuit de bedoeling.

8.1.2 Studenteninformatiesysteem (SIS)

De implementatie van het studenteninformatiesysteem OSIRIS ter vervanging van Eduarte en TrajectPlanner is afgerond. In de mbo-sector is MBO Utrecht één van de eerste acht instellingen die is overgegaan naar dit studenteninformatiesysteem. In de zomervakantie is de technische overstap en ouderapp gerealiseerd. Met ingang van schooljaar 2021-2022 werken studenten en medewerkers met OSIRIS. De nieuwe applicatie blijkt compliant gezien de gestelde eisen aan verwerking van persoonsgegevens (AVG). Het gebruiksgemak voor studenten is aanzienlijk vergroot dankzij een student-app. In het verlengde van de oplevering is enerzijds aandacht besteed aan de borging van het beheer. Anderzijds aan de betrokkenheid van het onderwijs bij de verdere ontwikkeling van functionaliteiten en aansluiting op processen.

8.1.3 AVG / Datalekken

MBO Utrecht is verplicht de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG) na te leven. Daarom zijn wij voortdurend bezig met het verbeteren van de organisatie rondom informatiebeveiliging en privacy. Zo hebben wij in 2021 diverse acties uitgevoerd ter verbetering van de systemen en processen. We hebben nieuw beleid opgesteld om de interne beveiliging naar een hoger plan te tillen. Daarnaast hadden we uiteraard ook aandacht voor de AVG-aspecten bij de ontwikkeling/implementatie van het studentenvolgsysteem OSIRIS. Daarbij zijn onder meer beveiligingstests verricht.

In 2021 heeft MBO Utrecht wederom meegedaan aan de jaarlijkse benchmark van MBO digitaal (voorheen saMBO-ICT). Daaruit blijkt dat wij voldoen aan het landelijk sectorale streven. Sinds enige jaren participeren wij in deze benchmark en laten we een structurele groei zien. Daarnaast hebben wij ook in 2021 actief deelgenomen aan de landelijke SURF OZON cybersecurity crisisoefening.

In 2021 heeft MBO Utrecht twee datalekken gemeld bij de Autoriteit Persoonsgegevens. Conform de wettelijke plicht zijn betrokkenen geïnformeerd. Hun inzageverzoeken zijn volledig conform wet- en regelgeving afgehandeld. Overigens geven de datalekken input voor het opstellen van verbetermaatregelen in het jaarplan van 2022.

8.1.4 Onderwijslogistiek

Om ons onderwijs toekomstbestendig te maken, is een andere en meer efficiënte manier van programmeren, examineren, plannen en roosteren nodig. De volgende bewegingen in ons onderwijs zijn van invloed:

- Persoonlijk Leren®;
- Externe ontwikkelingen zoals Leven Lang Ontwikkelen, maatwerk en keuzedelen;
- Ambitieuze onderwijs: MBO Utrecht biedt studenten onderwijs aan dat past bij zijn of haar persoonlijke en professionele leervragen. Persoonlijk Leren wordt ondersteund door de onderwijslogistiek;
- Organisatorische doelen, zoals efficiency en urennorm.
- Huisvesting (naar één onderwijsboulevard).

We zijn drie jaar geleden gestart met het onderwerp onderwijslogistiek. Doel van dit project is om de basis van de 'MBO Utrecht-werkwijze' te verstevigen: het onderwijs is leidend en de student staat centraal. Van daaruit zijn drie projecten onderwijslogistiek opgestart. In 2021 is de laatste fase afgerond, waardoor al het onderwijs binnen MBO Utrecht integraal plant en roostert. Daarnaast pakken wij andere thema's verder op, zoals persoonlijk leren en examineren, zicht op de ruimtebehoefte, personele behoefte, werkdruk, onderwijskundige urennorm en BPV-modellen.

8.2 Facilitair en huisvesting

8.2.1 Onderwijsboulevard

De komende jaren bouwt MBO Utrecht aan de Onderwijsboulevard (Australiëlaan). Een plek voor eigentijds beroepsonderwijs midden in de wijk. In onze gebouwen krijgen studenten en medewerkers alle ruimte om hun grenzen te verleggen, kansen te signaleren, iets nieuws te creëren en kruisbestuivingen tussen academies en opleidingen te realiseren. De Onderwijsboulevard staat in directe verbinding met bedrijven en bewoners in Zuidwest-Utrecht. En de moderne gebouwen hebben up-to-date praktijklokalen, projectruimtes en theorielokalen. Ieder gebied krijgt een eigen DNA en iedere academie zijn eigen, kleinschalige thuisbasis. Zo bieden we studenten en medewerkers de ons zo kenmerkende persoonlijke aandacht en veiligheid.

De Onderwijsboulevard realiseren wij op Kanaleneiland. Diverse onderwijsgebouwen worden in fases getransformeerd naar duurzame huisvesting. De basis hiervoor ligt in ons kernverhaal: de bedoeling van MBO Utrecht met persoonlijke aandacht, verschillende leerstijlen en betrokken studenten. Onze huisvesting moet een bijdrage leveren aan, en ons kernverhaal stimuleren.

Met het ondertekenen van de aanneemovereenkomst heeft Dura Vermeer de opdracht gekregen voor transformatie van onze gebouwen. De ceremoniële start vond plaats op 10 maart 2021. Studenten en het CvB hebben samen met wethouder Klaas Verschuure het startsein gegeven. In de bouwrealisatie zijn de uitkomsten van de workshops met de studenten en medewerkers van de academies meegenomen. Dit betreft de inrichting en beleving van de Onderwijsboulevard.

Na de ontdekking van verblijfplaatsen van vleermuizen in en rond de spouwen van de gebouwen, is het plan Flora/Fauna opgesteld. Doel was om bouwvertraging te voorkomen door het treffen van mitigerende maatregelen. De provincie besloot echter tot aanvullende voorwaarden ondanks de

door ons afgestemde maatregelen. Dit leidde tot verschuiving in de fasering van de bouw, beperkte uitloop en extra kosten. Gelukkig heeft dit geen impact op de verhuizingen van de academies en diensten.

Met de eigenaar van de panden Australiëlaan 23 en 25 is overeenstemming bereikt voor de realisatie/renovatie en bouw van de Onderwijsboulevard tussen en aan de gebouwen.

De projectgroep Sfeer & Inrichting heeft de uitgangspunten voor de sfeer en inrichting van de Onderwijsboulevard vastgesteld en is hiermee voortvarend aan de slag gegaan. In deze projectgroep zijn alle academies vertegenwoordigd.

Regelmatig krijgen de OR/SR en RvT mondelinge uitleg over de voortgang en ontwikkelingen. De risicomatrix wordt hierin besproken en steeds geactualiseerd, beoordeeld en waar nodig aangepast. Tijdens diverse rondleidingen hebben stakeholders de vorderingen op de bouw gevolgd.

De gebouwdelen (A en B) zijn conform planning op 22 december 2021 opgeleverd. De verhuizing vond in de kerst- en nieuwjaarsvakantie plaats. Op 10 januari 2022 zijn de medewerkers en studenten van de academies Zorg en Welzijn en Kind en Onderwijs gestart. In de zomer van 2022 staat de oplevering van de resterende bouwdelen van fase 2 (C t/m E) gepland. Na de zomervakantie start de Academie voor Techniek op de Onderwijsboulevard. Verder wordt er in 2022 hard gewerkt aan de realisatie van de bouwdelen F t/m H en de tweede helft van de binnenstraat. De oplevering staat gepland in het voorjaar van 2023.

8.2.2 De gezonde school

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

Rookvrij schoolterrein

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

Binnen het werkoverleg van de experts schoolveiligheid wordt gemonitord of het rookvrije schoolterrein leidt tot veiligheidsvraagstukken. Het handhaven van de maatregel blijkt soms lastig, met name op de Onderwijsboulevard en de Niels Bohrweg. Medewerkers besteden aandacht aan het voorleven van het goede gedrag. Door de verhuisoperatie was onze school soms minder zichtbaar als rookvrij. De NVWA deelde in het najaar van 2021 een waarschuwing uit. Vervolgens zijn de aanduidingsborden opnieuw geplaatst. Ook is het thema in de arbocommissie besproken.

Daaruit volgde de afspraak om studenten te betrekken bij het adviseren over passende maatregelen. Tevens bleek herhaling van voorlichting over niet roken een optie.



9 Medezeggenschap

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

9.1 Verslag Studentenraad

Ook 2021 stond in het teken van corona met de gevolgen voor het onderwijs en de studenten. Dit onderwerp stond dan ook structureel op de agenda met het college van bestuur. Ook de twee grote projecten die MBO Utrecht-breed lopen, zijn regelmatig besproken. De SR is zeer nauw betrokken bij het proces van de Onderwijsboulevard. Zo heeft een vertegenwoordiging van de SR meegedacht over de totstandkoming van het definitieve ontwerp. Bovendien participeert een vertegenwoordiging in de klankbordgroepen. Daarnaast is de Studentenraad in 2021 geïnformeerd over de implementatie van een nieuw studenteninformatiesysteem (SIS). Twee leden hebben zitting genomen in het aanbestedingsproces voor een nieuwe cateraar.

9.1.1 Samenstelling Studentenraad

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

In 2021 was de SR als volgt samengesteld:

- Jelmer Becker (voorzitter vanaf december 2020)
- Anniek Westerhof (secretaris tot 01-06-2021, algemeen lid van 01-06-2021 tot 04-10-2021)
- Gabriëlle Spits (secretaris vanaf 01-06-2021)
- Jasper Gräber (vanaf 26-10-2020)
- Linda Oskam (vanaf 01-02-2021)
- Martin Trappenburg (vanaf 01-02-2021)
- Jasper Boer (vanaf 01-02-2021 tot 31-05-2021)
- Robin Fros (vanaf 01-02-2021 tot 21-06-2021)
- Elisa Pham (vanaf 01-02-2021 tot 05-07-2021)
- Michelle Meertens (vanaf 13-10-2021)
- Michella Spruijt (vanaf 13-10-2021)
- Adam Thorp (vanaf 24-11-2021)

De SR is ondersteund door twee begeleiders: Linda Stekelenburg (Roostermaker Academie voor Zorg en Welzijn, Entree, Herman Brood Academie en medewerker examenbureau) en Rob van Dijk (docent Horeca en Toerisme). Rob heeft dit gedaan tot 5 juli 2021. Na zijn vertrek nam Mariska Achterberg (docent Academie voor Zorg en Welzijn) de rol van begeleider over.

9.1.2 Formele bevoegdheden Studentenraad

De SR houdt zich actief bezig met het beleid en de gang van zaken binnen MBO Utrecht. De student staat daarbij centraal. De SR stemde in 2021 in met:

- Het time-out beleid
- Instroombeleid & overige klachten

- Regeling leermiddelen, schoolkosten en vergoedingen
- Benoeming nieuwe vertrouwenspersoon
- Gedragsregels
- Zwangerschapsverlof
- BSA
- De bepalingen van het OIP, OOK & POK
- De hoofdlijnen van de begroting voor 2022 samen met de OR
- De Klachtenregeling Ongewenst Gedrag
- NPO-middelen

9.1.3 Vergaderingen

De SR vergadert regelmatig met de OR en het college van bestuur (CvB). De agendapunten gaan over MBO Utrecht in het algemeen en de studenten en medewerkers in het bijzonder. De SR heeft in 2021 vier keer formeel overlegd met het CvB. De volgende onderwerpen zijn besproken:

- Implementatie SIS
- Verkiezingen Studentenraad
- Procedure recht op inzage
- Voorstel aan- en afwezigheidsregistratie SR-leden
- De resultaten van het inspectieonderzoek en het plan van aanpak
- Het MBO Actieplan dat met de gemeente Utrecht en GLU, Nimeto en ROC MN is opgesteld
- De stand van zaken rondom corona met de gevolgen
- Het Jaarverslag 2020 van de vertrouwenspersonen
- Het Financieel Instellingsplan 2021
- Kwaliteitsplan
- Resultaten JOB-enquête
- Stand van zaken transitie Huisvesting/Onderwijsboulevard
- De resultaten van het onderzoek naar afstandsonderwijs
- De kwaliteit van het onderwijs
- De informatievoorziening CvB-medezeggenschap
- Vergoeding Studentenraad
- Het jaarplan MBO Utrecht 2021

In 2021 vond er vier maal een informeel overleg plaats tussen de voorzitter van het CvB en de SR. Zowel de SR als de voorzitter ervaren deze overleggen als zeer waardevol.

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

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

- Naamsbekendheid
- Professionaliteit
- Een sterke raad

Deze doelen zijn in volle ontwikkeling. De realisatie staat gepland in het schooljaar 2021-2022. De SR heeft goede hoop de doelstellingen te behalen en sluit 2021 tevreden af.

9.1.4 Doelen voor het jaar 2022

In 2022 bouwen we voort op de basis die in 2021 is gelegd. Daarom focussen we ons op dezelfde doelen als vorig jaar, maar met een bredere en effectievere aanpak. Hieronder volgt meer informatie en verdieping.

Naamsbekendheid

Wij zijn bezig met het werven van nieuwe leden en het vergroten van de naamsbekendheid.

Presentaties

Wat is de beste manier om de naamsbekendheid van de Studentenraad te vergroten? Middels presentaties laten we aan studenten weten wie wij zijn en wat wij doen. In groepjes van twee leden bezoeken we de klassen van MBO Utrecht. In presentaties geven we studenten alle benodigde informatie.

Stand neerzetten

In het nieuwe gebouw op de Australiëlaan willen wij eenmaal per halfjaar een stand plaatsen. Wij hopen op deze manier meer aandacht te trekken. Ook proberen we vragen van studenten zoveel mogelijk direct te beantwoorden.

Open dagen

Tijdens de open dagen zijn wij als Studentenraad aanwezig om toekomstige studenten extra informatie te geven en natuurlijk ook enthousiast te maken over de Studentenraad.

Posters en promofilmje

Door middel van posters en een promofilmje willen we de Studentenraad promoten. Ons plan is om elke twee jaar een nieuw filmje op te nemen aangezien we steeds nieuwe leden nodig hebben. Zo blijft het filmje ook up-to-date en krijgen de studenten ook een goed beeld van wat wij doen.

Studententafels en studentenarena

Wij willen graag bij studententafels en studentenarena aansluiten en/of deze organiseren (ligt eraan of de opleiding zelf iets organiseert) om naar onze achterban te luisteren en de SR te promoten.

Instagram

Wij kunnen onze studenten nog beter bereiken door de aanmaak van een professioneel en up-to-date Instagram-account. Dit account, dat we tevens op de posters en in het promofilmje vermelden, moet studenten motiveren om bij de SR te komen. We laten weten waar we ons mee bezighouden. Zo blijft het voor studenten interessant om de Instagrampagina te blijven bezoeken.

Sterke raad

Dit jaar willen wij een sterkere Studentenraad. Dit omdat we vorig jaar hebben gemerkt dat niet iedereen evenveel prioriteit gaf aan de Studentenraad. Tijdens onze brainstormsessies zijn de volgende regels en/of actiepunten ontstaan:

Draaiboek

Een goed begin is het halve werk. Nieuwe leden zullen we direct inwerken zodat ze zo snel mogelijk effectief meedraaien in de SR. Dit gaat we doen via een draaiboek met een jaarplanning, contactpersonen en algemene informatie.

Taken verdelen

We gaan het werk binnen de Studentenraad beter verdelen. Vorig jaar bleek dat niet altijd even goed het geval. Daarom hebben we onze taken en acties onderverdeeld in:

- Externe zaken
- Interne zaken
- MBO-sr030
- PR
- Commissie kwaliteit en onderwijs
- Achterban

Faciliteiten studentrenraad

De Studentrenraad wil dit jaar betere faciliteiten. Het afgelopen jaar constateerden we tekortkomingen. Tijdens een brainstormsessie bleek wat we dit jaar echt nodig hebben:

Compensatie stage-uren

Wij als Studentenraad willen onze taken graag goed uitvoeren. Daarin gaat wel de nodige tijd zitten. Helaas zijn er veel leden gestopt door tijdgebrek. Daarom willen we een tegemoetkoming in stage-uren voor leden die vier of vijf dagen per week stage gaan lopen. Op deze manier vermindert de belasting voor de leden en kunnen we veel meer betekenen.

Vast lokaal

In het afgelopen jaar bleek dat het lastig kan zijn om aan een lokaal te komen. Daarom wil de SR dit jaar een vast lokaal of ruimte voor onder andere vergaderingen.

Werknemersaccount

De SR wil graag een werknemersaccount. Zo kunnen we op intranet zelfstandig extra informatie opzoeken.

Onze ambitie in 2022 is, via realisatie van bovengenoemde doelen, dat we een sterke, assertieve en professionele Studentenraad gaan vormen. Een SR die goed luistert en daarmee MBO Utrecht een betere plek maakt voor iedere student.

9.2 Verslag Ondernemingsraad

In 2021 was de wereldwijde coronapandemie opnieuw een belangrijk onderwerp voor de Ondernemingsraad. We kijken terug op een intensief jaar, waarin er wederom veel flexibiliteit van alle medewerkers en studenten is gevraagd. De effecten van het coronavirus op het onderwijs, de werkdruk en het welzijn van de medewerkers was regelmatig onderwerp van gesprek tijdens onze contacten met het College van Bestuur.

Daarnaast is in 2021 een aantal onderwerpen afgerond, die al langer op de termijnplanning stonden. Dit betreft het beloningsbeleid, het beoordelingsbeleid en het formatiebeleid. De OR is in de beleidsvoorbereiding betrokken via de P&O-commissie.

Grote projecten die in 2021 structureel tijdens de overlegvergaderingen op de agenda stonden, zijn de implementatie van het nieuwe studenteninformatiesysteem OSIRIS en de Onderwijsboulevard.

Jaarlijks heeft de OR vooroverleg met de vakbonden ter voorbereiding op het gesprek tussen CvB en de vakbonden. De OR is hierbij toegehoord. Tijdens die bijeenkomst is onder andere gesproken over het Sociaal Jaarverslag 2020, het formatiebeleid, de werkdrukagenda, de salarismix en de effecten van corona op het onderwijs, de organisatie en de medewerkers.

9.2.1 Samenstelling Ondernemingsraad

In 2021 was de Ondernemingsraad als volgt samengesteld:

- | | |
|---------------------------------|---------------------|
| • Joachim Springer (voorzitter) | tot 1 november 2021 |
| • Henk Ruitenbeek (secretaris) | tot 1 maart 2021 |
| • Tom Meijer (secretaris) | per 1 maart 2021 |
| • Wolter Pol (voorzitter) | per 1 november 2021 |
| • Maria Di Donna | tot 1 november 2021 |
| • Sjon Nak | tot 1 november 2021 |
| • Tommy Derksen | per 1 november 2021 |
| • Sandra de Groot Bleumink | per 1 november 2021 |
| • Abdelkarim el Allati | per 1 november 2021 |
| • Wilco Meijer | |
| • Coby Stoeper | |
| • Larry Kendrick | |
| • Dineke van de Ven | |
| • Alireza Rahmini | |

9.2.2 Professionalisering

In 2021 had de OR een tweedaagse onder leiding van de AOB. De centrale thema's waren teambuilding, kwaliteiten van de leden en gesprekstechnieken. De commissie Huisvesting, Automatisering en Financien (HAF) heeft een training gevolgd in financiën. Een aantal leden van de OR heeft zich verdiept in het beloningsbeleid. Verder volgden alle nieuwe leden een cursus over de wetsartikelen van de Ondernemingsraad.

9.2.3 Formele bevoegdheden

De Ondernemingsraad heeft in 2021:

- instemming verleend op de Hoofdpijnen van de begroting 2022 (samen met de Studentenraad);
- instemming verleend op de benoeming van een vertrouwenspersoon (samen met de SR);
- instemming verleend op het formatiebeleid;
- instemming verleend op het Beoordelingsbeleid;
- instemming verleend op het Beloningsbeleid;
- instemming verleend op de Regeling overige klachten;
- instemming verleend op het Kwaliteitskader Examinering;
- instemming verleend op de inzetbare werkdagen OP 2022-2023;
- instemming verleend op de verplichte vrije dagen voor het OBP;
- positief advies verleend op het Bestuursreglement en de procuratieregeling;
- positief advies verleend op de positionering van Studentendienstverlening (tweedelijnszorg);
- een positief advies verleend op de herpositionering van de Academie voor Zorg en Welzijn;
- ongevraagd advies gegeven over het doel om minimaal 20% online onderwijs te verzorgen;
- informeel is de Ondernemingsraad geraadpleegd over de onderwerpen 'mogelijkheid tot inzetten Time Out voor onderwijsteams' en 'decentraal vaststellen van de 200 werkbare dagen OP'.

De Ondernemingsraad heeft in 2021 zes keer overlegd met het College van Bestuur. Aanvullend op de bovenstaande onderwerpen is in de overlegvergaderingen onder meer gesproken over:

- Het rapport sectorbreed verduurzamen
- Het inspectieonderzoek en inspectierapport
- Onderwijs Online
- De verkiezingen van de OR
- Het geactualiseerde beleid Datalekken
- Thuiswerkbeleid (verkenkend)
- Clusterindeling (verkenkend)
- Het gezamenlijke leiderschapstraject met COG en CHE
- Het rapport over de salarismix
- De niveau twee opleidingen
- Het studenteninformatiesysteem (SIS)
- Het Instellingsplan 2022
- De ontwikkelingen rondom de Onderwijsboulevard
- Kwaliteit van het onderwijs, de rendementen en de risicomatrix
- Het halfjaarverslag 2021
- Geïntegreerd Jaardocument 2020
- Corona en de effecten daarvan op het onderwijs en (het welzijn) van medewerkers
- Het jaarverslag van de vertrouwenspersonen
- De werkdrukagenda
- Het Financieel Instellingsplan 2021
- Het formatieplan 2020 en het proces om te komen tot formatiebeleid
- Vanwege de stijgende vaste lasten van medewerkers heeft de OR het CvB geadviseerd om een extra eindejaarsbonus toe te kennen. Het CvB heeft dit advies overgenomen.

In 2021 heeft de OR tweemaal een 'benen-op-tafel-gesprek' gevoerd met het College van Bestuur. Tijdens de eerste bijeenkomst is gesproken over de (sociale) veiligheid op de nieuwe Onderwijsboulevard en over de samenwerking tussen OR en CvB. Over beide punten is in een

informele sfeer gesproken. Het gesprek over de veiligheid op de Onderwijsboulevard ging met name over de kansen en bedreigingen van de nieuwbouw. De benoemde aandachtpunten zijn in de reguliere HAF-vergaderingen verder opgepakt. Over de samenwerking tussen OR en CvB is geconcludeerd dat deze prettig en professioneel verloopt.

Tijdens de tweede bijeenkomst is gesproken over het nieuwe meerjarenplan. Besproken is welke onderwerpen in ieder geval een plek moeten krijgen in het plan en wat de rol van de OR in het proces is.

9.3 Verslag Ondernemingsraad - Studentenraad - College van Bestuur

De gezamenlijke vergadering van Studentenraad, Ondernemingsraad en College van Bestuur kwam in 2021 driemaal samen. Geagendeerde onderwerpen waren:

- Stand van zaken Corona
- Transitie Huisvesting/Onderwijsboulevard
- Het nieuwe studenteninformatiesysteem (SIS)
- De kaderdocumenten Examinering
- De adviesaanvraag SDV
- Hoofdpijnen van de begroting 2022
- Blended onderwijs
- Rapport Onderwijsinspectie
- Lesevaluaties
- Plan van aanpak NPO-middelen



10 Continuïteitsparagraaf

Algemeen

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

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

Financiële positie

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

Het jaar 2021 kent een exploitatieresultaat van € 3.099k. Bij de begroting 2021 was een exploitatieresultaat van € 100k opgenomen.

Het positievere resultaat wordt met name veroorzaakt door de ontvangen subsidies in het kader van corona, hogere rijksbijdragen ivm looncompensatie en verwachte langere verblijfsduur en lagere huisvestingslasten en afschrijvingslasten dan bij de begroting was voorzien. In het hoofdstuk Jaarrekening wordt dit verder toegelicht.

Voor de ontwikkelingen van de financiële kengetallen in 2021 en volgende jaren, zie onderstaande tabel.

De liquiditeit en solvabiliteit bieden ruimte om de huisvestingsinvesteringen te realiseren binnen de financiële kaders.

(x € 1.000)	Realisatie 2020	Realisatie 2021	Begroting 2022	Raming 2023	Raming 2024	Raming 2025	Raming 2026
Exploitatie resultaat	4.296	3.099	2.946	2.062	1.833	1.324	1.471
Rentabiliteit*	8,37%	6,07%	5,44%	4,04%	3,66%	2,65%	2,92%
Eigen vermogen (A)	13.628	16.728	19.674	21.736	23.569	24.893	26.364
Voorzieningen (B)	1.028	1.162	1.237	1.362	1.487	1.612	1.737
Balanstotaal (C)	26.543	41.788	49.920	49.277	51.979	59.295	58.532
ww gebouwen en terreinen	6.144	23.830	37.670	36.600	41.016	48.654	46.721
Solvabiliteit 1 (A/C)**	51,3%	40,0%	39,4%	44,1%	45,3%	42,0%	45,0%
Solvabiliteit 2 ((A+B)/C)	55,2%	42,8%	41,9%	46,9%	48,2%	44,7%	48,0%
Solvabiliteit vereist door kredietverstrekker	>25%	>25%	>25%	>30%	>30%	>30%	>30%
Interne solvabiliteitsnorm	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%	>35%
Huisvestingsratio signaleringsgrens OCW	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%	< 15,0%
Huisvestingsratio MBO Utrecht	18,8%	13,4%	16,7%	13,1%	11,9%	11,5%	11,0%
Liquiditeit (current ratio)***	1,64	1,90	1,40	1,86	1,48	1,34	1,74
Debt service coverage ratio (norm kredietverstrekker: tenminste 1,3)****	3,44	7,72	2,27	3,29	3,38	2,90	2,92
Ratio bovenmatig publiek eigen vermogen (signaleringsgrens > 1,0)*****	0,85	0,58	Pm	Pm	Pm	Pm	Pm

*Rentabiliteit: het exploitatieresultaat / totale baten

**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 mbt het verstrekken van een lening. De DSCR geeft de verhouding tussen enerzijds de betalingscapaciteit en anderzijds de financiële verplichtingen.

*****Ratio bovenmatig publiek eigen vermogen: tbv 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. Studentenaantallen en personele bezetting in fte

In de volgende tabel zijn de ongewogen studentenaantallen per peildatum 1 oktober aangegeven. Deze bepalen de lump sum rijksbijdragen. Zowel in absolute aantallen als in gewogen aantallen rekenen we voor de jaren waar de studentenaantallen nog niet bekend zijn uit oogpunt van voorzichtigheid met een lichte stijging van de studentenaantallen van 1 procent.

(telling)	1-10-2019	1-10-2020	1-10-2021	1-10-2022	1-10-2023	1-10-2024
Verslagjaar	Realisatie	Begroting	Raming	Raming	Raming	Raming
	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Ontwikkeling studentaantallen (Ongewogen)	5.160	5.306	5.389	5.443	5.497	5.552
Mutatie in %		2,8%	1,6%	1%	1%	1%
Personele bezetting in FTE						
Bestuur/management	2	2	2	2	2	2
Personeel primair proces	294	294	296	296	293	293
Ondersteunend personeel	110	110	110	110	107	107

Tabel 1: Raming ontwikkeling studentaantallen en fte

Kwalitatieve informatie

Ontwikkeling studentaantallen

Het verwachte effect door corona op bijvoorbeeld een langere verblijfsduur van studenten in het onderwijs is niet merkbaar. Conjuncturele effecten hebben naar verwachting een tegengesteld effect op de studentaantallen in het mbo. Ook de avoïsering en soepele(re) doorstroom van vmbo naar havo lijkt een neerwaarts effect te hebben op de ontwikkeling van studentaantallen in het mbo.

Het beeld van de regio Utrecht laat zien dat de studentaantallen in het mbo eerst licht dalen en vanaf 2025 weer stijgen. Door de groei in met name Leidsche Rijn en Vleuten-De Meern en daarna de wijk Zuidwest verwacht de stad een totale bevolkingsgroei van 21 procent in de periode tot 2040. Dit leidt tot de aanname dat MBO Utrecht ten minste moet groeien boven de landelijke ontwikkeling. De ontwikkeling van de studentaantallen over de afgelopen jaren bevestigt dit beeld. De meerjarenraming houdt rekening met een groei van ongeveer 55 studenten per jaar (zo'n 1 procent groei), waarbij we enerzijds rekening houden met de effecten van de intensieve verbeterplannen om de onderwijsresultaten te verbeteren en anderzijds met een mogelijk neerwaarts effect op nieuwe instroom door de tijdelijke huisvesting.

Voor MBO Utrecht biedt dit de mogelijkheid om een stabiel pakket aan opleidingen te continueren. In het kader van macrodoelmatig onderwijs (inclusief de aansluiting op de arbeidsmarkt) blijft MBO Utrecht het opleidingsportfolio regionaal afstemmen.

Strategische personeelsontwikkeling

Het uitgangspunt van MBO Utrecht is om het personeelsbestand zo flexibel mogelijk in te zetten. Vooral in de teams waarin de studentenaantallen groeien of krimpen, is dit belangrijk.

Daarnaast heeft MBO Utrecht als uitgangspunt dat tegenover incidentele baten geen structurele lasten horen te staan. De komende twee jaar is er sprake van ruim €2 mln incidentele middelen. MBO Utrecht streeft bij de inzet van deze incidentele middelen naar een zo groot mogelijk structureel effect.

Extern personeel bestaat vooral uit docenten met een specialisme. Vooral de Herman Brood Academie maakt gebruik van artiesten die, naast hun vak, hun kennis en ervaring overbrengen op onze studenten. Ook de Event Academie, Sport Academie en Dans Academie zetten meer dan gemiddeld specialisten in. Dit zijn onze meer creatieve opleidingen waarin het voor de aansluiting op de beroepspraktijk noodzakelijk is om regelmatig vernieuwende impulsen te krijgen. Afgelopen periode is ook extra expertise ingehuurd voor de extra begeleiding en zorg van studenten om de effecten van corona te ondervangen.

A2. Meerjarenbegroting van de balans en baten en lasten.

Financiële ramingen

MBO Utrecht stelt ieder jaar Instellingsplan (IP) op, waarin we de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren ramen. Hieronder ziet u de raming van de balans en de resultatenrekening. We lichten toe welke uitgangspunten we hanteren. De gepresenteerde meerjarenramingen zijn onderdeel van het IP 2022, dat de Raad van Toezicht in december 2021 vaststelde. (Conform de richtlijnen voor de jaarverslaggeving wordt de laatst vastgestelde meerjarenraming opgenomen in de continuïteitsparagraaf).

Toelichting bij de ramingen

Algemeen

Naast de inhoudelijke kwalitatieve onderwijsdoelstellingen is het financiële doel om de komende jaren om de solvabiliteit en liquiditeit te borgen. Een robuust eigen vermogen dat voldoet aan de (externe) vereisten biedt de mogelijkheid tegenvallers op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit te doen.

Op basis van de richtlijnen voor de jaarverslaggeving valt het plan onderwijsboulevard onder grote investeringen vandaar het weergeven van een vijfjarenraming.

Meerjarenraming balans 2021-2026

Activa	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Vaste activa						
Immateriële vaste activa	382	300	219	138	57	0
Materiële vaste activa	27.002	38.349	37.257	41.732	49.413	47.241
Financiële vaste activa	200	195	190	128	123	118
Totaal vaste activa	27.584	38.845	37.666	41.998	49.593	47.359
Vlottende activa						
Vorderingen	1.104	3.034	1.019	889	739	739
Liquide middelen	13.099	8.041	10.592	9.092	8.963	10.434

Totaal vlottende activa	14.023	11.075	11.611	9.981	9.702	11.173
Totaal activa	41.788	49.920	49.277	51.979	59.295	58.532
Passiva	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Eigen vermogen						
Algemene reserve publiek	15.822	19.105	21.132	22.930	24.219	25.655
Algemene reserve privaat	112	147	182	217	252	287
Bestemmingsreserve publiek	790	300	0	0	0	0
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	1.162	1.237	1.362	1.487	1.612	1.737
Langlopende schulden	16.407	21.115	19.943	20.181	25.529	24.017
Kortlopende schulden	7.491	7.893	6.236	6.742	7.260	6.414
Totaal passiva	41.788	49.920	49.277	51.979	59.295	58.532

Tabel 2: Raming van de balans (x € 1.000, 2021 = realisatie)

Vaste activa

De investeringen in huisvesting voor de periode 2021-2025 staan vrijwel volledig in het licht van de ontwikkeling van de Onderwijsboulevard. Tot 2022 wordt het overgrote deel van de investering als onderhanden werk verantwoord. Vanaf 2022 schrijven we de investeringen met betrekking tot de OnderwijsBoulevard (OB) af op het moment dat de bouwdelen in gebruik zijn genomen.

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

Verwachte mutaties in reserves en voorzieningen

Het eigen vermogen is in 2021 toegenomen door het hoge exploitatieresultaat in 2021. Ook voor de volgende jaren resulteren de verwachte positieve exploitatieresultaten in een groei van het eigen vermogen. In 2022 is de verkoop van het gebouw aan de Pagelaan voorzien.

Er is een bestemmingsreserve gevormd voor een kwaliteitsimpuls voor versterking en innovatie van het onderwijs. Tevens is een bestemmingsreserve gevormd van het niet bestede deel van de subsidiegelden in het kader van corona voor het continueren van de (incidentele) inzet op extra begeleiding van studenten gerelateerd aan de effecten van corona.

Voor werken in opdracht van derden gaan we uit van de kostprijs plus dekking voor risico en overhead. Ontstane resultaten worden aan de private reserve toegevoegd.

De voorzieningen stijgen als gevolg van de sinds 2016 te vormen voorziening voor het seniorenverlof (dit loopt op in verband met een vergrijzend personeelsbestand).

Langlopende schulden

De jaarlijkse mutatie op de langlopende schulden is de aflossingsverplichting van 452.000 euro op de lening zoals die is aangegaan bij de start van MBO Utrecht.

Het uitgangspunt voor de ontwikkeling van de post langlopende schulden is dat MBO Utrecht een lening afsluit voor een bedrag van 28,5 miljoen euro. In 2021 is een in 25 jaar lineair lossende

lening van 12 miljoen euro opgenomen en in 2022 een in 25 jaar lossende lening van 6 miljoen euro.

Voor alle leningen gezamenlijk betekent dit naar verwachting een jaarlijkse aflossingsverplichting van 1,172 miljoen voor de komende jaren.

Meerjarenraming baten en lasten 2021-2026

	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Baten						
Rijksbijdrage	49.745	48.944	49.028	48.085	48.098	48.521
Overige overheidsbijdragen	346	289	458	375	295	295
College, cursus- en examengelden	429	528	535	535	535	535
Werk in opdracht van derden	58	120	120	120	120	120
Overige baten	497	4.318	899	899	899	899
Totaal baten	51.075	54.200	51.040	50.014	49.947	50.370
Lasten						
Personeelslasten	36.118	37.315	36.868	36.585	36.887	37.170
Afschrijvingen	1.958	4.055	2.523	2.962	3.255	3.544
Huisvestingslasten	5.459	5.631	5.050	4.014	3.627	3.179
Overige lasten	4.207	3.936	4.217	4.315	4.535	4.692
Totaal lasten	47.743	50.937	48.657	47.875	48.304	48.583
Saldo baten en lasten	3.332	3.263	2.383	2.139	1.642	1.787
Financiële baten en lasten	233	316	321	306	318	316
Totaal resultaat	3.099	2.946	2.062	1.833	1.324	1.471

Tabel 3: Raming van baten en lasten (x € 1.000, 2021 = realisatie).

Ontwikkeling rijksbijdrage

Volgens een presentatie van de MBO Raad ontwikkelt de normvergoeding zich zoals hierboven weergegeven, waarbij we rekening houden met het huidige marktaandeel van ongeveer 1,1 procent voor MBO Utrecht. Voor 2022 is de inmiddels bekende vergoeding geraamd. De stijging van de normvergoeding wordt veroorzaakt door de verwachte stijging van het bekostigingsaandeel van MBO Utrecht.

De middelen voor de kwaliteitsagenda, zowel investeringsbudget als resultaatafhankelijk budget, zijn verwerkt in de meerjarenraming. Het investeringsbudget is de komende jaren beschikbaar voor MBO Utrecht. In 2021 hebben we het deel van het resultaatafhankelijk budget ontvangen.

Overige overheidsbijdragen, werk in opdracht van derden en overige baten

Niets wijst erop dat de te verwachten overige overheidsbijdragen veranderen in de komende jaren. Daarom gaan we in de meerjarenramingen uit van een hetzelfde bedrag als het begrote bedrag voor 2022. Wel houden we rekening met het mbo-actieplan van de gemeente Utrecht, dat middelen ter beschikking stelt om een sterker mbo te realiseren.

Voor het werk in opdracht van derden is vergeleken met 2021 hogere baten geraamd in verband met de ambities van MBO Utrecht en vraag vanuit de markt naar dergelijke onderwijsprojecten. LLO

zal zich geleidelijk ontwikkelen, waarbij de behoefte naar opleidingen voor de zorgsector groot is. Ons aanbod zal zich in eerste instantie hierop richten.

In 2022 houden we rekening met een boekwinst uit verkoop van de Pagelaan (zie overige baten).

College, cursus- en examengelden

Deze zijn in de meerjarenraming op het niveau van de ontwikkeling van bbl-studenten meegenomen.

Personele lasten

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

In de meerjarenraming van de personele lasten neemt de dotatie aan de personele voorzieningen (seniorenverlof, wachtgeld en jubilea) jaarlijks licht toe.

Afschrijvingen

De afschrijvingen in 2022 zijn met name bij de afschrijving op gebouwen en terreinen hoger door de verkoop van de Pagelaan en de daarbij horende desinvestering.

De afschrijvingslasten zullen de komende jaren verder toenemen als gevolg van het in gebruik nemen van de huisvesting op de Onderwijsboulevard. Daar staan lagere huurlasten tegenover van de tijdelijke huisvesting.

Huisvestingslasten

Bij de huisvestingslasten houden we rekening met de reeds bekende ontwikkelingen, waaronder de verkoop van de Pagelaan in 2022. De hogere huisvestingslasten in 2022 worden veroorzaakt door tijdelijke huisvesting tijdens de (ver)nieuwbouwprojecten (totaal 10,7 miljoen euro).

Overige lasten

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

Financiële baten en lasten

Bij de ontwikkeling van de financiële baten en lasten houden we rekening met de reguliere aflossing van de langlopende lening en het vaste rentepercentage dat is overeengekomen met de Nederlandse Waterschapsbank (NWB). Om de investeringen in de Columbuslaan, Australiëlaan 23+25 en een nieuwe locatie aan de Marco Pololaan te kunnen financieren, kwamen we een kredietfaciliteit van 28,5 miljoen euro overeen met de NWB. De hoogte van de op te nemen delen van de kredietfaciliteit zijn gematcht met de interne eis van de liquiditeitsratio van minimaal 1.

B. Overige rapportages

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

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

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

MBO Utrecht ziet good governance als de drijvende kracht achter risicomanagement. Het is cruciaal is dat de stakeholders open met elkaar de dialoog aangaan. We faciliteren en agenderen het gesprek en vergroten het collectieve besef van risico's en onzekerheden. Als we ze minimaliseren, vergroten we de kwaliteit van de organisatie en de bedrijfsvoering.

Informatievoorziening

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

Administratieve lasten

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

Treasury

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

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

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

B2. Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Kwaliteitszorg en – cultuur

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

COVID-19

Als gevolg van de COVID-19 uitbraak en daaropvolgende maatregelen van de overheid moest het werkende en lerende leven vooral digitaal plaatsvinden. In korte tijd is het nieuwe werken en leren het 'nieuwe normaal' geworden en functioneert dit gegeven de omstandigheden goed. Feit is dat er veel gevraagd is en wordt van studenten en medewerkers, waarbij op dit moment nog niet duidelijk is wat de effecten precies zullen zijn op de leerprestaties, het welbevinden en ook de impact op de financiële exploitatie is nog niet precies te zeggen. In 2021 is in het onderwijs gestart met een pilot i- coaches die met elkaar en met de onderwijsteams verkennen welke ict-toepassingen het hybride leren kunnen versterken en ontwikkelen. De ervaringen zijn deels positief en in 2022 wordt het selectief voortgezet.

Met de tijdelijke extra financiële middelen die beschikbaar zijn gesteld zowel op basis van de diverse subsidieregeling in 2021 als het bestuursakkoord NPO is strakke sturing op incidentele inzet van de middelen noodzakelijk. MBO Utrecht streeft naar een zo maximaal mogelijk structureel effect met de besteding van deze incidentele middelen.

Arbeidsmarktrelevantie en opleidingenportfolio

Doelmatig onderwijs dat zowel tegemoet komt aan de wensen en eisen van student, het toeleverend en afnemend onderwijs en de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde die MBO Utrecht aan het aangeboden onderwijsportfolio stelt. De afgelopen jaren was met name het thema arbeidsmarktrelevantie een aandachtspunt. De komende periode zal ook de zorgplicht ten aanzien van doelmatigheid aandachtspunt zijn. Dit betekent dat de samenwerking en afstemming in de regio met bedrijven en instellingen (arbeidsmarkt) en andere mbo- aanbieders plaats vindt. De tekorten in bepaalde sectoren, zoals techniek en zorg, alsmede de noodzaak meer te verbinden tussen de traditionele onderwijssectoren (zorg, dienstverlening en techniek) vragen om nieuwe samenwerkingsverbanden en bestuurlijke arrangementen. Maatschappelijke ontwikkelingen zoals robotisering, vergrijzing en globalisering hebben een belangrijke impact op de verwachte vraag naar MBO-ers. Dit stelt eisen aan het opleidingsportfolio. Continue monitoring, ook met betrekking tot de effecten van COVID-19, en bijstelling van het onderwijsaanbod en onderwijsinhoud blijft noodzakelijk om hier ook in de toekomst aan te kunnen blijven voldoen.

Ontwikkeling rijksbijdrage en studentaantallen

De ontwikkeling van het macrobudget afgezet tegen de ontwikkeling van studentenaantallen staat onder druk. De referentieraming van het ministerie van OCenW voorziet vanaf 2022 een meerjarige daling, met een forse daling van het aantal BBL studenten in 2023 en een lichte daling van het aantal BOL- studenten vanaf 2023.

Voor de komende jaren wordt op basis van de huidige rendementscijfers en investeringen in de kwaliteit van het onderwijs bij MBO Utrecht een lichte stijging voorzien van de studentaantallen en diploma aantallen.

Liquiditeitsrisico

MBO Utrecht loopt in de planperiode een aantal liquiditeitsrisico's. De verkoop van de locatie Pagelaan1 te Utrecht is in verband met de stikstof discussie minder zeker geworden. Gemeente Utrecht heeft de voorgenomen wijziging van het betreffende bestemmingsplan voor onbepaalde tijd uitgesteld. Momenteel wordt op verzoek van B&W een variant onderzocht voor bouw van tijdelijke woning op die locatie. Eind eerste kwartaal 2022 wordt hierover meer duidelijkheid verwacht. In het Instellingsplan 2022-2026 is de realisatie van de verkoop van de Pagelaan 1 opgenomen in 2022.

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

De ontwikkeling van bouwkosten en energieprijzen zijn de komende periode onzeker. Leidende principes voor aanvullende keuzes zijn het vergroten van kwaliteit en de minimale eisen die gesteld worden aan de financiële kengetallen door externe toezichthouders en financiers.

Personeel

Een goede match tussen benodigd personeel en beschikbaar personeel is belangrijk. Het beschikbaar krijgen en houden van voldoende gekwalificeerd personeel wordt in een aantal sectoren steeds lastiger. Niet alleen de kwantiteit, maar ook een goede balans in gevraagde en aangeboden kennis en ervaring is relevant. MBO Utrecht heeft op basis van strategische personeelsontwikkeling zicht op de kwantitatieve en kwalitatieve frictie voor de komende periode.

Eind 2021 is het formatiebeleid vastgesteld, waarin onder andere richtpercentages zijn genoemd voor de verdeling tussen onderwijzend en ondersteunend personeel. En binnen het onderwijzend personeel richtpercentages voor de verhouding LB/LC/ LD.

Er is in 2022 extra aandacht voor professionalisering van medewerkers, onder andere door onderwijsvernieuwingen maar ook om bij te dragen aan de benodigde flexibiliteit. Er is in de begroting rekening gehouden met enige ruimte voor flankerend HRM beleid.

Naar verwachting zal de pensioenpremie de komende periode stijgen (in verband met de afnemende dekkingsgraad bij het ABP), waardoor de werkgeverslasten zullen stijgen. Het is nog onzeker of en in welke mate dit wordt gecompenseerd met een hogere rijksbijdrage. In het IP 2022 is voor 2022 rekening gehouden met 0,25% van de bruto salarissen (€ 158k) waarvoor geen compensatie vanuit het rijk is geraamd.

B3. Rapportage toezichthoudend orgaan

Zie Hoofdstuk Bericht van de Raad van Toezicht (pagina 11 e.v).

Utrecht, april 2022

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



11 Jaarrekening 2021

11.1 Financieel resultaat 2021

De wereldwijde uitbraak van corona, in maart 2020, heeft uiteraard ook invloed gehad op het onderwijs en de bedrijfsvoering van MBO Utrecht. Ten aanzien van de financiële resultaten en de financiële processen is de invloed van corona echter relatief beperkt geweest. Waar corona wel van invloed is geweest, is dit in deze jaarrekening expliciet toegelicht.

Het behaalde resultaat van €3.099k wijkt af van het begrote resultaat van € 100k.

De belangrijkste afwijkingen ten opzichte van de begroting worden veroorzaakt door de hogere rijksbijdragen vanwege de cao-verhoging in juli 2021. Er zijn in 2021 incidentele middelen door het Rijk ter beschikking gesteld voor het inhalen van achterstanden en extra begeleiding van studenten. Door corona heeft het onderwijs in het in 2021 deels op afstand moeten plaatsvinden. Het advies van de overheid is om zoveel mogelijk thuis te werken en bijeenkomsten zoveel mogelijk digitaal te organiseren. Dit vertaalt zich financieel in tijdelijk minder activiteiten op locaties en daaraan verbonden uitgaven voor studenten en werknemers. Ook zijn projectactiviteiten op een later moment van start gegaan en lopen deze door in 2022.

De afwijkingen in de begroting ten opzichte van de realisatie 2021 zijn in onderstaande tabel weergegeven.

Verklaring	Bedrag (x € 1,0 mio)
Hogere rijksbijdrage (i.v.m. loonkostencompensatie, stijging sociale lasten en pensioenpremies en incidentele middelen)	4,8
Lagere overige opbrengsten (verhuur, evenementen, Studers)	-/- 0,4
Saldo baten	4,4
Hogere personele lasten (loonkostenstijging, extra personele inzet projecten en subsidies, groei studenten)	-/- 1,3
Hogere overige personele lasten (minder werkplek gerelateerde kosten, hogere uitbestede dienstverlening en ontvangen ziekengeld)	-/- 0,2
Lagere huisvestingslasten (verzekeringen, onderhoud, energie en water en overige huisvestingslasten)	0,1
Lagere afschrijvingslasten (minder geïnvesteerd waardoor lagere afschrijvingslasten)	0,3
Hogere instellingslasten (communicatie, ICT implementatielasten, advieskosten)	-/-0,4
Lagere financiële lasten (vergoedingsrente)	0,1
Saldo lasten	-/- 1,4
Totaal effect resultaat	3,0

11.2 Jaarrekening 2021

11.2.1 Balans per 31 december 2021 na resultaatsbestemming (x € 1.000)

	31-12-2021	31-12-2020
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	382	302
2. Materiële vaste activa	26.988	14.530
3. Financiële vaste activa	200	205
	27.571	15.037
Vlottende activa		
4. Vorderingen	1.104	678
5. Liquide middelen	13.111	10.828
	14.215	11.506
Totaal activa	41.785	26.543
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	16.725	13.628
7. Voorzieningen	1.162	1.028
8. Langlopende schulden	16.407	4.859
9. Kortlopende schulden	7.491	7.028
Totaal passiva	41.785	26.543

11.2.2 Staat van baten en lasten over 2021 (x € 1.000)

	2021	begroot 2021	2020
BATEN			
10. Rijksbijdragen	49.745	44.904	44.343
11. Overige overheidsbijdragen	346	435	260
12. Cursus- en examengelden	429	535	497
13. Baten in opdracht van derden	58	120	36
14. Overige baten	497	702	6.198
Totaal baten	51.075	46.696	51.334
LASTEN			
15. Personele lasten	36.118	34.621	33.102
16. Afschrijvingen	1.958	2.269	3.846
17. Huisvestingslasten	5.459	5.606	6.117
18. Overige instellingslasten	4.207	3.782	3.602
Totaal lasten	47.743	46.278	46.667
Saldo baten en lasten	3.332	419	4.666
19. Saldo financiële baten en lasten	-233	-319	-370
Resultaat	3.099	100	4.296

11.2.3 Kasstroomoverzicht over 2021 (x € 1.000, indirecte methode)

	2021	2020
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten	3.332	4.666
Aanpassingen voor:		
• afschrijvingen (16)	1.953	3.588
• mutaties financiële activa (3)	6	198
• mutaties voorzieningen (7)	134	-49
Veranderingen in vlottende middelen:		
• vorderingen (4)	-426	478
• schulden (9)	463	1.083
Interest:		
• Ontvangen interest (19.1)	6	1
• Betaalde interest (19.2)	-239	-371
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	5.228	9.595
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in immateriële vaste activa (1)	-105	-235
Investerings in materiële vaste activa (2)	-14.389	-8.580
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-14.493	-8.815
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Nieuw opgenomen langlopende schulden (8)	12.000	0
Aflossing langlopende schulden (8)	-452	-452
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	11.548	-452
Mutatie liquide middelen	-2.283	328
Stand liquide middelen 31-12	13.111	10.828
Stand liquide middelen 1-1	10.828	10.500
Mutatie over het jaar	2.283	328

11.2.4 Algemene grondslagen

Algemeen

Bij het opstellen van de jaarrekening is de Richtlijn Jaarverslag Onderwijs (RJ 660) toegepast. De waardering van activa en passiva en de bepaling van het resultaat vinden plaats op basis van historische kosten. Tenzij bij de desbetreffende grondslag voor de specifieke balanspost anders wordt vermeld, worden de activa en passiva gewaardeerd volgens het kostprijsmodel. Daar waar van toepassing, is de disconteringsvoet gesteld op de gemiddelde rentevoet van het vreemd vermogen.

Financiële instrumenten

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

In de toelichting op de onderscheiden posten van de balans wordt de reële waarde van het betreffende instrument toegelicht als deze afwijkt van de boekwaarde. Indien het financiële

instrument niet in de balans is opgenomen wordt de informatie over de reële waarde gegeven in de toelichting op de 'Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen'. Voor de grondslagen van primaire financiële instrumenten wordt verwezen naar de behandeling per balanspost.

Grondslagen voor de waardering van de balans

Immateriële vaste activa

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

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

Materiële vaste activa

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

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Terreinen:	geen
Gebouwen:	5 tot 50 jaar*
Verbouwingen:	maximaal 10 jaar**
Inventaris en apparatuur:	3/5/10 jaar
Andere vaste bedrijfsmiddelen:	3 jaar
In uitvoering en vooruitbetalingen:	geen***
Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa:	nvt

- * Voor gebouwen wordt de componentenbenadering gehanteerd, waarbij de investering in de gebouwen wordt 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 als niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa classificeren wordt geen afschrijving meer uitgevoerd indien de opbrengstwaarde hoger ligt dan de boekwaarde.

- ** Bij verbouwingen van huurgebouwen wordt afgeschreven over de te verwachten resterende huurperiode, met een maximum van 10 jaar. Dit houdt in dat bij aanpassing van de huurtermijnen de afschrijvingstermijn wordt aangepast ten opzichte van de geldende boekwaarde op het moment van aanpassing van de huurtermijn. Uitzondering zijn de huurpanden Australiëlaan 23 en 25, die conform de investeringen in de eigendomspanden wordt behandeld, gedurende de periode dat de verhuurder niet de mogelijkheid heeft om het huurcontract met MBO Utrecht op te zeggen. Dit betekent dat MBO Utrecht de investeringen gedurende de periode tot 1 september 2045 kan activeren en afschrijven op basis van de bovenstaande componenten.
- *** Op investeringen in uitvoering en vooruitbetalingen wordt niet afgeschreven zolang het project niet is afgerond.

Financiële vaste activa

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

Vorderingen en overlopende activa

De vorderingen en overlopende activa worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde.

Noodzakelijk geachte voorzieningen voor het risico van oninbaarheid worden zichtbaar in mindering gebracht op de vorderingen en overlopende activa.

Liquide middelen

De liquide middelen omvatten direct opeisbare tegoeden op bankrekeningen. Deze zijn gewaardeerd tegen de nominale waarde.

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

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

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

Voorziening jubilea is gevormd ter dekking van de kosten van jubileumgratificaties die op grond van de cao dienen te worden betaald. De voorziening wordt gewaardeerd tegen contante waarde van de toekomstige uitbetalingen en is afhankelijk van de blijfkans, gemiddelde salarisstijging en gewogen disconteringsvoet (1,06%). 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 en er is tevens een inschatting gemaakt van de kans dat overige medewerkers die rechten hebben, alsnog gebruik gaan maken van de regeling. Voor 2021 is dezelfde berekeningswijze gehanteerd.

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 balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Grondslagen voor de waardering van het kasstroomoverzicht

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

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 kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Van een bijzondere waardevermindering is sprake als de boekwaarde van een actief hoger is dan de realiseerbare waarde; de realiseerbare waarde is de hoogste van de opbrengstwaarde en de bedrijfswaarde.

11.2.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Kosten van ontwikkeling	Concessies, vergunningen en intellectuele eigendom	Goodwill	Vooruitbetaald	Overige	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	0	302	0	0	0	302
Cumulatieve afschrijvingen	0	0	0	0	0	0
Boekwaarde 1 januari 2021	0	302	0	0	0	302
Investerings	0	105	0	0	0	105
Desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen desinvesteringen *	0	0	0	0	0	0
Afschrijvingen	0	25	0	0	0	25
Cumulatieve aanschafprijs	0	406	0	0	0	406
Cumulatieve afschrijvingen	0	25	0	0	0	25
Boekwaarde 31 december 2021	0	382	0	0	0	382

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen betreffen de in 2021 volledig afgeschreven activa.

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

2. Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen*	Activa in uitvoering	inventaris en apparatuur	andere vaste bedrijfs- middelen	Niet aan het proces dienstbare materiële vaste activa	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	7.967	3.685	5.565	45	3.179	20.441
Cumulatieve afschrijvingen	1.823	0	2.572	3	1.515	5.913
Boekwaarde 1 januari 2021	6.144	3.685	2.993	42	1.666	14.530
Investeringsen	3	13.741	645	0	0	14.389
Desinvesteringen *	1.107	0	602	0	0	1.709
Afschrijvingen desinvesteringen *	1.107	0	602	0	0	1.709
Afschrijvingen	957	0	956	15	0	1.928
Cumulatieve aanschafprijs	6.863	17.426	5.607	45	3.179	33.121
Cumulatieve afschrijvingen	1.673	0	2.926	18	1.515	6.133
Boekwaarde 31 december 2021	5.190	17.426	2.681	27	1.664	26.988

* De desinvesteringen en afschrijvingen desinvesteringen betreffen de in 2021 volledig afgeschreven activa.

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

De verzekerde waarde van de Gebouwen en Terreinen en Inventaris, apparatuur en andere vaste bedrijfsmiddelen bedraagt per 31-12-2021: € 38,1 miljoen voor Gebouwen en Terreinen, € 10,7 miljoen voor Inventaris en apparatuur en € 0,6 miljoen voor overige bedrijfsmiddelen.

De WOZ-waarde van de gebouwen die op 31-12-2021 in eigendom waren, bedroeg totaal € 5,3 miljoen.

3. Financiële vaste activa

3.1 Overige financiële activa	2021	2020
Stand per 1-1	206	404
Investerings en verstrekte leningen	0	148
Desinvesteringen en aflossingen	-5	-347
Waardeveranderingen	0	0
Aandeel in resultaat deelnemingen	0	0
Stand per 31-12	200	206

Het saldo financiële activa bestaat in 2021 uit twee posten:

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

4. Vorderingen

Omschrijving	31-12-2021	31-12-2020
4.1 Debiteuren	50	37
4.2 Studenten	38	61
4.3 Overige overheden	48	36
4.4 Overige	122	226
Overige vorderingen	257	360
4.5 Vooruitbetaalde kosten	855	332
4.6 Verstrekte voorschotten	1	7
Overlopende activa	856	339
4.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-9	-21
	1.104	678

De toename van de post vooruitbetaalde kosten komt door het effect van een wijziging t.o.v. vorig jaar in de eindejaar boekingsgang.

De afname van de posten debiteuren en studenten wordt met name veroorzaakt door snellere betaling van facturen in 2021 en minder facturatie voor verhuur, evenementen en bedrijfsopleidingen.

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2021	2020
Stand per 1 januari	21	12
Onttrekking	0	0
Dotatie	9	9
Stand per 31 december	30	21

5. Liquide middelen

Omschrijving	31-12-2021	31-12-2020
5.1 Kasmiddelen	0	0
5.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	13.110	10.828
	13.110	10.828

MBO Utrecht houdt zijn tegoeden aan bij het Ministerie van Financiën ("schatkistbankieren"). Hiernaast heeft MBO Utrecht de beschikking over een rekening courant faciliteit bij de Schatkist van 10% van de Rijksbijdrage. De liquide middelen staan ter vrije beschikking aan MBO Utrecht, met uitzondering van het saldo ter waarde van de verstrekte bankgaranties van totaal € 992k.

6. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.1.1 Bestemmingsreserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat
Stand per 1 januari	13.274	257	95
Resultaat	2.548	553	17
Stand per 31 december 2021	15.822	790	112

Het resultaat ad € 3.099k betreft voor € 17,2k private activiteiten. Het resultaat uit de private activiteiten (bedrijfsopleidingen) ad € 17,2k wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Privaat.

Voorstel voor resultaatbestemming

Van het resultaat over 2021 uit publieke activiteiten ad € 3.082k wordt € 533k toegevoegd aan de Bestemmingsreserve Publiek. Dit is een intern budget voor versterking en innovatie van het onderwijs. Tevens is een bestemmingsreserve gevormd voor het continueren van de (incidentele) inzet op extra begeleiding van studenten gerelateerd aan de effecten van corona. De bestemmingsreserve is gevormd door het niet bestede deel van de subsidieregeling in 2021.

Het restant ad € 2.548k wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Publiek.

7. Voorzieningen

Omschrijving	1-1-2021	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-12-2021
7.1 Jubilea	252	41	0	0	211
7.2 Wachtgeld	254	151	274	0	377
7.3 Seniorenverlof	524	111	162	0	574
Totaal	1.028	302	436	0	1.162

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

- Jubilea-uitkeringen

- Wachtgeldverplichtingen
- Seniorenverlof

De voorziening Jubilea betreft de contant gemaakte waarde van de toekomstige jubilea verplichtingen voor het personeel dat op 31 december 2021 in dienst was. Er is rekening gehouden met een kans dat de uitkering in het kader van jubilea zich daadwerkelijk voor gaat doen. Van deze voorziening heeft € 193.804 een looptijd van langer dan 1 jaar.

De voorziening Wachtgeld betreft de nominale waarde van de toekomstige verplichtingen uit hoofde van WW, BW en LSU voor het personeel dat op 31 december 2021 gebruik maakte van (één van deze) regelingen. Deze waarde is gesaldeerd met de van OCW ontvangen specifieke wachtgeldsubsidie n.a.v. de defusie per 1-1-2013. Tevens is er rekening gehouden met de pensioenlasten die ABP in rekening brengt. Van de voorziening heeft € 292.620 een verwachte looptijd van langer dan 1 jaar.

De voorziening seniorenverlof betreft de waarde van de toekomstige verplichtingen uit hoofde van de regeling seniorenverlof voor de medewerkers die per ultimo 2021 hier gebruik van maken, aangevuld met de waarde van de kans dat de rechthebbende medewerkers alsnog gebruik gaan maken van de regeling. Totaal € 480.655 hiervan heeft betrekking op een looptijd van langer dan 1 jaar.

8. Langlopende schulden

Kredietinstellingen	31-12-2021	31-12-2020
Stand per 1 januari	5.311	5.763
Aangegane schulden	12.000	0
Aflossingen	-452	-452
Stand per 31 december	16.859	5.311
Waarvan kortlopend	452	452
Langlopend deel per 31 december	16.407	4.859
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	3.728	1.808
Looptijd > 5 jaar	12.679	3.051

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 restant looptijd en het aflossingsschema is 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%.

De kredietfaciliteit heeft een omvang van € 28,5 mln. Over het niet-opgenomen deel van de kredietfaciliteit wordt een bereidstellingsprovisie van 0,15% op jaarbasis in rekening gebracht. Eind 2021 € 12 mln geconsolideerd in een lineair lossende lening van 25 jaar met een vaste rentevoet van 0,627%.

9. Kortlopende schulden

Omschrijving	31-12-2021	31-12-2020
9.1 Kredietinstellingen	452	452
9.2 Crediteuren	1.714	1.159
9.3 OCW/LNV	0	0
9.4 Omzetbelasting	10	7
9.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	1.491	1.328
Belastingen en premies sociale verzekeringen	1.501	1.334
9.6 Schulden ter zake van pensioenen	456	412
9.7 Overige kortlopende schulden	328	570
Subtotaal	4.452	3.927
Overlopende passiva		
9.8 Vooruit ontvangen OCW geoormerkt	665	1.086
9.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt	22	44
9.10 Vooruit ontvangen termijnen	421	290
9.11 Vakantiegeld en –dagen	1.903	1.657
9.12 Accountants- en administratiekosten	28	25
Overlopende passiva	3.039	3.101
Totaal kortlopende schulden	7.491	7.028

De post vooruit ontvangen OCW geoormerkt is afgenomen doordat de reservering van middelen uit de kwaliteitsagenda 2020, voor 2022 is afgenomen naar € 257k. Daarnaast is van de NPO subsidiebedragen nog een bedrag van € 195k te besteden in 2022 voor het programma extra begeleiding en nazorg. De nog te besteden subsidies voor zij-instroom, instructiebeurs en lerarenbeurs bedraagt eind 2021 € 212k.

De post Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt betreft in 2021 de continuïteitsgarantie (evenals in 2020).

De post vakantiegeld en vakantiedagen is o.a. toegenomen door een stijging van € 226k in het aantal niet opgenomen verlofuren.

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

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

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

Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Zij-instroom 2019	2019/2/1102592	20-3-2019	J
Zij-instroom 2019	2019/2/1391928	19-12-2019	J
Zij-instroom 2020	2020/2/1456404	20-3-2020	J
Zij-instroom 2020	2020/2/1533393	22-6-2020	J
Zij-instroom 2020	2020/2/1613996	20-8-2020	J
Zij-instroom 2020	2020/2/1731351	21-12-2020	J
Lerarenbeurs 2020	2020/2/1632623	22-9-2020	J
Instructeursbeurs	2020/2/1613996	20-8-2020	J
Zij-instroom 2020	2020/2/1708031	20-11-2020	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma (401)	IOP-42626-MBO	2-7-2020	J
Lerarenbeurs 2021	1166252-1	27-7-2021	N
Lerarenbeurs 2021	1177630-1	23-8-2021	N
Lerarenbeurs 2021	1191132-1	23-11-2021	N
Zij-instroom 2021	1122935-1	25-1-2021	N
Zij-instroom 2021	1126071-1	19-2-2021	N
Zij-instroom 2021	1152183-1	23-3-2021	N
Zij-instroom 2021	1154780-1	23-4-2021	N
Zij-instroom 2021	1158953-1	21-5-2021	N
Zij-instroom 2021	1180573-1	21-9-2021	N
Zij-instroom 2021	1183592-1	22-10-2021	N
Zij-instroom 2021	1189552-1	19-11-2021	N
Instructeursbeurs	1176917-1	19-8-2021	N
Extra hulp in de klas (402)	EHK20048	1-4-2021	J
Extra begeleiding en nazorg (403)	EBEN21028	31-3-2021	N
Inhaal-en ondersteuningsprogramma (411)	IOP4-42626	9-6-2021	J
Extra hulp in de klas (412)	EHK21068	5-8-2021	J
Plusvoorzieningen	Subsidie plusmiddelen	22-4-2021	J
Versterking van salarismix leraren mbo randstad 2021	1119741-2	20-8-2021	J

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

G2a: aflopend per ultimo verslagjaar

11.2.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

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

Kortlopend contract

De nog uitstaande bouwtermijnen van het aanneemcontract Dura Vermeer bedraagt per 31-12-2021 € 14,2 mln.

MBO Utrecht heeft twee leasecontracten voor auto's. 1 contract loopt af in maart 2023 en 1 contract loopt af in november 2025. De jaarlasten bedragen circa € 27.000.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft negen huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 8 maanden tot 15 jaar. De jaarlijkse huurlasten bedragen circa € 3,7 miljoen (prijspeil 2021).

Lopende rechtszaken en claims

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

Stichting Waarborgfonds 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 geborde lening is de kredietfaciliteit ten behoeve van project Onderwijsboulevard, van totaal € 28,5 miljoen. Deze is opgesplitst in een langlopende lening van € 12 miljoen en een kredietfaciliteit van € 16,5 miljoen.

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

Gebeurtenissen na balansdatum

Geen

11.2.7 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2021 (x € 1.000)

BATEN

10. Rijksbijdragen

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
10.1 Normvergoeding	40.873	38.681	38.888
10.2 Geormerkte OCW-subsidies	2.172	453	528
10.3 Niet geormerkte OCW-subsidies	6.699	5.770	4.926
Totaal Rijksbijdragen	49.745	44.904	44.343

De toename van de *normvergoeding* wordt veroorzaakt door de loon- en prijsbijstelling en een toename van de lumpsumvergoeding in verband met verwachte langere verblijfsduur van studenten door corona.

Bij *geormerkte subsidies* betreft het de volgende posten:

€ 1.849k ten behoeve van de NPO programma's; inhaal en ondersteuningsprogramma, extra hulp in de klas en extra begeleiding en nazorg.

Een bedrag van € 324k heeft betrekking op de besteding van de subsidies voor zij-instroom, lerarenbeurs en instructeursbeurs. Deze bestedingen zijn lager dan begroot en zijn later gestart in het schooljaar. Een deel van deze subsidie (€ 212k) is bij overlopende passiva verantwoord.

De post *niet geormerkte subsidies* bestaat uit:

€ 4.628k ten behoeve van kwaliteitsafspraken*. Daarnaast zijn er gelden vanuit het Bestuursakkoord ontvangen, € 567k en € 1.504k ter versterking salarismix Randstedelijk gebied.

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

11. Overige overheidsbijdragen

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
11.1 Gemeentelijke bijdragen	268	265	216
11.2 Overige overheidsbijdragen	78	170	44
Totaal Overige overheidsbijdragen	346	435	260

In de gemeentelijke bijdragen zijn de baten voor 2021 inzake de uitvoering van Utrecht Leert! (€ 74k), transformatieve school (€ 20k), de plusvoorziening/ Schoolwerkt (€ 111k) en het Actieplan MBO (€ 63k).

De overige overheidsbijdragen hebben betrekking op de vergoeding voor vaccinaties tegen Hepatitis (€ 33k) en het Regionaal Investeringsfonds (RIF) (€ 45k). Onder andere door corona

hebben minder activiteiten in het RIF programma kunnen plaatsvinden dan was voorzien bij de start.

12. Cursus- en examengelden

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
12.1 Cursusgelden	430	535	496
12.2 Examengelden	-1	0	1
Totaal Cursus- en examengelden	429	535	497

De cursusgelden betreffen de wettelijke bijdrage die BBL-studenten voor hun opleiding betalen. In tegenstelling tot BOL-studenten betalen zij deze niet aan het ministerie van OCW, maar aan de instelling waar zij de lessen volgen. Het ministerie van OCW houdt deze gelden in bij de instelling. In verband met corona is voor het schooljaar 2021-2022 het wettelijk cursusgeld gehalveerd. Dit is gecompenseerd in een hogere rijksbijdragen, en verklaart wel de afwijking tussen begroting en realisatie 2021.

13. Baten in opdracht van derden

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
13.1 Contractonderwijs	58	120	36

Het door MBO Utrecht verzorgde contractonderwijs betreft private activiteiten die niet tot de publieke kerntaken horen. De teruggang in baten ten opzichte van begroting wordt veroorzaakt door (tijdelijk) verminderde activiteiten door de uitbraak van Covid-19.

14. Overige baten

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
14.1 Verhuur	41	100	48
14.2 Detachering personeel	232	205	189
14.3 Studentbijdragen	153	290	167
14.4 Overige	70	107	5.794
Totaal Overige baten	497	702	6.198

De verhuur van ruimtes is teruggelopen vanwege (tijdelijk) minder vraag naar kantoor/lesruimte door derden, door Covid-19.

Doordat er tijdelijk minder studenten op de schoollocaties aanwezig waren en de meeste groepsactiviteiten en excursies werden afgelast, waren de bijdragen van de studenten lager.

De overige baten in 2020 betreffen de verkoopopbrengst van de locatie Bontekoelaan en de begrote vergoeding van de gemeente Utrecht voor de overdracht van de locatie Grebbeberglaan.

LASTEN

15. Personele lasten

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
15.1 Brutolonen en salarissen	24.374		22.105
15.2 Sociale lasten	3.625		3.433
15.3 Pensioenpremies	4.034		3.508
Lonen en salarissen	32.033	30.711	29.046
15.4 Dotaties personele voorzieningen	267	275	201
15.5 Personeel niet in loondienst	2.899	2.087	2.189
15.6 Overige	1.307	1.548	1.941
Overige personele lasten	4.473	3.910	4.331
15.7 af: Uitkeringen	-388	0	-275
Totaal Personele lasten	36.118	34.621	33.102

Bij de lonen en salarissen gaat het om gemiddeld 406 fte (2020: 390 fte).

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

MBO Utrecht heeft voor haar werknemers een toegezegd-pensioenregeling. Hiervoor in aanmerking komende werknemers hebben op de pensioengerechtigde leeftijd recht op een pensioen dat is gebaseerd op het gemiddeld verdiende loon berekend over de jaren dat de werknemer pensioen heeft opgebouwd. De verplichtingen welke voortvloeien uit deze rechten van haar personeel, zijn ondergebracht bij het ABP. MBO Utrecht betaalt hiervoor premies waarvan twee derde deel door de werkgever wordt betaald en een derde deel door de werknemer.

De pensioenrechten worden jaarlijks geïndexeerd, indien en voor zover de dekkingsgraad van het pensioenfonds (het vermogen van het pensioenfonds gedeeld door haar financiële verplichtingen) dit toelaat. De dekkingsgraad was in december 2021 102,8%. MBO Utrecht heeft geen verplichting tot het voldoen van aanvullende bijdragen in geval van een tekort bij het pensioenfonds, anders dan het effect van hogere toekomstige premies. MBO Utrecht heeft daarom alleen de verschuldigde premies tot en met het einde van het boekjaar in de jaarrekening verantwoord.

De dotatie personele voorzieningen betreft met name de dotaties aan de voorzieningen wachtgeld en seniorenverlof. Bij het opstellen van de begroting 2021 is rekening gehouden met een dotatie van € 275k. De ontwikkeling in de bezetting in relatie tot de personeelsvoorzieningen gedurende het jaar gaf aanleiding om deze voorziening gedurende 2021 per saldo met een lager bedrag te doteren (€ 267k).

De post *personeel niet in loondienst* betreft inhuur derden (€ 2,3 mln.) en uitbestede diensten (€ 0,6 mln.). Er is in 2021 extra ingezet in verband met extra personeel voor de uitvoering van de inhaal- en ondersteuningsprogramma's Covid-19 en extra begeleiding van studenten.

De post uitkeringen bevat de vergoedingen vanuit het UWV voor ziektewet en WAZO, totaal

€ 388k, en compensatie van door de werkgever betaalde transitievergoedingen voor mensen die na 2 jaar ontslagen zijn door ziekte. Totaal is dit € 2k.

16. Afschrijvingen

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
16.1 Afschrijvingen gebouwen	1.014	1.184	2.645
16.2 Afschrijvingen overige	971	1.085	943
16.3 Mutatie financiële vaste activa	5	0	258
Totaal Afschrijvingen	1.990	2.269	3.846

Bij de post afschrijvingen gebouwen zijn de afschrijvingslasten voor verbouwingen lager dan begroot. Dit komt door lagere investeringen in tijdelijke huurpanden en de invoering van de afschrijvingsmethodiek componentenmethode dat lagere afschrijvingslasten ten gevolge heeft.

De afname in de afschrijvingen categorie overig is te verklaren door lagere investeringen voor computer- en onderwijsapparatuur en kantoor- en schoolmeubilair.

17. Huisvestingslasten

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
17.1 Huur	3.925	3.896	3.959
17.2 Verzekeringen	82	130	129
17.3 Onderhoud	172	250	257
17.4 Energie en water	389	450	446
17.5 Schoonmaakkosten	604	420	548
17.6 Heffingen	166	160	170
17.7 Overige	121	300	609
Totaal Huisvestingslasten	5.459	5.606	6.117

De post huur is per saldo hoger uitgevallen vanwege meer de huur van extra locaties voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's en ter vervanging van de locaties op de Grebbeberglaan.

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

De post onderhoud is ten opzichte van de begroting 2021 lager uitgevallen, omdat in het kader van het plan Onderwijsboulevard minimaal onderhoud wordt gepleegd.

De post Energie en water is lager door lagere bestedingen dan begroot.

De post schoonmaakkosten is toegenomen vanwege de extra hygiënemaatregelen rond Covid-19.

De afname bij de post overige huisvestingslasten heeft te maken met minder kosten voor de verhuisbewegingen naar onderwijsboulevard eind 2021 dan was voorzien.

18. Overige instellingslasten

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
18.1 Administratie en beheer	2.030	1.844	1.651
18.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.059	1.060	1.002
18.3 Overige kosten	1.099	878	949
Totaal Overige instellingslasten	4.188	3.782	3.602

De administratie- en beheerskosten zijn hoger uitgevallen dan begroot door hogere ICT implementatielasten, mede als gevolg van implementatie Osiris en corona.

De accountantskosten ad € 60.430 zijn opgenomen onder post Administratie en beheer en betreffen (begroot was € 70k):

(x € 1.000,-)	
Onderzoek van de jaarrekening	57
Aanvulling op jaarrekening	0
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0
Meerkosten jaarrekening 2020	3
Totaal	60

Onder de post Overige (bij overige instellingslasten) zijn de volgende lasten verantwoord:	
Communicatie	236
Contributies en lidmaatschappen	223
portokosten	71
Advieskosten	482
Diverse overige kosten	86
	1.099

De advieskosten hebben onder meer betrekking op advisering en ondersteuning voor de organisatieontwikkeling, het MD traject voor clusterdirecteuren en teamleiders en verbeteren van examenorganisatie en -processen.

19. Financiële baten en lasten

Omschrijving	2021	Begroot 2021	2020
19.1 Financiële baten	6	0	1
19.2 Financiële lasten	-239	-319	-371
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-233	-319	-370

De financiële lasten zijn lager dan begroot. Dit wordt veroorzaakt doordat de trekking van de langlopende lening en daarbij horende aflossing later plaats heeft gevonden dan begroot en de negatieve rente die in 2021 van toepassing was.

De WNT is van toepassing op MBO Utrecht. Het voor MBO Utrecht toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 177.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor de sector onderwijs, klasse E, totaal 14 complexiteitspunten per criterium, als volgt verdeeld: gemiddelde totale baten (6), gemiddeld aantal studenten (3) en gemiddeld aantal onderwijssectoren (5)

1. Bezoldiging topfunctionarissen

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

bedragen x € 1	Mevr. J.C. Krijt	Dhr. R. Leeftink
Functiegegevens	Vz CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 – 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	145.276	142.436
Beloningen betaalbaar op termijn	22.285	26.273
<i>Subtotaal</i>	167.561	168.708
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	177.000	177.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	n.v.t	n.v.t
Bezoldiging	167.561	168.708
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	n.v.t	n.v.t
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	n.v.t	n.v.t
Gegevens 2020		
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja
Bezoldiging		
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	137.629	131.757
Beloningen betaalbaar op termijn	20.540	25.001
<i>Subtotaal</i>	158.169	156.758
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	170.000	170.000
Bezoldiging	158.169	156.758

De toename in bezoldiging ten opzichte van 2020 is ontstaan door toepassing van salarisverhogingen, gebaseerd op de stijgingen die in de cao MBO 2020-2021 zijn vastgelegd.

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

MBO Utrecht heeft in 2021 geen interim-bestuurders gehad.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2021					
bedragen x € 1	Dhr. H.W.J. Bol	Dhr. H.H. Janssen	Mevr. K.E. van Kammen	Mevr. J.A. Hoitink	Dhr. P.C. Heijne
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2021	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	23/3 - 31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	8.850	7.660	7.660	6.100	6.150
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	26.550	17.700	17.700	17.700	17.700
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging	8.850	7.660	7.660	6.100	6.150
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020					
Functiegegevens	Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2020	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	01/01 - 31/12	23/3-31/12
Bezoldiging					
Bezoldiging	8.850	7.475	7.475	6.000	4.575
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	25.500	17.000	17.000	17.000	13.145

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

Niet van toepassing

3. Overige rapportageverplichtingen op grond van de WNT

Naast de hierboven vermelde topfunctionarissen zijn er geen overige functionarissen met een dienstbetrekking die in 2020 een bezoldiging boven het individueel toepasselijke drempelbedrag hebben ontvangen

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 2022

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

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

11.3 Overige gegevens

Verklaring van de accountant



Papendorpseweg 75-79
3528 BJ Utrecht
T +31 88 236 9500
E audit@flynth.nl
www.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 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

1. de balans per 31 december 2021;
2. de staat van baten en lasten over 2021; 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 2021 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 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Flynth Audit B.V. is lid van BKR International. Bankrekeningnummer IBAN NL67 RABO 0106 6642 20 - BIC: RABONL2U.
Handelsregister 09063021 www.flynth.nl
Dienstverlening vindt plaats onder algemene voorwaarden, op aanvraag verkrijgbaar en gedeponeerd bij de KvK in Arnhem.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

- bestuursverslag;
- 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 2021 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 2021 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 2021.

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 2021.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Ondervijssaccountantsprotocol OCW 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

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

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

Utrecht, 31 mei 2022
Flynth Audit B.V.

Paraaf voor waarmerkingsdoeleinden:

 S.v.d.V.


Digitaal ondertekend door Sandra van der Veer

S. van der Veer AA

Bijlage I Jaarplan 2021

PRESTATIE-INDICATOREN JAARPLAN 2021		Resultaat	Toelichting
Focuspunt 1: Verbeteren kwaliteit van het onderwijs			
Rendementen			
Doel: Alle opleidingen voldoen aan de landelijke normen voor onderwijsresultaten.			
1. Succes eerstejaars MBOU (startersresultaat) niv. 2-4 verhogen naar minimaal landelijke norm: 80%*.	✓	80,90%	We behalen de minimale landelijke norm van 80%. Er is wel verschil te zien per niveau: Niveau 2: 79,70% Niveau 3: 83,30% Niveau 4: 80,80% Zie resultaten Rendementsgegevens 1-okt telling
2. Minimaal 70% van de opleidingen voldoet aan de landelijke normen voor onderwijsresultaten op basis van de 1 jrs gemiddelden.	✓	70% is voldoende of hoger	
Vsv			
Doel: Vsv verminderen en voldoen aan de vsv-normen.			
3. Vsv is teruggebracht naar maximaal 6% (totaal) en gestabiliseerd*.	✓	4,26%	Het gemiddelde van MBO Utrecht valt onder de norm van 6% en daarmee hebben we het resultaat behaald. Wanneer we kijken naar de resultaten op het niveau van het opleidingsniveau, scoren niveau 1 en niveau 3 onvoldoende. Niveau 1: 35,00% (norm = 26,20%) Niveau 2: 8,60% (norm = 8,45%) Niveau 3: 4,70% (norm = 3,10%) Niveau 4: 3,07% (norm = 2,55%)
4. Ten minste 70% van de opleidingen niveau 2, 3 en 4 voldoet aan de vsv-normen.	✓	70,8%	De meting is gebaseerd op de gegevens van oktober 2021. Hiermee behalen we het resultaat van 70%. Van de 72 crebocode's voldoen 21 crebo's niet aan de norm.
Didactiek/persoonlijk leren			
Doel: De opleiding sluit aan bij de persoonlijke leerdoelen van de student, bij zijn niveau, leervoorkeuren, individuele ondersteuningsbehoefte en tempo.			
5. MBOU bestendigt de hoge gemiddelde waardering voor de opleidingen 6,9.	✓	7,0	Op MBOU niveau is de doelstelling behaald. Op Academieniveau scoren 12 van de 15 teams een 6,9 of hoger. 2 teams halen deze norm niet. Deze teams scoren een rapportcijfer van 6,3 en 6,8. Het derde team haalt de norm niet, maar heeft een foutmarge > 9%. Zie uitkomsten STO 2021 Rapportcijfer opleiding.

6. Alle onderwijsteams hebben een plan van aanpak voor persoonlijk leren en hebben aantoonbaar acties in gang gezet.	≈		Bijna alle onderwijsteams geven aan acties in gang te hebben gezet voor persoonlijk leren. Niet ieder team heeft hiervoor een apart plan opgesteld. Eén onderwijsteam rond eerst een cultuurtraject af voordat het een plan opstelt voor persoonlijk leren.
7. Academies kunnen aantonen welke MBOU overstijgende zaken in gezamenlijkheid met andere Academies en/of diensten zijn opgepakt.	✓		In de gesprekken met clusterdirecteuren kwam naar voren dat er binnen de clusters verschillende vormen van samenwerking hebben plaatsgevonden tussen de academies. Ook benoemt een clusterdirecteur de intensievere samenwerking met de dienst Financiën als mooi voorbeeld.
8. MBOU zet i coaches in voor de ondersteuning van de academies op blended learning.	✓		5 docenten uit verschillende clusters ondersteunen hun collega's bij de inzet van ICT. Er vindt wekelijks overleg plaats met de i-coaches, de coaches hebben gewerkt aan hun eigen professionalisering en zijn actief in de teams.
9. Een werkende Expertgroep (digitale) didactiek is binnen MBOU ingericht.			Er komt geen aparte expertgroep (Digitale) expertgroep. Dit thema is ondergebracht bij Expertgroep Onderwijsontwikkeling. Ook spelen de i-coaches een rol in digitale didactiek binnen MBOU.
10. Er is een duurzaam professionaliseringsaanbod op het gebied van effectief blended lesgeven.	✗		Het ontwikkelen van een duurzaam professionaliseringsaanbod is nog niet gestart.
11. Iedere academie kan aantonen hoe blended learning de kwaliteit van het onderwijs ondersteunt.			Alle academies zetten blended learning in. Het is nog te vroeg om aan te tonen hoe dit bijdraagt aan de kwaliteit van het onderwijs.
Toekomst bestendig onderwijs Doel: Het onderwijsportfolio van MBO Utrecht is eigentijds en toekomstbestendig (LLO).			
12. Een MBOU brede visie op toekomst bestendig onderwijs is ontwikkeld op basis van de pilot LLO en de onderwijskundige plannen*.	≈		De pilot LLO verloopt conform planning. De MBOU brede visie is nog niet gestart. LLO krijgt een vervolg in 2022.
13. Ieder Academie heeft in 2021 de visie op toekomstbestendig onderwijsportfolio aan de stakeholders gepresenteerd (100%).			Zolang de visie nog niet gereed is, is deze PI niet van toepassing.
Examinering Doel: De examinering van MBOU voldoet aan de kwaliteitseisen en past bij de visie op Persoonlijk leren.			
14. De examinering van MBOU voldoet aan de kwaliteitseisen en past bij de visie op Persoonlijk leren.	≈		Het resultaat loopt in lijn met het verbetertraject Examinering en krijgt een vervolg in 2022.
15. Een MBOU brede visie op de kwaliteit van Examinering is geformuleerd.	≈		In 2021 is een onderzoek Procesverbetering Examinering en een onderzoek door Frank van Hout (tijdelijk voorzitter examencommissie) uitgevoerd. Op basis van deze onderzoeksresultaten zijn adviezen geformuleerd. Een van de adviezen is om teams in hun visie op onderwijs (Persoonlijk leren) ook hun visie op examineren (Persoonlijk examineren) op te nemen. Daarnaast ontwikkelt de examencommissie in dialoog met onderwijs en CvB hun visie op de borging van de kwaliteit van examinering.

Onderwijskundig plan Doel: Blijven werken aan het implementeren van het onderwijskundig plan.			
16. Alle doelen die voor het 1e jaar zijn geformuleerd in het onderwijskundig plan zijn behaald.	≈		In gesprekken met clusterdirecteuren kwam naar voren dat niet alle doelen uit het onderwijskundig plan zijn behaald. Eén van de duidelijke oorzaken is de voortdrijving van de coronapandemie. De directeuren hebben de voortgang op de doelen wel inzichtelijk en weten wat er nodig is om deze te behalen.
17. Ervaringen van het eerste jaar implementatie onderwijskundige plannen zijn met elkaar gedeeld.	✓		
Aansluiting onderwijs-bpv Doel: Het onderwijs (theorie) sluit zoveel mogelijk aan op de bpv (praktijk).			
18. Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht (BPV-enquête)*.	✓	7,4	Op MBO Utrecht niveau behalen we met het resultaat van 7,4 de norm van minimaal 7,2. De respons op Academieniveau is te laag om een betrouwbaar rapportcijfer op Academieniveau te kunnen genereren. Zie uitkomsten BPV-monitor Rapportcijfer Praktijkbedrijven
19. 60% van de studenten geeft aan dat wat ze op school heeft geleerd, goed kon gebruiken in de bpv.	✗	58%	Op MBOU niveau behalen we de norm van 60% niet. 4 teams scoren op of boven de minimale norm van 60%, andere teams behalen de norm niet. Zie uitkomsten STO 2021.
20. Op Academieniveau is voldoende respons behaald voor het doen van betrouwbare uitspraken, uitgaand van 95% betrouwbaarheid.			De landelijk BPV-monitor wordt uitgevoerd door de SBB. Meerdere teams uiten ontevredenheid over de BPV-monitor.
Kwaliteitscultuur en -systeem Doel: De organisatie werkt met een passend en samenhangend KZ-systeem.			
21. Ieder team is een fase verder in het ontwikkelen naar 'het ideale team' / lerende team t.o.v. de vorige teamscan.			De teamscan is niet uitgevoerd. Er is prioriteit gegeven aan het onderwijs draaiende houden in coronatijd.
22. Uit evaluatie ontwikkeltraject Teamleiders blijkt dat ze zich goed ondersteund / geëquipeerd voelen om hun functie te kunnen vervullen.	≈		In december 2021 is een evaluatie uitgezet. Tijdens de leiderschapsdag op 25-feb 2022 vindt de bespreking plaats.
23. Elk team werkt conform de PDCA-cyclus aan kwaliteitsverbetering.	✓		Elk team is hier op z'n minst mee aan de slag en wordt daarbij ook door de diensten in gefaciliteerd en ondersteund.
Focuspunt 2: Betrekken buitenwereld			
Aansluiting VO Doel: Relatie VO versterken voor instroom, warme overdracht Studieresultaat; doorlopende leerlijn VO-MBO (wettelijke eis).			

24. De mogelijkheden om doorlopende leerlijnen te creëren met VO scholen zijn beschreven o.b.v. de uitkomsten Project 'Sterk beroepsonderwijs'.	X		Het project 'Sterk beroepsonderwijs staat 'on hold'.
25. MBOU heeft afspraken met VO-scholen gemaakt o.b.v. Project 'Sterk beroepsonderwijs' voor een goede aansluiting VO-MBO.			Op Academieniveau worden samenwerkingen gesloten en afspraken gemaakt met VO-scholen. Op MBOU-niveau zijn er echter nog geen afspraken gemaakt omdat het Project 'Sterk beroepsonderwijs' nog niet gestart is.
Doorstroom hbo Doel: MBOU leidt studenten zo goed mogelijk op voor een vervolgstudie.			
26. Er is een gedragen actieplan voor verdere verankering van MHBO binnen MBOU.			Het MT heeft besloten dat er geen actieplan komt voor verdere verankering MHBO binnen MBO Utrecht. Het onderwerp wordt meegenomen in het portfoliotraject met Marc v.d. Meer, inclusief het Honours Program.
Alumni Doel: Alumni inzetten voor betrekken buitenwereld, aansluiting onderwijs – praktijk, stages/bpv.			
27. Een MBOU-breed alumni beleid is vastgesteld.	X		Het beleid is nog niet gerealiseerd. Er is met CvB en hoofden van Dienst gesprek gevoerd over de route naar projectvoorstel. Eerste stap is nu een inspiratiesessie met clusterdirecteuren voor draagvlak en commitment met thema.
Stakeholders Doel: Onderwijs aanpassen op de behoeftes van de regio.			
28. Iedere academie kan aantonen in hoeverre de adviezen van de Werkveld Advies Commissie (WAC) zijn meegenomen in het onderwijs.	≈		WAC-overleggen hebben plaatsgevonden of zijn verplaatst naar 2022 i.v.m. corona. Het is nog niet overal aantoonbaar in hoeverre de adviezen van de WAC zijn meegenomen in het onderwijs. 6 teams geven aan dat er wel WAC overleggen hebben plaatsgevonden. Academie voor Techniek heeft bijvoorbeeld het nieuwe curriculum opgesteld samen met grote bouwbedrijven uit de regio. Ook bij de Academie voor Economie en Ondernemen is het werkveld betrokken bij het onderwijsontwerp. 5 teams geven specifiek aan dat er geen WAC overleggen hebben plaatsgevonden. De overige teams geven voorbeelden van hoe er op andere manieren sprake is van samenwerking met de buitenwereld. Uit de gegevens uit de jaarplannen is het onvoldoende duidelijk in hoeverre de adviezen van het werkveld een plek hebben gekregen in het onderwijs.
29. Een passende vorm van relatiebeheer infrastructuur en werkwijze is ingevoerd.	X		De dienst Communicatie onderzoekt of er aangesloten kan worden bij lopende trajecten binnen MBOU.

30. Elke Academie heeft stagiaires van de lerarenopleiding of zij-instromers die een PDG volgen, waarbij het minimum aantal stagiaires/PDG-ers in schooljaar 2021-2022 is 0,75% van het aantal studenten dat de Academie heeft op 1 oktober 2021.			Info i.a.v. P&O
Focuspunt 3: Verschillen waarderen			
Communityvorming Doel: Studenten en medewerkers voelen zich een onderdeel van MBOU.			
31. Studenten blijven zich thuis voelen bij MBO Utrecht, ook in tijden van verandering en verhuizing*.	✓	60%	Het resultaat ligt hiermee boven de minimale norm van 57% van de studenten is (zeer) tevreden over sfeer en veiligheid. Zie resultaten STO 2021 'Sfeer en veiligheid'
Ondersteuningsstructuur/ passend onderwijs Doel: Studenten zijn geplaatst op een plek op school die past bij hun kwaliteiten en mogelijkheden.			
32. De ondersteuningsstructuur is geactualiseerd volgens de laatste inzichten op het gebied van begeleiding en passend onderwijs.	✓		Teams actualiseren hun ondersteuningsstructuur volgens hun eigen laatste inzichten. Op MBOU-niveau is echter geen sprake van een geactualiseerde en gevisualiseerde ondersteuningsstructuur. Het Project 'Studentenbegeleiding' staat on hold. De verwachting is dat alle deelprojecten eind kalenderjaar 2022 zijn afgerond.
Begeleiding Doel: De begeleiding van studenten verbeteren.			
33. Studenttevredenheid studiebegeleiding: 53% van de studenten is (zeer) tevreden*.	✓	65%	Zie resultaten STO 2021 'Studiebegeleiding'
34. Er ligt een professionaliseringsprogramma voor de beginnende, gevorderde en expert slb'er en taakdocent zorg (tdz).	✗		Dit programma is nog niet opgestart.
35. Iedere slb'er en tdz heeft in Talentmanager aantoonbaar scholing gevolgd in het kader van het professionaliseringsprogramma.			Deze PI kan pas gemeten worden wanneer het professionaliseringsprogramma is gestart.
Maatwerk (differentiatie, begeleiding) Doel: Een pedagogisch klimaat creëren dat recht doet aan de beloftes uit de pedagogische visie van MBO Utrecht (het kennen en erkennen van de student als individu).			
36. 80% van de opleidingen biedt een vorm van maatwerk aan (versnellen, verdiepen, verbreden)*.	✓	100%	Alle opleidingen bieden een vorm aan van maatwerk.
Pedagogiek Doel: Een pedagogisch klimaat creëren dat recht doet aan de beloftes uit de pedagogische visie van MBO Utrecht (het kennen en erkennen van de student als individu).			
37. Ieder team kan laten zien welke stappen er zijn gezet in het vormgeven van de pedagogische visie van MBOU*.	✓		De meeste Academies kunnen laten zien welke stappen zijn ingezet bij het vormgeven van de pedagogische visie.

			Bouw start eerst met een cultuurtraject ter voorbereiding op het vormgeven van de visie van MBOU.
Bedrijfsvoering			
Studentinformatiesysteem (SIS)			
Doel: Een verbeterd Studentinformatiesysteem (SIS)			
38. Per 1 september 2021 is MBOU overgeschakeld naar een nieuw studentinformatiesysteem (SIS).	✓		We zijn overgeschakeld naar Osiris, maar het nieuwe systeem werkt nog niet naar volle tevredenheid.
39. Medewerkers (en studenten) ervaren het SIS als passend bij de behoefte.	≈		In de onderwijsteams is nog niet iedereen tevreden, doordat bijvoorbeeld OSIRIS is beveiligd volgens de AVG normen waardoor niet iedereen meer alles kan zien of wijzigen. Er wordt nascholing georganiseerd om teams beter te laten werken met OSIRIS. Een nieuw manier van werken kost tijd om ermee te leren werken. Het gebruik wordt gemonitord tijdens het Gebruikers Overleg SIS. In de verschillende nazorgmomenten is aangegeven dat men tevreden is over de goede informatievoorziening en betrokkenheid.
Huisvesting			
Doel:			
40. Ingebruikname nieuwe huisvesting Columbuslaan (2021).	✓		De verhuizing en ingebruikname is gerealiseerd in de kerstvakantie.
41. De onderwijsboulevard is afgestemd op de onderwijskundige plannen.	≈		Dit betreft een lopend traject.
42. Implementatie project inrichting en interieur.	≈		Dit betreft een lopend traject.
HRM			
Doel: Professionaliseren van medewerkers; werkdruk & werkplezier optimaliseren; duurzame inzetbaarheid vergroten.			
43. Alle teamleiders en clusterdirecteuren hebben een leiderschapstraject doorlopen (100%).	✓		
44. De agendapunten uit de werkdrukagenda voor schooljaar 2020-2021 zijn uitgevoerd.	✓		Iedere Academie voert diverse acties uit in het kader van werkdrukagenda.
45. MBO Utrecht breed is het ziekteverzuim maximaal 6%.	✓	5,93%	Dit % betreft een gemiddeld % over heel 2021.
Organisatie ondersteunende diensten			
Doel: Ondersteunende diensten en bijhorende processen verbeteren.			

46. Iedere ondersteunende dienst heeft in kaart welke ontwikkeling moet worden doorgemaakt op team en individueel niveau om tot de gewenste dienstverlening te komen.	✓		Het traject Strategische personeelsontwikkeling is afgerond. De diensten zijn in een ontwikkeltraject en werken verder aan de doorontwikkeling op dit thema.
47. De procesarchitectuur examinering is onderzocht en de verbeteringen zijn geïmplementeerd.	≈		De acties lopen conform planning. De procesarchitectuur examinering is wel onderzocht maar de verbeteringen zijn nog niet geïmplementeerd. Het wordt vervolgd in 2022.
Digitale leer- en werkomgeving (dlwo) Doel: De digitale leer- en werkomgeving van MBO Utrecht komt tegemoet aan de huidige - én is in te richten naar toekomstige - behoeften van medewerkers en studenten.			
48. DLWO is ingericht en in werking. Tevens waar nodig gekoppeld aan SIS.	≈		De eerste stappen zijn gezet. Een externe projectleider is aangesteld (Joost Franssen). Eerste gesprekken met hem en diverse betrokkenen intern zijn gevoerd.
49. Minimaal 60% van de studenten en medewerkers geven aan goed gebruik te kunnen maken van DLWO.			Deze PI kan pas gemeten worden wanneer DLWO is ingericht en gekoppeld is aan SIS.
Financiële kengetallen Doel: Financieel gezond blijven.			
50. Solvabiliteit 1 eigen vermogen/ totale vermogen > 35% > 30%.	✓	40.0%	
51. Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen) / totale vermogen > 35% > 30%.	✓	42,8%	
52. Liquiditeit 1 0,5.	✓	1,9	
53. Debt service coverage ratio 1,4	✓	7,7	
54. Rentabiliteit 0%-3% > 0%.	✓	6,1%	

Bijlage II Verantwoording kwaliteitsafspraken

Voortgang op ambities

In dit onderdeel wordt verantwoording afgelegd over de voortgang van de Kwaliteitsagenda van MBO Utrecht 2019 t/m 2022 over de periode tot en met 2021.

Hieronder volgt in overeenstemming met het format van de Commissie kwaliteitsafspraken mbo, per landelijk speerpunt:

- De ambities en beoogde resultaten van MBO Utrecht conform de Kwaliteitsagenda.
- De norm die MBO Utrecht per beoogd resultaat voor zichzelf heeft gesteld voor 2021. Deze zijn opgenomen in het MBO Utrecht Jaarplan 2021.
- De resultaten die MBO Utrecht in 2021 heeft behaald.
- Eventueel een verklaring van afwijkingen, eventueel een verwijzing naar hoofdstukken in het jaarverslag.
- Betrokkenheid docenten, studenten en bedrijfsleven.
- Verantwoording op hoofdlijnen van de inzet van middelen.

Landelijk speerpunt 1. Jongeren in kwetsbare positie

Ambitie

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

Resultaten conform KA	Beschrijving nulsituatie conform KA	Beschrijving ambitie <u>2022</u> conform KA	Stand van zaken 2020	Norm MBOU Huidige JP 2021	stand van zaken 2021	Verklaring van afwijkingen
1. VSV is teruggebracht naar maximaal 6% (totaal) en gestabiliseerd.	6,6% ('16-'17)	6,0%	3,85%	6%	4,26%	MBO Utrecht voldoet aan de norm voor 2021.
2. Studenten voelen zich onderdeel van een community op het niveau van de opleiding. Studenten blijven zich	67,9% (JOB2018)	68% Nieuw norm: 57%	57% (JOB2020)	57%	60%	In 2020 werd de JOB-monitor uitgevoerd voor het meten van de studententevredenheid. Helaas kunnen de resultaten uit de JOB-monitor van

thuis voelen bij MBO Utrecht, ook in tijden van verandering en verhuizing. Gemeten in JOB 'sfeer en veiligheid', % (zeer) tevreden studenten.			Landelijke benchmark: 57%			2018 en 2020 niet met elkaar vergeleken worden als gevolg van wijzigingen in de vragenlijst. In overleg met de Commissie Kwaliteitsagenda MBO (september 2020) heeft MBO Utrecht o.b.v. van de benchmark de norm opnieuw berekend. De landelijke benchmark in 2020 is 57%, in 2018 was dit 68%. Dit is een afname van 11%. Wanneer deze afname wordt toegepast op de norm van MBO Utrecht (68%), dan wordt de nieuwe norm 57%. Deze norm heeft MBO Utrecht aangehouden voor het eigen studententevredenheidsonderzoek (STO), dat in 2021 is uitgevoerd. Met 60% (zeer) tevreden studenten scoort MBO Utrecht in 2021 boven de norm.
3. MBO Utrecht werkt met één pedagogische aanpak die gericht is op het kennen en erkennen van de student als individu.	-	De nieuwe pedagogische aanpak wordt MBO Utrecht-breed en op alle niveaus toegepast: in	Pedagogische visie is gereed	Ieder team kan laten zien welke stappen er zijn gezet in het vormgeven van de pedagogische	Pedagogische visie was gereed in 2020	MBO Utrecht is in 2020 iets afgeweken van de oorspronkelijke ambitie door te kiezen voor een gedragen visie en een gedegen aanpak die daaruit voortvloeit.

		klas, in opleiding en bij in-, door- en uitstroom.		visie van MBO Utrecht		
--	--	---	--	--------------------------	--	--

Maatregelen en acties Jongeren in kwetsbare positie

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

Maatregelen uit de Kwaliteitsagenda MBOU		Voorbeelden van ingezette acties in 2021
[1] MBO Utrecht werkt actief samen met partners in de regio rondom jongeren in een kwetsbare positie. Speerpunten in de samenwerking zijn: regionale samenwerking, sluitende aanpak en arbeidstoeleiding en doorstroom.		- Schoolwerktagenda is gecontinueerd: - Warm overdracht van doorstromers niveau 1 naar 2 is verder geïntensiveerd - Warme overdracht vanuit praktijkonderwijs, VSO, vmbo-bb en OPDC is verder geïntensiveerd - Actieve samenwerken met Leerwerkloket Utrecht is gecontinueerd - Geparticipeerd in 'Expertise steun waar nodig'. - Geparticipeerd in actielijn: 'Klaar voor werken, terug naar school' - Het aantal SLB-contactmomenten dat in 2020 is ingezet is gecontinueerd. - Inhaal & ondersteuningsprogramma's zijn gecontinueerd en afgerond.
[1] MBO Utrecht zet in op aansluiting regionale arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie.		
[1] MBO Utrecht actualiseert haar visie op passend onderwijs en ondersteuning voor studenten en past beleid daarop aan. Zij optimaliseert de onderliggende processen zodat studenten snel en goed geholpen worden.		

	• Een kerngroep is gevormd voor het ontwikkelen van een visie op passend onderwijs. • Een pilot is ingezet bij een aantal teams voor een training in oplossingsgericht coaching. • In OSIRIS is het individueel begeleidingsplan van de student een integraal onderdeel geworden van het systeem. Zie ook H5 Verschillen waarderen
[2,3] MBO Utrecht ontwikkelt een pedagogische aanpak gebaseerd op de uitgangspunten van de Transformatieve school en 'waarderen van verschillen'.	• De pedagogische visie is vastgesteld en verder geïmplementeerd. • Project Team Inclusief MBOU (diversiteit & inclusie) is opgestart i.s.m. ROC Twente en Landstede. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd
[1] MBO Utrecht verbetert de kwaliteitscultuur door expliciet in te zetten op de ontwikkeling van Lerende Teams ⁵ .	• Gezamenlijk leiderschapstraject van de leidinggevenden is afgerond. • Een leiderschapstraject voor docenten en medewerkers is gestart i.s.m. Christelijke Hogeschool Ede en Christelijke Onderwijsgroep. • Besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd. • Kwaliteitszorgstelsel is verder verbeterd: van systeem naar cultuur d.m.v. inzet ondersteuning in teams. • Het project sturingsdata is opgestart. • Voorbereidingen zijn getroffen voor het adviseurstraject voor de diensten. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd.
[2] MBO Utrecht biedt medewerkers en studenten een veilige plek en studieomgeving. Ieder voelt zich onderdeel van zijn eigen (kleine) community. Hiervoor is allereerst een definitie van communities nodig.	• De Onderwijsboulevard is verder ingericht en gebouwd. • De besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd. • Persoonlijk leren is verder ontwikkeld, bijv. tijdens MBOU-dagen • Het in 2020 aantal opgevoerde contactmomenten met studenten is gecontinueerd.
[1] MBO Utrecht verbetert de kwaliteitscultuur door expliciet in te zetten op de ontwikkeling van Lerende Teams ⁶ .	• Gezamenlijk leiderschapstraject van de leidinggevenden is afgerond. • Een leiderschapstraject voor docenten en medewerkers is gestart i.s.m. Christelijke Hogeschool Ede en Christelijke Onderwijsgroep. • Besturingsfilosofie is verder geïmplementeerd.

⁵ Met een lerend team bedoelen wij een team in fase 3 op de as van professionalisering, conform het model van 'Weet, denk, doe!' van de Argumentenfabriek.

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

	• Kwaliteitszorgstelsel is verder verbeterd: van systeem naar cultuur d.m.v. inzet ondersteuning in teams. • Het project sturingsdata is opgestart. • Voorbereidingen zijn getroffen voor het adviseurstraject voor de diensten. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd.
--	---

Landelijk speerpunt 2. Gelijke kansen

Ambitie

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

Resultaten conform KA	Beschrijving nulsituatie conform KA	Beschrijving ambitie <u>2022</u> conform KA	Stand van zaken 2020	Norm MBO Utrecht JP 2021	Huidige stand van zaken 2021	Verklaring afwijkingen
1. Succes eerstejaars mbo (startersresultaat) niveau 2-4 verhogen naar minimaal landelijke norm.	77,2%	81%	82,8%*	80%	80,9%	MBO Utrecht voldoet aan de norm voor 2021.
2. Studenttevredenheid studiebegeleiding (JOB, % (zeer) tevreden studenten)	59,5% (JOB2018)	61% Nieuwe norm: 54%	50% (JOB2020) Landelijke bench	53%	65%	In overleg met de Commissie Kwaliteitsagenda MBO (september 2020), heeft MBO Utrecht o.b.v. van de benchmark de norm opnieuw berekend. De landelijke benchmark in 2020 is 47,8%, in 2018 was dit 54,1%. Dit is een afname van ca 11,6%. Wanneer deze afname wordt toegepast op de

			mark: 47,8%			norm van MBO Utrecht (61%), dan wordt de nieuwe norm 54% voor in 2022 en 53% voor in 2020. Voor 2021 staat de norm op 53% (STO). Met een score van 65% in 2021 heeft MBO Utrecht de norm behaald.
3. MBO Utrecht bestendigt de hoge gemiddelde waardering voor de opleidingen (JOB, rapportcijfer opleiding)	7,3 (JOB2019)	7,3 Nieuwe norm: 6,9	6,8 (JOB2020) Landelijke benchmark: 6,7	6,9	7	In overleg met de Commissie Kwaliteitsagenda MBO (september 2020), heeft MBO Utrecht o.b.v. van de benchmark de norm opnieuw berekend. De landelijke benchmark is met 0,4 afgenomen van 7,1 in 2018 naar 6,7 in 2020. Wanneer deze afname wordt toegepast op de norm van MBO Utrecht 7,3 dan wordt de nieuwe norm 6,9. Voor 2021 staat de norm op 6,9 (STO). Met een score van een rapportcijfer 7 heeft MBO Utrecht de norm behaald.
4. Opleidingen bieden maatwerktrajecten aan.		80%	100%	80%	100%	Alle opleidingen bieden maatwerk aan in de vorm van versnelling, verlenging, verdieping en verbreding, in groepsverband of individueel. Zie ook H5.2

Maatregelen en acties Gelijke kansen

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

Maatregelen uit de Kwaliteitsagenda MBOU	Voorbeelden van ingezette acties in 2021
[1] MBO Utrecht werkt actief samen met vo-scholen voor een soepele doorstroom van vmbo naar mbo.	• Participatie in de Overstap is gecontinueerd voor een soepelere doorstroom naar het mbo, zoals de inzet van Overstapcoaches en er zijn 'overstap tafels' georganiseerd voor VO-leerlingen. • Centrale warme overdracht is georganiseerd in de regio i.s.m. met alle VO-scholen in de regio en mbo instellingen (RMC19) (begeleiding van aanmelding tot plaatsing) • Stagnatie meldpunt is opgericht voor een soepelere overgang van vmbo en mbo. • MBO Utrecht heeft deelgenomen aan de Studiekeuzebeurs in de Jaarbeurs in Utrecht. Zie ook H4.3 Samenwerking met het onderwijs
[1,2,3,4] MBO Utrecht stimuleert dat studenten leren door differentiatie, maatwerk en begeleiding.	• Persoonlijk leren is verder ontwikkeld, bijv. tijdens MBOU-dagen. • Alle teams hebben diverse vormen van maatwerk aangeboden, individuele en groepstrajecten, ook bij de bpv. • Het nieuwe Studentinformatiesysteem is operationeel. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. • Verder implementeren Besturingsfilosofie en werken volgens de bedoeling. • Voorbereidingen voor de Skills wedstrijden The Finals in 2022 zijn gedaan. • I-coaches zijn ingezet voor blended onderwijs.

[2] MBO Utrecht besteedt extra aandacht aan specifieke doelgroepen om ongelijke kansen tegen te gaan.	• Persoonlijk leren is verder ontwikkeld, bijv. tijdens MBOU-dagen • Project Team Inclusief MBOU (diversiteit & inclusie) is opgestart i.s.m. ROC Twente en Landstede. • Het Studentendienstverleningsteam is versterkt en een nieuwe visie is ontwikkeld. • Een kerngroep is gevormd voor het ontwikkelen van een visie op passend onderwijs.
[2,3,4] MBO Utrecht biedt studenten de kans om zich optimaal voor te bereiden op doorstroom naar het hbo.	• Skill coaches zijn ingezet. • 42 studenten hebben een afrondingsadvies ontvangen voor naar het HBO. • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd • Samenwerking met mbo-instellingen in de regio en met de Hogeschool Utrecht en de Christelijke Hogeschool Ede is gecontinueerd (o.a. het leiderschapstraject). •

Landelijk speerpunt 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt

Ambitie

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

Resultaten conform KA	Beschrijving nulsituatie conform KA	Beschrijving ambitie <u>2022</u> conform KA	Stand van zaken 2020	Norm MBO Utrecht Jaarplan 2021	Huidige stand van zaken 2021	Verklaring afwijkingen
-----------------------	---	---	-------------------------------	---	------------------------------------	------------------------

1. Tevredenheid praktijkbedrijven over kwaliteit van opleidingen MBO Utrecht (BPV-enquête)	7,1	7,3	7,4 (BPV-monitor)	7,2	7,4	MBO Utrecht voldoet aan de norm voor 2021.
2. Het onderwijsportfolio van MBO Utrecht is eigentijds en toekomstbestendig.	N.v.t.	MBO Utrecht heeft een actueel onderwijsportfolio. Het portfolio wordt ieder jaar geijkt.	Niet meer van toepassing	-	Niet meer van toepassing	Een vergelijkbare methodiek om het bestaande onderwijsportfolio te toetsen is door SBB ontwikkeld en zal worden gebruikt voor de hele onderwijsbranche. Een eigen systeem is dus niet meer nodig.

Maatregelen en acties Opleiden voor de arbeidsmarkt

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

Maatregelen uit de Kwaliteitsagenda MBOU	Voorbeelden van ingezette acties in 2021
[1] MBO Utrecht verbetert de inhoud en vorm van de beroepspraktijkvorming.	• Er zijn 6 bpv- experts bijeenkomsten georganiseerd • Een aantal Werkveldcommissies hebben plaatsgevonden • Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd. zie ook H4 Buitenwereld binnen halen
[2] MBO Utrecht werkt actief aan de aansluiting met de arbeidsmarkt door samenwerkingen aan te gaan met de beroepspraktijk.	• Een aantal Werkveldcommissies hebben plaatsgevonden • Teams hebben diverse initiatieven genomen om contacten met het bedrijfsleven te nemen of te behouden, bijv. door gastsprekers voor studenten uit te nodigen of samenwerkingsverbanden aan te gaan.
[2] MBO Utrecht zorgt voor een continue afstemming tussen de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en de inrichting van het onderwijsportfolio	• Teams hebben hun onderwijskundige plannen verder geïmplementeerd • LLO aanbod bij de Zorgacademie is versterkt met het aanbod keuzedelen. • Voorbereidingen zijn getroffen voor de lancering van 'MBOU maatwerk (LLO). Zie ook H4 Buitenwereld binnen halen

13.1.1.3.1

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

Betrokkenheid studenten

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

- De Studentenraad voert regelmatig gesprekken met het CvB, formeel én informeel. In 2021 hebben vier formele en drie informele gesprekken met de Studentenraad plaatsgevonden.
- De Studentenraad is betrokken geweest bij projecten als het 'Kernverhaal MBO Utrecht' in 2019 en de 'Pedagogische visie' in 2020.
- Voor de implementatie van de Pedagogische visie zijn via de achterban van de projectgroep-leden ook andere studenten betrokken.
- De Pedagogische visie is met studenten besproken.
- Ieder jaar wordt de studententevredenheid gemeten. Het ene jaar via de JOB-monitor, het andere jaar via het eigen Studententevredenheidsonderzoek (STO). De resultaten uit de JOB2021 zijn door de teams met de studenten besproken. Het bestuur heeft hier in 2021 extra op gestuurd door dit als onderdeel op te nemen in de managementgesprekken.
- De meeste opleidingen voeren elke periode gesprekken met klassenvertegenwoordigers of organiseren initiatieven waarbij de teams in gesprek gaan met studenten. Een voorbeeld hiervan is de studentenarena bij de ICT Academie. Hierin wordt de algemene tevredenheid over de opleiding besproken, veelal aan de hand van het toezichtkader van de Onderwijsinspectie en de enquêteresultaten.

Betrokkenheid docenten

De ambities en resultaten van de Kwaliteitsagenda zijn in het Kwaliteitszorgstelsel van MBO Utrecht opgenomen. Dit houdt in dat MBO Utrecht ieder jaar de ambities en resultaten van de Kwaliteitsagenda opneemt en/of doorvertaalt naar het MBO Utrecht Jaarplan. Dit wordt op teamniveau weer doorvertaald naar alle teamjaarplannen.

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

- De Ondernemingsraad voert regelmatig gesprekken met het CvB, formeel én informeel. In 2021 heeft het CvB zes keer overlegd met de Ondernemingsraad.
- De Ondernemingsraad is betrokken geweest bij projecten als het 'Kernverhaal MBO Utrecht' in 2019 en de 'Pedagogische visie' in 2020.
- Bij de totstandkoming van de Pedagogische visie zijn via de achterban van de projectgroep-leden ook docenten betrokken.
- De ambities en resultaten van de Kwaliteitsagenda zijn als prestatie-indicatoren opgenomen in het MBO Utrecht Jaarplan 2021 en doorvertaald naar de teamjaarplannen. De voortgang van de teamjaarplannen worden structureel in teamoverleggen besproken. Op MBO Utrecht-niveau wordt twee per jaar de voortgang gemonitord en een stand van zaken gemaakt. Deze zijn in de managementgesprekken besproken. Op deze wijze is de Kwaliteitsagenda geïntegreerd in het kwaliteitszorgstelsel van MBO Utrecht. Ieder team voert het teamjaarplan uit en bespreekt de voortgang.

Betrokkenheid bedrijven en overige externe partijen

In 2021 hebben geen (extra) bijeenkomsten met stakeholders over de Kwaliteitsagenda plaatsgevonden. Ook in 2021 lag de focus van MBO Utrecht niet alleen op het op orde krijgen van de onderwijskwaliteit, maar ook op het organiseren van het onderwijs tijdens de pandemie. Bedrijven en overige externe partijen zijn door MBO Utrecht bij het onderwijs betrokken door middel van diverse samenwerkingsverbanden en overleggen op verschillende organisatieniveaus, zowel op instellings- als op opleidingsniveau. Zie ook H4 Buitenwereld binnen halen.

Op instellingsniveau vonden overleggen plaats en werd samengewerkt in het kader van:

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

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

- Kwetsbare jongeren en gelijke kansen: met (regionale) partners zoals Leerplicht/ RCM, Jeugdhulp, MBO-Buurtteam, Leerwerkloket Utrecht, gemeente Utrecht, de gemeentes in de regio en andere onderwijsinstellingen zoals SVO.
- Opleiden voor de arbeidsmarkt: projecten met andere onderwijsinstellingen zoals bij de cross-over opleiding Food, Environment & Hospitality en Leven Lang Ontwikkelen.
- Opleiden voor de arbeidsmarkt:
 - o Nieuwe samenwerkingscontracten met andere onderwijsinstellingen zoals De Lasenberg VSO (ICT/TE);
 - o Bij de zorgopleidingen (BBL) hebben regiegroepbijeenkomsten plaatsgevonden met vertegenwoordigers uit het werkveld;
 - o Online stagemarkt en Utrecht Danst netwerkbijeenkomst;
 - o Stichting Wijksupport en Reinaerde (Welzijn);
 - o Overleg met partijen uit de industrie rondom release Clickt (HBA);
 - o Werkveldadviescommissies (HoTo);
 - o Business bijeenkomsten en projecten met bedrijven (Event en Marketing & Communicatie).

Verantwoording op hoofdlijnen van inzet middelen

In de kwaliteitsagenda is een globale begroting voor 2019 tot en met 2022 opgenomen om uitvoering te kunnen geven aan de ambities en maatregelen die geformuleerd zijn voor de drie landelijke speerpunten.

Op basis van de uitgevoerde activiteiten in 2021 en geplande activiteiten in 2022 is er op dit moment geen aanleiding om budgetten te verschuiven ten opzichte van de oorspronkelijke toedeling in de drie speerpunten. Wel is er ten opzichte van de ingediende begroting op hoofdlijnen sprake van een stijging

van de middelen voor de kwaliteitsagenda (investeringsbudget) als gevolg van een ophoging van het landelijk budget kwaliteitsmiddelen en een stijging van het aandeel in de bekostiging voor MBO Utrecht (en daardoor hogere baten). Hiervan is een bedrag van €257k gereserveerd voor besteding in 2022 aan de drie landelijke speerpunten. Voor 2021 is € 4,6mln uitgegeven en dit is conform de oorspronkelijke (globale) begroting.

Bijlage III Checklist Code goed bestuur in het mbo

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

In de praktijk blijkt dat het bestuur in lijn handelt met deze waarden.
Het College van Bestuur:

	Verantwoordelijkheid		Toelichting
	Ontwikkelt een visie hoe we belanghebbenden betrekken en geeft hier invulling aan. Het strategisch beleidsplan en andere richtinggevendende zaken kunnen onderdeel zijn van de hieruit voortvloeiende dialoog. Ook de jaarlijkse verantwoording kan gebruikt worden om belanghebbenden te betrekken om het onderwijs en de organisatie verder te verbeteren.	✓	
	Spant zich in voor een goede verbinding met belanghebbenden.	✓	
	Pakt vraagstukken gezamenlijk met andere besturen op, afhankelijk van het vraagstuk met elkaar in de regio, in de sector en landelijk in verenigingsverband.	✓	
	Spreekt periodiek met belanghebbenden over de toepassing van de waarden van de code in relatie tot de publieke taak waar de school voor staat.	✓	Het CvB voert regelmatig dit gesprek met de RvT. Nog onvoldoende met overige belanghebbenden.
	Waarborgt voldoende expertise, ervaring en diversiteit in de organisatie, afgestemd op de huidige en toekomstige opgaven van de school.	✓	In de organisatie is voldoende expertise en ervaring aanwezig. Etnische diversiteit is een aandachtspunt.
	Zet zich in voor goed overleg met medezeggenschap en de professionele zeggenschap.	✓	

	Samenwerking		Toelichting
	Voelt zich medeverantwoordelijk voor het imago van het gehele mbo. Bij landelijke of regionale vraagstukken handelt het College van Bestuur met de intentie om er samen met andere betrokkenen, de branche en/of bedrijfsleven uit te komen.	✓	
	Stimuleert netwerken waarbinnen de school en de externe belanghebbenden spreken over de diverse belangen en de principes opgenomen in deze code. Het College van Bestuur is actief in regionale, landelijke en/of sectorale netwerken.	✓	
	Zorgt bij de besluitvorming ervoor dat er geen onevenredige nadelige gevolgen optreden voor andere leden van de vereniging. Het College van Bestuur controleert vooraf deze mogelijke nadelige gevolgen en overlegt als het nodig is hierover met andere leden of verenigingen.	✓	

	Openheid		Toelichting
	Laat zien hoe de bestuurlijke inrichting van de school is vormgegeven en specifiek de verantwoordelijkheidsverdeling tussen het College van Bestuur, Raad van Toezicht en de medezeggenschap.	✓	
	Maakt zichtbaar: - welke ambities en doelen we formuleren, bijvoorbeeld in het strategisch beleidsplan, en welke leer- en organisatieopbrengsten zijn behaald; - op welke wijze de betrokkenheid van belanghebbenden hierbij is vormgegeven en hoe hun inbreng in de beleidscyclus heeft plaatsgevonden; - op welke wijze we samenwerken met andere scholen en het vo en hbo.	✓	
	Informeert de Raad van Toezicht actief en periodiek over de ontwikkelingen in de school op het terrein van onderwijs, financiën, personeel en huisvesting, en biedt de Raad van Toezicht de ruimte om zelf onderzoek te doen of informatie in te winnen.	✓	
	Betrekt de medezeggenschap op tijd bij besluitvorming waarop inspraak of advies mogelijk is.	✓	.

	Lef		Toelichting
	Is ambitieus in de publieke taak van het mbo. Het College van Bestuur helpt om het onderwijs naar een hoger niveau te brengen en zorgt dat de school haar rol pakt om de samenleving te verbeteren. Het College van Bestuur neemt de verantwoordelijkheid voor de onderwijskwaliteit en de randvoorwaarden die dat mogelijk maken, en organiseert voldoende tegenspraak.	✓	
	Motiveert en stimuleert de studenten en medewerkers om ook lef te tonen.	✓	
	Integriteit		Toelichting
	Organiseert periodiek het gesprek in de school over integer, professioneel en ethisch verantwoord handelen en heeft hier zelf een actieve rol in. Hij betreft de Raad van Toezicht hierbij. De uitkomsten van dit gesprek zijn input voor (en kunnen aanleiding geven tot herziening van) de integriteitscode. Het College van Bestuur is hierop aanspreekbaar.	✓	Het gesprek hierover wordt impliciet gevoerd. De RvT is hier niet bij betrokken.
	Vermijdt belangenverstrengeling, met voor zijn leden een meldingsplicht aan (en bewaking door) de voorzitters van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht. Voor het hele bestuur geldt de verplichting om niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen. Leden van het College van Bestuur kunnen niet tegelijkertijd de functie van lid van de Raad van Toezicht vervullen bij een andere mbo-school of een andere school in dezelfde regio. Leden van het College van Bestuur kunnen niet tegelijkertijd de functie van lid of voorzitter bekleden van een onafhankelijke commissie of organisatie die vanuit de rijksoverheid is ingesteld en die rechtstreeks een uitspraak doet of kan doen, dan wel een (bindend) advies uitbrengt of uit kan brengen over individuele scholen of bepaalde groepen van individuele scholen.	✓	

	Hanteert waarden en normen die passen bij de publieke taak van een school. Het College van Bestuur weet wat er leeft in de maatschappij en laat zien wat de organisatie daarmee doet.	✓	Het CvB hanteert waarden en normen passend bij de publieke taak en weet wat er speelt in de maatschappij. Het bestuur laat nog onvoldoende zien wat de organisatie daarmee doet.
	Bevordert een open (aanspreek)cultuur waarin studenten en medewerkers elkaar kennen en elkaar kunnen en durven aanspreken. Hierbij horen uitgangspunten over professionaliteit en professionele ruimte van iedereen die in de organisatie werkt en de menselijke verhoudingen binnen de organisatie.	✓	

Bijlage IV Tabel Valideringsroutes exameninstrumenten MBO Utrecht

Crebo	Naam opleiding	Valideringsroute
25495	Danser	1
25652	Danser	1
25138	Bedrijfsadministrateur	1
25139	Financieel administratief medewerker	1
25140	Junior assistent accountant	1
25145	Juridisch administratief dienstverlener	1
25146	Medewerker human resource management (HRM)	1
25149	Medewerker (financiële) administratie	1
25151	Directiesecretaresse/Managementassistent	1
25573	Office assistant	1
25574	Management assistant	1
25147	Medewerker evenementenorganisatie	1
25148	Medewerker marketing & communicatie	1
25251	Assistent dienstverlening en zorg	1
25257	Assistent verkoop/retail	1
25132	(Junior) accountmanager	1
25134	Commercieel medewerker	1
25155	Verkoopsspecialist	1
25162	Manager retail	1
25167	Verkoper	1
25199	Mediamanager	1
25202	Medewerker podium- en evenemententechnicus	1
25203	Podium- en evenemententechnicus	1
25204	Podium- en evenemententechnicus geluid	1
25205	Podium- en evenemententechnicus licht	1
25497	Muzikant	1
25654	Muzikant	1
25168	Gastheer/vrouw	1
25351	Leidinggevende leisure en hospitality	1
25352	Leidinggevende travel en hospitality	1
25353	Zelfstandig medewerker leisure & hospitality	1
25354	Zelfstandig medewerker travel & hospitality	1
25647	Leidinggevende travel en hospitality	1
25187	Applicatie- en mediaontwikkelaar	1
25188	Gamedeveloper	1

25189	ICT-beheerder	1
25190	Netwerk en mediabeheerder	1
25191	Medewerker beheer ICT	1
25192	Medewerker ICT	1
25604	Softwaredeveloper	1
25605	Allround medewerker IT systems and devices	1
25606	Expert IT systems and devices	1
25607	Medewerker ICT-support	1
25411	Coördinator buurt, onderwijs en sport	1
25413	Coördinator sport, bewegen en gezondheid	1
25414	Coördinator sportinstructie, training en coaching	1
25415	Sport- en bewegingsleider	1
25500	Medewerker sport en recreatie	1
25104	Middenkaderfunctionaris bouw	1
25297	Technicus engineering	1
25297	Technicus engineering (robotica)	1
25475	Begeleider gehandicaptenzorg	1
25476	Begeleider specifieke doelgroepen	1
25477	Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg	1
25478	Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen	1
25484	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker	1
25485	Onderwijsassistent	1
25486	Pedagogisch medewerker kinderopvang	1
25498	Helpende zorg en welzijn	1
25480	Mbo-verpleegkundige ZKH	1
25480	Mbo-verpleegkundige VVT	1
25491	Verzorgende-IG RIVAS	1
25491	Verzorgende-IG VVT	1
25655	Mbo-verpleegkundige	1
25656	Verzorgende-IG	1

Route 1: inkopen van exameninstrumenten bij een gecertificeerde examenleverancier.

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

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

