

GEÏNTEGREERD JAARDOCUMENT 2014

**PERSOONLIJK
ONDERNEMEND
AMBITIEUS**

MBU

GEïNTEGREERD JAARDOCUMENT 2014
MBO Utrecht

Colofon

Uitgave	: MBO Utrecht
Vastgesteld door College van Bestuur d.d.	: 20 april 2015
Goedgekeurd door Raad van Toezicht d.d.	: 20 april 2015
Kenmerk	: U15.00319FZ01

© 2015, MBO Utrecht, Utrecht

VOORWOORD VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR

Voor u ligt het jaarverslag van 2014, een bijzonder jaar voor onze onderwijsinstelling. Een jaar waarin wij met onze medewerkers 'de luiken hebben geopend'.

In 2013 hebben alle medewerkers hard gewerkt om een solide basis te leggen voor de toekomst. In 2014 lag onze gezamenlijke focus op ondernemende medewerkers die ondernemend onderwijs geven. Dit gebeurde zowel in de samenwerking met collega's, studenten en hun ouders/verzorgers, als met de omgeving van MBO Utrecht: in de buurt, bij contacten met docenten in/uit de praktijk, op de stageplekken, in de leerbedrijven, in overleg met andere onderwijsinstellingen, tijdens bijeenkomsten van werkveldcommissies en bij het overleg over verschillende convenanten en samenwerkingsverbanden.

Ons uitgangspunt is en blijft het structureel verbeteren van onze organisatie. Daarom hebben we ook dit jaar geïnvesteerd in het verder vergroten van de kwaliteit door heel de organisatie. Onze drie kernwaarden zijn onveranderd: persoonlijk, ondernemend en ambitieus.

In verband met de voorziene pensionering van bestuursvoorzitter Adri van der Wind is in 2014 de zoektocht naar een nieuwe bestuursvoorzitter ingezet. Op 1 november 2014 werd Margreet Rookmaker benoemd als derde lid van het College van Bestuur en op 1 januari 2015 heeft zij de rol van Adri van der Wind als bestuursvoorzitter overgenomen.

Als College van Bestuur leggen wij graag verantwoording af door middel van dit jaarverslag. Omdat ook wij de ambitie hebben om te leren, zijn tips of adviezen hoe het beter kan, van harte welkom via bestuurssecretariaat@mboutrecht.nl.

Utrecht, 20 april 2015

College van Bestuur

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



LEESWIJZER

Dit geïntegreerd jaardocument vormt de verantwoording van MBO Utrecht naar onze stakeholders. Dit zijn onze studenten, onze medewerkers, de toe- en afnemende scholen, de bedrijven in de regio en onze financiers (het ministerie van OCW, de gemeente Utrecht en andere subsidiënten). Per hoofdstuk wordt ingegaan op een specifiek onderdeel van onze organisatie.

→ 1. Profiel MBO Utrecht

Hier vindt u een aantal algemene gegevens, zoals onze missie, visie en strategische doelstellingen en de manier waarop wij onze organisatie hebben ingericht. Wij besteden aandacht aan de wijze waarop we ons bestuur en toezicht hebben geregeld. We noemen de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, geven het verslag van de Raad van Toezicht en gaan in op de Medezeggenschap in 2014.

→ 2. Met een solide basis

Hier vindt u de onderwijs- en examineringsontwikkelingen die wij doorvoeren alsmede de manier waarop wij kwaliteitszorg(ontwikkelingen) vormgeven.

→ 3. Onze studenten zijn onze ambassadeurs

Dit hoofdstuk geeft het toelatingsbeleid van onze Academies weer. We tonen de resultaten van de JOB-monitor (de landelijke tevredenheidsenquête) en gaan in op onze manier van studieloopbaanbegeleiding, onze inzet om voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid te verminderen en passend onderwijs. Ook benoemen we de ontwikkelingen in de beroepspraktijkvorming (BPV), op huisvestingsbied en schoolveiligheid, de doorgevoerde ICT-innovaties en hoe is omgegaan met de bekostiging van onze studenten (Notitie Helderheid in de Bekostiging). In 2014 vond wederom de Zomerschool plaats, ook daarover meer in dit hoofdstuk.

→ 4. Excellente teams van professionals

In dit hoofdstuk wordt ons personeelsbeleid uitgewerkt. We gaan in op de landelijke ontwikkelingen en hoe deze zijn te vertalen naar ons personeelsbeleid. Daarnaast besteden we aandacht aan het ziekteverzuim, functionerings- en ontwikkelingsgesprekken en de opbouw van ons personeelsbestand. Tevens geven we inzicht in de uitstroom van medewerkers en onze zorgplichtinspanningen naar hen.

→ 5. Verankerd in de regio

MBO Utrecht is permanent in gesprek met haar omgeving, om het onderwijs goed aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt en het hbo. In dit hoofdstuk vindt u de projecten die wij in de regio uitvoeren met andere onderwijsinstellingen en de initiatieven die wij samen met het bedrijfsleven ontplooiën. Ook gaan we in op de beroepenveldcommissies, waarin onze academies in gesprek zijn met de arbeidsmarkt. Daarnaast benoemen we de ontwikkelingen op het gebied van marketing en communicatie.

→ 6. Een robuuste organisatie

In dit hoofdstuk bespreken we het gevoerde financieel beleid en risicobeheer. De financiële positie en het resultaat worden benoemd alsmede de inhoudelijke verantwoording van de geormerkte OCW-projectgelden. De jaarrekening vormt een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk, net als de bijbehorende toelichting en de overige gegevens waarin de controleverklaring van de onafhankelijk accountant is opgenomen. Ook is hier de Continuïteitsparagraaf te vinden die de sector heeft afgesproken met het ministerie van OCW en de MBO Raad.

→ 7. Bijlagen

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

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

MBO Utrecht
T.a.v. Linda Osman, bestuurssecretaris
Postbus 7031
3502 KA Utrecht

T 030 281 51 50

E Losman@mboutrecht.nl

INHOUD

Voorwoord van het College van Bestuur	1
Leeswijzer	3
MBO Utrecht in cijfers	6
1. Profiel MBO Utrecht	8
2. Met een solide basis	22
3. Onze studenten zijn onze ambassadeurs	30
4. Excellente teams van professionals	42
5. Verankerd in de regio	52
6. Een robuuste organisatie	58
7. Bijlagen	92
7.1 Algemene gegevens	93
7.2 Onze Academies	94
7.3 Resultatenbox	98
7.4 Afkortingenlijst	103
7.5 Checklist branchecode Goed Bestuur in de bve sector	103

MBO UTRECHT IN CIJFERS

Studenten	1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014
Ongewogen aantallen	4.405	4.351	4.365
Gewogen aantallen	4.206	4.187	4.215
Gewogen incl. prijsfactor	4.811	4.792	4.813
Herkomst studenten			
- Utrecht	25%	24%	23%
- Nieuwegein/IJsselstein	12%	12%	12%
- overige gemeenten	63%	64%	65%
Onderwijs		2012-2013	2013-2014
Opleidingen		99	82
Waarvan: zwak		1	1
zeer zwak		2	0
Onderwijsresultaten		2012-2013	2013-2014
Jaarresultaat			
Niveau 1		71,73%	78,38%
Niveau 2		62,90%	70,73%
Niveau 3		52,83%	67,41%
Niveau 4		69,96%	66,96%
Diplomaresultaat			
Niveau 1		65,31%	70,73%
Niveau 2		63,88%	69,28%
Niveau 3		52,83%	65,54%
Niveau 4		70,63%	67,78%
VSV		8,1%	6,7%
Studenttevredenheidsonderzoek – school		6,2	7,0
Studenttevredenheidsonderzoek – opleidingen		6,6	6,9

Personeel	2013	2014
Gemiddeld aantal FTE in dienst	280	276
Aandeel man	52%	49%
Aandeel vrouw	48%	51%
Aandeel OP	70%	70%
Aandeel OBP/Management	30%	30%
% docenten LB	59%	48%
% docenten LC	36%	37%
% docenten LD	5%	15%
Ziektepercentage (exclusief zwangerschapsverlof)	6,14%	6,75%
Medewerkerstevredenheidsonderzoek:		
- Tevredenheid	5,8	geen meting*
- Betrokkenheid	5,9	geen meting*
- Bevlogenheid	5,9	geen meting*
Financiën	31-12-2013	31-12-2014
Solvabiliteit 1 (eigen vermogen / totaal vermogen)	26%	33%
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen / totaal vermogen)	32%	37%
Liquiditeit	2,09	2,20
Huisvesting	31-12-2013	31-12-2014
Aantal locaties	10	9
Aantal m² BVO	41.511	39.023

* In januari 2015 is een nieuw medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. 84,6% van de medewerkers hebben deelgenomen. Resultaat: Tevredenheid 7,2, Betrokkenheid 7,0, Bevlogenheid 7,2

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



1

PROFIEL MBO UTRECHT

In dit hoofdstuk vindt u een aantal algemene gegevens, zoals onze missie, visie en strategische doelstellingen en de manier waarop wij onze organisatie hebben ingericht. Wij besteden aandacht aan de wijze waarop we ons bestuur en toezicht hebben geregeld. We noemen de leden van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, geven het verslag van de Raad van Toezicht en gaan in op de Medezeggenschap in 2014.

1.1 Ons kompas

MBO Utrecht is een kleinschalige instelling voor middelbaar beroepsonderwijs in Utrecht en omgeving.

MBO Utrecht en haar voorgangers spelen al tientallen jaren een belangrijke rol in het middelbaar beroepsonderwijs in de regio. MBO Utrecht heeft zes vestigingen (twee locaties zijn niet in gebruik voor onderwijs) in de stad Utrecht en een nevenvestiging in Hilversum.

Als onderwijsinstelling spelen wij in op de snel veranderende arbeidsmarkt door het aanbieden van opleidingen op de hoogste niveaus van het mbo, in de zakelijke dienstverlening, techniek en ICT, in zorg & welzijn en opleidingen in de creatieve sector. Onze praktijkgerichte beroepsopleidingen sluiten aan op het vervolgonderwijs, de processen in het maatschappelijk verkeer en de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

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

Missie

‘WIJ BIEDEN ONZE STUDENTEN MEER DAN EEN OPLEIDING EN LEREN HUN MEER DAN EEN VAK. DAARMEE LEVEREN WIJ EEN BIJDRAGE AAN HUN ONTWIKKELING TOT ZELFBEWUSTE PROFESSIONALS’.

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

Visie

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

MBO Utrecht neemt een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid door te werken aan talentontwikkeling en toekomstkansen voor jonge mensen. Deze verant-

woordelijkheid verplicht tot een hoog aspiratieniveau dat tot uiting komt in ons marktgericht opleidingsaanbod.

Kernwaarden

Aan onze visie liggen drie kernwaarden ten grondslag:

PERSOONLIJK, ONDERNEMEND EN AMBITIEUS.

Deze kernwaarden zijn richtinggevend en inspirerend voor alle medewerkers en vormen het uitgangspunt voor het leveren van kwalitatief hoogstaand onderwijs. Ze maken MBO Utrecht waardevol en onderscheidend voor studenten, medewerkers en andere doelgroepen.

Persoonlijk

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

Ondernemend

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

Ambitieuus

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

Belofte

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

‘AMBITIE IN LEREN’

Als onderwijsorganisatie hebben wij een breed aanbod aan hoogwaardige en praktijkgerichte beroepsopleidingen in de stad Utrecht en omgeving. Wij werken

nauw samen met bedrijven en instanties om een goede afstemming van het onderwijs op de beroepspraktijk te kunnen garanderen. Wij bieden onderwijs in een kleinschalige omgeving aan, met een persoonlijke benadering en optimale begeleiding. Het aanbod richt zich met name op de aansluiting op het hoger beroeps-onderwijs, en omvat daarnaast volwaardige mbo-eind-opleidingen, ook voor rechtstreekse toetreding tot de arbeidsmarkt.

MBO Utrecht: een levensbeschouwelijke instelling

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

De wijze waarop wij invulling geven aan deze kernwaarden is onderdeel van de identiteit van onze organisatie. MBO Utrecht maakt de kernwaarden zichtbaar in de dagelijkse omgang met elkaar en in de school. Een persoonlijke benadering waarbij de student centraal staat, is hierbij een belangrijke factor. De kernwaarde *persoonlijk* komt vooral tot uiting in het contact tussen medewerkers en studenten. Bepalend is wie wij als mens zijn, vanuit onze interconfessionele identiteit, ten opzichte van de ander. Authenticiteit is dan ook een bepalende factor voor het persoonlijke contact.

Niet alleen het intermenselijk contact is bepalend voor de identiteit van de school, ook de uitstraling van de school, het gebouw en de invulling van de lessen dragen hieraan bij. MBO Utrecht:

- leert studenten omgaan met succes en falen, tegoed en tekort, geluk en pech, vreugde en verdriet, zin en betekenisloosheid in beroep, maatschappij en persoonlijk leven.
- stimuleert studenten in onderlinge gesprekken over authentieke ervaringen, inspiratiebronnen, keuzes en visies in beroepsmatig, beroepsethisch, maatschappelijk en levensbeschouwelijk perspectief.
- staat open voor ontmoetingen tussen alle mensen, hoe verschillend hun herkomst en identiteit ook is op cultureel, maatschappelijk, persoonlijk, politiek en religieus gebied.

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

MBO Utrecht onderneemt!

De samenleving heeft behoefte aan mensen met een ondernemende houding en ons onderwijs is erop gericht studenten deze basishouding bij te brengen. Leren én doen geeft het beste resultaat. MBO Utrecht biedt studenten en medewerkers alle ruimte hun grenzen te verleggen, kansen te zien en iets nieuws te creëren. Zij moeten waar en wanneer mogelijk leren ondernemen, dromen en doen, vallen en opstaan. Dat is onze ambitie. Want leren moet uiteindelijk een uitdaginge, avontuurlijke reis zijn.

Naast opleidingen in de wettelijke domeinen biedt MBO Utrecht, in samenwerking met het bedrijfsleven, onderwijs op verschillende onderwijsleerbedrijven. Hiermee wordt ingespeeld op actuele ontwikkelingen in beroeps-onderwijs en ondernemerschap. Onze studenten stappen hier letterlijk iedere dag de praktijk van het ondernemerschap binnen. In het studiejaar 2013-2014 heeft MBO Utrecht, samen met KvK Midden Nederland en de Utrechtse Ondernemersacademie, verschillende workshops voor studenten verzorgd, gericht op het ontwikkelen van ondernemersvaardigheden. In dit gezamenlijke project, Bizz Talent, worden onze studenten gecoacht, door bedrijven, bij het starten van hun eigen bedrijf. Ook gaan ze op bedrijfsbezoek bij de ondernemingen. In juni hebben we een traject afgerond waaraan twintig studenten deelnamen. Aan het einde van het project hebben de studenten in een pitch hun idee gepresenteerd aan een vakjury. De winnaar haalde daarmee zijn eerste opdracht binnen. In oktober 2014 is een nieuw traject gestart.

Daarnaast ontwikkelde MBO Utrecht in 2014 samen met de Utrechtse Ondernemersacademie een awarenessprogramma, waar studenten bij de Utrechtse Zorgacademie kennismaakten met het ondernemerschap.

Een aantal opleidingen heeft ondernemerschap inmiddels opgenomen in het curriculum, waaronder de Eventacademie, de Herman Broodacademie en de Academie voor Economie en Ondernemen. De invulling varieert van praktijkopdrachten, de ondernemersgame tot lessencycli gekoppeld aan het opzetten van eigen ondernemingen.

Daarnaast bieden de leerbedrijven zoals Eventlab en Café Morgen duizenden praktijkuren voor externe klanten.

1.2 Organogram



1.3 Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht ziet toe op het beleid van het College van Bestuur en op de algemene gang van zaken binnen MBO Utrecht. Dat toezicht vindt plaats ten aanzien van alle aspecten van de organisatie. Het College van Bestuur informeert de Raad van Toezicht over interne en externe ontwikkelingen die van belang zijn voor MBO Utrecht. Daarnaast fungeert de Raad van Toezicht als klankbord voor het College van Bestuur en voorziet hen van advies.

Samenstelling van de Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht is sinds 1 januari 2013 als volgt samengesteld:

- De heer prof. dr. mr. G.D. Minderman - voorzitter
- Mevrouw drs. M.H.J. van 't Klooster MBA
- De heer A.H.J. Alfrink - vice-voorzitter
- Mevrouw K.M.J. Brookhuis
- Mevrouw drs. M.E. Verkuijlen MA

Het volgende overzicht toont de functies van de leden van de Raad van Toezicht binnen de raad en tevens hun overige individuele functies buiten MBO Utrecht.

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties	Honorering 2014	Zittings-termijn
Dhr. G.D. Minderman Voorzitter RvT Lid Remuneratie-commissie	Hoogleraar Public law and Governance aan de Faculteit der Economische Wetenschappen en Bedrijfskunde van de Vrije Universiteit.	→ Bijzonder hoogleraar Good Governance, Stellenbosch University SA → Voorzitter geschillencommissie Governance en belonings-aangelegenheden MBO → Lid commissie Governance, Riskmanagement en Compliance van Nederlandse Beroepsorganisatie voor Accountants (NBA) → Lid curatorium Rijksacademie voor Financiën en Bedrijfsvoering, ministerie van Financiën → Voorzitter toezichtscommissie Dienst Gemeentelijke Belastingen Amsterdam	€7.500	Aftredend per 31-12-2015 (herbenoembaar)
Mevr. M.H.J. van 't Klooster Voorzitter Remuneratie-commissie Lid Onderwijs-kwaliteitscommissie	Algemeen directeur bij NRTD, de Nederlandse Raad voor Training en Opleiding	→ Lid Raad van Toezicht Vakschool Sint Lucas → Lid Raad van toezicht OSG Zeist → Bestuurslid Stichting Beroeps-onderwijs Bedrijfsleven (SBB) → Lid Raad van Advies Blik op Werk	€5.000	Aftredend per 31-1-2016 (herbenoembaar)
De heer A.H.J. Alfrink Vice-voorzitter RvT Voorzitter Audit-commissie	Directeur Sales & Marketing Alfam Consumer Credit bij ABN AMRO groep	→ Lid van de Raad van Toezicht van de Kredietbank Nederland	€5.000	Aftredend per 31-12-2016 (herbenoembaar)
Mevr. K. Brookhuis Voorzitter Onderwijs-kwaliteitscommissie	Outside Pitch (zelfstandig professional) interim-management & consultancy	→ Geassocieerd senior adviseur EY (transitiemanager) → Docent changemanagement Studiecentrum voor Bedrijf en Overheid (SBO)	€5.000	Aftredend per 31-12-2016 (herbenoembaar)
Mevr. M.E. Verkuijden-Wolff Lid Auditcommissie	Commissaris van politie Mid-den Nederland	→ Lid commissie van Toezicht Rentrax, justitiële inrichting Lelystad	€5.000	Aftredend per 31-12-2016 (herbenoembaar)

De Raad van Toezicht beraadt zich op een trapsgewijs aftreedschema en zorgt ervoor dat de continuïteit binnen de raad geborgd blijft.

BERICHT VAN DE RAAD VAN TOEZICHT

Werkwijze en hoofdzaak van het toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2014 vijf maal overleg met het College van Bestuur. Daarnaast is gesproken met de Ondernemingsraad, zijn er werkbezoeken afgelegd en hebben er veel commissiebijeenkomsten plaatsgevonden. Net als in eerdere jaren was er sprake van een intensieve band tussen de Raad van Toezicht en medewerkers van MBO Utrecht. Zo is de opening van het schooljaar samen met het middenmanagement beleefd en heeft de Raad van Toezicht de open dagen en de nieuwjaarsreceptie bezocht.

Het afgelopen jaar heeft de Raad van Toezicht met veel genoegen het eerste geïntegreerde jaardocument van MBO Utrecht goed kunnen keuren. Daarnaast heeft de raad het meerjarig strategisch beleidsplan goedgekeurd. De nieuwe voorzitter is gevraagd haar eigen visie te integreren in een nieuw document, vast te stellen in 2015. Dit plan moet een relatie hebben met het toezichtkader van de Raad van Toezicht, dat eveneens dit jaar is vastgesteld.

Belangrijkste onderwerpen in 2014:

A De staat van de instelling: Inspectierapport

De Raad van Toezicht heeft het onderzoek van de Inspectie van Onderwijs nauwlettend gevolgd, zowel in de voorbereiding als het onderzoek zelf en de eindconclusie. De Raad van Toezicht heeft geconstateerd dat het een intensief proces is geweest, dat enorm heeft bijgedragen aan de bewustwording en het kwaliteitsbesef binnen de organisatie. Kijkend naar het definitieve rapport, dan blijkt ook hier weer de waardering van de inspectie voor de grote stappen die de organisatie heeft gezet. Het vervolgtoezicht dat uit het rapport komt, is dan ook relatief gematigd.

B Financiën / huisvesting

In de overleggen tussen Raad van Toezicht en College van Bestuur staat de planning-en-controlcyclus centraal. Op basis van de resultaten in het Geïntegreerd Jaardocument 2013 staat MBO Utrecht niet meer onder verscherpt financieel toezicht van de Onderwijsinspectie. Mede dankzij een aantal positieve ontwikkelingen op het gebied van huisvesting wordt er verhoudingsgewijs meer geld besteed aan de verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.

C Macrodoelmatigheid

De Tweede Kamer nam op 18 december 2014 het wetsvoorstel macrodoelmatigheid in het beroepsonderwijs aan. Dit voorstel leidt tot zeven wijzigingen in de wet Educatie en Beroepsonderwijs. Het uitgangspunt van MBO Utrecht is een doelmatig opleidingsaanbod aan te bieden. Hiertoe zijn we

structureel in gesprek met de instellingen in de regio. In 2014 hebben de bestuurders van MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland en MBO Utrecht in overleg met het ministerie van OCW afspraken gemaakt om de mogelijkheden voor samenwerking in de regio verder te verkennen.

D Werkgeverschap bestuur

De Raad van Toezicht evalueert conform het bestuursreglement jaarlijks de leden van het College van Bestuur. Ook in 2014 hebben deze gesprekken plaatsgevonden. Van deze gesprekken worden verslagen gemaakt.

E Werving en selectie voorzitter College van Bestuur

Per 31-12-2014 is na 26 jaar verbonden te zijn geweest aan MBO Utrecht en haar rechtsvoorgangers, waarvan de laatste twee jaar als voorzitter College van Bestuur, mevrouw mr. Adri van der Wind met pensioen gegaan. Om de procedure voor een vervanger te begeleiden, heeft de Remuneratiecommissie van de Raad van Toezicht een extern bureau gevraagd de search te begeleiden. Samen met dit bureau is een profiel opgesteld. Als kernopdrachten voor de nieuwe bestuursvoorzitter zijn met name benoemd de versterking van de positionering van MBO Utrecht als zelfstandig aanbieder van mbo op interconfessionele grondslag, de verhoging van de kwaliteit en innovatiekracht van de Academies, alsmede de externe profilering bij het bedrijfsleven en de andere stakeholders in de regio. Kortom: een stevig onderwijsprofiel. Daarnaast is gezocht naar een voorzitter die de samenhang kan bewaken, intern en extern kan verbinden en regisseren en de professionele ontwikkeling van zowel docenten als onderwijsmanagement kan versterken en sturen. De Raad Van Toezicht heeft vervolgens een selectiecommissie en een benoemingsadviescommissie bestaande uit twee vertegenwoordigers van lijn, ondersteuning en medezeggenschap benoemd. Na voordracht van de selectiecommissie volgde een unaniem positief advies van de benoemingsadviescommissie over de benoembaarheid van mevrouw drs. Margreet Rookmaker. Zij heeft na een inwerkperiode van twee maanden per 1-1-2015 mevrouw Van der Wind opgevolgd.

F Werken aan goed toezicht

De Raad van Toezicht komt zowel voorafgaand als na afloop van de bijeenkomsten met het College van Bestuur in besloten bijeenkomst bij elkaar. De sfeer is goed en open waardoor zelfreflectie mogelijk is. De wijze van opereren van de organen (College van Bestuur en Raad van Toezicht) alsook van de mensen daarbinnen wordt open bespro-

ken. Leden van de Raad van Toezicht hebben ook deelgenomen aan bijeenkomsten van de MBO Raad en andere scholingsactiviteiten gedurende het jaar. Er is gewerkt aan een toezichtskader ter ondersteuning van goed en transparant toezicht. Daarbij is aangesloten bij de laatste literatuur en de ontwikkelingen in de wetgeving. De Raad van Toezicht heeft dit kader zelf opgesteld, besproken met College van Bestuur en in twee rondes vastgesteld. Het is echter naar zijn aard een dynamisch stuk. Halverwege het jaar 2014 heeft de Raad van Toezicht zijn eigen functioneren geëvalueerd, zonder externe begeleiding. De leden hebben elkaar van kritische feedback voorzien en er is aandacht geweest voor de diverse groepsrollen aan de hand van een groepsrollentest. Aandachtspunten ten aanzien van de positionering van de Raad van Toezicht zijn meegenomen in het toezichtkader, zoals de ondersteuning van de raad. Verder zijn de afspraken inzake de open sfeer van de Raad van Toezicht herhaald. De raad heeft besloten om het vicevoorzitterschap te wisselen van de voorzitter Remuneratiecommissie naar de voorzitter Auditcommissie. De reden hiervoor is de goede verdeling van de taakbelasting van de leden en de continuïteit van de raad op langere termijn.

Regelingen en commissies

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

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

De (functionele) afbakening van de taken en bevoegdheden en de honorering van Raad van Toezicht en het College van Bestuur zijn geregeld en geborgd in deze documenten. In 2014 hebben de leden van de Raad van Toezicht een honorering ontvangen die binnen de kaders van de adviesregeling honorering toezichthouders valt.

Het is de Raad van Toezicht helaas niet gelukt om leden van de Studentenraad te spreken, dit gesprek vindt begin 2015 plaats. Daarnaast moeten conform het Toezichtkader Raad van Toezicht MBO Utrecht nog enkele documenten, zoals het reglement van de Auditcommissie, worden uitgewerkt.

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

De Auditcommissie

De heer Minderman heeft zich in 2014 uit de Auditcommissie teruggetrokken.

In de vergaderingen van de Auditcommissie bespreekt het College van Bestuur met de Auditcommissie de financiële ontwikkelingen gedurende het jaar. De controller neemt ook deel aan de vergaderingen. De begroting, het halfjaarverslag en het jaarverslag worden in ieder geval besproken. De Auditcommissie geeft een advies over deze financiële documenten. In de vergaderingen van de Raad van Toezicht worden de financiële documenten (indien van toepassing) goedgekeurd. Bij de vergaderingen van de Auditcommissie is de externe accountant in ieder geval bij de bespreking van de Management Letter en het accountantsverslag aanwezig.

In 2014 is onder meer gesproken over de ontwikkelingen op het gebied van ICT en informatievoorziening, het Geïntegreerd Jaardocument 2013, het Financieel Instellingsplan 2014, het Treasury Statuut, het Auditplan 2013, de MBO Benchmark en de Management Letter vanuit de accountant. De huisvestingssituatie van MBO Utrecht is in meerdere vergaderingen geagendeerd geweest.

De Onderwijskwaliteitscommissie

Drie keer per jaar vindt een vergadering van de Onderwijskwaliteitscommissie plaats. In deze vergaderingen wordt verdiepend gesproken over diverse thema's die binnen het (mbo) onderwijs en MBO Utrecht actueel zijn.

In 2014 is onder meer gesproken over de werking en implementatie van het kwaliteitszorgsysteem, met name is aandacht besteed aan de borging hiervan in de Academies, (de voorbereidingen op) het inspectieonderzoek naar de Staat van de Instelling, het plan van aanpak naar aanleiding van het inspectieonderzoek, professionalisering van het personeel, het gewenste gedrag, de voortgang van de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek, verbinding en partnerschap met de arbeidsmarkt en de ontwikkelingen in de beroepspraktijkvorming (BPV). In het kader van transparante managementinformatie is de inrichting en vorm van een adequaat dashboard regelmatig geagendeerd in deze commissie.

Het uitgangspunt is om, afhankelijk van het onderwerp, structureel leden van het managementteam aan te laten sluiten bij de vergaderingen. Zo kan vanuit de Raad van Toezicht de verbinding en het persoonlijk contact met het middenmanagement worden gemaakt.

De Remuneratiecommissie

De Remuneratiecommissie is in 2014 driemaal bijeengekomen. De commissie voert de bezoldigings- en functioneringsgesprekken met het College van Bestuur. Deze hebben in 2014 plaatsgevonden. De evaluaties van de bestuurders worden in deze commissie voorbereid en hebben in 2014 plaatsgevonden.

Relatie met de Ondernemingsraad

De Raad van Toezicht streeft een goed onderling contact met de Ondernemingsraad expliciet na, en heeft in 2014 met de Ondernemingsraad overleg gevoerd. Er is over uiteenlopende onderwerpen gesproken, zoals de onderlinge verbinding van onderdelen en organen binnen MBO Utrecht, de samenwerking met het bestuur, de informatievoorziening, enzovoort. De Ondernemingsraad heeft ook een actieve rol gespeeld bij de benoeming van de nieuwe voorzitter CvB.

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

Namens de Raad van Toezicht
Goos Minderman

1.4 College van Bestuur

Het College van Bestuur bestond in 2014 uit de volgende personen:

- Mevrouw mr. A.H. van der Wind, voorzitter
Nevenfunctie: Lid Raad van Toezicht
Onderwijsgroep Amstelland
- De heer drs. R. Leeftink RC, lid.
Nevenfunctie: Penningmeester
Federatie Christelijk MBO.

Op 1 november 2014 is mevrouw drs. M. Rookmaker toegetreden als lid van het College van Bestuur.
Nevenfuncties:

- Lid Raad van Commissarissen
bij Brabant Water N.V.
- Lid Raad van Commissarissen
bij NV Afvalzorg Holding

Mevrouw Rookmaker wordt per 1 januari 2015 benoemd tot voorzitter van het College van Bestuur.

1.5 De Academies van MBO Utrecht

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

- Academie voor Economie en Ondernemen
- MHBO Academie
- Academie voor Techniek
- ICT Academie
- Sportacademie Utrecht
- Utrechtse Dansacademie
- Utrechtse Zorgacademie
- Gooise Zorgacademie
- Academie voor Welzijn
- Eventacademie
- Academie voor Horeca en Toerisme
- Entreeopleidingen

1.6 Medezeggenschap

MBO Utrecht heeft de medezeggenschap georganiseerd in een centrale Studentenraad en de Ondernemingsraad.

De Studentenraad

De Studentenraad bestond in 2014 uit vier leden. Deze studenten vertegenwoordigen de studenten van de verschillende Academies van MBO Utrecht.

De Studentenraad ontvangt een vergoeding voor de bijgewoonde vergaderingen. Daarnaast ontvangen de leden een certificaat waaruit blijkt dat zij werkzaamheden hebben verricht in het kader van hun lidmaatschap van de Studentenraad.

De Studentenraad wordt begeleid door een beleidsmedewerker en een docent.

De Studentenraad heeft in 2014 drie maal overleg gevoerd met het College van Bestuur. De volgende onderwerpen zijn onder meer besproken:

- Informatievoorziening naar studenten
- Faciliteiten Studentenraad
- (ICT-)voorzieningen
- Veiligheid
- (Resultaten van de) JOB-monitor
- Het kwaliteitszorg(systeem)
- De (resultaten) van het inspectieonderzoek naar de Staat van de Instelling
- De kwaliteitsafspraken

Daarnaast is op de volgende documenten instemming ontvangen van de Studentenraad:

- Verzuimhandboek 'Iedereen bij de les'
- Het format voor de opleidingsgids
- Model Onderwijsovereenkomst 2014-2015
- Model Praktijkovereenkomst 2014-2015
- Kwaliteitskader Toelatingsbeleid
- Regeling beroep tegen Examenbeslissingen
- Handboek Examinering

JEROEN VAN DER PLAS, HUIDIGE VOORZITTER STUDENTENRAAD

"De Studentenraad biedt een unieke kans om de behoefte van de student aan de orde te stellen. Ik merk dat studeren leuker is geworden doordat ik in de Studentenraad zit. Je bent hiermee een stuk meer betrokken bij de instelling. We zijn niet langer enkel studenten, maar vertegenwoordigers van onze medestudenten. In de korte tijd dat ik in de Studentenraad zit, heb ik al veel vooruitgang gezien op uiteenlopende gebieden, van veiligheidsbeleid tot informatievoorziening en alles daar tussenin. Dit biedt veel hoop voor het komende jaar."

MAARTEN VAN LEEUWEN, VOORZITTER STUDENTENRAAD TOT DECEMBER 2014

"In de Studentenraad heb ik een leuke tijd gehad. Als lid en als voorzitter heb ik een unieke kans gehad om de studenten te vertegenwoordigen bij het bestuur van de school. Onderwerpen als de veiligheid in en om de school en informatievoorziening voor studenten worden steeds belangrijker. Afgelopen jaar zijn wij intern gegroeid in

zowel leden als structuur. Dit jaar neemt Jeroen van der Plas het stokje van mij over, ik denk dat hij samen met de medestudentenraadsleden komend jaar erg succesvol zal zijn en de school weer een stukje beter kan maken voor de studenten.”

De Ondernemingsraad

De medezeggenschap van medewerkers van MBO Utrecht is vormgegeven op basis van de Wet op de Ondernemingsraden (WOR).

De Ondernemingsraad heeft in maart 2014 tussentijdse verkiezingen gehouden. Na verkiezingen voor de kiesgroep OP, is de voltallige Ondernemingsraad geïnstalleerd door het College van Bestuur.

De Ondernemingsraad kent een Financiële Commissie die onderwerpen voorbereidt voor bespreking in de voltallige Ondernemingsraad.

De Ondernemingsraad heeft in 2014 acht keer met het College van Bestuur overlegd. Naast deze overleggen vindt een aantal keer per jaar een informeel overleg plaats, waarin de Ondernemingsraad en het College van Bestuur in een informele setting met elkaar van gedachten wisselen over actuele ontwikkelingen.

In 2014 heeft de Ondernemingsraad ingestemd met de volgende zaken:

- Kwaliteitskader Zorg en Begeleiding
- Regeling Beroep tegen examenbeslissingen
- Regeling Overige klachten
- Klachtenregeling ongewenst gedrag
- Reglement van de Ondernemingsraad
- Treasury Statuut
- Procuratieregeling
- Het nieuwe arbo-dienstverleningscontract
- Verzuimbeleid
- Faciliteitenregeling BHV
- Gedragscode bescherming persoonsgegevens en Verklaring werken met persoonsgegevens
- Integriteitscode
- Procedure introductie nieuwe medewerkers
- Rookbeleid binnen MBO Utrecht
- Kwaliteitskader Examinering
- Examenreglement 2013-2014

Daarnaast zijn de volgende onderwerpen informerend in de overlegvergaderingen besproken:

- Resultaten van de JOB-monitor 2014
- Toelatingsbeleid
- Passend onderwijs

- Kwaliteitskader HRM (notitie met betrekking tot personeelsbeleid)
- Kwaliteitszorg binnen MBO Utrecht
- Inspectieonderzoek naar de Staat van de Instelling
- Geïntegreerd Jaardocument 2013

De Ondernemingsraad en het College van Bestuur zijn over een aantal onderwerpen nog met elkaar in overleg. Zo zijn de thema's reglement werkoverleg, de regeling functioneringsgesprekken, de regeling beoordelingsgesprekken, de regeling beloning en het meerjaren financieel beleid, regelmatig onderwerp van gesprek geweest in de overlegvergaderingen van 2014.

1.7 Strategische doelen

MBO Utrecht wil uitblinken in dat wat we belangrijk vinden. Zoals verwoord in onze missie en visie, leveren we een bijdrage aan de ontwikkeling van onze studenten ter voorbereiding op de maatschappij. Dit doen we op een *persoonlijke, ondernemende en ambitieuze* wijze.

Om onze ambities waar te maken, hebben we een duidelijke focus. We staan met beide benen op de grond. We maken onderwijsinhoudelijke keuzes, formuleren hoge maar haalbare ambities en werken vanuit de sterke regionale basis die wij van oudsher hebben. Onze keuzes en aanpak zijn anders dan die van omringende mbo-instellingen en dat maakt ons uniek en onvergelijkbaar.

MBO Utrecht leidt studenten op:

- handelend vanuit een interconfessionele identiteit;
- met een breed portfolio mbo BOL-opleidingen;
- voor de bovenkant van het mbo (niveau 3, 4, MHBO, Excellent);
- met economische relevantie voor de agglomeratie Utrecht;
- rekening houdend met een grootstedelijke populatie;
- vanuit een kleinschalige organisatie.

MBO Utrecht wil zich bewijzen als een kwalitatief hoogstaande opleider. De focus in het opleidingsaanbod ligt op de bovenkant van het mbo (niveau 3, 4, MHBO, excellent). Hier is onze organisatie sterk in en heeft zij de meeste toegevoegde waarde. Het is in lijn met onze strategie en vraagt om doorontwikkeling van de bestaande opbouw van de onderwijsniveaus. MBO Utrecht wil hiermee anticiperen op de snel veranderende arbeidsvraag naar hoger geschoolde mbo'ers

en wil toeleverend partner zijn voor het hbo. In een bredere context sluit MBO Utrecht hiermee aan op de topsectorenagenda van het Rijk waarin het mbo uitgedaagd wordt om de hogere niveaus mbo uit te laten blinken.

Onderscheidend vermogen aan de bovenkant van het mbo-segment biedt kansen voor zowel studenten als het beroepenveld dat samenwerking zoekt in het kader van de beroepspraktijkvorming en doorstroming naar werk. MBO Utrecht constateert in de contacten met beroesparkers dat een deel van hen specifiek kiest voor samenwerking met MBO Utrecht als gevolg van de onderscheidende opleidingsniveaus aan de bovenkant (MHBO, Excellent).

De Strategische Koers beschrijft de richting die wij de komende drie jaar op zullen gaan en de strategische doelen die wij ons daarbij gesteld hebben. De strategische doelen geven de belangrijkste ambities van MBO Utrecht weer. Deze doelen worden jaarlijks vertaald naar een MBO Utrecht jaarplan (A3 Team Resultaten en Activiteiten Plan (TRAP)) waarin meer geconcretiseerde doelen benoemd worden. Dit MBO Utrecht jaarplan wordt op Academie-niveau doorvertaald en geconcretiseerd in een A3 TRAP per Academie.

Concreet zijn voor de komende jaren de volgende doelen in de Strategische Koers benoemd:

→ **Primair proces op orde**

De basis moet op orde zijn als randvoorwaarde voor het doorontwikkelen van MBO Utrecht. Dit betekent dat de vereisten uit *Focus op Vakmanschap* goed en tijdig worden ingevoerd. Daarnaast dient 'het huis op orde te zijn'. Dit betekent goede onderwijs-logistieke en bedrijfsvoeringsprocessen.

De lichte stijging van de tevredenheid onder onze studenten, de lichte stijging van onze rendementscijfers en de daling van onze VSV-cijfers, wijzen uit dat we onze doelen behalen en dat daarmee de basis steeds verder op orde komt. Dit blijkt ook uit het behalen van het predicaat Top-opleiding voor een aantal opleidingen in de keuzegids 2015.

De implementatie van het actieplan Focus op Vakmanschap, wordt in hoofdstuk 2 nader beschreven.

→ **Verder uitbouwen van diversiteit aan de bovenkant**

MBO Utrecht focust op de hoogste niveaus BOL-opleidingen door middel van een uitbouw van de BOL-, MHBO- en Excellent-opleidingen tot een volledig aanbod. Dit maakt ons niveau 4 aanbod meer divers en beter afgestemd op de wens van het beroepenveld en het hbo.

Om onze diversiteit aan de bovenkant van het mbo uit te breiden, hebben we diverse projecten ingezet en de verwachting is dat het aanbod van de MHBO Academie in 2015 uitgebreid zal worden.

→ **Uitbouw sterke en onderscheidende niveau 4 opleidingen**

MBO Utrecht heeft een aantal unieke opleidingen in de creatieve sector die landelijke uitstraling hebben. Deze opleidingen maken we nog toonaangevender.

→ **Uitbouw samenwerking met het hbo**

Het diverse aanbod van mbo-opleidingen aan de bovenkant maakt ons een aantrekkelijke partner voor het hbo omdat de overstap naar het hbo eenvoudiger en potentieel succesvol is. We gaan samenwerkingsverbanden aan met opleidingen van hbo's om deze aansluiting te optimaliseren.

MBO Utrecht heeft individuele samenwerkingsverbanden met een aantal hogescholen. Deze zijn in 2014 doorgezet. Daarnaast participeert MBO Utrecht in het regionale mbo-hbo-traject, waar gezamenlijk een keuzedeel wordt ontwikkeld.

→ **Omzetten positionering in profilering**

De uitdaging voor MBO Utrecht is om de onderscheidende *positionering* om te zetten in een onderscheidende *profilering*. De strategische positionering van MBO Utrecht is onvoldoende bekend bij onze klanten (deelnemers, beroepenveld). Bedrijven en organisaties die ons profiel wel kennen, baseren hier niet zelden de keuze voor MBO Utrecht op. Verder kunnen wij meer profiel geven aan dingen die we goed doen. Onze pareltjes mogen glanzen.

Uit de stakeholdersbijeenkomsten die in 2014 gehouden zijn, blijkt dat onze stakeholders een steeds beter en scherper beeld hebben van onze organisatie en ons profiel. Tegelijkertijd is geconstateerd dat er nog voldoende ruimte voor verbetering op dit thema is.

→ Geen opleidingen onder inspectietoezicht

MBO Utrecht biedt onderwijs van goed niveau. Desondanks zijn in 2013 twee opleidingen beoordeeld als zwak. MBO Utrecht werkt aan een verbeterprogramma waarmee de opleidingen binnen afzienbare tijd niet meer onder inspectietoezicht staan. De ambitie is om inspectietoezicht in de toekomst te voorkomen door stevig te sturen op kwaliteit.

MBO Utrecht heeft in 2014 nog één opleiding die als zwak beoordeeld is.

1.8 A3 TRAP Jaarplan

MBO Utrecht stelt jaarlijks een jaarplan op aan de hand van de A3-methodiek. De kern van deze methodiek is meer sturing met minder papier. De methodiek is een hulpmiddel om synergie te creëren tussen leiderschap en planning & control, maar met name een werkwijze om te komen tot inspirerende managementgesprekken, waarbij de nadruk niet alleen ligt op verantwoording maar de aandacht vooral uitgaat naar inspiratie, verbinding en commitment.

Onze missie en visie zijn het uitgangspunt en gezamenlijk bepalen we de succesbepalende factoren (sbf-en) voor de gehele organisatie. Op basis van het A3 TRAP voor MBO Utrecht stellen onze academies en diensten jaarlijks hun eigen A3 TRAP op, waarbij missie, visie en sbf-en voor alle teams gelijk zijn.

The background image shows a workshop environment. In the foreground, two male students are focused on a large, intricate wooden architectural model. One student, wearing a red jacket, is pointing at a part of the model. The other student, in a blue shirt, is looking on. In the background, a female student in a blue tank top is working at a table. The workshop is filled with various materials and tools.

2

MET EEN SOLIDE BASIS

In dit hoofdstuk vindt u de onderwijs- en examineringontwikkelingen die wij doorvoeren alsmede de manier waarop wij kwaliteitszorg(ontwikkelingen) vormgeven.

2.1 Onderwijsontwikkelingen

Door de implementatie van het actieplan 'Focus op Vakmanschap 2011-2015' wordt de kwaliteit van het mbo-onderwijs verhoogd.

In 2014 heeft MBO Utrecht veel aandacht gegeven aan de herinrichting van het onderwijs. Het onderwijs wordt geïntensiveerd in lesuren per jaar en verschillende opleidingen worden in duur verkort naar maximaal drie jaar. Voor de BBL-opleidingen is dit ingegaan per 1 augustus 2013. Voor de BOL-opleidingen vond de invoering plaats per 1 augustus 2014.

MBO Utrecht legt de lat onverminderd hoog. Het aanscherpen van de onderwijsvisie en de drie kernwaarden van MBO Utrecht; persoonlijk, ondernemend en ambitieus, dragen hieraan bij.

De projectgroep Focus op Vakmanschap (FoV) heeft de volgende subdoelen onderscheiden:

1. Herontwerp opleidingen op basis van nieuwe kwalificatiedossiers met invoerdatum 1-8-2016.
2. Kwaliteitssturing door middel van (sub)kwaliteitskaders en daarbij behorende handboeken.
3. Eenduidig en kwalitatief hoogstaand portfolio aan keuzedelen.
4. Informatievoorziening over Focus op Vakmanschap
5. Monitoren van en adviseren over de impact van FoV op bedrijfsvoering.

Resultaten

→ Herontwerp opleidingen op basis van nieuwe kwalificatiedossiers met invoerdatum 1-8-2016

In 2014 heeft het herontwerpproces (intensiveren en vernieuwen) vooral in het teken gestaan van de nieuwe urennormen die ingegaan zijn voor het eerste leerjaar in schooljaar 2014-2015. MBO Utrecht voert de nieuwe kwalificatiedossiers per 1 augustus 2016 in.

Docenten herontwerp en teammanagers vanuit alle academies (oktober 2013- februari 2014) hebben de in-company leergang Onderwijsmaker van MBO Diensten/CINOP gevolgd. De inhoud van de zes bijeenkomsten was als volgt:

- De rol van onderwijsmaker bij Focus op Vakmanschap in perspectief/verandermanagement
- Nieuwe kwalificatiestructuur, nieuwe kwalificatiedossiers en onderwijstijd
- Curriculumontwikkeling
- Pedagogisch didactisch leerklimaat
- Onderwijslogistiek
- Integraal plan van aanpak herontwerp

In deze bijeenkomsten stond scholing en informatievoorziening op het terrein van herontwerp en kennisdeling centraal. Als opdracht vanuit de bijeenkomsten zijn er plannen van aanpak herontwerp opgeleverd. De aangeleverde plannen zijn beoordeeld op de eisen urennorm, innovatie en haalbaarheid en worden gemonitord door de werkgroep Focus op Vakmanschap. Daar waar nodig, is ondersteuning geleverd vanuit de werkgroep Focus op Vakmanschap. Het herontwerpproces wordt in 2015 voortgezet in de academies/onderwijsteams. Dan vindt onder andere het herontwerp studiejaar 2 en 3 en een evaluatie van jaar 1 van de 1.000-urennorm plaats.

→ Kwaliteitssturing door middel van (sub)kwaliteitskaders en daarbij behorende handboeken

De onderwijsvisie van MBO Utrecht is aangescherpt in 2014 en in de kwaliteitskaders en handboeken zijn de beleidsthema's verder uitgewerkt. De kwaliteitskaders en handboeken vormen de basis voor het herontwerpproces Focus op Vakmanschap.

→ Eenduidig en kwalitatief hoogstaand portfolio aan keuzedelen

In 2014 is uitgesproken dat de keuzedelen van MBO Utrecht als aanscherping van het profiel voor de instelling worden ingezet. Een klein aantal generieke MBO Utrecht keuzedelen wordt ontwikkeld in 2015, waarbij onze kernwaarden het uitgangspunt zijn. Bij het te ontwikkelen onderwijs van deze keuzedelen staan differentiëren en (online) contextrijk leren centraal.

→ Informatievoorziening over Focus op Vakmanschap

In 2014 zijn de medewerkers van MBO Utrecht op diverse scholingsdagen van MBO Utrecht geschoold en geïnformeerd over Focus op Vakmanschap. Communicatie naar belangrijke stakeholders heeft plaatsgevonden, onder meer door nieuwsbrieven als 'Verduidelijking maatregelen Focus op Vakmanschap van MBO Utrecht' voor decanen.

→ **Monitoren van en adviseren over de impact van Focus op Vakmanschap op bedrijfsvoering**

De werkgroep Focus op Vakmanschap heeft structureel contact met de diensten om de consequenties van het actieplan te bespreken en te monitoren. Daarnaast is het werken 'in de cloud' voor studenten en medewerkers uitgerold. Iedere student moet met ingang van schooljaar 2014-2015 verplicht een laptop aanschaffen. De leermiddelen zijn hierop aangepast.

2.2 MBO Utrecht als examenorganisatie

Naast onderwijs is examinering een belangrijke hoofdverantwoordelijkheid. Daarom dragen wij zorg voor kwalitatief goed onderwijs en kwalitatief goede examinering van onze studenten. Het doel van de Examencommissie MBO Utrecht is om de examinering rechtmatig te laten verlopen en daarmee in ieder geval te voldoen aan de examenstandaarden van de Inspectie van het Onderwijs, zoals die zijn omschreven in de Regeling standaarden examenkwaliteit MBO 2012.

In de eerste helft van 2014 heeft de examencommissie zich gericht op verbeteracties naar aanleiding van de eind 2013 uitgevoerde instellingsaudit. Daaruit bleek dat de examinering in de borging van de afname niet overal op orde was en dat de examenorganisatie complex was.

De volgende verbeteracties zijn uitgevoerd:

- Het kwaliteitskader examinering en het handboek examinering zijn bijgesteld.
- Er is een scan examenorganisatie uitgevoerd en een verbeterplan opgesteld.
- Er zijn (zelf)evaluaties uitgevoerd op het niveau van de examencommissie, de vaststeladviescommissie en het examenbureau.
- De rol van de examenbureaus is versterkt.
- Er is een plan van toezicht op de examinering opgesteld.
- De examencommissie is gecertificeerd.

Daarnaast zijn er interne controles uitgevoerd: bij één opleiding zijn drie controles uitgevoerd op de afname van de examinering in de beroepspraktijk en bij alle

opleidingen is een controle uitgevoerd op de examen-dossiers. Op basis van de controle op de examendossiers is de procedure voor diplomering aangescherpt en is de controlerende taak van de examencommissie, bij de beoordeling of een examenkandidaat aan de diploma-eisen voldoet, versterkt.

Ook is in de eerste helft van 2014 (mei) een inspectie-onderzoek uitgevoerd in het kader van de Staat van de Instelling. In paragraaf 2.3 staan de volledige resultaten van dit onderzoek vermeld.

In de tweede helft van 2014 hebben de onderzochte opleidingen een verbetertraject ingezet en is een werkgroep gevormd met de opdracht een voorstel te doen voor een nieuwe examenorganisatie waarbij uitvoering en beleid meer gescheiden worden. Daarmee wordt de efficiëntie van de examencommissie verhoogd. Deze werkgroep bestond uit de voorzitter en de secretaris van de examencommissie en een docent van een van de opleidingsteams. De werkgroep is ondersteund door twee externe deskundigen, die onafhankelijk van elkaar betrokken zijn geweest bij de inrichting van de nieuwe examenorganisatie.

Nieuwe examenorganisatie

Tot september 2014 had MBO Utrecht één examencommissie die bestond uit alle teammanagers. Knelpunt van deze samenstelling was de verwevenheid van de regiefunctie met de uitvoeringstaken en de grote afstand tot de teams. Positief aan deze centrale examencommissie was de versterking van het bewustwordingsproces op het gebied van examinering en diplomering. Dit bewustwordingsproces vormde de basis voor de nieuwe examenorganisatie.

In de mbo-sector wordt de verantwoordelijkheid voor examinering steeds meer bij de teams gelegd, dit blijkt uit het Toezichtkader van de Inspectie, het Professioneel Statuut, het Nationaal Onderwijsakkoord, het Bestuursakkoord en de brief van minister Bussemaker van 2 juni betreffende een toekomstgericht mbo. MBO Utrecht gaat uit van de eigen verantwoordelijkheid en het kritisch vermogen van de professional. De landelijke ontwikkelingen betekenen voor examinering dat het bewustwordingsproces op teamniveau moet worden versterkt (de professional is eigenaar van de examinering, moet hiervoor de ruimte krijgen, zich ook bezighouden met de risico's en erop toezien dat diploma's een civiel effect houden). Dit betekent ook dat de professional kritisch moet kunnen reflecteren op zichzelf en verantwoording moet (willen) afleggen.

In de nieuwe examenorganisatie wordt ruimte geboden aan de ontwikkeling van meer 'eigenaarschap' bij de professionals. Dit houdt tevens in dat de professionals van MBO Utrecht in staat worden gesteld het geweten van de organisatie te vormen, ook wat betreft examinering. Zij vormen een kenniskring examenexperts.

Door professionals in de teams te betrekken bij het proces van diplomering, wordt de kwaliteit van de examinering verbeterd en verankerd. De professionals zijn lid van de diplomavaststel- en validatiecommissie en direct betrokken bij het vaststellen van de examenresultaten en de diplomering. Dit vindt plaats in de diplomavergadering van de examencommissie en hierdoor is er ook een directe verbinding tussen examencommissie en de teams.

Verantwoordelijkheden examencommissie

Een ander uitgangspunt voor de nieuwe examenorganisatie was de behoefte aan focus op de kerntaken van de examencommissie: het examenproces en de kwaliteitsborging, met name de verbetering en verankering. Hier is invulling aan gegeven door scheiding van de processen van kaderstelling en uitvoering. De kwaliteitsborgingcommissie heeft de expliciete taak op het gebied van toezicht op het proces van examinering en diplomering.

Ten slotte is in de nieuwe examenorganisatie verbetering van de kwaliteit georganiseerd, door deskundigen uit het werkveld gericht te betrekken bij de beoordeling van de exameninstrumenten.

2.3 Kwaliteitszorg binnen MBO Utrecht

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

MBO Utrecht heeft in de Strategische Koers 2012-2016 haar meerjarige ambities opgenomen. Op basis van de Strategische Koers maakt MBO Utrecht een jaarplan aan de hand van de A3-methodiek. Vanuit de missie en visie worden voor het betreffende jaar succes bepalende factoren vastgesteld. Deze worden concreet gemaakt door geplande activiteiten op te nemen in het jaarplan en de toevoeging van prestatie-indicatoren zorgt ervoor dat de voortgang gemonitord kan worden.

Elke Academie binnen MBO Utrecht werkt met een voor zichzelf geconcretiseerd jaarplan waarvan de voortgang via kwartaalgesprekken wordt gemonitord.

Om continu te verbeteren, hanteert MBO Utrecht de PDCA-cyclus (Deming-circle), een bekend model voor kwaliteitsmanagement. De cyclus beschrijft vier opeenvolgende activiteiten die op elk proces binnen MBO Utrecht van toepassing kunnen zijn en de toepassing hiervan zorgt voor kwaliteitsverbetering. De vier activiteiten zijn:

- Plan: Kijk naar huidige werkzaamheden en ontwerp een plan voor verbetering van deze werkzaamheden. Stel voor deze verbetering doelstellingen vast.
- Do: Voer de geplande verbetering uit in een gecontroleerde proefopstelling.
- Check: Meet het resultaat van de verbetering en vergelijk deze met de oorspronkelijke situatie en toets deze aan de vastgestelde doelstellingen.
- Act: Bijstellen aan de hand van de gevonden resultaten bij Check.

MBO Utrecht hanteert een digitaal zelfevaluatie-instrument: Yucan Kwaliteitsmanager. Hiermee wordt de kwaliteit van de werkprocessen geëvalueerd aan de hand van de kwaliteitsaspecten en criteria van het Toezichtkader BVE 2012. De verbeterpunten die uit deze zelfevaluatie komen, nemen de onderwijsteams mee in hun A3 Team Resultaten en Activiteiten Plan (TRAP).

Jaarlijks voert MBO Utrecht interne en externe audits uit. Het kan hierbij gaan om integrale audits volgens het Toezichtkader van de inspectie of thema-audits zoals de 850-/1.000-urennorm. Naast de audits zijn er regelmatig verbijzonderde interne controles, bijvoorbeeld op student- en diplomadossiers, personeelsdossiers (zoals verklaringen omtrent gedrag) en financiële processen (rechtmatigheid).

Daarnaast wordt er jaarlijks een aantal onderzoeken uitgevoerd, zoals de tevredenheidsmeting bij onze praktijkbedrijven, onderzoeken naar de tevredenheid van studenten en van medewerkers. De resultaten van deze onderzoeken worden door de teams geanalyseerd en waar nodig omgezet in verbeteracties.

Als MBO Utrecht signaleert dat de kwaliteit kan worden verbeterd, wordt een MBO Beter-traject opgestart. Hierbij wordt aan de hand van een nauwkeurige analyse uitgezocht wat de oorzaken zijn voor de lager dan gewenste kwaliteit en worden vervolgens concrete verbeteracties uitgewerkt en ingevoerd. Binnen het team Onderwijs en Beleid van MBO Utrecht zijn in 2014 twee medewerkers geschoold om MBO Beter-trajecten uit te voeren.

Kwaliteitsexperts

Om de werking én de borging van ons kwaliteitszorgsysteem in de gehele organisatie verder te implementeren, heeft ieder onderwijsteam een kwaliteitsexpert aangewezen. Deze kwaliteitsexperts zijn in 2014 getraind in het werken met de kwaliteitszorgkalender en in het uitvoeren van audits. Vanwege functiescheiding is een kwaliteitsexpert alleen betrokken bij het uitvoeren van audits bij andere teams en niet bij de audit van het eigen team.

Aan de hand van de kwaliteitszorgkalender MBO Utrecht kunnen de onderwijsteams en de ondersteunende diensten per maand zien (check) welke stappen zij moeten zetten om hun kwaliteit op peil te houden (act). De bijbehorende documenten worden door de teammanagers en de kwaliteitszorgexperts opgeslagen op een centrale locatie. Zo kunnen alle betrokkenen in één oogopslag zien in welke mate zij voldoen aan de gestelde kwaliteitsdoelen.

Inspectieonderzoeken

In mei 2014 heeft de Inspectie bij MBO Utrecht de Staat van de Instelling uitgevoerd. Hoofdvraag van dit onderzoek was: Wat zijn de resultaten van de instelling op de onderstaande indicatoren en zijn er mogelijke risico's voor de onderwijskwaliteit en de financiële continuïteit, en zo ja waar zitten die?

De volgende vier steekproefopleidingen zijn door de Inspectie onderzocht:

1. Opleiding Artiest Dans BOL (niveau 4, crebo 90031).
2. Opleiding Secretariële Beroepen BOL (niveau 4, crebo 95391).
3. Opleiding Medewerker maatschappelijke zorg (niveau 3, crebo 92650).
4. Opleiding MBO Verpleegkundige Antonius Academie (niveau 4, crebo 95520).

Resultaten instellingbreed

De Inspectie heeft geconstateerd dat MBO Utrecht voortvarend aan de slag is gegaan met het opzetten en aansturen van een kwaliteitszorgsysteem gebaseerd op de PDCA-cyclus. Voor een jonge organisatie zijn er dan ook grote stappen gezet in de instrumentele ontwikkeling van het systeem en de deskundigheidsbevordering van de verantwoordelijke managers. De sturing van het College van Bestuur is voldoende. De koers voor het onderwijs is in hoofdlijnen bepaald in een strategisch beleidskader waarbij de kernbegrippen persoonlijk, ondernemend en ambitieus centraal staan.

Daarnaast constateert de Inspectie dat er enkele risico's zijn voor de kwaliteit van het onderwijs. Deze risico's komen naar voren bij de kwaliteit van de examinering, het niveau van de opbrengsten van een aantal opleidingen en ontevredenheid bij medewerkers. De Inspectie constateert dat de kwaliteitsborging bij MBO Utrecht onvoldoende is en biedt MBO Utrecht de gelegenheid deze te verbeteren. Het beperkt aanvullend vervolgtoezicht bij MBO Utrecht bestaat uit een vervolgonderzoek in het najaar van 2015, waarbij de kwaliteitsborging van alle opleidingen opnieuw wordt beoordeeld.

Van de opleidingen Artiest (Dans) en MBO Verpleegkundige Antonius Academie wordt eveneens de examenkwaliteit opnieuw onderzocht. De opleiding Secretariële Beroepen is door de Inspectie als enige als zwakke opleiding beoordeeld en zal aanvullend onderzocht worden op examenkwaliteit en de kwaliteit van het onderwijsproces.

De Inspectie heeft het aangepast financieel continuïteitstoezicht van MBO Utrecht gewijzigd in een basisarrangement. De Inspectie heeft geen (verhoogde) risico's op het gebied van de financiële continuïteit vastgesteld.

Resultaten op opleidingsniveau

1. Opleiding Artiest Dans: onvoldoende beoordeeld op examinering en kwaliteitsborging.
2. Opleiding Secretariële Beroepen: onvoldoende beoordeeld op onderwijsproces, examinering en kwaliteitsborging.
3. Opleiding Medewerker maatschappelijke zorg: onvoldoende beoordeeld op opbrengsten en examinering.

- 4. Opleiding MBO Verpleegkundige Antonius Academie: onvoldoende beoordeeld op examinering en kwaliteitsborging.

In juni 2014 heeft een heronderzoek plaatsgevonden bij de opleiding Financiële Beroepen BOL (niveau 3, crebo 93200). Het onderwijsproces van deze opleiding is als voldoende beoordeeld (in 2013 nog onvoldoende). De opleiding heeft een aangepast toezicht vanwege onvoldoende opbrengsten in 2014. De Inspectie controleert in 2015 de nieuwe rendementscijfers en de dan geldende normering.

In juli 2014 heeft de Inspectie drie zogenaamde 'bureau' onderzoeken naar kwaliteitsverbetering (OKV's) verricht naar de kwaliteit van het onderwijs en de examens binnen MBO Utrecht. De opleiding Medewerker Marketing en Communicatie (niveau 4, crebo's 90531 en 90532) heeft een aangepast toezicht vanwege onvoldoende opbrengsten, hetzelfde geldt voor de opleiding Sport- en bewegingsbegeleider (niveau 3, crebo 91390) en Verkoopsspecialist (niveau 3, crebo's 90380 en 90383). Na circa een jaar voert de Inspectie onderzoeken naar kwaliteitsverbetering uit bij de drie genoemde opleidingen.

De gemeente Utrecht voert in opdracht van de Inspectie verzuimonderzoeken uit. MBO Utrecht heeft in 2014 verzuimonderzoeken gehad bij vier opleidingen; Administratief Medewerker BOL (niveau 2, crebo 90471), Autotechnicus BOL (niveau 2, crebo 93410), Gastheer/Gastvrouw BOL (niveau 2, crebo 94140) en Medewerker ICT BOL (niveau 2, crebo 95060). Uit deze verzuimonderzoeken bleek het uitvoeren van het verzuimbeleid bij drie opleidingen voldoende en bij één opleiding, de Administratief Medewerker onvoldoende. De gemeente Utrecht onderzoekt in 2015 deze laatst genoemde opleiding opnieuw.

In gang gezette verbeteracties

Voor de steekproefopleidingen zijn verbeterplannen geschreven. Bij de steekproefopleidingen vindt in het eerste kwartaal 2015 een audit plaats. Daarnaast is er instellingbreed een verbeterplan examinering en kwaliteitsborging geschreven. Alle verbeterplannen worden iedere zes weken door de regisseur Staat van de Instelling en Onderwijs& Beleid (O&B) gemonitord. In 2015 wordt sterk ingezet op het uitvoeren van de verbeteracties, onder andere op het terrein van examinering en kwaliteitsborging instellingbreed en op het niveau van de opleiding.

Bij de opleidingen waar een OKV heeft plaatsgevonden, is een MBO Beter Light-traject ingezet. Er is in teamverband systematisch gewerkt aan duurzame verbetering van het onderwijs.

2.4 Klachtenbeleid

MBO Utrecht kent verschillende klachtenregelingen.

- Regeling beroep tegen examenbeslissingen
In verband met de invoering van de entreeopleidingen is de WEB met ingang van 1-8-2014 gewijzigd. Die wijziging betreft de toevoeging van artikel 8.1.7a., met betrekking tot het bindend studieadvies.
- Klachtenregeling externe belanghebbenden
Op grond van de Branchecode Goed Bestuur in het mbo moeten ROC's beschikken over een klachtenregeling voor externe belanghebbenden. Het concept voor deze klachtenregeling voor MBO Utrecht is in 2014 voorbereid en zal in het voorjaar van 2015 worden vastgesteld door het College van Bestuur.

De overige klachtenregelingen van MBO Utrecht zijn in 2014 ongewijzigd gebleven, te weten:

- klachtenregeling ongewenst gedrag (seksuele intimidatie, agressie en geweld en discriminatie) zowel voor studenten als voor medewerkers
- reglement Interne geschillencommissie (toepassing cao)

Klachtenbehandeling

MBO Utrecht wil het aantal klachten terugbrengen en de behandelingsduur per klacht verkorten.

In 2014 zijn 28 klachten ingediend bij de contactpersoon voor klachtenbehandeling van MBO Utrecht. Medio januari 2015 waren nog 3 klachten in behandeling en was er nog 1 beroep tegen een examenbesluit aanhangig. In 2014 zijn 2 klachten ontvangen via de Ombudslijn MBO. De klachten die via de Ombudslijn werden gemeld, zijn beide naar tevredenheid afgehandeld.

De Commissie van beroep voor examens heeft in 2014 1 beroep behandeld. In deze casus is een schikking getroffen met de appellanten.



Afgezet tegen de voorgaande jaren kan gezegd worden dat het aantal ontvangen klachten bij MBO Utrecht terugloopt. In 2012 was er nog sprake van 31 klachten en in 2013 ging het om 34 klachten. De gemiddelde behandelduur van alle afgehandelde klachten in 2014 bedroeg 15 werkdagen, tegen 13 werkdagen in 2013. De gemiddelde behandelduur van klachten is daarmee licht gestegen.

De contactpersoon klachtenbehandeling brengt tweemaal per jaar verslag uit aan het managementteam (MT). Aan de hand van dit verslag worden in het MT afspraken gemaakt over de verbetering van de klachtenbehandeling op teamniveau.

In gang gezette verbeteracties

MBO Utrecht lost klachten van studenten waar mogelijk op teamniveau op. Studenten wordt aangeraden klachten te melden bij degene over wie zij een klacht hebben. De teammanagers en mentoren streven naar een vlotte en zorgvuldige behandeling van de gemelde klachten. Daartoe is afgesproken dat klachten binnen tien werkdagen worden behandeld. Die termijn wordt nog niet in alle gevallen gehaald. Voor 2015 is met het MT afgesproken dat er strakker zal worden gestuurd op de behandeltermijn van klachten.





3

ONZE STUDENTEN ZIJN ONZE AMBASSADEURS

Dit hoofdstuk geeft het toelatingsbeleid van onze Academies weer. We tonen de resultaten van de JOB-monitor (de landelijke tevredenheids-enquête) en gaan in op onze manier van studieloopbaanbegeleiding, onze inzet om voortijdig schoolverlaten en jeugdwerkloosheid te verminderen en passend onderwijs. Ook benoemen we de ontwikkelingen in de beroepspraktijkvorming (BPV), op huisvestingsbied en schoolveiligheid, de doorgevoerde ICT-innovaties en hoe is omgegaan met de bekostiging van onze studenten (Notitie Helderheid in de Bekostiging). In 2014 vond wederom de Zomerschool plaats, ook daarover meer in dit hoofdstuk.

3.1 Toegankelijkheid van ons onderwijs

Vanuit onze wortels in het interconfessionele onderwijs staan wij open voor studenten van alle levens- en geloofsovertuigingen en hechten wij aan waarden als respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid. Ondernemend gedrag, maatschappelijke betrokkenheid en burgerschap zijn andere waarden die wij heel belangrijk vinden. Vanuit deze levensbeschouwing hebben we in 2014 onder andere een kerstviering georganiseerd. Om ervoor te zorgen dat elke student zich herkend en erkend voelt, zijn alle geloofsovertuigingen het uitgangspunt geweest bij het opstellen van de poster Bijzondere Momenten. Deze poster is in 2013 voor het eerst opgesteld en was ook in 2014 in al onze gebouwen zichtbaar.

3.2 Studententevredenheid

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

Binnen MBO Utrecht is de JOB-monitor 2014 ingevuld door 43% van de studentenpopulatie.

Onderstaand de resultaten van de afgelopen jaren:

	2012*		2013**		2014*	
	Opleiding	School	Opleiding	School	Opleiding	School
Utrecht- Economie	7,4	6,0	6,5	6,8	6,9	6,8
Utrecht-AKA niveau 1/ Entreeopleidingen					6,2	6,4
Utrecht-Commercieel en Handel	6,2	5,3	6,2	5,6	6,5	5,8
Utrecht-Dans	6,8	5,1	6,5	4,7	6,9	5,0
Utrecht-Evenementen	7,6	7,5	6,9	7,0	7,1	6,9
Utrecht-Financieel	7,0	6,0	6,5	5,6	6,7	5,7
Utrecht-Herman Brood Academie	7,9	7,9	7,7	8,0	8,3	8,3
Utrecht-Horeca	6,5	5,6	6,0	4,7	5,8	5,1
Utrecht-HZW					7,1	6,4
Utrecht-ICT Academie	6,3	4,7	6,0	5,4	6,7	5,6
Utrecht-Juridisch en Secretarieel	6,6	6,1	6,0	5,1	6,7	5,4
Utrecht-Motorvoertuigentechniek	7,2	6,0			7,1	4,9
Utrecht-Sportacademie	7,2	6,1	6,1	5,4	6,7	6,0
Utrecht-Techniek	6,6	5,5	5,6	4,7	7,0	5,6
Utrecht-Toerisme	6,5	5,6	6,0	4,7	6,7	5,7
Utrecht-Verpleegkunde en Verzorging	7,3	6,6	7,1	7,0	7,4	7,1
Utrecht-Welzijn en Onderwijs	6,4	5,6	6,5	5,7	6,4	4,9
Eindtotaal	6,8	6,1	6,6	6,2	7,0	6,3

* Resultaten JOB-monitor

** Eigen studententevredenheidsonderzoek

Conclusie: over het algemeen is er sprake van een stijgende lijn voor de opleidingen, het oordeel over de school blijft een aandachtspunt. De verbetermogelijkheden zijn ingezet. Centraal is afgesproken dat clusterscores lager dan een 3 een verbeteraanpak vereisen, die opgenomen wordt in het A3 TRAP. De MBO Utrecht-brede aandachtspunten worden meegenomen in het MBO Utrecht A3 TRAP.

3.2 Studieloopbaanbegeleiding

De talentontwikkeling en de loopbaan van de student staan centraal bij de begeleiding van onze studenten. Deze ambitie komt terug in onze kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus en is in het Kwaliteitskader Zorg en Begeleiding verder uitgewerkt.

Het centraal stellen van onze student vertaalt zich in beleid dat gericht is op het ontwikkelen van de persoonlijke loopbaancompetenties van de student zodat deze steeds meer zelfstandig sturing leert geven aan de eigen loopbaan. Door een gedegen studie- en loopbaanbegeleiding kan de student een bewuste keuze maken voor een plek op de arbeidsmarkt of voor een vervolgonderwijs op basis van zijn ambities en talenten. Deze intensieve studie- en loopbaanbegeleiding vermindert het voortijdig schoolverlaten. Loopbaanoriëntatie en -begeleiding (LOB) is daarmee een van de speerpunten van MBO Utrecht. In het kader daarvan participeert MBO Utrecht in het landelijke stimuleringsproject LOB. MBO Utrecht neemt actief deel aan de kennisdelingsbijeenkomsten die door MBO Diensten worden georganiseerd. Dit landelijke project verloopt conform planning en loopt ten minste door tot eind 2015.

Behaalde resultaten

De schoolcoaches LOB hebben in 2014 de volgende onderwijsteams getraind in het voeren van loopbaan gesprekken met studenten: de Utrechtse en Gooise Zorg Academie, de ICT Academie, de opleidingen administratie en handel van de Academie voor Economie en Ondernemen, de opleiding helpende zorg en welzijn van de Academie voor Welzijn en de Herman Brood Academie. De overige onderwijsteams starten in 2015 in fases met het professionaliseringstraject LOB.

Daarnaast hebben de projectgroepleden speerpunten met betrekking tot LOB benoemd voor het eigen onderwijsteam. De projectgroep gaat in 2015 onder leiding van de projectleider deze speerpunten verbinden met

het pedagogisch-didactisch kader van het team zodat hierin samenhang zichtbaar wordt.

MBO Utrecht heeft in het najaar een conferentie rondom netwerken georganiseerd, met name om het belang van de loopbaancompetentie 'netwerken' over het voetlicht te krijgen. Door aandacht te vragen voor methodes om deze loopbaancompetentie bij studenten te ontwikkelen, zullen hun kansen om een baan te vinden, toenemen.

De uitgangspunten van MBO Utrecht voor LOB zijn:

- LOB legt de verbinding tussen resultaten van leeractiviteiten op school.
- LOB is een integraal onderdeel van de opleiding en daarom zichtbaar in alle activiteiten binnen het primaire proces.
- De SLB'er stemt de begeleiding af met andere docenten uit het primaire proces (de eerstelijnsbegeleiding) en wanneer nodig met de tweedelijnsbegeleiding. Studenten leren beroepsvaardigheden en beroepshouding in een contextrijke leeromgeving.
- LOB legt de verbinding tussen resultaten van leeractiviteiten op school en in het werkveld (BPV) en de eigen persoonlijke ontwikkeling.
- LOB leert de student, naarmate het opleidingstraject vordert, zijn opleiding met een grotere mate van zelfstandigheid te doorlopen én loopbaankeuzes maken.
- Een optimale begeleiding draagt bij aan de tevredenheid onze studenten.

Zomerschool

In de laatste twee weken van de zomervakantie vond weer de MBO Utrecht Zomerschool plaats. Onze Zomerschool staat dan open voor zowel zittende als nieuwe studenten. Een programma op maat vormt niet alleen de basis voor het wegwerken van achterstanden, maar draagt ook bij aan het plezier van de student om met taal en rekenen bezig te zijn. Ook dit jaar konden studenten kiezen uit Nederlands, Engels en rekenen of een combinatie daarvan. Zo'n vijftig studenten voltooiden het programma dat werd afgesloten met de feestelijke uitreiking van een bewijs van deelname. Alle resultaten werden meegenomen naar de opleiding door ze vast te leggen in het studentvolgsysteem.

3.3 Voorkomen van voortijdig schoolverlaten (VSV) en jeugdwerkloosheid

Het voorkomen van voortijdig schoolverlaten is een belangrijk doel van onze instelling. Nog te veel jongeren ondervinden problemen in hun leerloopbaan waardoor ze te vroeg stoppen met hun opleiding en geen startkwalificatie halen. Het behalen van een startkwalificatie geeft een beter perspectief op de arbeidsmarkt en een eigen plek in de samenleving. MBO Utrecht heeft diverse projecten lopen om voortijdig schoolverlaten te voorkomen of te reduceren.

Onderwijsinstellingen en gemeenten hebben de afgelopen jaren met succes de handen ineengeslagen om voortijdig schoolverlaten te bestrijden. De basis voor deze succesvolle samenwerking is in 2007-2008 gelegd met het eerste VSV-convenant; vervolgens is in 2012 een nieuw convenant gesloten dat in 2015 afloopt. Gezien de stevige regionale samenwerking en met het oog op de verankering in wet- en regelgeving, is het convenant een jaar verlengd.

MBO Utrecht werkt intensief samen met de gemeente Utrecht en de vo- en mbo-instellingen in de RMC regio 19 aan het voorkomen en terugdringen van voortijdig schoolverlaten.

Ondanks de inspanningen vanuit de onderwijsteams, de werkgroep VSV, de teammanagers en SDV (Studentendienstverlening) is het aantal VSV'ers nog te hoog.

Binnen MBO Utrecht hebben we een extra impuls gegeven aan het beleid omtrent VSV, met als doel de vertaalslag van VSV naar de onderwijsteams te optimaliseren. Dit gaat om het creëren van eigenaarschap voor VSV op de juiste plaats; iedere teammanager, studieloopbaanbegeleider (SLB'er), docent, studentdienstverlener (SDV'er) en verzuimcoördinator moet het voorkomen van ongeoorloofd verzuim en VSV als prioriteit zien, kortom: werken vanuit een integrale aanpak. Naar aanleiding hiervan is het integraal plan van aanpak VSV begin 2014 opgesteld en in uitvoering genomen.

Behaalde resultaten

In juni 2014 vond de Conferentie 'Mindshift en verbinding VSV: Sterren aan de Hemel' plaats. In de conferentie stonden de thema's eigenaarschap, verantwoordelijkheid en verbinding centraal.

'Sterren aan de hemel' is ook de titel van het integraal plan van aanpak VSV MBO Utrecht. Dit heeft ertoe

geleid dat teams van MBO Utrecht een verbeterplan opgesteld hebben om hun VSV-cijfers te verlagen.

De VSV-projecten volgen het ritme van de schooljaren. Dit betekent dat de resultaten niet per kalenderjaar beschikbaar komen, maar door de continuïteit van het project overlap kennen.

In het schooljaar 2013-2014 hebben we onderstaande VSV-projecten uitgevoerd in het kader van het VSV-convenant:

1. Regionale Plusvoorziening (loopt door in 2014-2015)
2. Pilot doorstroomcoach
3. Ontwikkelen proactieve ziekteverzuimbegeleiding 2012-2013 en 2013-2014
4. Ontwikkelen en uitvoeren loopbaangesprekken
5. Jeugdarts in het mbo
6. Voorkomen van ongediplomeerde uitstroom

Activiteiten 2014, doorlopend in 2015:

- Er is een schakelklas niveau 2 voor de februari-instroom ingericht.
- De docenten en studieloopbaanbegeleiders (SLB'ers) van de teams Economie 2, Helpende Zorg en Welzijn en Horeca worden geschoold in vroegsignalering, pedagogisch en didactisch handelen en doorverwijzing naar de VSV-projecten (onder andere groepstraining en individuele coaching binnen de plusvoorziening, doorstroomcoach etc.) door een VSV-medewerker.
- De VSV-medewerker is ook de linking pin met de studentdienstverlener op locatie.
- De VSV-medewerker biedt coaching en ondersteuning voor studenten die dreigen uit te vallen.
- De VSV-medewerker is betrokken bij studenten voor wie een verlengde intake (ook gekoppeld aan toelatingsonderzoek niveau 2) nodig is en de extra begeleiding die daar uit voortkomt.

Niveau	VSV 2012-2013	Norm	VSV 2013-2014	Norm
1	36,19%	32,50%	23,16%	32,50%
2	22,78%	13,50%	17,8%	13,50%
3 en 4	5,67%	4,25%	4,72%	2,75%

3.4 Passend onderwijs

In 2014 heeft MBO Utrecht alle noodzakelijke stappen gezet om een start te maken met de invoering van passend onderwijs per 1 augustus 2014. De zorgplicht ligt voor het mbo verankerd in de Wet gelijke behandeling handicap en chronische ziekte. Mbo-instellingen moeten op grond van deze wet voor iedere student met een beperking doeltreffende aanpassingen realiseren, tenzij dit een onevenredige belasting vormt voor de instelling.

Het doel voor 2014 was om te komen tot een MBO Utrecht-ondersteuningsprofiel en een aantal scholingsbijeenkomsten te organiseren voor taak-docenten-zorg van de opleidingen en studentendienstverleners om te komen tot een definitieve werkagenda passend onderwijs. MBO Utrecht heeft ervoor gekozen passend onderwijs te verbinden met de bestaande begeleidings- en zorgstructuur.

MBO Utrecht verstaat onder *passend onderwijs* dat elke geplaatste student een passend onderwijsaanbod krijgt dat hem of haar uitdaagt persoonlijke talenten en ambities maximaal te ontwikkelen en de schoolloopbaan succesvol af te ronden. De docenten houden in hun didactische en pedagogische aanpak rekening met verschillen tussen studenten.

Centrale doelstelling passend onderwijs

MBO Utrecht biedt passend onderwijs aan alle studenten binnen de kaders van het ondersteuningsprofiel van de instelling. Alle studenten met wie MBO Utrecht een verbintenis aangaat, worden opgeleid tot jongvolwassenen die talenten omzetten in een beroepskwalificatie en die een positieve attitude ontwikkeld hebben ten aanzien van leren, participatie in de samenleving als beroepsbeoefenaar en als burger.

Bij passend onderwijs wordt een onderscheid gemaakt tussen onderwijs dat de professionals in een onderwijsteam op eigen kracht kunnen bieden (het basisarrangement) en onderwijs waarbij ondersteuning van interne en externe deskundigen wenselijk is (uitgebreid arrangement).

Binnen het basisarrangement is de loopbaan van de student het uitgangspunt voor het pedagogisch-didactisch handelen. In de begeleiding van de student speelt de studieloopbaanbegeleider een centrale rol en is de loopbaanbenadering de rode draad in het onderwijs en de begeleidingsgesprekken met studenten.

Aanvullend op de professionaliteit van het onderwijsteam kent MBO Utrecht een zorgstructuur. Deze is enerzijds gericht op het versterken van de deskundigheid van het team en anderzijds bedoeld om diensten te verlenen in het kader van afgesproken intensivering van ondersteuning als aanvulling op het basisarrangement.

Studenten met speciale onderwijsbehoeften zijn voor hun ontwikkeling aangewezen op docenten die hen voortdurend helpen zich te ontwikkelen en die zoeken naar onderwijs dat het beste aansluit bij de behoeften van de student. Goed onderwijs betekent ook ervoor zorgdragen dat studenten met speciale onderwijsbehoeften hun eigen kracht kunnen ontdekken, inzetten en vergroten.

Het ontwikkelperspectief van de student staat centraal - niet de handicap of medische beperking. Daarmee is er meer aandacht voor signalering, preventie en is een goede intake (inclusief warme overdracht) van groot belang. De werkgroep passend onderwijs heeft een begeleidingsplanformat ontwikkeld en daarmee een pilot uitgevoerd bij de onderwijsteams van maatschappelijke zorg en dienstverlening. Op basis van de opgedane ervaringen is het format in december 2014 bijgesteld en zal het in 2015 in alle onderwijsteams worden geïmplementeerd.

MBO Utrecht heeft in 2014 een ondersteuningsprofiel ontwikkeld. Alle studenten krijgen het basisarrangement of het basis+-profiel toegewezen. Hiermee kunnen ze gebruik maken van ons basisaanbod op het gebied van zorg en begeleiding. Daarnaast kunnen studenten één of meer begeleidingsprofielen toegewezen krijgen, op basis van de benodigde ondersteuning. We onderscheiden daarbij vier additionele begeleidingsprofielen die corresponderen met het extra begeleidingsaanbod dat tijdens de intake en zo nodig gedurende de leerloopbaan bij MBO Utrecht (tijdelijk) wordt toegewezen.

Het totale aanbod ziet er als volgt uit:

Basisbegeleiding	Student zit wat betreft niveau, capaciteiten en opleiding op zijn plaats.
Basis +	Student kan met structurele extra begeleiding en faciliteiten de opleiding succesvol binnen de reguliere tijd afronden.
Niveau- en loopbaan-problematiek	Student heeft een leerachterstand of leerbelemmering waardoor de resultaten achterblijven of teruglopen.
Studiehouding	Bij de student is sprake van problemen in de leer-/studiehouding, waardoor mogelijk studievertraging of VSV-dreiging ontstaat.
Gedragsproblematiek	Student vertoont zorgelijk gedrag, heeft een zorgelijke houding of stoornis, die het succesvol afronden van de opleiding mogelijk in de weg staat.
6. Persoonlijke problematiek	Student heeft een leerachterstand of leerbelemmering, veroorzaakt door persoonlijke problematiek, waardoor de resultaten achterblijven of teruglopen.

In het najaar van 2014 hebben onder externe begeleiding twee bijeenkomsten over passend onderwijs plaatsgevonden met taakdocenten-zorg, studentendienstverleners en overige representanten uit de teams om te komen tot een werkagenda voor de verdere implementatie van passend onderwijs. Dit zal medio 2015 resulteren in een ondersteuningsprofiel per opleidingsteam en een heldere rol en taakverdeling van de verschillende actoren. Zo weet de student waar hij wat kan verwachten. Doel is om uiteindelijk te komen tot een relatie met het pedagogisch-didactisch kader van de opleiding en het professionaliseren van de onderwijsmedewerkers in de teams.

Instroom en intakeproces

MBO Utrecht hanteert een zorgvuldige intakeprocedure waarbij de talenten en ambities van de student centraal staan. Iedere aankomende student heeft een individueel intakegesprek. We plaatsen studenten op de juiste opleiding en in het juiste begeleidingsprofiel en beperken daarmee switchgedrag van studenten. Daarnaast participeert MBO Utrecht actief in het regionale project de Overstap, dat als doel heeft alle v(s)o-leerlingen uit RMC 19 (omgeving Utrecht) op een passende opleidingsplek te plaatsen.

We zien dat MBO Utrecht in de afgelopen jaren verbeteringen heeft doorgevoerd om het instroomproces te optimaliseren: aankomende studenten melden zich digitaal aan via de website. De aanmeldingen komen centraal binnen bij Bureau Aanmeldingen, dat volgens de afgesproken werkwijze de studenten informeert en het intakeproces in gang zet. Er zijn verschillen in

doorlooptijd van aanmelding tot intakegesprek per opleiding. Een snelle en efficiënte intake is daarom van groot belang voor alle partijen.

In 2014 heeft een succesvolle pilot met een centraal intake-team plaatsgevonden bij de Entreeopleidingen en een aantal niveau 2 opleidingen. In het intake-team werkten intakers van de Entreeopleiding, de opleidingen Helpende Zorg en Welzijn en Economie en Administratie samen. Het intake-team besprak de studenten bij wie twijfel was gerezen om zo met elkaar een passende oplossing te vinden.

Eind 2014 is op basis van het voorgaande een verbeterplan opgesteld dat in 2015 zal resulteren in verdere uitrol van professionele intake-teams en snellere doorlooptijden. Het doel is om de aankomende student na digitale aanmelding binnen drie weken te plaatsen in een opleiding. Tevens is de ambitie om tot een volledige digitalisering van het intakeproces te komen. Dit levert de toekomstige studie- en loopbaanbegeleiders veel voordeel op omdat deze gegevens dan direct beschikbaar zijn in het studentenvolgsysteem voor de begeleiding. Dat is belangrijk voor een goede start en doorstroom in de opleiding.

Doorstroom

Doel van MBO Utrecht is het verbeteren van het interne doorstroomproces: met name het organiseren van de interne doorstroom van gediplomeerde leerlingen naar een hoger niveau. Hier is in het najaar van 2014 een start mee gemaakt (0-meting). Daaruit blijkt dat in 2014 circa 115 studenten de stap hebben gezet

om door te stromen naar een opleiding op een hoger niveau. Van deze groep doorstromers is 70% in december 2014 nog ingeschreven op de opleiding. Het streven voor 2015 is om zowel het aantal doorstromers als het percentage dat succesvol is, te vergroten.

Uitstroom

MBO Utrecht zorgt voor een adequate uitstroombegeleiding van studenten en bereidt studenten voor zodat zij een goede aansluiting op arbeidsmarkt vinden en/of succesvol instromen naar een vervolgopleiding. Hiertoe vindt met 80% van het aantal studenten die het diploma behaalt en afstudeert een exitgesprek plaats met de studie- en loopbaanbegeleider. Dit is integraal onderdeel van het LOB-beleid van MBO Utrecht.

In geval van ongediplomeerde uitstroom hebben we in 2014 geconstateerd dat de bestaande procedure om eventueel uit te stromen nog zorgvuldiger kan worden nageleefd. Het is beleid dat iedere student die met de opleiding wil stoppen door de studie- en loopbaanbegeleider wordt doorverwezen naar de studenten-dienstverlener (SDV'er) op locatie (tweede lijn), die met de student een begeleidings- of heroriëntatietraject ingaat. Daarnaast moet leerplicht/RMC tijdig worden betrokken. Dit proces wordt gedocumenteerd. De SDV'er en teammanager ondertekenen deze uitstroomformulieren en vullen deze inhoudelijk in. Hiertoe wordt sinds september 2014 de ongediplomeerde uitstroom maandelijks gemonitord door de afdeling onderwijs en beleid. Daarbij vindt een analyse plaats van de ingevulde uitstroomformulieren. Op basis van deze analyse worden gesprekken gevoerd in de onderwijsteams met als doel de uitstroombegeleiding te verbeteren en tijdig studentendienstverlening en leerplicht/RMC in dit proces te betrekken. Dit heeft geresulteerd in een dalende uitstroom. De verwachting is dat in 2015 de procedures rondom ongediplomeerde uitstroom in alle teams zorgvuldiger zullen worden nageleefd.

3.5 Beroepspraktijkvorming

MBO Utrecht geeft de beroepspraktijkvorming (BPV) vorm vanuit onze kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus. We hebben in dit kader in 2014 ingezet op een verbetering van de kwaliteit van de BPV. Een belangrijke bron hiervoor was de door MBO Utrecht uitgevoerde studentenevaluatie in 2013. Belangrijkste verbeterpunten zijn de begeleiding tijdens en de communicatie rondom BPV. Daarnaast wil MBO Utrecht de kwaliteit van inhoud en uitvoer van de

BPV voor al haar studenten borgen. Daarom hebben we per 1 mei 2014 een regisseur benoemd op dit thema.

Kwaliteitskader en handboek BPV

De regisseur heeft in overleg met een groot aantal BPV-medewerkers het Kwaliteitskader BPV opgesteld (goedgekeurd door het MT). Daarin staan de kwaliteitseisen en het BPV-protocol beschreven. Daaraan gekoppeld is een Handboek BPV ontwikkeld dat per Academie wordt ingevuld.

Om het Kwaliteitskader BPV te realiseren, zijn voor 2014-2015 de volgende zeven speerpunten benoemd:

1. Oprichten en bemensen BPV-servicepunt
2. Informatievoorziening intern en extern
3. Oprichten groep BPV-experts
4. Meldpunt vragen en klachten
5. Registreren en rapporteren aan- en afwezigheid tijdens BPV
6. BPV-enquête voor evaluatie BPV-bedrijf, BPV-begeleider en student
7. Organiseren BPV-bijeenkomsten met (potentiële) bedrijven op niveau MBO Utrecht

Speerpunt 1, 2 en 3

MBO Utrecht heeft het BPV-servicepunt opgericht zodat de processen rondom BPV gestuurd kunnen worden. Het BPV-servicepunt verzamelt relevantie informatie (in- en extern), ontwikkelt formats en producten, organiseert bijeenkomsten van de BPV-expertgroep en monitort de implementatie.

Het BPV-servicepunt heeft hiertoe een online platform ontwikkeld (Office365). Per 1 oktober 2014 is het BPV-servicepunt daadwerkelijk actief. Het BPV-servicepunt heeft diverse formats opgeleverd, waaronder het algemeen deel van de BPV-gids, te gebruiken door alle opleidingen. Alle Academies hebben het handboek BPV 2014-2015 aangeleverd. In het handboek wordt verantwoord op welke wijze en door wie de gezamenlijke afspraken worden nagekomen. Daarmee is voor geheel MBO Utrecht direct inzichtelijk hoe BPV wordt vormgegeven.

Het BPV-servicepunt heeft ook het initiatief genomen tot het oprichten van de groep van BPV-experts. Hierin zitten alle medewerkers van MBO Utrecht die als BPV-consulent of als docent de taak van BPV-coördinator vervullen. Het doel van het overleg is te zorgen voor informatie-uitwisseling, kennisdeling en draagvlak. Daarnaast is het een plek waar structureel geëvalueerd wordt en indien nodig verbeterplannen worden opgesteld. Er is in 2014 één bijeenkomst geweest met

alle BPV-experts en er zijn nog vier bijeenkomsten gepland tot aan de zomervakantie 2015.

Speerpunt 4

De website van MBO Utrecht is aangepast en biedt per 1 november 2014 onder andere een meldpunt voor vragen en klachten rondom BPV. Wanneer een klacht binnenkomt, wordt deze opgenomen in de reguliere procedure rondom klachten binnen MBO Utrecht. Er is tot op heden nog geen klacht gemeld. Verder is er een informatie-formulier gecreëerd waarmee bedrijven die geïnteresseerd zijn in een mogelijke samenwerking rondom stages zich kunnen melden. Het BPV-servicepunt bekijkt deze aanvragen en stuurt deze door naar de betreffende Academie/team. Sinds het formulier op de site staat komen er wekelijks tien tot twintig verzoeken binnen.

Speerpunt 5

In 2015 wordt in de expertgroep BPV samengewerkt met ICT MBO Utrecht om de BPV-module van Trajectplanner volledig te integreren. Dit om een eenduidige aanwezigheidsregistratie in Trajectplanner te borgen.

Speerpunt 6

Alle Academies van MBO Utrecht hanteren sinds studiejaar 2014-2015 dezelfde evaluatie-tools rondom BPV. Er is een online enquête ontwikkeld voor het BPV-bedrijf, de studenten die net BPV afronden en de BPV-begeleiders van de opleiding. Na afloop van de tweede periode en na afloop van het studiejaar worden de evaluaties door het BPV-servicepunt en de regisseur geanalyseerd en wordt er gerapporteerd aan de Academies en het CvB. Tevens worden indien nodig verbeterplannen opgesteld, op het niveau van geheel MBO Utrecht, een Academie of een specifiek team of opleiding. De eerste analyse is gepland na afloop van periode 2 (maart 2015).

In 2013-2014 is in pilotvorm de eerste centrale enquête uitgezet. Hierbij wordt gebruikgemaakt van een 1-5 schaal.

MBO Utrecht-gemiddelden zien er als volgt uit:

1. Informatie over de eisen aan de stageplek: 3.06
2. Informatie over de procedures rondom de stage: 2.96
3. Informatie over de criteria die je moet gebruiken voor het beoordelen van de stagiair: 3.03

Speerpunt 7

De organisatie van deze bijeenkomsten is belegd bij het CvB en MCB en zal in 2015 leiden tot een aantal bijeenkomsten.

3.6 Een hybride (leer)omgeving

Het onderwijs van MBO Utrecht kenmerkt zich in toenemende mate door een educatieve ICT-omgeving die past bij de doelstelling om ambitieus onderwijs te leveren. Studenten maken steeds meer gebruik van eigen devices (tablet, laptop, smartphone etc.). Om deze ontwikkelingen onverstoord door te kunnen laten gaan, heeft MBO Utrecht in 2013 en 2014 de ICT-omgeving naar een hoger niveau gebracht. Kenmerken van dit niveau zijn 'Any Place, Any Time, Any Where'. MBO Utrecht heeft voor het jaar 2014 op het terrein van Onderwijs & ICT (O&I) een vijftal doelen geformuleerd voor de periode 2014 - 2016:

- Onderwijs & ICT zijn natuurlijke partners in het leerproces.
- Digitale leermiddelen zijn een belangrijke bron van actuele kennis en vaardigheden (21st Century Skills).
- Voor leraren zijn digitale leer- en communicatiemiddelen een vanzelfsprekendheid bij het uitoefenen van hun vak als professional.
- Digitale leer- en communicatiemiddelen worden ingezet om het leerproces efficiënter te maken en om het rendement te verhogen.
- MBO Utrecht bundelt kennis en vaardigheden met het bedrijfsleven.

De werkgroep Onderwijs en ICT zorgt voor implementatie en monitoring van deze doelen. Het onderwijs is vertegenwoordigd door een breed samengestelde projectgroep die ten minste drie keer per jaar als klankbord bij elkaar komt. De leden zijn de ambassadeurs O&I in de verschillende onderwijsteams.

Gedurende het eerste halfjaar van 2014 is veel geïnvesteerd in de transitie naar cloud computing. Uitgangspunt daarbij is dat studenten en medewerkers 'any time, any place, any device' kunnen werken. Vanaf de start van het schooljaar 2014 is de educatieve cloud voor studenten (Eduroam) operationeel. Gebruikers krijgen na het inloggen een startpagina op maat. Daarbij zijn voor studenten directe links naar het rooster, het studentvolgsysteem Trajectplanner, Office 365 en opleidings-specifieke software direct 24/7 beschikbaar. Om nieuwe studenten vertrouwd te maken met het werken in de EduCloud is een Wikiwijs ICT-lesprogramma gemaakt,

dat gegeven wordt tijdens de introductieperiode van onze nieuwe studenten. Deze instructie is permanent beschikbaar als digitaal naslagwerk. Voor medewerkers zijn aan deze startpagina nog een aantal programma's toegevoegd zoals Eduarte KRD, een Incidentenmanager en de A3 digitaal. Er is een serviceloket geopend waar studenten dagelijks gebruik van kunnen maken en voor de medewerkers is het serviceplein ICT beschikbaar.

In overleg met de afdeling Huisvesting is geïnvesteerd in de uitbreiding van het aantal stroompunten om ook buiten de lokalen het werken conform Bring Your Own Device (BYOD) mogelijk te maken. Met ingang van augustus 2014 is MBO Utrecht-breed de laptop voor alle nieuwe studenten verplicht gesteld. Het spreekt voor zich dat de leermiddelenlijst van de opleidingen hierop is aangepast.

De werkgroep Onderwijs en ICT heeft in 2014 een kwaliteitskader opgesteld dat onderdeel is van het Kwaliteitskader pedagogisch-didactisch handelen en het bijbehorende handboek. Daarnaast wordt gewerkt met

een checklist om de voortgang van een aantal activiteiten te bewaken en waar nodig bij te sturen.

Het studentvolgsysteem Trajectplanner is in 2014 MBO Utrecht-breed in gebruik genomen, het aantal geactiveerde modules is uitgebreid. De prioriteit ligt bij de BPV-module omdat de communicatie met stagebedrijven een van de speerpunten is op weg naar de nieuwe kwalificatiestructuur 3.0.

De realisatie van de geformuleerde doelstellingen voor 2014-2016 is deels terug te vinden in de A3 TRAP van de teams, in het Professionaliseringsplan van MBO Utrecht en in het pedagogisch-didactisch handboek dat per team is ingevuld. Op deze manier worden relatief abstracte doelstellingen op teamniveau geconcretiseerd.

In het laatste kwartaal van het jaar is vooral ingezet op het inventariseren van de wensen van de projectgroep om met de opbrengst daarvan vervolgstappen te kunnen zetten voor 2015-2016.

ICT IS EEN LEIDRAAD VOOR VERNIEUWEND ONDERWIJS

"Ik denk dat ICT en onderwijs niet meer los van elkaar te zien zijn. Het is niet alleen ondersteunend, het geeft ook nieuwe mogelijkheden. Ik zou niet meer zonder social media applicaties les kunnen geven. Het opstellen van een kennistest is zo gepiept. Leerlingen loggen in met hun smartphone en ze zien meteen resultaat."

Astrid Schat is onderwijsontwikkelaar en docent verpleegkunde bij de Utrechtse Zorgacademie. Haar passie ligt bij ICT in het onderwijs. Ze deed eerder vanuit haar Master Leren Innoveren onderzoek bij MBO Utrecht. Ze verwacht dat een online tool als een wiki en de applicatie OneDrive (Office365) een steeds grotere rol gaan spelen.

2014

"Het is bij MBO Utrecht vanaf september 2014 noodzakelijk dat alle eerstejaarsstudenten een laptop aanschaffen. Bij ons gebruiken de eerstejaarsstudenten de laptop vooral bij de theorielessen verzorging en verpleging. Die lessen zijn in wiki's vormgegeven. Een wiki is een digitale omgeving waar het onderwijs in hangt."

In de praktijk

Een wiki is onderverdeeld in een startpagina, studieactiviteiten en onderwijsactiviteiten. Thuis bereidt de student zich voor door op de hyperlink in het groepsrooster te klikken, hij of zij komt dan in de wiki van een

thema, bijvoorbeeld basiszorg. Daar leest de student wat het huiswerk is. De docent toont tijdens de les de wiki op de beamer. De student volgt alles op de laptop. "Een wiki kan door de docent tussentijds aangepast worden. Met één druk op de knop kan een student gemiste lesstof inhalen," legt Astrid Schat uit.

Teamsite

De teamsite bevat onder meer een gezamenlijke agenda, onderwijscontent en de algemene roosters. Een SLB'er maakt op grond hiervan een specifiek rooster voor zijn groep. Binnen de applicatie OneDrive deelt hij dit met zijn studenten. Zij delen op hun beurt in OneDrive documenten, werkstukken en verslagen met hun docent. De begeleiding wordt nog steeds in Trajectplanner geregistreerd.

Kennisclips

Inmiddels is één docent bij de Utrechtse en Gooise Zorgacademie gespecialiseerd in het maken van kennisclips. De studenten gebruiken die onder meer ter voorbereiding op een toets.

In 2015

"Dan werken we met één centrale elektronische leeromgeving (ELO). Eén plek waar alle informatie voor de student en de docent te vinden is en waar interactief gecommuniceerd en geleerd wordt", vertelt Astrid Schat.

3.7 Onze huiselijke leeromgeving

MBO Utrecht heeft in de periode 8-2013 tot 8-2014 haar bruto vloeroppervlak met 11% verminderd naar 39.023 vierkante meters. De huisvestingslasten 2014 vormen 17% van de totale lasten.

Daarnaast zijn in 2014 een aantal kleine en middel-grote functionele wijzigingen uitgevoerd. Zo is de entree van de Australiëlaan 23 verbouwd, zijn er maatregelen getroffen om de brandveiligheid op de

Columbuslaan te blijven borgen, zijn er laptopvoorzieningen geplaatst, is een narrow castingsysteem op alle locaties geïnstalleerd en is de gezonde schoolkantine van start gegaan.

De voorbereiding voor de verkoop van de Pagelaan is afgerond en begin 2015 is het gebouw in de verkoop gegaan. Een strategisch huisvestingsplan is opgeleverd en daarnaast is een aanvang gemaakt met het MBO Utrecht inkoopbeleid. Dit zal in 2015 worden afgerond.

Overzicht m² bruto vloeroppervlak (bvo)

m² bvo	31-8-2013	1-1-2014	1-8-2014 t/m 31-12-2014
Australiëlaan 23	5.027	5.027	5.027
Australiëlaan 25	4.982	4.982	4.982
Bontekoelaan	5.854	5.854	5.854
Bisonspoor	3.185	3.185	0
Columbuslaan	9.228	9.228	9.228
Grebbeberglaan onderwijs	3.709	2.660	2.660
Grebbeberglaan kantoor	105	105	105
Grebbeberglaan Morgen *	438	438	438
Mississippidreef	2.089	2.089	2.089
Laan van Puntenburg **	2.161	2.161	2.161
Pagelaan **	5.528	5.528	5.528
Stationsstraat	1.728	951	951
Totaal m²	44.034	42.208	39.023

* Per 1 februari 2015 niet meer ten laste MBO Utrecht

** Niet in gebruik voor onderwijs

Schoolveiligheid

Onderdeel van onze huiselijke leeromgeving is de schoolveiligheid. Hoe willen we met elkaar omgaan, hoe spreken we dat met elkaar af en hoe handhaven we gemaakte afspraken? Eenheid van denken en handelen is daarbij een belangrijk uitgangspunt evenals draagvlak en gedeelde verantwoordelijkheid onder alle geledingen. Tenslotte is veiligheid een zaak van ons allemaal.

Om aandacht te besteden aan sociale, grensoverschrijdende en ruimtelijke aspecten binnen het brede terrein van schoolveiligheid, is het Kwaliteitskader integrale veiligheid voor MBO Utrecht opgesteld. Hierin wordt voor MBO-Utrecht de volgende definitie van (sociale) veiligheid gehanteerd:

“OMSTANDIGHEDEN WAARIN IEDER INDIVIDU ZICH ALS MENS GERESPECTEERD EN AANVAARD WEEET ONGEACHT RELIGIE, AFKOMST OF SEKSUELE GEAARDHEID EN WAAR MEN IS GEVRIJWAARD VAN ONGEWOONDE GEDRAG EN GEWELD (MATERIEEL, PSYCHISCH EN FYSIEK). BOVENDIEN BIEDT DE LEER- EN WERKOMGEVING EEN ZODANIGE KWALITEIT DAT VEILIG WERKEN EN LEREN GEBORGD ZIJN”.

Onze kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus zijn richtinggevend en inspirerend voor alle medewerkers en vormen het uitgangspunt voor het leveren van kwalitatief hoogstaand onderwijs, zo ook voor het Kwaliteitskader integrale veiligheid.

Jaarplan Schoolveiligheid

In 2014 zijn de volgende doelen in het schoolveiligheidsbeleid opgenomen:

- Het behouden en bevorderen van een veilig schoolklimaat in alle locaties van MBO Utrecht.
- Zorgen voor een goed evenwicht tussen de zorg voor sociale binding, de omgang met incidenten en de zorg voor veilige voorzieningen.
- Zorgen voor actieve participatie van management, medewerkers en studenten bij de ontwikkeling en uitvoering van het schoolveiligheidsbeleid.
- Uitvoeren, bijstellen en borgen van de uitgangspunten van het kwaliteitskader, die rusten op de volgende pijlers:
 - Het onderwijs.
 - De academie als sociale gemeenschap.
 - Veilige voorzieningen.
 - Omgaan met ongewenst gedrag.
 - Kwaliteit en beleid.

Met de Veiligheidskaart MBO Utrecht worden deze pijlers jaarlijks gemeten en de conclusies en aanbevelingen omgezet in concrete actiepunten voor het jaarplan Veiligheid.

Resultaten

Allereerst is in 2014 een prioritering aangegeven binnen de aanbevelingen uit de 0-metingen veiligheid die in 2013 bij de locaties van MBO Utrecht zijn afgenomen. Hieruit kwamen de volgende speerpunten naar voren:

- Ontwerp een schoolveiligheidsplan op wettelijke voorschriften voor fysieke en sociale veiligheid.
- Zet een pilot incidentenregistratie op.
- Beleg per locatie de verantwoordelijkheid van schoolveiligheid en zorg voor een passende taakomschrijving en scholing.
- Zorg voor actieve participatie van de Studentenraad, vooral bij het vastleggen van school- en gedragsregels en het voorkomen van pesten.

In 2014 zijn de volgende resultaten behaald:

- Mei 2014: taakomschrijving veiligheidscoördinatie vastgesteld in de Stuurgroep Veiligheid.

- Mei 2014: zorgen voor actieve participatie van alle geledingen van de Stuurgroep Veiligheid door deze uit te breiden met het Hoofd Facilitair, het Hoofd P&O en een lid van de Studentenraad. Dit doet recht aan het uitgangspunt dat het zorgen voor een veilig leer- en leefklimaat een gedeelde verantwoordelijkheid is.
- Aandacht en scholing voor een respectvolle omgang en passend gedragsrepertoire via scholingsdagen (april en oktober) MBO Utrecht.
- Augustus 2014: start pilot incidentenregistratie op twee locaties.
- September 2014: Handboek veiligheid opgeleverd.
- Plan van aanpak veilig leer- en leefklimaat Columbuslaan. Tussentijdse evaluatie en bijstelling van actiepunten gericht op het afhandelen en voorkomen van grensoverschrijdend gedrag.
- In de 0-meting met de veiligheidskaart MBO Utrecht zal het effect van deze interventies op deze locatie worden gemeten.

In 2015 zullen ROC Midden Nederland, Het Grafisch Lyceum en MBO Utrecht in regio zuidwest verder uitwerking geven aan de speerpunten van het Convenant Veiligheid in en om school (VIOS). Het convenant geeft een beschrijving van de rollen en taken van de veiligheidspartners (gemeente, justitie, politie, Halt en bestuurders vo, mbo) en biedt een overzicht van de afspraken op centraal en decentraal niveau. Het accent binnen regio zuidwest zal worden gelegd op het afhandelen van incidenten en het voorkomen van grensoverschrijdend gedrag in en om school. Vanuit de actualiteit zijn polarisatie en radicalisering daarbij belangrijk thema's.

Ook zal in 2015 de pilot incidentenregistratie worden geëvalueerd en verbreed naar alle locaties van MBO Utrecht. Daarnaast zal MBO Utrecht in 2015 deelnemen aan de Veiligheidsmonitor van de MBO Raad, om hiermee nog beter in beeld te kunnen brengen hoe de objectieve en subjectieve veiligheidsbeleving zich verder ontwikkelt binnen MBO Utrecht.

3.8 Notitie Helderheid in de bekostiging

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

Thema 1: Uitbesteding

De opleiding verpleegkundige wordt in samenwerking met AMG (het Antonius Ziekenhuis) in Nieuwegein uitgevoerd op basis van een vanuit de defusie meegekomen overeenkomst van opdracht. MBO Utrecht is volledig verantwoordelijk voor de studenten. In het schooljaar 2014-2015 wordt deze overeenkomst van opdracht opnieuw beoordeeld. Aan de wettelijke waarborgen die zijn gecreëerd rond het onderwijs wordt onverkort voldaan.

Thema 2: Investeren van publieke middelen in private activiteiten

MBO Utrecht hanteert als uitgangspunt dat private activiteiten ten minste kostendekkend dienen te zijn. In 2014 betreft dit de contractactiviteiten en het private deel van de activiteiten van Café Morgen. Door separate administratie van de financiële resultaten van beide is vast komen te staan dat de baten ten minste de lasten overschrijden. Er zijn derhalve geen publieke middelen in private activiteiten geïnvesteerd. Per 1 februari 2015 zal Café Morgen overgedragen worden aan een derde partij, waardoor de resultaten van Café Morgen vanaf dat moment geen deel meer zullen uitmaken van MBO Utrecht.

Thema 3: Het verlenen van vrijstellingen

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

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

In 2014 heeft MBO Utrecht geen vergoeding of kwijtschelding gegeven voor les- en cursusgeld. In geval van betaling van het cursusgeld door derden is

een zogeheten derdengeldmachtiging van de student aanwezig.

Thema 5: In- en uitschrijving van studenten

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

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

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

Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten voor bedrijven

In 2014 heeft MBO Utrecht geen maatwerktrajecten voor bedrijven uitgevoerd die voor OCW-bekostiging worden meegeteld. De uitgevoerde contractactiviteiten voor bedrijven zijn tegen minimaal kostprijs in rekening gebracht bij het betreffende bedrijf.

Thema 8: Buitenlandse studenten

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



4

EXCELLENTE TEAMS VAN PROFESSIONALS

In dit hoofdstuk wordt ons personeelsbeleid uitgewerkt. We gaan in op de landelijke ontwikkelingen en hoe deze te vertalen zijn naar ons personeelsbeleid. Daarnaast besteden we aandacht aan het ziekteverzuim, functionerings- en ontwikkelingsgesprekken en de opbouw van ons personeelsbestand. Tevens geven we inzicht in de uitstroom van medewerkers en onze zorgplichtinspanningen hieromtrent.

4.1 Macrotendens

Werken en leren zijn in Nederland om verschillende redenen steeds minder te scheiden. Een daarvan is de verandering in de betekenis van werk. Naast dat het een inkomen verschaft, heeft werk in toenemende mate ook een psychologische betekenis gekregen: het is voor veel mensen de belangrijkste bepalende van hun identiteit. Mensen willen zich in hun werk dan ook ontwikkelen (leren), bewijzen en ontplooiën.

Goede ontwikkelmogelijkheden in organisaties zijn daarmee zowel iets wat veel mensen willen, alsook een externe noodzaak, te weten een manier om de productiviteit te verhogen, om de veerkracht van mensen en ondernemingen te vergroten en om de kenniscirculatie te bevorderen, en daarmee de innovatiekracht. Dat schetst ook op hoofdlijnen de HRM-agenda binnen MBO Utrecht: hoe blijven mensen hun kennis en vaardigheden ontwikkelen en hoe kunnen onderwijsveranderingen zo georganiseerd worden dat ze voor onze medewerkers een positieve uitdaging zijn in plaats van een bedreiging?

De bovengenoemde ontwikkeling heeft impact op de medewerkers binnen een onderwijsinstelling als MBO Utrecht. Het gaan voor professioneel en gezond personeel vormt het antwoord op deze tendens en ook een van de belangrijkste randvoorwaarden om onze missie, visie en kernwaarden (persoonlijk, ondernemend en ambitieus) toe te kunnen passen binnen onze onderwijsinstelling en vooral naar onze studenten.

Op basis van de evaluatie van realisatie van de doelen in 2013, ons jaarplan, de MBO Utrecht kwaliteitscyclus en het strategisch beleidsplan hebben we de volgende hoofddoelen benoemd:

- Het personeelsbeleid van MBO Utrecht speelt adequaat in op (macro)ontwikkelingen.
- MBO Utrecht is als organisatie met 'ambitie in leren' een instelling waar het leren van en leren met elkaar gemeengoed is. Wij doen dit vanuit onze kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus, onder de noemer MBO Utrecht Academie.
- Daar waar medewerkers de organisatie verlaten, draagt MBO Utrecht actief bij hen te begeleiden van werk naar werk.

- Wij geven invulling aan wettelijke opdrachten en regelingen.

4.2 Personeelsbeleid

MBO Utrecht is een lerende organisatie omdat dit voor ons de sleutel is om blijvend succesvol te zijn. Net zoals een dynamische omgeving een beroep doet op het verandervermogen van MBO Utrecht als organisatie, zo vraagt MBO Utrecht alle medewerkers een lerende houding aan te nemen en de eigen verantwoordelijkheid te nemen. Wij doen dit vanuit de overtuiging dat medewerkers onze grootste succesfactor vormen in het komen tot talentontwikkeling van onze studenten en het bieden van kansen voor de toekomst. Voor 2014 golden de volgende doelen:

- Het personeelsbeleid draagt actief bij aan het komen tot verdere professionalisering van de medewerkers van MBO Utrecht, als afgeleide van onze strategische agenda.
- Het beheersen van het ziekteverzuim, meer aandacht voor verzuimpreventie.
- Het blijven voeren van functionerings- en ontwikkelingsgesprekken.
- Het zorgen voor kwalitatief goede nieuwe leraren.
- Daar waar sprake is van (gedwongen) vertrek, zorgen dat medewerkers snel van werk naar werk gaan.
- Het treffen van voorbereidingen opdat MBO Utrecht in 2015 een gezonde school wordt.
- Het versterken van het inzicht in (personele) kengetallen door het aanbieden van Qlikview. Met deze applicatie ontsluit MBO Utrecht informatie uit meerdere databronnen, op een visueel-grafisch aantrekkelijke wijze.

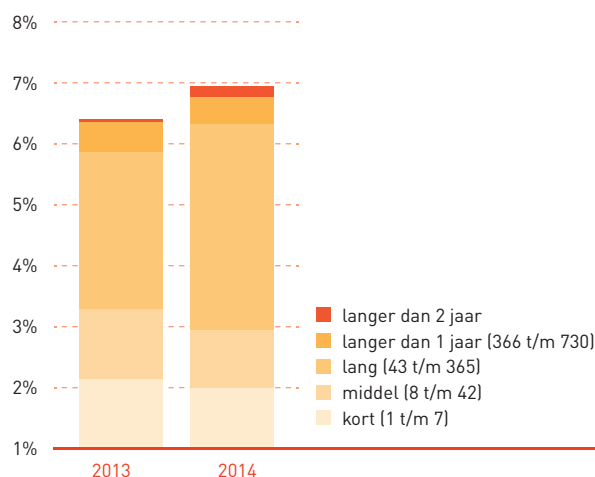
4.3 Beheersing ziekteverzuim

Hoewel het kortdurend verzuim in 2014 een duidelijk dalende tendens laat zien, is het verzuim voor de hele instelling enigszins gestegen (2013: 6,14% en 2014: 6,75%. Branche: afgerond 5% over het schooljaar 2013-2014). Weliswaar past deze ontwikkeling in de lande-

lijke trend dat het ziekteverzuim langzaam oploopt, toch vinden wij iedere zieke medewerker er één teveel. In 2014 zijn de volgende activiteiten ingezet teneinde ons verzuim te beheersen:

- Actualiseren van de risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E). Hiermee beschrijven wij de risico's voor de veiligheid en gezondheid op de werkplek, zowel voor onderwijsgevend als onderwijsondersteunend personeel. Ook staat hierin welke maatregelen wij nemen om deze risico's te verminderen. Omdat in 2014 de (sociale en fysieke) veiligheid van onze locatie op de Columbuslaan een aandachtspunt vormde, is met deze locatie gestart. In 2015 worden de RI&E's afgerond en stapsgewijs verbetermaatregelen doorgevoerd.
- Wekelijks inloopspreekuur bij (dreigende) uitval van medewerkers. In dit preventiegesprek wordt actief met de medewerker gezocht naar oplossingen, al dan niet in overleg met de direct leidinggevende. Het spreekuur werd gemiddeld vier tot vijf keer per week bezocht.
- Gezond werk op school bestaat uit een veilige en gezonde schoolomgeving én fysiek en mentaal gezonde medewerkers. Een gezonde leefstijl van medewerkers is daarbij belangrijk: bewegen, niet roken, matig gebruik van alcohol, gezonde voeding, voldoende ontspanning en veiligheid. Vanaf 1 januari 2014 is MBO Utrecht een volledig rookvrije school geworden. Voor rokers zijn er buiten de gebouwen rookfaciliteiten gebouwd en/of opgeknapt.
- Het omlaag brengen van verzuim vergt niet alleen maatregelen in de curatieve sfeer. Mede daarom heeft MBO Utrecht richting cateraar TNN de intentie uitgesproken om op onze locaties het assortiment te laten voldoen aan de kaders van De Gezonde Schoolkantines. Begin 2015 worden bovendien onze kantines door de Gezonde Brigade van het Voedingscentrum gescreend. Is het resultaat positief dan mogen wij voor onze schoolkantines in 2015 de Schaal voor de Gezonde Schoolkantines in ontvangst nemen.

Ziekteverzuim %



Voorts is in 2014 de samenwerking met arbodienstverlener TRIAS SMA voortgezet.

In het afgelopen jaar heeft MBO Utrecht geen boetes opgelegd gekregen wegens het overschrijden van termijnen of niet nakomen van acties in het kader van de Wet Poortwachter. In 2015 zal de beheersing van het ziekteverzuim een extra impuls krijgen door het breed onder de aandacht brengen van dit thema en het doorvoeren van een aantal gerichte maatregelen.

4.4 Functionerings- en ontwikkelingsgesprekken

Functionerings- en ontwikkelingsgesprekken vormen een belangrijk HRM-instrument. Het zorgt voor afstemming van de verwachtingen die een leidinggevende heeft van de medewerkers en is het moment waarop verbeter- en ontwikkelafspraken worden gemaakt. Voor veel leraren was 2014 een spannend jaar omdat er door de regeling salarismix formatieruimte ontstond voor doorstroom naar een hogere functie. In functioneringsgesprekken zijn afspraken gemaakt over het persoonlijke ontwikkelplan teneinde te komen tot goed toegeruste leraren in een hoger ingeschaalde functie (zie tevens paragraaf salarismix). In 2014 zijn in totaal 89 functionerings- en ontwikkelingsgesprekken geregistreerd.

4.5 Management

In 2014 zijn drie vacante managementposities opnieuw ingevuld, namelijk een teammanager voor de Sport-

academie Utrecht/ Utrechtse Dansacademie, een manager Onderwijs en Innovatie en een hoofd Marketing & Communicatie.

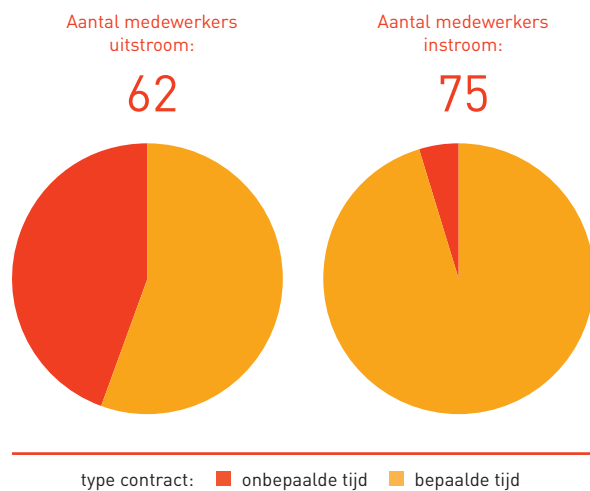
4.6 Het zorgen voor kwalitatief goede leraren

Goede werving is essentieel om kwalitatief goede nieuwe medewerkers te vinden. In 2014 is de werving verder geprofessionaliseerd:

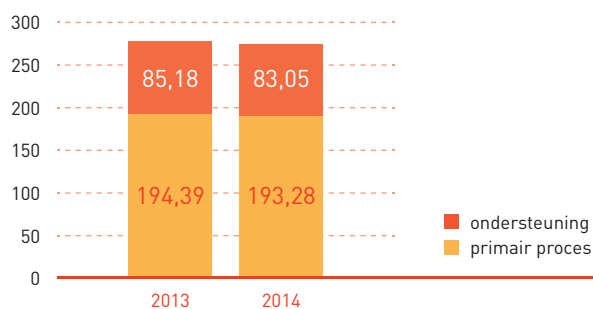
- Daar waar zich vacatures voordeden werd standaard bekeken of er intern medewerkers waren met een mobiliteitswens of oud-medewerkers met een uitkering, die voor de vacature in aanmerking kwamen. Enkele medewerkers bood dit de kans om intern een nieuwe uitdaging te vinden in een meer passende functie. Daarnaast is een oud-medewerker geholpen aan een nieuwe baan. Hiermee werd het in 2013 ingezette beleid voortgezet.
- Met ingang van 1 juli 2014 maakt MBO Utrecht gebruik van een vacaturebank die specifiek gericht is op het onderwijs. Hiermee is de kwaliteit van onze werving verbeterd (gemiddeld veertig kandidaten om uit te kunnen selecteren) en zijn de interne processen efficiënter geworden. In totaal zijn er in de periode vanaf 1 juli via deze online vacaturebank dertien vacatures gesteld (drie bij de Academie voor Techniek, vier bij de Academie voor Economie en Ondernemen, twee bij de Utrechtse/Gooise Zorgacademies, één bij de Academie voor Horeca en Toerisme, en drie bij de ondersteunende diensten), waarvan elf extern en één intern vervuld, en één vacatureprocedure is nog niet afgerond in 2014.
- MBO Utrecht stimuleert het gebruik van Registerleraar.nl, het beroepsregister voor leraren in het basisonderwijs, voortgezet onderwijs, middelbaar beroepsonderwijs en speciaal onderwijs die gaan voor kwaliteit. In 2014 vroegen wij onze nieuwe leraren om zich in dit register in te schrijven (als onderdeel van de wervingsprocedure). In 2015 wordt dit beleid geïntensiveerd en wordt ook alle zittende docenten gevraagd zich te registreren.
- Het inleveren van de verklaring omtrent het gedrag (VOG) is een benoemingsvoorwaarde binnen MBO Utrecht. Mede als gevolg van maatschappelijke ontwikkelingen, wordt er ook binnen MBO Utrecht

stringent op toegezien dat iedere medewerker bij indiensttreding een VOG inlevert. Met ingang van september 2014 vragen wij ook tijdelijke medewerkers zonder dienstverband (zzp'ers, gedetacheerden, vrijwilligers, gastmedewerkers, surveillanten, uitzendkrachten en stagiairs) om een VOG in te leveren. Het aanvragen van de VOG kan vanaf april 2014 ook via e-Herkenning waarbij de dienst P&O een aantal stappen ondersteunt met een digitale tool. Hiermee wordt het aanvragen van deze verklaring voor de nieuwe medewerker sterk vereenvoudigd. Per saldo zijn er iets meer medewerkers ingestroomd dan uitgestroomd, waarbij het grootste deel voor rekening komt van leraren LB en leraren in opleiding.

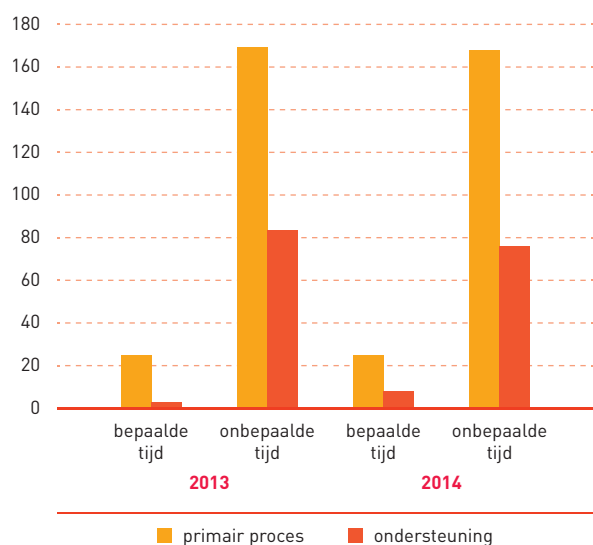
Aantal medewerkers in loondienst in- en uitstroom naar type contract, 2014



Functie	Totaal
Administratief medewerker	1
Beleidsmedewerker a/projectleider	1
BPV-consulent	2
I&A beheerder a/specialist	1
Instructeur a	11
Instructeur b	1
Leraar in opleiding	24
Leraar LB	19
Leraar LC	2
Lid college van bestuur	1
Medewerker ASL a	1
Medewerker ASL b	2
Medewerker ASL c	1
Medewerker ASL d	1
Medewerker leerling/deelnemerbegeleiding	1
Medewerker Marketing en Communicatie a	2
Projectleider a/beleidsadviseur	1
Projectleider c/beleidsmedewerker	1
Teammanager b	2
Eindtotaal	75



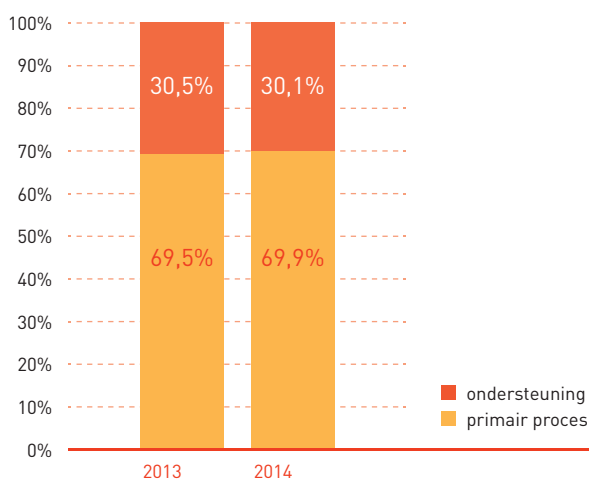
Verhouding FTE's Primair proces vs. Ondersteuning: bepaald versus onbepaalde tijd



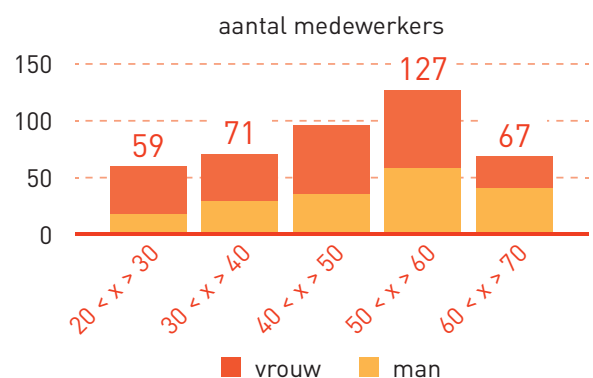
4.7 Formatie en mobiliteit

Zorgen voor een goede bezetting is een kernproces binnen HRM waar in 2014 een centrale regie op is gevoerd. Hiermee is een personele bezetting gerealiseerd die adequaat inspeelt op veranderende bekostiging, onderwijsinnovaties en personele ontwikkeling zoals (vrijwillig) ontslag en pensionering. In 2014 is het aandeel van medewerkers in het primair proces ten opzichte van 2013 vrijwel ongewijzigd gebleven.

Verhouding FTE's Primair proces vs. Ondersteuning



Medewerkers in loondienst naar leeftijdscategorie



4.8 Leiderschapsontwikkeling

Het succes van MBO Utrecht wordt in belangrijke mate bepaald door de kwaliteit van ons personeel. De kwaliteit van het management vormt daar een essentiële

factor in. In 2014 heeft de leiderschapsontwikkeling op de volgende manieren plaatsgevonden:

- Een 'Energy drives' (drijfveren) traject.
- Een aantal medewerkers volgt managementmodules bij de NSO.
- Individuele coaching voor een aantal medewerkers.

Uit de evaluatie bleek dat managers de leiderschapsdagen waardevol vonden en dat het werken met de Energy Drives bijdroeg aan het verder versterken van het (persoonlijk) leiderschap. De evaluatie bood voorts een aantal concrete aanknopingspunten om het thema leiderschap binnen MBO Utrecht in 2015 verder uit te werken.

In 2014 is gestart met het herformuleren van de visie op het managementprofiel, wat onder andere zal resulteren in een nieuw resultaat- en competentieprofiel. MBO Utrecht zet dit proces in 2015 voort en zal daarbij gebruikmaken van ontwikkelingen op brancheniveau (MBO-profiel voor manager).

4.9 Rapportages en managementinformatie

In 2014 is Qlikview geïmplementeerd. Dit is een systeem waarmee managementinformatie uit het financiële systeem, het studentregistratiesysteem (KRD) en personeel Informatie (RAET) ontsloten en in overzichtelijk 'apps' gerapporteerd wordt. Iedere leidinggevende heeft een training ontvangen om met dit instrument te leren werken.

Proefopstelling verbeterinformatie

In 2014 hebben MBO Utrecht en de Dienst Uitvoering Onderwijs hun samenwerking voortgezet in de vorm van een proefopstelling. Centraal stond de vraag welke informatiebehoeften hebben de individuele leraar, teammanager en het team om de kwaliteit van het primaire proces te verhogen. Door middel van semi-structureerde interviews (zeventien in totaal) met deze drie doelgroepen is geïnventariseerd welke informatiebehoefte men heeft als het gaat om kwaliteitsverbetering van het primaire proces. Samenvattend omvat de opbrengst twee componenten: gepercipieerd verbeterpotentieel op het gebied van informatie en op het gebied van randvoorwaarden voor een optimaal primair proces. De verzamelde data en de duiding van de onderzoekers leidden tot drie adviezen, respectievelijk voor MBO Utrecht, DUO en voor MBO Utrecht en DUO samen.

Algemene conclusie van het onderzoek

Algemene conclusie van de onderzoekers is dat de geïnterviewden de beschikbaarheid van verbeterinformatie voor het primaire proces doorgaans als 'volgende' beschouwen. De geïnterviewden – in dit geval uit alle doelgroepen – onderstreepten het belang van het randvoorwaardelijk aanwezig zijn van de faciliteiten.

Overall is het beeld dat de informatievoorziening binnen MBO Utrecht na de defusie is verbeterd. Kortere lijnen, een platte structuur en een passender schaal-grootte dragen volgens de onderzoekers hieraan bij. De conclusies en adviezen werden in november 2014 gepresenteerd tijdens een feestelijke slotbijeenkomst. De rapportage is te verkrijgen bij de Dienst Personeel en Organisatie.

In 2015 wordt op basis van de uitkomsten van deze proefopstelling bekeken welke van de aanbevolen maatregelen doorgevoerd gaan worden.

4.10 Ambitie in leren

Om ons te kunnen professionaliseren, is het belangrijk om MBO Utrecht te ontwikkelen tot een lerende organisatie. Een organisatie waarin je fouten mag maken, waarin ontwikkelpunten benoemd mogen worden. Dit vraagt van ons als organisatie een omslag, een hernieuwde focus van leidinggevend en teams op professionalisering. Hierbij is het van belang dat leidinggevend oog hebben voor de professionaliseringswensen die uit de functionerings- en ontwikkelingsgesprekken naar voren komen, én voor de professionaliseringsbehoefte van het team als geheel passend bij de ontwikkelingen die het team nastreeft (bottom-up). Een ontwikkelingsgerichte gespreks-cyclus en teamprofessionaliseringsplannen zijn belangrijke instrumenten om deze individuele behoeften en teambehoeften in kaart te brengen. We willen nog meer een beweging maken van aanbodgericht naar vraaggericht leren. Ontwikkelgesprekken, peer review en coaching moeten gaan bijdragen aan bewustwording en stimuleren tot leren.

In de zomer van 2014 is een visiedocument MBO Utrecht Academie opgesteld, en is de regiegroep MBO Utrecht Academie van start gegaan. In het najaar is een office manager aangesteld ter ondersteuning van de beheersmatige processen. Ook is de zoektocht naar een leermanagementsysteem begonnen (applicatie om het beheer en het leren zélf te ondersteunen).

In 2014 zijn de volgende concrete resultaten behaald ten aanzien van professionalisering:

Onderwijs en ondersteuning

- 55 leraren LB hebben het leertraject Leraar LB-LC afgerond, en zijn vervolgens gepromoveerd naar leraar LC.
- Leergang Pedagogiek en Didactiek is door 20 leraren gestart en afgerond. Twee interne trainers zijn opgeleid.
- Er zijn trainingen georganiseerd gericht op invoering van passend onderwijs voor studentdienstverleners en taakdocenten-zorg.
- Er is een deskundigheidsbevorderingsplan voor taal- en rekenniveau van leraren opgesteld en de uitvoering is gestart (onder andere inloopsprekuren voor rekenen). Uitvoering wordt vervolgd in 2015.
- Register Leraren: monitoring van aantal inschrijvingen en stimulering van inschrijving heeft geleid tot 30 inschrijvingen ultimo 2014.
- Er zijn drie interne scholingsdagen voor alle medewerkers geweest, die in de regel als positief werden gewaardeerd. Hier werden diverse trainingen voor onderwijsmedewerkers en ondersteunende medewerkers gegeven (inzet ICT-middelen en social media in het onderwijs; werken met Excel, Office 365, Trajectplanner, GP Untis (roostersysteem); veiligheid), en er is gewerkt aan de kernwaarden van de organisatie. Ook is een groep medewerkers op bezoek geweest bij het Koning Willem I College.
- In het kader van de invoering van passend onderwijs hebben twee bijeenkomsten, een training motiverende gesprekstechnieken en een workshop 'Doelgerichtheid van gedrag; omgaan met verschillen in de klas' plaatsgevonden, met name voor alle studentdienstverleners en taakdocenten-zorg. Ook is gestart met teamtrainingen in het kader van LOB.
- Peer review vindt op zeer kleine schaal in een aantal teams reeds plaats.

MBO UTRECHT ACADEMIE: WE KUNNEN HEEL VEEL VAN ELKAAR LEREN



“De MBO Utrecht Academie wil in 2015 nog meer aan de weg timmeren. Medewerkers weten zelf het beste welke scholing ze nodig hebben. Het zou fijn zijn als ze ons volgend jaar beter weten te vinden. We hebben intern veel meer mogelijkheden op het gebied van scholing dan iedereen denkt.”

Dat zegt Liesbeth Bos, adviseur Human Resource Development bij de Dienst P&O van MBO Utrecht. Ze is nauw betrokken bij het organiseren van professionaliseringsactiviteiten zoals coaching, cursussen en trainingen.

Lerende organisatie

Sinds 2013 ondersteunt de MBO Utrecht Academie de ontwikkeling van MBO Utrecht als lerende organisatie. “Dit uitgangspunt vinden wij belangrijk, omdat je van elkaar heel veel kunt leren. Dat komt regelmatig naar voren tijdens scholingsdagen of intervisie. Het blijkt steeds opnieuw dat leraren behoefte hebben aan het uitwisselen van kennis en ervaringen. Peer review kan enorm helpen om het teamleren te versterken.”

Vakmanschap

In 2014 is de Leergang Didactiek en Pedagogiek nog een keer uitgevoerd voor een groep leraren. Dat heeft

het vakmanschap bij deze leraren aanzienlijk versterkt. Ook is het hele LB-LC-traject afgerond. Dit promotie-traject was bedoeld voor leraren LB om leraar LC te worden. Verder is in 2014 begonnen met een intensief scholingstraject over passend onderwijs. Dit doet een groot beroep op het professioneel handelen van leraren. “De deelnemers leren omgaan met verschillen en krijgen in de trainingen extra tools voor het ondersteunen van studenten. Daarnaast krijgen ze ook handvatten om maatwerk te bieden,” legt Liesbeth Bos uit.

2015

In 2015 zijn Focus op Vakmanschap, examinering en kwaliteitszorg nog steeds belangrijke thema's voor professionalisering. Ook de medewerkers in de ondersteuning hebben hier mee te maken. Dit wordt in 2015 verder uitgebreid. Dat geldt ook voor de profilering van de MBO Utrecht Academie zelf. “Het is belangrijk dat we volgend jaar onze zichtbaarheid binnen MBO Utrecht vergroten. Als je zichtbaarder wordt, weten de medewerkers zelf de weg naar ons te vinden. Dan kunnen we nog beter inspelen op hun behoeften op het gebied van professionalisering, scholing en coaching,” aldus Liesbeth Bos.

4.11 Teamprofessionaliseringsplannen

Een aantal onderwijsteams heeft in 2014 teamprofessionaliseringsplannen opgesteld. Andere teams hadden al een plan of zijn hiermee gestart. In de regiegroep Professionalisering is vastgesteld dat een teamprofessionaliseringsplan een goed instrument vormt om de voortgang te monitoren op professionaliseringsactiviteiten. In 2015 zal dit binnen alle teams toegepast worden.

Scholingsdagen

De scholingsdagen in schooljaar 2014-2015 staan in het teken van de kernwaarden van MBO Utrecht, en de eerste daarvan heeft plaatsgevonden in november met als thema de kernwaarde persoonlijk, met een lezing van Piet Boekhoud, en uitwisseling met elkaar over pedagogiek. De scholingsdagen werden in 2014 geëvalueerd en waar nodig wordt de organisatie van en aanbod van trainingen in 2015 hierop aangepast.

4.12 Gevoerd beleid inzake uitkeringen na ontslag

MBO Utrecht heeft uit hoofde van de wet een re-integratieverplichting voor werkloze oud-medewerkers. Daarnaast worden de kosten van werkloosheid van oud-medewerkers doorberekend aan MBO Utrecht. In 2013 zijn er op brancheniveau afspraken vastgelegd, waarna MBO Utrecht voor de uitvoering van de bovenwettelijke wachtgeldregeling een dienstverleningsovereenkomst heeft afgesloten met KPMG. Op instellingsniveau wordt er in het personeelsbeleid bij vacatures waar mogelijk actief gestuurd op het aannemen van werkloze oud-medewerkers. In 2014 heeft dit geleid tot een grotere mate van bewustzijn om medewerkers consequent te begeleiden van werk naar werk. In 2014 zijn daarom voorbereidingen getroffen om op 1 januari 2015 te kunnen starten met een pilot waarin oud-medewerkers actief van werk naar werk worden begeleid. De pilot omvat vijf medewerkers van wie MBO Utrecht komende tijd afscheid moet nemen of die op dit moment al gebruikmaken van de WW(+). De betreffende medewerkers zullen door twee ervaren casemanagers van een externe organisatie ondersteund worden in hun zoektocht naar nieuw werk. De pilot loopt een halfjaar, waarna wij bekijken of we deze al dan niet voortzetten in de huidige of uitgebreidere vorm.

Daarnaast zijn vanuit de dienst P&O de voorbereidingen getroffen om met ingang van 2015 het percentage WGA (Regeling werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten) verder omlaag te brengen. Daartoe is het gesprek aangegaan met meerdere gespecialiseerde partijen.

4.13 Salarismix

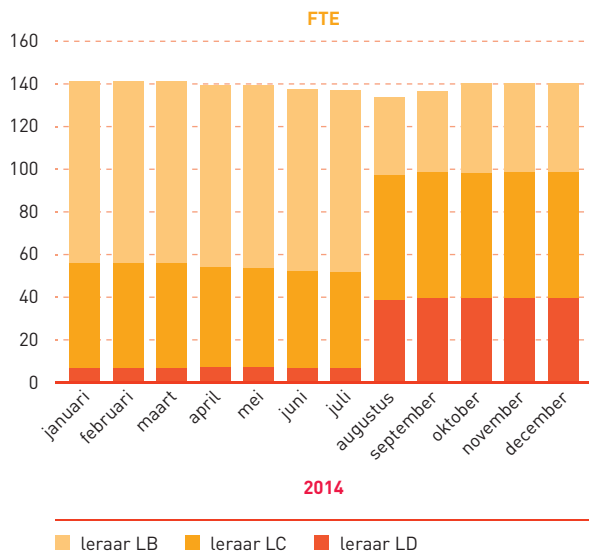
MBO Utrecht heeft de kwaliteit van het onderwijs hoog in het vaandel staan en ons onderwijs is uiteindelijk zo goed als de leraar die voor de klas staat. Met de regeling salarismix waren wij in 2014 in staat om een tastbare impuls te geven aan de kwaliteit van onze leraren (zie tevens paragraaf MBO Utrecht Academie).

De totale ruimte voor opschalingen binnen MBO Utrecht bedroeg 113 fte, waarvan reeds 19 fte aan opschalingen in 2012 of eerder gerealiseerd waren. Er bestond daarom ruimte om in 2014 tot 94 fte aan aanvullende opschalingen te komen, die in belangrijke mate is benut (zie onderstaande tabel). Het plan van aanpak en de voortgang is besproken met de Ondernemingsraad.

	Fte (gerealiseerd)			Beoogd in PvA
Schaal	jan-13	okt-14	%	fte
12G	2			
LB	44,13	15,82	11,54	4,7
LC	82,33	81,22	59,27	81,86
LD	9,49	39,98	29,18	59,19
OB	1,3			
OC	1			
Eindtotaal	140,24	137,03	100 %	145,75

De verdere invulling van de gelden maakt deel uit van onze reguliere HR-processen, waarbij de terugkoppeling vanuit OCW in belangrijke mate leidend is voor de eventuele formatieve ruimte voor doorstroom van leraren naar de LC- en LD-schaal.

Leraren LB-LC-LD, 2014



4.14 Vooruitblik

In 2014 hebben wij, wat HRM betreft, belangrijke stappen gezet. In 2015 leggen we de lat nog hoger:

- Stond in 2014 het personeelsbeleid van MBO Utrecht vooral in het teken van de realisatie van de salarismix, beheersing van verzuim en professionalisering als antwoord op (macro)ontwikkelingen, in 2015 zullen daar de consequenties van de nieuwe Wet werk en zekerheid bijkomen. Ook zal de heroriëntatie op het thema leiderschap wellicht leiden tot nieuwe wegen.
- Onze ambitie in leren is ook in 2015 onverminderd hoog. In 2014 is een breed scala aan professionaliseringsactiviteiten uitgevoerd en met het kwaliteitsplan zullen we het professionaliseringsproces verder versnellen.
- Daar waar medewerkers de organisatie moeten verlaten, zorgt MBO Utrecht in 2015 dat oud-medewerkers actief worden begeleid van werk naar werk.

Daarnaast geven we met de toepassing van de regeling salarismix, het omlaag brengen van het percentage WGA ook in 2015 invulling aan wettelijke opdrachten en regelingen. De dienst Personeel en Organisatie levert hierin een zichtbare bijdrage: door een gedegen personeelsbeleid en -instrumentarium en met een kwalitatief hoogwaardige bezetting.



The background of the page is a collage of three photographs. The top photo shows a smiling man with a beard holding a rolled-up diploma with 'Gamb' written on it. The bottom-left photo shows a person's hand touching a globe. The bottom-right photo shows a person reading a brochure with various images and text.

5

VERANKERD IN DE REGIO

MBO Utrecht is structureel in gesprek met haar omgeving, om het onderwijs goed aan te laten sluiten op de arbeidsmarkt en het hbo. In dit hoofdstuk vindt u de projecten die wij in de regio uitvoeren met andere onderwijsinstellingen en de initiatieven die wij samen met het bedrijfsleven ontplooiën. Ook gaan we in op de beroepenveldcommissies, waarin onze academies in gesprek zijn met de arbeidsmarkt. Daarnaast benoemen we de ontwikkelingen op het gebied van marketing en communicatie.

5.1 Regionale initiatieven

Een stevige verankering van ons onderwijs en onze instelling in de regio Utrecht is voor MBO Utrecht essentieel. Door de historie van MBO Utrecht en haar rechtsvoorgangers is het fundament hiervoor reeds aanwezig. Wij zijn doorgegaan op deze ingezette lijn. Daartoe heeft MBO Utrecht het afgelopen jaar de bestaande contacten met de gemeente Utrecht en die met andere onderwijsinstellingen, zowel in het vo als in het mbo en het ho, verder aangehaald (zie ook het VM4-traject en de ontwikkeling van de pre-bachelor).

In de afgelopen jaren hebben zich veel ontwikkelingen voorgedaan in het middelbaar beroepsonderwijs. Zo is de sector volop bezig met de implementatie van het actieplan Focus op Vakmanschap, het bestuursakkoord en brief van de minister van OCW 'een toekomstgericht mbo'.

Eind vorig jaar kwamen alle ambities, afspraken en maatregelen van de afgelopen jaren (en in het bijzonder die van 2014) samen in de Kwaliteitsafspraken 2015-2018 waarin de implementatie van de afspraken op instellingsniveau voor een periode van vier jaar wordt vastgelegd.

Academie voor Techniek

In 2014 hebben we samen met CNV Vakmensen de themawEEK 'Pimp your Future' georganiseerd. 'Pimp your Future' heeft als doel om studenten beter voor te bereiden op de arbeidsmarkt. Vier dagen lang kregen 190 deelnemende studenten workshops over o.a. solliciteren en jezelf presenteren én gastlessen van bedrijven en oud-studenten. Daarnaast kregen studenten de opdracht om een Elevator Pitch voor te bereiden. Op de laatste dag mochten tien studenten 'Pitchen' voor een jury met daarin o.a. de wethouder Onderwijs van Utrecht, Jeroen Kreijkamp. Voor de winnaar was er een mooie prijs.

Herman Brood Academie

De vierde editie van HBA on Tour was ook dit jaar weer een groot succes. Onze opkomende bands toerden door het land. Uniek aan deze tour is dat alle opleidingen van de Herman Brood Academie aan bod komen. Licht en geluid worden verzorgd door studenten van de opleiding podium/studioteknik, de organisatie wordt opgezet door studenten Music Industry Professional en de muzikanten komen van onze artiestenopleiding.

Academie voor Welzijn

Als Academie voor Welzijn staan wij graag midden in de samenleving. Samen met wijkbeheer Utrecht doen we actief mee met het burgerinitiatief TERECHT waar onze studenten Maatschappelijke Zorg mensen ondersteunen die wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken. Een ander mooi project is 'Kinderen van Lamin' in Gambia waar onze studenten Onderwijs-assistent nauw betrokken zijn bij de bouw en inrichting van een school. Volgend jaar doen ook studenten Verpleging en Verzorging mee van onze Zorg academie.

Sportacademie Utrecht

Onze Sportacademie is erin geslaagd een opdracht te verwerven voor de start van de Tour de France. Niet alleen 'halen we de Tour op', maar zijn we op de startdag nauw betrokken bij een aantal activiteiten. We doen dat samen met studenten van de Event Academie en de HBA.

Loopbaanoriëntatie en -begeleiding - School EX 2.0

Ook dit jaar heeft MBO Utrecht extra ingezet op omhooggesprekken met kandidaat-studenten die een voorkeur hadden voor een opleiding met onvoldoende arbeidsmarktperspectief. Wel moet opgemerkt worden dat het aantal gesprekken terugloopt, omdat onze intake meer en meer loopbaangericht wordt. Studenten komen daardoor eerder en makkelijker op de juiste plek terecht. Daarnaast houden we extra loopbaangesprekken met examenkandidaten om ze goed te begeleiden naar een vervolgopleiding of naar werk. Nieuw is dat School EX 2.0 nu is opgenomen in het LOB-project van MBO Diensten waarin MBO Utrecht actief participeert. De ambassadeurs van de projectgroep LOB besteden in de teams voldoende aandacht aan School EX 2.0.

Stakeholdersbijeenkomsten

Onderdeel van onze regionale verankering is de samenwerking met het bedrijfsleven. De relatie met het bedrijfsleven in en rond Utrecht is cruciaal voor een actueel en innovatief curriculum. Een goede relatie draagt bij aan het vinden van stageplaatsen voor en door onze studenten. Om ons onderwijs aan te laten sluiten bij de arbeidsmarkt, vonden er in 2014 regelmatig stakeholdersbijeenkomsten plaats, zowel op Academie- als op MBO Utrecht-niveau.

Stakeholdersbijeenkomst 'De toekomst vraagt om veerkracht'

Met ruim vijftig managers en bestuurders uit bedrijfsleven en overheid hebben we in mei 2014 een inspirerende stakeholdersbijeenkomst gehouden. Onder het motto 'De toekomst vraagt om veerkracht' vond een levendige discussie plaats over de toekomst van de regio in 2040. Vragen die tijdens de rondetafelgesprekken aan de orde kwamen, waren onder meer: "Aan welke voorwaarden zou het (beroeps)onderwijs moeten voldoen om adequaat in te kunnen spelen op de actualiteit?" en "Welke ontwikkelingen en activiteiten zou MBO Utrecht vanuit uw perspectief moeten oppakken?". Daarnaast is gesproken over de wensen en ideeën van aanwezigen over de samenwerking met MBO Utrecht. De adviezen en tips die tijdens de bijeenkomst naar voren kwamen, worden (waar mogelijk) meegenomen in het A3 TRAP van 2015.

Veiligheid in en om de school

In 2013 heeft MBO Utrecht het convenant 'Veiligheid in en om de school' medeondertekend. Het convenant bevat afspraken met de gemeente Utrecht, politie en Openbaar Ministerie, ROC's in de wijken Kanalen-eiland, Transwijk en Rivierenwijk, Doenja, Bureau Halt. Ondertekening van het convenant betekent dat MBO Utrecht zich heeft verbonden aan de afspraken en meer concreet dat de school zich samen met de andere betrokken partijen richt op verbetering van het veiligheidsklimaat in en om de schoolgebouwen. De afspraken uit het convenant zijn in 2014 voortgezet.

Bestuurlijk regionaal overleg

MBO Utrecht participeert in het regionale bestuurlijk overleg met ROC Midden Nederland, MBO Amersfoort, het Wellant College, Nimeto, het Hoornbeeck College en het Grafisch Lyceum. In dit bestuurlijk overleg wordt gesproken over regionale samenwerking, uitgaande van een doelmatig onderwijsaanbod. In samenwerking met de Economic Board Utrecht is vanuit dit overleg een regionale onderwijsvisie opgesteld. Deze visie beschrijft de uitgangspunten van de onderwijsinstellingen in de regio Utrecht (ROC Midden Nederland, MBO Utrecht, MBO Amersfoort, Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto, Wellantcollege en Hoornbeeck College) op toekomstbestendige onderwijsleerlijnen van het mbo (samen met vmbo en hbo) in Utrecht. Met deze visie zetten overheid, onderwijs en bedrijfsleven een belangrijke stap naar een financieel gezond en kwalitatief hoogwaardig onderwijsaanbod in vmbo, mbo en hbo, dat aansluit bij de vraag vanuit het regionale bedrijfs-

leven. De visie is in mei 2014 ondertekend door alle samenwerkingspartners.

Utrechtse Onderwijsagenda

Daarnaast participeert MBO Utrecht met de gemeente Utrecht, de regionale vo-scholen en ROC Midden Nederland in de Utrechtse Onderwijsagenda. Doel van dit overleg is de doorstroom van het vo naar het mbo te optimaliseren. De hoofddoelstellingen van deze agenda luiden als volgt:

- In 2018 hebben we de overgangen in het Utrechtse onderwijs zo ingericht dat we alle jongeren en studenten een realistisch doorstroomperspectief bieden.
- In 2018 is Utrecht een stad die jongeren en studenten stimuleert om te blijven leren en ontwikkelen en hen voorbereidt op het werken in de 21^{ste} eeuw.

Deze doelstellingen worden doorvertaald naar concrete doelstellingen waaraan participanten pragmatisch kunnen werken.

Regionaal overleg Entreeopleidingen

Met de gemeente Utrecht, de regionale vo-scholen en ROC Midden Nederland wordt bestuurlijk overlegd over de Entreeopleidingen. Onder deze stuurgroep hangt een werkgroep die in 2014 samen heeft gewerkt aan beleidsvoorbereiding, bijvoorbeeld op het gebied van de uitvoering van de wettelijke verplichting 'bindend studieadvies' en aan gemeenschappelijke onderwijsprogramma's. Zo is een programma ontwikkeld voor entreeonderwijs op praktijkscholen. Kwetsbare studenten kunnen daarmee op hun eigen school blijven en daar het entreediploma behalen.

De Overstap

De Overstap is een project in samenwerking met zes verschillende mbo-instellingen, 4 samenwerkingsverbanden vo, waarbinnen 40 vmbo-scholen, 8 vso-scholen, 4 PrO-scholen en 28 havo-scholen vallen, binnen de RMC 19. Het project richt zich op een goede overstap van het vo naar het mbo. Het feit dat alle partijen in de regio Utrecht in gezamenlijkheid en op alle niveaus hier aan meewerken, maakt deze regio bijzonder en uniek. Alle partijen treffen elkaar zowel bestuurlijk als op de werkvloer, in De Overstap, waardoor afspraken en bijbehorende activiteiten optimaal afgestemd en uitgevoerd worden.

Creative co-Makership

Onder de noemer Creative Co-Makership vallen projecten/evenementen die de Herman Brood Academie samen met organisaties en bedrijven uit het werkveld heeft opgezet. Studenten van de HBA worden in deze projecten/evenementen in specifieke rollen ingezet en hierop voorbereid door het bedrijf of de organisatie. Een aantal voorbeelden van deze samenwerkingen: De Utrecht Popprijs, Bevrijdingsfestival Utrecht en Breekbrood.

Een ander voorbeeld zijn de sessies over het hybride leren van onze Zorgacademies. Samen met de zorginstellingen wordt bekeken hoe de (technologische) ontwikkelingen van invloed zijn op het curriculum en welke consequenties dit heeft.

Leerbedrijven

Voor een aantal opleidingen maakt MBO Utrecht gebruik van de volgende eigen leerbedrijven:

- Eventlab.
- U-sport.
- Café Morgen.
- Toasted.
- Lola.
- Dans-lab.

5.2 Onderwijs in en met de instellingen

MBO Utrecht realiseert een probleemloze instroom van VMBO Theoretische Leerweg naar niveau 4 van het mbo door middel van het zogenoemde VM4-traject en laat de doorstroom naar het hbo zo vloeiend mogelijk plaatsvinden door middel van een pre-bachelor.

VM4-traject (VMBO TL → MBO 4)

Het VM4-traject beoogt rendementsverhoging, aantrekkelijkheid voor leerlingen, aantrekkelijkheid voor docenten en meerwaarde voor alle betrokken partijen door kwaliteitsverhoging en intensivering van het onderwijs en nauwe samenwerking met partners uit het vmbo. Dit wordt bereikt door het ontwikkelen van een uitdagend curriculum in een theoretische en een praktische leerroute, waarbij ondernemerschap wordt gestimuleerd in overleg met het regionale en internationaal georiënteerde bedrijfsleven. Daarbij vormt gedegen loopbaanleren vanaf het eerste leerjaar op het vmbo de basis van een belangrijk curriculumonderdeel binnen de gehele leerroute.

In 2013 ontstaan en in 2014 doorgezet: een nieuwe, hoogwaardige leerroute inclusief een gezamenlijk ontwikkeld curriculum tussen Cals College IJsselstein/Nieuwegein (VMBO TL), MBO Utrecht en het regionaal (en internationaal georiënteerd) bedrijfsleven. Binnen de nieuwe leerroute worden ondernemerschap, het ontwikkelen van een beroepsbeeld, internationale oriëntatie, het inspelen op verschillen tussen leerlingen, virtueel leren en de inzet van social media gestimuleerd.

Het VM4-traject wordt opgebouwd vanaf leerjaar 4 VMBO-TL met verrijkingseenheden en een sterke input vanuit het bedrijfsleven. Leerlingen maken vanuit een leerbaanoriëntatie- en begeleidingstraject een keuze voor de praktijkroute richting mbo. De 'warme overdracht' van het vmbo naar het mbo staat centraal. Om dit te bereiken, wordt een deel van het mbo-traject al in het vmbo aangeboden en op het mbo vervolgd. Docenten van de verschillende opleidingen verzorgen samen het onderwijs. Er is sprake van een grote gemeenschappelijke verantwoordelijkheid naast een grote bereidheid om van en met elkaar te leren. Veel aandacht wordt besteed aan de beroepspecifieke aspecten van het mbo en de loopbaanoriëntatie. Ook wordt er nauw samengewerkt met het bedrijfsleven. Ondernemend gedrag van studenten, docenten en organisatie staat centraal. De route VM4 wordt afgesloten met diploma's en certificeerbare eenheden.

'Ondernemend talent'

Als onderdeel van het VM4 traject is in 2014 het project 'Ondernemend talent' ingezet. Het project beoogt een kansrijke doorlopende leerroute te ontwikkelen en daarmee de duurzame samenwerking tussen het Cals College en MBO Utrecht te versterken. Voor vmbo- en havoleerlingen met een ondernemend profiel biedt de leerroute VM4 'Ondernemend talent' de mogelijkheid om naadloos door te stromen naar het mbo en op termijn ook het hbo door het project 'Ondernemend talent' aan te laten sluiten bij deze doorstroommodule naar het hbo.

Doelstellingen van het project:

- Het creëren van een kwalitatief hoogstaande leerroute van vmbo/havo naar mbo en hbo waarbinnen leerlingen worden uitgedaagd te excelleren en ondernemerschap in al zijn facetten wordt gestimuleerd.

- Het ontwikkelen van een gemeenschappelijk onderwijsconcept 'Ondernemend talent'; uitgewerkt in een curriculum.
- De leerroute beoogt daarnaast de pedagogische-didactische aansluiting te versterken, het loopbaanperspectief te vergroten en het rendement te verbeteren. Dat doen we door middel van docentenuitwisselingen, en klankbordgroep van leerlingen, ouders, docenten en bedrijfsleven.

Resultaten

Een hoogwaardige leerroute/curriculum 'Ondernemend talent' met de volgende onderdelen:

- Ondernemerschap.
- Internationale oriëntatie.
- Ontwikkelen beroepsbeeld.
- Inspelen op verschillen tussen leerlingen (waaronder excellentie).
- Virtueel leren (inclusief inzet sociale media).
- Duurzaamheid.

In 2013 is de pilot met 7 leerlingen afgesloten met een succesvolle presentatie van de ondernemingsplannen. In 2014 hebben 21 leerlingen van het Cals College deelgenomen. Het project is wederom afgesloten met een succesvolle presentatie van de ondernemingsplannen. Hoogstwaarschijnlijk wordt het traject in 2015 uitgebreid naar andere sectoren, bij voorkeur Techniek.

Pre-bachelor (MBO 4 → HBO)

In het regionaal werkoverleg MBO-HBO - een samenwerkingsverband tussen MBO Utrecht, MBO Amersfoort, ROC Midden Nederland, ROC van Amsterdam, ROC A12 en de Hogeschool van Utrecht - wordt in het kader van de nieuwe regelgeving met betrekking tot de doorstroom een pre-bachelor ontwikkeld. Het doel van deze pre-bachelor is:

- bijdragen aan een bewustere studiekeuze
- vergroten van de kans op succesvol studeren aan de Hogeschool van Utrecht
- voorkomen van uitval uit hbo-opleiding aan de Hogeschool van Utrecht
- zorgdragen voor het wegwerken van eventuele deficiënties bij niet-verwante doorstroom
- bieden van mogelijkheden tot versnellen in het hbo.

Tijdens de jaarlijkse studiedag in 2013 is de pre-bachelor gepresenteerd aan het werkveld. Vanuit het regionaal werkoverleg wordt in 2014-2015 de pre-bachelor verder uitgewerkt. In het schooljaar 2015-2016 wordt een pilot uitgevoerd waarna het de bedoeling is dat alle doorstroomtrajecten mbo-hbo werken met de pre-bachelor.

5.3 Marketing en Communicatie

MBO Utrecht is op 1 januari 2013 gestart als zelfstandige organisatie, met een nieuwe huisstijl en een duidelijke missie, visie, ambitie en strategie.

De focus lag in 2013 op de naamsbekendheid en de corporate positionering van MBO Utrecht. Dit waren ook belangrijke speerpunten voor 2014. Daarnaast zijn veel activiteiten ondernomen om onze missie, visie en kernwaarden persoonlijk, ondernemend en ambitieus stevig te verankeren in de organisatie. In de tweede helft van het jaar stond bijvoorbeeld de scholingsdag voor medewerkers in het teken van de kernwaarde persoonlijk. De andere twee kernwaarden staan in het voorjaar van 2015 op het programma. Extra aandacht was er afgelopen jaar voor ondernemerschap en ondernemendheid. Zo staat het jaarthema van MBO Utrecht voor 2014-2015 in het teken van ondernemerschap ('Samen werken – samen ondernemen') en zijn voor studenten diverse nieuwe activiteiten op het gebied van ondernemerschap opgezet.

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

Op het gebied van social media heeft MBO Utrecht afgelopen jaar een enorme inhaalslag gemaakt. Het aantal likes op de Facebookpagina (facebook.com/mboutrechtalgemeen) is afgelopen jaar verdriedubbeld naar ruim 600. In 2015 zet de groei flink door. Dit geldt ook voor Twitter (@mboutrecht); afgelopen jaar kwamen er 350 volgers bij en telden we eind 2014 1.500 volgers. Doordat MBO Utrecht vragen via Twitter snel beantwoordt, neemt het aantal vragen van ouders en studenten via dit kanaal ook toe. #Top!

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

Omdat we een goede doorstroming van vmbo naar mbo belangrijk vinden, willen we ook graag persoonlijke contacten onderhouden met de decanen van de vmbo's. Daarom is afgelopen jaar besloten om een vaste contactpersoon voor de decanen aan te stellen. Inmiddels heeft deze met veel decanen in de omgeving kennismemaakt. Daarnaast hebben we twee decanenmiddagen georganiseerd.



6

EEN ROBUUSTE ORGANISATIE

In dit hoofdstuk bespreken we het gevoerde financieel beleid en risicobeheer. De financiële positie en het resultaat worden benoemd alsmede de inhoudelijke verantwoording van de geormerkte OCW- projectgelden. De jaarrekening vormt een belangrijk onderdeel van dit hoofdstuk, net als de bijbehorende toelichting en de overige gegevens waarin de controleverklaring van de onafhankelijk accountant is opgenomen. Ook is hier de Continuïteitsparagraaf te vinden die de sector heeft afgesproken met het ministerie van OCW en de MBO Raad.

6.1 Financiële positie

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

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

De financiële kengetallen hebben zich voor 2014 als volgt ontwikkeld, waarbij tevens de prognose voor de komende jaren is weergegeven:

(x € 1.000)	Realisatie 2013	Realisatie 2014	Begroting 2015	Raming 2016	Raming 2017
Exploitatie resultaat	4.012	2.081	1.508	1.074	1.080
Eigen vermogen (A)	5.175	7.256	8.764	9.838	10.918
Voorzieningen (B)	1.205	895	760	631	508
Balanstotaal (C)	19.706	22.112	23.242	23.864	24.492
wv gebouwen en terreinen	6.806	6.356	6.579	6.654	6.704
Solvabiliteit 1 (A/C)	26%	33%	38%	41%	45%
Idem: vereist door de financier	25%	30%	30%	30%	30%
Solvabiliteit 2 ((A+B)/C)	32%	37%	41%	44%	47%
Idem: vereist door de onderwijsinspectie	30%	30%	30%	30%	30%
Liquiditeit (current ratio)	2,09	2,20	2,33	2,41	2,55
Debt service coverage ratio	12,8	6,5	4,1	3,8	4,0

Verbonden partijen

MBO Utrecht heeft geen verbonden partijen.

bedraagt 30%. MBO Utrecht streeft uit voorzichtigheid naar een solvabiliteitspercentage van tenminste 35%.

6.2 Financieel beleid & risicobeheer

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

Continuïteit

Zowel de externe financiers als de onderwijsinspectie hebben minimale vermogenseisen gesteld aan onderwijsinstellingen. MBO Utrecht zal, om hieraan te voldoen, jaarlijks een substantieel positief exploitatie-resultaat moeten realiseren. Indien voldaan is aan de minimumeis, kan dit resultaat gematigd worden.

(Financiële) continuïteit wordt uitgedrukt in het % solvabiliteit (eigen vermogen instelling / balanstotaal instelling) De minimaal benodigde solvabiliteit

Naleving wet- en regelgeving

MBO Utrecht leeft wet- en regelgeving na. Deze komen op velerlei wijze tot ons, zowel uit hoofde van bekostiging (verantwoordingen, uitvoeringsrichtlijnen, verordeningen, etc. bijvoorbeeld de geormerkte baten) als uit de wet.

Inzicht in doelmatigheid

Eén van de beleidsdoelstellingen van MBO Utrecht is (onderwijs)doelmatigheid. Dit is een begrip dat door het ministerie op onderwijsstelselniveau van toepassing en wenselijk is verklaard. Het betekent dat de betreffende onderwijsinspanningen en uitgaven daadwerkelijk kwalitatief bijdragen aan de realisatie van het beoogde doel van het onderwijs, mede afgezet tegen de verwachtingen van de arbeidsmarkt, het toeleidend en afnemend onderwijs, en uiteraard de student.

De kosten dienen in verhouding te staan tot de opbrengsten, de zogenaamde 'interne doelmatigheid'. Dat betekent dat systemen en informatievoorziening hierop moeten worden ingericht om inzicht te verkrijgen in de werkelijke baten en lasten van opleidingen, inclusief (toegerekende) indirecte lasten zoals huisvestingslasten en lasten van de staf en de diensten.

Solidariteit

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

Aanpassingsvermogen

De mate waarin geanticipeerd en flexibel gereageerd kan worden op veranderingen in de buiten- en binnenwereld van MBO Utrecht zijn belangrijk. Studiekeuzeprocessen worden uitgesteld en ook beleidsmaatregelen van het ministerie zijn soms onverwacht. Dit vraagt flexibiliteit die in het afgelopen jaar sterk is verbeterd, maar nog niet op het gewenste niveau is.

Governance

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

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

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

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

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

Informatievoorziening

RvE's, CvB, toezichthouders en andere verticale en horizontale stakeholders dienen van adequate managementinformatie te worden voorzien. Er is een standaard set managementinformatie die maandelijks beschikbaar wordt gesteld. In 2013 is gestart met de voorbereiding op de invoering van een nieuw geautomatiseerd managementinformatiesysteem, dat in de loop van 2014 is uitgerold. Met ingang van 2015 zal de managementinformatie 'online' beschikbaar zijn.

Administratieve lasten

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

Rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem

Een effectieve bedrijfsvoering en een goede beheersing van risico's is een noodzakelijke randvoorwaarde om de doelstellingen van MBO Utrecht te bereiken. Binnen MBO Utrecht moet de nadruk niet alleen liggen op de instrumentele kant van risicomanagement. Deze is veelal naar binnen gericht en achteraf, als (de kans op) het risico al groot is. Dat er een goed systeem van kwaliteitszorg moet zijn en werken is evident.

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

MBO Utrecht ziet (good) governance als drijvende kracht achter risicomanagement. Cruciaal is dat de stakeholders open met elkaar de dialoog aangaan.

Het faciliteren en agenderen van het gesprek en het vergroten van het collectieve besef van risico's en onzekerheden, en de mogelijkheden om ze te minimaliseren zal de kwaliteit van de organisatie en de bedrijfsvoering vergroten.

Interne onderzoeken en externe adviezen (o.a. van de Inspectie van het Onderwijs) over examinerings- en kwaliteitsborgingsprocessen hebben ertoe geleid dat in 2014 een aantal veranderingen zijn doorgevoerd. Niet alleen zijn processen rondom examinering en kwaliteitsborging aangepast. Ook de samenstelling van de examencommissie is gewijzigd van een volledig door managers bemenste commissie naar een combinatie van managers en docenten waardoor naast de sturing op het examenproces de inhoudelijke borging van het examenproces versterkt is.

Met het oog op het borgen van het proces van examinering, heeft de examencommissie een kwaliteitsborgingscommissie ingesteld, die de diverse processtappen, van opstellen examenplan, afname van examinering tot afgifte diploma's monitort. Het streven is om deze commissie met zowel interne als externe deskundigen op het gebied van examinering te bemensen.

Toezicht op het proces van kwaliteitsborging wordt planmatig uitgevoerd door een pool van interne en externe medewerkers die geschoold zijn in het uitvoeren van audits, de zogenoemde Vliegende Brigade. Audits worden uitgevoerd op de samenstelling van studiegidsen, de urennorm voor de diverse leerjaren als ook op de voortgang van onderwijsteams op de vastgestelde kwaliteitskalender. Een kalender met daarin opgenomen de acties die, passend bij de fase van de PDCA-cyclus van kwaliteitsprocessen, door de diverse gremia binnen MBO Utrecht worden uitgevoerd op beschreven uniforme wijze en op één daartoe afgesproken plaats worden gearchiveerd.

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

Beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden

Ontwikkeling aantallen studenten

De ontwikkeling van de aantallen studenten is cruciaal. Zowel nieuwe instroom als behoud van studenten zullen centraal staan in het beleid dat wordt gevoerd. De ontwikkelingen op het gebied van macrodoelmatigheid hebben mogelijk invloed op het studentenaantal.

Modernisering bekostiging

Als gevolg van de nieuwe methodiek om de studenten- en diplomawaarde te berekenen heeft MBO Utrecht conform de reeds ontvangen beschikking van OCW op de gegevens van 1 oktober 2013 een toename van de bekostiging van ruim 4%. Deze toename zal in stappen van 20% per jaar worden opgebouwd. Aangezien verwacht wordt dat andere onderwijsinstellingen in de BVE-sector hun beleid op studentaantallen en diploma-verstrekking zullen aanpassen op de nieuwe ontwikkelingen, verwacht MBO Utrecht uit voorzichtigheid een toename van 2,5%. Deze toename bouwt zich in totaal vijf jaar op vanaf 2015. In de meerjarenraming is derhalve rekening gehouden met een toename van 0,5% per jaar voor de jaren 2015 tot en met 2017.

Bij de modernisering bekostiging geldt tevens dat voor de entree-opleidingen een separaat nieuw bekostigingsregime gaat gelden naast de opleidingen op de niveaus 2, 3 en 4. Binnen MBO Utrecht is beleid ontwikkeld hoe met deze opleidingen om te gaan.

Organisatieontwikkeling

MBO Utrecht is qua bedrijfsvoering een jonge organisatie. Op het gehele domein van de bedrijfsvoering zijn processen en systemen doorontwikkeld en verbeterd. In de managementletter van de accountant wordt aangegeven dat de basis-opzet van de AO/IB binnen MBO Utrecht op orde is. Aan de onderkende aandachtspunten is in 2014 gewerkt en zal in 2015 een vervolg worden gegeven.

Personeel

MBO Utrecht kent een personele samenstelling met een beperkte flexibele schil. De juiste match tussen benodigd personeel en beschikbaar personeel staat hierdoor onder druk. Tevens is MBO Utrecht 100% eigen risicodragers inzake wachtgelden.

Huisvesting

De huisvestinglasten behorende bij de uit de 'boedel' voortkomende huur en eigendomsgebouwen drukken

zwaar op de begroting. Het percentage leegstand is in 2014 verder gereduceerd. Een huurpand is teruggegeven aan de verhuurder en een ander huurpand is voor 75% onderverhuurd tot datum expiratie. Voor een leegstaand eigendomspand bestaat de intentie van verkoop en het is de verwachting dat in 2015 afscheid zal worden genomen van deze locatie. De komende jaren zal de focus liggen op het verder verhogen van de efficiëntie van het gebruik van de beschikbare m² en het terugdringen van de huisvestingslasten.

Continuïteitsgarantie

De in 2013 van OCW ontvangen bijdrage in de aan MBO Utrecht toe te rekenen transitiekosten inzake de ontvlechting van Amarantis, heeft ook in 2014 impact op het resultaat gehad en zijn de gemaakte lasten nagenoeg geheel met deze subsidie opgevangen.

Arbeidsmarktrelevantie

Doelmatig onderwijs dat zowel tegemoet komt aan de wensen en eisen van student, het toeleverend en afnemend onderwijs en de arbeidsmarkt is een belangrijke voorwaarde. Op dit moment vraagt vooral het thema arbeidsmarktrelevantie aandacht. Voorziene tekorten in bepaalde sectoren, zoals techniek, alsmede de noodzaak meer te verbinden tussen de traditionele onderwijssectoren (zorg, dienstverlening en techniek) vragen om nieuwe samenwerkingsverbanden en bestuurlijke arrangementen.

6.3 Financieel resultaat 2014

Het behaalde resultaat ad € 2,1 miljoen is € 0,6 miljoen hoger dan begroot. Hiervoor zijn de volgende verklaringen te geven. Incidentele afwijkingen zijn met een * aangegeven.

Verklaring	Bedrag (x€ 1 mio)
Hogere normvergoeding	0,1
Hogere rijksbijdragen door salarismixgelden 2014 *	0,8
Hogere rijksbijdragen voor lerarenbeurs en LGF *	0,2
Hogere rijksbijdragen door subsidie taal + rekenen 2014	0,1
Hogere gemeentelijke bijdragen *	0,2
Hogere overige baten met name door verhuur Laan van Puntenburg	0,4
Totaal hogere baten	1,8
Hogere afschrijvingen door vervroegde afschrijving Bisonspoor 3009 en vervroegde afschrijving netwerk *	0,2
Hogere huisvestingslasten door heffingen voorgaande jaren en de dotatie aan de voorziening verlieslatende contracten*	0,7
Hogere onderwijskosten	0,2
Hogere marketing- en communicatiekosten	0,2
Hogere overige lasten	0,1
Totaal hogere lasten	1,2
Totaal hoger resultaat	0,6

6.4 Geormerkte projectgelden OCW

De gelden voor Taal en Rekenen zijn ingezet voor de sinds 2009 geïntensiverde lessen in taal en rekenen. Tevens zijn er lesmaterialen en toetsen voor aange-

schaft en heeft MBO Utrecht de Zomerschool weer uitgevoerd. Tijdens twee weken in de zomervakantie hebben docenten en hoger opgeleide studenten zich ingezet om het startniveau van aankomende studenten op het niveau van of taal, of rekenen, of beide te ver-

beteren. Elke deelnemende student heeft hiervoor een certificaat ontvangen. MBO Utrecht is voornemens om in 2015 het concept van de Zomerschool door te zetten en mogelijk te intensiveren.

In 2014 heeft MBO Utrecht de ontvangen gelden in het kader voor schoolmaatschappelijk werk besteed aan

de inzet van Stichting Jeugdhulp Stad Utrecht. Gedurende het schooljaar 2013-2014 zijn de volgende contactmomenten geweest. Voor het schooljaar 2014-2015 is de inzet van Stichting Jeugdhulp Stad Utrecht voor schoolmaatschappelijk werk gecontinueerd.

Soort problematiek	Aantal contacten	Aandeel
Leerproblematiek	14	12%
Motivatatie en werkhoudingsproblematiek	20	17%
Externaliserende gedragsproblematiek	6	5%
Gezinsproblematiek	84	71%
Mishandeling	14	12%
Psychiatrische problematiek	18	15%
Internaliserende problematiek	57	48%
Rouw	8	7%
Faalangst	4	3%
Anders	63	53%
Aantal leerlingen	118	100%

6.5 Financiële ramingen

MBO Utrecht heeft een meerjaren financieel instellingsplan (FIP) ontwikkeld waarbij de ontwikkeling van de balans, de resultatenrekening en de liquiditeit voor de komende jaren wordt geraamd. Onderstaand wordt eerst de raming van de balans en de resultatenrekening weergegeven waarna wordt toegelicht welke uitgangspunten bij het opstellen hiervan zijn gehanteerd.

Toelichting bij de ramingen

Voor de geraamde meerjaren staat van baten en lasten zijn de onderstaande uitgangspunten gehanteerd:

Algemeen

Naast de inhoudelijke kwalitatieve onderwijsdoelstellingen is het financiële doel om de komende jaren de solvabiliteit te borgen. Een robuust eigen vermogen dat voldoet aan de (externe) vereisten biedt de mogelijkheid tegenvallers op te vangen en investeringen in onderwijskwaliteit te dragen. Het vooruitzicht is dat na volgend jaar de beoogde resultaatsdoelstellingen kunnen worden afgevlakt naar circa 2% van de totale

baten, zodat per saldo meer middelen ingezet kunnen worden voor (onderwijs-) kwaliteitsverbeteringen.

Rijksbijdragen

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

- Ontwikkeling van het studentenaantal
- De ontwikkeling van het budgettair kader vanuit OCW
- Modernisering bekostiging
- Bekende ontwikkeling aanvullende rijksbijdragen

Ontwikkeling studentaantallen

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

Raming ontwikkeling studentaantallen

(telling)	1-10-2012	1-10-2013	1-10-2014	1-10-2015	1-10-2016
Verslagjaar	2014	2015	2016	2017	2018
Gewogen incl. prijsfactor	4.811	4.792	4.813	4.741	4.670
Ongewogen	4.405	4.351	4.365	4.300	4.236
Mutatie gew. incl prijsfactor		-19	21	-72	-71
Mutatie in %		-0,4%	0,4%	-1,5%	-1,5%

Raming van de Balans (x € 1.000)

	Ultimo	2014	2015	2016	2017
Activa					
TOTAAL VASTE ACTIVA		8.062	8.213	8.280	8.322
VLOTTENDE ACTIVA		14.050	15.029	15.584	16.170
Totaal activa		22.112	23.242	23.864	24.492
Passiva					
EIGEN VERMOGEN					
Algemene reserve publiek		7.248	8.721	9.760	10.805
Algemene reserve privaat		8	43	78	103
VOORZIENINGEN		895	760	631	508
LANGLOPENDE SCHULDEN		7.571	7.119	6.667	6.215
KORTLOPENDE SCHULDEN		6.390	6.599	6.728	6.861
Totaal passiva		22.112	23.242	23.864	24.492
Solvabiliteitsratio 1		33%	38%	41%	45%
Solvabiliteitsratio 2		37%	41%	44%	47%
Liquiditeitsratio		2,20	2,281	2,32	2,40
Debt service coverage ratio		6,5	4,1	3,8	4,0

Raming van Baten en Lasten (x € 1.000)

	2014	2015	2016	2017
Baten				
Rijksbijdrage	32.291	33.834	34.034	34.234
Overige overheidsbijdragen	398	368	368	368
College, cursus- en examengelden	290	256	256	256
Werk in opdracht van derden	43	87	87	87
Overige baten	1.716	984	1.019	1.019
Totaal baten	34.738	35.528	35.763	35.963
Lasten				
Personeelslasten	21.143	23.730	24.147	24.296
Afschrijvingen	2.036	1.500	1.683	1.708
Huisvestingslasten	5.371	4.727	4.738	4.784
Overige lasten	3.772	3.760	3.850	3.850
Totaal lasten	32.322	33.717	34.418	34.639
Saldo baten en lasten	2.416	1.811	1.345	1.325
Financiële baten en lasten	-335	-303	-271	-245
Totaal resultaat	2.081	1.508	1.074	1.080

Ontwikkeling budgettair kader OCW

Volgens een presentatie van de MBO Raad zal, rekening houdend met het huidige marktaandeel van ca. 1% voor MBO Utrecht, de normvergoeding zich ontwikkelen als gepresenteerd, waarbij voor 2015 is aangesloten op de inmiddels bekende vergoeding:

- een afname van de normvergoeding van € 900.000 in 2016 als gevolg van besparingen overheid; en
- een aanvullende afname van de normvergoeding van € 650.000 in 2017 als gevolg van dezelfde overheidsbesparingen.

Ontwikkeling aanvullende rijksbijdragen

Naar verwachting zullen de aanvullende rijksbijdragen vanaf 2015 afnemen met € 25.000 als gevolg van het aflopen van de school-ex regeling. Uit voorzichtigheid is geen rekening gehouden met rijksbijdragen uit bijvoorbeeld het regionaal investeringsfonds (zoals afgestemd in het Techniekpact) of andere mogelijke regelingen waarvan niet duidelijk is in hoeverre deze op MBO Utrecht van toepassing kunnen zijn.

Overige overheidsbijdragen, werk in opdracht van derden en overige baten

Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat de omvang van deze baten in de komende jaren substantieel zullen wijzigen. In de meerjarenramingen is daarom uitgegaan van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van de begroting voor 2015.

College, cursus- en examengelden

Deze ontwikkelen zich conform de ontwikkeling van studentaantallen zoals op de vorige pagina weergegeven.

Personele lasten

Deze ontwikkelen zich volgens de ontwikkeling van studentaantallen. Bovendien is rekening gehouden met de volgende mutaties:

- een toename van de personele lasten van € 135.000 per jaar als gevolg van de opschalingen uit het salarismix-traject.

- een daling van de personele lasten vanaf 2015 van € 236.250 vanwege het wegvallen van de scholingslasten die samenhangen met het salarismix-traject.
- een toename van personeel 'meer handen voor de klas' vanaf 2015 voor totaal € 400.000.
- een tijdelijke inzet van innovatie-personeel in 2015 ad € 200.000 en 2016 ad € 100.000.

Afschrijvingen

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

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

In de afschrijvingslasten is derhalve geen rekening gehouden met grootschalige (ver)nieuwbouwprojecten.

Huisvestingslasten

Bij de huisvestingslasten is rekening gehouden met een indexatie van de huurlasten van 1,5% per jaar.

Overige lasten

Er is geen aanleiding om te veronderstellen dat de overige lasten in de komende jaren zullen wijzigen, vandaar dat in de meerjarenramingen uitgegaan is van een gelijkblijvend bedrag ten opzichte van de begroting 2015.

Financiële baten en lasten

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

6.6 Continuïteitsparagraaf

Met ingang van het kalenderjaar 2013 wordt aan het jaarverslag een zogeheten continuïteitsparagraaf toegevoegd. Deze paragraaf moet laten zien dat MBO Utrecht het proces, dat zicht biedt op majeure ontwikkelingen in de nabije toekomst en het helder in beeld brengen van de gevolgen hiervan voor het resultaat en de vermogenspositie, heeft ingebed in de organisatie. Met dit proces worden de bestuurskracht in het onderwijs en de dialoog met de Raad van Toezicht versterkt. In deze continuïteitsparagraaf zijn de onderdelen uitgewerkt zoals aangegeven in het Servicedocument Continuïteitsparagraaf van de MBO Raad. De door OCW

voorgestelde formats zijn reeds in andere onderdelen van dit bestuursverslag opgenomen. Dit betreft:

- meerjarenbegroting van de balans en baten en lasten en de toelichting hierbij (paragraaf 6.5)
- rapportage aanwezigheid en werking van het interne risicobeheersings- en controlesysteem (paragraaf 6.2)
- beschrijving van de belangrijkste risico's en onzekerheden (paragraaf 6.2)
- rapportage toezichthoudend orgaan (paragraaf 1.3)

Kwalitatieve informatie

De omgeving van MBO Utrecht

Alhoewel het landelijk aantal MBO-studenten naar verwachting tot circa 2030 zal dalen, is voor de regio Utrecht de verwachting dat deze stabiel blijft en zelfs licht gaat stijgen. Voor MBO Utrecht biedt dit de kans om een stabiel pakket aan opleidingen aan te bieden. Hierbij blijft het voor ons noodzakelijk om continu af te stemmen wat de wensen vanuit de arbeidsmarkt én vanuit onze studenten zijn. Hiertoe blijft periodieke regionale afstemming over ons opleidingsaanbod in verhouding tot het aanbod van de andere regionale onderwijsinstellingen noodzakelijk, waarbij MBO Utrecht prioriteit zal blijven geven aan het 'wat' en niet het 'hoe'. Ook het continu anticiperen op arbeidsmarktontwikkelingen in specifieke sectoren (zoals Techniek en Zorg) zal hier onderdeel van zijn.

Een stabiel opleidingsaanbod is het uitgangspunt voor kwalitatief goed onderwijs. Het zorgt ervoor dat de benodigde flexibiliteit in personeel (niet alleen in omvang, maar ook in kennis en ervaring) minder omvangrijk hoeft te zijn. Het zorgt voor rust en stabiliteit in onze Academies waardoor we een baken kunnen creëren voor onze studenten in een turbulent deel van hun leven. Als gevolg hiervan kunnen onderwijsrendementen toe gaan nemen. Dit vraagt echter ook om stabiliteit in onze omgeving, de te volgen wet- en regelgeving en de economische ontwikkelingen. MBO Utrecht zal hier zo veel mogelijk naar streven.

Resultaten belangrijke onderzoeken

Naar aanleiding van de resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek zijn in 2014 verscheidene activiteiten ontplooid met als doel de tevredenheid van het personeel te verhogen. In 2015 wordt een nieuw

medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. Inmiddels is bekend dat de score ruimschoots beter is dan in 2013.

Strategische personeelsplanning

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

Daarnaast heeft MBO Utrecht als uitgangspunt dat tegenover incidentele baten geen structurele lasten horen te staan. Als gevolg hiervan is in 2014 relatief meer extern personeel ingezet dan begroot was. Het beleid dat tegenover incidentele baten geen structureel personeel wordt ingezet, wordt ook in de komende jaren voortgezet. Het grootste deel aan ingehuurd extern personeel betreft docenten met een specialisme. Vooral de Herman Brood Academie maakt gebruik van artiesten die, naast hun vak, hun kennis en ervaring overbrengen op onze studenten. Ook de Event Academie, Sport Academie en Dans Academie zetten specialisten meer dan gemiddeld in. Het betreffen met name de naar hun aard meer creatieve opleidingen waarin het voor de aansluiting op de beroepspraktijk noodzakelijk is om regelmatig vernieuwende (artistieke) impulsen te verkrijgen.

Het beleid op ziekteverzuim is reeds toegelicht in paragraaf 4.1.3.

Huisvesting

In 2014 is de Visienota huisvesting 2014-2020 vastgesteld. Hierin is aangegeven wat de strategische huisvestingsuitgangspunten, passend bij de onderwijsstrategie, zijn.

MBO Utrecht heeft een vastgoedportefeuille met een omvang van ca. 39.000 m², verdeeld over negen locaties. Twee van deze locaties zijn niet in gebruik en zullen naar verwachting ook niet meer in gebruik worden genomen. Een locatie betreft een eigendomspand waarvan wordt overwogen om tot verkoop over te gaan. De andere locatie betreft een huurpand waarvoor in 2014 een onderhuurder is gevonden voor het grootste deel van de beschikbare m². Naast deze locaties wordt incidenteel en/of periodiek gebruikgemaakt van externe ruimten.

Gedurende het kalenderjaar is een aantal maatregelen genomen waardoor kosten voor diverse panden zijn gereduceerd. Met name de afkoop van een huurpand

in Maarssen heeft bijgedragen aan de reductie van het aantal in gebruik zijnde m²'s.

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

De totale m² prijs voor huisvesting ligt bij MBO Utrecht ruim hoger dan het gemiddelde volgens de MBO Benchmark (dit gemiddelde ligt op ca. € 105 / m²). De reden hiervoor ligt in het grote aandeel huur, wat relatief duurder is dan eigendom. De prijs per m² verschilt per pand aanzienlijk, van € 37 tot € 312. Uiteraard is er ook een groot kwaliteitsverschil, maar deze variatie vraagt om een nadere beschouwing welke in de Visienota zal worden meegenomen.

Kwantitatieve informatie

Indicator	Gerealiseerd 2014	Begroot 2015	Raming 2016	Raming 2017
Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	0,12%	0,24%	0,24%	0,24%
Gewogen studenten per fte onderwyzend/direct onderwijs-ondersteunend personeel	20,92	20,50	20,00	20,00
Gewogen aantal studenten per fte beroepsonderwijs	17,41	16,93	16,93	16,93
Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	27,0%*	29,0%*	25,0%*	25,0%*
Kosten fte in loondienst	€ 62.560	€ 64.600	€ 64.600	€ 64.600
Aantal m² bruto vloeroppervlak per gewogen student	7,69	6,52	6,53	6,63
Overhead personeelskosten in procenten	30%	29%	29%	29%
Liquiditeit	2,20	2,28	2,32	2,40
Rentabiliteit	7,6%	4,2%	3,0%	3,0%
M2 huur als percentage totale m² (excl leegstand)	50,5%	49,5%	49,5%	49,5%
Gemiddelde huisvestingskosten per m² (excl leegstand)	€ 158	€ 158	€ 159	€ 160
Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	0%	0%	0%	0%
Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	4,3%	4,9%	4,9%	4,9%

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

Utrecht, 20 april 2015

drs. M. (Margreet) Rookmaker

drs. R. (Robert) Leeftink

6.7 Jaarrekening 2014**6.7.1 Balans per 31 december 2014 na resultaatsbestemming (x € 1.000)**

	31-12-2014	31-12-2013
ACTIVA		
Vaste activa		
1. Immateriële vaste activa	0	6
2. Materiële vaste activa	8.062	8.598
	8.062	8.604
Vlottende activa		
3. Voorraad	6	8
4. Vorderingen	1.025	1.339
5. Liquide middelen	13.019	9.755
	14.050	11.102
	22.112	19.706
PASSIVA		
6. Eigen vermogen	7.256	5.175
7. Voorzieningen	895	1.205
8. Langlopende schulden	7.571	8.023
9. Kortlopende schulden	6.390	5.303
	22.112	19.706

6.7.2 Staat van baten en lasten over 2014 (x € 1.000)

	begroot		
	2014	2014	2013
BATEN			
10. Rijksbijdragen	32.291	31.050	33.410
11. Overige overheidsbijdragen	398	214	278
12. Cursus- en examengelden	290	268	290
13. Werk in opdracht van derden	43	77	126
14. Overige baten	1.716	1.325	2.040
Totaal baten	34.738	32.934	36.144
LASTEN			
15. Personele lasten	21.143	21.073	21.033
16. Afschrijvingen	2.036	1.810	2.558
17. Huisvestingslasten	5.371	4.827	4.700
18. Overige instellingslasten	3.772	3.374	3.409
Totaal lasten	32.322	31.103	31.700
Saldo baten en lasten	2.416	1.850	4.444
19. Saldo financiële baten en lasten	-335	-350	-432
Resultaat	2.081	1.500	4.012

6.7.3 Kasstroomoverzicht over 2014 (x € 1.000, indirecte methode)

	2014	2013
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		
Saldo baten en lasten	2.416	4.444
Aanpassingen voor:		
→ afschrijvingen (16)	2.035	2.558
→ mutaties voorzieningen (7)	-310	-438
Veranderingen in vlottende middelen:		
→ voorraad (3)	2	-8
→ vorderingen (4)	314	2.765
→ schulden (9)	1.087	1.729
KASSTROOM UIT BEDRIJFSOPERATIES	5.544	11.050
Ontvangen interest (19.1)	92	80
Betaalde interest (19.2)	-427	-512
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-335	-432
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		
Investerings in (im)materiële vaste activa (1+2)	-1.493	-613
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-1.493	-613
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN		
Aflossing langlopende schulden (8)	-452	-452
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-452	-452
MUTATIE LIQUIDE MIDDELEN	3.264	9.553
Stand liquide middelen 31-12	13.019	9.755
Stand liquide middelen 1-1	9.755	202
Mutatie over het jaar	3.264	9.553

6.7.4 Algemene grondslagen

Algemeen

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

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

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

Stelsel- en schattingswijzigingen

In 2014 hebben zich geen stelsel- of schattingswijzigingen voorgedaan.

Financiële instrumenten

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

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

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

Voor de renteswap die is afgesloten ter dekking van het renterisico op de langlopende lening wordt kostprijs hedge accounting toegepast op basis van individuele documentatie van de hedge relatie. Het effectieve deel van het financiële derivaat is toegewezen voor kostprijs hedge accounting en wordt tegen kostprijs gewaardeerd. Een eventueel ineffectief deel wordt tegen reële waarde gewaardeerd. Per ultimo 2014 is geen sprake van ineffectiviteit.

Grondslagen voor de waardering van de balans

Immateriële vaste activa

De immateriële vaste activa betreffen door Amarantis intern ontwikkelde software welke is overgedragen aan MBO Utrecht. Deze worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of de vervaardigingsprijs verminderd met de jaarlijkse lineaire afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur. Deze bedraagt:

KRD/Triple A	3 jaar
Overige	3 jaar

MBO Utrecht is niet voornemens zelfstandig immateriële vaste activa te ontwikkelen. Eventuele ontwikkelkosten zullen direct in de staat van baten en lasten worden opgenomen. Hierdoor wordt de financiële gezondheid van MBO Utrecht niet omvangrijker weergegeven dan mogelijk het geval zou zijn. De huidige immateriële vaste activa zijn ultimo 2014 volledig afgeschreven.

Materiële vaste activa

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

De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

Terreinen:	geen
Gebouwen:	30 jaar
Verbouwingen:	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

* Bij verbouwingen van huurpanden wordt afgeschreven over de resterende huurperiode. Dit houdt in dat bij aanpassing van de huurtermijnen de afschrijvingstermijn wordt aangepast ten opzichte van de geldende boekwaarde op het moment van aanpassing van de huurtermijn.

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

Vorderingen en overlopende activa

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

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

Liquide middelen

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

Eigen vermogen

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

Voorzieningen

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

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

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

- bestaande wachtgeldrechten
- looptijd wachtgeldverplichtingen
- kans op werk

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

Pensioenen

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

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

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

Naar de stand van ultimo december 2014 is de dekkingsgraad van het pensioenfonds hoger dan het benodigde minimum van 105%. Het pensioenfonds voorziet geen noodzaak voor de aangesloten (onderwijs-) instellingen om extra stortingen te verrichten of om bijzondere premieverhogingen door te voeren.

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

Langlopende schulden

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

Kortlopende schulden

Dit betreffen schulden met een verwachte resterende looptijd op balansdatum van ten hoogste één jaar. Kortlopende schulden worden bij eerste verwerking opgenomen tegen de reële waarde en vervolgens



gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs. De reële waarde en geamortiseerde kostprijs zijn gelijk aan de nominale waarde van de schulden.

Grondslagen voor de resultaatbepaling

Baten en lasten worden toegerekend aan het jaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts opgenomen voor zover zij op balansdatum zijn gerealiseerd. Verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Grondslagen voor de waardering van het kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht wordt opgesteld volgens de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit liquide middelen. Ontvangen en betaalde interest worden opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

6.7.5 Toelichting op de balans (x € 1.000)

1. Immateriële vaste activa

	Software
Cumulatieve aanschafprijs	322
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	-316
Boekwaarde 1 januari 2014	6
Toename onderhanden werk	0
Investerings	0
Desinvesteringen	-322
Afschrijvingen desinvesteringen	322
Afschrijvingen	6
Cumulatieve aanschafprijs	0
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	0
Boekwaarde 31 december 2014	0

2. Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	andere vaste bedrijfs- middelen	Totaal
Cumulatieve aanschafprijs	17.301	4.533	14	21.848
Cumulatieve afschrijvingen	-10.495	-2.753	-2	-13.250
Boekwaarde 1 januari 2014	6.806	1.780	12	8.598
Investerings	797	696	0	1.493
Desinvesteringen	-1.019	-552	0	-1.571
Afschrijvingen desinvesteringen	1.019	552	0	1.571
Afschrijvingen	1.247	778	4	2.029
Cumulatieve aanschafprijs	17.079	4.677	14	21.770
Cumulatieve afschrijvingen	-10.723	-2.979	-6	-13.708
Boekwaarde 31 december 2014	6.356	1.698	8	8.062

De verzekerde waarde bedraagt per 31-12-2014 voor Gebouwen en Terreinen € 41,1 miljoen en voor Inventaris, apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen € 19,5 miljoen.

De OZB-waarde van de gebouwen in eigendom bedroeg in 2014 totaal € 11,9 miljoen.

3. Voorraad

	31-12-2014	31-12-2013
Gebruiksgoederen	6	8

De voorraad gebruiksgoederen betreft de voorraad van Café Morgen.

4. Vorderingen

	31-12-2014	31-12-2013
4.1 Debiteuren	325	152
4.2 Deelnemers	204	148
4.3 Overige overheden	0	0
4.4 Overige	93	365
Overige vorderingen	622	665
4.5 Vooruitbetaalde kosten	458	721
4.6 Verstrekte voorschotten	17	16
Overlopende activa	475	737
4.7 Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	-72	-63
	1.025	1.339

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid is als volgt:

	2014	2013
Stand per 1 januari	63	30
Onttrekking	- 14	- 61
Dotatie	23	94
Stand per 31 december	72	63

5. Liquide middelen

	31-12-2014	31-12-2013
5.1 Kasmiddelen	11	12
5.2 Tegoeden op bank- en girorekeningen	13.008	9.743
	13.019	9.755

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

6. Eigen vermogen

	6.1 Algemene reserve publiek	6.2 Algemene reserve privaat
Stand per 1 januari	5.173	2
Resultaat	2.075	6
Stand per 31 december	7.248	8

Het resultaat ad € 2.081.000 betreft voor € 6.000 private activiteiten. De resultaten worden in overeenstemming met het voorstel resultaatsbestemming gedoteerd aan de specifieke algemene reserves.

MBO Utrecht kent geen verbonden partijen.

7. Voorzieningen

Omschrijving	1-1-2014	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	Rente	31-12-2014
7.1 Jubilea	82	-16	25	0	0	91
7.2 Wachtgeld	0	-290	525	0	0	235
7.3 Verlieslatend contract	1.123	-1.050	569	-73	0	569
Totaal	1.205	-1.356	1.019	-73	0	895

De voorziening Jubilea betreft de contant gemaakte waarde van de toekomstige jubileaverplichtingen voor het personeel dat op 31 december 2014 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 € 79.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening Wachtgeld betreft de contante waarde van de toekomstige wachtgeldverplichtingen (WW, BW en LSU) voor het personeel dat op 31 december 2014 gebruikmaakte van (één van deze) regelingen. Deze waarde is gesaldeerd met de van OCW ontvangen specifieke wachtgeldsubsidie voor een tweetal voormalige medewerkers van een van de rechtsvoorgangers van MBO Utrecht. Van deze voorziening heeft € 160.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

De voorziening Verlieslatend contract betreft de contant gemaakte waarde van de te betalen huurpenningen voortvloeiende uit de huurovereenkomst inzake de locatie Bisonspoor 3009 te Maarssen en de Laan van Puntenburg 2 te Utrecht.

Het huurcontract van de locatie Bisonspoor 3009 te Maarssen was opgezegd per 31 juli 2017. De locatie werd niet meer voor onderwijsdoeleinden ingezet. Met de verhuurder is overeengekomen om de huurovereenkomst per 31 juli 2014 te ontbinden tegen betaling van een afkoopsom van € 1.050.000.

De huurovereenkomst van de locatie Laan van Puntenburg 2 te Utrecht is opgezegd per 31 juli 2019. Circa 75% van de gehuurde ruimte is onderverhuurd aan een derde partij. De gevormde voorziening betreft het contant gemaakte verschil tussen de te betalen huurpenningen en de te ontvangen huurpenningen over de restante looptijd. Van deze voorziening heeft € 434.000 een looptijd langer dan 1 jaar.

8. Langlopende schulden

Kredietinstellingen	2014	2013
Stand per 1 januari	8.475	8.912
Aangegane schulden	0	0
Aflossingen	-452	-437
Stand per 31 december	8.023	8.475
Waarvan kortlopend	452	452
Langlopend deel per 31 december	7.571	8.023
Waarvan:		
Looptijd > 1 jaar en < 5 jaar	1.808	1.808
Looptijd > 5 jaar	5.763	6.215
Variabele rente Euribor 3-maands + opslag	1,71%	
SWAP Euribor 3-maands naar vast	3,12%	
Effectieve rente	4,83%	

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

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

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

9. Kortlopende schulden

	31-12-2014	31-12-2013
9.1 Kredietinstellingen	452	452
9.2 Crediteuren	799	620
9.3 OCW/LNV	0	6
9.4 Omzetbelasting	1	6
9.5 Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	802	784
Belastingen en premies sociale verzekeringen	803	790
9.6 Schulden ter zake van pensioenen	248	268
9.7 Overige kortlopende schulden	600	746
Kortlopende schulden	2.903	2.882
Overlopende passiva		
9.8 Vooruit ontvangen OCW geoormerkt	0	0
9.9 Vooruit ontvangen OCW niet-geoormerkt	1.794	785
9.10 Vooruit ontvangen termijnen	835	703
9.11 Vakantiegeld en -dagen	841	910
9.12 Accountants- en administratiekosten	18	23
Overlopende passiva	3.488	2.421
Kortlopende schulden	6.390	5.303

De vooruit ontvangen geoormerkte OCW subsidies zijn gespecificeerd in tabel 9.13 Overzicht geoormerkte doelsubsidies OCW (RJ 660, model G).

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

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

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Ontvangen t/m verslagjaar	De prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			Geheel uitgevoerd en afgerond	Nog niet geheel afgerond
Professionalisering	DL/380610	13-11-2013	324.815	324.815	V	

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

G2a: aflopend per ultimo verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2014	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Totale kosten 31-12-2014	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar (9.3)
	Kenmerk	Datum						
Taal en Rekenen 2014	BVE/161166	3-12-2013	451.965	0	451.965	451.965	451.965	0

G2b: doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag toewijzing	Saldo 1-1-2014	Ontvangen in verslagjaar	Kosten in verslagjaar	Totale Kosten 31-12-2014	Saldo nog te besteden ultimo verslagjaar (9.3)
	Kenmerk	Datum						
Schoolmaatschappelijk werk 2014	BVE/len/118094	6-1-2014	71.890	0	71.890	71.890	71.890	0

6.7.6 Niet in de balans opgenomen rechten en verplichtingen

Bankgaranties en zekerheden

Er is voor een totaalbedrag van € 508.000 aan bankgaranties verstrekt. De verstrekte zekerheden ter dekking van de langlopende schuld zijn:

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

Renteswap

De langlopende schuld aan kredietinstellingen, die is afgesloten tegen een variabele rente, is met een swap tegen een vaste rentevoet afgedekt. Per ultimo 2014 heeft deze swap een negatieve waarde van € 1.670.571.

Langlopende contracten

MBO Utrecht heeft zes langlopende huurcontracten voor gebouwen met looptijden variërend van 7 maanden tot 18 jaar. De jaarhuurlasten bedragen circa € 2,6 miljoen (prijspeil 2014).

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.

De in jaarrekening 2013 vermelde mogelijke claim door een voormalig student van de rechtsvoorganger van MBO Utrecht, vanwege geleden schade als gevolg van het niet zijn toegelaten tot een vervolgoopleiding, is niet

toegewezen door de rechter. Derhalve is deze claim niet meer relevant.

Afwikkeling Amarantis Onderwijsgroep

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

Stichting Waarborgfonds BVE

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

Duurzame inzetbaarheid

Op grond van de nieuwe cao MBO is met ingang van 1 augustus 2014 een budget voor duurzame inzetbaarheid van toepassing voor medewerkers die 57 jaar en ouder zijn. Voor MBO Utrecht betreft dit per 1 oktober 2014 in totaal 102 medewerkers (77,4 fte). Met deze medewerkers en de andere medewerkers zullen, indien deze medewerkers dit wensen, in 2015 afspraken worden gemaakt over de inzet van deze uren. Indien en voor zover hierover schriftelijke afspraken worden gemaakt zal in de jaarrekening 2015 hiervoor een voorziening worden gevormd conform de daarvoor geldende verslaggevingsregels.

6.7.7 Toelichting op de staat van baten en lasten over 2014 (x € 1.000)

BATEN

10. Rijksbijdragen

	Begroot		
	2014	2014	2013
10.1 Normvergoeding	28.452	28.320	29.160
10.2 Geoormerkte OCW-subsidies	561	465	667
10.3 Niet-geoormerkte OCW-subsidies	3.278	2.265	3.583
	3.839	2.730	4.250
Totaal Rijksbijdragen	32.291	31.050	33.410

De hogere dan begrote normvergoeding betreft een in najaar 2014 ontvangen toekenning welke betrekking heeft op een compensatie van gestegen sociale lasten. In de geoormerkte OCW-subsidies is een niet begrote, maar gedurende 2014 aangevraagde en toegekende subsidie voor zij-instromers opgenomen.

De niet-geoormerkte OCW-subsidies zijn ruim € 1 miljoen hoger dan begroot door met name de volgende incidentele posten:

- salarismixgelden € 790.000
 - LGF overgangsregeling € 110.000
 - School-Ex regeling € 100.000
- € 1.000.000

11. Overige overheidsbijdragen

	Begroot		
	2014	2014	2013
11.1 Gemeentelijke bijdragen	377	191	253
11.2 Overige overheidsbijdragen	21	23	25
Totaal Overige overheidsbijdragen	398	214	278

In de begroting voor 2014 was geen rekening gehouden met gemeentelijke bijdragen voor het schooljaar 2014-2015. Deze zorgen voor een hogere realisatie van € 104.000. Hiernaast is met terugwerkende kracht een subsidie voor 2011-2012 ad € 68.000 alsnog door de gemeente Utrecht toegekend.

12. Cursus- en examengelden

	Begroot		
	2014	2014	2013
12.1 Cursusgelden	283	267	282
12.2 Examengelden	7	1	8
Totaal Cursus- en examengelden	290	268	290

De cursusgelden betreffen de wettelijke bijdrage die BBL-studenten voor hun opleiding betalen. In tegenstelling tot BOL-studenten betalen zij deze niet aan DUO-Groningen, maar aan de instelling waar zij de lessen volgen. DUO-Zoetermeer houdt deze gelden weer in bij de instelling. De hogere baten uit cursus- en examengelden zijn veroorzaakt door een hoger dan verwachte instroom van BBL-studenten. De examengelden betreffen bijdragen van examendeelnemers voor het afleggen van individuele examens.

13. Baten in opdracht van derden

	Begroot		
	2014	2014	2013
Contractonderwijs	43	77	126

De baten uit contractonderwijs zijn achtergebleven bij begroting. De sector, waartoe de belangrijkste afnemers van deze opleidingen behoren, is dermate in beweging, dat de afnemers geen opleidingsbesluiten willen nemen. De begroting was al lager dan de realisatie in vorige jaren, maar door de onzekerheden is de aanvraag voor bedrijfsopleidingen en -cursussen door met name zorginstellingen verder afgenomen. Het door MBO Utrecht verzorgde contractonderwijs betreft private activiteiten welke bij MBO Utrecht niet tot de primaire kerntaken horen.

14. Overige baten

	Begroot		
	2014	2014	2013
14.1 Verhuur	266	235	486
14.2 Detachering personeel	197	114	149
14.3 Studentbijdragen	512	559	548
14.4 Café Morgen/Breakpoint	313	298	257
14.5 Overige	427	119	600
Totaal Overige baten	1.716	1.325	2.040

Medio 2014 is een huurder gevonden voor een substantieel deel van de huurlocatie Laan van Puntenburg 2 in Utrecht. Het onderhuurcontract heeft een looptijd tot expiratedatum van het huurcontract. Voor het nog leegstaande deel wordt nog naar een huurder gezocht en de af te sluiten overeenkomst zal een looptijd hebben tot expiratedatum. Aangezien de overige opbrengsten vooral gerealiseerd worden uit projecten en activiteiten die bij het opstellen van de begroting niet of onvoldoende gekwantificeerd konden worden, zijn de overige overige baten zeer defensief begroot.

LASTEN

15. Personele lasten

	Begroot		
	2014	2014	2013
15.1 Brutolonen en salarissen	13.342	14.030	14.214
15.2 Sociale lasten	1.913	2.012	1.651
15.3 Pensioenpremies	2.030	2.135	2.103
Lonen en salarissen	17.285	18.177	17.968
15.4 Dotaties personele voorzieningen	550	0	67
15.5 Personeel niet in loondienst	2.479	1.404	1.857
15.6 Overige	880	1.510	1.281
Overige personele lasten	3.909	2.914	3.205
15.7 af: Uitkeringen	-51	-18	-140
Totaal Personele lasten	21.143	21.073	21.033

In 2014 is het aantal personeelsleden in dienst afgenomen van 279,6 fte naar 276,3 fte. Deze afname is met name gerealiseerd in de ondersteuning. De afname van de lonen en salarissen is voorts te verklaren uit een andere wijze van presenteren van de reiskosten woon-werkverkeer, die in 2013 (€ 430K) zijn opgenomen in de post lonen en salarissen en in 2014 opgenomen in de overige personele lasten. In 2014 is € 150K meer aan onbetaald verlof, ouderschapsverlof en eigen bijdrage BAPO gerealiseerd dan in 2013.

De dotatie personele voorziening betreft met name de in 2014 gerealiseerde voorziening wachtgeldverplichtingen. In 2014 is voor projecten, ziektevervangende en overige niet structurele werkzaamheden meer extern personeel dan begroot ingehuurd.

16. Afschrijvingen

	Begroot		
	2014	2014	2013
Immateriële vaste activa			
16.1 Afschrijvingen software	6	36	534
Materiële vaste activa			
16.2 Afschrijvingen gebouwen	1.247	1.016	1.020
16.3 Afschrijvingen overige	782	758	1.004
	2.029	1.774	2.024
Totaal Afschrijvingen	2.035	1.810	2.558

De hoger dan begrote afschrijvingslast gebouwen betreft de versnelde afschrijving over het gebouw Bisonspoor 3009 te Maarssen, welke MBO Utrecht per 30 juni 2014 niet meer huurt. De hogere afschrijving overige is toe te schrijven aan de vervroegde afschrijving van het netwerk van MBO Utrecht.

17. Huisvestingslasten

	Begroot		
	2014	2014	2013
17.1 Huur	3.143	3.250	3.033
17.2 Verzekeringen	64	60	59
17.3 Onderhoud	245	300	303
17.4 Energie en water	470	480	642
17.5 Schoonmaakkosten	311	402	369
17.6 Heffingen	166	60	60
17.7 Overige	772	275	234
Totaal Huisvestingslasten	5.371	4.827	4.700

De huurlasten in 2014 zijn lager dan begroot door de maatregelen die zijn ingezet in 2013. Ten opzichte van 2013 zijn de huurlasten hoger door de afwikkeling van de afkoop van Bisonspoor en een hoger dan begrote huur van tijdelijke ruimten. In 2014 zijn aanslagen over voorgaande jaren afgewikkeld en de bijbehorende lasten zijn in de lasten van 2014 genomen. In de overige huisvestingslasten is de dotatie van € 569 K inzake het verlieslatende contract betreffende de Laan van Puntenburg opgenomen.

18. Overige instellingslasten

	Begroot		
	2014	2014	2013
18.1 Administratie en beheer	1.512	1.406	1.321
18.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen	1.229	1.020	1.126
18.3 Dotatie overige voorzieningen	23	0	94
18.4 Overige	1.008	948	868
Totaal Overige instellingslasten	3.772	3.374	3.409

De accountantskosten ad € 52.000 betreffen:

Controle van de jaarrekening 2014	39.500
Overige controlewerkzaamheden waaronder bekostigingscontrole	12.500
Fiscale adviesdiensten	0
Overige niet-controlediensten	0
	52.000

Onder de overige overige instellingslastenlasten zijn de volgende posten begrepen:

Marketing & Communicatie	374.000
Inkoop Morgen en Breakpoints Bontekoelaan en Grebbeberglaan	150.000
Contributies en lidmaatschappen	200.000
Telefoon/porti	182.000
Incassokosten	19.000
Raad van Toezicht	29.000
Diverse overige kosten	54.000
	1.008.000

19. Financiële baten en lasten

	begroot		
	2014	2014	2013
19.1 Financiële baten	92	100	80
19.2 Financiële lasten	-427	-450	-512
Totaal Saldo financiële baten en lasten	-335	-350	-432

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

6.7.8 WNT: Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

6.7.8.1 Vermelding bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen

Vermelding alle bestuurders met dienstbetrekking

Functie	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband in FTE	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienstverband
Voorzitter CvB	Mr. A.H. van der Wind	01-10-2013	31-12-2014	1.0	€ 117.437	€ 0	€ 14.330	€ 0
Lid CvB	Drs. R. Leeftink RC	01-10-2013	Nvt	1.0	€ 112.704	€ 0	€ 14.330	€ 0
Lid CvB	Mevr. M. Rookmaker	01-11-2014	31-10-2018	1.0	€ 17.832	€ 0	€ 2.451	€ 0

Vermelding alle interim-bestuurders

MBO Utrecht heeft in 2014 geen interim-bestuurders gehad.

Vermelding alle toezichthouders

Functie	Naam	Ingang datum dienst-verband	Einddatum dienst-verband	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkosten-vergoedingen	Voorzieningen beloning betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging van het dienst-verband
Voorzitter RvT	Dhr. Prof. Dr. G.D. Minderman	1-1-2013	31-12-2015	€ 7.500	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Drs. R. van 't Klooster	1-1-2013	31-1-2016	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Dhr. A.H.J. Alfrink	1-1-2013	31-12-2016	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Mw. K. Brookhuis	1-1-2013	31-12-2016	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0
Lid RvT	Mw. M.E. Verkuijlen-Wolff	1-1-2013	31-12-2016	€ 5.000	€ 0	€ 0	€ 0

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

MBO Utrecht heeft in 2014 geen bezoldigingen aan topfunctionarissen verstrekt die de WNT-norm te boven gaat.

6.7.9 Overige gegevens

Voorstel voor resultaatbestemming

Het resultaat over 2014 uit publieke activiteiten ad € 2.075.000 wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Publiek. Het resultaat uit de private activiteiten (contractactiviteiten en Café Morgen) ad € 6.000 wordt toegevoegd aan de Algemene Reserve Privaat.

Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben zich geen gebeurtenissen na balansdatum voorgedaan die relevant zijn voor het beeld van de financiële situatie van MBO Utrecht per 31 december 2014.

Utrecht, 20 april 2015

drs. M. (Margreet) Rookmaker

drs. R. (Robert) Leeftink

Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan de Raad van Toezicht Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht)

Verklaring betreffende de jaarrekening

Wij hebben de (in het geïntegreerd jaardocument op pagina 69 tot en met pagina 87 opgenomen) jaarrekening 2014 van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) te Utrecht gecontroleerd. Deze jaarrekening bestaat uit de balans per 31 december 2014 en de staat van baten en lasten over 2014 met de toelichting, waarin opgenomen een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

Verantwoordelijkheid van het bestuur

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

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

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

Verantwoordelijkheid van de accountant

Onze verantwoordelijkheid is het geven van een oordeel over de jaarrekening op basis van onze controle, als bedoeld in artikel 2.5.3, lid 4 van de Wet educatie en beroepsonderwijs. Wij hebben onze controle verricht in overeenstemming met Nederlands recht, waaronder de Nederlandse controlestandaarden en het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014. Dit vereist dat wij voldoen aan voor ons geldende ethische voorschriften en dat wij onze controle zodanig plannen en uitvoeren dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen afwijkingen van materieel belang bevat.



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

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

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

Oordeel betreffende de jaarrekening

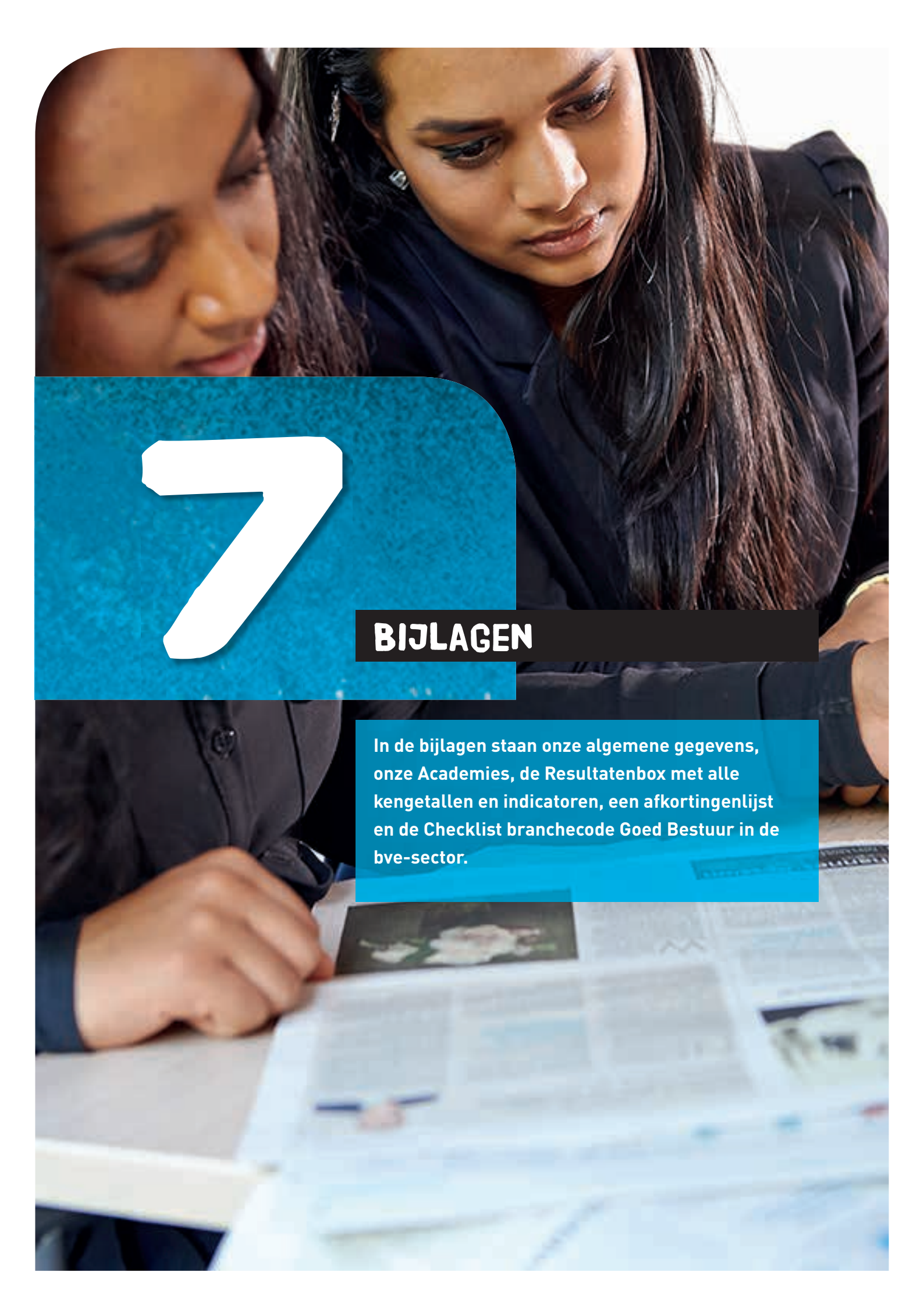
Naar ons oordeel geeft de jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Utrecht (MBO Utrecht) per 31 december 2014 en van het resultaat over 2014 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Voorts zijn wij van oordeel dat de in deze jaarrekening verantwoorde baten, lasten en balansmutaties over 2014 in alle van materieel belang zijnde aspecten voldoen aan de eisen van financiële rechtmatigheid. Dit houdt in dat de bedragen in overeenstemming zijn met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals vermeld in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014.

Verklaring betreffende overige bij of krachtens de wet gestelde eisen

Ingevolge artikel 2:393, lid 5 onder e en f van het BW vermelden wij dat ons geen tekortkomingen zijn gebleken naar aanleiding van het onderzoek of het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, overeenkomstig de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en paragraaf 2.2.3 Jaarverslag van het onderwijsaccountantsprotocol OCW/EZ 2014 is opgesteld, en of de in artikel 2:392, lid 1 onder b tot en met h van het BW vereiste gegevens zijn toegevoegd. Tevens vermelden wij dat het jaarverslag, voor zover wij dat kunnen beoordelen, verenigbaar is met de jaarrekening zoals vereist in artikel 2:391, lid 4 van het BW.

Utrecht, 20 april 2015
Deloitte Accountants B.V.
Was getekend: drs. G.J. Straatman RA

A background image showing two women with long dark hair, wearing dark blouses, looking down at a document or newspaper spread out on a table. The image is slightly blurred, focusing on the text overlay.

7

BIJLAGEN

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

7.1 Algemene gegevens

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

Naam rechtspersoon: Stichting voor Interconfessioneel Beroepsonderwijs en
Volwasseneneducatie regio Utrecht

Adres: Australiëlaan 23
Postcode/Plaats: 3526 AB Utrecht

Postadres: Postbus 7031
Postcode/Plaats: 3502 KA Utrecht

Telefoonnummer: 030-281 51 50

Bestuursnummer: 42626
Brinnummer: 30RN

Nummer Kamer van Koophandel: 55757278

Website: www.mboutrecht.nl
E-mail: bestuurssecretariaat@mboutrecht.nl

7.2 Onze Academies

De opleidingen van MBO Utrecht zijn ondergebracht in de volgende dertien Academies. Een overzicht van alle opleidingen van MBO Utrecht is te vinden op onze website: www.mboutrecht.nl/opleidingen.



Onze MHBO Academie is speciaal ontwikkeld om gemotiveerde studenten met ambitieuze toekomstplannen verder te helpen. Door een uitgekiend programma haal je bij ons niet alleen je mbo niveau 4 diploma, maar krijg je ook lessen en methodes uit het hbo propedeusejaar. Dit levert een speciale MHBO-verklaring op. Met deze verklaring kun je vrijstellingen krijgen bij diverse HBO instellingen. Het voordeel voor jou is dat je 2 á 3 jaar praktijkervaring hebt én extra beroepsgerichte vakken volgt voor het hbo. Goed voorbereid naar het hbo? Kies dan voor MHBO!

Lisanne Reuterink (17) uit Montfoort: *"Dit is een brede, overzichtelijke opleiding. Dat spreekt mij aan. De docenten zijn echt bij de studenten betrokken, dat zie je al bij het Open Huis. Ik heb geen spijt dat ik na 4 jaar havo naar het mbo ben gegaan."*



Een secretaresse voert natuurlijk heel ander werk uit dan een commercieel medewerker bij een bank, een juridisch medewerker bij een gemeente of een marketingmedewerker. Toch verlenen ze allemaal diensten. De één aan interne, de ander aan externe klanten. Vrijwel iedere organisatie heeft dienstverlenende functies. Met een opleiding in de administratieve, financiële, juridische, secretariële of commerciële dienstverlening kun je dan ook aan de slag in de branche die het beste bij jou past. Geen branche is zo veelzijdig als de handel. Elk product brengt zijn eigen wereld met zich mee. Ben je liever eigen baas? Maak dan kennis met alle aspecten van het zelfstandig ondernemerschap.

Quarda Zariroh (20) uit Nieuwegein: *"Over MBO Utrecht had ik al eerder goede verhalen gehoord. Daarom wist ik wat ik kon verwachten. Dit is een fijne school. Je wordt met respect behandeld. Als je een keer niet lekker in je vel zit, staat iedereen voor je klaar. Aan de andere kant verwachten ze dat je in het derde jaar steeds zelfstandiger wordt. Dat mag ook wel."*



Het beroep van Verzorgende IG en Verpleegkunde is veelzijdig. Jouw inzet is voor de mensen die jij helpt van grote waarde. Je staat stevig in je schoenen, hebt een positieve kijk op het leven en een groot verantwoordelijkheidsgevoel. Doordat jij mensen in hun waarde laat, voelen ze zich op hun gemak bij jou. Daarbij verlies je ook je eigen behoeften en gevoelens niet uit het oog. Omgaan met vaak kwetsbare mensen stelt namelijk hoge eisen aan je professionaliteit.

Onze studenten zijn erg tevreden over hun opleiding. Dit blijkt onder andere uit een landelijk tevredenheidsonderzoek, de Utrechtse en Gooise Zorgacademie scoort boven het landelijk gemiddelde. De opleidingen van de Utrechtse en Gooise zorgacademie zijn zowel als BOL-opleiding, als BBL-opleiding te volgen.

Esmée Schuszler (18) uit Utrecht: *"Als kind zorgde ik voor pleisters als een van mijn broers viel. Ik genoot van de verhalen van mijn opa en oma over hun baan in het ziekenhuis. Als nieuwsgierig aagje wilde ik graag weten wat er om mij heen gebeurde. Die karaktereigenschappen passen bij de zorg. Bij de Utrechtse Zorgacademie leer ik alles over het beroep verpleegkunde. Ik wil meer kunnen dan pleisters plakken."*



Jij hebt oog voor mensen, legt gemakkelijk contact en hebt veel inlevingsvermogen. Misschien heb je al eens nagedacht over een baan in de welzijnssector.

Geen gek idee: in deze sector is veel werk! Het is bovendien ook mooi werk: jouw inzet is voor de mensen die jij helpt van grote waarde. Een welzijnswerker helpt mensen om antwoorden te vinden op hun vragen. Je begeleidt, ondersteunt, informeert, adviseert, zorgt en stimuleert de ander in zijn/haar leefomgeving. Als assistent in het onderwijs ondersteun je de leerkracht of docent. Kortom, je houdt van mensen om je heen!

Dyon Imandt (17) uit Haastrecht: *"Ik vind het zo mooi om te zien dat kinderen voor mijn ogen groeien in de dingen die ze doen. Ik merkte bij mijn stage dat ik hiervan geniet en er blij van word. De één heeft ADHD of autisme, de ander is agressief of zit met leerproblemen. Het zijn kinderen van 0 tot 18 jaar bij wie het allemaal niet zo soepel loopt."*



Kiezen voor techniek is kiezen voor een vak met toekomst. Met een opleiding bouwkunde of infratechniek kun je terecht bij één van de vele bouw-, waterbouw- of wegenbouwbedrijven in ons land. Ook kun je bijvoorbeeld inkoper worden bij een commercieel bedrijf, of adviseur bij een gemeente. Kies je voor de vormgevingskant, dan zien we je waarschijnlijk terug bij een architecten- of adviesbureau.

De Middenkader engineering is een brede technische opleiding. Met een technische opleiding kun je in verschillende bedrijfstakken terecht. Bijvoorbeeld in het midden en kleinbedrijf, de industrie, maar ook bij de overheid.

Ben jij gek van voertuigen en is sleutelen helemaal jouw ding? Maak dan van je hobby je werk in de mobiliteitsbranche. Met een diploma autotechniek kun je aan de slag bij een autobedrijf voor personen- of bedrijfsauto's.

Youssra Elboujoufi (19) uit Utrecht: *"Bij de opleiding Bouwkunde, vormgeving, design en architectuur dacht ik: dit past bij mij. Ik kan mijn creativiteit kwijt in de tekeningen en de maquettes. Ik ben altijd aan het experimenteren met kleuren. Ik ga me steeds meer in architectuur verdiepen."*



Zit jij het liefst achter de computer en ben jij handig met het oplossen van computer problemen? Programmeer je graag applicaties, websites of games of werk jij graag op een helpdesk, dan is de ICT Academie iets voor jou. De ICT Academie biedt verschillende opleidingen op gebied van programmeren en beheer van ICT en Media.

Roy Kuijper (16) uit Utrecht: *"Ik zit niet dag en nacht achter mijn pc. Ik game veel, maar ik programmeer ook thuis. Ik vind het gewoon lekker om met mijn vrienden nieuwe spellen uit te proberen. Ik krijg een kick als ik kan laten zien wat ik op de pc ontwikkeld heb."*



Van een congres tot een persoonsuitletje en van een festival tot een concert, jij weet precies hoe je een evenement organiseert. Je bent creatief en dienstverlenend. Je bent ondernemend en steekt graag de handen uit de mouwen. Je gaat de uitdaging van de opdrachtgever aan en zorgt dat bezoekers tevreden zijn.

De Event Academie is een jonge en dynamische opleiding waarmee je wordt klaargestoomd voor de echte evenementenwereld. Je leert alles wat je nodig hebt om je goed staande te kunnen houden in deze business. Je krijgt les van bevoegen vakmensen die zelf in de branche werkzaam zijn.

Ward van der Zalm (17)

verdiende vorig jaar zomer extra praktijken als 'vliegende kiep' op de Parade in Utrecht en Rotterdam. Als het doorgaat loopt hij binnenkort stage bij een groot evenementenbureau in Spanje. Dat bureau is verantwoordelijk voor de organisatie van Lowlands. "Dit is een geweldige opleiding. Doordat ik supergemotiveerd ben, krijg ik extra kansen. Zo'n internationale stage, krijg je niet zomaar. Daar moet je zelf veel energie in steken."



Heb jij oog voor detail en maak jij het mensen graag naar de zin? Misschien komen jouw talenten dan wel het best tot hun recht in de horeca. In de horeca is grote behoefte aan perfecte gastvrouwen- en heren en stressbestendige koks. Of heb jij er plezier in om mensen een prettige vakantie te bezorgen? Misschien is werken in het toerisme dan wel iets voor jou. Er is geen moment in het jaar waar Nederlanders meer naar uitkijken dan naar hun zomervakantie, die wintersport of dat weekendje weg. In de vrijetijdsbranche verkoop jij ontspanning. Jij geeft informatie, begeleidt en adviseert over vakanties. Je kunt bijvoorbeeld werken bij een reisbureau of op een luchthaven.

Jamal Soto (19) uit Maarssen:

"De horeca is een vak apart. Je maakt veel uren en moet soms letterlijk lang op je benen staan. Dat houd je alleen vol als je dit werk heel erg leuk vindt. Ik kijk nu al uit naar mijn stage bij Rijkswaterstaat. Ik ga in september samen met één kok de warme maaltijden voor 900 man voorbereiden."



Jij gebruikt muziek om jouw verhaal te vertellen. Je bent creatief en hebt een groot doorzettingsvermogen. De Herman Brood Academie biedt als enige in Nederland:

- De opleiding Management popmuziek.
- Les van professionals: een sterk docententeam met professionals die zelf een actieve rol spelen in de popmuziekwereld.
- Leren in de praktijk: De Herman Brood Academie heeft een eigen leerbedrijf TOASTED, met een platenlabel en een boekingskantoor LOLA.
- Een groot netwerk in de popmuziekwereld, met diverse poppodia, opnamestudio's en facilitaire bedrijven. Studenten hebben onder andere stage gelopen bij AT-Bookings, Excelsior Recordings, Podium Willemeen, Friendly Fire en vele andere organisaties in de Nederlandse muziekwereld.
- De mogelijkheid om letterlijk je grenzen te verleggen door de aansluiting bij het netwerk Muzone Europe en DNA on Tour.

Jasper Knieriem (25):

"De magie van de Herman Brood Academie inspireert mij enorm. Het is tof dat de docenten op hoog niveau actief zijn in de muziekwereld. Je merkt dat ze naar ons luisteren en heel betrokken zijn."



Zit jij goed in je vel en werk je graag aan je conditie? Ben jij bereid je in te spannen voor een gezonde samenleving? Dan zou je misschien eens moeten nadenken over een toekomst in de sportwereld. Kies je voor de sportwereld, dan zien we je bijvoorbeeld terug bij een fitnesscentrum, sportclub of in de recreatiebranche waar je mensen stimuleert om een gezond en actief leven te leiden.

Tessa: *“Toen ik vier jaar geleden op het Open Huis van MBO Utrecht was, vielen de kleinschaligheid en gezelligheid mij op. Nu ik aan het einde van mijn opleiding ben gekomen, kan ik zeggen dat mijn gevoelens toen echt klopten.”*



Wil je van dansen je beroep maken dan is de Utrechtse Dansacademie (UDA) echt iets voor jou. Je wordt opgeleid tot danser en dansdocent. Als basis voor dit beroep wordt een goede danstechniek, kennis en inzicht verwacht. Op de Utrechtse Dansacademie is het vakkenpakket afgestemd op de gevraagde competenties vanuit het werkveld. Tevens word je opgeleid tot ondernemer in de dans.

Met je diploma kun je aan de slag als danser, dansdocent, organisator binnen de danssector en ook als uitvoerend danser binnen producties. Je kunt gaan lesgeven aan verschillende doelgroepen en weet hoe je een eigen dansschool of dansgroep opzet. De Utrechtse Dansacademie hanteert als basis de danstechnieken jazz, klassiek en modern.

Isabelle Kok (20) uit Wilnis:
“Het begon ooit als hobby, maar ik zou nu niet anders meer willen. Dans is mijn grote passie geworden. Door de leuke lessen en de sfeer ga ik hier elke dag met plezier naar toe. Ik heb niet het idee dat ik op school zit. We hebben het op de Utrechtse Dansacademie superleuk met elkaar.”



Samen met je studieloopbaanbegeleider beslis jij welke andere vaardigheden je wilt leren om straks succesvol te zijn in het beroep van jouw keuze.

Ben jij 16 jaar of ouder en heb jij nog niet het vereiste diploma om aan een bepaalde opleiding te beginnen? Of weet je niet zo goed wat bij je past? Dan is de Entreeopleiding precies wat jij nodig hebt. Je doet praktijkervaring op en werkt tegelijkertijd aan persoonlijke doelen. Je sluit je opleiding af met een diploma op niveau 1.

Erik Kidyrov (17) uit Utrecht:
“Tegen andere jongeren zeg ik: zet door! Doe je best en haal dat diploma op niveau 1. Dan bereik je echt meer. Ik heb nu bijna niveau 2 binnen. Daarna ga ik verder tot ik mijn doel heb bereikt, advocaat worden. Daar ben ik nu één stap dichterbij.”

7.3 Resultatenbox

In dit gedeelte van het Geïntegreerd Jaardocument 2014 geven we alle indicatoren weer die samen de resultatenbox vormen. Deze indicatoren zijn berekend aan de hand van de MBO informatie-encyclopedie van de MBO Raad. Hoewel een groot aantal van deze indicatoren al eerder in het bestuursverslag of in de jaarrekening is genoemd, vinden wij het belangrijk om deze in samenhang met de andere indicatoren nogmaals te tonen.

Verklaring bevoegd gezag

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

- Elke student tekent voorafgaand aan de opleiding een onderwijsovereenkomst en voorafgaand aan de BPV een praktijkleerovereenkomst. Daarnaast ontvangen zij onder andere een opleidingsgids, het examenreglement en het studentenstatuut. Hiermee wordt voldaan aan de formele informatieplicht.
- In KRD (KernRegistratieDeelnemers) en Trajectplanner (het digitaal studentvolgsysteem) worden het gevolgde onderwijs en de afgelegde examens geregistreerd.
- Ter voorkoming van voortijdig schoolverlaten wordt tijdens het intakeproces nadrukkelijk aandacht besteed aan de aanwezige capaciteiten, de ontwikkelmogelijkheden en de motivatie van onze potentiële studenten. Door registratie van aan- en afwezigheid in Trajectplanner en naleving van het verzuimprotocol wordt tevens gestreefd naar een zo laag mogelijk aantal voortijdig schoolverlaters.
- Alle opleidingen voldoen aan de minimum urennorm. In de programmering wordt, afhankelijk van de onderwijsvorm, een x-percentages boven de norm opgenomen naast dat rekening is gehouden met voorziene uitval. De voortgang van de gerealiseerde uren wordt periodiek gemonitord en jaarlijks onderzocht door de accountant.
- Tevens wordt het onderwijs verstrekt volgens de via de wet BIO vastgelegde bevoegdheidseisen en competenties voor het onderwijspersoneel. Door de start van de MBO Utrecht Academie wordt op eigen wijze invulling gegeven aan de benodigde scholing en ontwikkeling van onze medewerkers.
- De examinering binnen MBO Utrecht wordt ingericht volgens de procesarchitectuur examinering (PE2.0). Uitgangspunt hiervan is een kwaliteitsverbetering van de examinering door werkzaamheden en rollen volgens duidelijk beschreven procedures uit te laten voeren. De examenorganisatie binnen MBO Utrecht is onafhankelijk van het onderwijs waardoor de door ons afgegeven diploma's een aantoonbare waarde kennen.
- De onderwijsinspectie heeft in mei 2014 het onderzoek naar de Staat van de Instelling uitgevoerd. Bij vier steekproefopleidingen is een integraal onderzoek uitgevoerd. Daarnaast is de kwaliteitsborging en examinering op instellingsniveau onderzocht. Dit resulteerde in drie voldoende op onderwijsproces, bij één opleiding was het onderwijsproces onvoldoende. Op instellingsniveau is de kwaliteitsborging en examinering als onvoldoende beoordeeld. De verbetermaatregelen zijn in gang gezet.
- Klachten worden bij MBO Utrecht bij voorkeur direct en snel afgehandeld. Afhankelijk van de soort klacht wordt deze ondergebracht bij een daartoe door het College van Bestuur ingerichte commissie. De klachtenprocedure staat vermeld in de studiegids en op de website.
- MBO Utrecht brengt alleen bedragen in rekening bij studenten (of ouders/voogd indien de student minderjarig is) die wettelijk zijn toegestaan. Er wordt alleen een vrijwillige bijdrage in rekening gebracht voor die niet-onderwijs-gerelateerde activiteiten waar de student (of ouders/voogd indien de student minderjarig is) voor heeft getekend. In 2014 is de Regeling Student en Financien opgesteld, die ter accordering is voorgelegd aan de Studentenraad.

14 April 2015

College van Bestuur,
Drs. M. (Margreet) Rookmaker
Drs. R. (Robert) Leeftink RC

Regelingen

De inhoudelijke verantwoording van de geoormerkte OCW-subsidies is opgenomen in paragraaf 9.13.

Onderwijsopbrengsten en studentontwikkeling

Rendement MBO - Aantal bekostigde diploma's 2014 per Academie naar niveau en leerweg

	BOL				BBL				Totaal
	1	2	3	4	1	2	3	4	
Academie voor Economie & Ondernemen + MHBO Academie		41	61	206		9	5	8	330
Academie voor Horeca en Toerisme		20	10	19					49
Academie voor Techniek	15	16	8	66		3	1		109
Academie voor Welzijn			33	140			3	4	180
Event Academie				67					67
Herman Brood Academie		10	4	97					111
ICT Academie		31	28	50					109
MBO Utrecht entree opleidingen	73								73
Sport Academie Utrecht		31	60	26					117
Utrechtse Dans Academie				22					22
Utrechtse en Gooise Zorg Academie		64	10	10		46	71	46	247
Totaal	88	213	214	703	0	58	80	58	1414

Rendement MBO - Diplomaresultaat per Academie naar niveau

Diplomaresultaat	2012-2013	2013-2014
Niveau 1	65,31%	70,73%
Niveau 2	63,88%	69,28%
Niveau 3	52,83%	65,54%
Niveau 4	70,63%	67,78%

Het aantal gediplomeerde instellingverlaters als percentage van alle instellingverlaters in het zelfde jaar, in welk schooljaar de gediplomeerde instellingverlater het diploma heeft behaald is niet belangrijk.

Rendement MBO - Jaarresultaat per Academie naar niveau

Jaarresultaat	2012-2013	2013-2014
Niveau 1	71,73%	78,38%
Niveau 2	62,90%	70,73%
Niveau 3	52,83%	67,41%
Niveau 4	69,96%	66,96%

Het aantal gediplomeerden in het schooljaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingverlaters in hetzelfde schooljaar. Een gediplomeerde in deze context is een student/examendeelnemer die in het betreffende jaar zijn diploma heeft behaald. Eerder behaalde diploma's zijn hierbij niet relevant.

Aantal studenten per 1 oktober 2014 naar niveau en leerweg

	BOL		BBL		Totaal
	niveau 1+2	niveau 3+4	niveau 1+2	niveau 3+4	
Academie voor Economie & Ondernemen	136	867	19	50	1072
Academie voor Horeca en Toerisme	25	95			120
Academie voor Techniek	60	282		6	348
Academie voor Welzijn	95	394		3	492
Event Academie		250			250
Gooise Zorgacademie			26	283	309
Herman Brood Academie		401			401
ICT Academie	60	278			338
MBO Utrecht entree opleidingen	105				105
MHBO Academie		136			136
Sport Academie Utrecht	30	262			292
Utrechtse Dans Academie		74			74
Utrechtse Zorg Academie		278		151	429
Totaal	511	3317	45	493	4366

Voortijdig Schoolverlaten naar niveau ten opzichte van de norm en op totaalniveau

Niveau	VSV 2012-2013	Norm	VSV 2013-2014	Norm
1	36,19%	32,50%	23,16%	32,50%
2	22,78%	13,50%%	17,8%	13,50%
3 en 4	5,67%	4,25%	4,72%	2,75%

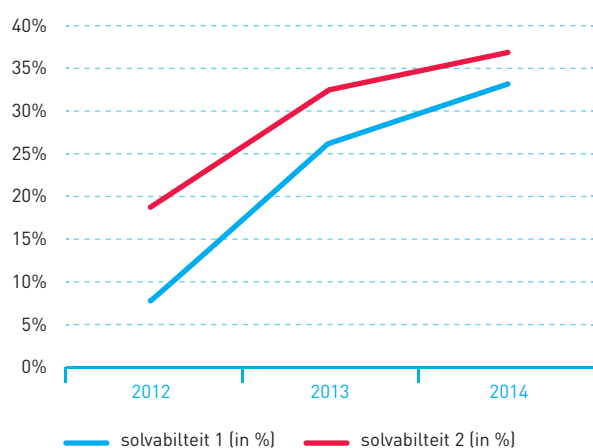
Aantal voortijdig schoolverlaters per schooljaar ten opzichte van de totale populatie potentiële voortijdig schoolverlaters, een voortijdig schoolverlater is een uitstroomer jonger dan 23 jaar zonder een startkwalificatie, bron: cijfers.duo.nl.

Financiële positie

Solvabiliteit

Solvabiliteit	31-12-2014	31-12-2013	1-1-2013
Eigen vermogen (x €1000)	7.256	5.175	1.163
Voorzieningen (x €1000)	895	1.205	1.643
Totaal vermogen (x €1000)	22.112	19.706	14.854
Solvabiliteit 1 (in %)	33%	26%	8%
Solvabiliteit 2 (in %)	37%	32%	19%

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

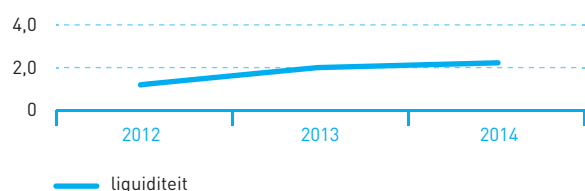


De solvabiliteit is toegenomen als gevolg van het behaalde positieve resultaat. Onze externe financier hanteert als norm per ultimo 2014 30% voor solvabiliteit 1. Wij streven de komende jaren naar een solvabiliteit 1 van 35%.

Liquiditeit

Liquiditeit	31-12-2014	31-12-2013	1-1-2013
Vlottende activa (x €1000)	14.050	11.102	4.306
Kortlopende schulden (x €1000)	6.390	5.303	3.573
Liquiditeit	2,20	2,09	1,21

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



Onze liquiditeit is ruim voldoende.

Rentabiliteit

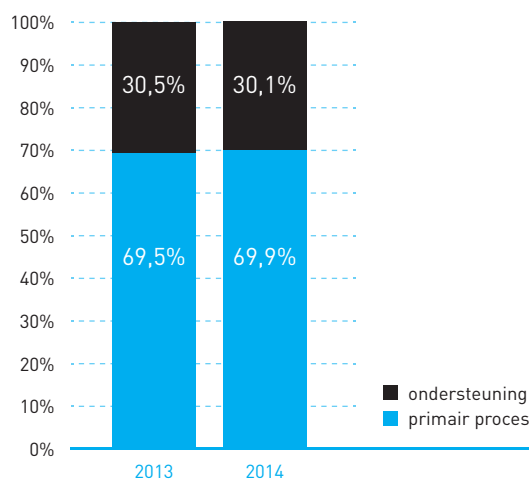
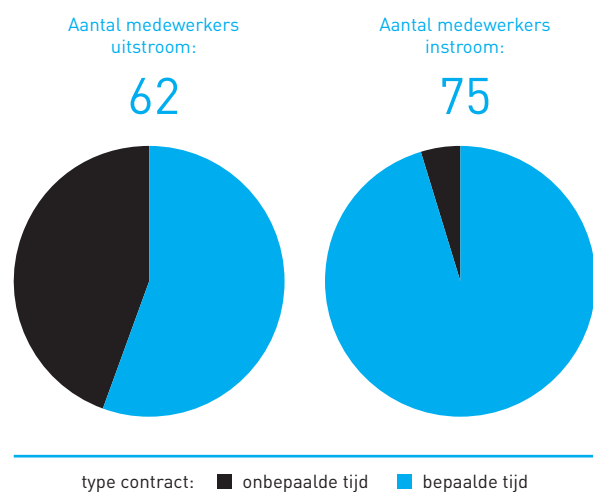
Rentabiliteit	2014	2013
Resultaat (x €1000)	2.081	4.012
Totaal baten (x €1000)	34.738	36.144
Rentebaten (x €1000)	92	80
Rentabiliteit (in %)	6%	11%

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

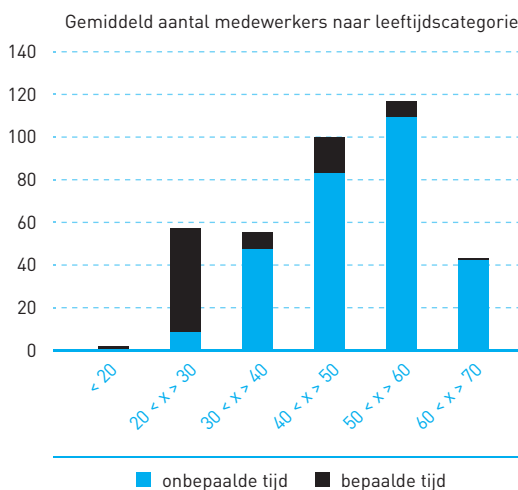
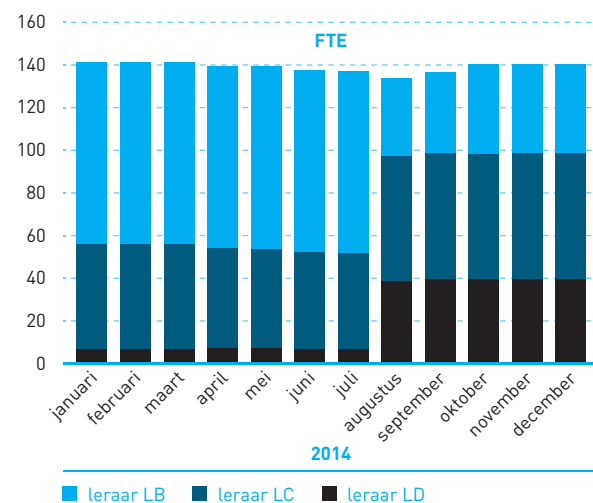
Personeel

Onderstaande gegevens zijn gebaseerd op de medewerkers met een formele dienstbetrekking in 2014, exclusief stagiaires.

Aantal medewerkers in loondienst in- en uitstroom naar type contract, 2014



Verhouding Docenten LB-LC-LD in 2014



7.4 Afkortingenlijst

BBL	Beroepsbegeleidende leerweg	OKV	Onderzoek naar de kwaliteitsverbetering
BOL	Beroepsopleidende leerweg	OOK	Onderwijsovereenkomst
BPV	Beroepspraktijkvorming	OP	Onderwijsgevend personeel
BVE	Beroeps- en volwasseneneducatie	OR	Ondernemingsraad
BVO	Bruto vloeroppervlak	O&I	Onderwijs & ICT
CAO	Collectieve arbeidsovereenkomst	PDCA	Plan, do, check, act
Crebo	Centraal register bedrijfsopleidingen	POK	Praktijkovereenkomst
CvB	College van Bestuur	P&O	Personeel en Organisatie
DSCR	Debt service coverage ratio	RI&E	Risico inventarisatie en evaluatie
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs	RMC	Regionaal Meld- en Coördinatiepunt
ELO	Elektronische leeromgeving	ROC	Regionaal Opleidingen Centrum
Excl	Exclusief	RvE	Resultaat verantwoordelijke eenheid
FoV	Focus op Vakmanschap	RvT	Raad van Toezicht
Fte	Fulltime equivalent	SBF	Succes bepalende factor
HBO	Hoger beroepsonderwijs	SDV	Studentendienstverlening
HRM	Human resource management	SLB	Studieloopbaanbegeleiding
ICT	Informatie- en Communicatietechnologie	SR	Studentenraad
Incl	Inclusief	TRAP	Team resultaten- en activiteitenplan
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs	VIOS	Veiligheid in en om school
KRD	Kern registratie deelnemers	VMBO	Vorbereidend middelbaar beroepsonderwijs
LOB	Loopbaan Oriëntatie en Begeleiding	VO	Voortgezet onderwijs
MBO	Middelbaar beroepsonderwijs	VOG	Verklaring omtrent gedrag
MCB	Marketing en communicatie bureau	VSV	Voortijdig schoolverlaten
MT	Management Team	WGA	Werkhervatting gedeeltelijk arbeidsgeschikten
M2	Vierkante meter	WNT	Wet normering topinkomens
OBP	Onderwijsbegeleidend personeel		
OCW	Onderwijs, Cultuur en Wetenschap		

7.5 Checklist branchecode Goed Bestuur in de bve sector

Het College van Bestuur:

1	formuleert periodiek strategische meerjarenbeleidsplannen, inclusief een continuïteitsparagraaf, en zorgt hierbij tevens voor aanwezigheid en gebruik van een systeem van risicomanagement <i>Toelichting: risicomanagementsysteem nog in ontwikkeling</i>	✓
2	formuleert in het bestuursreglement voor welke zaken de Raad van Toezicht, aanvullend op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), om goedkeuring wordt gevraagd	✓
3	informeert de Raad van Toezicht actief en periodiek over de ontwikkelingen in de instelling op het terrein van onderwijs, financiën, personeel en huisvesting en biedt de Raad van Toezicht de ruimte om indien gewenst zelf onderzoek te doen of informatie in te winnen	✓
4	draagt in overleg met de Ondernemingsraad zorg voor een integriteitscode, met transparante spelregels over het omgaan met publieke middelen, medewerkers in de organisatie, onderhandelingspartners, invitaties en geschenken van derden	✓
5	zorgt met instemming van de Ondernemingsraad voor een transparante klachtenregeling voor externe belanghebbenden en met instemming van de Ondernemingsraad en de deelnemersraad voor een transparante klachtenregeling voor interne belanghebbenden	✓

6	zorgt ervoor dat werknemers van de instelling zonder gevaar voor hun rechtspositie kunnen rapporteren over vermeende onregelmatigheden binnen de instelling aan een daartoe aan te wijzen functionaris	✓
7	publiceert de statuten, het bestuursreglement, reglementen inzake het functioneren van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht, de integriteitscode, de klachtenregelingen, de klokken-luidersregeling, het Geïntegreerd Jaardocument en de gegevens over de leden van het College van Bestuur en de leden van de Raad van Toezicht op de website van de instelling	✓
8	omschrijft bij een meerhoofdig College van Bestuur in het bestuursreglement de verdeling van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden en bij een eenhoofdig College van Bestuur de wijze van overleg met leidinggevend in de instelling	✓
9	evalueert jaarlijks het eigen functioneren, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument <i>Toelichting: de zelfevaluatie heeft nog niet plaatsgevonden. De nieuwe voorzitter pakt dit op.</i>	
10	verantwoordt zich in het Geïntegreerd Jaardocument over de werking en resultaten van het interne risicomanagementsysteem en over de meerjarige continuïteit binnen de instelling	✓
11	zorgt ervoor dat de instelling deelneemt aan sectorbrede monitors over de tevredenheid van studenten, medewerkers en het regionaal bedrijfsleven	✓
12	vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstrengeling, met voor zijn leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van het College van Bestuur en de verplichting om niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen	✓
13	maakt de eventuele nevenfuncties van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument <i>Toelichting: criteria niet gepubliceerd</i>	✓
14	zorgt ervoor dat de doelstellingen en de aanpak van de dialoog met externe belanghebbenden in de organisatie worden geformaliseerd, verankerd en onderhouden	✓
15	neemt deel aan de Benchmark MBO en geeft toestemming voor openbaarmaking van eigen gegevens, waarover in de Vereniging MBO Raad wordt afgesproken dat deze collectief openbaar worden gemaakt	✓
16	zorgt er bij de toepassing van wet- en regelgeving voor dat er geen nadelige gevolgen optreden voor andere leden, vergewist zich vooraf over deze mogelijke nadelige gevolgen en pleegt hierover indien nodig met andere leden of in verenigingsverband overleg	✓
17	treedt in overleg met andere leden, als het van plan is een reguliere opleiding te starten in regio's ¹⁾ waarin andere leden reeds actief zijn, met de bedoeling met de andere leden tot afstemming en afspraken te komen	✓
18	voert overleg met andere leden die in dezelfde regio opleidingen aanbieden en die onder druk staan vanwege geringe arbeidsmarktperspectieven en indien nodig ook met het regionaal bedrijfsleven, met de bedoeling met deze partijen tot afstemming en afspraken te komen	✓
19	komt de verenigingscodes na die in de vereniging MBO Raad worden afgesproken	✓

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

De Raad van Toezicht:

1	hanteert een toezichtkader met expliciete doelstellingen en indicatoren voor het eigen toezicht	✓
2	stelt, in aanvulling op de wettelijke bepalingen (artikel 9.1.4 lid 3 WEB), de contractduur en arbeidsvoorwaarden van de leden van het College van Bestuur vast en past bij hun bezoldiging het Beloningsclassificatiesysteem voor bestuurders van het Platform Raden van Toezicht toe	✓
3	zorgt er bij de samenstelling van het College van Bestuur en de Raad van Toezicht voor dat deskundigheid op het gebied van onderwijs, financiën, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering in voldoende mate aanwezig is	✓
4	bewaakt dat voormalige leden van de Raad van Toezicht gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in het eigen College van Bestuur en dat voormalige leden van het College van Bestuur of werknemers van de instelling gedurende minimaal vijf jaar niet worden benoemd in de eigen Raad van Toezicht Toelichting: is nog niet aan de orde geweest vanwege oprichting per 1 januari 2013	✓
5	maakt bij de werving en selectie van leden van het College van Bestuur gebruik van openbaar gemaakte profielen	✓
6	stelt zich actief op de hoogte van de ontwikkelingen in de organisatie, door minimaal eenmaal per jaar de algemene gang van zaken in de instelling te bespreken met de Ondernemingsraad, de deelnemersraad en (indien daar sprake van is) de ouderraad Toelichting: overleg met de Studentenraad heeft nog niet plaatsgevonden	✓
7	evalueert jaarlijks het functioneren van (de leden van) het College van Bestuur en legt de uitkomsten en gemaakte afspraken schriftelijk vast	✓
8	evalueert jaarlijks het eigen functioneren, betreft daarbij het oordeel van het College van Bestuur, legt de conclusies en afspraken schriftelijk vast en verantwoordt zich hierover in het Geïntegreerd Jaardocument	✓
9	maakt ten minste eens in de vier jaar een integrale balans op van het functioneren van het College van Bestuur als geheel, op basis van in ieder geval de gemaakte afspraken over doelen en prestaties, het actuele functioneren en de toekomstige opgaven Toelichting: is nog niet aan de orde geweest vanwege oprichting per 1 januari 2013	✓
10	voorziet, door een lid van de raad van toezicht dat alsdan aftreedt uit de raad, in het bestuur van de instelling bij ontstentenis of ontslag van alle leden van het college van bestuur en zorgt zo spoedig mogelijk voor de aanstelling van een nieuw college van bestuur; Toelichting: is niet aan de orde geweest vanwege oprichting per 1 januari 2013	✓
11	draagt zorg voor een transparante klokkenluidersregeling en voor een correcte afwikkeling als van deze regeling gebruik wordt gemaakt	✓
12	benoemt, schorst en ontslaat transparant de leden van de Raad van Toezicht, stelt de zittingsduur en het rooster van aftreden vast en bewaakt dat leden van de Raad van Toezicht niet langer dan twee periodes van vier jaar zitting hebben in de Raad van Toezicht	✓
13	stelt transparant de honorering van de leden van de Raad van Toezicht vast en volgt daarbij bij de Regeling honorering toezichthouders mbo van het Platform Raden van Toezicht	✓
14	legt de wettelijk voorgeschreven openbare profielen voor de leden van de Raad van Toezicht voor advies voor aan het College van Bestuur Toelichting: is nog niet aan de orde geweest vanwege oprichting per 1 januari 2013	✓

15	heroverweegt tenminste eens per vijf jaar zijn keuze voor de accountant en verzoekt de accountant naast een oordeel over het afgelopen jaar ook om een oordeel over toekomstverwachtingen en risico's <i>Toelichting: is nog niet aan de orde geweest vanwege oprichting per 1 januari 2013</i>	✓
16	vermeldt jaarlijks de honorering van de leden van de Raad van Toezicht op individuele basis in het Geïntegreerd Jaardocument	✓
17	vermijdt bij de uitoefening van zijn taken belangenverstrengeling, met voor de leden een meldingsplicht aan en bewaking door de voorzitter van de Raad van Toezicht en een verplichting om het niet deel te nemen aan discussie en besluitvorming bij tegenstrijdige belangen	✓
18	maakt de (neven)functies van zijn leden, alsmede de criteria die daarvoor gehanteerd worden, openbaar in het Geïntegreerd Jaardocument <i>Toelichting: criteria niet gepubliceerd</i>	✓
19	ziet er op toe dat het College van Bestuur zijn verantwoordelijkheid voor de dialoog met externe belanghebbenden vervult	✓

ONZE LOCATIES

Australiëlaan 23 & 25
3526 AB Utrecht

Columbuslaan 540
3526 EP Utrecht

Bontekoelaan 1
3526 RA Utrecht

Grebbeberglaan 11
3527 VW Utrecht

Mississippidreef 10a
3565 CG Utrecht

Stationsstraat 2
1211 EM Hilversum

MBOUTRECHT.NL

Australiëlaan 23
3526 AB Utrecht
Postbus 7031
3502 KA Utrecht

Telefoon: 030 – 281 51 40
Info@mboutrecht.nl

 facebook.com/mboutrechtalgemeen
 @mboutrecht