

BESTUURS VERSLAG

2022



INHOUD





VOORWOORD	4
VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT	6
1 STRATEGIE	10
2 ONDERWIJS	26
3 ONDERWIJSKWALITEIT	44
4 MENSEN	58
5 ORGANISATIE	70
6 FINANCIËN & BEDRIJFSVOERING	78
BIJLAGE KWALITEITSAFSPRAKEN MBO AMERSFOORT	96

VOORWOORD



N

Naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek (2020) van de Inspectie van het Onderwijs, vond in december 2022 het bestuursgesprek plaats. Afgelopen twee jaar is fors geïnvesteerd in het verbeteren van de onderwijskwaliteit en het borgen van kwaliteitszorg, met het project 'Grip op Studiesucces'. De resultaten van deze inspanningen zijn zichtbaar geworden: de Inspectie heeft haar vertrouwen in de ontwikkeling die wij hebben ingezet uitgesproken en besloot in april al het toezicht op MBO Amersfoort te normaliseren.

Onze strategische koers en het Programma Strategische Koers met zes speerpunten (eigen-tijds onderwijs, excellente begeleiding, leven lang ontwikkelen, klantgerichtheid, onderwijs-logistiek en strategische personeelsplanning) en daar uit voortvloeiende projecten en activiteiten vormden in 2022 de basis van ons werk. Verschillende projecten hebben dit verslagjaar

resultaten behaald. Hierdoor kon het programma doorontwikkelen en is het vanaf 2022 gebaseerd op de driedeling: strategie-, onderwijs- en organisatieontwikkeling. Het programma heeft drie doelen: inspireren en ontwikkelen tot waardevolle vakmensen, versterken van de organisatie en medewerkers en het stimuleren van ontwikkeling en innovatie.



KERNCIJFERS

De gehele structuur is gericht op de ontwikkeling en de leeropbrengst van de student. Het draait bij MBO Amersfoort immers om het succes van onze studenten. We willen dat onze studenten waardevolle leerervaringen opdoen, die hen helpen om van betekenis te zijn in de maatschappij. Het onderwijs moet daarbij aansluiten. De herijking van ons onderwijs vraagt om een andere manier van werken en een verandering van onze cultuur. In 2022 hebben we zes ontwerpprincipes geformuleerd om ons onderwijs toekomstbestendig vorm te geven. We verlangen dat studenten steeds meer eigen regie pakken. Keuze voor modulair onderwijs, waarbij studenten (grotendeels) zelf hun opleiding met persoonlijke leerroutes en algemeen vormende vakken samenstellen. Ook wij doen een steeds groter beroep op ieders eigenaarschap. Dit is terug te zien in de samenstelling van de organisatie. In 2020 is het cvb van drie naar twee collegeleden gegaan en in 2022 is de samenstelling van de directie veranderd en heeft een aantal teamleiders een extra opdracht gekregen.

Achter het succes van onze studenten staan niet alleen docenten, maar de hele organisatie: van de ICT-afdeling tot directeur, van studentenadministratie tot beleidsadviseur.

In dit bestuursverslag leggen wij als cvb verantwoording af over de resultaten die MBO Amersfoort in 2022 heeft behaald en kijken we ook naar de toekomst. Wij blijven werken aan ons hoofddoel: inspireren en ontwikkelen van studenten tot waardevolle vakmensen.

Veel dank aan iedereen die zich dag in dag uit inzet voor onze studenten en hun toekomst op de arbeidsmarkt en/of het vervolgonderwijs.

College van bestuur MBO Amersfoort
Marlies Verkuijlen en Gert-Jan Lantinga

	2022	2021
Aantal studenten (bekostigd op peildatum 1 oktober)	7.622	7.924
Bol	5.049	5.191
Bbl	2.573	2.733
Aantal diploma's (bekostigd)	2.208	2.298
Aantal medewerkers ultimo (incl. onderwijsbedrijven)	870	870
Aantal medewerkers in fte (incl. onderwijsbedrijven)	700	694
Financieel (geconsolideerd x € 1.000)		
Baten	84.916	82.874
Lasten	85.285	77.733
Financiële baten en lasten en belastingen	-728	-847
Buitengewoon resultaat	224	0
Resultaat	-872	4.295
Solvabiliteit 1	52,7%	52,7%
Solvabiliteit 2*	58,2%	57,4%
Liquiditeit	2,0	1,9
Liquide middelen	17.083	19.839

* Solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva.

VERSLAG RAAD VAN TOEZICHT



MBO Amersfoort wil het best denkbare onderwijs leveren. De raad van toezicht (rvt) ziet toe op de kwaliteit van het onderwijs dat MBO Amersfoort verzorgt en houdt integraal toezicht op de verwezenlijking van de grondslag en doelstelling van de stichting. Er wordt toezicht gehouden op het beleid van het college van bestuur (cvb) en op de algemene gang van zaken in de stichting en de door haar in stand gehouden organisatieonderdelen. De rvt is werkgever voor het cvb, fungeert als klankbord en is adviseur van en voor het cvb. De rvt onderschrijft de Code Goed Toezicht van VTOI-NVTK.

Voor het toezicht volgen de rvt en cvb de uitgangspunten van de Branchecode goed bestuur in het mbo, de wet- en regelgeving, de statuten en de bevoegdheden en verantwoordelijkheden die zijn beschreven in het bestuursreglement en diverse reglementen van de rvt. In 2022 hebben de rvt en cvb een gezamenlijke sessie “waardierend toezichthouden” gevolgd. De rvt hanteert als governance-instrumentarium een toezichtsvisie, een toezichts- en toetsingskader, een informatieprotocol en een jaaragenda. Deze worden periodiek herijkt. Hiermee is het mogelijk om op een onafhankelijke en integere wijze toezicht te houden.

Werkwijze en toezicht

De rvt heeft in 2022 zes keer regulier overleg gehad met het cvb, waaronder één themabijeenkomst. Om een beeld te krijgen van wat er in en rond de organisatie speelt, bezoekt de rvt jaarlijks verschillende scholen en locaties van MBO Amersfoort. De vergaderingen vinden vervolgens daar plaats. Tevens zijn er verschillende ontmoetingen geweest met de or en de sr om te spreken over de algemene gang van zaken en de ontwikkelingen in de organisatie. Tweemaal per jaar vergaderen de voorzitters van de rvt, cvb en de or met elkaar. Een delegatie van de rvt overlegt met de personeelsvertegenwoordiging van de onderwijsbedrijven van OiB Holding B.V. Ook zijn er tijdens de commissievergaderingen en reguliere vergaderingen contacten met het management, teamleiders, docenten en studenten.

Om de eigen professionalisering te bevorderen hebben individuele leden van de Raad deelgenomen aan scholingsactiviteiten.

De volgende onderwerpen hadden in 2022 bijzondere aandacht:

- De voortgang van de strategische doelen en het programma Strategische Koers
- Ontwikkelingen op het gebied van onderwijs waaronder eigentijds onderwijs, de ontwerpprincipes en pilot MBO Flex
- Verkoop stuk grondgebied in gemeente Nijkerk
- De wijze waarop de organisatie en het onderwijs met de coronacrisis zijn omgegaan
- De effecten van de oorlog in Oekraïne op het onderwijs
- De kwaliteitsagenda, ook in relatie tot de resultaten van de controle door en het verslag van de Onderwijsinspectie
- Ontwikkelingen op het gebied van bestuurlijke samenwerkingen
- De begroting 2023 inclusief de meerjarenbegroting en besteding van (extra) financiële middelen
- NPO gelden
- Het jaarverslag 2021 en de jaarrekening
- Verlenging van het contract aan de externe accountant
- Implementeren van gesprekscyclus, inclusief resultaatafspraken voor en met het cvb
- Waarderend toezichthouden
- Projectportfolio

De rvt kent vier commissies, waarin over specifieke thema's gesproken worden. De uitkomst van deze gesprekken komen terug in het reguliere overleg:

1. Commissie Onderwijs en Kwaliteit; deze commissie heeft samen met de portefeuillehouder Onderwijs en Kwaliteit van het cvb en de manager Onderwijs en Ontwikkeling twee keer vergaderd over de hoofditems op het gebied van onderwijs en kwaliteit.
2. Commissie Audit en Finance; deze commissie heeft dit verslagjaar vier keer vergaderd samen met de portefeuillehouder Financiën van het cvb en de controller, tevens manager Finance en Control, over de financiën van MBO Amersfoort, auditplannen, ICT en huisvesting. Ook vindt er jaarlijks een gesprek met zowel de accountant als de controller plaats.
3. Commissie Werkgeverszaken; deze commissie spreekt met het cvb over het functioneren, blikt met hen vooruit en maakt resultaatafspraken. In 2022 is deze commissie drie keer bij elkaar gekomen.
4. De agendacommissie; deze commissie bereidt samen met de voorzitter van het cvb en de bestuurssecretaris de vergaderingen van de rvt voor.

Samenstelling raad van toezicht (rvt) in 2022

De rvt van MBO Amersfoort streeft naar een samenstelling met vijf leden. Met de benoeming van Karlijn L'Ortye per 1 oktober 2022 is de rvt weer op volle sterkte. Sinds augustus 2022 loopt Kim van Dooijeweert twee jaar als stagiair mee met de rvt. Vanaf 2018 volgt MBO Amersfoort de handreiking Honorering raden van toezicht van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). In de jaarrekening is hiervan een specificatie terug te vinden.

Voornemens in 2023

De rvt spreekt grote waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers en het bestuur van MBO Amersfoort. De rvt verwacht dat MBO Amersfoort actief in ontwikkeling blijft zodat studenten zich kunnen ontwikkelen tot waardevolle vakmensen.

In 2023 zal de rvt bijzondere aandacht besteden aan de kwaliteit van het onderwijs, de uitvoering en aanpassing van de strategische koers, de weg naar meer eigentijds onderwijs en de uitkomsten van het medewerkerswaarderingsonderzoek. De raad kijkt uit om ook in 2023 samen met het cvb verder te werken aan waarderend gedreven toezichthouden.

Namens de Raad van Toezicht

MBO Amersfoort

Ellen Kruise, voorzitter

SAMENSTELLING RVT 2022

Naam/functie in rvt	Hoofd- en nevenfuncties*	Aftreeschema
Ellen Kruize Voorzitter rvt vanaf 01-01-2019 Agendacommissie Werkgeverscommissie	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter college van bestuur Vario Onderwijsgroep Lid raad van toezicht Flores Arnhem Lid raad van advies Deltion College Zwolle (onbezoldigd) 	Benoemd per: 01-01-2019 Herbenoemd per: 01-01-2023 Aftredend: 01-01-2027 Herbenoembaar: nee
Marcel van Pijkeren Lid/vicevoorzitter rvt vanaf 01-04-2019 Commissie Finance en Control Werkgeverscommissie	<ul style="list-style-type: none"> Commercieel directeur Witte Kruis 	Benoemd per: 12-04-2019 Herbenoemd per: 01-01-2023 Aftredend: 01-01-2027 Herbenoembaar: nee
Erwin Bleumink Lid rvt vanaf 01-02-2021 Commissie Onderwijs en Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van bestuur Vilans Voorzitter commissieprojectaanvragen NLBIF (onbezoldigd) 	Benoemd per: 01-02-2021 Herbenoemd per: - Aftredend: 01-02-2025 Herbenoembaar: ja
Mandy Dijkman Lid rvt vanaf 01-02-2021 Commissie Finance en control	<ul style="list-style-type: none"> Senior Director Risk Management ASM International Lid raad van toezicht Talent Primair 	Benoemd per: 01-02-2021 Herbenoemd per: - Aftredend: 01-02-2025 Herbenoembaar: ja
Karlijn L'Ortye Lid rvt vanaf 01-10-2022 Commissie Onderwijs en Kwaliteit	<ul style="list-style-type: none"> Directeur NCD Eigen onderneming; zakelijke dienstverlening Lid raad van advies bij Boardtrust Voorzitter stichting Haringparty Harderwijk 	Benoemd per: 1-10-2022 Herbenoemd per: - Aftredend: 1-10-2026 Herbenoembaar: ja

* De criteria die gelden voor nevenfuncties van de raad van toezicht zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht Stichting Interconfessioneel beroepsonderwijs en de volwasseneducatie Amersfoort.

STRAT

1





REGIE







Wij willen het beste onderwijs verzorgen voor onze studenten. Onze uitgangspunten daarvoor hebben we vastgelegd in onze missie, visie, merkwwaarden en merkbeloofte. Voor de beleidsperiode 2019 - 2023 zijn strategische doelen opgesteld, welke zijn uitgewerkt in een programma, met doelstellingen en projecten. Gezamenlijk vormt dit de strategie van MBO Amersfoort.

Strategie

Missie

Wij inspireren mensen en helpen hen zich te ontwikkelen, zodat zij een waardevolle bijdrage kunnen leveren aan de arbeidsmarkt. Samengevat: wij inspireren en ontwikkelen tot waardevolle vakmensen.

Bij ons vinden mensen een inspirerende leeromgeving waarin zij zich kunnen ontwikkelen tot vakmensen waar behoefte aan is. De vakmensen worden gewaardeerd om wie zij zijn, wat zij kennen en kunnen. We bevorderen een praktische manier van leren door onder andere ons onderwijsconcept Onderwijs in Bedrijf.

Visie

Studenten van MBO Amersfoort ontwikkelen zich tot waardevolle vakmensen. Zij zijn met geloof in eigen kunnen toegerust voor het leren en werken voor nu en later. Dat helpt hen om steeds weer hun plek te vinden op de arbeidsmarkt en in de samenleving. Tijdens hun ontwikkeling doorlopen studenten met elkaar passende leertrajecten. In eigentijdse, hybride leeromgevingen helpen gedreven professionals studenten om leren en werken op betekenisvolle wijze te verbinden. De onderwijsbedrijven zijn daarvan kenmerkende voorbeelden. Studenten merken daarnaast dat ze worden gezien en uitgedaagd door excellente begeleiders. Zo krijgen ze het vertrouwen om de grenzen van hun kunnen op te zoeken.

Merkwaarden

De merkwaarden geven inhoud aan hoe we in essentie willen dat onze studenten en samenwerkingspartners ons zien en ervaren. Wij zijn goed in wat we doen, in verbinding met elkaar en onze omgeving, met een ondernemende mentaliteit.

Ondernemend

MBO Amersfoort heeft een ondernemende mentaliteit. Wij hebben het lef om uit te dagen, om ruimte te nemen en te geven en om nieuwe dingen te bedenken. We zijn realistisch en assertief, maar ook eerlijk en enthousiast. We denken in mogelijkheden, onderzoeken nieuwe wegen en stimuleren dat ook bij anderen. Alleen het beste uit jezelf halen is goed genoeg en wij nemen onszelf, maar ook ieder ander serieus.

Verbindend

We hebben oog en aandacht voor iedereen die met ons in verbinding staat en we zien daarbij dat de wereld verandert. Niet iedereen is hetzelfde en onze verschillen leiden tot mogelijkheden en kansen in ieders ontwikkeling. We zijn open en zien de meerwaarde van het betrekken van anderen. Daarin zijn wij benader-

baar, bereikbaar en werken we op een positieve manier samen.

Kundig

We kunnen bouwen op jarenlange ervaring in het onderwijs. Als professionals vinden wij kwaliteit vanzelfsprekend. Dat koesteren we en bouwen we uit. Het is voor ons belangrijk dat je jezelf blijft ontwikkelen en dat je blijft leren en groeien. Dat kan door een breder leervermogen en door ervaring op te doen. Het toepassen van vaardigheden in een veranderende samenleving vinden wij essentieel. Het gaat om leren in levensechte situaties die wij zo goed mogelijk benaderen. Wij zijn zelfbewust en in contact met onze omgeving.

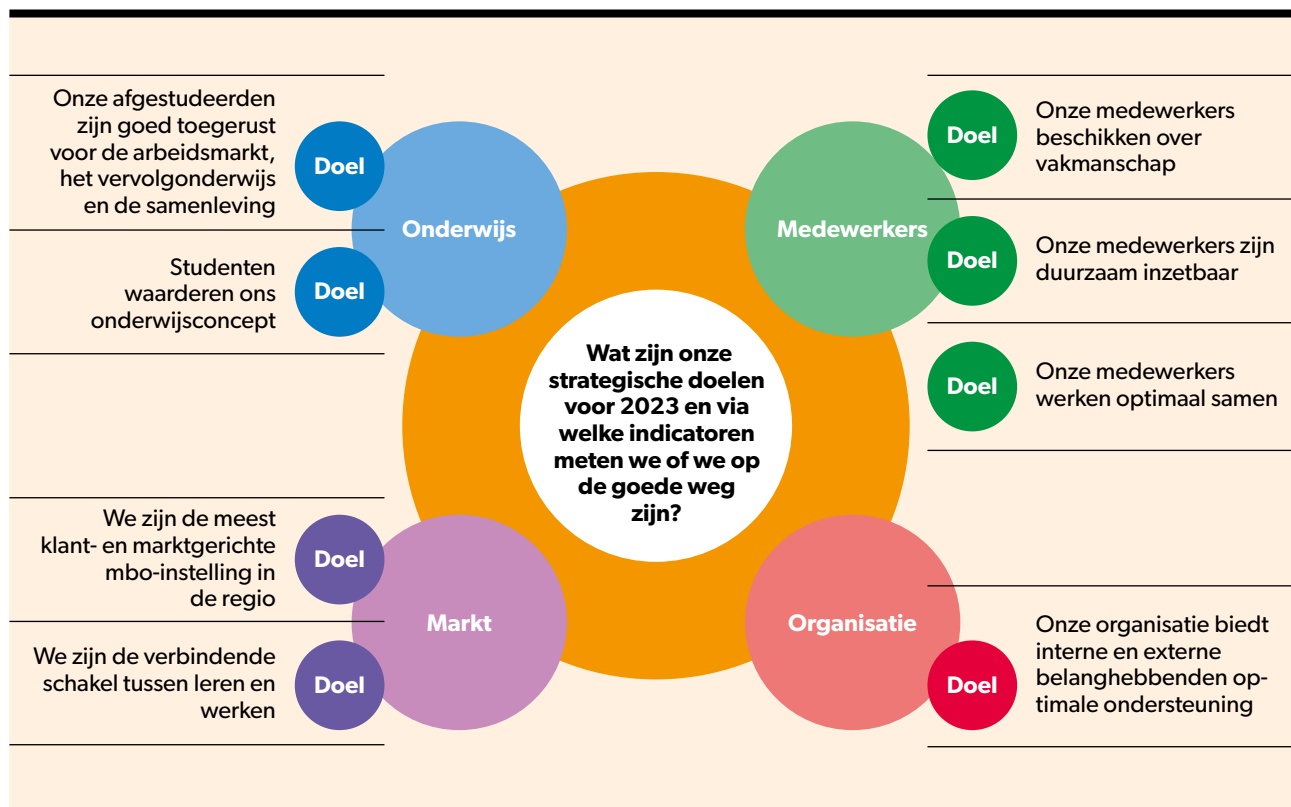
Merkbelofte

Actief in ontwikkeling: maak het mee!

STRATEGIE MBO AMERSFOORT



STRATEGISCHE DOELEN MBO AMERSFOORT



Strategische koers en doelstellingen

In 2019 zijn voor een periode van vier jaar onze strategische koers met een aantal strategische doelen vastgesteld. De koers is gevormd rondom vier aandachtsgebieden: onderwijs, medewerkers, markt en organisatie. Op ieder van deze gebieden zijn doelen geformuleerd en indicatoren bepaald. In het schooljaar 2021-2022 is een nulmeting uitgevoerd op de verschillende indicatoren. In het voorjaar van 2023 volgt een tussenmeting en begin 2024 een eindmeting om te bepalen of er ontwikkeling is geweest op de indicatoren en daarmee op het behalen van de beoogde doelen.

In 2020 is de strategische koers vertaald in meer concrete uitvoering. Er zijn vanuit de strategische koers zes speerpunten benoemd welke we hebben georganiseerd in een programma. Het programma heeft een looptijd tot eind 2024. De drie doelen van het programma zijn:

1. Wij inspireren en ontwikkelen tot waardevolle vakmensen
2. Wij versterken de organisatie en onze mensen
3. Wij stimuleren ontwikkeling en innovatie

De speerpunten waar binnen het programma aan is gewerkt zijn eigentijds onderwijs, excellente begeleiding, leven lang ontwikkelen, klantgerichtheid, onderwijslogistiek en strategische personeelsplanning. Voor ieder speerpunt zijn doelen vastgesteld en meerdere projecten geformuleerd die een bijdrage leveren aan het behalen van deze doelen. In de zomer van 2022 zijn veel van de projecten opgeleverd en geïmplementeerd waarmee een belangrijke bijdrage is geleverd aan het behalen van de doelen per speerpunt. Het programma was echter nog niet klaar. Het bleek een natuurlijk moment om het programma te herijken en het gaf ons de mogelijkheid om meer focus en eenheid op strategisch niveau aan te brengen. De zes speerpun-

ten zijn losgelaten en het programma is toegespitst op onderwijs-, organisatie- en strategieontwikkeling. De ontwikkeling en leeropbrengst van de student, en daarmee het studiesucces, staan hierbij centraal. Onderwijsontwikkeling richt zich op het bieden van eigentijds onderwijs. Organisatieontwikkeling heeft een focus op de leergemeenschap. Bij strategieontwikkeling zijn innovatief en adaptief steekwoorden.

In 2023 wordt een start gemaakt met de formulering van een nieuwe strategische koers en wordt de opbrengst uit het programma en de evaluaties van de huidige strategische koers meegenomen voor de volgende beleidsperiode 2024-2028.

HERIJKT PROGRAMMA STRATEGISCHE KOERS MBO AMERSFOORT



Organisatiestructuur

Juridische structuur

MBO Amersfoort biedt mbo-onderwijs en valt onder de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB).

Een deel van ons binnenschoolse praktijkonderwijs vindt plaats in onderwijsbedrijven. De onderwijsbedrijven zijn ondergebracht in aparte werkmaatschappijen (in bv-vorm). De resultaten van de werkmaatschappijen worden geconsolideerd in OiB. Vanuit OiB vindt de aansturing van de werkmaatschappijen plaats en krijgt het tactisch en strategisch beleid van de onderwijsbedrijven vorm.

Onze schoolorganisatie bestaat uit twee stichtingen en een holding: de Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort (kortweg: MBO Amersfoort), OiB Holding B.V. (kortweg: OiB), Stichting Professional Programma en beschikken over statuten die zijn terug te vinden op onze website. Van OiB is MBO Amersfoort enig aandeelhouder.

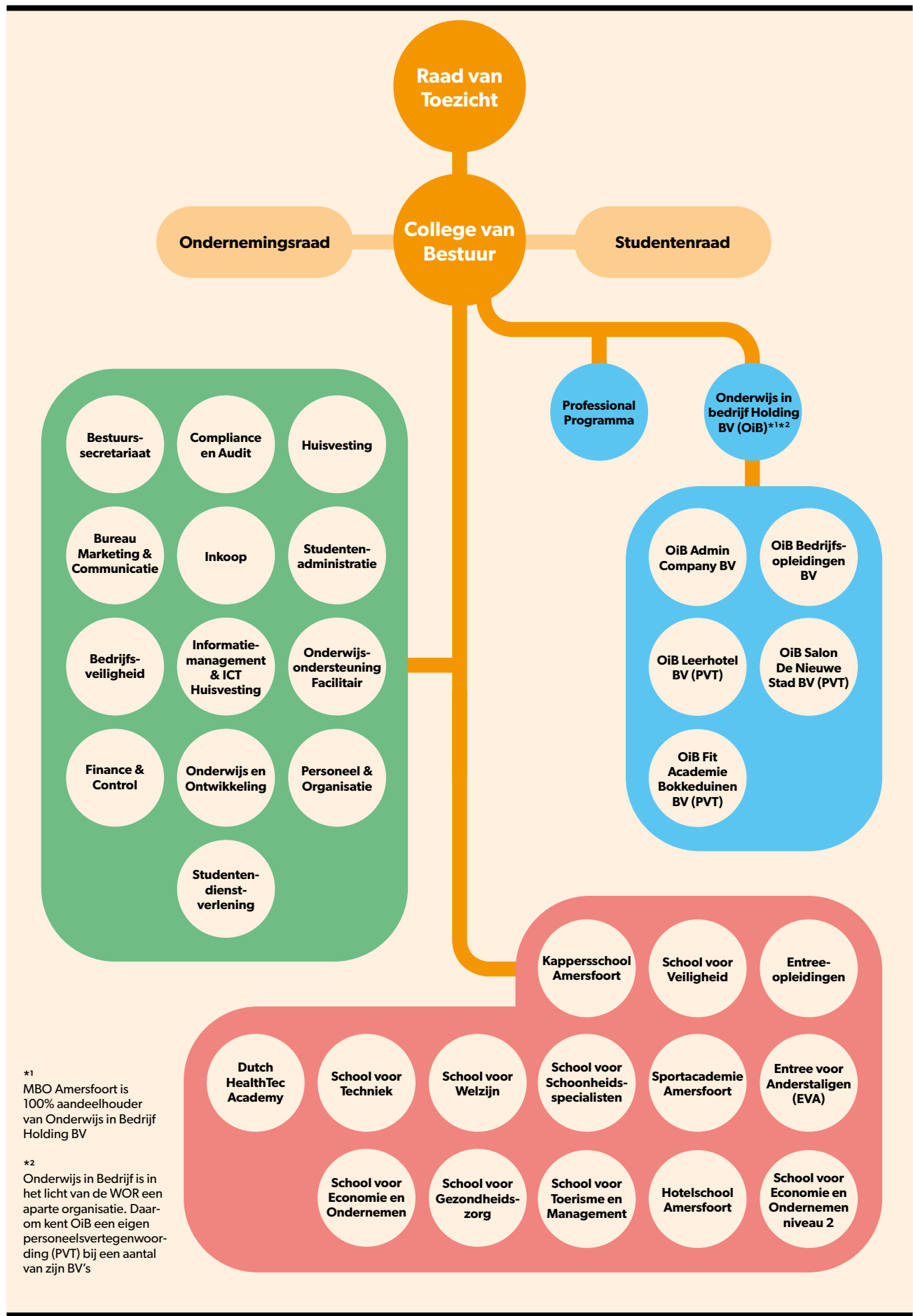
MBO Amersfoort biedt onderwijs aan op verschillende locaties en bestaat eind 2022 uit 14 scholen. OiB biedt 21 direct aan het onderwijs gekoppelde onderwijsbedrijven, waarvan acht eigendom zijn van MBO Amersfoort. Sinds 2022 is er een programma voor volwassenonderwijs vanuit de Stichting Professional Programma. Daarnaast bieden we enkele mbo-opleidingen aan bij de Meerwaarde in Barneveld. De scholen zijn onderverdeeld in zes onderwijsclusters en één cluster van onderwijsbedrijven. Elk cluster valt onder de verantwoordelijkheid van een directeur. De onderwijsclusters bestaan uit onderwijsteams met elk een meewerkend teamleider. Deze organisatiestructuur is bedoeld om de organisatie overzichtelijk en de managementlaag klein te houden. Dat sluit aan bij onze visie dat het onderwijs leidend is: daar ligt het zwaartepunt.

Organogram

In het organogram is de organisatiestructuur eind 2022 zichtbaar gemaakt en is te zien welke scholen en staven en diensten er binnen MBO Amersfoort zijn en zijn de onderwijsbedrijven van OiB zichtbaar gemaakt.



ORGANOGRAM



*1 MBO Amersfoort is 100% aandeelhouder van Onderwijs in Bedrijf Holding BV

*2 Onderwijs in Bedrijf is in het licht van de WOR een aparte organisatie. Daarom kent OiB een eigen personeelsvertegenwoordiging (PVT) bij een aantal van zijn BV's

OVERZICHT SCHOLEN EN ONDERWIJSBEDRIJVEN

School	Onderwijsbedrijf
School voor Techniek	<ul style="list-style-type: none"> ● Garage MBO Amersfoort ● Logistiek Medewerker i.s.m. Scheerder B.V. ● BGO Barneveld – De Meerwaarde Wereld van Techniek
School voor Economie en Ondernemen	<ul style="list-style-type: none"> ● AdminCompany ● Green Outlet
School voor Economie en Ondernemen en School voor Toerisme en Management	<ul style="list-style-type: none"> ● Koppel't
School voor Schoonheidsspecialisten en Kapperschool Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Salon de Nieuwe Stad
School voor Gezondheidszorg en School voor Welzijn	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerhuis de Koperhorst (met Koperhorst) ● Leerhuis Hoenderberg (met de Amerpoort) ● Kindercentrum Bzzzonder ● De Nieuwe Stempel (met de Amerpoort) ● Lokaal 010 (met de Amerpoort) ● Helden Opvang ● Silverein
Hotelschool Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Leerhotel Het Klooster
Sportacademie Amersfoort	<ul style="list-style-type: none"> ● Fit Academie ● Sportbureau ● Onderwijsbedrijf de Brink (met SRO)
School voor Veiligheid	<ul style="list-style-type: none"> ● Bedrijfsbeveiliging
Entree	<ul style="list-style-type: none"> ● First Class ● Warenhuis+

Onderwijsbedrijven in categorieën:

- Eigen onderwijsbedrijven in de vorm van een B.V.
- Deze onderwijsbedrijven zijn ondergebracht in OiB Holding B.V.
- Eigen onderwijsbedrijven, onderdeel van de school/opleiding.
- Onderwijsbedrijven die scholen realiseren in samenwerking met OiB en/of partners.



Besturing

MBO Amersfoort wordt geleid door het cvb:

- Drs. Marlies Verkuijlen MA (voorzitter)
- Drs. Gert-Jan Lantinga MCC (vicevoorzitter)

Het cvb vormt het bevoegd gezag en is integraal eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie. De leden leggen voor de eigen taakuitoefening verantwoording af aan elkaar. Daarnaast legt het cvb zowel collectief als individueel verantwoording af aan de rvt. Het cvb werkt mede op basis van het bestuursreglement welke op te vragen is bij het bestuurssecretariaat. In de bijlage WNT van de jaarrekening is de honorering van het cvb gespecificeerd.



OVERZICHT HOOFD- EN NEVENFUNCTIES CVB

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Marlies Verkuijen	Voorzitter college van bestuur MBO Amersfoort	<p><i>Nevenfuncties op persoonlijke titel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi • Voorzitter PAL, stichting Play and Learn <p><i>Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Beroepsonderwijs Utrecht • Lid Stuurgroep UTA • Lid Regiegroep onderwijspact • Lid Manifest • Lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB) • Lid Efvet
Gert-Jan Lantinga	Vicevoorzitter college van bestuur MBO Amersfoort	<p><i>Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB)

Besturingsfilosofie

De besturingsfilosofie van MBO Amersfoort is gebaseerd op het 4R-model: Richting, Ruimte, Resultaten en Rekenschap. De gedachte achter het 4R-model is dat Resultaten het gevolg zijn van de Ruimte die medewerkers krijgen om al hun energie in te zetten om de doelen van de gekozen Richting te realiseren. En dat zowel directeuren, managers en medewerkers bij Richting, Ruimte en Resultaten zich Rekenschap dienen te geven van de wensen van de stakeholders en dat hierover ook verantwoording moet worden afgelegd.

Het cvb bestuurt de organisatie integraal. Dat betekent dat er geen strikte portefeuillevindeling is. Wel is de voorzitter eerste aanspreekpunt voor de portefeuilles Onderwijs en Kwaliteit, Personeel en Organisatie en de vicevoorzitter voor de portefeuilles Middelen, Marketing en Communicatie en Onderwijs in Bedrijf. Het cvb stelt in samenwerking met directeuren en managers de beleidskaders vast. De scholen met hun onderwijsteams staan steeds meer centraal als organisatie-eenheid. De directeur, die leiding geeft aan meerdere scholen in een cluster, is eindverantwoordelijk voor het onderwijs en de examinering. Een school werkt op basis van een meerjarig clusterplan, welke jaarlijks wordt herijkt en dat is

gebaseerd op het inspectiekader, de strategische doelen van de organisatie, het programma strategische koers, school-specifieke speerpunten en professionaliseringsplannen voor de teams voor een schooljaar.

De staven en diensten vallen rechtstreeks onder het cvb en zijn dichtbij het onderwijs georganiseerd. De managers van de staven en diensten werken op basis van werkafspraken met het cvb, die gebaseerd zijn op de strategische doelen, het programma Strategische Koers en professionaliseringsplannen voor hun teams. Er zijn *service level agreement* (dienstverleningsovereenkomst) afgesloten met de verschillende directeuren en, waar relevant, met managers. De werkafspraken en de dienstverleningsovereenkomst maken deel uit van het meerjarig dienstenplan van de betreffende staf of dienst welke jaarlijks wordt herijkt.

MBO Amersfoort kent de volgende leidinggevende functies:

- een cvb met 2 leden;
- 4 directeuren, inclusief de directeur van OiB; 7 managers van staven en diensten en de manager van stichting Professional Programma;
- 26 meewerkend teamleiders en 6 operationeel managers van OiB.

Horizontale dialoog - interne stakeholders

Samen maken we MBO Amersfoort. Daarom hecht het cvb aan direct contact met alle medewerkers van de organisatie en het gesprek met studenten. Formeel gezien is dit georganiseerd in het overleg met de ondernemingsraad (or) en de studentenraad (sr). De or en de sr hebben verschillende rechten, waaronder advies- en instemmingsrecht, zoals vastligt in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). De rechten van de or zijn mede gebaseerd op het professioneel statuut en de cao voor het mbo. Or en sr kunnen gevraagd en ongevraagd onderwerpen bespreken met het cvb. De medezeggenschapsorganen hebben een eigen reglement.

Daarnaast worden er door het jaar heen bijeenkomsten georganiseerd met medewerkers zodat zij ervaringen in de organisatie kunnen delen met het cvb en zijn er meerdere heisessies geweest waar het cvb, directeuren, managers en teamleiders met elkaar in gesprek gingen over onderwijsontwikkelingen. Het cvb bezoekt daarnaast een aantal keren per jaar alle scholen om mee te lopen in het onderwijs en te spreken met medewerkers en studenten. Ook worden er studentenarena's georganiseerd om gericht het gesprek met studenten aan te kunnen gaan op specifieke onderwerpen. Hierover wordt het cvb geïnformeerd of is daar zelf bij aanwezig.

Ondernemingsraad (or)

Het cvb en de or spreken elkaar op regelmatige basis. Ongeveer één maal per zes weken vindt de reguliere overlegvergadering plaats. Iedere vergadering gaat vooraf door een voorbereidend agendaoverleg. Binnen de or wordt gewerkt met een aantal commissies op het gebied van HR, financiën, arbo en onderwijs en zijn er werkgroepen op het gebied van communicatie, het werkdrukplan en ICT. In een commissie diept een aantal or-leden bepaalde thema's uit, al dan niet ondersteund door medewerkers

EINDELIJK WEER ONTMOETEN!

In 2022 was het, na de corona-periode, eindelijk weer mogelijk elkaar te treffen! Op Sportacademie De Bokkeduinen verzamelden een groot deel van onze medewerkers, teamleiders, managers, directeuren en cvb zich om met elkaar te sporten en bij te praten na een welverdiende zomervakantie en zo gezamenlijk met een frisse start het schooljaar in te gaan. In mei vond het personeelsfeest weer plaats en in december was er voor zowel medewerkers en hun (klein)kinderen als voor Amersfoortse kinderen die wel een steuntje in de rug kunnen gebruiken (in samenwerking met de gemeente Amersfoort) door onze studenten een groot Sinterklaasfeest georganiseerd!

van de betreffende staf, om de or hierover te informeren.

Tweemaal per jaar wordt een artikel 24-overleg georganiseerd waarin het cvb de plannen voor het komende half jaar bespreekt met de or. De or spreekt daarnaast jaarlijks met de vakbonden en doorgaans tweemaal per jaar tijdens een bijeenkomst met de rvt, en tussentijds indien daar aanleiding toe is. De overleggen zijn vooral informatief: or en rvt houden elkaar op hoogte van wat er speelt en delen hun zienswijzen. De or hecht veel waarde aan deze overleggen en heeft de wens dat de overleggen, post-corona, weer structureel worden voortgezet. De or benoemt voor 2022 als belangrijkste ontwikkeling het programma strategische koers met de zes speerpunten, inclusief de verschillende projecten. Speciale aandacht daarbij ging uit naar eigentijds onderwijs met de ontwerp-principes. Dit blijft ook in 2023 een belangrijk onderwerp voor de or.



Daarnaast waren de oprichting van de Stichting Professionals Programma, de herpositionering van SDV (studentendienstverlening) en examinering en de examencommissies belangrijke bespreek- en beslispunten voor de or.

Onderwerpen ter instemming / advies in 2022:

- hoofdlijnen begroting 2023
- code online sociale media
- jaarkalender
- oprichting Stichting Professionals Programma
- regeling interne geschillencommissie en herbenoeming leden
- preventiemedewerkers
- examendocumenten
- wijzigingen opleidingsportfolio
- verlenging contract arbodienst
- lief en leedregeling
- stageregeling
- herinrichting examencommissie
- functieprofielen hoofd
- functiereeks projectleiding
- herpositionering SDV
- aangescherpte kwaliteitscyclus
- kwaliteitseisen onderwijs/examinering/begeleiding
- ontwerpprincipes

Or en cvb hebben in 2022 veelal constructief en prettig met elkaar samengewerkt. In 2022 is er zowel vanuit de or als het cvb extra aandacht geweest voor het proces; tijdig verstrekken van informatie en meenemen van elkaar zijn van belang om inhoudelijk goed met elkaar het gesprek te kunnen voeren om tot een gedegen advies of instemming te komen. Dit blijft ook in 2023 een aandachtspunt. Een voorbeeld waarin dit goed verloopt is de instemming op hoofdlijnen van de begroting.

De or-leden vertegenwoordigen hun collega's van MBO Amersfoort, dit betekent dat zij hun collega's informeren over zaken die de or heeft besproken en dat ze onderwerpen namens medewerkers in kunnen brengen in de reguliere

overlegvergadering. De or heeft de achterban in 2022 met regelmaat op de hoogte gehouden met een nieuwsbrief over belangrijke actuele thema's en met poll's waar medewerkers op kunnen stemmen.

Leden van de or hebben wekelijks een aantal uren beschikbaar om hun taken voor de or uit te voeren. Daarnaast is er ruimte voor scholing en kennisverwerving. Om de eigen professionalisering te bevorderen hebben leden van de or deelgenomen aan scholingsactiviteiten. Er is een training gevolgd over duurzame inzetbaarheid en een studiedag over bevoegdheden, rechtsmiddelen, zorgtaken en personele aangelegenheden voor een or.

Studentenraad (sr)

MBO Amersfoort heeft een enthousiaste sr die het onderwijs wil verbeteren voor en door studenten. Cvb en sr streven ernaar dat de sr zo veel mogelijk scholen van MBO Amersfoort vertegenwoordigt. Dat bleek zeker in de tweede helft van 2022 een uitdaging omdat een groot deel van de zittende sr-leden afstudeerde in de zomer van 2022. In 2022 heeft de focus sterk gelegen op het creëren van een diverse samenstelling van de sr. De sr praat met medestudenten over wat de sr doet en is bezig om de zichtbaarheid onder studenten te vergroten, bijvoorbeeld via de website van MBO Amersfoort.

De sr vergadert eenmaal per maand met de portefeuillehouder Onderwijs & Kwaliteit van het cvb. Eenmaal per schooljaar overlegt de sr met het hele cvb. De samenwerking met het cvb verloopt goed. De belangrijkste onderwerpen in de overlegvergaderingen van het cvb en de sr in 2022 waren:

- de invulling van de studentenraad;
- toenemende problematiek onder jongeren (financieel en emotioneel);
- toenemende schoolkosten;
- de campagne *Jij bent niet alleen*;



- het maken van een keuzedeel van de studentenraad;
- verbeteren toegankelijkheid van MijnMBOA.

STUDENTENRAAD

We worden als sr goed betrokken bij de ontwikkelingen binnen MBO Amersfoort door het cvb. Belangrijk, want daardoor kunnen we de stem van de student laten horen!

Maria van Middelkoop

Voorzitter sr MBO Amersfoort

Daarnaast is de sr betrokken bij de ontwikkeling van de ontwerpprincipes, zoals de flexibilisering van het onderwijs. De sr ziet dat ook voor 2023 als een belangrijk onderwerp.

Onderwerpen ter instemming / advies in 2022:

- kwaliteitseisen
- kwaliteitscyclus
- ontwerpprincipes
- financieel reglement
- handboek examinering
- POK
- pedagogische medewerkers veiligheid inzagerechten geven in het medisch paspoort in Eduarte
- hoofdlijnen begroting 2023
- regeling vergoeding ongebruikte leermiddelen
- onderwijsovereenkomst
- code online sociale media

In 2022 hebben de or en de sr met elkaar vergaderd, zowel onderling als in het gezamenlijk overleg over instemming op hoofdlijnen van de begroting. Met de rvt had de sr één keer overleg in 2022. De sr wordt begeleid door de bestuurssecretaris van MBO Amersfoort. Daarnaast worden de leden in de gelegenheid

gesteld om bijeenkomsten en trainingen bij te wonen.

Horizontale dialoog - externe stakeholders

Het cvb onderhoudt op verschillende manieren contact met externe partijen. Doordat MBO Amersfoort zijn wortels in stad en regio heeft, zijn de lijnen tussen cvb, gemeenten, bedrijven en organisaties kort. Er is altijd een open oog voor initiatieven waar MBO Amersfoort een rol in zou kunnen spelen. Ontmoeten, feedback krijgen en geven en verbinden – daar gaat het om. In het licht van relatiebeheer bezoeken het cvb en directeurs jaarlijks diverse relaties, zoals alle scholen voor voortgezet onderwijs, mbo- en hbo-instellingen, wethouders van de regiogemeenten en zorgaanbieders. Het cvb is lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB). MBO Amersfoort was in 2022 één van de kernpartners van de Manifestgroep Amersfoort, gericht op het stimuleren van samenwerking tussen onderwijs, zorg en bedrijven binnen de gemeente Amersfoort. MBO Amersfoort is lid van de MBO Raad, waar meermaals, ook tijdens werkbezoeken van hen aan ons, mee is gesproken. Er is een bezoek gebracht aan de Tweede Kamer en met meerdere Kamerleden gesproken, onder meer op werkbezoeken van hen aan MBO Amersfoort. Ook is er gesproken met de vakbond. We zijn trotse partner van de Utrecht Talent Alliantie en met samenwerkingspartners

MAAKJESTAP.NL

Een goed voorbeeld van samenwerking is Maakjestap.nl, dé online gids voor loopbaan & ontwikkeling in de regio Utrecht, ontwikkeld door negen onderwijsinstellingen vanuit het Beroeps-onderwijs Utrecht (mbo en hbo) en de Universiteit Utrecht.

als de Hogeschool Utrecht en de Meerwaarde en partners die leerbedrijven zijn voor onze studenten, vindt structureel bestuurlijk overleg plaats.

Governance, rekenschap en helderheid

MBO Amersfoort vindt goed bestuur van grote betekenis. De Branchecode goed bestuur in het mbo is daarbij een leidraad. Deze code bevat principes en uitgangspunten, verantwoordelijkheden van colleges van bestuur, aanbevelingen aan raden van toezicht en afspraken over monitoring, evaluatie, handhaving en klachten. De branchecode bevestigt de bestaande praktijk van MBO Amersfoort. Door voorbeeldgedrag te tonen, professioneel te handelen en betrokken te zijn, blijven wij trouw aan onze eigen principes voor goed bestuur, die samenvallen met de branchecode.

MBO Amersfoort zorgt ervoor dat de bekostigingsvoorwaarden worden nageleefd, onder andere door de dossiers van de studenten nauwkeurig bij te houden. We controleren dit intern, waarna de accountant uiteindelijk beoordeelt of aan alle voorwaarden is voldaan. Wij zorgen dat we voldoen aan alle voorwaarden en richtlijnen in het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de notitie *Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneducatie*.

In 2023 heeft accountant KPMG de jaarrekening 2022 van MBO Amersfoort gecontroleerd. KPMG heeft een goedkeurende controleverklaring verstrekt; er zijn geen materiële niet-gecorrigeerde controleverschillen met een impact op het resultaat. De bevindingen zijn opgenomen in het accountantsverslag bij de jaarrekening. De bevindingen zijn beperkt van aard en in aantal.

Risicomanagement, planning- en controlcyclus en kwaliteitszorgsysteem

MBO Amersfoort doet aan integraal *risicomanagement*. De regiefunctie van het risicomanagement ligt bij de controller en het cvb. Met risicomanagement willen wij:

- inzicht krijgen in de risico's die MBO Amersfoort loopt;
- beheersmaatregelen implementeren om risico's terug te dringen of te beperken;
- het weerstandsvermogen beoordelen en optimaliseren;
- het risicobewustzijn in de organisatie bevorderen;
- voldoen aan onze wettelijke verplichtingen.

Jaarlijks maken we een rapportage over de kwaliteit van ons onderwijs, met negen indicatoren om op te sturen. De indicatoren vormen een mix van eigen ambities en landelijk geldende maatstaven. De normen en resultaten per indicator hebben we in 2022 vastgelegd in de rapportage *Kwaliteit van ons onderwijs: foto 2022*. Deze rapportage wordt in 2023 opgeleverd aan het cvb en besproken in de commissie Onderwijs en Kwaliteit van de rvt. In 2022 ging aandacht naar werving van studenten en verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs op basis van het rapport van de Inspectie.

Om goed onderwijs te verzorgen, moeten we de onderliggende processen goed op orde hebben. Daarom is in 2022 het business intelligence (BI)-dashboard Delphi opgeleverd. Dit dashboard is een belangrijk instrument in onze *planning- en controlcyclus*. Hiermee kan data uit meerdere (bron)systemen vanuit één plek benaderd worden en biedt dit 'near realtime' informatie op het gebied van onderwijs en kwaliteit, personeel en financiën, waarmee tijdig sturen mogelijk is en daarmee risico's kunnen worden verkleind. Het dashboard wordt ingezet tijdens de kwartaalgesprekken tussen cvb, directeuren en teamleiders, gecombineerd met



informatie over huisvesting en projecten. Tijdens deze gesprekken komen strategische thema's aan de orde, zoals onderwijskwaliteit, rendementen en vsv, strategische personeelsplanning, prognoses en begroting. We werken met een (steeds meer) vaste jaargenda.

Vanzelfsprekend heeft MBO Amersfoort een eigen *kwaliteitszorgsysteem*, dat is gebaseerd op de *plan-do-check-act-cyclus* (PDCA-cyclus). Kwaliteit is een onderwerp dat iedereen aangaat, op elk niveau. We verwachten dat iedere medewerker bewust bijdraagt aan de kwaliteit van ons onderwijs. Dit gaat verder dan het volgen van procedures en het voldoen aan regelgeving: onze professionals verstaan hun vak, zijn kritisch over hun eigen werk, staan open voor feedback en willen zichzelf altijd blijven ontwikkelen. De PDCA-cyclus is logischerwijs in hun werk verweven.



ONDER

2

RWIJS





EXCELLENTE
BEGELEIDING

S EN
RAKEN

DISC

CO
EN

Didactisch

VERKVORMEN

DIFFERENTIEREN

DISC



Onderwijs is de kern van ons bestaan. In de hoofdstuk lichten we de belangrijkste ontwikkelingen toe uit 2022 en bieden we een vooruitblik naar de toekomst.

Onderwijsvisie

Het best mogelijke onderwijs verzorgen voor onze studenten is onze bestaansreden. In onze onderwijsvisie hebben we vastgelegd hoe we dat doen en wat onze visie is op leren en ontwikkelen. Ruim driehonderd studenten, medewerkers en externe partners hebben inbreng gehad in deze visie, waarop wij ons beleid sinds 2019 baseren.

De blik gericht op leren en ontwikkelen

Studenten van MBO Amersfoort ontwikkelen zich tot waardevolle vakmensen. Zij zijn met geloof in eigen kunnen toegerust voor het leren en werken voor nu en later. Dat helpt hen bij het steeds weer vinden van hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Tijdens hun ontwikkeling doorlopen studenten met elkaar passende leertrajecten. In eigentijdse, hybride leeromgevingen helpen gedreven professionals studenten om leren en werken op betekenisvolle wijze te verbinden. De onderwijsbedrijven zijn daarvan kenmerkende voorbeelden. Studenten merken daarnaast dat ze worden gezien en uitgedaagd door excellente begeleiders. Zo krijgen ze het vertrouwen om de grenzen van hun kunnen op te zoeken.

Eigentijds onderwijs

Het onderwijs heeft te maken met twee belangrijke ontwikkelingen. De manier waarop studenten leren en informatie tot zich nemen verandert. Tegelijk vraagt de arbeidsmarkt om medewerkers die flexibel zijn in de taken die ze uitvoeren. Studenten hebben een breder palet aan competenties nodig om de arbeidsmarkt succesvol te betreden en succesvol op de arbeidsmarkt te blijven. Het is belangrijk dat werknemers zich een leven lang blijven ontwikkelen. Maatwerk en flexibilisering van het onderwijs zijn essentieel om in te spelen op de persoonlijke ontwikkelbehoefte van studenten en werkenden.

Met een zestal *ontwerpprincipes* geven we het onderwijs modulair en flexibel vorm, zodat studenten veel keuzevrijheid behouden. De ontwerpprincipes zijn *leerroutes, modularisering, validering, coaching, standaardisering van algemeen vormend onderwijs en internationale competenties*. In 2022 zijn alle ontwerpprincipes uitgewerkt via sprints waarbij mensen en experts van binnen en buiten de organisatie en vervolgens studenten en docenten zijn betrokken. Tevens is er adviesrecht verkregen van de or. Zo creëren we optimaal draagvlak. Het doel is dat in 2025 in alle opleidingen van MBO Amersfoort de ontwerpprincipes terug te zien zijn. De implementatie per cluster en opleiding is gestart. Daar zal de focus de komende jaren liggen. Er zijn per cluster een projectleider en een onderwijskundige aangesteld en zijn docenten vrijgemaakt voor ontwikkeltaken. De ontwerpprincipes worden verbonden aan een clustervisie en vervolgens omgezet naar een implementatieroute, die uiteindelijk allemaal leiden tot hetgeen we in de ontwerpprincipes hebben vastgesteld. De verwachting is dat onze onderwijsvisie op basis van deze onderwijsontwikkelingen en principes in de volgende periode herijkt zal worden.

Om de ontwerpprincipes te kunnen implementeren in de opleidingen, is het van groot belang dat de inrichting van onze onderwijssystemen

daarop aansluit. Met het project *Onderwijsinrichting* ontwerpen en implementeren we het digitale landschap van MBO Amersfoort in om het leerproces van de studenten, het onderwijsproces en de ondersteunende diensten processen optimaal te ondersteunen. In 2022 concludeerden we dat een aantal van onze huidige systemen niet voldoen aan de eisen die we stellen om onze onderwijsontwikkeling te implementeren; de systemen zijn onvoldoende wendbaar en gebruiksvriendelijk. Op basis van de vereisten die in 2022 vanuit de ontwerpprincipes naar voren zijn gekomen bepalen we in 2023 wat de consequenties zijn voor onze systemen. Eind 2022 is mede op basis hiervan een voorgenomen besluit genomen door het cvb dat het Student Informatie Systeem (SIS) vervangen zal worden, hiervoor vragen we de or in 2023 om advies.

Onderwijsontwikkelingen per school

Wij hebben ons onderwijs georganiseerd in veertien scholen. In onze scholen hechten we aan kleinschaligheid, aandacht voor onze studenten en een positieve sfeer. Ook werken we graag en veel samen met bedrijven en instellingen, zowel voor geschikte stageplaatsen als voor (de ontwikkeling van) het curriculum.

Dutch HealthTec Academy

De *Dutch HealthTec Academy (DHTA)* verzorgt kleinschalige, ambachtelijke vakopleidingen op het gebied van gezondheidstechniek en op het gebied van schoenen. Wij bieden bbl-opleidingen en vier bol-opleidingen. Voor studenten van de bol-opleiding *Shoe developer* hebben we een kleinschalig onderwijsbedrijf: de *Dutch Shoe Factory*. Het streven is om dit uit te breiden voor orthopedische techniek en/of tandtechniek.

Binnen DHTA is in 2022 ingezet op flexibilisering van het onderwijs. Daarbij is er voor de opleiding *Audicien* een zogenoemde derde

leerweg ontwikkeld, waardoor het voor zij-instromers eenvoudiger is geworden te starten. Dat speelt in op de krapte op de arbeidsmarkt. Maar is ook van belang omdat de studentaantallen van Shoe developer, Schoenherstel en Orthopedische schoentechniek onder druk staan. Door opleidingen te combineren en te flexibiliseren is de ambitie om de opleidingen in de lucht te houden voor het werkveld. De opleiding Technisch oogheekkundig assistent biedt sinds dit schooljaar gediplomeerd opticiens vrijstelling voor een deel van de opleiding. Dat verkort de studie én voorkomt onnodig dubbel werk. In 2022 ging aandacht naar het aan boord houden van studenten na corona. Voor 2023 ligt de focus op teamontwikkeling, mede naar aanleiding van de resultaten van het MWO. Met dit traject is de wens dat onderlinge samenwerking (horizontaal én verticaal) verbetert en het werkplezier toeneemt.

School voor Economie en Ondernemen (niveau 2 en niveau 3/4)

De *School voor Economie en Ondernemen* verzorgt bol- en bbl-opleidingen voor commerciële, financiële en juridische beroepen en voor de detailhandel op niveau 3 en 4. De opleidingen voor niveau 3 en 4 zijn gehuisvest in De Nieuwe Poort, een aantrekkelijk gebouw welke gedeeld wordt met de Hogeschool Utrecht. We hebben ook een *School voor Economie en Ondernemen niveau 2*. Deze school deelt huisvesting met de Entree-opleidingen op de Valutaboulevard. De praktijk staat bij ons voorop. Wij brengen onze studenten niet alleen vakkennis bij, maar laten hen ook kennismaken met ondernemerschap en werken in een internationale context. Met onze onderwijsbedrijven AdminCompany, Koppel't en de Green Outlet Store halen wij de praktijk in huis. Een belangrijke ontwikkeling in 2022 was de start van de opleiding Business Services en de Retail opleidingen conform het nieuwe kwalificatiedossier. Deze wijzigingen zijn meegenomen in het ontwerp van de modules voor studenten.

MBO FLEX

Binnen de School voor Economie en Ondernemen zijn we gestart met een pilot flexibel en modulair onderwijs: MBO Flex. Deze pilot is de uitkomst van het werk dat de afgelopen jaren binnen de school en het cluster zijn uitgevoerd om een kwalitatief beter leerklimaat voor studenten neer te zetten. Daarbij past een intensievere begeleiding op maat en meer keuzemogelijkheden voor de student bij het inrichten van zijn leerroute. Ruim 250 studenten zijn gestart binnen deze pilot. De pilot gaat gepaard met veel leren over hoe zaken anders en beter kunnen. Dit vraagt veel van medewerkers die met meer dan gemiddelde energie zich voor het succes van de pilot en het leren van de studenten daarbinnen inzetten.

In 2022 was de wens om stappen te zetten op het gebied van internationalisering door tweetalige opleidingen aan te bieden, dat is helaas niet gelukt. In 2023 zal hier opnieuw aandacht voor zijn. Het inzetten op de doorontwikkeling van het flexibel en modulair onderwijs biedt daarnaast kansen om ons aanbod voor volwasseneducatie te vergroten.

Entree-opleidingen en Entree voor Anderstaligen (EVA)

Entree-opleidingen zijn er voor studenten vanaf 16 jaar zonder diploma van het voortgezet onderwijs. Bij ons komen jongeren die het voortgezet onderwijs voortijdig hebben verlaten, jongeren uit het praktijkonderwijs en werknemers die nooit een diploma hebben gehaald en die nu via hun bedrijf of instelling bij ons een opleiding volgen. We hebben te maken met een heel diverse groep van mensen die nog niet tot bloei zijn gekomen, bijvoorbeeld door



cognitieve problemen of gedragsproblemen. Ons doel is om studenten van onze niveau 1-opleidingen te laten doorstromen naar niveau 2, of om hen met de juiste werknemersvaardigheden toe te rusten voor de arbeidsmarkt. Daarnaast bieden wij met *Entree voor Anderstaligen (EVA)* onderwijs aan een grote groep anderstaligen. Een belangrijk deel van ons onderwijs bieden we aan in onderwijsbedrijven. Goede voorbeelden hiervan zijn First Class en Acht+Meerwarenhuis.

In 2022 is de samenwerking tussen de opleidingen die op de Valutaboulevard zijn gehuisvest versterkt. Dit heeft positief effect op het versterken van de begeleidingsstructuur en docenten weten elkaar beter te vinden. Het versterken van de begeleiding is een belangrijk aandachtspunt de komende jaren. Naast leren van elkaar en het gebruikmaken van elkaars expertise, worden er ook gezamenlijke activiteiten georganiseerd voor alle medewerkers van de locatie. Deze samenwerking wordt ook ingezet in de stappen die wij zetten bij het verder uitwerken van het eigentijds onderwijs.

School voor Gezondheidszorg en School voor Welzijn

De *School voor Gezondheidszorg* en de *School voor Welzijn* zijn nauw met elkaar verbonden. Beide scholen verzorgen bol- en bbl-opleidingen op niveau 2 tot en met 4. Na hun opleiding kunnen studenten doorstuderen in het hbo, of als beginnend beroepsbeoefenaar aan de slag, bijvoorbeeld als helpende zorg en welzijn, verpleegkundige, pedagogisch medewerker, tandartsassistent of sociaal-maatschappelijk werker. We hebben enkele zeer succesvolle onderwijsbedrijven, een goedlopend Opdrachtenbureau Zorg en Welzijn, dat erkend is als stagebedrijf, en een Weggeeflokaal. Ook werken we nauw samen met basisonderwijs, kinderopvangorganisaties en instellingen voor mensen met een verstandelijke beperking. Binnen de scholen zijn we bezig een cultuur-

VAN STUDENT NAAR COLLEGA IN OPLEIDING!

Wij zijn trots om door het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport te zijn benoemd tot Koploper! Met ons vernieuwende arbeidsmarktinitiatief leveren wij een bijdrage aan het oplossen van het personeelstekort in de zorg en welzijn. Dit doen wij door studenten op te leiden via een praktijkgestuurde leerroute, samen met ouderenzorgorganisatie Silverein in ons gezamenlijke onderwijsbedrijf, Leerhuis Silvereind.

omslag te realiseren, eigentijds onderwijs vraagt namelijk een andere manier van werken. We leren van elkaar en zijn hard op weg naar zelfsturende teams, met verantwoordelijkheden per crebo-groep. Medewerkers stellen daarbij de vraag van de student centraal. We zijn trots op deze onderlinge samenwerking omdat deze erg belangrijk is om tot implementatie te komen van het nieuwe onderwijs de komende jaren. Ook binnen deze scholen is gestart met modularisering van onze opleidingen en gaan we de komende jaren verder om dit te implementeren.

Bij de opleiding Sociaal Werk, die tijdens de inspectieronde in 2020 een onvoldoende kreeg, zien we een duidelijke verbetering van het studiesucces. Alle drie indicatoren – jaarresultaat, diplomaresultaat en starterresultaat – laten 2021/2022 een stijgende lijn zien. We constateren dat de ingezette verbetermaatregelen een positieve invloed hebben. Hierbij horen onder andere maatwerk door extra coachlessen voor studenten die achter lopen, de intensivering van de intake en een zorgvuldige overdracht van het basisjaar naar leerjaar 2. Er komt ook een groep studenten naar boven drijven die sneller dan het reguliere programma door de opleiding kunnen.

Hotelschool Amersfoort

Bij de *Hotelschool Amersfoort* leren studenten hoe ze mensen kunnen laten genieten van gastvrijheid, lekker eten, drinken en slapen. Wij bieden bol- en bbl-opleidingen op niveau 2 en 3 en een bol-opleiding op niveau 4. Ook verzorgen we facility-opleidingen op niveau 3 en 4. De Hotelschool is een school met een goede naamsbekendheid in de wijde omgeving, waar theorie en praktijk hand in hand gaan. Wij ontwikkelen ons onderwijs in nauwe samenwerking met het beroepenveld. De fijne kneepjes van het vak leren onze studenten in Leerhotel Het Klooster.

In 2022 heeft de focus sterk op de interne organisatie gelegen. Met een nieuwe directeur en twee nieuwe teamleiders van buiten is gewerkt aan structuur, cultuur, werkprocessen en samenwerking. Op basis van groeiende scores op het MWO lijkt de goede weg in te zijn geslagen. Tijdens de inspectieronde in 2020 kreeg het team Kok een onvoldoende. Middels interventies heeft het team eigenaarschap genomen en verbeteringen succesvol doorgevoerd. Op basis hiervan gaf de inspectie eind 2022 een voldoende en een compliment aan de groei die het team heeft laten zien. En nog belangrijker; ook de rendementcijfers zijn stijgend. We zijn trots dat mede door verbeterde open dagen en extra inzet op aangemelde studenten de instroom aan studenten in het schooljaar 2022-2023 een groei heeft laten zien. In 2023 richten we de blik weer meer naar buiten; we zetten in op maatwerk voor de opleiding Manager Ondernemer Horeca, waardoor deze straks niet in vier jaar, maar in drie jaar afgerond kan worden. De opleiding Kok wordt gemoderniseerd, we zetten in op internationalisering en werken een nieuwe positionering uit gericht op hospitality, internationalisering en management, gericht om ons ook in de toekomst te kunnen blijven onderscheiden.

Kappersschool Amersfoort en School voor Schoonheidsspecialisten

De *Kapperschool en de School voor Schoonheidsspecialisten* vormen samen het team Uiterlijke verzorging. De Kapperschool Amersfoort verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. De School voor Schoonheidsspecialisten verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 3 en 4. Met Salon de Nieuwe Stad en mooie instructieruimten brengen we de praktijk binnen in de school. In deze professionele omgeving leren studenten niet alleen de fijne kneepjes van het vak, maar ook wat ondernemerschap inhoudt en hoe ze klanten gastvrij ontvangen.

Het team heeft in 2022 middels onderwijsvernieuwing extra aandacht besteed aan de sfeer in school met als doel de motivatie van studenten te verhogen. De beroepsgroep is hard geraakt in coronatijd en dit had zijn weerslag op de motivatie van studenten. De begeleiding is daarom versterkt en dat werpt zijn vruchten af in het studiesucces van studenten. Met de opleiding Kapper niveau 2 bieden we de mogelijkheid om deze opleiding in een jaar te kunnen afronden. Dit heeft veel studenten getrokken, echter gaandeweg de opleiding bleek dat een deel uiteindelijk toch niet het kappersvak in wil. Deze studenten zijn zoveel mogelijk begeleid naar andere opleidingen. Daarnaast is extra geïnvesteerd in het taalonderwijs voor studenten die vanuit Entree voor Anderstaligen aan de opleiding beginnen. De examinering van de opleidingen binnen deze scholen is complex en vraagt veel van studenten die zelf modellen meenemen naar hun examens en de organisatie door het team. Er zijn goede stappen gezet om de organisatie te optimaliseren.

We hebben eerste ontwikkelstappen gezet, samen met het OïB Salon de Nieuwe Stad, op het gebied van volwassenenonderwijs. Dit breiden we verder uit en bieden we aan de branche in de regio aan.

Sportacademie Amersfoort

De *Sportacademie Amersfoort* leidt studenten op tot trainer of begeleider in de sport of in sportactiviteiten. Al onze opleidingen zijn bol-opleidingen, van niveau 2 tot en met niveau 4. Via onze onderwijsbedrijven Fit Academie Bokkeduinen en het Sportbureau leren onze studenten in de praktijk. Studenten leren bij ons hoe je een training of evenement organiseert en hoe je groepen motiveert en enthousiasmeert, en afspraak is afspraak. Daarnaast vinden we het belangrijk dat studenten iets kunnen organiseren voor elke doelgroep, op ieders eigen niveau en binnen de eigen mogelijkheden.

Ook binnen deze opleiding werken we meer en meer samen binnen de verschillende vakken, zodat er geen overlap is in onderwijs. Ook hebben we ervoor gekozen om onze niveau 3 en 4 studenten samen te zetten in het eerste jaar, met als doel om de studenten samen op te laten gaan naar het eindpunt van hun studie en meer relevantie te geven aan de opleiding niveau 3. Op deze manier geven we invulling aan de ontwerpprincipes van eigentijds onderwijs; we bieden meer keuzerichtingen voor studenten zodat we beter aansluiten bij de huidige arbeidsmarkt.

ATHLETIC SKILLS MODEL

Het *Athletic Skills Model (ASM)* is een praktisch en wetenschappelijk onderbouwd talentontwikkelingsmodel voor onder meer het bewegingsonderwijs. De visie van het model is dat de optimale ontwikkeling plaats vindt als alle partijen vanuit eenzelfde, gefundeerde visie (samen)werken, met de beweging centraal. In 2022 zijn de docenten van de Sportacademie opgeleid om dit toe te passen in het onderwijs en dit zal in 2023 verder geïmplementeerd worden in de lessen.



School voor Techniek

De *School voor Techniek* verzorgt praktische opleidingen op niveau 2 tot en met 4. De bbl-variant heeft bij ons de overhand, maar we bieden ook bol-opleidingen aan. Binnen onze school zijn er drie bloedgroepen: Bouw en Schilders; Metaal, Elektro en Installatietechniek; en Mobiliteit, Transport en Logistiek. Met onze partners Bouwmensen Amersfoort, Installatie-Werk Midden en Schildersvakopleiding hebben we de Wereld voor Techniek ingericht, waar onze studenten in een goed uitgeruste werkplaats echte opdrachten uitvoeren. Ook organiseren we praktijklessen in onze onderwijsbedrijven. Bij ons is het ook 's avonds levendig: dan verzorgen we lessen voor studenten die overdag werken. In 2022 heeft de focus gelegen op het verbeteren van het primaire proces binnen de school. Binnen de school is het verzuim onder zowel medewerkers als studenten een aandachtspunt. Daarnaast heeft de volwasseneneducatie meer vorm gekregen. Dit is een belangrijke duurzame ontwikkeling. Voor 2023 richten we ons op visieontwikkeling, professionalisering en teambuilding met als doel de studentenaantallen op peil te houden en te laten groeien, aangezien er vanuit de markt veel vraag is naar technici.

TAAL- EN REKENCENTRUM

Studenten van onze School voor Techniek kunnen sinds 2022 naast hun reguliere lessen extra begeleiding krijgen voor de taal- en rekenvakken. Op vaste momenten in de week is het *Taal- en rekencentrum* geopend en is een docent aanwezig om studenten te helpen en te ondersteunen bij hun individuele leervraag en behoefte.

School voor Toerisme en Management

Bij de *School voor Toerisme en Management* volgen studenten een bol-opleiding op niveau 3 of 4. Daarmee kunnen ze aan de slag in de vrijetijdsbranche of zakelijke dienstverlening, bijvoorbeeld als medewerker of manager van een frontoffice, van recreatie- of entertainment-teams, in de luchtvaart, of als managementassistent of office-assistent. Het team heeft dit jaar haar projectonderwijs verbeterd. Dit wordt door studenten met enthousiasme ontvangen. Praktijkgerichte opdrachten waarbij ook talen veelal zijn geïntegreerd bieden een uitstekende basis voor het hospitality gevoel! Daarbij is de praktijkruimte voor opleiding luchtvaartdienstverlening geopend en die van de opleiding Leisure aangepakt. De theaterruimte biedt de studenten uitstekende mogelijkheden om optredens voor te bereiden en te oefenen.

Het team heeft veel extra aandacht gegeven aan studenten om de motivatie te verhogen na een lastige corona periode. Ondanks deze inspan-

WELKOM BIJ MBO AIR!

Het is als student een groot voordeel om les te krijgen in een ruimte die zoveel mogelijk aansluit bij de uiteindelijke werkplek. Daarom heeft MBO Amersfoort geïnvesteerd in de aankoop van een vliegtuigcabine en de ontwikkeling van een nieuw luchtvaartlokaal. Nieuwe balies, een bagageband, computerschermen, omroepinstallaties, rookmachines en meer. Het hele proces van incheck tot instappen, vliegen en uitstappen kan in één keer geoefend worden. Met deze ontwikkeling kan MBO Amersfoort haar studenten nog meer vakspecifiek en professioneler opleiden in voorbereiding op hun luchtvaartstage en latere beroep.

ningen ziet het team dat veel studenten worstelen met hun motivatie voor het beroep. Dit leidt ondanks de intensievere begeleiding tot uitval van studenten. Ondanks de coronacrisis is de vraag op de arbeidsmarkt naar afgestudeerde van alle opleidingen binnen de school groot. Het modulaire en flexibele onderwijs kan een grotere aantrekkingskracht hebben op onze instroom. Tegelijkertijd biedt het studenten van andere opleidingen binnen het cluster de kans om hun opleiding en arbeidsmarktpositie te versterken met elementen van onze opleidingen. Landelijk wordt een nieuwe kwalificatiedossier voorbereid dat de verbinding gaat leggen tussen de school en de hotelschool. Hospitality is de kernwaarde die de opleidingen binnen beide scholen verbindt. Dit vraagt om samenwerking en afstemming om de kansen voor studenten te optimaliseren.

School voor Veiligheid

De *School voor Veiligheid* biedt bol-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Wij leiden studenten op voor een beroep in de particuliere of publieke veiligheid. Het leerproces van de student staat bij ons centraal. Persoonlijke aandacht en vakkennis van docenten maken de School voor Veiligheid tot een waardevolle leeromgeving. Wij verbinden de theorie zo veel mogelijk met de praktijk via praktijkopdrachten en projecten.

Het team heeft afgelopen jaar belangrijke stappen gezet om als een team te opereren. De verschillende opleidingen binnen het team vragen dat we goed met elkaar samenwerken. We zijn gestart om de begeleiding binnen de opleidingen te verbeteren om studenten een passende plek te geven. Extra aandacht hebben we besteed aan de examinering van de opleidingen. Gezien de complexiteit in combinatie met veel landelijke examens hebben we hier ook extra personeel voor aangetrokken. Een belangrijke ontwikkeling in 2022 was de samenwerking met de politie in de regio en ROC Midden Nederland. Komend jaar staat in het teken van nieuwe kwalificatiedossiers voor onze opleidingen.

GOUD, ZILVER EN BRONS VOOR STUDENTEN MBO AMERSFOORT BIJ SKILLS HEROES!

MBO studenten uit heel Nederland streden in maart om nationaal kampioen te worden in hun vakgebied tijdens de Skills Heroes; een vakwedstrijd voor mbo-studenten. Tien studenten van MBO Amersfoort plaatsten zich voor de finales en streden om de nationale titel in hun vakgebied. Vijf studenten van MBO Amersfoort hebben een medaille gewonnen voor de vakgebieden Metselaar, Handhaver Toezicht en Veiligheid, Schilder, Verzorgende IG en Bedrijfsadministrateur.

Marlies Verkuijen, voorzitter cvb:

“Wat hebben onze studenten het fantastisch gedaan! Het hele evenement is ongelooflijk inspirerend om mee te maken. Het maakt voor mij nog eens duidelijk dat je jongeren hun hart moet laten volgen. Als ze zich met plezier kunnen ontwikkelen dan komen ze er wel! Voor MBO Amersfoort is het geweldige resultaat van vanavond een bevestiging dat we het goede doen.”

Onderwijs in Bedrijf

MBO Amersfoort verzorgt onderwijs op een manier die zo dicht mogelijk bij de beroepspraktijk ligt. Het is onze strategische doelstelling dat alle bol-studenten van MBO Amersfoort een deel van hun opleiding in de vorm van *Onderwijs in Bedrijf* ontvangen. Onze onderwijsbedrijven zijn in de branche steeds meer geaccepteerde marktpartijen. Dat past bij de doelstelling dat onze studenten echte praktijkervaring opdoen. Klanten betalen voor hun werk en dat stimuleert hen extra om goed te presteren. Bedrijven in de regio profiteren daarvan: studenten die ervaring





hebben opgedaan in onderwijsbedrijven, zijn waardevolle stagiairs en startende werknemers. Zij worden niet zomaar in het diepe gegooid, ze kunnen al zwemmen.

De Binnenschoolse Praktijkvorming (BSP) zorgt ervoor dat de verbinding wordt gemaakt tussen de theoretische kennis, het kunnen (de uitvoering) en het zijn (welke eigenschappen worden van de beroepsbeoefenaar verwacht). Door de binnenschoolse praktijkvorming "arriveren" de studenten als stagiair of beginnend beroepsbeoefenaar goed geoutilleerd in het werkveld.

In 2022 zijn wij met twee nieuwe onderwijsbedrijven gestart; Koppel't (Marketing, Communicatie & Evenementen) en de Green Outlet Store (Retail). Deze twee onderwijsbedrijven zorgen ervoor dat ruim 500 studenten van het cluster Economie & Ondernemen met waardevolle praktijkervaring (vakgericht en beroepsmatig) in hun bagage arriveren bij hun eerste stageadres. Koppel't is er in geslaagd een goede propositie te doen naar "de markt"; vijf OiB-bedrijven en zes externe relaties maken hier gebruik van. Bij de Green Outlet Store schaven wij nog aan het concept.

We zijn trots dat in de coronatijd bij alle onderwijsbedrijven het praktijkdeel (fysiek) van het onderwijs door kon gaan. Na het opheffen van de beperkingen in maart 2022 hebben alle onderwijsbedrijven hun exploitatie op orde gebracht. De commerciële omzet van deze bedrijven is zelfs gestegen ten opzichte van de situatie voor corona. Inhoudelijk hebben de AdminCompany en de Garage mooie sprongen gemaakt, heeft de Salon een programma met ééndaagse trainingen voor de branche ontwikkeld waar een goede respons op is en geeft Leerhotel Het Klooster steeds meer invulling als instituut waar scholing en training wordt gefaciliteerd; "het Nijenrode van het MBO".

Alle OiB-bedrijven dienen een wezenlijke bijdrage te geven aan de ontwikkeling Eigen-



tijds Onderwijs. Het is de uitdaging om gezamenlijk met de medewerkers van MBO Amersfoort tot de juiste co-creatie te komen. Belangrijk uitgangspunt daarbij is om een goed beeld neer te zetten welke bijdrage en meerwaarde geleverd wordt door OiB aan het leerproces van een student van MBO Amersfoort. OiB vertaalt per ontwikkeling de laatste inzichten vanuit het vak en de branche naar onderwijsinhoud in het onderwijsbedrijf, gecombineerd met de laatste inzichten op pedagogisch-didactisch gebied en de kennis van generieke onderwijsinhouden door medewerkers van MBO Amersfoort.

Verder oriënteren wij ons in 2023 op een onderwijs-in-bedrijf-omgeving voor de studenten van de juridische en secretariële opleidingen van MBO Amersfoort en om de binnenschoolse praktijk-component voor de Entree-/EvA-opleidingen laten toenemen. Deze component is in de laatste jaren afgenomen wat de continuïteit van de onderwijsbedrijven First Class en Acht+ in gevaar brengt. OiB is hierover in gesprek met de leiding van dit opleidingscluster.

Professional Programma

Het *Professional Programma* van MBO Amersfoort biedt een speciaal aanbod dat is ontwikkeld voor medewerkers die zich hun leven lang willen blijven ontwikkelen. Jong of oud, bedrijf, instantie of zorginstelling, werkend of werkzoekend: het Professionals Programma van MBO Amersfoort is er voor iedereen! Van volledige mbo-opleidingen, korte mbo-programma's, korte cursussen voor bij- of omscholing, maatwerk voor organisaties of als samenwerkingspartner. Naast het vaste aanbod van opleidingen en cursussen bieden we ook maatwerk cursussen aan. Het Professionals Programma van MBO Amersfoort voldoet daarbij aan alle kwaliteitseisen.

Na de lancering van het Professional Programma in april 2022 is gewerkt aan het bouwen van een relevant intern en extern netwerk. Ons netwerk

met het Leerwerk Loket, UWV, Gemeente Amersfoort, SBB en MBO Raad zorgt ervoor dat we ook via deze wegen inmiddels leads ontvangen. De verbinding met de clusters is en blijft heel belangrijk en hier besteden we ook in 2023 veel aandacht aan. De focus ligt de komende jaren op het realiseren van een groei in omzet. Dit willen we doen door in de sector gezondheidszorg en welzijn, en in het bijzonder de kinderopvang, een pilot samen met de gemeente Amersfoort, GGD, SKA, Leerwerkloket en UWV op te starten om zo meer mensen in de kinderopvang aan het werk te krijgen. Dit biedt enerzijds een oplossing voor het tekort aan medewerkers in de kinderopvang en daarmee draagt dit bij aan de hele arbeidsmarkt in de regio Amersfoort. Wanneer ouders weer een opvangplek hebben, kunnen ook zij meer werken. Daarnaast verwachten we in de techniek veel opleidingen te gaan verkopen. Ook het verder professionaliseren van Professionals Programma is voor 2023 een doel: we willen de marketing verder uitbouwen, de backoffice strakker inrichten en het team uitbreiden met een nieuwe accountmanager.

Practoraat Werkend leren & Lerend werken

Sinds twee jaar heeft MBO Amersfoort een *practoraat Werkend leren & Lerend werken*. Een practoraat is een expertiseplatform voor praktijkgericht onderzoek in een mbo-instelling. Het practoraat bij MBO Amersfoort bestaat uit een 'kenniskring' met een practor en twee docent-onderzoekers. Ook docenten, studenten en partners uit het bedrijfsleven betrekken we er actief bij. Het practoraat slaat zo een brug tussen onderwijs, onderzoek en bedrijfsleven. Het doel is om de leeromgevingen op de grens van school en werk te versterken. Aanvullend voert het practoraat ook onderzoek uit naar bijvoorbeeld onderwijsinnovaties die zijn gestart, zoals MBO Flex. Ook worden onderzoeken ontsloten die collega's hebben uitgevoerd, zodat anderen daar gebruik van kunnen maken en op voort kunnen bouwen.

Het practoraat staat intern en extern goed op de kaart, mede door uitgevoerde onderzoeken, nieuwsberichten en workshops, zoals tijdens de landelijke practoratendag en de leerdag van MBO Amersfoort. Maar ook middels presentaties aan bijvoorbeeld het ministerie van OCW en de MBO Raad. De onderzoeksaanpak is gebaseerd op relevante wetenschappelijke inzichten en op co-creatie: met betrokken stakeholders brengen we leeromgevingen systematisch in kaart en halen we gedragen veranderwensen op. Deze aanpak slaat goed aan. In 2022 hebben we startbeelden van vijftien onderwijsbedrijven gemaakt waarin we weergeven hoe studenten, instructeurs / werkbegeleiders en docenten het onderwijsbedrijf als leeromgeving zien en welke wensen er zijn om de leeromgeving te versterken. Dit deden we onder meer bij de opleiding Beveiliging en de economisch-administratieve opleidingen. Het plegen van interventies op basis van deze beelden volgt in 2023. In de onderzoekslijn Onderwijsbedrijven zal het practoraat een meta-analyse uitvoeren op de startbeelden, om op basis daarvan met alle betrokken onderwijsbedrijven gezamenlijk instellings-brede thema's te bepalen voor versterken van deze leeromgevingen.

Invloed van corona op het onderwijs van MBO Amersfoort

In 2022 werden de coronamaatregelen langzaam versoepeld. Vanaf 17 januari mochten alle lessen weer fysiek gegeven worden en de laatste maatregelen vervielen in maart van dat jaar. De gevolgen van de pandemie zijn echter nog steeds merkbaar. Met de bijdrage van het *Nationaal Programma Onderwijs* konden wij ook in 2022 blijven werken aan herstel en ontwikkeling van ons onderwijs. Corona heeft een grote wendbaarheid van studenten, docenten en organisatie gevegd:

- Digitaal onderwijs is door de pandemie onderdeel geworden van onze normale manier van werken. We kunnen nu hybride onderwijs bieden, met digitale onderdelen

waar dat goed kan en fysiek onderwijs waar dat beter is.

- De coronamaatregelen hadden veel invloed op de beroepspraktijkvorming (bpv). Veel bedrijven konden tijdens de pandemie geen stageplaatsen bieden. In 2022 nam het aantal stageplaatsen weer toe.
- Corona had ook in 2022 nog effect op de studieresultaten. Met ons programma Strategische Koers en het project Grip op studiesucces ondernamen we gericht acties om dit te veranderen.

Nationaal Programma Onderwijs

Het *Nationaal Programma Onderwijs (NPO)* is er voor herstel en ontwikkeling van het onderwijs tijdens en na de coronacrisis. Het is gericht op de aanpak van coronavertragingen op korte termijn en verbetering van studentenwelzijn. Een ander doel is om lessen uit de coronatijd te benutten voor structurele onderwijsverbeteringen. Verschillende projecten die onder de zes speerpunten van MBO Amersfoort vallen, sluiten goed aan bij de doelstellingen van het NPO. Aanvullend zijn speciale NPO-projectplannen geschreven, waarbij een integrale aanpak met de projecten vanuit de speerpunten van belang was. Over de nieuwe NPO-projecten van de scholen hebben directeurs, teamleiders en enkele docenten meegedacht. Om in aanmerking te komen voor NPO-geld, heeft MBO Amersfoort op 23 december 2021 met goedkeuring van de or en sr een aanvraag ingediend, waarin we hebben toegelicht hoe we deze bijdrage willen besteden.

De projecten zijn in veel gevallen bedoeld voor alle scholen en zijn gekoppeld aan een van de thema's uit het Bestuursakkoord NPO. Wij hebben gekozen voor 12 projecten passend bij thema 1 Soepele in- en doorstroom. De projecten zijn onder meer gericht op extra begeleiding, versterking van examinering en AVO vakken, verbeteren didactische vaardigheden en de inzet van een taalcoach. Onder thema 2 Welzijn

studenten en sociale binding met de opleiding zijn 11 projecten opgepakt, onder meer gericht op het versterken van de sociale binding binnen opleidingen en het versterken van de teamontwikkeling en het taalonderwijs. Thema 3 Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages betreft één project gericht op stagebegeleiding en thema 6 Aanpak jeugdwerkloosheid twee projecten rondom internationalisering en werk maken van ondernemen. In het voorjaar van 2022 hebben we meegedaan aan de eerste steekproef die Berenschot uitvoerde om de voortgang te volgen. We hebben hiervoor een monitoringstool ingevuld en Berenschot heeft interviews gehouden met het cvb, de or en de sr.

Voortgang 2022

Een deel van de projecten is inmiddels naar tevredenheid afgerond. Een ander deel is nog in uitvoering en wordt in 2023 of in een enkel geval in 2024 afgerond. Enkele kleine projecten zijn niet doorgegaan of in zeer afgeslankte vorm uitgevoerd. De middelen die daarvoor bestemd waren zijn ingezet bij andere projecten, waarvan de projectbudgetten opgehoogd zijn. De belangrijkste resultaten van de NPO-projecten die we behaald hebben:

- Er zijn bij de meeste scholen leer- en gedragscoaches aangesteld;
- De leer- en gedragscoaches hebben een analyse op teamniveau uitgevoerd;
- Er is een scholingstraject voor teams ontworpen door de TOF Academie;
- De clustercoaches hebben coaching en supervisie van slb'ers georganiseerd;
- Het proces van aanmelden tot inschrijven is grotendeels gedigitaliseerd;
- Er is taalondersteuning geboden bij de opleidingen Tandtechniek, Helpende Zorg en Welzijn, Economie niveau 2 en de Kappersopleiding niveau 2;
- Er zijn taalcoaches ingezet bij de opleidingen Tandtechniek, Doktersassistent, Economie niveau 2 en Veiligheid niveau 2/3. Zij ondersteunen in de klas en helpen docenten met het

anders aanbieden en herhalen van het lesmateriaal voor anderstaligen. De taalcoaches signaleren als er een aanpassing nodig is in het lesmateriaal, bijvoorbeeld op het gebied van taalniveau en (het ontbreken van) taalsteun. Zij informeren hierover de vak-docent.



FINANCIËLE TOELICHTING

(bedragen x 1.000)	Te ontvangen 2021	Te ontvangen 2022	Besteed 2021	Te besteden 2022-2024
MBO-instellingen				
Bekostiging				
Bekostiging: corona-enveloppe	873	2.749	422	3.200
Bekostiging: extra instroom studenten studiejaar 2020-2021	1.454		1.454	
Bekostiging: compensatie verlagen cursusgeld	200	469	200	469
Subsidies				
Regeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's *	1.800		1.800	
Regeling extra hulp voor de klas	1.600		1.600	
Aanpak jeugdwerkloosheid: regeling nazorg	100	200	100	200

* IOP en EHK in 2021 afgerond, nazorg loopt door in 2022

CORONA-ENVELOPPE

x € 1.000	Gepland 2021	Besteed 2021	Gepland 2022	Besteed 2022	Gepland 2023	Gepland 2024	Totaal
Thema 1: Soepele in- en doorstroom	176	176	1.345	1.275	136		1.587
Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding opleiding	246	246	1.680	996	508	189	1.939
Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages			99	20			20
Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid			236	4	81	81	236
Overig (buiten thema's)							
Nog te bestemmen							
Totaal	422	422	3.360	2.365	725	270	3.782



Neil Small



Easton



Morris Small



Rot



ONDER KWALITEIT



RWIJS TEIT





Het onderwijs wat wij bieden moet voldoen aan hoge, door onszelf opgelegde en wettelijk vastgelegde, kwaliteitseisen. Niet alleen daar waar het de lessen aan onze studenten betreft, maar ook ten aanzien van examens, excellente begeleiding en passend onderwijs. In dit hoofdstuk bieden we meer zicht hoe het staat met onze onderwijskwaliteit en de ontwikkelingen die er spelen.

Kwaliteitszorg

In 2021 heeft de Onderwijsinspectie getoetst welk effect ons toenmalige kwaliteitszorgstelsel had op het studiesucces van onze studenten. De hoofdconclusie van de inspectie was dat zij de sturing van het bestuur onvoldoende vond op het gebied van studiesucces. Ook beoordeelde zij vier opleidingen als onvoldoende. Dit was een duidelijk signaal dat wij ter harte hebben genomen en waarna wij ons, op basis van de conclusies van de inspectie, duidelijke doelen hebben gesteld.

MBO Amersfoort stuurt effectief op onderwijskwaliteit gericht op het verbeteren van het studiesucces van onze studenten en op elk niveau is ieders verantwoordelijkheid voor onderwijskwaliteit duidelijk. De organisatie als geheel werkt samenhangend aan het leveren van onderwijskwaliteit en we leren van elkaar in het verbeteren van de onderwijskwaliteit. Om

deze doelstellingen te behalen en de sturing op studiesucces te verbeteren is in 2021 het project *Grip op studiesucces* gestart. In november 2022 is dit project succesvol afgerond. De belangrijkste resultaten van dit project zijn geweest dat:

- de aandacht en het zicht op studiesucces sinds begin 2021 zijn toegenomen;
- door het vaststellen van onze eigen kwaliteitseisen voor onderwijs, begeleiding en examinering er voorzien is in de behoefte van medewerkers aan duidelijkheid over wat wij verstaan onder goed onderwijs en begeleiding en wat dit betekent voor medewerkers;
- er begin schooljaar 2022-2023 een aangescherpte kwaliteitszorgcyclus is vastgesteld;
- er een opstart is gemaakt van een lerend netwerk tussen kwaliteitszorgcoördinatoren van de afzonderlijke scholen en de beleidsadviseurs kwaliteitszorg op instellingsniveau.

Na afloop van het project is een start gemaakt met de implementatie van de door het project opgeleverde eigen kwaliteitseisen en de aangescherpte kwaliteitszorgcyclus. In 2022 lag daarbinnen in de laatste maanden van het jaar de focus op:

- implementatie van de kwaliteitseisen in de scholen en hun teams;
- het ontwerpen en invullen van de schooleigen JOB Light door onze studenten en het invullen van een zelfevaluatie over de kwaliteit van het onderwijs van teams op basis van de kwaliteitseisen;
- een verbetertraject voor de kwartaalgesprekken;
- het ontwikkelen van cluster- en teamplanformats;
- en het verbeteren en uitbreiden van data-dashboards.

In maart 2022 heeft het herstelonderzoek van de inspectie plaatsgevonden naar de vier met onvoldoende beoordeelde opleidingen en de onvoldoende op de standaard besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA). De inspectie

beoordeelde vervolgens in april de kwaliteit van het onderwijs van twee van de vier opleidingen met een voldoende, de kwaliteit van de twee andere opleidingen was helaas weer onvoldoende. De standaard Kwaliteitszorg die tijdens het vorige onderzoek als onvoldoende werd beoordeeld is nu bij deze opleidingen wel voldoende, maar het Studiesucces (3-jaarsgemiddelde) is echter nog onder de norm en daarom nog onvoldoende. Wel is er bij beide opleidingen een stijgende lijn in de rendementen te zien bij de 1-jaarsgemiddelde. In april 2023 zal de inspectie contact hebben over de voortgang op het verbeteren van studiesucces bij de laatste twee opleidingen met een onvoldoende. De beoordeling op de BKA-standaard is in het onderzoek voldoende bevonden, waardoor het vervolgtoezicht van de inspectie weer in de reguliere termijn van vier jaar terechtkomt. Er werd wel een vervolgspraak gemaakt om te monitoren hoe het bestuur zorgt voor meer verbinding van de Hotelschool met de instelling. In mei en december 2022 hebben daarop monitoringsvoortgangsgesprekken plaatsgevonden met de inspectie. Eind december ontvingen wij bericht dat het bestuur voldoende en succesvol heeft ingezet op het verbeteren van deze verbinding.

Kwaliteitsagenda

Mbo-instellingen krijgen van het Rijk geld om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren. De afspraken die we hierover hebben gemaakt, liggen vast in onze kwaliteitsagenda *Kwaliteitsafspraken MBO Amersfoort 2019- 2022* en sluiten goed aan bij onze onderwijsontwikkelingen. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft de kwaliteitsagenda in 2019 goedgekeurd. In 2020 volgde er een gesprek met afgevaardigden van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO. In 2021 is onze eerste verantwoording met bijbehorende beoordeling goedgekeurd. In het document, toegevoegd aan dit bestuursverslag, is de verdere uitwerking hiervan te vinden, inclusief de bestuurlijke reflectie.

De kwaliteitsagenda behandelt de volgende thema's:

- jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie;
- gelijke kansen in het onderwijs;
- onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst;
- verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk;
- flexibilisering van het onderwijs;
- internationalisering;
- excellentie;
- alumni beleid en leven lang ontwikkelen;
- professionalisering.

Examenkwaliteit

Op grond van het nieuwe onderzoekkader van de Inspectie van het Onderwijs, bevindingen uit het vierjaarlijks inspectie onderzoek en interne auditrapporten en diverse evaluaties heeft het cvb in 2022 een onafhankelijk onderzoek uit laten voeren door Rijnland Advies. Het onderzoek laat zien dat de onafhankelijkheid en deskundigheid van de examencommissies van MBO Amersfoort beter geborgd kunnen worden. Om diplomarisico's te verkleinen heeft het cvb daarom besloten de examencommissies van MBO Amersfoort opnieuw in te richten waarbij lijnfunctionarissen niet meer in de examencommissies vertegenwoordigd zijn. In 2023 worden op basis van deskundigheidscriteria nieuwe leden geworven en geschoold met als doelstelling de start van de nieuwe examencommissies per 1 januari 2024.

Anders verantwoordend diplomabesluit

In 2023 ondersteunt en begeleidt MBO Amersfoort de implementatie van "Anders verantwoordend diplomabesluit" binnen het project "Eigen tijds Onderwijs" door middel van scholing en intervisiebijeenkomsten.

Verantwoording valideringsroutes exameninstrumenten

MBO Amersfoort koopt voor de meeste oplei-

dingen de examens in bij gecertificeerde examenleveranciers, conform de landelijke afspraken (route 1). Daar waar dit niet mogelijk is of waar de in te kopen examens niet passen bij de onderwijs- en examenvisie ontwikkelt MBO Amersfoort zelf examens conform de afspraken voor valide exameninstrumenten (route 2). Alle examens worden vastgesteld door de examencommissies en volgen het proces van inkoop/constructie tot en met vaststelling in de applicatie Nubiko Examen Constructie, waardoor de processen en documentstromen geborgd worden. Door het werken met standaard documenten, standaard procedures en een applicatie om het proces voor inkoop en constructie aan te sturen, te monitoren en te borgen, naast het scholen van alle betrokken examenfunctionarissen en het samenwerken met Brabant Bekwaam hebben de examencommissies de kwaliteitsborging op een hoog peil gehouden.

Beroepspraktijkvorming (BPV)

Het leren van onze studenten vindt plaats op school én in de praktijk. De beroepspraktijkvorming (bpv) is een goede manier om te ontdekken hoe het er op de werkvloer aan toe gaat en om (beroeps) vaardigheden en houdingen te ontwikkelen. Bij voorkeur doen studenten dat bij verschillende bedrijven, zodat ze zich breed kunnen ontwikkelen. In 2022 zijn verdiepende analyses uitgevoerd met betrekking tot de kwaliteit van de bpv, ook is vanuit het kwaliteitsnetwerk een instellingsdialoog rondom dit thema uitgevoerd. Deze zijn een startpunt voor de activiteiten die we in 2023, samen met studenten, de onderwijsteams, het practoraat en het bedrijfsleven, inzetten om de bpv door te ontwikkelen. Ook landelijke thema's, zoals het verbeteren van de stagebegeleiding, tegengaan van stagediscriminatie en het inzetten op stagedmatching, bieden hier input voor.

Studenttevredenheid

Eens in de twee jaar doen wij mee aan de landelijke JOB-monitor om te meten hoe tevre-

den studenten zijn over MBO Amersfoort. In de jaren dat er geen JOB-monitor is, voeren wij een eigen studententevredenheidsonderzoek uit, de JOB light-enquête. De JOB is opgedeeld in acht constructen en maakt gebruik van een vijf-puntschaal. Alles vanaf een 3,0 en hoger zien wij als een voldoende.

De acht constructen:

1. Onderwijs en begeleiding
2. Informatie
3. Omgeving, sfeer en veiligheid
4. Lesmateriaal en toetsen
5. Stage (bol) | school
6. Stage (bol) | leerbedrijf
7. Werkplek (bbl) | school
8. Werkplek (bbl) | leerbedrijf

Op instellingsniveau zijn de resultaten stabiel gebleven ten opzicht van 2020. Op de constructen informatie en stage (bol) | school wordt het minst goed gescoord, dit was ook het geval in 2020. Op ieder construct wordt minimaal een 3,0 gescoord.

Werving en studiekeuzebegeleiding van studenten

Om jongeren te interesseren voor een opleiding bij MBO Amersfoort, besteden wij veel aandacht aan het keuzeprocess. Dat doen we onder andere door onze studiekeuzegids, intensief contact met decanen in het voortgezet onderwijs (vo) en persoonlijk contact met potentiële studenten tijdens open huizen en andere studiekeuze-evenementen. Met onze nieuwe website, welke live is vanaf 2023, kunnen studenten op basis van interesses zoeken binnen de verschillende opleidingen die MBO Amersfoort biedt.

Studiekeuzebegeleiding is ook onderdeel van wet- en regelgeving over aanmelding en toelating. Studenten die zich voor 1 april hebben aangemeld, hebben recht op studiekeuzeadvies. Omdat wij het van het grootste belang vinden dat studenten goed geïnformeerd aan

een studie beginnen, hebben wij studiekeuzeadvies opgenomen in ons toelatingsbeleid. Hoe MBO Amersfoort studiekeuzeadvies geeft, is te lezen in het toelatings- en plaatsingsbeleid dat op de website staat.

Internationalisering – klaslokalen zonder muren

De wereld waarin we leven, werken en studeren is steeds meer internationaal verbonden. De mogelijkheden voor onze studenten zijn oneindig, maar alleen als de 'toolbox' aan competenties mee verandert. Deze benodigde internationale competenties omvatten interculturele competenties, internationale oriëntatie op de wereld en op het beroep, persoonlijke ontwikkeling.

MBO Amersfoort biedt studenten de mogelijkheid zich te ontwikkelen tot wereldburger. In 2022 tot 2024 wordt er vanuit het project *Eigentijds Verbinden* extra ingezet op de thema's Wereldburgerschap, Intercultureel leren, Diversiteit en Duurzaamheid.

We zetten onder meer in op:

- het mogelijk maken van buitenlandse stages. Als Erasmus+ geaccrediteerde organisatie kunnen we jaarlijks daarbij vele studenten ondersteunen met een Erasmus+-beurs;
- in het curriculum aandacht hebben voor de internationale competenties en dit verweven in modules, opdrachten, lessen;
- aandacht voor wereldburgerschap in de burgerschapslessen;
- tweetalig onderwijs bij een aantal opleidingen;
- uitwisselen van ervaringen van studenten van Entree voor Anderstaligen;
- aandacht voor vreemde talen;
- aanbieden van overstijgende activiteiten zoals de Business Bootcamp in Malaga en Berlijn, Globaland XL projectdagen, Movies that Matter.

In 2022 is MBO Amersfoort oriëntatieschool geworden bij het UNESCO Scholennetwerk. In

JOB ENQUÊTE

Construct	MBO Amersfoort 2020			Landelijk 2020		MBO Amersfoort 2022			Landelijk 2022	
	n	gem.	%-positief	gem	%-positief	n	gem.	%-positief	gem	%-positief
Onderwijs en begeleiding	4.350	3,2	37%	3,3	44%	3.273	3,2	41%	3,3	46%
Informatie	4.345	2,9	28%	3,0	33%	3.272	3,0	31%	3,1	35%
Omgeving, sfeer en veiligheid	4.317	3,5	53%	3,6	57%	3.241	3,5	55%	3,6	59%
Lesmateriaal en toetsen	4.244	3,1	35%	3,1	39%	3.199	3,1	37%	3,2	40%
Stage (bol) school	1.957	2,9	28%	3,1	36%	1.649	3,0	32%	3,1	36%
Stage (bol) leerbedrijf	1.954	3,7	62%	3,8	68%	1.646	3,7	61%	3,8	67%
Werkplek (bbl) school	1.406	3,2	41%	3,4	51%	972	3,4	49%	3,5	54%
Werkplek (bbl) werkplek	1.404	4,1	76%	4,0	73%	971	4,1	74%	4,0	74%

2023 hopen we onze officiële benoeming als Unesco-school te ontvangen. Daarmee onderschrijven wij het belang dat wij, net als UNESCO, hechten aan een open klimaat op school met aandacht voor andere culturen, duurzame ontwikkelingen en wereldburgerschap.

Studentondersteuning

Wij doen er alles aan om onze studenten succesvol te laten zijn. Succes betekent niet alleen een diploma behalen, maar ook functioneren als burger in de maatschappij. Begeleiding vindt plaats tijdens de hele studieloopbaan van de student, van intake tot en met uitstroom. Wij vinden het belangrijk dat elke student zich gezien, erkend en gehoord voelt.

Passend onderwijs

Wanneer een student meer nodig heeft dan de basisbegeleiding, worden afspraken gemaakt over extra ondersteuning. We hebben de inzet van de leer- en gedragsspecialisten gecontinueerd, en daarmee de verdere professionalisering van docenten en studieloopbaanbegeleiders in de begeleiding van studenten met ondersteu-

ningsbehoefte individueel en in de klas. Bij studenten waar de ondersteuningsvraag de inzet van de studieloopbaanbegeleider overstijgt, zetten wij studentenadviseurs in. Om de ondersteuning beter bereikbaar te maken en meer af te stemmen op behoefte per school hebben we in 2022 de beweging gemaakt de studentenadviseurs bij de scholen te positioneren. Een groot deel van de ondersteuning kan daarmee in of dichtbij het onderwijs worden gepositioneerd. Is meer nodig, dan hebben wij op instellingsniveau georganiseerd aanbod, zoals schoolmaatschappelijk werk, Pitstop (coaching en training op gebied van studie, leren en gedrag) en I4U (heroriëntatie traject). Voor jongeren waar de stap naar onderwijs (nog) te groot is, is als vangnet en opstap MBO track beschikbaar.

Wat wij kunnen bieden aan maatwerk en faciliteiten, hebben we beschreven in het ondersteuningsprofiel. Ons aanbod omvat onder andere aanpassingen en voorzieningen in het onderwijs en examinering, extra studieloopbaanbegeleiding, training op het gebied van planning en

faalangst, schoolmaatschappelijk werk en advies en hulp bij complexere vragen over leren, gedrag, beperkingen of chronische ziekte. Studenten en hun ouders/verzorgers informeren wij in onze opleidingsgids en op onze website over de begeleiding en ondersteuning die wij aanbieden. Afspraken over extra begeleiding leggen we vast in een individueel begeleidingsplan als bijlage bij de onderwijsovereenkomst.

Voorkomen voortijdig schoolverlaten

De begeleiding en extra ondersteuning heeft mede als doel voortijdig schoolverlaten terug te dringen.

De vsv-cijfers laten een licht stijgende trend zien. In 2022 hebben we de samenwerking met kwaliteitszorg versterkt in de analyse van de cijfers en het inrichten van verbetermaatregelen. MBO Amersfoort neemt actief deel aan het vsv programma van regio vsv Eemland, een samenwerking met collega scholen, gemeente Amers-

SUCCESVOLLE EXCELLENTE BEGELEIDING

We ontwikkelen ons onderwijs naar modularisering en flexibilisering. In samenhang daarmee ontwikkelen we ook de manier waarop wij begeleiding vormgeven, afgezet tegen onze kwaliteitseisen op begeleiding. In het project Excellente Begeleiding is, met ondersteuning van aan de school verbonden leer en gedrags-specialisten, structureel gewerkt aan verbeteringen in de begeleiding van studenten. Middelen hierin waren onder meer (les)observaties, training en intervisie. Op basis van de ontwikkelbehoefte en noodzaak op schoolniveau, zijn een aantal instellings-brede trainingen ontwikkeld en op het MBO Amersfoort scholingsaanbod beschikbaar gemaakt.

foort en RMC. Dit programma richt zich met name op versterken overgangen in de onderwijsloopbaan (onderwijssoorten, school-stage, school werk). Voorbeelden daarvan zijn versterken van de begeleidingskant bij de overgang vo-mbo, het eerder genoemde MBO track, extra begeleiding beroepspraktijkvorming en een gezamenlijk expertiseteam voor complexe casussen. Daarnaast hebben we binnen MBO Amersfoort verschillende projecten om de vsv-cijfers omlaag te brengen, zoals taalprojecten, projecten gericht op het verbeteren van begeleiding, het professionaliseren van docenten en teamontwikkeling en projecten die gericht zijn op het bieden van maatwerk en flexibiliseren van onderwijs.

Mbo studentenfonds

In september 2021 is het mbo studentenfonds in werking getreden. Het mbo studentenfonds geeft een financiële vergoeding aan (bol) studenten van MBO Amersfoort, die:

1. lid zijn van de studentenraad, medezeggenschap, of bestuur van studentenorganisatie (doelgroep 1)
2. naar oordeel van MBO Amersfoort zich bestuurlijk en/of maatschappelijk inzetten in het belang van MBO Amersfoort
3. minderjarig zijn en de verplichte leermiddelen niet kunnen betalen (doelgroep 3)
4. vanwege bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen (doelgroep 4).

Tijdens ons financieel spreekuur (FIS) helpen wij studenten met geldzaken. Van deze regeling hebben in kalenderjaar 2022 de volgende aantallen studenten gebruik gemaakt:

- 10 studenten die vallen in doelgroep 1;
- 232 studenten die vallen in doelgroep 3. Dit was voorheen de tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen;
- 1 student die valt in doelgroep 4.

UITKERINGEN MBO STUDENTENFONDS

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een sr als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid	Aanvragen ¹ 10 Toekenningen ¹ 10	2.410	241
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen n.v.t. Toekenningen n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van inderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken	Aanvragen ² 313 Toekenningen 232	114.038	492
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen	Aanvragen 1 Toekenningen 1	1.598	1.598

¹ Inclusief nieuwe leden nieuw schooljaar

² Inclusief afgewezen aanvragen periode aug-dec 2022

Klachtenregeling voor studenten

Studenten kunnen met hun klachten terecht bij onze klachtencoördinator. Die onderneemt direct actie. Dat leidt er gelukkig toe dat de meeste klachten snel en naar tevredenheid worden afgehandeld. Lukt het niet om een klacht op deze manier op te lossen, dan kunnen studenten een beroep doen op drie klachtenregelingen:

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

MBO Amersfoort deelt met MBO Utrecht een Commissie van Beroep tegen Examenbeslissingen annex Klachtencommissie. De commissie staat onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter met een juridische achtergrond.

De klachten worden ingedeeld in de categorieën: examinering, onderwijs, communicatie, administratief en ongewenst gedrag. In totaal zijn in 2022 17 klachten ingediend. Het ging om vier klachten rondom examinering, drie

rondom onderwijs, vier over communicatie en drie betroffen administratieve klachten. Via de vertrouwenspersoon zijn drie klachten gedaan rondom ongewenst gedrag. De onafhankelijke klachtencommissie heeft in 2022 geen hoorzittingen gehad bij MBO Amersfoort. Geconcludeerd kan worden dat de klachtenprocedure steeds scherper staat op het netvlies van de directeuren. We constateren dat investeren in goede relaties, kwalitatief goed onderwijs en heldere communicatie automatisch leidt tot klachtvermindering.

Sociale veiligheid en vertrouwenspersoon

We hebben een loket met een speciaal telefoonnummer dat 24/7 bereikbaar is voor studenten en medewerkers die zich sociaal onveilig voelen. Ook hebben we onze lopende campagne over sociale veiligheid uitgebreid met ICT-veiligheid. De rol van vertrouwenspersoon is goed geborgd: er is altijd een vertrouwenspersoon beschikbaar, sinds 2021 fungeren de studentenadviseurs als vertrouwenspersonen.

STUDENTENKENGETALLEN (RESULTATENBOX)

Aantal bekostigde studenten per 1 oktober 2022	1-okt 2022 voorlopig ¹	1-okt 2021 definitief ²	stijging/daling absoluut	stijging/daling relatief
Dutch HealthTec Academy	713	732	-19	-2,6%
Economie 2	91	126	-35	-27,8%
Entree-opleidingen	382	386	-4	-1,0%
Hotelschool Amersfoort	786	793	-7	-0,9%
Kappersschool Amersfoort	193	238	-45	-18,9%
School voor Gezondheidszorg	1.067	1.138	-71	-6,2%
School voor Economie en Ondernemen	1.061	1.061	0	0,0%
School voor Schoonheidsspecialisten	138	161	-23	-14,3%
School voor Techniek	1.234	1.360	-126	-9,3%
School voor Toerisme & Management	178	181	-3	-1,7%
School voor Veiligheid	278	312	-34	-10,9%
School voor Welzijn	975	893	82	9,2%
Sportacademie Amersfoort	526	543	-17	-3,1%
Totaal ongewogen	7.622	7.924	-302	-3,8%
Waarvan bol	5.049	5.191	-142	-2,7%
Waarvan bbl	2.573	2.733	-160	-5,9%
Totaal gewogen³	6.086	6.292	-206	-3,3%
Gemiddelde prijsfactor niveau 2 t/m 4	1,2492	1,2542		
Totaal gewogen x prijsfactor niveau 2 t/m 4	7.173	7.454	-281	-3,8%

¹ Bron: telling Eduarte op 20 februari 2023, exclusief bbl zonder bpv

² Bron: telling Eduarte op 18 maart 2022, exclusief bbl zonder bpv

³ Weging bbl: niveau 1 = 0,5 niveau 2 t/m 4 = 0,4

⁴ Alle Entree-opleidingen (niveau 1) kennen een prijsfactor van 1, hier niet meegenomen.

Resultatenbox

Het totale aantal ongewogen bekostigde studenten daalt met 3,8 procent. De daling is in absolute aantallen het grootst bij de School voor Techniek en in procentuele zin bij de opleidingen van Economie 2 en de Kappersschool. De daling is bij de bbl sterker dan bij de bol. Volgens de referentieraming 2022 is de landelijke ongewogen daling 2,0%, volledig in de bol. In 2022 zijn op niveau 2 minder diploma's behaald. Dat betreft de School voor Techniek en de Kappersschool. Daarnaast zijn minder diploma's behaald bij de School voor Economie en Ondernemen (vooral niveau 4) en de School

voor Toerisme & Management (niveau 3 en 4).

In het voorjaar controleert onze accountant onze bekostigde studenten en diploma's. Na deze controle stelt het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) de definitieve aantallen vast.

Rendementen

MBO Amersfoort is hard bezig om het studiesucces te verbeteren. De verbetering hiervan werd ondersteund door het project Grip op Studiesucces, dit project is inmiddels afgerond. met als eindproduct de kwaliteitseisen en de aangescherpte kwaliteitscyclus die MBO Amersfoort



Aantal bekostigde diploma's¹	jan-dec 2022 voorlopig²	jan-dec 2021 definitief	stijging/ daling absoluut	stijging/ daling relatief
Dutch HealthTec Academy	216	207	9	4,3%
Economie 2	70	55	15	27,3%
Hotelschool Amersfoort	200	188	12	6,4%
Kappersschool Amersfoort	73	103	-30	-29,1%
School voor Gezondheidszorg	327	314	13	4,1%
School voor Economie en Ondernemen	283	370	-87	-23,5%
School voor Schoonheidsspecialisten	40	47	-7	-14,9%
School voor Techniek	446	508	-62	-12,2%
School voor Toerisme & Management	51	92	-41	-44,6%
School voor Veiligheid	111	89	22	24,7%
School voor Welzijn	256	228	28	12,3%
Sportacademie Amersfoort	135	97	38	39,2%
Totaal ongewogen	2.208	2.298	-90	-3,9%
Waarvan niveau 2	450	555	-105	-18,9%
Waarvan niveau 3	519	508	11	2,2%
Waarvan niveau 4	1.239	1.235	4	0,3%

¹ Voor niveau 1-diploma's ontvangen mbo-instellingen geen bekostiging

Hier is geen rekening gehouden met vermindering op bekostiging i.v.m. eerder behaalde diploma's

² Bron: telling Eduarte d.d. 15 februari 2023

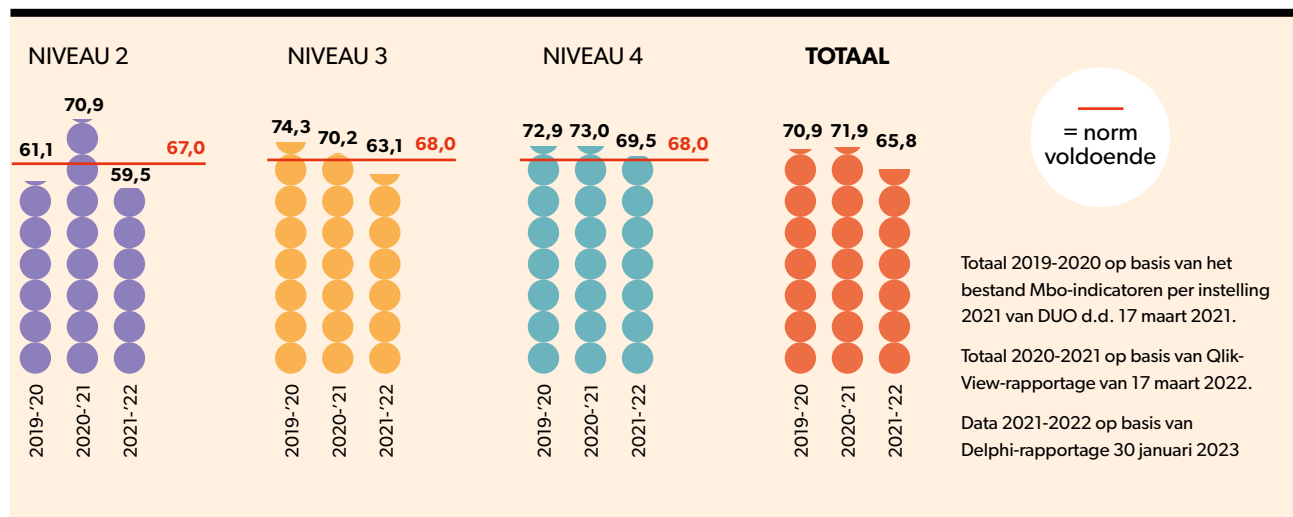
gaat hanteren. Op dit moment is het nog te vroeg om de verbetering terug te zien in de rendementen, een positief effect hiervan verwachten we de komende jaren.

Het studiesucces van MBO Amersfoort laat ten opzichte van 2020-2021 op niveau 2 een dalende trend zien en op niveau 3 (alleen startersresultaat is stabiel) en niveau 4 een licht dalende trend. Ook scoren niveau 2 en niveau 3 op jaarresultaat en diplomaresultaat onder de norm en wordt er bij het startersresultaat op ieder niveau onder de norm gescoord.

Jaarresultaat

Het jaarresultaat is het aantal gediplomeerden in een bepaald jaar (instellingsverlaters met diploma plus gediplomeerde doorstromers binnen de instelling) als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingsverlaters in hetzelfde jaar

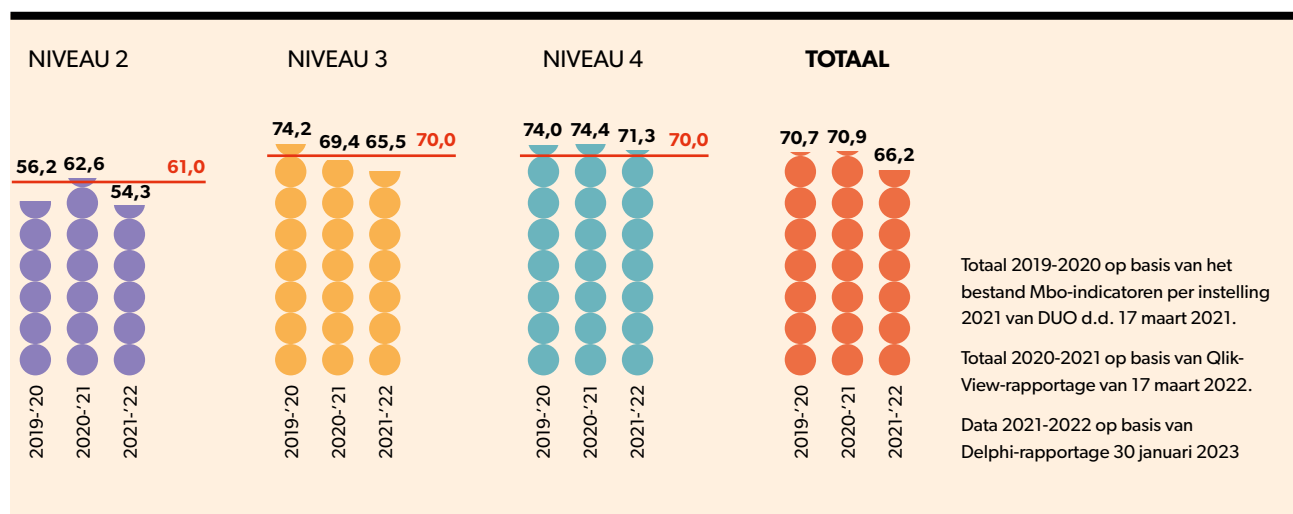
JAARRESULTAAT IN PROCENTEN



Diplomaresultaat

Het diplomaresultaat is het aantal gediplomeerde instellingsverlaters in een jaar als percentage van alle instellingsverlaters in hetzelfde jaar.

DIPLOMARESULTAAT IN PROCENTEN

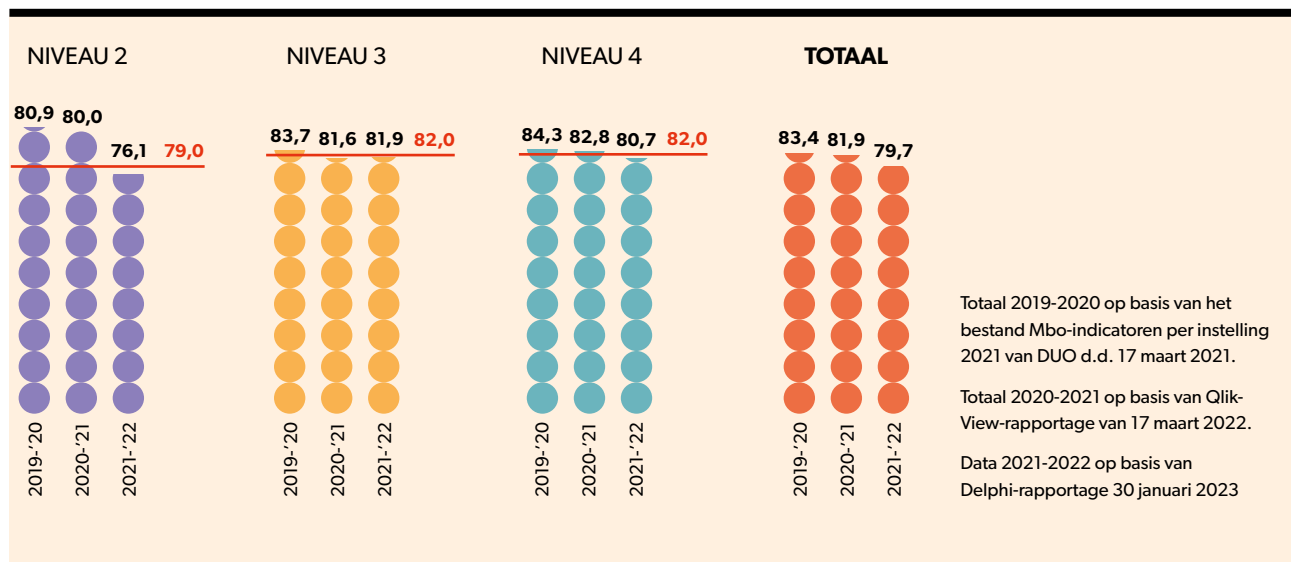




Startersresultaat

Het startersresultaat is het aandeel van nieuwe instromers in de instelling in een bepaald jaar dat in het eerste jaar gediplomeerd is uitgestroomd, of het volgend jaar nog binnen de instelling studeert.

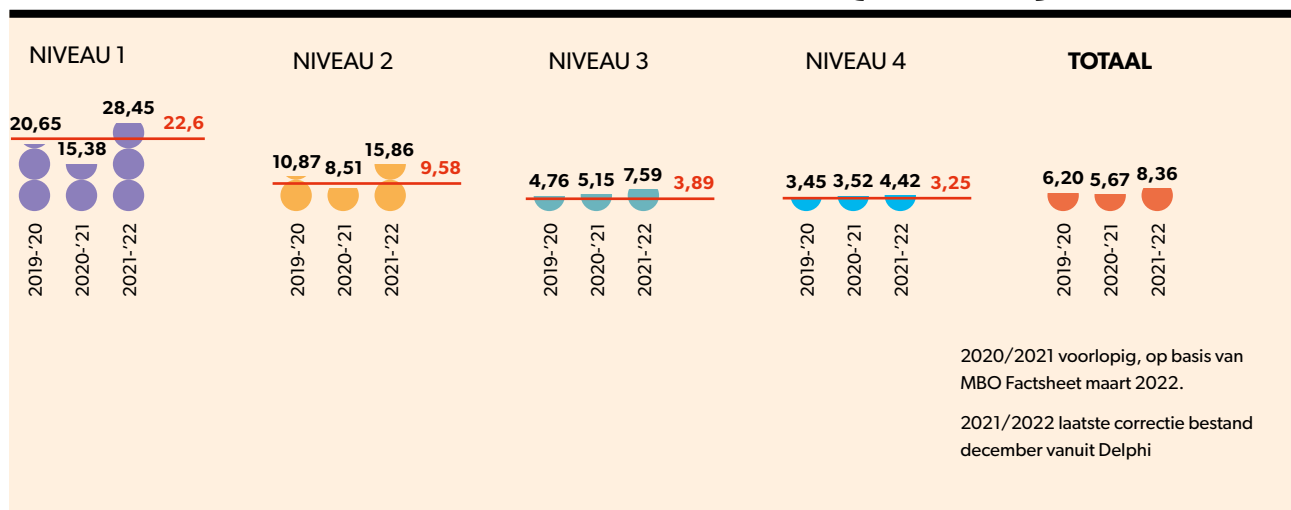
STARTERSRESULTAAT IN PROCENTEN



Voortijdige schoolverlaters (vsv'ers)

Op ieder niveau is ten opzicht van 2020/2021 een stijgende trend in de vsv te zien. Ook wordt er op ieder niveau boven de norm gescoord.

VOORTIJDIGE SCHOOLVERLATERS (VSV'ERS) IN PROCENTEN



MENSE

4

EN



 STAGIAIRE HOOFDCONDUCTEUR



ASHIABLY LATE
DELIVERY EST 20
5.16.1.4.578455





Dankzij de ruim 850 medewerkers van MBO Amersfoort en Onderwijs in Bedrijf ontvingen studenten ook in 2022 het onderwijs en ondersteuning dat zij nodig hebben. Zij zijn onze kracht. Zij vormen ons visitekaartje. Onderwijsassistent of teamleider, docent of medewerker servicedesk: iedereen in onze organisatie doet ertoe.

Er zijn in 2022 een aantal externe ontwikkelingen geweest en gaande die invloed hebben (gehad) op ons personeel en ons personeelsbeleid. Denk aan krapte op de arbeidsmarkt, het komen tot een nieuwe manier van werken post-corona en nieuwe wetgeving zoals de Wet transparante en voorspelbare arbeidsvoorwaarden en de toekomstige Wet toezicht gelijke kansen bij werving en selectie. Ook intern waren een aantal ontwikkelingen van groot belang; de grote hoeveelheid projecten vanuit het Programma Strategische Koers en de externe inhuur die daar mee samenhang en een stijgend verzuim hadden onze aandacht.

We werkten in 2022 op basis van drie thema's welke afgeleid zijn van de doelen van de strategische koers, het Programma Strategische Koers en cluster- en diensten-specifieke doelen:

- een lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap;
- duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap;
- teamontwikkeling en strategische personeelsplanning.

Lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap

Leren en ontwikkelen zijn belangrijke succesfactoren om de strategische doelen te behalen en om in te kunnen spelen op de veranderende in- en externe omstandigheden. Daarom hebben wij een meerjarenbeleidsplan *Leren en ontwikkelen*. Daarin beschrijven we onze visie op leren en ontwikkelen en de instrumenten die we daarvoor inzetten. Een cyclus van resultaat- en ontwikkelingsgesprekken hoort daar uiteraard bij.

Via onze eigen (online) *TOF Academie* verzorgen we het scholingsaanbod voor onze medewerkers. Naast individuele trainingen zijn er teamtrainingen georganiseerd, onder andere op pedagogisch-didactisch gebied. Deze trainingen zijn op maat gemaakt en hebben bijgedragen aan de leerwensen en -noodzaken van teams. Het hoofdaanbod van de TOF Academie richt zich op onderwijs, implementatie van de ontwerpprincipes, leiderschap, digitale vaardigheden, opleiding in de school en sterk in je werk. Ook is er een *PDG incompany* opleiding gestart; *Leergang voor LC-docenten* en is er gewerkt aan een *leerlijn on-boarding*. Een on-boarding programma helpt nieuwe medewerkers bij het leren kennen van de organisatie, de missie en de visie. In het najaar was deze leerlijn gereed. De leerlijn bevat allerlei documenten en filmpjes en aanbod vanuit de TOF Academie. Er zijn bijeenkomsten voor startende docenten en voor alle nieuwe medewerkers wordt er regelmatig een moment gepland voor een eerste kennismaking met de organisatie.

In zowel april als in november 2022 vonden twee *Leerdagen* plaats. De Leerdagen stonden in teken van het thema eigentijds onderwijs en de ontwerpprincipes. In november kon het, na corona, weer 'live' georganiseerd worden in Leerhotel Het Klooster, waarbij ruim 400 collega's aanwezig waren. Daarnaast is MBO Amersfoort *aspirant-opleidingsschool* van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren en zijn in

2022 acties uitgevoerd uit het plan van aanpak, zoals de bijstelling van het beroepsbeeld en een interne audit wat waardevolle informatie en een kritische reflectie op ons plan van aanpak gaf. We wachten nu in gezonde spanning af op onze beoordelingsgerichte peer review in april van 2023.

Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap

Door maatschappelijke ontwikkelingen als vergrijzing, verhoging van de pensioenleeftijd en stijging van het aantal burn-outs is *duurzame inzetbaarheid* van medewerkers een belangrijk thema. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en medewerkers dat mensen gezond, gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken. Hierbij worden we ondersteund vanuit de arbodienst. In 2022 is de or akkoord gegaan met verlengen van ons contract met hen.

Na een aantal jaren een steeds lager *verzuim* gerealiseerd te hebben is dit jaar het verzuim verhoogd. Dit is een landelijke trend. Om dit te keren zetten we steeds meer in op *preventie* en waar dat niet lukt, vroegtijdig inzetten van ondersteuning aan onze medewerkers. Het afgelopen jaar heeft de bedrijfsarts voor leidinggevenden seminars gehouden over psychisch verzuim. In 2022 heeft de werkgroep vitaliteit/ duurzame inzetbaarheid een visie op duurzame inzetbaarheid ontwikkeld. De aanpak wordt in samenwerking met de arbodienst opgezet en afgestemd met het cvb. Ook is er een coach / trainer mentale weerbaarheid aangesteld om onderwijsteams te ondersteunen bij het borgen van sociale veiligheid op de verschillende locaties van MBO Amersfoort.

Met ons *werkdrukplan* beogen we dat zoveel mogelijk medewerkers van MBO Amersfoort hun werk met plezier kunnen blijven uitoefenen. Het is daarnaast een aansporing om met elkaar in gesprek te gaan over werkdruk op verschillende



niveaus binnen onze organisatie, bijvoorbeeld met de or, waarmee we in de zomer van 2022 het werkdrukplan tussentijds hebben geëvalueerd.

Jaarlijks doen tussen de 30 en 50 medewerkers van MBO Amersfoort of OiB een beroep op de interne *personeelscoach*. Hieronder vallen ook degenen die door leidinggevende, P&O-adviseur of bedrijfsarts doorverwezen worden. In driekwart van de gevallen had de coachvraag te maken met de combinatie werkkwaliteit en werkplezier. In sommige gevallen ging het om de privé-situatie. In de meeste gevallen is het coachtraject succesvol afgerond. De conclusies en aanbevelingen zijn in een jaarverslag aangeboden aan het cvb, de directeuren en managers.

In november 2022 heeft het *medewerkerswaardingsonderzoek* plaatsgevonden. In de vragenlijst zijn diverse vragen over werkplezier, werkomstandigheden, werkzaamheden en werkdruk opgenomen. Gemiddeld voor MBO Amersfoort gaf 52,7% van de medewerkers aan de werkdruk goed te vinden, 38,4% van de medewerkers gaf aan geen uitwerking van het werkdrukplan te ervaren. Wij zien hierin kansen om in te zetten interventies explicieter te koppelen aan het werkdrukplan en de teams te blijven stimuleren en begeleiden bij het gesprek over de werkverdeling binnen het team. De uitslagen worden besproken op teamniveau, waarbij er verbeteracties aan worden gekoppeld.

Leiderschap, teamontwikkeling en strategische personeelsplanning

Goede samenwerking in een team vormt een belangrijke basis voor succes. Hoe sterker teams worden in autonomie, eigenaarschap en taakvolwassenheid, hoe adequater zij in de cyclus van continu verbeteren kunnen optreden. Met het thema *teamontwikkeling* richten wij ons op het doel dat onze medewerkers optimaal samenwerken. Vanuit de pijler organisatieontwikkeling is specifiek aandacht voor leiderschap en team-



ontwikkeling, dit krijgt dan ook in 2023 een vervolg.

De maatschappij verandert en voor ons als mbo-instelling is het belangrijk om daarin mee te gaan. Met *strategische personeelsplanning* zorgen we ervoor dat we over de juiste medewerkers beschikken, met de vaardigheden die nodig zijn om eigentijds onderwijs en excellente begeleiding te verzorgen. Digitale vaardigheden worden bijvoorbeeld steeds belangrijker. Hierover worden jaarlijks gesprekken gevoerd op cluster- en dienstenniveau.

Mobiliteit, inclusiviteit en beheersing uitgaven uitkeringen na uitdiensttreding

Door de transitie naar flexibel en modulair mbo-onderwijs verandert ook het soort medewerker dat dit onderwijs kan blijven verzorgen. Voor de toekomst willen we ons meer richten op het bereiken en het verleiden van deze collega's van de toekomst. Het betekent ook dat we analyses maken van uitstroomcijfers, exitge-

sprekken en onderzoek doen naar ons werkgeversmerk.

De huidige concurrerende arbeidsmarkt zorgt ervoor dat MBO Amersfoort zich duidelijk(er) en herkenbaar wil profileren als werkgever. We hebben in 2022 deelgenomen aan netwerkkringen waarbinnen kennis en is uitgewisseld over de arbeidsmarktkrapte en kansen binnen de arbeidsmarkt regio. Denk daarbij aan gemeente, UWV, scholen uit vo en mbo en werkgeverskringen. Op deze manier houden we feeling met de actualiteit en zijn we zichtbaar in de regio. Intern hebben we ervoor gekozen om extra in te zetten op recruitment en is een aparte 'werkenbij' website gelanceerd. De Wet toezicht gelijke kansen bij Werving en Selectie die in 2023 wordt verwacht, vraagt van ons dat de systemen, het beleid en de uitvoering aangepast worden. Met de keuze voor Recruitee is daarmee een eerste stap gezet.

APPLICANT TRACKING SYSTEM

We zijn trots op het aangeschafte ATS (Applicant Tracking System) Recruitee dat inmiddels is geïmplementeerd. Hierdoor is het proces van werven en selecteren geborgd voor AVG, is tijdige en correcte afhandeling van sollicitaties mogelijk en hebben we breed inzicht in de 'kandidaat-reis'. Ook zorgt het ervoor dat we integraal sollicitanten met elkaar kunnen delen en op die manier talenten beter aan ons kunnen binden.

INCLUSIEVE WERKGEVER

Bij MBO Amersfoort is iedereen welkom. We geven dit steeds meer vorm in ons personeelsbeleid. We zorgen samen met het WerkgeversServicepunt (WSP) en de gemeente Amersfoort dat medewerkers met een afstand tot de arbeidsmarkt duurzaam aan het werk kunnen bij MBO Amersfoort. WSP Regio Amersfoort heeft ons daarom in 2022 bekroond met het Keurmerk Inclusief Werkgever. Sociale werkgevers ontvangen dit keurmerk als waardering voor hun inzet. Het keurmerk is bevestigd op de deur van MBO Amersfoort door Afshin Afrouz en Marlies Verkuijlen.

MBO Amersfoort streeft naar een moderne en professionele vorm van goed werkgeverschap, ook als medewerkers de instelling verlaten. Dankzij de samenwerking en korte lijnen tussen P&O-adviseurs en leidinggevenden starten gesprekken over re-integratie na uitdiensttreding al voordat een dienstverband is beëindigd. Opvallend bij de uitstroom van medewerkers is dat er minder en korter gebruik is gemaakt van de uitkering, omdat men snel weer een andere werkgever kon vinden in de huidige arbeidsmarkt. Degenen die nog wel een uitkering ontvangen hebben vaak elders een kleinere aanstelling en ontvangen een aanvullende uitkering. Ook kiezen enkele oud-medewerkers voor het starten van een eigen bedrijf of een omscholing. Hierin herkennen we een tendens in de arbeidsmarkt; werk krijgt een andere positie in ieders leven en het gaat vooral om werkgeluk en om het vinden van een goede werk- en privébalans. Voor medewerkers die richting de pensioengerechtigde leeftijd gaan (55+) zijn in 2022 twee sessies georganiseerd over hun (aanstaande) pensioen en mogelijkheden die er zijn.

Klachtenregeling medewerkers

Medewerkers die een geschil of klacht hebben, kunnen terecht bij onze interne geschillencommissie, een externe geschillencommissie en externe vertrouwenspersonen. De interne geschillencommissie, welke in 2022 van samenstelling is veranderd, richt zich bijvoorbeeld op conflicten over toepassing van de cao of met een leidinggevende. Er is één interne klacht geweest en afgehandeld in 2022. Na afronding van een procedure met de interne geschillencommissie kunnen medewerkers terecht bij de externe geschillencommissie. Er wordt gebruik gemaakt van Commissie geschillen cao mbo.

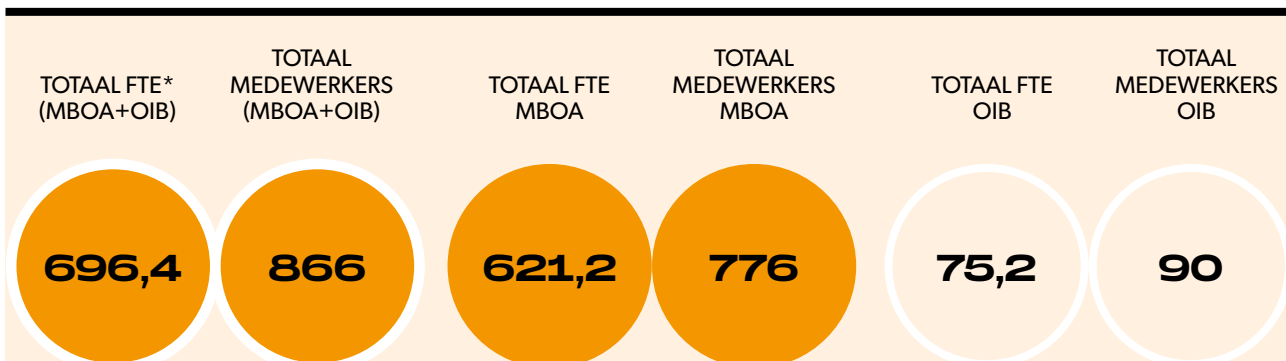
Medewerkers die te maken krijgen met discriminatie, intimidatie of ongewenste intimiteiten kunnen terecht bij twee externe vertrouwenspersonen. Bij de externe vertrouwenspersonen

zijn 30 meldingen gedaan in 2022, waarbij rekening gehouden moet worden dat sommige melders meerdere vormen van ongewenst gedrag hebben gemeld. Het aantal is aanzienlijk hoger dan in de afgelopen jaren. Er is een jaarverslag opgesteld door de externe vertrouwenspersonen, waarin de meldingen zijn toegelicht, inclusief eventuele vervolgacties. Dit verslag is gedeeld met het cvb en er wordt door P&O een voorstel voor een actieplan opgesteld. Gezien het forse aantal meldingen is het advies gegeven om middels een workshop en e-learning het thema 'gewenst gedrag' onder de aandacht van medewerkers te brengen.

Formatiebeleid

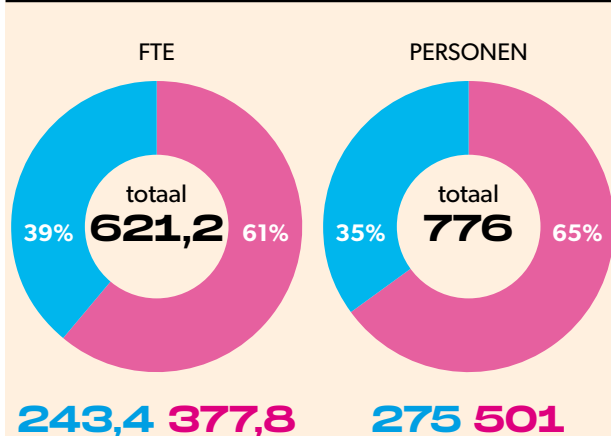
MBO Amersfoort wil beschikken over de medewerkers die nodig zijn om nu en in de toekomst het gewenste onderwijs te verzorgen. Om een goede personeelsplanning te maken en de juiste hoeveelheid medewerkers met de juiste kwaliteiten op het juiste moment op de juiste plaats te hebben, willen we kunnen sturen op instroom, doorstroom en uitstroom. Hiertoe stelt MBO Amersfoort jaarlijks een meerjarig formatieplan op. Dit helpt om formatieve risico's tijdig te onderkennen. Voor het formatieplan is een nieuwe opzet gemaakt. In deze opzet wordt gewerkt met één en dezelfde peildatum (31 december) zodat deze aansluit bij het bestuursverslag en bij de cao.

TOTAAL FTE EN MEDEWERKERS MBO AMERSFOORT EN OIB HOLDING

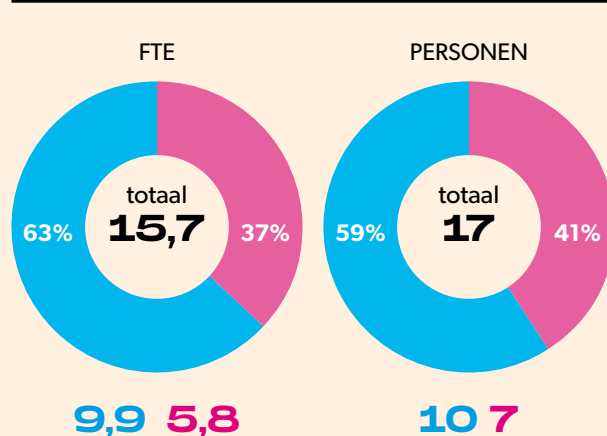


* Dit is exclusief de 3,2fte van de Stichting MBO Amersfoort Volwassenenonderwijs (ookwel het Professionals Programma)

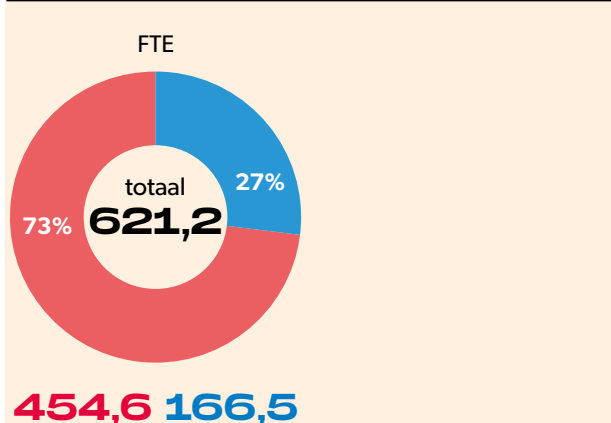
MAN-VROUW VERHOUDING



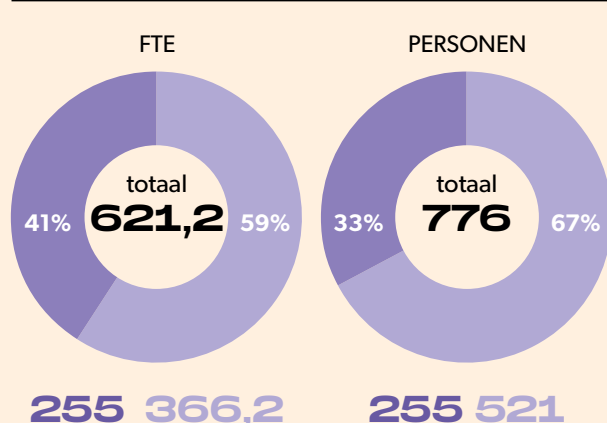
MAN-VROUW VERHOUDING IN MANAGEMENTFUNCTIES



VERHOUDING VASTE EN TIJDELIJKE DIENST



VERHOUDING VOLTIJD EN DEELTIJD

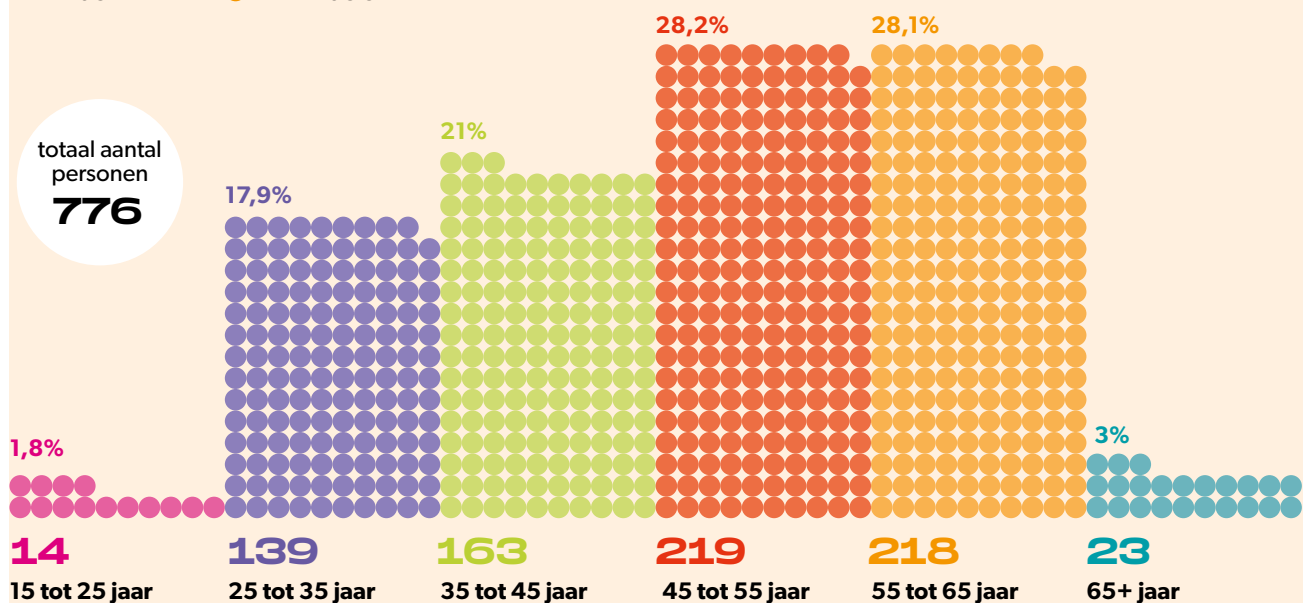




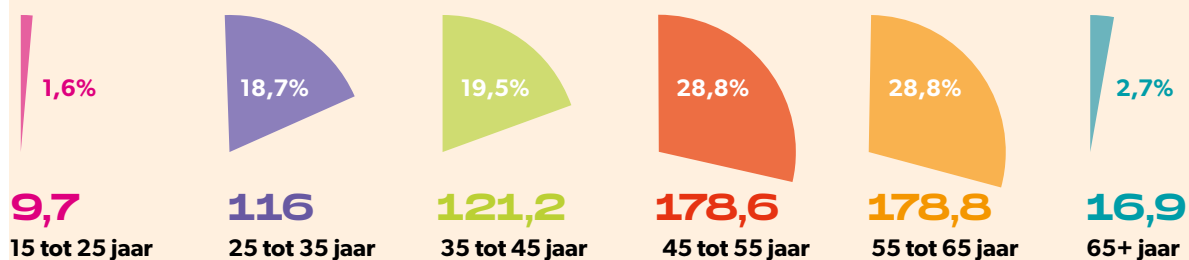
LEEFTIJDSCATEGORIEËN

IN PERSONEN

● = 1 PERSOON



IN FTE'S



totaal fte's
621,2

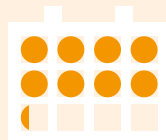
UITSTROOM PENSIONERING KOMENDE 10 JAAR

225

(INCL. 14 MEDEWERKERS DIE
DOORWERKEN NA DE PENSIOENDATUM)

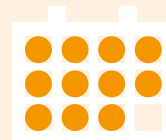
GEMIDDELDE LENGTE DIENSTVERBAND (IN JAREN)

ALLE
MEDEWERKERS



8,3

MEDEWERKERS
VAST DIENSTVERBAND



11

MEDEWERKERS IN EN UIT DIENST

2022
INCL. STAGIAIRS



2022
EXCL. STAGIAIRS

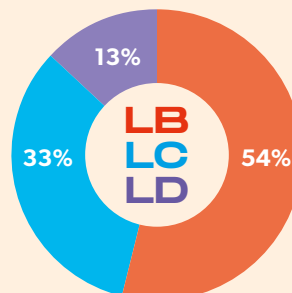


2021
EXCL. STAGIAIRS

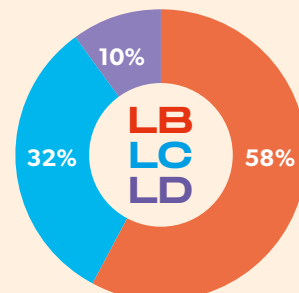


AANDEEL FTE IN CARRIEREPATROON T.O.V. FTE TOTAAL

2022
(PEILDATUM 1 OKTOBER)



2021
(PEILDATUM 1 OKTOBER)



ONBEVOEGDE DOCENTEN (IN DIENST 2022)

OKTOBER
2022

63

ONBEVOEGDE
DOCENTEN

FEBRUARI
2021

75

21

ONBEVOEGDE
INSTRUCTEURS

21

ZIEKTEVERZUIM

2022

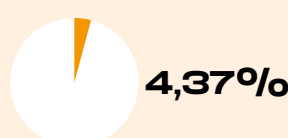
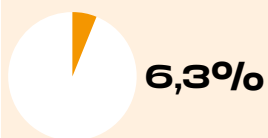
2021

VERZUIMPERCENTAGE

GEMIDDELTE
VERZUIMDUUR (DAGEN)

VERZUIMPERCENTAGE

GEMIDDELTE
VERZUIMDUUR (DAGEN)



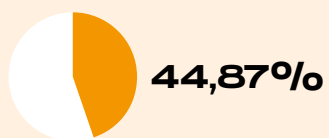
MELDINGS-
FREQUENTIE

PERCENTAGE
NULVERZUIM

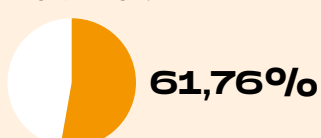
MELDINGS-
FREQUENTIE

PERCENTAGE
NULVERZUIM

1,04



0,57



ORGAN

5

NISATIE







Vanuit hun eigen kennis en ervaring dragen onze staven en diensten eraan bij dat onze studenten zich ontwikkelen tot waardevolle vakmensen. Zij leveren belangrijke diensten om de organisatie van MBO Amersfoort goed te laten draaien.

Bedrijfsveiligheid

Voor leerlingen en personeel is een veilig schoolklimaat een basisvoorwaarde voor goed onderwijs. De *afdeling Bedrijfsveiligheid* zorgt voor integrale veiligheid op MBO Amersfoort. Het ondersteunt clusters en diensten op het gebied van veiligheidsbeleid, crisismanagement, bedrijfscontinuïteit, arbo, diversiteit en inclusiviteit en biedt sociaalpedagogische ondersteuning vanuit het veiligheidsdomein. Bedrijfsveiligheid bestaat uit vier teams: team Bedrijfsbeveiliging, team Pedagogisch medewerkers, team Arbopreventiemedewerkers en team Diversiteit. Bij team Bedrijfsbeveiliging snijdt het mes aan twee kanten: hier doen studenten van de School voor Veiligheid onder professionele begeleiding praktijkervaring op met de beveiliging van onze gebouwen.

In 2022 is het *team Pedagogisch medewerkers* meer geïntegreerd in de onderwijsteams, waardoor het onderwijs vanuit sociale veiligheid nog beter ondersteund wordt. Het team is daarnaast doorgestaan, ook na corona, met het afleggen van thuisbezoeken bij kwetsbare studenten om hen weer te betrekken bij school, wat erg succesvol bleek. In 2023 wordt een onderzoek uitgevoerd naar externaliserend gedrag binnen MBO Amersfoort en welke maatregelen daartegen genomen kunnen worden.

Het *team Bedrijfsveiligheid* is een project gestart met het practoraat Lerend Werken en een onderwijsteam gericht zodat studenten nog meer de koppeling ervaren tussen theorie en praktijk. Zo wordt een stage interactiever en aantrekkelijker gemaakt. Ook is de begeleiding van evenementen door studenten en instructeurs van de afdeling die tijdens de coronaperiode geen doorgang konden vinden weer opgepakt, zoals Proef Amersfoort, Diaz Latino en Alp d'Huzes. Daarnaast worden er voorbereidingen getroffen om business impact-assessments over de hele organisatie uit te voeren zodat de juiste maatregelen genomen kunnen worden bij langdurige crises. Deze wordt in 2024 uitgerold.

De *Arbo preventiemedewerkers* hebben een review uitgevoerd van de RI&E's op de locaties van MBO Amersfoort. Hieruit is gebleken dat we in stappen de RI&E's van alle locaties opnieuw gaan uitvoeren. In 2023 wordt gestart met twee opnieuw uit te voeren locatie gebonden RI&E's. Deze RI&E's worden ondergebracht in het Arbo Management Systeem. Ook wordt in 2023 beleids-RI&E van MBO Amersfoort geüpdatet.

Financiën, inkoop en compliance & audit

De *stafafdeling Finance & Control* verzorgt en bewaakt de financiële huishouding en continuïteit van de bedrijfsvoering van de organisatie. De afdeling heeft een belangrijke rol in de planning- en controlcyclus van de organisatie, risicomangement en de (financiële) monitoring van bijvoorbeeld uitvoering van projecten. *Bureau Inkoop* adviseert en ondersteunt MBO Amersfoort bij het inkopen van materialen en diensten, volgens geldende wet- en regeling, begeleidt aanbestedingsprojecten en staat collega's bij met specifieke kennis en vaardigheden. Een belangrijke ontwikkeling voor het bureau in 2022 was de start met een nieuw inkoopbeleid.

Het *team Compliance & Audit* (team C&A) onderzoekt steekproefsgewijs en op basis van risico's middels audits of alle processen en werkzaamheden voldoen aan de wet- en regelgeving en bijdragen aan het vastgestelde beleid van MBO Amersfoort. Het opereert onafhankelijk en objectief. Daarnaast beoordeelt het team of er goede afspraken zijn over de manier waarop verantwoording en terugkoppeling plaatsvinden. Het team werkt met een auditplan dat jaarlijks wordt vastgesteld. Het plan wordt aangepast als risicoanalyses daarom vragen. Het team C&A voert doorgaans vier soorten audits uit: cyclische audits onderwijskwaliteit, herstelonderzoeken onderwijskwaliteit, risico-onderzoeken en onderzoeken bedrijfsvoering. In 2022 hebben we het ritme van cyclische audits doorbroken en zijn de cyclische onderzoeken bedrijfsvoering opgeschort. Vanwege de aandacht en verbeterprocessen naar aanleiding van het project Grip op studiesucces zijn onderzoeken uitgevoerd waar risico's zichtbaar waren in relatie tot onder andere onderwijsresultaten. Dit heeft in 2022 geleid tot vijftien risicogerichte audits onderwijs, drie herstelonderzoeken onderwijs en twee onderzoeken bedrijfsvoering, namelijk Werkdrukplan en Opleidingschool.

De uitkomsten van de audits bespreekt het cvb met de verantwoordelijken. Voor de directeuren, managers en teamleiders vormt de uitkomst een van de ingrediënten voor de verdere ontwikkeling van hun opleidingen en diensten.

Huisvesting en facilitair

Binnen MBO Amersfoort zijn een aantal afdelingen dagelijks bezig om te zorgen dat onze gebouwen in goede staat zijn en de veiligheid binnen die locaties optimaal is. De *afdeling Huisvesting* verzorgt het onderhoud van de bestaande gebouwen, monitort het gebruik van die gebouwen en begeleidt verbouwingen en bouwprojecten. Het team werkt met een meerjarige onderhouds- en investeringsbegroting, waar periodiek op (bij)gestuurd wordt. Ook is er een strategisch huisvestingsplan, welke in 2023 wordt herijkt zodat het aansluit bij de vernieuwingen in het onderwijs. In 2023 wordt aandacht besteed aan verduurzaming van de panden waar dat mogelijk is.

We merken dat langzaam de verschillende schoollocaties 'meer kleur' krijgen. De scholen worden meer en meer een plek waar het fijn verblijven is. Hier speelt de *afdeling Facilitair* een belangrijke rol. De medewerkers van de facilitaire dienst, de conciërges en de receptie-medewerkers zorgen ervoor dat het verkeer van medewerkers en studenten dagelijks soepel verloopt. Er zijn een aantal extra taken naar de afdeling gekomen, zoals het informeren van studenten en belanghebbenden via mail en Whatsapp. In 2023 gaat de afdeling aan de slag met de implementatie van een nieuwe telefooncentrale met daarbij het uitbreiden van de dienstverlening richting het onderwijs. Ook wordt in 2023 gewerkt aan het digitaliseren van terugbelverzoeken en het verder integreren van telefonie, receptie en facilitair.

Informatiemanagement en ICT

Er is een ontwikkeling in de digitalisering van het onderwijs gaande. Binnen de *dienst Informa-*



tiemanagement en ICT (IM&ICT) zijn verschillende groepen werkzaam die hier een belangrijke bijdrage aan leveren. Zij verrichten werkzaamheden op het gebied van informatiemanagement, ICT en functioneel beheer. In 2022 zijn door alle groepen verbeteringen doorgevoerd in de processen, het beleid en het versterken van de afstemming met de verschillende clusters en andere afdelingen. Ook is er gewerkt om expertises aan te vullen en meer integraal en multidisciplinair te werken om hiermee de ondersteuning aan de collega's binnen MBO Amersfoort te verbeteren, wat in 2023 een vervolg krijgt.

Het *team Informatiemanagement* levert diensten als business intelligence, business analyse en projectmanagement. In 2022 is het contact met de verschillende scholen en afdelingen versterkt onder meer door de inzet van informatieconsulenten, business analisten, digicoaches en data-domeinspecialisten. Zij leggen de verbinding tussen IM&ICT en de scholen en afdelingen. Tevens zijn er het afgelopen jaar veel processen uitgewerkt en is het project Delphi afgerond. In twee dashboards is 'near-realtime' informatie over een aantal indicatoren gericht op onderwijs, personeel, service en logistiek beschikbaar. Deze dashboards worden ingezet tijdens de kwartaalgesprekken tussen cvb, directeuren en teamleiders. In 2023 wordt een SLB-dashboard gerealiseerd op basis van wensen en behoeften vanuit de verschillende scholen en afdelingen. Ook het beschrijven van de werkprocessen, governance inrichting in relatie tot data-eigenaren, data-domeinspecialisten en dataverwerkers en de inrichting van masterdata management zijn belangrijke activiteiten voor 2023.

Voor *ICT* lag in 2022 de focus op het naar een hoger niveau brengen van de informatieveiligheid van de organisatie met de invoer van tweetrapsverificatie en aangepast wachtwoordbeleid. Het wereldwijde tekort aan chips had ook zijn weerslag op de beschikbaarheid van ICT-middelen binnen MBO Amersfoort.

Nadat de verschillende schoollocaties na corona weer open konden was het voor *Functioneel Beheer* mogelijk om weer op locaties te werken en direct contact te hebben met collega's. Een belangrijke strategische ontwikkeling in 2022 is het voorgenomen besluit genomen om het huidige Student Informatie Systeem (SIS) te gaan vervangen. Het team zal in 2023 een grote rol spelen in de voorbereidingen, migratie, opzet en uitrol.

Marketing en communicatie

Om MBO Amersfoort goed op de kaart te zetten én juiste en tijdige informatie te verstrekken bij en aan onze studenten, medewerkers en stakeholders is de inzet van marketing en communicatie van belang. Dit wordt verzorgd door *Bureau Marketing en Communicatie*. De werving van nieuwe studenten is een belangrijk thema. Er is in 2022 een nieuwe frisse campagne ontwikkeld. Met de oplevering van de 'studentreis' is daarnaast inzichtelijk gemaakt welke fasen een student doorloopt van oriëntatie tot inschrijving. Op basis van deze inzichten zijn verbeteringen in processen doorgevoerd. Ook is in 2022 gestart met de ontwikkeling van een nieuwe website, welke in 2023 is gelanceerd. Het merkenbeleid van MBO Amersfoort is aangepast, waarmee een duidelijke eenheid is ontstaan in merkgebruik. Hiermee geven we de student helderheid welke scholen onder MBO Amersfoort vallen. Ook op het gebied van interne communicatie zijn stappen gezet. De interne re-branding is zo goed als afgerond en al onze middelen zijn voorzien van een gloednieuw jasje. Dus zowel intern als extern hebben we een frisse, nieuwe uitstraling. Daar zijn we trots op! In 2023 leveren we een belangrijke bijdrage aan de verandering naar Eigentijds onderwijs en de implementatie van de ontwerpprincipes. Hiervoor pakken we de communicatieve ondersteuning op, zowel op strategisch als operationeel niveau.

Onderwijs en onderwijsondersteuning

De *stafafdeling Onderwijs & Ontwikkeling* draagt intensief bij aan de ontwikkeling en implementatie van onderwijsbeleid binnen MBO Amersfoort. In 2022 was de kwaliteitsagenda in combinatie met het Programma Strategische koers leidend voor de uitvoering van de werkzaamheden van medewerkers én vormt het de strategische ambities voor de komende jaren, met als doel kwaliteit van het onderwijs te waarborgen en verhogen. De stafafdeling werkt daarbij intensief samen met directeuren, teamleiders, onderwijsteams, andere diensten en externe partners.

Bij de *Studentenadministratie* zijn alle processen ondergebracht die een relatie hebben met onze studentenstromen. Alles van aanmelding via bekostigingsdossier tot diploma wordt bijgehouden, verwerkt en gecommuniceerd met de betreffende opleidingen, het management en externe partijen. We zijn er trots op dat de accountant voor het vierde jaar op rij geen opmerkingen had op de bekostigingsdossiers. Een belangrijk project in 2022 voor het team was het project Aanmelden tot inschrijven, gericht op het optimaliseren van het (digitale) proces dat studenten doorlopen vanaf het moment dat zij zich aanmelden. Samen met de dienst IM&ICT is daarnaast het digitaal ondertekenen van de POK en OOK gerealiseerd. De vrijgespeelde tijd wordt in 2023 ingezet om het onderwijs verder te ontzorgen.

Het *team Onderwijsplanning (TOP)* is verantwoordelijk voor veel onderwijs-logistieke processen en ondersteunt de onderwijsteams proactief voor een optimale planning en roostering binnen de beschikbare faciliteiten. In 2022 is door het team, bestaande uit betrokken en zelfstandige medewerkers, een teamplan opgesteld en is men in werkgroepen aan de slag gegaan met de uitvoering daarvan. Er heeft specifieke scholing plaatsgevonden op het

gebied van adviseren. Ook is de rol van planner als ondersteuner en adviseur verder uitgediept zodat deze nog beter betrokken kan worden bij het ontwikkelen van onderwijs en het planningsproces, zeker gezien de onderwijsontwikkelingen die plaats vinden.

Personeel en organisatie

De *stafafdeling Personeel en Organisatie (P&O)* is verantwoordelijk voor de ontwikkeling en implementatie van hr-beleid en voor de salaris- en personeelsadministratie. De afdeling ondersteunt het cvb en het management in de koers naar een toekomstgerichte, lerende organisatie. In 2022 zijn daarnaast een flink aantal projecten opgepakt. Projecten die misschien niet meteen zichtbaar waren, maar vooral bedoeld om het werk van medewerkers makkelijker te maken bijvoorbeeld met een nieuwe online verlofmodule die de oude verlofkaart heeft vervangen.



FINANC & BED VOERIN



CIËN RIJFS NG







In dit hoofdstuk leggen wij verantwoording af over de financiën en bedrijfsvoering van MBO Amersfoort. Ook blikken we vooruit op toekomstige ontwikkelingen, in de continuïteitsparagraaf.

Helderheid in bekostiging beroeps- en volwasseneneducatie

De OCW-notitie *Helderheid in bekostiging beroeps- en volwasseneneducatie* uit 2004 (hierna: notitie *Helderheid*) geeft voorwaarden voor de inzet van publieke middelen voor activiteiten die geen directe relatie lijken te hebben met het doel van de rijksbijdrage of subsidieverstrekking. In deze paragraaf leest u in hoeverre we op verschillende thema's aan deze voorwaarden voldoen.

Uitbesteding van onderwijs

De Meerwaarde

MBO Amersfoort en De Meerwaarde Barneveld werken samen, met als voornaamste doel om in Barneveld te zorgen voor een goede aansluiting en doorstroming tussen vmbo en mbo. De Meerwaarde verzorgt het onderwijs. Voor de meeste opleidingen gebeurt dat met hulp van docenten van MBO Amersfoort. MBO Amersfoort blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van onderwijs en examinering, het inschrijven en aanmelden van studenten, de (studenten) administratie, de opleidingsgids voor studenten,

het model van de onderwijs- en praktijkovereenkomsten en de inrichting van het studentenregistratiesysteem. Van de lumpsumbekostiging komt 90 procent toe aan De Meerwaarde.

Techniek:

1 oktober 2021: 71 bbl-studenten

1 oktober 2022: 57 bbl-studenten

Gezondheidszorg:

1 oktober 2021: 15 bol-studenten

1 oktober 2022: 15 bol-studenten

Barneveldse Techniek Opleiding

De Barneveldse Techniek Opleiding (BTO) is een coöperatie van samenwerkende techniekbedrijven in de regio Barneveld. In het eigen opleidingscentrum werkt BTO samen met MBO Amersfoort en het Hoornbeeck College. Hier kunnen studenten de opleidingen Metaaltechniek, Elektrotechniek, Installatietechniek en Mechatronica volgen (bbl niveau 2-4). Deze opleidingen waren eerst ondergebracht bij de Meerwaarde. BTO is dé plek waar technisch talent leert werken, en werkend leert. Na afronding van hun opleiding kunnen de studenten als monteur direct als volwaardige collega aan de slag bij één van de bedrijven die BTO-lid zijn.

Techniek:

1 oktober 2021: 57 bbl-studenten

1 oktober 2022: 79 bbl-studenten

Leerhuis Nijenstede

Het primaire doel van het project Leerhuis Nijenstede, onderdeel van Beweging 3.0, is het creëren van 35 opleidingsplaatsen voor bol-niveau 2, 3 en 4 Zorg en Welzijn binnen het concept *gildeleren*. Bij het gildeleren staat het praktijkleren volgens het beproefde meester-geselprincipe centraal. Studenten worden volledig binnen het onderwijsbedrijf opgeleid. Het onderwijs wordt deels door MBO Amersfoort en deels door Beweging 3.0 verzorgd. Betaling gaat volgens begroting. De studenten vallen

onder de juridische verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort.

Scheerder

Onderwijsbedrijf Logistiek Medewerker, in samenwerking met Scheerder B.V, sinds schooljaar 2017-2018 het onderwijs voor bol-niveau 2-studenten op locatie bij Scheerder. Docenten van MBO Amersfoort en instructeurs van Scheerder werken hiervoor samen. MBO Amersfoort en Scheerder hebben hiertoe een samenwerkingsovereenkomst ondertekend. De studenten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort.

Investing van publieke middelen in private activiteiten

Onderwijs in Bedrijf

Om onze studenten goed voor te bereiden op de beroepspraktijk, bieden wij hen zo veel mogelijk realistische praktijksituaties en -ervaringen aan. Dit doen wij binnen de onderwijsbedrijven. Deze exploiteren wij bij voorkeur met partners (bedrijfsleven/instellingen). Waar partners niet voorhanden zijn, geven wij onze dochteronderneming, OiB Holding B.V., opdracht om een onderwijsbedrijf te ontwikkelen. De acht onderwijsbedrijven die wij in 2022 volledig voor eigen rekening en risico exploiteren, zijn georganiseerd binnen OiB Holding B.V. en haar vijf werkmaatschappijen.

Een onderwijsbedrijf heeft twee opdrachten:

- Het verzorgen van Binnenschoolse Praktijkvorming voor de studenten van de opleiding(en) die direct aan dit onderwijsbedrijf zijn gelieerd;
- Het verzorgen van een optimale dienstverlening van de klanten/gasten van het betreffende onderwijsbedrijf.

Voor de binnenschoolse praktijkvorming ontvangt een onderwijsbedrijf een vergoeding die direct gekoppeld is aan de omvang (in urenbelasting van de student in het onderwijsprogramma)

van het onderwijsprogramma dat wordt verzorgd. Het proces naar de opdrachtoomschrijving, de opdrachtoomschrijving zelf en de uitvoering (incl. vergoeding) zijn volledig transparant. Het proces verloopt als volgt:

- Het onderwijsteam formuleert welke werkprocessen en kerntaken in de Binnenschoolse Praktijkvorming aangeboden dienen te worden aan de studenten;
- Het onderwijsteam en het onderwijsbedrijf beschrijven dit in een opdrachtovereenkomst met daarin activiteiten, verantwoordelijkheden, kwaliteitszorg en wijze van communicatie. Verder maakt de berekening van de onderwijsvergoeding (gebaseerd op aantal studenten vermenigvuldigd met het aandeel in het onderwijsprogramma) deel uit van deze opdrachtovereenkomst;
- De opdrachtovereenkomst wordt bij aanvang van het betreffende cursusjaar ondertekend door het cvb van MBO Amersfoort, de directeur van het onderwijscluster waartoe het onderwijsteam behoort en de directeur van OIB Holding B.V.
- Vervolgens factureert het betreffende onderwijsbedrijf maandelijks 1/12 deel van het overeengekomen bedrag voor de onderwijsprestatie.

Een onderwijsbedrijf van OIB Holding B.V. is volledig verantwoordelijk voor de eigen exploitatie. Indien gebruik wordt gemaakt van dienstverlening van MBO Amersfoort wordt hier (net zoals bij iedere andere leverancier) een zakelijke overeenkomst gesloten tegen een, in het maatschappelijk verkeer, gangbaar tarief.

OiB Holding B.V.

Op 22 december 2005 zijn de activiteiten gestart van een stichting die per 24 december 2013 is omgezet naar een holding, namelijk OiB Holding B.V., met drie werkmaatschappijen. In 2015 zijn de activiteiten uitgebreid. Dit heeft geleid tot een tweetal nieuwe werkmaatschappijen. MBO Amersfoort hield in 2022 honderd

procent van de aandelen van OiB Holding B.V. en haar werkmaatschappijen OiB Leerhotel B.V., OiB Fit Academie Bokkeduinen B.V., OiB Admin-Company B.V., OiB Salon de Nieuwe Stad B.V. en OiB Bedrijfsopleidingen B.V. Het cvb van MBO Amersfoort treedt op als gevolmachtigde namens de aandeelhouder. De directeur Onderwijsbedrijven voert de directie.

De doelstellingen van OiB Holding B.V. en de werkmaatschappijen staan in de statuten.

De belangrijkste doelstellingen zijn:

- het in opdracht van derden verzorgen van (praktijk)onderwijs;
- de exploitatie van bedrijven die in stand wordt gehouden om studenten in de praktijk te laten leren, de zogenoemde onderwijsbedrijven;
- het stimuleren van het oprichten van onderwijsbedrijven door derden en het bemiddelen van het plaatsen van studenten bij dergelijke bedrijven.

Alle activiteiten van OiB Holding B.V. (en zijn werkmaatschappijen) en de samenwerkingsverbanden met partners dragen daaraan bij. Er is een duidelijk verband tussen deze doelstellingen en de strategische doelen 2019-2023 van MBO Amersfoort. Dit komt tot uiting in het onderwijsdoel: *Steeds meer van onze studenten ervaren het leren en werken in eigentijdse, hybride leeromgevingen als inspirerend.*

Risico's en risicobeheer

De organisatiestructuur van Onderwijs in Bedrijf, waarin de activiteiten zijn ondergebracht in verschillende bv's, zorgt voor risicospreiding en transparantie. Als een bv onverhoopt onvoldoende presteert, kunnen we besluiten de betreffende entiteit op te heffen, zonder dat dit ten koste gaat van MBO Amersfoort. De continuïteit van het onderwijs wordt daarbij gewaarborgd, doordat MBO Amersfoort bijvoorbeeld het gebruik van de faciliteiten kan voortzetten.

Actieve werkmaatschappijen in 2022

In 2022 hebben OiB Holding B.V. en de onderliggende werkmaatschappijen een positief resultaat voor belastingen laten zien van € 76.000 (na VPB € 31.000). Dit is een keurige prestatie, zeker gezien tegen de achtergrond dat ons land in de eerste 2 maanden van 2022 nog in de ban was van de coronapandemie. Het positieve resultaat wordt veroorzaakt doordat de onderwijsbedrijven hun onderwijsopdracht konden uitvoeren en de Nederlandse economie zich opzienbarend snel heeft hersteld. Dit komt tot uiting in de commerciële prestaties van verschillende onderwijsbedrijven. De activiteiten en resultaten van de werkmaatschappijen van OiB Holding B.V. zijn hieronder kort beschreven.

OiB Leerhotel B.V.

Leerhotel Het Klooster is het onderwijsbedrijf voor de opleidingen van de Hotelschool Amersfoort. De exploitatie van het Leerhotel is gestart in april 2007. In ruim vijftien jaar is dit onderwijsbedrijf uitgegroeid tot een gekend en erkend concept in de regio Amersfoort, met een nationale uitstraling. Jaarlijks brengen tussen de 75.000 en 100.000 gasten een- of meerdaags bezoek aan Leerhotel Het Klooster. De unieke mix van onderwijsconcept, centrale ligging en uitstraling (jong monument) zorgt ervoor dat veel organisaties uit zowel de profit- als de non-profitsector gebruikmaken van de faciliteiten. Een kleine greep uit ons gastenbestand: Defensie, Friesland Food Campina, NBA, VvAA, RIVM, ECBO en de MBO Raad.

In 2022 is Leerhotel Het Klooster nog geconfronteerd met de beperkende maatregelen n.a.v. de coronapandemie. Ondanks een bijna volledige sluiting tot eind februari 2022 zijn de onderwijskundige en commerciële doelen, meer dan verwacht, gerealiseerd. In Leerhotel het Klooster worden jaarlijks 650 studenten voorbereid op hun eerste stage en/of betaalde werkervaring in de horeca- en gastvrijheidsbranche. Die voorbe-

reiding geschiedt in de realistische context van Leerhotel het Klooster waar in 2022 de omzet uit horeca-activiteiten ruim € 2,4 miljoen bedroeg. De grote uitdagingen waarmee de samenleving kampt zijn ook niet aan Leerhotel Het Klooster voorbij gegaan. Krapte op de arbeidsmarkt, stijgende kosten van energie en stijgende inkooprijzen van dranken en spijzen zijn de uitdagingen voor 2023.

Op 1 januari 2016 heeft OiB Leerhotel B.V. de exploitatie van *First Class* overgenomen van Stichting de Verbazing. *First Class* is een lounge-/brasserieachtige omgeving, waarin we een aanzienlijk deel van het curriculum van de entreeopleiding Horeca aanbieden. Ook verzorgen wij een deel van het curriculum van Entree Dienstverlening & Zorg en Entree voor Anders-taligen (EVA). De onderwijsverantwoordelijkheid en regie liggen bij het cluster Entree-/EVA-opleidingen van MBO Amersfoort. Ook *First Class* heeft zich na de gedwongen Corona-sluiting (tot eind februari 2022) weer opgericht. De dienstverlening naar de consumenten- en zakelijke markt is weer goed op gang gekomen en de studenten van bovengenoemd onderwijscluster kunnen hun hart weer ophalen in veel leermomenten. Een punt van zorg is dat er een onvoldoende benutting is van de beschikbare onderwijscapaciteit binnen *First Class*. In 2023 dient de bezetting door studenten met 30% te stijgen om de legitimiteit van dit onderwijsbedrijf te waarborgen.

OiB Fit Academie Bokkeduinen B.V.

In 2009 zijn we gestart met een concept om studenten Sport- en Bewegen en Recreatie op te leiden in de praktijk. Verder vindt een substantieel deel van hun onderwijsactiviteiten plaats in de vorm van structurele en incidentele activiteiten voor klanten. Studenten werken op de fitnessafdeling, organiseren speciale bewegingsprogramma's voor doelgroepen en scholen, en leveren hun bijdrage aan *health checks*, bedrijfs-sportdagen en teambuildingevenementen voor



zowel profit- als non-profitorganisaties. Binnen *Fit Academie Bokkeduinen* werken we samen met de paramedische instelling Trias Totaal Groep, die ook in de locatie is gevestigd. Diverse sportbonden (NOC*NSF, KNVB, NEFUB) en -verenigingen (MIA, AMHC, Floorball Amersfoort, GymXL, RC Eemland) gebruiken de faciliteiten. Naast ruim 950 individuele leden mag de Fit Academie ook diverse profit- (Dierenpark Amersfoort, Arcadis) en non-profitorganisaties (GGZ-instelling De Voorde) tot het klantenbestand rekenen. In 2022 is de Fit Academie Bokkeduinen de eerste zes weken, door de coronamaatregelen, beperkt open geweest. Alle onderwijsactiviteiten zijn tijdens de publiekssluiting normaal doorgegaan.

OiB AdminCompany B.V.

Dit onderwijsbedrijf voor het onderwijsteam Financiële Beroepen (sector Economie en Ondernemen) van MBO Amersfoort is in augustus 2012 van start gegaan. De *AdminCompany* heeft zich ontwikkeld tot een professioneel onderwijsbedrijf waar jaarlijks vele mbo-studenten binnenschoolse praktijkervaring opdoen. De studenten verzorgen onder leiding van onze vak-professionals de financiële administraties van de acht onderwijsbedrijven en van OiB Holding B.V. Vanaf september 2022 verzorgen wij ook modules instructie-/werkend-leren voor studenten die een MBO-Flex opleiding verzorgen. Ook deze studenten proberen wij zo snel mogelijk een rol te laten spelen in het onderwijsbedrijf Admincompany.

De Admincompany heeft, gedurende de gedwongen sluiting aanvang 2022, alle onderwijs- en commerciële activiteiten kunnen ontplooiën.

Vanaf 1 januari 2022 is in de B.V. AdminCompany ook het onderwijsbedrijf *Koppel't* ondergebracht. Gestart als project van MBO Amersfoort heeft dit onderwijsbedrijf zich ontwikkeld tot een marketing-, communicatie en evenementenorganisatie waar mbo studenten van genoemde opleidingen opdrachten verrichten voor zowel

interne als externe relaties. In 2022 hebben ruim 400 studenten de eerste stappen gezet om zo goed voorbereid bij hun eerste stage te arriveren of als beginnend beroepsbeoefenaar te kunnen starten. Ook Koppel't verzorgt voor Mbo Flex modules instructie-/werkend-leren. De resultaten van het werkend-leren (campagnes, evenementen) worden ingezet bij de eigen onderwijsbedrijven maar ook voor een 5-tal externe relaties.

OiB Salon de Nieuwe Stad B.V.

Dit onderwijsbedrijf is gehuisvest in De Nieuwe Stad in Amersfoort. Deze locatie heeft een aantal praktijkinstructieruimtes voor vakinhoudelijke scholing en een salon waar studenten in een realistische praktijksetting klanten kappen of een schoonheidsbehandeling geven. Ook zijn daar een visagie- en een nagelstudio gehuisvest. Het onderwijsbedrijf *OiB Salon de Nieuwe Stad* verzorgt sinds november 2015 zowel de praktijkinstructies (in speciaal ontworpen instructieruimtes) als ook het werkend-leren dat plaatsvindt in de Salon.

Ondanks de sluiting gedurende de eerste drie weken van 2022 is de Salon er in 2022 in geslaagd een goede commerciële omzet te realiseren. Daarentegen vielen de onderwijsinkomsten tegen als gevolg van een forse tussentijdse uitstroom naar werk (door studenten). In de tweede helft van 2022 is de studentenpopulatie weer op niveau gekomen door een goede instroom per augustus.

OiB Bedrijfsopleidingen B.V.

In OiB bedrijfsopleidingen B.V. zijn twee activiteiten ondergebracht. *De Garage – Automakers van de toekomst* is sinds de opening op 24 mei 2018 actief als universele Bovag-erkende garage voor reparaties, keuringen (RDW-gecertificeerd) en advies. In De Garage werken 75-85 studenten motorvoertuigentechniek (niveau 2/3/4), onder leiding van drie instructeurs aan hun vak- en beroepsvaardigheid. De aanwas van

klanten verloopt uitstekend. Dit resulteert in een mooie werkvoorraad.

Naast de activiteiten in De Garage hebben ook de *commerciële bedrijfsopleidingen van MBOA DHTA* een plaats binnen deze werkmaatschappij. In 2022 heeft dit bedrijfs onderdeel in de eerste drie maanden bevredigend geacteerd. Vanaf 1 april 2022 zijn de commerciële bedrijfsopleidingen ondergebracht in de nieuw opgerichte stichting van MBO Amersfoort; het Professionals Programma. Dit in verband met de verwantschap van andere activiteiten die een plaats in deze stichting krijgen.

OiB Holding B.V. / Green Outlet Store

Op 11 maart 2022 heeft wethouder Fatma Kaya Koser de *Green Outlet Store* geopend. Met deze winkel waar producten zoals vintagekleding, (outlet) woonartikelen en -accessoires, lokale producten en shop-in-shop mogelijkheden bieden wij de studenten Retail van MBO Amersfoort een mooie binnenschoolse praktijkomgeving aan. Wekelijks doen bijna 100 studenten retail in shifts van 4 tot 8 uur relevante praktijkervaring op. Ook worden er modules aangeboden aan studenten die de richting MBO-Flex volgen. Het eerste jaar is bevredigend verlopen maar er is ruimte voor verbetering in zowel onderwijskundig als commercieel opzicht. Daar wordt in 2023 werk van gemaakt waarbij de studenten “de hoofdrol krijgen”.

Scheiding Publiek en Private (geld)stromen

Het onderwijsbedrijf en het opleidingscluster / -team dat gebruikmaakt van de faciliteit werkend-leren/ instructieleren / demonstratieleren die het onderwijsbedrijf levert, sluiten jaarlijks een overeenkomst met elkaar af. In de periode van mei tot juli van ieder jaar formuleert het onderwijscluster / -team de opdracht aan het betreffende onderwijsbedrijf. Dit leidt tot een opdrachtschrijving die gebaseerd is op kwaliteit en kwantiteit. De bijdrage is gebaseerd op de rijksbijdrage die MBO Amersfoort voor het betreffende onderdeel ontvangt. De

opdrachtschrijvingen van het onderwijscluster/-team voor het betreffende onderwijsbedrijf worden getekend door het cvb van MBO Amersfoort, de betreffende clusterdirecteur en de directeur van OiB Holding B.V.

Andere onderwijsbedrijven

Onderwijs in Bedrijf ondersteunt in opdracht van MBO Amersfoort onderwijsbedrijven waarin studenten van MBO Amersfoort worden opgeleid, maar waarbij het risico van de bedrijfsvoering bij het externe bedrijf of de externe instelling ligt. Een overzicht van de onderwijsbedrijven vindt u in hoofdstuk 1.

Derde leerweg

Sinds 2019 voert MBO Amersfoort in het kader van leven lang ontwikkelen (LLO) crebo-gerelateerde (deel)opleidingen uit via de derde leerweg. Deze niet door de overheid bekostigde derde leerweg wordt voor diplomagericht onderwijs overig onderwijs (OVO) genoemd. Voor delen van opleidingen, die studenten vaak via een bedrijf of organisatie volgen bij MBO Amersfoort spreekt men van overige opleidingen in deeltijd (ODT). Professionals Programma biedt dergelijke contractactiviteiten aan. De derde leerweg is in 2021 onder andere ingezet in het kader van de subsidieregeling flexibel beroepsonderwijs derde leerweg en gaat steeds meer gebruikt worden bij LLO.

Het verlenen van vrijstellingen

MBO Amersfoort heeft een vrijstellingsregeling voor ‘specifieke en generieke examenonderdelen’ en voor ‘Loopbaan en Burgerschap’. Deze vrijstellingsregeling betreft alleen examineren en diplomeren en voldoet aan de wettelijke eisen. Het uitgangspunt voor het verlenen van vrijstelling is het examenplan per kwalificatie. Hierin staan alle examens en overige diploma-eisen voor de betreffende opleiding. In het mbo wordt gesproken van specifieke examenonderdelen, generieke examenonderdelen en keuzedelen:

- Specifieke examenonderdelen zijn de beroeps specifieke opleidingseisen die in het kwalificatiedossier staan.
- Generieke examenonderdelen zijn door de overheid vastgestelde eisen die aan elke opleiding zijn toegevoegd, ongeacht de eisen van het beroep. Het betreft hier Nederlands en Rekenen en voor niveau 4 ook Engels.
- Keuzedelen zijn vanaf cohort 2016 verplicht opgenomen. Voor het behalen van een diploma is een eis dat het keuzedeel geëxamineerd is. Vanaf cohort 2020 tellen keuzedelen mee bij de slaag-zakbeslissing.

Cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het beleid van MBO Amersfoort voor de betaling van cursusgeld door studenten ligt vast in het Financieel Reglement 2022-2023:

'Je bent zelf verantwoordelijk voor de tijdige betaling van de bedragen die samenhangen met de opleiding waarvoor je staat ingeschreven. Ben je minderjarig dan is je wettelijke vertegenwoordiger (meestal je ouders) verantwoordelijk. Bij een opleiding die meerdere jaren duurt, worden de verschuldigde bedragen telkens per jaar berekend en in rekening gebracht.

De facturen voor minderjarige studenten worden verzonden naar diens wettelijke vertegenwoordiger. Alle andere facturen worden digitaal verzonden naar de student zelf (via AcceptEmail naar het mailadres van de school), tenzij bij inschrijving bij de studentenadministratie is aangegeven dat de factuur door de werkgever/instantie betaald wordt.

Wanneer een werkgever/instantie het cursusgeld betaalt, moet dat zo spoedig mogelijk, liefst bij aanmelding, worden meegedeeld aan het onderwijsteam (BPV-coördinator) en/of bij de studentenadministratie. Je dient samen met de werkgever/instantie z.s.m. het formulier Derdenmachtiging in te vullen en te onderteke-

nen, om de betalingsplicht over te dragen. Zolang er geen derdenmachtiging is ontvangen welke door beide partijen is ondertekend, blijf jezelf verantwoordelijk voor de betaling. Het plakken van een sticker is niet rechtsgeldig als ondertekening.'



UITSCHRIJVINGEN

1 okt 2022 - 31 dec 2022	Met diploma	Zonder diploma	Totaal
Bol	69	65	134
Bbl	36	54	90
Totaal	105	119	224

Bron: Eduarte rapportage d.d. 8 februari 2023

OMZWAIERS

Bekostigde studenten die overstappen naar een ander crebo, met een andere reden dan 'diploma'.

1 okt 2022 - 31 dec 2022	Bol -> bol	Bol -> bbl	Bbl -> bbl	Bbl -> bol	Totaal
Totaal	113	16	28	9	166

Bron: Eduarte rapportage d.d. 8 februari 2023

Diplomastapeling

Horizontale en verticale diplomastapeling

Binnen MBO Amersfoort kunnen studenten na diplomering zowel een andere opleiding op hetzelfde niveau als een opleiding op hoger niveau doen. Op basis van loopbaangesprekken ondersteunt MBO Amersfoort de studenten bij het maken van een dergelijke keuze. In alle gevallen staat bij meervoudige diplomering het individuele belang van onze studenten voorop. Door de wijze waarop OCW de diplomabekostiging berekent is het vanuit bekostigingsoogpunt nauwelijks interessant om meervoudig te diplomeren. Voor een tweede diploma op gelijk niveau ontvangt MBO Amersfoort geen diplomabekostiging. Als een student een diploma op een hoger niveau haalt, worden qua bekostiging eerder behaalde diploma's daarop in mindering gebracht.

Maatwerk

Maatwerk houdt volgens de notitie *Helderheid* in dat een bedrijf of instelling een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van bekostigde onderwijstrajecten voor eigen personeel. In 2022 speelde dit niet.

Financiën

Planning & control

De financiële *planning & control*-cyclus bestaat uit:

- een jaarlijkse begroting;
- een meerjarenbegroting;
- een maandelijkse rapportage en analyse van de resultaten per cluster, staf en dienst;
- een maandelijkse prognose van het financiële resultaat voor het lopende kalenderjaar;
- een kwartaalrapportage met een analyse van de balansposten.

In 2022 hebben we het jaarlijks op te stellen auditplan weer uitgevoerd. Het opstellen en vaststellen van het auditplan is opgenomen in de beleidscyclus van MBO Amersfoort en maakt deel uit van het kwaliteits- en risicomangement-systeem.

Organisatorische inrichting

Continu verbeteren we onze administratieve organisatie en de daarin opgenomen maatregelen voor interne beheersing. Het resultaat hiervan is dat deze van adequaat niveau zijn. Dat zien wij bevestigd in de terugkoppeling die wij van onze controlerend accountant ontvangen naar aanleiding van de jaarlijkse interim-controle.

Treasurybeleid en -ontwikkelingen

Het treasurybeleid van MBO Amersfoort is vastgelegd in het treasurystatuut.

Liquide middelen

OCW (de Onderwijsinspectie) kent twee normen die gerelateerd zijn aan liquide middelen:

- De current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden), norm $> 0,75$. Deze is toegenomen van 1,9 per ultimo 2021 tot 2,0 per ultimo 2022 (geconsolideerd).
- De omvang van de liquide middelen, norm $> € 2$ miljoen. De werkelijke omvang ligt hier met € 17,1 miljoen per ultimo 2022 ruim boven.

Beleggen en belenen

MBO Amersfoort kent een treasurystatuut en valt onder de regeling Beleggen en belenen. Ultimo 2021 heeft MBO Amersfoort geen obligaties of deposito's meer.

Risicomanagement

Systeem voor risicomanagement

Risicomanagement maakt deel uit van de financiële *planning & control*-cyclus. In hoofdstuk 1 vindt u een toelichting op het systeem voor risicomanagement dat MBO Amersfoort gebruikt. Naast de hier genoemde set van kpi's zijn er diverse rapportages met betrekking tot planning, monitoring en verantwoording die bijdragen aan risicobeheersing.

Prijs-, krediet-, liquiditeits- en kasstroomrisico's

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstellen aan markt-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico's. Om deze risico's te beheersen, heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's te beperken die onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten kunnen hebben op de financiële prestaties van de organisatie.

- MBO Amersfoort handelt niet in afgeleide financiële instrumenten. Het treasurystatuut van MBO Amersfoort bevat procedures waaraan voldaan moet worden bij het aangaan van afgeleide financiële instrumenten.
- MBO Amersfoort heeft niet te maken met bijzondere prijsrisico's.
- MBO Amersfoort voldoet ruim aan de geldende solvabiliteits- en liquiditeitsnormen. De krediet- en liquiditeitsrisico's en kasstroomrisico's zijn zeer beperkt. De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. MBO Amersfoort heeft regels en procedures opgesteld voor de betaling van cursusgelden door studenten. Het kredietrisico is niet geconcentreerd bij enkele partijen.
- MBO Amersfoort heeft een langlopende kredietovereenkomst tot en met 2030 met een jaarlijkse aflossing van € 1,6 miljoen. Het renterisico op de langlopende lening wordt afgedekt door een twintigjarige swap. De jaarlijkse rente op de lening ligt hierdoor vast. Door vervroegde aflossing in 2013 en 2014 is de einddatum nu 30 december 2030. De waarde van de swap per 31 december 2022 is afgerond € 0,0 miljoen. De contractwaarde van deze swap is een indicatie van de mate waarin van financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Risico's en onzekerheden gedurende boekjaar

Het aantal studenten per 1 oktober wordt pas duidelijk rond deze teldatum. In de begroting wordt hiervoor een raming opgenomen. Afwijkingen ten opzichte van deze raming hebben directe gevolgen voor de inzet van, vooral, personeel. Gedurende het boekjaar kunnen hierdoor verschillen ontstaan tussen de begroting en de realisatie, in eerste instantie vooral bij de personele lasten. Onze risico's zijn vooral te herleiden tot het risico van onvoorziene veranderingen in het aantal studenten. MBO Amersfoort anticipeert op onverwachte daling van het aantal studenten

door het hanteren van enerzijds een voldoende omvang van de flexibele schil en anderzijds door voldoende flexibiliteit in de huisvesting.

Fraudebeleid MBO Amersfoort

MBO Amersfoort onderschrijft het belang van een effectieve en efficiënte bedrijfsvoering om haar doelstellingen te realiseren, waarbij er aandacht is voor de beheersing van risico's, waaronder frauderisico's. In het kader van risicomanagement monitoren wij diverse daarvoor gedefinieerde kengetallen. Daarnaast wordt er open en regelmatig gesproken over hoe om te gaan met frauderisico's en hoe deze zijn te ondervangen door maatregelen van interne controle. Een cultuur waarin dit regelmatig besproken wordt en het belang van integriteit voorop staat draagt verder bij aan de beheersing van risico's.

Continuïteit

Resultaatontwikkeling

Het geconsolideerde resultaat in 2022 is € 0,9 miljoen negatief (in 2021 € 4,0 miljoen positief). De in 2021 ontvangen NPO-baten mochten ook in 2022 worden besteed. Daarom hebben wij de inspanningen in het kader van deze programma's geïntensiveerd. De consequentie hiervan was dat deze lasten in 2022 terecht zijn gekomen. Dit verklaart voor een belangrijk deel het lagere resultaat in 2022 in vergelijking met de begroting. In 2021 was het resultaat nog bijna € 4 miljoen hoger dan begroot. Dit werd grotendeels veroorzaakt door de Corona-gerelateerde subsidies. Het verschil tussen deze subsidiebatens en de hiermee samenhangende lasten was in 2021 ruim € 3 miljoen, waarvan het deel NPO € 2 miljoen was.

De baten in 2022 zijn € 5,8 miljoen hoger dan begroot, waarvan € 4,3 miljoen Rijksbijdragen. Dit wordt vooral veroorzaakt door de ontvangen loon- en prijscompensatie, in totaal € 2,2 miljoen. Daar staan hiermee samenhangende hogere kosten tegenover. De baten en de lasten

van de loon- en prijsbijstelling zijn niet begroot, waardoor het effect op het resultaat nihil is. Daarnaast is middels het Coalitieakkoord 2022 € 1,3 miljoen extra ontvangen voor niveau 2 en € 0,5 miljoen voor LOB, professionalisering en doorstroom beroepskolom. Deze baten waren ook niet begroot.

MBO Amersfoort heeft eind 2022 een solvabiliteit¹ van 58,2 procent (geconsolideerd). Dat is ruim boven de signaleringswaarde van OCW (norm > 30 procent).

MBO Amersfoort overschrijdt de signaleringswaarde eigen vermogen van OCW niet.

Meerjarencijfers 2023-2025

De meerjarenbegroting is voor de jaren 2023 en verder gebaseerd op de Meerjarenbegroting Financiën 2023 (MJB). Deze is op 14 december 2022 door het cvb vastgesteld en op 21 december 2022 door de rvt goedgekeurd. Bij het opstellen van de gepresenteerde cijfers hebben we een aantal (beleids)uitgangspunten gehanteerd. Dit zijn de belangrijkste:

- Voor het aantal studenten zijn we in de MJB uitgegaan van een voorlopige telling op 1 oktober 2022. Voor de komende jaren gaan we uit van een gelijkblijvend (on)gewogen aantal studenten. Jaarlijks maakt het ministerie van OCW een prognose (referentieraming) van het aantal studenten in het bekostigd onderwijs. De begroting van OCW die is gepresenteerd op Prinsjesdag 2022 is, inclusief de referentieraming 2022, mede bepalend voor de berekening van het te begroten lumpsumbedrag. De verwachting is dat het aantal studenten in het middelbaar beroepsonderwijs de komende jaren zal dalen. Dit betekent dat het aandeel van MBO Amersfoort in de totale lumpsum toeneemt.
- De volgende tabellen geven voor de jaren 2022-2025 de OCW-begroting en de referentieraming weer.

¹ Solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva.



AANTAL STUDENTEN MBO

	2022	2023	2024	2025
Totaal, excl. vavo	492.000	482.200	475.700	472.600
Bol	360.900	358.100	360.300	366.200
Bbl	131.100	124.100	115.400	106.400

BEKOSTIGING MBO-INSTELLINGEN

(bedragen x € 1.000)	2022	2023	2024	2025
	4.184.296	3.887.524	4.049.645	4.024.183

- De daling van de bekostiging wordt veroorzaakt door een combinatie van teruglopende studentenaantallen conform referentieraming en door de afloop van extra NPO-gelden.
- De verwachte studentenaantallen zijn als volgt:

AANTAL BEKOSTIGDE STUDENTEN PER 1 OKTOBER

	1-okt 2021 definitief	1-okt 2022 voorlopig ¹	1-okt 2023 MJB 2023	1-okt 2024 MJB 2023	1-okt 2025 MJB 2023
bol	5.191	5.049	5.115	5.115	5.115
bbl	2.733	2.573	2.707	2.707	2.707
totaal	7.924	7.622	7.822	7.822	7.822
mutatie (%)		-3,8%	2,6%	0,0%	0,0%

¹ Bron: telling Eduarte op 20 februari 2023, exclusief bbl zonder bpv

De telling 2022 wijkt af van telling die in de Meerjarenbegroting Financiën 2023 is meegenomen.

De verwachte aantallen voor de jaren 2023 en verder zijn wel conform de Meerjarenbegroting Financiën 2023.

Alle aantallen zijn exclusief bbl zonder bpv.

- Voor de solvabiliteit hanteren wij een ondergrens van 40 procent. Het betreft hier het

eigen vermogen gedeeld door het balanstotaal op basis van de geconsolideerde cijfers inclusief Onderwijs in Bedrijf. Door een verplichte aflossing van € 1,6 miljoen per jaar op een langlopende lening is er sprake van 'autonome' toename van de solvabiliteit. De solvabiliteit is hoger dan de norm en zonder aanvullende maatregelen neemt deze verder toe. De extra bestedingsruimte die uit de MJB blijkt, is dus bij ongewijzigd beleid. Een

eventueel overschot aan middelen zetten we beleidsrijk en in lijn met de strategische doelstellingen in.

- Voor projecten is € 5,8 miljoen begroot in

2022, € 6,0 miljoen in 2023, € 6,2 miljoen in 2024 en € 6,0 miljoen in 2025.

- Er worden geen majeure investeringen verwacht (> 15% van de totale baten).

MEERJARENCIJFERS 2021–2025

(Geconsolideerd x € 1.000)*	2021	2022 begroot	2022	2023 begroot	2024 begroot	2025 begroot
BATEN						
Rijksbijdragen	76.808	72.932	77.274	72.250	74.733	75.569
Overige overheidsbijdragen	179	140	217	140	140	140
College-, cursus- en examengelden	1.089	913	947	1.251	1.251	1.251
Werk in opdracht van derden	77	370	0	336	336	336
Overige baten	4.722	4.782	6.477	6.035	5.985	6.823
	82.874	79.138	84.916	80.012	82.445	84.119
LASTEN						
Personele lasten	58.034	55.895	62.886	59.363	59.902	59.798
Afschrijvingen	3.449	3.476	3.405	3.461	3.670	3.799
Huisvestingslasten	7.567	7.554	7.716	9.957	10.025	10.236
Overige instellingslasten	8.683	9.589	11.279	9.042	10.118	11.686
	77.733	76.515	85.285	81.823	83.715	85.519
Saldo operationele baten en lasten	5.142	2.623	-369	-1.811	-1.270	-1.400
Financiële baten en lasten	-811	-853	-710	-708	-747	-771
Resultaat voor belasting	4.331	1.770	-1.079	-2.520	-2.016	-2.170
Belastingen	-36	0	-18	0	0	0
Netto resultaat	4.295	1.770	-1.097	-2.520	-2.016	-2.170
Buitengewoon resultaat	0	0	224	0	0	0
Resultaat	4.295	1.770	-872	-2.520	-2.016	-2.170

*De geconsolideerde cijfers 2022 zijn inclusief de stichting PP. Er is nog geen vastgestelde (meerjaren)begroting voor deze stichting.



MEERJARENCIJFERS 2021–2025

(Geconsolideerd x € 1.000)*	2021	2022 begroot	2022	2023 begroot	2024 begroot	2025 begroot
ACTIVA						
Vaste activa						
- Immateriële vaste activa	15	6	13	0	0	0
- Materiële vaste activa	34.080	33.299	30.676	30.541	30.543	28.124
- Financiële vaste activa	0	-571	27	-210	-70	20
	34.095	32.734	30.716	30.331	30.473	28.144
Vlottende activa						
- Voorraden	130	100	146	100	100	100
- Vorderingen	2.926	4.050	7.367	3.150	3.150	3.150
- Liquide middelen	19.839	23.096	17.083	18.495	14.736	13.045
	22.895	27.246	24.596	21.745	17.986	16.295
	56.990	59.980	55.312	52.076	48.460	44.440
PASSIVA						
Eigen vermogen						
- Algemene reserve	28.221	32.469	29.143	27.015	24.999	22.829
- Bestemmingsreserve	1.794	0	0	0	0	0
	30.015	32.469	29.143	27.015	24.999	22.829
Vreemd vermogen						
Voorzeningen	2.674	3.097	3.062	3.747	3.847	3.897
Langlopende schulden	12.464	10.864	10.864	9.264	7.664	6.064
Kortlopende schulden	11.836	13.550	12.243	12.050	11.950	11.650
	26.974	27.511	26.169	25.061	23.461	21.611
	56.990	59.980	55.312	52.076	48.460	44.440

*De geconsolideerde cijfers 2022 zijn inclusief de stichting PP. Er is nog geen vastgestelde (meerjaren)begroting voor deze stichting.

Het eigen vermogen is vrij besteedbaar; de bestemmingsreserve werkdrukplan vervalt ultimo 2022.

FINANCIËLE POSITIE EN ONTWIKKELING SOLVABILITEIT

(Geconsolideerd, bedragen x € 1.000)*	2021	2022	2023	2024	2025	norm
Eigen vermogen (A)	30.015	29.143	27.015	24.999	22.829	
Balanstotaal (B)	56.990	55.312	52.076	48.460	44.440	
Solvabiliteit 1 eigen vermogen in % van het balanstotaal (A/B)	52,7	52,7	51,9	51,6	51,4	25,0
Solvabiliteit 2 eigen vermogen + voorzieningen in % van het balanstotaal	57,4	58,2	59,1	59,5	60,1	30,0
Liquiditeit (current ratio)	1,9	2,0	1,8	1,5	1,4	0,75
Liquide middelen	19.839	17.083	18.495	14.736	13.045	2.000

*De geconsolideerde cijfers 2022 zijn inclusief de stichting PP. Er is nog geen vastgestelde (meerjaren)begroting voor deze stichting.

De cijfers voor 2023 tot en met 2025 zijn voor MBO Amersfoort (enkelvoudig) gebaseerd op de Meerjarenbegroting Financiën 2023 en de daarin opgenomen meerjarenbalans. Het niveau van het publiek eigen vermogen blijft onder het normatief eigen vermogen. Zie ook de jaarrekening 2022.

Meerjarenformatieplan

In de meerjarenbegroting wordt uitgegaan van gelijkblijvende aantallen studenten en daarmee ook van een gelijkblijvende formatie. De ver-

wachting is dat een eventuele fluctuatie van studenten opgevangen kan worden door enerzijds de bekostigingssystematiek van t-2 en anderzijds de (ruime) flexibele schil en uitstroom AOW. In 2022 ontvangen we nog extra gelden. Vanaf 2023 niet meer. Qua inzet gaan we uit van een kleine uitloop naar 2023 als gevolg van de extra inzet voor het schooljaar 2022. In de loop van 2023 is minder inzet van formatie te verwachten. Dit zal zich naar verwachting vertalen in minder inzet van externe medewerkers en tijdelijke medewerkers.



In onderstaande tabel gaan we uit van een stabiele formatie. De salariskosten intern personeel in de Meerjarenbegroting Financiën 2023 zijn ook vrij stabiel gehouden.

MEERJARENFORMATIE

	realisatie ultimo 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025
Bestuur/management	22,3	22,0	22,0	22,0
Personeel primair proces	472,1	472,0	472,0	472,0
Ondersteunend personeel	205,1	205,0	205,0	205,0
Totaal	699,6	699,0	699,0	699,0

De formatie van 699,6 fte betreft 621,2 fte bij MBO Amersfoort en 75,2 fte bij de onderwijsbedrijven en 3,2 fte bij de stichting PP.

BIJLAGE

KWALITEITS- AFSPRAKEN

MBO

AMERSFOORT



Bijlage 1

Doelbereiking en effectmetingen 2022 Kwaliteitsagenda MBO Amersfoort

Inleiding

In dit document worden de behaalde eindresultaten inzake de speerpunten van de kwaliteitsagenda van MBO Amersfoort beschreven, inclusief de effectmetingen. MBO Amersfoort heeft hard gewerkt op basis van onze strategische koers. Wij hebben 6 strategische speerpunten bepaald, waar we projectmatig aan werken. Dit zijn: Eigentijds onderwijs, Succesvol begeleiden, Leven lang ontwikkelen, Klantgerichtheid, Onderwijslogistiek en Strategische personeelsplanning. Aan al deze projecten is een directeur verbonden als trekker van het project. Daarnaast is er bij elk project een stuurgroep en een werkgroep betrokken. Er is een programmamanager aangesteld, om het geheel te overzien en de projecten aan elkaar te verbinden. Ook zijn er meerdere externe partijen ingehuurd, om projecten aan te sturen en/of te ondersteunen.

Voor wat betreft de kwaliteitsafspraken, zien we dat de tijd hier en daar de gestelde doelen inhaalt. Sommige einddoelen zijn vroeg behaald. Andere doelen zijn, door voortschrijdend inzicht, vervallen. Of doelen zijn blijven bestaan, maar de aanpak is gewijzigd. Dit lichten we in deze rapportage steeds toe, tenzij het al in een eerdere rapportage is toegelicht. We herhalen niet wat er vanuit eerdere rapportages is aangegeven rondom het bijstellen van doelen en metingen. Zo ook niet als bepaalde doelstellingen al gehaald waren in een eerder stadium (mits er niets wezenlijk nieuws is te vertellen op de betreffende doelstelling dat van waarde is voor onze ontwikkeling).

We starten met de bestuurlijke reflectie. In voorgaande reviews heeft het bestuur al veel inhoudelijk gereflecteerd op de afzonderlijke doelstellingen. Daarom staat in de hieronder geplaatste bestuurlijke reflectie meer in algemene zin aan waar we trots op zijn, (nog) belemmeringen ervaren en wat we van de Kwaliteitsagenda 2019-2022 geleerd hebben. In deze rapportage wordt in zijn totaal de eindbalans opgemaakt. Voor elke doelstelling benoemen we de nulsituatie, waarna we aangeven wat er meetbaar en merkbaar veranderd is, of besproken moet worden. Dit doen we in de vorm van een tabel. De merkbare effecten staan voornamelijk in de tabel, de meetbare effecten staan over het algemeen onder de tabel bij Effectmeting.

Deze eindrapportage zal ook input zijn voor het ontwikkelen van onze nieuwe strategische koers die parallel aan de Werkagenda MBO in zal gaan per 1 januari 2024. We nemen in het ontwerp van het proces richting onze nieuwe strategische koers de doelstellingen van de werkagenda mee.

Inrichting effectmetingen 2022

Met betrekking tot de meetbare en merkbare resultaten heeft MBO Amersfoort verschillende kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken laten uitvoeren bij onze stakeholder, zijnde studenten, medewerkers en leerbedrijven. Deze onderzoeken zijn uitgevoerd door DUO Onderwijsonderzoek & Advies en door Jongerenadviesbureau Youngworks. Het is een herhaling van de in 2020 uitgevoerde onderzoeken. Hierdoor is een vergelijking mogelijk tussen het heden en 2020.

Hieronder staat het overzicht van de uitgevoerde onderzoeken:

- Twee onderzoeken van DUO Onderwijsonderzoek en Advies, uitgevoerd begin 2022:
 - een online vragenlijst onder medewerkers, specifiek gericht op de onderwerpen uit het kwaliteitsplan. Met een respons van 241 medewerkers (1 meer dan in 2020) en het responspercentage van 60% (redelijk gelijkmatig verdeeld over de scholen), kunnen we stellen dat het onderzoek representatief is.
 - telefonische interviews onder leerbedrijven, gericht op de voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt, een belangrijk thema uit het kwaliteitsplan. In totaal zijn er 33 diepte-interviews gehouden.
- Een onderzoek van Youngworks, uitgevoerd medio 2022:

Een kwalitatief onderzoek, aansluitend op de twee bovenstaande onderzoeken. Deze gesprekken zijn individueel gevoerd via Zoom. Er zijn 20 studenten en 15 docenten gesproken over de thema's uit het plan. Zij zijn bevraagd op de thema's, wat een beeld geeft of MBO Amersfoort, in hun perceptie, voldoende vooruitgang heeft geboekt op de gestelde doelen. En wat er volgens hen voor nodig is om de doelen aan het einde van de looptijd te realiseren.
- Het medewerkerswaarderingsonderzoek, afgenomen in november/december 2022. Het betreft een online vragenlijst voor alle medewerkers van MBO Amersfoort, gericht op hun waardering voor de organisatie. De vragenlijst is ingevuld door 557 medewerkers, de respons bedraagt daarmee 75%.
- De JOB-Monitor, uitgevoerd in het voorjaar van 2022: De respons bedroeg in 2022 42%.
- Verder zijn er gegevens van de landelijke website van DUO gebruikt.

- In 2022 zijn we als instelling overgegaan van het gebruik van Qlikview naar Delphi Dashboards. Onze interne data zijn ook gebruikt in deze rapportage.

Bestuurlijke reflectie op de vooruitgang van de doelen in de kwaliteitsagenda

Als bestuur van MBO Amersfoort zijn we er in algemeenheid erg trots op dat we onze doelen grotendeels bereikt hebben. Er is ten opzichte van het jaar 2019 veel vooruitgang geboekt. We zien dat onze school in een stroomversnelling van ontwikkeling terecht is gekomen. De corona-pandemie en de gevolgen hiervan (bijvoorbeeld op het welzijn van onze studenten), een snel veranderende arbeidsmarkt én de kritische uitkomst van een vierjaarlijks onderzoek (4JO) in 2020 van de inspectie, zijn er mede debet aan dat we veel geïnvesteerd hebben in het verbeteren en innoveren van ons mooie beroepsonderwijs. Ons strategische programma met in het bijzonder de drie projecten Eigentijds Onderwijs (ETO), Succesvol begeleiden en Grip op Studiesucces hebben er voor gezorgd dat we grote stappen hebben gezet op het terrein van flexibel onderwijs, begeleiding en kwaliteitszorg. Dit is terug te zien in alle behaalde doelen van de kwaliteitsagenda en de positieve resultaten bij het herstelonderzoek naar aanleiding van het 4JO. In juni 2022 hebben wij een gesprek gehad met leden van de CKMBO. Als “critical friend” heeft de commissie naast lof voor bijvoorbeeld de gemaakte stappen in het verstevigen van ons taal-onderwijs en begeleiding van met name onze entree-studenten, ook kritische noten meegegeven over onze vooruitgang op de doelstellingen op het gebied van BPV en of er voldoende aandacht is voor de veranderende rol van de docent binnen het nieuwe onderwijsconcept, wij herkennen dit en stippen dit hieronder ook aan.

Na het laatste vierjaarlijkse onderzoek van de inspectie in 2020 bleek dat we als organisatie nog niet voldoende grip hadden op de kwaliteit van ons onderwijs. Binnen het project Grip op Studiesucces hebben we tot het begin van afgelopen schooljaar gewerkt aan het versterken van de kwaliteitscultuur en het begeleiden van teams om meer focus op studiesucces van hun studenten te krijgen. We stelden “niemand de deur uit zonder diploma, tenzij we er alles aan gedaan hebben!”. We blijven bij dreigende uitval studenten lang genoeg vasthouden, dit uit zich bijvoorbeeld in het succes van I4U en MBOTrack waarin we studenten die dreigen uit te vallen helpen vervolgstappen te zetten. Waar we ook zien dat we goede winst mee boeken is de grote investering in het versterken en professionaliseren van onze begeleiding vanuit het project Succesvol begeleiden.

Op het gebied van kwaliteitscultuur hebben we in relatief korte tijd de cultuur al om weten te buigen, we kregen dit ook terug van de inspectie, we gingen een jaar eerder dan gewent al naar een voldoende, dit is ons eerste troespunt! Van het moeilijk elkaar durven aanspreken of accepteren dat je elkaar op kwaliteit aanspreekt, naar een open gesprek en acceptatie welke rol eenieder zelf heeft bij de verbeteringen die nodig zijn. Onze gehele team aan managers, teamleiders en directeuren doorlopen momenteel een gezamenlijk traject om te komen tot een professionele leergemeenschap. Die cultuur hopen we beter te kunnen ondersteunen met de inmiddels gestarte implementatie van een aangescherpte kwaliteitszorgcyclus en de MBO Amersfoort-eigen Kwaliteitseisen. Iets dat we geleerd hebben van de planning en uitvoering van de Kwaliteitsagenda is dat het slim inbedden van de doelstellingen van de kwaliteitsafspraken in de kwaliteitszorgcyclus van belang is. We zagen dat sommige doelstellingen een beetje leken te verdwijnen doordat het niet actief of bewust in cluster- en teamplannen werd opgenomen. Ook zagen we bij de jaarlijkse evaluaties op de voortgang van de doelen dat het van belang is goed na te denken over het abstractieniveau van de doelstellingen en de manier waarop je het effect daarvan kan meten. Ook de keuze van “KPI”'s was niet altijd realistisch of een echte indicator voor het succes van de maatregelen. We hopen dit alles bij het opstarten van onze nieuwe strategische koers en daarmee verweven Werkagenda 2024-2027 beter te doen op basis van onze nieuwe kwaliteitszorgcyclus.

Gaandeweg de looptijd van de kwaliteitsagenda werd duidelijk hoe belangrijk voor ons de nieuw geschetste toekomstvisie ETO voor ons onderwijs is. Dit kwam in de oorspronkelijke plannen eigenlijk maar terug in twee doelstellingen. Het is echter een ontwikkeling waarin we de laatste twee jaar veel energie en tijd hebben gestoken om zo ons onderwijs toekomstbestendig en passend voor student en markt te maken. Aan het einde van het schooljaar 21-22 zijn de uitgewerkte Ontwerpprincipes voor ETO en de bijhorende uitgangspunten definitief vastgesteld. De zes ontwerpprincipes: flexibele leerroutes, modularisering, validering, coaching, standaardisering AVO en internationale competenties zijn in co-creatie met studenten, werkveld en docenten tot stand gekomen. Bottom-up zijn de ontwerpprincipes vervolgens in “sprints” geladen, waardoor we een steeds breder gedragen visie zien binnen de organisatie. We horen in de kwartaalgesprekken dat er steeds meer draagvlak in de teams is en er ontstaan mooie dingen. Vandaar dat dit onze tweede troespunt is. We hebben oog voor de fases waarin de afzonderlijke scholen of teams zich bevinden, want daaraan voorbij gaan brengt implementatie risico's met zich mee. Aan het einde van dit schooljaar liggen er daarom voor elk cluster op maat gesneden implementatieplannen als onderdeel van de clusterplannen richting onze stip op de horizon. Het ontwerpprincipe Internationalisering staat inmiddels al erg goed op de kaart, er zijn ondanks corona toch veel uitwisselingen geweest. Ook zien we dat het verweven van internationale competenties in de nieuwe curricula naast een uitdaging ook een manier is om studenten, voor wie reizen minder vanzelfsprekend of mogelijk is, een mooi venster richting de wereld kan gaan geven.

We hebben veel energie in onze Entree en niveau 2 studenten gestoken en dat is ook goed terug te zien in de behaalde resultaten. Naast dat onze entree-studenten nog steeds in toenemende mate succesvol hun opleiding afronden is een ander voorbeeld hiervan de impuls die we gegeven hebben aan het taal- en rekenonderwijs (project Van taalarm naar kansrijk) en speciale vakgroepen die we nu op onze locaties ge-positioneerd hebben. Op niveau 2 is onze inzet echter nog niet overal meetbaar of merkbaar helaas. We horen dat onze niveau 2 opleidingen van de verschillende clusters tegen dezelfde flinke uitdagingen aan lopen. Daarom is het des te meer jammer dat de samenwerking tussen teams onderling op dit gebied nog niet goed genoeg van de grond komt én dat niet alle teams hier voldoende verbeterkracht op kunnen inzetten. Niet alleen vanwege deze constatering maar ook omdat het ons inziens heel mooi past binnen onze visie van ETO willen we de komende tijd onderzoeken of een sectordoorsnijdend N2-opzet een oplossing kan zijn.

Een hoge kwaliteit van begeleiden zien wij als voorwaardelijk voor het studiesucces van onze studenten. Het project Succesvol begeleiden uit het strategisch programma had tot doel onze teams te ondersteunen en adviseren in hun ontwikkeling als betere studiebegeleiders die bij studenten talenten stimuleren, autonomie bevorderen en welbevinden stimuleren. De studenten dienstverlening (SDV) en de scholen investeren nu samen nadrukkelijk op het gebied van begeleiding. Een nieuw kaderdocument over begeleiding draagt ertoe bij dat processen rondom begeleiding meer gestandaardiseerd worden. Hierbij zijn onze nieuwe maatgevende MBO Amersfoort-eigen Kwaliteitseisen voor Onderwijs en Begeleiding leidend. We constateerden echter vorig jaar dat de begeleidingsstructuur die we hadden niet voldoende helpend was om onze visie op succesvolle en persoonlijke begeleiding te bewerkstelligen. We onderstrepen het belang van het werken met leer- en gedragspecialisten juist binnen de teams, door deze aanpak kunnen we sneller inspelen op leerproblematiek. En dat is waar het om gaat, adequate en kwalitatief goede ondersteuning dicht op de student, vandaar dat dit ons derde grote troespunt is. Deze verandering van positie en organisatie van de SDV zal aan het einde van dit schooljaar geëvalueerd worden. Door de maatschappelijke ontwikkelingen rondom jongeren, zoals toename van motivatieproblemen en keuzestress én de uitdagingen die studenten ervaren om bijvoorbeeld na corona weer deel te moeten nemen in een schoolomgeving, zien we een toename in studenten met begeleidingsbehoeftes. Dit zorgt voor toenemende druk bij de eerstelijns ondersteuning, dit baart ons zorgen.

We zijn natuurlijk blijvend trots op onze eigen OIB-bedrijven, een grote groep studenten profiteert niet alleen daar maar ook bij de andere onderwijsbedrijven dagelijks van de mogelijkheid in een veilige omgeving zichzelf voor te bereiden op stage en vervolgens werkplek. We zijn echter als bestuur niet tevreden over de scores van de JOB op het thema BPV en het stabiel blijven van het aantal onderwijsbedrijven. Daarom is er in voorjaar 2022 een verdiepend onderzoek geweest om meer informatie vanuit studenten, onderwijsteams en BPV-bedrijven te krijgen. In december heeft een instellingsdialoog van de Stichting Kwaliteitsnetwerk op dit gebied plaatsgevonden, waarbij in dialoogsessies met interne en externe stakeholders het gesprek over verbeteringen in de binding met onze leer- en onderwijsbedrijven werd geadresseerd. En als laatste, ons practoraat draagt met hun onderzoek naar de driehoek 'studenten, opleidingen en onderwijsbedrijven' ook mooi bij aan het vinden van oplossingsrichtingen hoe we de onderlinge connectie kunnen versterken. Op basis van deze inzichten en de MBO Amersfoort-eigen kwaliteitseisen voor BPV zullen verbeteringen voor de voorbereiding en begeleiding van de BPV opgepakt worden en meegenomen moeten worden in cluster- en teamplanvorming.

Er komen op dit moment helaas in snel tempo enkele maatschappelijke uitdagingen bij. Naast de eerder genoemde toename van zorgstudenten en daardoor ook potentiële uitval is er juist het afnemen van de instroom van studenten. Het is demografisch al een uitdaging, maar ook zien we dat toenemende financiële problematiek in de gezinnen van de studenten, zij kiezen voor werk of er groenpluk plaatsvindt. De laatste uitdaging die we ervaren is het feit dat we ook steeds meer moeten concurreren met bedrijven die zelf hun personeel gaan opleiden. Onze LLO-strategie, ontwikkeling en uitvoering is daarom om diverse redenen belangrijk. Met LLO zijn we goed op weg, echter het alumnibeleid blijft een hekelpunt. Ten tijde van Corona logischerwijs even terzijde geschoven, maar nu moeten we echt met de stappen voor goed alumnibeleid aan de slag gaan.

Vanuit de hierboven genoemde stroomversnelling is veel waardevols gegroeid of in de steigers gezet. Maar een stroomversnelling brengt ook een gevaar met zich mee. Uit het medewerkerswaarderingsonderzoek van eind 2022 blijkt dat werkdruk ondanks onze inzet hierop nog steeds als hoog ervaren wordt. We hebben daarnaast ook met toenemende krapte in de arbeidsmarkt te maken waardoor het moeilijker is goed personeel te werven en bij ons te houden. Ondanks dat we zeer tevreden zijn met de behaalde doelstellingen op professionalisering, de TOF-Academie groeit en bloeit, zien we dat nog meer moeten inzetten op goede uitvoering van onze Resultaat & Ontwikkelingscyclus. Zo zien we bijvoorbeeld dat in de vaart der volkeren nog niet overal voldoende R&O gesprekken plaatsvinden. Met het oog op de onderwijsinnovatie waar we nu voor staan realiseren we ons dat ander onderwijs ook andere competenties vraagt van onze docenten. Hierover moeten we wel het gesprek blijven voeren. We hopen dat als we hier meer op in gaan zetten de professionele ontwikkeling van en binding met onze collega's de aandacht krijgt die het behoeft.

Tenslotte, als bestuur proberen wij de komende jaren ons leiderschap in te richten langs het kader van het 4R-model. De **R**ichting en onze visie op ETO heeft alleen kans van slagen als wij de medewerkers ook de **R**uimte geven om dit te doen in lijn van hun eigen idealen en door in te zetten op hun zelfsturing. Zo hopen wij de **R**esultaten te kunnen gaan bereiken die voor onze stakeholders van belang zijn. We vragen ons daarbij steeds af wat wij als bestuur en directie kunnen doen om onze medewerkers te helpen de gezamenlijke doelen te behalen, met **R**ekenschap en reflectie beide kanten op. En ja, we hebben hierin nog best wat samen te leren, maar kijken met vertrouwen de toekomst in.

Met vriendelijk groet,

Marlies Verkuijlen en Gert-Jan Lantinga

Speerpunt 1 Jongeren in kwetsbare positie

De nulsituatie

Uit een interne analyse is gebleken dat het risico op uitval voornamelijk ontstaat bij de scharnierpunten: van school naar stage, van school naar arbeidsmarkt en wanneer studenten zich moeten heroriënteren op een nieuwe opleiding.

We richten ons daarom op drie overgangen:

a. De overgang van school naar arbeidsmarkt voor jongeren in een kwetsbare positie.

In de uitgangssituatie is er geen doorlopend proces van school naar de gemeente. De school bereidt studenten zo goed mogelijk voor richting de arbeidsmarkt en de gemeente ondersteunt bij het vinden en houden van werk. Onderzoek van de gemeente toont echter aan dat studenten de gemeente niet in beeld hebben als ondersteuning bij zoeken naar werk. Op het moment dat de studenten bij de gemeente aankloppen, hebben zij vaak al (grote) schulden.

b. De overgang van school naar stage

Onderwijsteams nemen onvoldoende de verantwoordelijkheid om te volgen of studenten al een stageplek hebben. Daardoor ontstaat het risico dat te laat wordt ingegrepen.

c. Bij heroriënteren op een nieuwe opleiding

Hier is er een vast af te leggen standaardprogramma. Er is hierbij weinig ruimte voor eigen initiatief van de student.

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p>1. Het ontwikkelen van een methodiek waarmee niveau 1 en 2 studenten die na diplomering uitstromen naar de arbeidsmarkt worden geholpen bij het zoeken naar werk. Deze studenten zijn in kaart gebracht op naam en rugnummer.</p> <p><u>Eindresultaat 2022</u> Teams van niveau 1 en 2 gebruiken de methodiek waarmee studenten die uitstromen naar de arbeidsmarkt op naam en rugnummer in kaart worden gebracht.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> De ontwikkelde methodiek om studenten die uitstromen in kaart te brengen is geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>naar de arbeidsmarkt worden geholpen bij het zoeken naar werk. Deze studenten zijn in kaart gebracht op naam en rugnummer.</p> <p>Voor alle studenten niveau 1 is een methodiek ontwikkeld waarmee studenten die uitstromen naar de arbeidsmarkt op naam en rugnummer in kaart worden gebracht. . Vanaf april 2021 zijn de niveau-2 opleidingen begonnen met het implementeren van de methodiek die gebruikt wordt bij niveau 1. Het merendeel van de niveau-2 opleidingen werkt met deze methodiek. Een aantal niveau-2 opleidingen ziet nog niet voldoende toe op de overstap van school naar arbeid, omdat zij andere prioriteiten moesten stellen.</p>
<p>2. Het ontwikkelen van een format voor een CV (curriculum vitae) én uitstroomprofiel (met vaardigheden en competenties) waarmee studenten die uitstromen naar arbeid goed overgedragen kunnen worden aan de gemeente.</p> <p><u>Eindresultaat 2022</u> 80% van alle kwetsbare studenten die uitstromen naar arbeid heeft een cv én uitstroomprofiel.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Het format is ontwikkeld, geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels Behaald</p>	<p>Bij de uitstroom van juni 2022 had 100% van de studenten niveau 1 een cv en competentieprofiel. Voor de niveau-2 opleidingen die werken aan de overstap van school naar arbeid, is eerst gewerkt aan het opzetten van het proces, namelijk de warme overdracht aan de gemeente. Het proces om bij te houden of elke student bij de warme overdracht een cv had, was nog geen prioriteit. Voor de niveau-2 opleidingen is dus (nog) niet te zeggen hoeveel procent van de studenten warm is overgedragen mét cv en uitstroomprofiel.</p>
<p>3. Het op basis van afspraken met de gemeente aan hen warm overdragen van kwetsbare jongeren die uitstromen naar de arbeidsmarkt.</p>	

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Ten minste de helft van alle kwetsbare jongeren van MBO Amersfoort is warm overgedragen aan de gemeente (besproken met commissie, we blijven hierop inzetten, maar 100% is niet haalbaar).</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Ten minste de helft van de kwetsbare jongeren van de School voor Entreeopleidingen is warm overgedragen aan de gemeente.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat (aangepast): Behaald</p>	<p>Dit eindresultaat is gewijzigd (zie ook verantwoording in jaarverslag 2021). Waar we eerder preventief alle studenten niveau 1 overdroegen aan de gemeente, dragen we nu alleen de studenten over die uitstromen naar de arbeidsmarkt. Uit evaluatie met de gemeente bleek dat het niet effectief was om alle studenten over te dragen. Alle studenten die uitstromen naar de arbeidsmarkt zijn overgedragen aan de gemeente.</p>
<p>4. Het aantal studenten dat een korte of langere periode geen stageloopt, in beeld brengen en ontwikkelen plan om hierbij de juiste maatregelen te treffen.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Teams van niveau 1 en van niveau 2 Economie gebruiken de methodiek waarmee studenten die geen stagelopen op naam en rugnummer in kaart worden gebracht. Het resultaat is dat alle studenten die geen stagelopen in beeld zijn. Deze studenten hebben een passend onderwijsprogramma en krijgen maatwerk begeleiding.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Er is een methodiek ontwikkeld waarmee de studenten die geen stagelopen in kaart worden gebracht op naam en rugnummer. Met behulp daarvan is een inventarisatie uitgevoerd naar de redenen waarom een student een korte of langere periode geen stage kan lopen. Op basis hiervan is een integraal plan ontwikkeld waardoor het aantal studenten zonder stage kan worden teruggedrongen.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Reeds behaald zie verantwoording in jaarverslag 2021</p>
<p>5. Het vergroten van de kansen van kwetsbare jongeren om een opleiding te vinden die past bij hun talenten, door deelname aan een heroriëntatietraject.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Studenten die het heroriëntatietraject volgen zijn binnen drie maanden geplaatst en ingestroomd bij de opleiding die beter bij hen past.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Er is een menukaart ontwikkeld waarmee studenten een programma van het heroriëntatietraject op maat kunnen samenstellen.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald (100 % is niet mogelijk)</p>	<p>I4U is het programma van MBO Amersfoort die studenten in drie maanden verder op weg helpt. Met I4U krijg de student hulp om te kijken wat het beste bij hem of haar past. Ze lopen daar bijvoorbeeld stage en volgen lessen die gaan over de vragen 'Wie ben ik?' 'Wat kan ik?' en 'Wat wil ik?'. Ze volgen dit programma totdat ze kunnen instromen in een nieuwe opleiding. De collega's van I4U hebben in het schooljaar 2021-2022 een instroom van 233 studenten gehad. De gewenste resultaten voor I4U zijn dat elke aangemelde student uitstroomt in: A. onderwijs B. stage of C dagbesteding. Meer dan de helft van de studenten boekt een van de bovenstaande resultaten hiermee. We zien dat het traject ook andere hulpverleningsprocessen katalyseert, we vinden dat ook een positieve uitkomst. Ook hier denken we dat Corona zijn sporen heeft nagelaten, want een aantal studenten verdwijnt van de radar. Verminderd gevoel van binding met school, andere problemen etc, het maakt dat sommige studenten niet goed te helpen zijn.</p> <p>Dit zien we ook doordat de aanmeldingen van I4U in de eerste drie maanden van dit schooljaar gestegen zijn met bijna 70% ten opzichte van afgelopen jaar, dit heeft onze aandacht, want dit kan een capaciteitsprobleem gaan geven en afbreuk gaan doen aan onze doelstelling om de student binnen 3 maanden te laten uit- of doorstromen.</p>

De effectmeting

Beoogd effect 2019-2022: het voorkomen van uitval en het maken van een start op de arbeidsmarkt door kwetsbare jongeren, door hun uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding te bieden.

Effectindicatoren:

1. Studenten geven aan zich net zo goed of beter door school ondersteund te voelen bij het maken van een vervolgkeuze.
2. Studenten geven in toenemende mate aan zich door school ondersteund te voelen bij het zoeken naar een bpv-plek (of eventueel een alternatief hiervoor).
3. Het aandeel niveau 1 en 2 studenten dat, aansluitend aan de opleiding, meer dan 12 uur werkt, blijft minimaal gelijk aan het percentage in het jaar 2018.

1. Studenten geven in toenemende mate aan zich door school ondersteund te voelen bij het maken van een vervolgkeuze

We hebben verschillende bronnen gebruikt om uitspraken te doen over deze effectindicator:

- JOB-monitor 2018, JOB-monitor 2020, en JOB-monitor 2022.

Wij hebben studenten op niveau 1 gevraagd in welke mate zij zich ondersteund voelen bij het maken van een vervolgkeuze. Hieronder zien we de resultaten.

Vraag aan Entree studenten	2022	2020 JOB	2018 JOB
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	3,8	3,6	3,7
Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding?			

(Bron: JOB-monitor)

We zien dat de score op begeleiding bij beroepskeuze iets gestegen is. We hopen dat dit een blijvende trend is. Kanttekening hierbij, zoals vorig jaar ook vermeld, is dat het er naar ons idee mee te maken heeft dat altijd een aantal studenten van niveau 1 het advies krijgt niet verder te studeren, omdat deze opleiding hun plafond is. Dit advies wordt vaak niet gewaardeerd. We blijven ons daarom richten op een goede uitleg bij onze adviezen, maar kunnen niet voorkomen dat onze adviezen door sommige studenten niet gewaardeerd worden.

2. Studenten geven in toenemende mate aan zich door school ondersteund te voelen bij het zoeken naar een bpv-plek (of eventueel een alternatief hiervoor).

Ten behoeve van het doen van uitspraken over deze effectindicator hebben we ons gericht op:

- JOB-monitor 2018, JOB-monitor 2020, en JOB-monitor 2022.

Wij hebben studenten op niveau 1 gevraagd in welke mate zij zich ondersteund weten bij het voorbereiden op de stage/bpv en hoe ze worden begeleid. Hieronder zien we de resultaten hiervan.

Vraag aan Entree-studenten	2022 JOB	2020 JOB	2018 JOB
Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	3,5	3,5	3,8
Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	3,7	3,5	3,6

(Bron: JOB-monitor)

Het percentage studenten dat positief over de voorbereiding door school op BPV (het zoeken naar stage) en de begeleiding tijdens de stage is vergelijkbaar t.o.v. het voorgaande jaar. Zo is ook de gemiddelde score gelijk gebleven, dit heeft onze aandacht (MBO Amersfoort-breed ook). De score voor de begeleiding tijdens de stage/bpv is in 2022 gestegen. Van de dip in score in 2020 is bekend dat landelijk gezien de scores bij de JOB-enquête 2020 lager uitvielen dan voorheen.

3. Het aandeel niveau 1 en 2 studenten dat, aansluitend aan de opleiding, meer dan 12 uur werkt, blijft minimaal gelijk aan het percentage in het jaar 2018.

Ten behoeve van het doen van uitspraken over deze effectindicator hebben we ons gericht op:

- DUO gegevens m.b.t. het vinden van werk na de opleiding

Vanuit de gegevens van DUO hebben we per niveau de percentages berekend van studenten die aansluitend een baan heeft van 12 uren of meer. Hieronder is dat weergegeven.

	Aandeel werkenden in 2020, na verlaten onderwijs in 2019/2020 Per niveau	Aandeel werkenden in 2019, na verlaten onderwijs in 2018/2017 Per niveau	Aandeel werkenden in 2018, na verlaten onderwijs in 2017/2018 Per niveau	Aandeel werkenden in 2017, na verlaten onderwijs in 2016/2017 Per niveau
Entree	76%	68%	38%	55%
Niveau 2	85%	82%	70%	77%

Bron: DUO gegevens m.b.t. kwaliteitsafspraken

Een opvallende tendens is dat het arbeidsmarktperspectief voor laaggeschoolden bij MBO Amersfoort flink is gestegen ten opzichte van de beginsituatie stijgt. Wij schatten in dat dit te maken heeft met de steeds krappere wordende arbeidsmarkt en bijvoorbeeld toenemende financiële problematiek voor studenten. Ook aan 'ongeschoold' werk, is er momenteel veel behoefte.

Speerpunt 2 Gelijke Kansen

De nulsituatie

MBO Amersfoort richt zich op het bieden van basisbegeleiding en extra begeleiding voor alle studenten volgens onze vastgestelde visie en werkwijze in de teams. We hebben daarom vijf doelstellingen vastgesteld op het gebied van begeleiding, met de ambitie om deze de komende jaren te realiseren. Deze zijn nog niet geïmplementeerd.

Bij het Team Centrale Intake (TCI) wordt via de digitale dorstroomdossiers bekend bij welke student een warme overdracht nodig is. Dit ligt bij de teams en schiet er soms bij in. Dit is onwenselijk.

Er is tot op heden geen samenwerking tussen vo en mbo om bij te dragen aan het creëren van een reëel beroepsbeeld bij vo-studenten. Naar verwachting wordt de kans op uitval/switch kleiner door hier extra aandacht aan te geven in het LOB-traject op het vo.

Bij meerdere studenten komen we er gaandeweg achter dat zij bij aanvang in aanmerking kwamen voor passend onderwijs. Het tijdig in beeld krijgen van passend onderwijs vraagt om MBO Amersfoort-brede interventies.

Bij de overgang van vo naar mbo is in beeld gebracht welke indicatoren en gedragingen van jongeren een risico vormen voor een soepele overgang. We kunnen de overstap ondersteunen door een jongere en zijn of haar ouders/verzorgers te koppelen aan een doorstroomcoach.¹ De doorstroomcoach volgt en begeleidt een jongere en zijn of haar ouders/verzorgers in het laatste jaar vo en het eerste jaar mbo. Met dit experiment gaan we starten.

Bij de doorstroom tussen de Entree voor Anderstaligen (EVA) -opleiding en niveau 2-opleidingen valt op dat voormalig EVA-studenten het jargon van de opleiding veelal niet beheersen. Dit maakt instructie extra lastig; er is extra aandacht nodig voor taalontwikkeling. Docenten voelen zich niet altijd bekwaam om NT2-studenten goed te begeleiden.

Doelstellingen, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p>1. Het implementeren van de basis- en extra begeleiding voor alle studenten conform onze vastgestelde visie en werkwijze in de teams. Hierdoor neemt het aantal studenten dat passende begeleiding krijgt toe, wat eraan bijdraagt dat zij hun studie succesvol kunnen afronden.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> De vijf doelstellingen zijn geborgd in het curriculum en de werkwijze van alle teams. Minimaal 150 studenten per jaar maken gebruik van het begeleidingsaanbod en doorlopen succesvol hun studie richting het diploma.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Er is een begeleidingsaanbod samengesteld in samenwerking met externe samenwerkingspartners uit de regio. Alle teams hebben een plan waarin staat hoe onze vijf vastgestelde meerjaren doelstellingen rondom begeleiding gerealiseerd worden en er is een brede expertisegroep die adviseert en de voortgang bewaakt.</p> <p>Minimaal 75 studenten per jaar hebben hier gebruik van kunnen maken.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>De doelstellingen vanuit het project Succesvol begeleiden en acties om die doelstellingen te behalen zijn vanaf zomer '22 in de lijn onder de SDV gekomen. Voorzien wordt dat alle doelstellingen per zomer '23 gehaald zullen zijn. Belangrijkste successen van het afgelopen jaar zijn een leerlijn die ontwikkeld is voor (SLB)docenten en betere en tijdige ondersteuning van studentenadviseurs op de locaties zelf omdat de adviseurs hiërarchisch vallen onder de directie van de locatie. Het brede Expertiseteam is er nog steeds voor de zeer complexe gevallen en werkt naar wens, in 2022 zijn we 18 casussen geweest.</p> <p>Echter bij één van de vijf doelstellingen was het borgen van verbeteringen in de teamplannen (beter doorlopen van de PDCA-Cyclus) hebben we als organisatie nog een stap te maken. Dit wordt meegenomen in de verbeteringen in de kwaliteitszorgcyclus organisatiebreed. Er zijn meer dan 150 studenten die we in de verschillende diensten/richtingen hebben kunnen helpen (PitStop, I4U, Financieel spreekuur, etc).</p>
<p>2. Het bieden van extra begeleiding bij het keuzeprocess van risicostudenten, door het doen van onderzoek naar hun capaciteiten en begeleidingsbehoefte.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Bij studenten die niet direct geplaatst kunnen worden in de opleiding van hun keuze, geeft het TCI advies op maat voor een opleiding die aansluit op de voorkeuren en mogelijkheden van de student.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Er is een early warning systeem ontwikkeld vanuit het interne project instroom, en het team centrale intake (TCI) maakt hier gebruik van om studenten die in aanmerking komen voor een intakegesprek bij het TCI eruit te filteren.</p>	<p>Het Team Centrale Intake (TCI) zorgt dat studenten waarbij, op basis van de aanmelding, een warme overdracht noodzakelijk is, deze ook krijgen. Er wordt contact gezocht met de toeleverende school en de student over de nodige begeleiding. Ook draait TCI zorg voor verslaglegging in Eduarte, zodat teams over deze informatie beschikken.</p>

¹ Een doorstroomcoach is een initiatief van MBO Amersfoort, MBO Midden Nederland, SOVEE en vo-school Trivium.

Doelstellingen, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>De rollen bij het onderwijs en TCI zijn duidelijk beschreven in het Kaderdocument. Voor de studentenadministratie is duidelijk welke studenten doorverwezen worden naar TCI, TCI voert gesprekken en geeft advies op maat aansluitend bij de voorkeuren en mogelijkheden van de student. De teams zijn op de hoogte van deze werkwijze en dit werkt op dit moment naar tevredenheid.</p>
<p>3. Het formuleren van opdrachten die bijdragen aan een reëel beroepsbeeld bij studenten voor mbo-opleidingen met een hoog uitvalpercentage.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> De opdrachten zijn geïntegreerd in de LOB-programma's op het vo in de regio Eem en Vallei en worden intern gebruikt bij het heroriëntatieprogramma I4U. <u>Tussenresultaat 2020</u> Het ontwikkelen van minimaal negen specifieke mbo-opdrachten voor vmbo-leerjaar 3 en 4 regio Eem en Vallei. De opdrachten zijn ontwikkeld in afstemming met het vo regio Eem en Vallei en met het desbetreffende team binnen MBO Amersfoort.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Bijgestelde doel is behaald</p>	<p>Na de ontwikkeling van de opdrachten, die bijdragen aan een reëel beroepsbeeld, is op basis van evaluatie van de VO-MBO werkgroep besloten deze te vervangen door een bustour voor vmbo-decanen. Deze vindt jaarlijks plaats.</p>
<p>4. Het zorgdragen voor een eerste loopbaangesprek voorafgaand aan de start van de opleiding bij alle nieuwe studenten van MBO Amersfoort met als doel om studenten die passend onderwijs nodig hebben, tijdig in beeld te hebben, zodat ze de begeleiding krijgen die ze nodig hebben.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Het format voor het eerste loopbaangesprek wordt gebruikt, ingevuld en opgeslagen door de ELG'er in alle onderwijsteams. 100% van de studenten die passend onderwijs nodig hebben is in beeld na het voeren van het eerste loopbaangesprek. <u>Tussenresultaat 2020</u> Het format voor het eerste loopbaangesprek wordt gebruikt, ingevuld en opgeslagen door de ELG'er (Eerste loopbaangesprekker) in alle onderwijsteams. 80% van de studenten die passend onderwijs nodig hebben is in beeld na het voeren van het eerste loopbaangesprek.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>De implementatie van de eerste loopbaangesprekken was al gereed in schooljaar 2020-2021. Om in 2022 het doel te kunnen behalen om 100% van de studenten, die passend onderwijs nodig hebben, in beeld te brengen, was het nodig nog een aantal praktische zaken te verbeteren.</p> <p>Sinds dit schooljaar wordt altijd een eerste loopbaangesprek/plaatsingsgesprek gevoerd door TCI. Naast informatie uit het persoonlijke gesprek over de ondersteuningsbehoefte krijgen wij ook informatie via het DDD en de warme overdracht. Het SLB-formulier (recentelijk ook weer verbeterd) wordt toenemend goed gebruikt. We zien de digitale vastlegging van het ondersteunende formulier toenemen van 14% in 20-21 naar uiteindelijk dit schooljaar 59%.</p> <p>Om ook tijdens de opleiding problemen voor studenten te signaleren, wordt sinds dit schooljaar door de directie gestuurd op de harde afspraak van minimaal 4 SLB-gesprekken per student. Ook zijn we bezig met de ontwikkeling van leercoaches, streven is om het eerste loopbaangesprek ook te voeren met de leercoach van de beginnende student (waarbij in eerste instantie dit samen met de ELG'er uitgevoerd wordt, en hopelijk later dit 1 functie/persoon zal zijn).</p> <p>De plichten die we vanwege de nieuwe wet rechtsbescherming mbo-studenten hebben om een handelingsplan bij start van de studie klaar te hebben liggen zal een verdere impuls geven aan verbeteringen in het leveren van passende zorg voor onze studenten.</p>
<p>5. Het zorgen dat voor alle vo-leerlingen die doorstromen naar MBO Amersfoort, afkomstig uit de regio Eem en Vallei, een digitaal doorstroomdossier (DDD) en Loopbaandossier aanwezig is voor 1 april. Deze documenten worden gebruikt in de vervolloopbaan binnen MBO Amersfoort.</p>	

Doelstellingen, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p><u>Eindresultaat 2022</u> 100% van de studenten die doorstroomt vanuit het vo heeft een DDD en Loopbaan-dossier klaar voor 1 april. De inhoud van het DDD en het loopbaandossier vormen het uitgangspunt voor de studie- en loopbaanbegeleiding van de student.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> 85% van de studenten die doorstroomt vanuit het vo heeft een DDD en Loopbaandossier klaarstaan na aanmelding. De informatie uit het DDD en het Loopbaandossier wordt gebruikt tijdens het eerste loopbaangesprek. Er is in 100% van de gevallen contact geweest met het toeleverende vo als het onderdeel "contact gewenst" aangevinkt is.</p> <p>Tussenresultaat: Deels behaald Eindresultaat: Vanwege afhankelijkheid van vo niet geheel behaald</p>	<p>Op dit moment blijkt dat we van maximaal 80 % van de studenten die uit het vo doorstroomt in april een DDD en loopbaandossier hebben klaarliggen. Het lijkt er wel op dat het gebruik af begint te nemen. Vorig schooljaar zijn 1043 doorstroom dossier geüpload - die alleen gebruikt zijn door vo instroom uit regio. Buiten de regio hebben we hier vooralsnog geen afspraken over. Vanwege privacy aspecten moet de student nu toestemming geven voor het doorsturen van het digitaal doorstroomdossier. Dat heeft vermindering van gebruik tot gevolg gehad. Regionaal onderzoeken we of het mogelijk is op een deel van het dossier met inzage te werken. Verwachting is dat daarmee het gebruik weer op het gewenste niveau zal raken.</p>
<p>6. Het begeleiden van jongeren en hun ouders/verzorgers bij de overgang van vo naar mbo door een doorstroomcoach vanaf het 4e leerjaar vmbo en het eerste half jaar mbo.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Jongeren en hun ouders/verzorgers worden gekoppeld aan een doorstroomcoach. Deze vijf doorstroomcoaches ondersteunen bij de overstap vo-mbo en begeleiden een jongere en zijn/haar ouders/verzorgers gedurende het laatste jaar vo en het eerste jaar mbo. In totaal worden er vijftien jongeren gekoppeld aan een doorstroomcoach.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Jongeren en hun ouders/verzorgers worden gekoppeld aan een doorstroomcoach. Deze drie doorstroomcoaches ondersteunen bij de overstap vo-mbo en begeleiden een jongere en zijn/haar ouders/verzorgers gedurende het laatste jaar vo en het eerste jaar mbo.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Niet behaald op kwantiteit, wel op kwaliteit</p>	<p>In de schooljaren 2018-2019 en 2019-2020 hebben VMBO Trivium, samen met MBO Amersfoort doorstroomcoaches ingezet bij de overstap van vmbo naar het mbo. Hiervoor was een subsidieregeling, die inmiddels is gestopt. Ondanks dat werd de werkwijze doorgezet.</p> <p>In het schooljaar 2021-2022 zijn 5 studenten succesvol begeleid door een doorstroomcoach. Het niet halen van de koppeling van 15 jongeren lag voor een groot gedeelte buiten onze invloedssfeer. De doorstroomcoaches kwamen van een externe partij waar de sturing gering was en zij waren op hun beurt weer afhankelijk van de instroom vanuit Trivium. Echter omdat het concept zo succesvol is in onze ogen, is het de wens van MBO Amersfoort om te kijken of we vanaf volgend schooljaar intern doorstroomcoaches kunnen gaan leveren.</p>
<p>7. Het bevorderen van een soepele doorstroom binnen het mbo door samenwerking tussen EVA-opleiding en opleidingen niveau 2</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Alle docenten passen de effectieve instructiemethoden toe voor de voormalig EVA-studenten.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> De helft van de docenten op niveau 2 past de effectieve instructiemethoden waarmee de voormalig EVA-studenten hun opleiding succesvol kunnen afronden toe.</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>In 2022 is bij de volgende niv2-opleidingen taalondersteuning en/of taalcoaching en/of docentprofessionalisering aangeboden:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Helpende zorg en welzijn • Economie verkoper • Kappersopleiding <p>Uit de evaluatie blijkt dat de taalondersteuning aan NT2-studenten in de vorm van pre-teaching, huiswerkondersteuning, extra taallessen en/of remediërend keuzedeel grotendeels toereikend is. Verbeterpunten zijn er op het gebied van instructie, feedback en het aanbieden van contextrijke (vak)teksten. Docenten die scholing hebben gevolgd, zijn zich meer bewust van taal ontwikkelende-didactiek, maar voelen zich nog niet allemaal bekwaam om het geleerde uit te voeren in de praktijk. Docenten hebben moeite met differentiëren. Vanuit het project Taalcoach in de les hebben deelnemers zich vooral ontwikkeld op het gebied van 'stimuleren van de taalproductie' en 'het bevorderen van interactie', al wordt dat nog niet in alle lessen gedaan. Verder is er bewustwording op het gebied van schooltaal/vaktaal, feedback op schrijf- en spreektaal, begripscontrole en het inzetten van visuele ondersteuning.</p>

De effectmeting

Beoogd effect: het bieden van gelijke kansen aan studenten om hun studieloopbaan succesvol te doorlopen door het creëren van soepele overgangen van vo naar mbo, binnen het mbo en van mbo naar hbo of arbeidsmarkt.

Effectindicatoren:

1. Studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund bij het vinden van een passende opleiding.
2. Studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund door het begeleidingsaanbod.
3. Het gemiddelde startersresultaat en resultaat Entree-opleidingen binnen MBO Amersfoort blijft boven de norm, die de inspectie hanteert.
4. MBO Amersfoort scoort steeds beter op de indicatoren diplomaresultaat en kwalificatiewinst. Bij diplomaresultaat behaald MBO Amersfoort gemiddeld genomen de inspectienorm.

In de midterm review hebben we uitgelegd dat er twee indicatoren zijn toegevoegd (3 en 4) en 1 indicator is geëlimineerd.

1. **Studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund bij het vinden van een passende opleiding.**
2. **Studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund door het begeleidingsaanbod.**

We hebben verschillende bronnen gebruikt om uitspraken te doen over deze effectindicatoren:

- De JOB-monitor 2018, JOB-monitor 2020 en JOB-monitor 2022.
- Het kwalitatieve onderzoek van Youngworks en DUO Onderwijsonderzoek & Advies
- Indicator studiesucces

JOB

Wij hebben alle studenten bij MBO Amersfoort gevraagd wat ze vinden van het begeleidingsaanbod en de betrokkenheid van de slb'er. Hieronder zien we de resultaten hiervan.

Vraag aan studenten alle niveaus	2022 JOB	2020 JOB	2018 JOB
Wat vind je van de begeleiding tijdens de opleiding?	3,3	3,2	4,0
Wat vind je van de manier waarop jouw slb'er betrokken is bij jouw leerproces/opleiding?	3,6	3,5	n.v.t.

De vraag naar de specifieke slb'er is relatief nieuw. De score op begeleiding stijgt weer iets, na een eerdere daling. Dat deze indicator over het algemeen daalde in 2020, sluit aan bij een landelijke ontwikkeling m.b.t. de JOB-enquête. Hieronder de uitslagen van het verdiepende kwalitatieve onderzoek naar SLB/LOB en Kansengelijkheid.

Onderzoek Youngworks| DUO Onderwijsonderzoek & Advies 2022

De ondervraagde docenten zijn positief over SLB binnen MBO Amersfoort. In het onderzoeksrapport van Youngworks is dit (op een schaal van 5) van 3 naar 4 sterren gegaan. Waarbij zij samenvattend stellen:

- Ze krijgen voldoende tijd en ruimte om hun rol en taken als SLB'er in te vullen.
- Docenten merken dat er steeds meer aandacht is voor de kwaliteit en het belang van (de coachrol van) SLB'ers binnen MBO Amersfoort.
- Ze zijn positief over SDV die in hun ogen deskundige begeleiding biedt aan studenten met een ondersteuningsbehoefte op uiteenlopende gebieden.
- Ze voelen zich ondersteund door SDV. De communicatie tussen SDV en student mag wel laagdrempeliger, persoonlijker en proactiever.
- Kansengelijkheid is een thema waarover regelmatig wordt gesproken binnen MBO Amersfoort. Docenten proberen elke dag in de klas te werken aan kansengelijkheid.

De ondervraagde studenten zijn overall positief over hun SLB'er, de score is op 4 sterren gebleven. Zaken die ten opzichte van de vorige meting opvallen zijn:

- Een goede klik met de SLB'er zorgt voor meer welbevinden en motivatie van studenten. Studenten die geen goede relatie hebben met hun SLB'er, ervaren minder studiemotivatie.

- Studenten vinden het prettig als hun SLB'er proactief contact zoekt, persoonlijke aandacht heeft en een stok achter de deur is.
- Studenten die begeleiding hebben gehad van SDV zijn hier positief over. Het heeft hen verder geholpen. Het SDV aanbod is echter nog te weinig bekend onder studenten.

Studenten en docenten stellen daarom onder meer de volgende verbeterpunten voor:

- Investeer in een goed mentoraat. Faciliteer SLB'ers om hun taak goed in te vullen: voldoende uren, niet te veel studenten per SLB'er, coaching-cursussen, helder overzicht van begeleidingsaanbod.
- Sommige docenten hebben behoefte aan centraal georganiseerde steunlessen voor taal en rekenen voor jongeren die achterlopen. Met verplichte aanwezigheid, anders komen ze niet.
- Geef meer aandacht aan het aanbod van SDV in SLB-les en in de school, app, site.
- Investeer in sociale binding van klassen die zijn gestart tijdens de pandemie.

3. Het gemiddelde startersresultaat op de verschillende niveaus binnen MBO Amersfoort blijft boven de norm, die de inspectie hanteert.

Startersresultaat kan iets zeggen over de begeleiding bij de overgang van vo naar mbo en de begeleiding in het algemeen in het eerste jaar van de opleiding.

Ten behoeve van het doen van uitspraken over deze effectindicator hebben we ons gericht op:

- De gegevens van DUO en Internet Schooldossier (ISD)

DUO en ISD

Op de website van DUO en Internet Schooldossier (ISD) zijn de gehanteerde landelijke cijfers te zien aangaande de indicator startersresultaat. Ook onze eigen systemen meten deze indicator. Hieronder staan de resultaten.

Startersresultaat MBO Amersfoort						
	21-22*	20-21	19-20	18-19	17-18	Norm inspectie
Niveau 1	87,1%	86,7%	84,5%	80,7%	82,5%	n.v.t.
Niveau 2	77,0%	80,8%	79,4%	81,9%	75,6%	79%
Niveau 3	82,8%	84,6%	84,5%	83,1%	82,6%	82%
Niveau 4	80,9%	84,3%	84,3%	84,1%	83,9%	82%

Bron: Benchmark mbo|DUO en ISD. Voor niveau 1 cijfers Qlikview 2021. N.B. Bij niveau 1 heet het niet startersresultaat

*Bron: gegevens 21-22: Interne Dashboards-Delphi december 2022

Helaas zien we op niveau 2, 3 en 4 een daling van het startersresultaat, dit is zorgelijk. Gezegd wordt dat dit mogelijk met de nasleep van de pandemie te maken heeft. Om goed te duiden waar de daling door komt is gaan we verdiepend onderzoek hiernaar doen. Daarnaast hopen wij dat het benchmarken van de rendementen met de landelijke trends extra info of scherpte gaat geven om te kijken waar we op in moeten gaan zetten. Onze verbeterdoelstellingen op het gebied van begeleiding blijven onverminderd door gaan. Daarnaast is het goede nieuws dat ons percentage niveau 1 studenten dat een diploma behaalt wederom gestegen is en dus al jaren hoog.

4. Jaarresultaat en kwalificatiewinst

Indicator	21-22	20-21	19-20	18-19	17-18
Jaarresultaat	65,7%*	71,6%	70,9%	68,4%	65,7%
Kwalificatiewinst	Niet bekend	89,3%	88,9%	90,2%	89,0%

Bron: Benchmarks mbo tot en met 2021 *Bron: gegevens 21-22: Interne Dashboards-Delphi december 2022

Bij jaarresultaat zien we (conform het startersresultaat) na de stijging van de afgelopen jaren een daling van 6% en voldoen we, op instellingsniveau, niet meer aan de inspectienorm. Splitsen we dit uit op niveau dan zien we dat we wel aan de norm voldoen op niveau 4, echter niet op niveau 2 en 3. Momenteel wordt intern geanalyseerd waar dit door komt. We werken komende jaren binnen

MBO Amersfoort onverminderd voort aan stijging van het studiesucces. Dit doen we doordat we dit jaar begonnen zijn met een aangescherpte kwaliteitscyclus voortkomend uit het project 'Grip op studiesucces', een omvangrijk project waarin uitgebreid werd onderzocht hoe we ons studiesucces kunnen verbeteren. Hierbij richten we ons zowel op structuur (managementgesprekken, taak- en rolverdeling) als op cultuur (samenwerking, leiderschap). Daarnaast zijn MBO Amersfoort eigen kwaliteitseisen en managementinformatie belangrijke thema's.

Bij de indicator kwalificatiewinst, het verschil tussen het behaalde diplomaniveau mbo en het niveau van de vooropleiding in het vo, zien we nog steeds stijgende cijfers. Deze zijn blijvend boven het landelijk gemiddelde.

Speerpunt 3 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Deelonderwerp 1. Verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk

De nulsituatie

Om de student voor te bereiden op de arbeidsmarkt, werkt MBO Amersfoort met het onderwijsconcept Onderwijs in Bedrijf (OIB). De student komt terecht in een levensechte werkomgeving. In de afgelopen jaren is het aantal onderwijsbedrijven van MBO Amersfoort gestaag toegenomen. De hoeveelheid tijd die een bol-student tijdens de studie in een onderwijsbedrijf doorbrengt, varieert van 5 tot 50 procent.

Ook bedrijfsstages door medewerkers en het in dienst nemen van hybride docenten² kunnen bijdragen aan de verbinding tussen student en arbeidsmarkt. De deelname aan bedrijfsstages verschilt per cluster. De hoeveelheid hybride docenten is beperkt.

Ook een practoraat kan bijdragen aan de verbinding tussen bedrijfsleven en onderwijs. MBO Amersfoort heeft hier vooralsnog niet mee gewerkt. Ook met het opstellen van vakmanschapsprofielen is MBO Amersfoort niet bekend.

Doelstellingen en tussenresultaten 2020 en eindresultaten 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen																							
1. Het verder uitbouwen van het onderwijsconcept Onderwijs in Bedrijf (OIB) door het vergroten van het percentage studenten dat hieraan deelneemt en door het vormgeven van een practoraat voor het thema <i>lerend werken en werkend leren</i> .																								
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Het percentage bol-studenten dat een deel van de opleiding volgt in een onderwijsbedrijf is toegenomen tot minimaal 80%. Het aantal onderwijsbedrijven is toegenomen ten opzichte van 2020. <p>MBO Amersfoort heeft bevindingen uit praktijkgericht onderzoek van het practoraat vertaald naar beleid voor het concept OIB.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Het percentage bol-studenten dat een deel van de opleiding volgt in een hybride leeromgeving, waaronder onderwijsbedrijven, is toegenomen tot minimaal 75%. Het aantal onderwijsbedrijven is toegenomen ten opzichte van 2017 (toen: 24 onderwijsbedrijven). MBO Amersfoort heeft een practoraat voor het thema 'Lerend werken en werkend leren' aangesteld. <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Niet behaald</p>	<table border="1" data-bbox="1122 823 2051 903"> <thead> <tr> <th></th> <th>2022</th> <th>2021</th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percentage studenten</td> <td>73,5</td> <td>77,7</td> <td>73,3 (86,1)</td> <td>83,4</td> <td>56,1</td> </tr> <tr> <td>Aantal onderwijsbedrijven</td> <td>22</td> <td>24</td> <td>26</td> <td>24</td> <td>22</td> </tr> </tbody> </table> <p>Door invloed van het coronavirus kwam het percentage van 2021 dat jaar wat lager uit dan verwacht: onderwijsbedrijven konden tijdelijk niet het aantal studenten bedienen dat qua capaciteit mogelijk zou zijn. Het wat lager liggende percentage studenten dat kan leren in een onderwijsbedrijf in 2021 is toe te schrijven aan een kleiner aantal onderwijsbedrijven en een wat kleiner aantal plekken in sommige onderwijsbedrijven. Het percentage studenten in onderwijsbedrijven en het aantal onderwijsbedrijven voor 2022 is helaas iets gedaald. Twee onderwijsbedrijven zijn samengevoegd en één onderwijsbedrijf is tijdelijk gepauzeerd, waarmee het totaal op 22 is gekomen. Dit lijkt nog een uitvloeisel te zijn van corona, maar onderzoek (zie ook bestuurlijke reflectie) hiernaar vindt nog plaats. De verbinding met de bedrijven kan beter, maar ook de sturing op de doelstellingen die vanuit onderzoeksbevindingen voortvloeien moet beter.</p> <p>De practo is per 1 januari 2021 gestart. Er is een practoraatsplan opgesteld dat in uitvoering is genomen en het practoraat Werkend leren & Lerend werken is aangemeld bij Stichting Ieder MBO een practoraat. Het practoraat is opgenomen op de site practoraten.nl. Per 1 november 2021 zijn er twee docent-onderzoekers aangesteld, ieder voor een omvang van 0,4 fte. Er is een</p>							2022	2021	2020	2019	2018	Percentage studenten	73,5	77,7	73,3 (86,1)	83,4	56,1	Aantal onderwijsbedrijven	22	24	26	24	22
	2022	2021	2020	2019	2018																			
Percentage studenten	73,5	77,7	73,3 (86,1)	83,4	56,1																			
Aantal onderwijsbedrijven	22	24	26	24	22																			

Doelstellingen en tussenresultaten 2020 en eindresultaten 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
	<p>samenwerkingsovereenkomst aangegaan met het lectoraat Beroepsonderwijs van de Hogeschool Utrecht, gericht op het versterken van leeromgevingen op de grens tussen school en werk. Daarnaast is er samenwerking met het Researchlab van mboRijnland dat onderzoek doet naar hybride leeromgevingen.</p> <p>In 2022 heeft het practoraat onderzoek gedaan bij 15 onderwijsbedrijven van MBO Amersfoort, gericht op het versterken van het onderwijsbedrijf als leeromgeving. Daartoe zijn onderwijsbedrijven bezocht en studenten, docenten en instructeurs/begeleiders bevestigd. De bevindingen zijn omgezet naar zogenoemde startbeelden en vormen het vertrekpunt voor interventies die deels al in uitvoering zijn genomen. Begin 2023 volgen startbeelden van andere onderwijsbedrijven.</p> <p>Een meta-analyse die het practoraat momenteel uitvoert, levert input voor beleid en interventies op instellingsniveau. Uitkomsten van de meta-analyse worden in het voorjaar van 2023 besproken in een instellingsbrede bijeenkomst met alle onderwijsbedrijven. Daar zullen relevante, gezamenlijke veranderingen benoemd worden die hun doorvertaling krijgen naar beleid.</p>
<p>2. Het in samenspraak met het bedrijfsleven voor alle opleidingen vakmanschapsprofielen opstellen, gebaseerd op een typologie van vakmanschap.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Voor alle opleidingen zijn er curricula die afgestemd zijn op het onderliggende vakmanschapsprofiel. <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In samenspraak met het bedrijfsleven zijn voor alle opleidingen vakmanschapsprofielen opgesteld, gebaseerd op een typologie van vakmanschap. <p>Tussenresultaat: niet behaald (overmacht, COVID-19)</p> <ul style="list-style-type: none"> Voor alle opleidingen zijn er ontwerpprincipes voor eigentijds onderwijs geformuleerd en alle onderwijsteams zijn gestart met het inrichten van hun opleidingen conform deze principes. <p>Eindresultaat Bijgesteld behaald</p>	<p>MBO Amersfoort is op dit onderdeel een wat andere weg ingeslagen. Er is in 2021 - vlak voor de zomervakantie - een groot, instellingsbreed meerjarig programma gestart gericht op het ontwerpen, ontwikkelen en implementeren van eigentijds onderwijs. Zie tekst hieronder bij Speerpunt 3 Deelonderwerp 2 Flexibilisering van het onderwijs.</p>
<p>3. Scholen binnen MBO Amersfoort hebben allemaal verbinding met de praktijk en integreren de opgedane kennis en ervaringen in het onderwijs.</p>	
<p><u>Tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Alle clusters hebben meerdere manieren om voeling te houden met de beroepspraktijk en nemen dit op in hun clusterplan, dat wordt besproken met het bestuur. <p>Tussenresultaat: Behaald</p> <p>Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Reeds behaald zie verantwoording in jaarverslag 2021</p> <p>Toch blijven we hier scherp op. Ook omdat uit de JOB is gebleken dat we nog meer kunnen verbeteren op dit terrein. We zullen clusters en hun teams begeleiden en voeden in het formuleren van verbeteringen op dit gebied door middel van:</p> <ul style="list-style-type: none"> De uitkomsten van een instellingsdialoog die we in januari 2023 die we op dit thema hebben gedaan Uitkomsten van de onderzoeken van het practoraat
<p>4. Het aanstellen van hybride docenten binnen onderwijsteams (met als voorwaarde het verkrijgen van subsidie volgens de Regeling subsidie zij-instroom).</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimaal de helft van de onderwijsteams heeft ten minste één hybride vakdocent. 	<p>Er zijn twee typen hybride docenten:</p>

Doelstellingen en tussenresultaten 2020 en eindresultaten 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Minimaal een derde van de onderwijsteams heeft een hybride vakdocent. <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald, tussen een derde en de helft gekomen.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. een docent die deels in het onderwijs werkt en daarnaast een andere baan heeft in loondienst of als zelfstandig ondernemer. 2. een zij-instromer die de overstap maakt naar het docentschap en kennis en ervaring in een ander beroep meeneemt <p>M.b.t. type 1 is gebleken dat het aanstellen van deze docenten niet eenvoudig is en zelfs niet overal wenselijk is. De redenen hiervoor zijn in eerdere verantwoording beschreven en besproken met leden van de CKMBO. MBO Amersfoort richt zich daarom vooral op type 2. De afdeling P&O houdt deze instroom nauwgezet bij. In 2022 zijn 23 zij-instroom docenten in dienst gekomen.</p> <p>In oktober 2022 hadden we totaal 59 onbevoegde docenten. Dit zien we in alle clusters, binnen alle scholen en verdeeld over bijna de helft van de onderwijsteams. Van de 59 onbevoegde docenten/zij-instromers (betreft februari 2021 nog 75 docenten) zijn:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 19 zijn bezig met een 2e graads lerarenopleiding • 29 zijn bezig met behalen van een pedagogisch didactisch getuigschrift • 11 zijn nog niet met een opleiding tot bevoegdheid gestart (redenen zijn divers, van net in dienst tot tijdelijke aanstelling tot te weinig fte voor start opleiding tot onvoldoende ruimte voor begeleiding)

De effectmeting

Beoogd effect: het toerusten van studenten voor de beroepspraktijk van nu en later, zodanig dat het hen voorbereidt op het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Effectindicatoren:

- 1 Studenten vinden dat in hun opleiding in toenemende mate op gevarieerde wijze steeds de verbinding wordt gelegd met de beroepspraktijk.
2. Bij de JOB-enquête zijn alle resultaten m.b.t.de aansluiting school-beroepspraktijk in 2020 2,9 of hoger. Voor 2022 stellen we als minimum 3,0.
3. Bedrijven/instellingen vinden dat de studenten goed voorbereid zijn op het werk dat ze in bedrijven/instellingen zullen gaan verrichten.
4. De percentages aandeel werkenden dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt dalen niet verder dan het niveau van de laatste meting, die tot nu toe beschikbaar is.

De JOB-enquête geeft de tevredenheid van de student over de aansluiting school-beroepspraktijk weer. Deze is nu 3,0 of hoger. Voor 2022 stellen we een hoger doel, zeker voor de bol-studenten. Verder hebben we het aandeel werkenden dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt, als indicator opgenomen, gezien de relatie hiervan met de aansluiting van school op de beroepspraktijk.

- 1. Studenten vinden dat in hun opleiding in toenemende mate op gevarieerde wijze steeds de verbinding wordt gelegd met de beroepspraktijk.**
- 2. Bij de JOB-enquête zijn alle resultaten m.b.t.de aansluiting school-beroepspraktijk in 2020 2,9 of hoger. Voor 2022 stellen we als minimum 3,0.**

Onderzoek Youngworks

De score van studenten op het thema 'Aansluiting bij de beroepspraktijk' is in 2022 4 sterren, conform 2020. We zien echter wel dat meer studenten positiever zijn over de praktijklessen op school in OIB, ze ervaren het als een goede voorbereiding op het werkveld. Daarnaast is het fijn in een omgeving te oefenen waar fouten maken mag. Ook zien ze dat er vaker docenten komen die met één

been in het bedrijfsleven staan, maar dit mag nog wel voor sommige teams versterkt worden. BBL'ers zijn vaker positief over de aansluiting van hun leerbaan bij het onderwijs op school door het maatwerk en individuele leerroutes.

Een aantal opleidingen bereidt studenten goed voor op het werkveld met vakken als werkveldoriëntatie: "Over hoe je je gedraagt op de werkvloer, wat de beroepscode is". Deze succesvolle aanpakken zijn voor ons iets om mee te nemen in andere verbetertrajecten bij de voorbereiding BPV. Een klein deel van de BOL studenten ervaart een kloof tussen onderwijs en stage: verouderde theorieën, andere vaardigheden op school dan op stage. Communicatie tussen BPV'er en stageplek is verbeterd maar loopt nog niet altijd soepel. Een duidelijk advies dat door de studenten wordt gegeven voor de toekomst is het aantrekken van nog meer BPV'ers met meer specialistische kennis van het vakgebied.

JOB

Vraag	2022 JOB	2020* JOB	2018 JOB
bbl: Wat vind je van wat je leert op je werkplek?	4,2	4,2	4,2
bol: Wat vind je van wat je leert op je stage/bpv?	3,8	3,8	4,0
bbl: Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je werkplek?			3,4
bol: Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je stage/bpv?			3,4
bbl: Wat vind je van de mogelijkheid om jouw werkervaring te bespreken op school?	3,6	3,4	3,7
bol: Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	3,1	2,9	3,3
bol: Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	2,9	2,9	3,3
bbl: Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	4,0	4,0	4,0
bol: Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	3,7	3,7	3,9
bbl: Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je werkplek?	3,2	3,0	
bol: Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je stage-/bpv-plek?	2,9	2,9	

Bron: JOB-monitor

De scores voor 2022 zijn ten opzichte van 2020 gelijk gebleven of hoger geworden. De JOB-monitor 2022 laat gemiddelden zien die variëren van 2,9 tot 4,2. Er is grote mate van tevredenheid over voornamelijk het leren op de werkplek en de begeleiding door het leerbedrijf. Kritischer zijn de studenten over de begeleiding van school tijdens de stage. We zien ook (mede uit enkele interne audits) dat er aandacht nodig is voor de verhouding en communicatie tussen school en bpv-bedrijven.

* De scores voor 2020 liggen gemiddeld genomen lager dan de voorgaande jaren, dat komt door de gewijzigde opzet van de JOB-monitor en is in lijn met het landelijke beeld.

3. Bedrijven/instellingen vinden dat de studenten goed voorbereid zijn op het werk dat ze in bedrijven/instellingen zullen gaan verrichten.

Onderzoek DUO Onderwijsonderzoek & Advies bij leerbedrijven

Hieronder volgen de conclusies over de voortgang in de tevredenheid van de contactpersonen van de leerbedrijven over de samenwerking met MBO Amersfoort en de studenten van MBO Amersfoort. In deze conclusies reflecteren we ook op de aanbevelingen die in 2020 zijn gedaan.

Over het algemeen zijn de leerbedrijven gematigd tevreden over het niveau van de studenten. De geïnterviewden geven het niveau van kennis en vaardigheden van BOL-studenten bij binnenkomst in het leerbedrijf gemiddeld een 6,5. Dit is vergelijkbaar met 2020, toen de geïnterviewden de kennis en vaardigheden van de studenten met een 6,6 beoordeelden. Hoewel het kennisniveau van de

studenten matig wordt beoordeeld, hebben de bedrijven hier begrip voor en zien zij hun toegevoegde waarde in het bijspijkeren van het gebrek aan bepaalde kennis/vaardigheden van de studenten. Een opvallend verschil met 2020 is dat de geïnterviewden zelf een actieve rol nemen in de voorbereiding van de student op beroepspraktijkvorming. Vaker dan in 2020 geven de geïnterviewden aan dat de kennis/vaardigheden die op school zijn opgedaan aansluiten bij wat de student nodig heeft binnen de organisatie.

In vergelijking met 2020 lijkt er een betere samenwerking te zijn tussen MBO Amersfoort en de leerbedrijven. In 2020 gaven we aan dat MBO Amersfoort meer initiatief zou kunnen nemen om met de leerbedrijven in gesprek te gaan over de vaardigheden die deze bedrijven van studenten verwachten. Meer leerbedrijven geven aan dat de kennis/vaardigheden die studenten op school opdoen aansluiten bij de werkzaamheden in de organisatie. Echter, volgens de geïnterviewden zijn de kennis en vaardigheden bij binnenkomst in de organisatie niet verbeterd en zelfs iets minder geworden. Zoals de geïnterviewden aangeven is er een dip in de basiskennis van leerlingen door de coronatijd. Het is belangrijk dat deze kennis/vaardigheden weer op hetzelfde niveau komt als voor de corona.

De meerderheid van de leerbedrijven is positief over de beroepshouding van studenten. In 2020 waren de ervaringen van de leerbedrijven nog verschillend. Volgens de leerbedrijven zijn studenten vaak flexibel, leergierig en gemotiveerd. Leerbedrijven die een negatief beeld hebben van de beroepshouding van studenten zeggen dat studenten soms niet direct beseffen dat ze het werkveld in gaan; ze zijn meer schoolgericht. Volgens de geïnterviewden wordt dit na verloop van tijd gecorrigeerd.

4. De percentages aandeel werkenden dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt dalen niet verder dan het niveau van de laatste meting, die tot nu toe beschikbaar is.

DUO

We hebben de data van DUO gebruikt om te kijken naar het percentage oud-studenten dat na het verlaten van de opleiding werk heeft gevonden. Deze gegevens zeggen als zodanig niet direct iets over de mate waarin studenten zijn voorbereid op werk, omdat er ook andere factoren van invloed zijn op het vinden van werk. Tegelijkertijd helpen de percentages in het reflecteren op kwalificatiedossiers en het eigen onderwijs: sluit het qua inhoud goed genoeg aan op wat in de praktijk gevraagd wordt?

Tabel: Aandeel werkenden aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt

	Aandeel werkenden in 2020, na verlaten onderwijs in 2019/2020 Per niveau	Aandeel werkenden in 2019, na verlaten onderwijs in 2018/2019 per niveau	Aandeel werkenden in 2018, na verlaten onderwijs in 2017/2018 per niveau	Aandeel werkenden in 2017, na verlaten onderwijs in 2016/2017 per niveau
Entree	76%	68%	38%	55%
Niveau 2	85%	82%	70%	77%
Niveau 3	72%	90%	93%	88%
Niveau 4	79%	88%	88%	90%

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs

Uit de gegevens van de landelijke website van DUO blijkt dat studenten met een afgerond niveau 3 en 4 opleiding minder goed hun plek beginnen te vinden op de arbeidsmarkt. Voor Entree en niveau 2 is dat stijgend. Deze tendens is ook beschreven in het deel over jongeren in een kwetsbare positie.

Deelonderwerp 2. Flexibilisering onderwijs

De nulsituatie

Vanuit de visie van MBO Amersfoort is aansluiting op de arbeidsmarkt in combinatie met aansluiting op de leerstijl en leerbehoefte van de student een kernpunt. Om teams in staat te stellen het onderwijs hier beter op in te richten is naast een onderwijskundige ontwikkeling (excellente begeleiding en ontwikkelingen curricula) ontwikkeling nodig op het terrein van de onderwijslogistiek. Door flexibilisering zal de complexiteit in de onderwijslogistiek verder toenemen, wat eisen stelt aan processen en ondersteunende systemen. Onze wens dit geheel efficiënter in te richten en ons voor te bereiden op verdere ontwikkeling van maatwerk was aanleiding te starten met het programma 'Onderwijsjaarplan'.

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p>Het opstellen de visie op maatwerk en flexibilisering, voortbouwend op de visie op onderwijs en vervolgens de implementatie hiervan op het gebied van curriculumontwikkeling. Het implementeren van een nieuw plannings- en roosterinstrument. Vervolgens het gefaseerd implementeren van dit instrument.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> In de strategische doelen en visie op onderwijs is de visie op maatwerk en flexibilisering uitgewerkt naar het projectplan De procesketens onderwijsontwikkeling – onderwijslogistiek zijn in samenwerking met onderwijs (her) ontworpen/ geoptimaliseerd <p>Op basis van de visie op maatwerk en flexibilisering ligt er een projectplan voor doorontwikkeling maatwerk, rakend aan curriculumontwikkeling. Dit project is uitgewerkt en loopt.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Visie op flexibilisering en maatwerk is vastgesteld Er is een inventarisatie opgesteld van huidige vormen van maatwerk en organiseren procesketens onderwijsontwikkeling – roostering De processen binnen deze procesketens zijn vormgegeven dan wel gestroomlijnd Er is een keuze gemaakt voor (een) plannings-roosterinstrument(en) die de huidige en te ontwikkelen vormen van flexibilisering goed kan/kunnen ondersteunen Inrichting instrument(en)/overzetten data Training en professionalisering medewerkers wordt uitgevoerd Gefaseerd invoeren nieuwe instrumenten <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Aan het einde van het schooljaar 21-22 zijn de uitgewerkte Ontwerpprincipes voor ETO en de bijhorende uitgangspunten definitief vastgesteld. De zes ontwerpprincipes: flexibele leerroutes, modularisering, validering, coaching, standaardisering AVO en internationale competenties zijn in co-creatie tot stand gekomen. We zijn dit schooljaar gestart met de implementatie van de Ontwerpprincipes in de clusters. Twee clusters lopen daarin voorop Economie en Zorg en Welzijn. Zij startten al vorig schooljaar met pilots. Binnen de onderwijsclusters zijn projectteams geïnstalleerd die bestaan uit een projectleider, onderwijskundige en een team van onderwijsontwikkelaars. Samen met de directie en teamleiders formuleren zij de huidige stand van zaken in de clusters en de stappen/mijlpalen om te komen tot implementatie in 2025. Dit leggen ze vast in hun clusterimplementatieplan. Ze starten bijvoorbeeld met crebo-vergelijkingen, het ontwerpen van een grof en fijn curriculum ontwerp en het ontwikkelen van modules.</p> <p>Daarnaast worden er professionaliseringsmomenten georganiseerd om docenten te helpen ontwikkelen in nieuwe rollen als leercoach en/of docentcoach. De projectgroep breed monitort de ontwikkelingen in de clusters en brengt de projectgroepen samen om MBO A brede afspraken te maken over de wijze waarop we crebo's vergelijken, moduleformats ontwikkelen, de wijze van valideren etc. Deze groep ontwikkelt tevens professionalisering op basis van vraag en aanbod. Op deze manier wordt zoveel mogelijk via een gezamenlijk bottom-up proces gewerkt aan de strategische doelen. Elk jaar worden vervolgens de nieuwe inzichten en afspraken meegenomen in de nieuwe curriculumontwikkeling, waardoor de curricula in bijna hetzelfde tempo meevolueren.</p> <p>Het project Onderwijs in Richting draagt zorg voor de facilitering en inrichting van ons applicatielandschap om Eigentijds Onderwijs te organiseren. In samenspraak met de projectleiders en onderwijskundigen uit de implementatieteams worden de onderwijsprocessen opnieuw gedefinieerd en uitgewerkt en onderzoeken we op welke manier en welke systemen ons MBO Amersfoort-breed kunnen ondersteunen. De invoering van een nieuw SIS biedt ons een uitdaging maar ook een kans om e.a. opnieuw in te richten.</p>

De effectmeting

Beoogd effect (2.4.1 t/m 2.4.5): Het toerusten van studenten voor de beroepspraktijk van nu en later, zodanig dat het hen voorbereid op het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Effectindicator: Medewerkers vinden in toenemende mate dat maatwerk bieden aan studenten beter mogelijk is.

Onderzoeken DUO Onderwijsonderzoek & Advies en Youngworks

Docenten zijn het er (sterk) mee eens dat studenten behoefte hebben aan maatwerk (88%). Driekwart (74%) geeft aan dat zij zich bekwaam voelen om maatwerk te bieden aan studenten en weten hoe zij maatwerk kunnen leveren aan studenten. Echter doet (slechts) 64% dit ook daadwerkelijk. De helft (48%) geeft aan dat er binnen de opleidingen waar zij bij betrokken zijn onvoldoende mogelijkheden zijn voor studenten om zelf hun opleidingstraject in te richten. Een derde (35%) van de docenten vindt dat de term 'maatwerk' niet kenmerkend is voor de omgang met studenten bij MBO Amersfoort. In het onderzoek van DUO over maatwerk en flexibilisering zijn de volgende significante verschillen zijn gevonden met de resultaten van 2020:

- Ten opzichte van de meting in het voorjaar van 2020 geven nu relatief veel docenten aan dat er afwijkingen voorkomen in het standaardtraject voor individuele studenten (nu: 79% positief en 11% negatief; in 2020: 75% positief en 13% negatief), maar het tegenovergestelde is het geval voor groepen studenten (nu: 57% positief en 29% negatief; in 2020: 62% positief en 24% negatief);
- Driekwart van de docenten (75%) is van mening dat de plannings- en roostertool niet geschikt is voor maatwerk; in 2020 gaf de helft (50%) van de docenten dat aan;
- Bij deze meting zeggen minder docenten dat er voldoende variatie is in leeromgevingen voor studenten (36% nu t.o.v. 43% in 2020) en dat er voldoende variatie is in leermiddelen voor studenten (32% nu t.o.v. 38% in 2020).

Bij de vraag wat de mogelijkheden van het bieden van maatwerk nu zijn in vergelijking met de mogelijkheden van twee jaar geleden geeft ruim een derde (38%) van de docenten aan dat de mogelijkheden om maatwerk te bieden aan studenten (sterk) is verbeterd ten opzichte van twee jaar geleden. Eveneens een derde (31%) van de docenten geeft aan dat de mogelijkheden voor maatwerk gelijk zijn gebleven. Slechts 8% van de docenten vindt dat de situatie (sterk) is verslechterd.

In het kwalitatieve onderzoek zijn de docenten overall op dit thema van 1 naar 3 sterren gegaan. Docenten zijn ook gevraagd welke behoeften zij zelf momenteel (nog) hebben wat betreft het aanbieden van maatwerk aan studenten. Ze geven vooral aan behoefte te hebben aan meer tijd om maatwerk te kunnen ontwikkelen en te kunnen bieden. Daarbij hoort een flexibele roostering en examinering, die de benodigde tijd en ruimte moet bieden voor maatwerk. Docenten hebben verder behoefte aan duidelijke kaders en ondersteuning voor het aanbieden van maatwerk van ondersteunende diensten en in de vorm van een overzichtelijk studentenvolgsysteem.

Studenten zijn bij het thema maatwerk en flexibilisering ook van 1 ster in 2020 naar 3 sterren in 2022 gegaan. De studenten zijn voornamelijk positiever over:

- BBL'ers zijn positief over de mogelijkheid tot meer flexibiliteit, ze ervaren het werken met modules en je eigen tempo bepalen als waardevol, vooral omdat zij dan kunnen afstemmen op reeds bestaande ervaring. Een opleiding op maat lijkt moeilijker te realiseren voor de BOL-studenten vanwege andere behoeftes en de voorwaarden die gesteld worden voor versnellen bijvoorbeeld.
- De opleiding waar een algemeen basisjaar en februari-instroom mogelijk is sluit goed aan bij de behoefte van de studenten. Dat laatste maakt dat ze minder snel een jaar "weggooien" voor hun gevoel.

Kritischer zijn de studenten over de keuzedelen. Er is weinig keuzeruimte, weinig variatie of verbreding mogelijk. Ook worden ze niet altijd even goed ingelicht.

Deelonderwerp 3. Internationalisering

De nulsituatie

Om studenten voor te bereiden op de arbeidsmarkt van de toekomst, wil MBO Amersfoort studenten en medewerkers de kans bieden om internationale competenties te ontwikkelen en relevante kennis op te doen. Een en ander is vastgelegd in onze beleidsnotitie 'Ambitieuze internationaliseren, op weg naar 2021'. Deze beleidsnotitie is er om scholen te helpen bij het inrichten van hun opleidingen en scholen kunnen zelf invulling geven aan internationalisering.

Binnen MBO Amersfoort kunnen scholen zelf een afweging maken op welke wijze zij internationalisering vormgeven binnen hun opleiding/curriculum. Dit is onder meer afhankelijk van de kwalificaties binnen de opleidingen.

Per cluster/team verschilt het hoeveel er op het gebied van internationalisering gebeurt. Er is binnen teams al wel aandacht voor het verkrijgen van internationale competenties, maar veelal gebeurt dit nog incidenteel en is dit gericht op een beperkte groep studenten. Er is nog geen brede cultuur van internationaal denken.

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
1. Het onderwerp internationalisering wordt instellingsbreed op de kaart gezet binnen MBO Amersfoort door het op te nemen in teamplannen	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2022 is vervolgbeleid op Beleidsnotitie “Ambitieuze Internationaliseren, op weg naar 2021” opgesteld. Het activiteitenplan binnen teams m.b.t. internationalisering voor studenten en medewerkers wordt hieraan aangepast.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 heeft ieder team in zijn teamplan opgenomen op welke wijze het studenten en medewerkers laat werken aan het verwerven van internationale competenties</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>In mei 2021 is de nieuwe beleidsnotitie door het College van Bestuur vastgesteld. In de beleidsnotitie “Internationalisering 2021 - 2024” is de ambitie van MBO Amersfoort voor de komende jaren geformuleerd en is de gewenste aanpak voor de komende jaren vastgelegd. De beleidsnotitie is tot stand gekomen met input van onder meer de ambassadeurs internationalisering (uit elk cluster), de studentenraad en de portefeuillehouders vanuit directie en teamleiders.</p> <p>Bij het vaststellen van de beleidsnotitie is tevens besloten dat het verwerven van internationale competenties één van de zes ontwerpprincipes voor ETO is. Elke opleiding maakt in het curriculum inzichtelijk hoe en waar studenten (passende) internationale competenties kunnen ontwikkelen. Het is daardoor ook wisselend of teams het ook nog opnemen in hun team- of clusterplan. Bij ongeveer de helft wordt dit nog wel gedaan.</p>
2. Het realiseren van een toename van het percentage studenten dat een buitenlandstage doet gedurende zijn opleiding	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2022 heeft 7% van onze studenten een buitenlandstage/ervaring gehad gedurende zijn opleiding</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 heeft 5% van onze studenten een buitenlandstage/ervaring gehad gedurende zijn opleiding</p> <p>Tussenresultaat: Niet behaald (corona-crisis) Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>Inmiddels zijn er na de corona-crisis weer volop mogelijkheden om een buitenlandse stage te lopen en maken studenten hier veel gebruik van. Meerdere opleidingen hebben studiereizen naar het buitenland, het aantal studenten dat een stage in het buitenland doet stijgt gestaag. Bij de BOL-studenten gaan we richting de 7%, bij de BBL-studenten is dit een heel ander beeld. Voor hen zijn buitenlandse stages vaak niet mogelijk omdat de werkgever hier geen ruimte voor geeft.</p>
3. Het internationale beleid en de uitvoering daarvan binnen MBO Amersfoort op dusdanig niveau brengen dat voldaan wordt aan de eisen van Erasmus 21 -27 (was de VET Mobility Charter)	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> MBO Amersfoort slaagt erin om het voldoen aan de eisen van de Erasmus 21-27 (i.p.v. VET Mobility Charter) te continueren</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Uiterlijk in 2020 is het internationale beleid en de uitvoering daarvan binnen MBO Amersfoort op dusdanig niveau dat voldaan wordt aan de eisen van de Erasmus 21-27 (i.p.v. VET Mobility Charter)</p> <p>Tussenresultaat: Niet uitgevoerd, niet nodig wegens onderbesteding Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Het nieuwe programma van de EU, Erasmus 21 -27, is bekend (De VET Mobility Charter bestaat niet meer). Om in aanmerking te komen voor budgetten boven de € 30.000 moest een accreditatie verkregen worden. De accreditatie is aangevraagd en verkregen!</p>
4. Het realiseren van de mogelijkheid voor kwetsbare groepen studenten om te werken aan internationale competenties door middel van een buitenlandervaring	

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2020-2021 en 2021-2022 gaan jaarlijks twee groepen van 5 studenten (niveau 1-2) met een begeleider voor een project van maximaal 2 weken naar het buitenland</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 is één groep van 5 studenten (niveau 1-2) met een begeleider voor een project van maximaal 2 weken naar het buitenland geweest</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Het stimuleren van kwetsbare groepen studenten, om te werken aan internationale competenties middels een buitenlandervaring, vindt plaats op verschillende plekken in de organisatie. In schooljaar 2021/2022 is een groep studenten Hospitality niveau 2 naar Finland geweest. Ook is een groep van 18 Leisure-studenten met begeleiding naar Spanje geweest. We kiezen voor deze aanpak omdat we ervaren dat een hele stage te lang is voor dit type student.</p> <p>Er zijn tevens 3 reizen van een week georganiseerd voor gemengde groepen van niveau 1- tot niveau 4.</p>
<p>5. Het realiseren van een toenemend percentage medewerkers dat naar het buitenland gaat voor job shadowing/stage/training opvoeren</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2022 gaat jaarlijks 6% van de medewerkers naar het buitenland voor job shadowing/stage/training</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 gaat jaarlijks 3% van de medewerkers naar het buitenland voor job shadowing/stage/training</p> <p>Tussenresultaat: Niet behaald (corona-crisis) Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>Door de situatie rondom corona zijn er in 2021 tot aan de zomervakantie geen activiteiten in het buitenland geweest voor docenten. In najaar 2021 zijn er in totaal 11 docenten voor een job shadowing/training naar het buitenland geweest.</p> <p>In 2022 is dit verder aangetrokken na opheffen van de verschillende lockdowns. De 6% redden we nog niet, maar we zijn gegroeid naar zo'n 4% en voor 2023 staan reeds meer mobiliteiten gepland.</p>
<p>6. Het integreren van Internationalisation@home in de curricula (waar van toepassing)</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2022 is Internationalisation@home, waar van toepassing, een geïntegreerd onderdeel van curricula</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 zijn twee teams actief aan de slag met Internationalisation@home</p> <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Zoals hierboven geschetst is in het verlengde van de beleidsnotitie besloten om het ontwikkelen van internationale competenties één van de zes ontwerpprincipes te laten zijn. Dit betekent dat met ingang van het curriculum 2023/2024 het merendeel van de opleidingen in hun curriculum mogelijkheden voor het verwerven van internationale competenties hebben geïntegreerd. Dit zal in de meeste gevallen internationalisation@home betreffen, omdat met buitenlandse activiteiten slechts een beperkt deel van de studenten wordt bereikt.</p> <p>Sinds 2022 loopt het project Eigentijds Verbinden, vanuit dit project komt er extra aandacht voor wereldburgerschap, intercultureel leren, duurzaamheid en inclusiviteit/diversiteit. De huidige activiteiten worden geïnventariseerd en inzichtelijk gemaakt (kennisdeling) en er worden in de komende twee jaar nieuwe activiteiten geïnitieerd. Ook hiermee wordt een bijdrage geleverd aan deze doelstelling.</p> <p>Daarnaast is MBO Amersfoort geaccepteerd als oriëntatieschool binnen het Unesco scholennetwerk. Daarmee dragen wij nog verder uit dat wij de thema's die hierboven genoemd zijn van grote waarde vinden en creëren we een stevigere basis om dit in ons onderwijs te integreren.</p>

De effectmeting

Beoogd effect (2.4.1 t/m 2.4.5): Het toerusten van studenten voor de beroepspraktijk van nu en later, zodanig dat het hen voorbereid op het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Effectindicator: Studenten en medewerkers geven aan dat zij internationale competenties hebben ontwikkeld, die zij naar verwachting kunnen inzetten tijdens hun loopbaan.

Uit de onderzoeken van Youngworks blijkt dat de antwoorden van docenten en studenten op dit thema beiden samenvattend een toename van 2 naar 3 sterren opgeleverd hebben. Er is overall door de organisatie breed meer aandacht en duidelijkheid over de mogelijkheden om buitenlandse ervaring op te doen en de toegevoegde waarde ervan wordt duidelijk gevoeld. De inzet op dit gebied verschilt echter nog wel per opleiding. Studenten zien in toenemende mate terug dat internationalisering meer ingebed wordt in het curriculum en het is beter bekend dat onze opleidingen stages aanbieden in het buitenland. Een groter deel van de docenten werkt naar tevredenheid aan eigen internationale competenties, maar de nasleep van corona is hierin ook nog wel voelbaar. Werkdruk en tijdgebrek zijn nog steeds een belangrijke factor daar waar de ontwikkeling en organisatie van internationale activiteiten nog onvoldoende op gang komt. Docenten en studenten uiten daarnaast de wens voor een versterking in het onderwijs voor vaktechnisch Engels.

Uit het meer kwalitatieve onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies blijkt dat relatief weinig docenten (17%) nu aangeven dat zij (vanaf 2020) internationale competenties ontwikkeld hebben. In 2020 gaf ongeveer een kwart (24%) van de docenten aan in de jaren daarvoor internationale competenties te hebben ontwikkeld. De ontwikkeling van internationale competenties door middel van job shadowing in het buitenland (meelopen op een school of bedrijf) is gedaald ten opzichte van het onderzoek in 2020 (van 19% in 2020 naar 10% in 2022). Daarnaast geeft een derde (32%) aan op een andere manier (zoals via een andere studie, zelfstudie, taalles, nevenactiviteiten, studiereis) internationale competenties te hebben verworven, tegen 58% in 2020. De daling van de deze drie genoemde items is waarschijnlijk te correleren aan de corona-crisis.

Het volgen van een training is de meest genoemde manier om internationale competenties te ontwikkelen: 43% heeft een training gevolgd in Nederland en 15% deed dit in het buitenland. In de jaren voor 2020 was dit voor beide manieren beduidend lager: gezamenlijk 23%. 88% van de docenten geeft aan internationale competenties te hebben ontwikkeld die zij in hun loopbaan verwachten te kunnen inzetten; dat is 10% meer dan in 2020. Als laatste geeft 41% van de docenten aan dat zij in hun lessen onderwerpen behandelen die betrekking hebben op internationalisering; in 2020 was dit voor 35% het geval.

Uit de participant-reports van Erasmus+-programma bleek dat medewerkers en studenten van mening zijn dat zij internationale competenties hebben kunnen ontwikkelen tijdens buitenlandse activiteiten. Dit is in overeenstemming met de onderzoeken, die vorig jaar zijn uitgevoerd.

Deelonderwerp 4: Excellentie

De nulsituatie

Mbo Amersfoort wil studenten, die meer kunnen dan gemiddeld, uitdagen. Vooral deelname aan vakwedstrijden heeft een enorme vlucht genomen binnen MBO Amersfoort. Tot nu toe is er geen centraal beleid ontwikkeld op het gebied van excellentie.

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
1. Het realiseren van een toename in deelname aan vakwedstrijden, die samen met Skills Netherlands worden georganiseerd.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In de periode 2019-2022 neemt het aantal vakwedstrijden, die samen met Skills Netherlands worden georganiseerd, toe met minimaal vijf vakwedstrijden. (De uitgangssituatie is 2018, toen er 17 opleidingen meededen aan de vakwedstrijden).</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In de periode 2019-2022 neemt het aantal vakwedstrijden, die samen met Skills Netherlands worden georganiseerd, toe met minimaal drie vakwedstrijden. (De uitgangssituatie is 2018, toen er 17 opleidingen meededen aan de vakwedstrijden).</p>	<p>Vakwedstrijden maken bij MBO Amersfoort het grootste deel uit van de excellentietrajecten. MBO Amersfoort begon in 2015 met drie vakwedstrijden. In 2019 deden zeven scholen mee aan zeventien vakwedstrijden en in 2020 waren dat acht scholen en zestien vakwedstrijden. Van een toename was geen sprake, maar wij zijn er trots op dat we in deze tijd van COVID-19 dit enthousiasme nog hebben kunnen vasthouden.</p>

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen
<p>Tussenresultaat: Niet behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>In 2021 heeft MBO Amersfoort zich bij Skills Netherlands ingeschreven voor zeventien vakwedstrijden, waaraan vier clusters en acht scholen deelnemen. De voorronde wedstrijden vonden plaats vanaf oktober 2021 tot februari 2022. Wij stonden met 9 opleidingen in de finale, dat betekent dat 10 studenten in de finale hebben gestaan. In het schooljaar 22-23 hebben zich maar liefst 25 opleidingen aangemeld!</p> <p>Voor onze deelname aan vakwedstrijden is er nu een coördinator in elk team. De centrale projectleider motiveert scholen mee te doen en gaat langs de scholen. We zien dus dat deze inzet leidt tot een toename in deelname en interesse vanuit de scholen.</p> <p>Verder schrijft MBO Amersfoort, samen met de MBO raad, nog steeds mee aan nieuwe opdrachten, die daarna beschikbaar worden gesteld voor landelijk gebruik. Het praktijkgericht onderzoek naar de waarde en effecten van vakwedstrijden binnen het curriculum werd in 2020 doorgeschoven naar betere tijden. Uiteindelijk is er helaas geen subsidie voor gekomen en wordt het onderzoek niet uitgevoerd.</p>
<p>2. Het voortzetten van de mogelijkheden voor studenten van de opleiding Schilder om een meestersdiploma te behalen tijdens de opleiding.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022 (tussenresultaat is hieraan gelijk)</u> In de periode 2019-2022 hebben jaarlijks ten minste drie topstudenten van de afdeling Schilderen een meestersdiploma behaald. Dit traject wordt samen met het bedrijfsleven vormgegeven.</p> <p>Tussenresultaat: Deels behaald Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>Bij de opleiding Schilderen kunnen niveau 4 studenten een meestersdiploma behalen. Dit wordt samen met Savantis vormgegeven. MBO Amersfoort is de enige mbo-school waar een dergelijk traject op deze manier 'uit de verf is gekomen'. Er is in 2021 één diploma afgegeven en in 2022 ook één diploma. De School voor Techniek gaat vanaf september 2023 een dagopleiding Schilders starten. Hiermee verwachten we dat meer studenten zullen instromen in dit traject, zoals ex-mavo leerlingen.</p>

De effectmeting

Beoogd effect (2.4.1 t/m 2.4.5): het toerusten van studenten voor de beroepspraktijk van nu en later, zodanig dat het hen voorbereidt op het vinden van hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving.

Effectindicator: Docenten en studenten geven aan dat zij excellentie een verrijking van de opleiding(en) vinden.

Uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek en Advies blijkt dat twee derde van de docenten (63%) aangeeft dat zij excellentie zien als een verrijking van de opleiding(en). Dat is minder dan in 2020 (73%). Uit het onderzoek van 2020 bleek ook dat er geen behoefte aan centraal beleid is rondom excellentie/meer excellentietrajecten. Voor bepaalde studenten geldt dat zij behoefte hebben aan verdieping van de lesstof en dat zij uitgedaagd willen worden om hun professionele skills en talenten verder te ontwikkelen. Onze docenten dagen nu vooral uit in de les, op maat en persoonlijk. We vroegen hen ook te beschrijven welke mogelijkheden, anders dan excellentie, zij nog zien om opleidingen te verrijken/het maximale uit de student te halen. Meerdere docenten noemen het werken met verdiepingmodules als een manier om de opleiding te verrijken. Verder worden meer opties voor de student om te versnellen, kleinere klassen en meer individuele routes genoemd. Dit bevestigt dat het goed is dat we op weg zijn met Eigentijds Onderwijs. Dit speerpunt richt zich op meer keuzevrijheid voor studenten, mede door modularisering. Ook bij het speerpunt Succesvol Begeleiden besteden we aandacht aan studenten, die extra uitdaging nodig hebben. We zorgen ervoor dat we deze studenten tijdig in beeld hebben, om zo op hun behoefte in te kunnen spelen.

Desalniettemin klinkt er uit het onderzoek van Young Works wel dat als er meer facilitering zou zijn voor docenten en teams om vakwedstrijden zoals Skills of andere 'excellentie'-trajecten op te starten of bekender te maken dit wel wenselijk is. Uit de onderzoeken van Youngworks blijkt namelijk dat de antwoorden van docenten en studenten op dit thema beiden samenvattend een toename van 2 naar 3 sterren opgeleverd hebben. Om studenten te bereiken die wel uitgedaagd willen worden geven de studenten aan dat de term excellentie niet voldoende trigger, maar ook de bekendheid nog meer omhoog kan. Er is daarnaast behoefte aan laagdrempelig aanbod.

Deelonderwerp 5: Speerpunt Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst: deelonderwerp alumni beleid en een leven lang ontwikkelen (LLO)

De nulsituatie

MBO Amersfoort kent op het gebied van LLO een beperkte traditie. Het bestuur en directeuren zijn van mening dat MBO Amersfoort hierin een rol zou moeten spelen. Ook de overheid stuurt op LLO, bijvoorbeeld via de subsidieregeling Flexibel mbo. Een belangrijk dilemma is of LLO ondergebracht kan worden in bestaande onderwijsteams of dat dit beter los van het initiële onderwijs vorm kan krijgen. De klassieke cultuur van onderwijs is namelijk niet automatisch de cultuur die nodig is voor een commerciële privaat bekostigde onderwijsafdeling. Dit is de uitdaging waar MBO Amersfoort voor staat.

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
1. Het ontwikkelen van een visie en beleid op LLO voor MBO Amersfoort. Hierbij de wensen en mogelijkheden van MBO Amersfoort m.b.t. contractonderwijs, volwassenonderwijs en samenwerkingsverbanden op het gebied van LLO meenemen.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MBO Amersfoort heeft de visie omgezet tot een uitgewerkt beleid en heeft LLO op basis hiervan ingericht <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MBO Amersfoort heeft in 2020 een visie ontwikkeld op het gebied van LLO en heeft in kaart gebracht welke mogelijkheden zij ziet op dit gebied <p>Tussenresultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>Na het schrijven van een businesscase is in april 2022 de stichting 'MBO Amersfoort Volwassenenonderwijs', handelend onder de naam 'Professionals Programma van MBO Amersfoort' opgericht. De stichting is geregistreerd bij het Centraal Register Korte Beroeps Opleidingen (CRKBO), een kwaliteitscode voor opleidingsinstituten voor kort beroepsonderwijs.</p> <p>Het Kernteam LLO, dat invulling gaf aan de opdracht om clusters te faciliteren bij de implementatie en realisatie van LLO en op dit gebied expertise te ontwikkelen, is opgeheven. De projectstatus van LLO is hiermee komen te vervallen. De financiering gaat sinds 1 april 2022 uit eigen middelen en de stichting is een servicelevel agreement aangegaan met enkele diensten binnen MBO Amersfoort. Dit zorgt ervoor dat publieke en private middelen gescheiden blijven.</p> <p>Het Professionals Programma van MBO Amersfoort is inmiddels gelanceerd in de regio met een campagne en een website. De stichting heeft in 2022 een kwartiermaker/manager LLO, een officemanager en een tweede business development manager aangesteld. Gezamenlijk zorgen de medewerkers ervoor dat de samenwerking met de clusters binnen MBO Amersfoort en met externe partners steeds beter verloopt, zodat vraaggericht en snel gewerkt kan worden.</p> <p>Het aanbod bestaat met name uit privaat bekostigde crebo en non-crebo opleidingstrajecten. Het varieert van korte cursussen en vakdiploma's tot volledig erkende mbo-opleidingen. Daarnaast worden maatwerktrajecten aangeboden.</p> <p>Er zijn drie subsidietrajecten Flexibel MBO:</p> <ul style="list-style-type: none"> Timmeren en Metselen Logistiek Audicien <p>Deze worden door MBO Amersfoort uitgevoerd en vallen onder privaat bekostigd onderwijs.</p> <p>De opleidingen 'Helpende zorg en welzijn' en 'Pedagogisch medewerker kinderopvang' zijn geselecteerd voor het project 'Anders verantwoord van bewijsmateriaal bij LLO' van het</p>

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
	Kennispunt Onderwijs en Examineren. De kwartiermaker/manager LLO zit in de landelijke klankbordgroep van dit project.
2. Het in kaart brengen welke aanpak inzake alumni bij MBO Amersfoort en de afzonderlijke scholen past. Op basis van de uitkomsten een pilot uitvoeren. Het evalueren van deze aanpak en, zo nodig, op basis hiervan verbetermaatregelen invoeren.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MBO Amersfoort heeft in 2022 de aanpak m.b.t. alumni geëvalueerd en, zo nodig, op basis hiervan verbetermaatregelen ingevoerd <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> MBO Amersfoort heeft in 2020 onderzocht welke vormen van alumnibeleid passen bij de organisatie als geheel of bij afzonderlijke scholen Er is een pilot alumnibeleid uitgevoerd bij twee clusters <p>Tussenresultaat: Niet behaald, geen prioriteit door COVID-19 Eindresultaat: Niet behaald</p>	<p>Het belang van alumni op LLO is en wordt nog steeds onderschreven, maar er is ten tijde van de corona pandemie geen actie op uitgevoerd. In voorjaar 2022 is een plan van aanpak goedgekeurd door directie voor verbetermaatregelen binnen het alumnibeleid. Voorbeelden van activiteiten die het komende jaar gaan plaatsvinden, geïnitieerd door de stafafdeling Onderwijs en Ontwikkeling:</p> <ul style="list-style-type: none"> Een nulmeting uitvoeren hoe het cluster/de school of het team ervoor staat voor wat betreft uitvoering alumnibeleid en onderzoek naar waar de huidige alumni zijn en hoe te bereiken. Nagaan welke activiteiten op korte termijn nog uitgevoerd kunnen worden met huidige studenten en welke activiteiten voor reeds bekende alumni ontplooid kunnen worden. Opzetten van duurzame relatie met contactpersonen en een gezamenlijke backoffice met het oog op relatiebeheer. Organiseren van activiteiten samen met de contactpersonen binnen de organisatie. Nagaan wat de mogelijkheden, kosten en opstartactiviteiten zijn van een LinkedIn-account voor MBO-A alumni.

N.B. Omdat de doelstelling is gericht op het ontwikkelen van een visie en beleid, zijn effectmetingen hier niet van toepassing.

Speerpunt 4 Professionalisering

De nulsituatie

Om een professionaliseringsaanbod te ontwikkelen, dat aansluit bij de leer- en ontwikkelwensen van de medewerkers en de organisatie, analyseert de TOF Academie de professionaliseringsplannen van de diverse (onderwijs)teams, de nieuwe strategische koers en wettelijke kaders jaarlijks. Daarnaast worden er diverse gesprekken met leidinggevendend gevoerd om de leer- en ontwikkelwensen nog beter in kaart te brengen en is er onder de medewerkers een leerbehoefte-inventarisatie uitgezet.

Het daaruit voortkomende aanbod bevat korte en middellange trainingen met de volgende thema's: pedagogiek-didactiek, opleiden in de school, coaching, examinering, sterk in je werk, ontwerpen van onderwijs, implementatie eigentijds onderwijs, rekenen, digitale vaardigheden, internationale competenties, leidinggeven. Thema's van de langdurige opleidingen zijn LC-scholing, PDG en een instructeursopleiding MBO Amersfoort had een introductiebeleid en meerjarenbeleid Professionalisering. Beide waren aan herziening toe.

Doelstelling Tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
TOF Academie ontwikkelt professionaliseringsactiviteiten die aansluiten bij de leer- en ontwikkelwensen van de medewerkers en de organisatie	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minstens 60% van de medewerkers neemt deel aan 3 of meer professionaliseringsactiviteiten (trainingen, workshops, opleidingen) en past het geleerde toe in de praktijk 95% van de medewerkers neemt deel aan de leerdag (aangepast) <p>De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van professionaliseringsactiviteiten is een 7</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minstens 50% van de medewerkers neemt deel aan 3 of meer professionaliserings-activiteiten (trainingen, workshops, opleidingen) en passen het geleerde toe in de praktijk 90% van de medewerkers neemt deel aan het kennisfestival <p>De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van professionaliseringsactiviteiten is een 7</p> <p>Resultaat: Deels behaald</p> <p>Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>Ook dit jaar hebben veel professionaliseringsactiviteiten plaatsgehad. Er is, op basis van de leer- en ontwikkelwensen, een aanbod ontwikkeld. Dit aanbod is vormgegeven in een menukaart professionaliseringsaanbod schooljaar 22-23 waar medewerkers een keuze uit kunnen maken. Naast open inschrijftrainingen lag het accent op de teamtrainingen. Nieuwe thema's in het professionaliseringsaanbod zijn het ontwerpen van het onderwijs en de implementatie van de ontwerpprincipes. Deze trainingen worden grotendeels verzorgd door interne medewerkers.</p> <p>Het aanbieden van trainingen, het proces van aanmelden, het registreren van deelnemers en het evalueren vindt grotendeels plaats via ons LMS, de online TOF Academie. Leidinggevendend kunnen van hun eigen teams rapportages uitdraaien van de gevolgde professionaliseringsactiviteiten.</p> <p>Uit deelnemerslijsten blijkt dat 75% van onze medewerkers heeft deelgenomen aan 3 of meer professionaliseringsactiviteiten. Het gemiddelde cijfer van de professionaliseringsactiviteiten is een 7.5. Uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek en Advies blijkt dat 53% van de docenten aan tenminste 3 professionaliseringsactiviteiten heeft deelgenomen, dat is minder dan bij de vorige meting en niet op het niveau van ons beoogde eindresultaat. De overgrote meerderheid van 91% heeft deelgenomen aan tenminste één of meer activiteiten. (zie effectmeting voor verdere uitkomsten van het onderzoek).</p> <p>Op 8 november vond de Leerdag plaats. De dag stond in het teken van het eigentijds onderwijs/ontwerpprincipes en kon weer fysiek plaatsvinden. In de ochtend volgden de medewerkers een centrale aftrap, twee workshops en een keynote spreker. In de middag volgden de onderwijsteams een teamsessie op maat. 60% van de medewerkers was hierbij aanwezig. Er was veel enthousiasme over de dag. Het gemiddelde cijfer was een 8. De volgende leerdag is 20 april 2023.</p>
MBO Amersfoort ontwikkelt een introductie- en scholingsprogramma voor nieuwe medewerkers/ startende docenten	
<p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> 75% van de startende medewerkers/docenten volgt het introductie- en scholingsprogramma De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van het 	<p>Rond de zomer is het leerpad voor de startende docent geëvalueerd. De uitkomsten waren grotendeels positief. Het merendeel van het leerpad is behouden. Er zijn enkele kleine aanpassingen gedaan waardoor het leerpad flexibeler is te volgen. Deelname was wel een</p>

Doelstelling Tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
<p>scholings- en introductieprogramma is een 7</p> <p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle startende medewerkers/docenten volgen het introductie- en scholingsprogramma <p>De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van het scholings- en introductieprogramma is een 7</p> <p>Resultaat: Behaald Eindresultaat: Behaald</p>	<p>aandachtspunt in verband met de uitroosting van docenten uitroosting. Het gemiddelde cijfer voor de activiteiten in het leerpad is een 7.</p> <p>Er is veel aandacht geweest voor de introductie bijeenkomsten van nieuwe medewerkers. Dit heeft geresulteerd in 80% aanwezigheid. En een gemiddeld cijfer van 7 ½.</p> <p>In 2023 vindt een 100 dagen evaluatie plaats over de PDG en pre PDG-opleiding om te achterhalen hoe de docenten zijn gestart en of ze de goede ondersteuning hebben gehad. De professionalisering van de startercoaches is speerpunt voor 2023.</p>
De professionaliseringsactiviteiten leiden tot borging van het geleerde in de praktijk en passende bekwaamheid	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle trainingen zijn gebaseerd op de leerdoelen van de medewerker • Alle medewerkers hebben een buddy bij langdurige scholingstrajecten • 75% van de leidinggevenden heeft een train-de-leidinggevende-sessie gevolgd • 75% van de medewerkers werkt met het LMS • 75% van de leidinggevenden toetst het geleerde in de praktijk <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 75% van de trainingen is gebaseerd op de leerdoelen van de medewerker • 75% van de deelnemers van langdurige scholingstrajecten heeft een buddy • 50% van de leidinggevenden heeft een train-de-leidinggevende-sessie gevolgd • 50% van de medewerkers werkt met het LMS • 50% van de leidinggevenden toetst het geleerde in de praktijk <p>Resultaat: Deels behaald Eindresultaat: Deels behaald</p>	<p>Bij alle trainingen wordt zoveel als mogelijk uitgegaan van de persoonlijke leerdoelen. Deze leerdoelen worden via intakegesprekken of – formulieren opgehaald.</p> <p>Dit schooljaar heeft een PDG-opleiding en LC-leergang plaatsgehad. De deelnemers zijn begeleid door een buddy</p> <p>Een aantal leidinggevenden hebben een training ‘voeren van het goede gesprek’ gevolgd en een training ‘leidinggeven aan de verandering’. Het percentage van 75% is niet behaald. De redenen hiervoor zijn divers (volgt al opleiding op dit gebied, het moment komt niet uit). In 2023 gaan we deze trainingen weer opnieuw onder de aandacht brengen en herhalen. Ook wordt een training ziekteverzuim aangeboden en mogelijk nog andere trainingen passend bij de leerwensen.</p> <p>Inmiddels werkt 90 % van de medewerkers met het LMS. Een klein deel volgt zeer regelmatig een microlearning, e-learning of training, Het overgrote deel volgt af en toe (t tot 3 op jaarbasis) een professionaliseringsactiviteit via het LMS. Inmiddels is het systeem geadopteerd. Aandachtspunt is professionalisering continue hoog op de agenda te houden en het communiceren van het aanbod.</p> <p>Er is een start gemaakt met het ontwikkelen van MBO Amersfoort content. Leerlijnen over onboarden, de startende docent, financieel fit en internationale competenties zijn inmiddels gereed. Daarnaast zijn er collecties gemaakt over verzuim, vitaliteit, Engels, rekenen, digitale vaardigheden en projectmatig werken. In 2023 wordt er verder invulling gegeven aan de ontwikkeling van content passend bij de leerwensen in de organisatie.</p>
MBO Amersfoort vernieuwt het Meerjarenbeleid Professionalisering/optimaliseert de R&O cyclus/ontwikkelt docenten feedback tool	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <p>Alle medewerkers geven uitvoering aan het meerjarenbeleid professionalisering 2020-2024 en aangepaste regeling R&O. Alle docenten gebruiken de docenten-feedbacktool</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een vastgesteld meerjarenbeleid professionalisering 2020-2024 • Up-to-date regeling R&O-cyclus en R&O-instrumenten 	<p>Het meerjarenbeleid Leren en Ontwikkelen 2020-2024 is vorig jaar definitief vastgesteld en wordt nageleefd. Het instrument feedbacktool (360 graden feedback, studenten feedback en lesobservaties door teamleiders en collega's) heeft een plek gekregen op het platform MijnmboA. Dit instrument kan door alle medewerkers gebruikt worden. De feedbacktool is nog niet geëvalueerd. Dit is doorgeschoven naar 2023. In 2023 wordt een alternatief bedacht voor de R&O cyclus en R&O instrumenten.</p>

Doelstelling Tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2022, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
Resultaat: Behaald Eindresultaat: Deels behaald	

De effectmeting

Beoogd effect: Medewerkers zijn voldoende geëquipeerd om uitvoering te geven/ondersteuning te bieden aan het onderwijs.

Effectindicator: Medewerkers vinden dat het doorlopen van professionaliseringsactiviteiten heeft bijgedragen aan hun professionele ontwikkeling, waardoor zij zich beter toegerust voelen om hun werk uit te voeren.

Verdere uitkomsten DUO Onderwijsonderzoek en advies en Youngworks

In 2020 gaf 82% van de docenten aan dat hun eigen leerdoelen duidelijk waren voordat zij deelnamen aan een professionaliseringsactiviteit; in 2022 geeft slechts 68% van de docenten dit aan. Bijna een derde (30%) van de docenten geeft nu aan dat hoe zij het geleerde in de praktijk toepassen geen onderwerp van gesprek is met hun leidinggevende. Dit percentage is hoger dan in 2020, toen 20% van de docenten dit aangaf. Docenten die niet hebben deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten is gevraagd waarom dat is. Docenten namen niet deel aan professionaliseringsactiviteiten omdat ze er geen tijd voor hadden (30%) of vanwege persoonlijke omstandigheden (9%). In 2020 werden deze redenen genoemd door respectievelijk 19% en 16% van de docenten. Het feit dat het niet past in hun ontwikkeling is voor docenten geen reden (meer) om niet deel te nemen aan professionele ontwikkelingsactiviteiten (in 2020 was dit nog bij 12% van de docenten het geval).

Bij het onderzoek van Youngworks gaven de docenten aan dat er veel en divers aanbod op is op de TOF-academie. Docenten zijn (redelijk) positief over de TOF-academie, maar het mag hier en daar wel nog verdieperder. Ze hebben bijvoorbeeld interesse in cursussen over omgaan met jongeren met autismespectrumstoornis, ADD, ADHD. Maar ook is er behoefte aan kennis over de doelgroep anderstaligen, om de doorstroom van EVA-studenten naar een niveau 2 opleiding te bevorderen. In zijn algemeenheid is het grootste probleem dat het docenten vaak aan tijd (prioriteit) ontbreekt om hier iets mee te doen. Docenten zijn blij met het professionaliseringsbudget dat ze jaarlijks ontvangen. Bij sommige opleidingen, zoals EVA, is professionalisering echt iets wat leeft. Door corona stond de professionalisering enige tijd op een laag pitje. Activiteiten gingen niet door of vonden online plaats en hadden minder impact dan fysieke bijeenkomsten. Docenten die als zij-instromer aan de slag gaan op MBO Amersfoort, krijgen veel tijd en ruimte om hun pedagogische didactisch getuigschrift te halen. Docenten zien meerwaarde in het creëren van een werkomgeving waarin docenten elkaar aanmoedigen om te professionaliseren en hun leerervaringen onderling delen.

Bijlage: financiële verantwoording

Indicatieve begroting en realisatie Kwaliteitsafspraken (x € 1.000)		Begroting kwaliteitsafspraken 2019 t/m 2022	Realisatie kwaliteitsafspraken 2019 t/m 2022	Realisatie kwaliteitsafspraken 2022	Realisatie kwaliteitsafspraken 2021
1	Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie*				
2	Gelijke kansen in het onderwijs				
	• Studentendienstverlening SDV	€ 6.500	€ 6.145	€ 1.320	€ 1.575
	• Studieloopbaanbegeleiding SLB	€ 4.500	€ 4.340	€ 1.000	€ 1.000
	• Overig maatwerk (passend onderwijs, taal en rekenen)	€ 3.000	€ 2.500	€ 500	€ 500
	Subtotaal	€ 14.000	€ 12.985	€ 2.820	€ 3.075
3	Onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst:				
	• Hoofddoelstelling: Verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk				
	• practoraat	€ 550	€ 345	€ 200	€ 125
	• bedrijfsstages	€ 850	€ 315	€ -	€ 75
		€ 1.400	€ 660	€ 200	€ 200
	• Hoofddoelstelling: Flexibilisering van het onderwijs				
	• onderwijsjaarplan	€ 1.500	€ 740	€ -	€ -
	• overig/inbedding/curriculumontwikkeling/eigentijds onderwijs	€ 2.300	€ 2.750	€ 1.250	€ 500
		€ 3.800	€ 3.490	€ 1.250	€ 500
	• Hoofddoelstelling: Internationalisering binnen MBO Amersfoort				
	• job shadowing	€ 375	€ 130	€ 40	€ 20
	• overig	€ 425	€ 251	€ 160	€ 26
		€ 800	€ 381	€ 200	€ 46
	• Hoofddoelstelling: Excellentie binnen MBO Amersfoort				
	• skills	€ 700	€ 689	€ 164	€ 175
	• Hoofddoelstelling: Leven lang ontwikkelen en alumnibeleid				
	• onderzoek	€ 300	€ 780	€ 45	€ 355
	Subtotaal	€ 7.000	€ 6.000	€ 1.859	€ 1.276
	Speerpunten 1 t/m 3	€ 21.000	€ 18.985	€ 4.679	€ 4.351
	Investeringsbudget (beschikbaar, excl. extra gelden niveau 2)	€	€ 21.199	€ 4.140	€ 4.083
	Percentage van investeringsbudget (minimaal 33,3%)		90%	113%	107%
4	Professionalisering				
	• scholing	€ 4.400	€ 4.055	€ 1.155	€ 970
	• overig/extra uren begeleiding cao	€ 1.600	€ 825	€ 175	€ 175
	Subtotaal	€ 6.000	€ 4.880	€ 1.330	€ 1.145
5	Initiatieven niet specifiek benoemd in kwaliteitsplan 2019-2022				
	• effectmeting kwaliteitsafspraken		€ 125	€ 50	€ -
	• werkdrukplan: vermindering werkdruk in teams en clusters		€ 5.349	€ 1.794	€ 2.130
	Subtotaal		€ 5.474	€ 1.844	€ 2.130
	Totaal	€ 27.000	€ 29.339	€ 7.853	€ 7.626

* meegenomen onder Gelijke kansen in het onderwijs

Toelichting 2022

- 1) activiteiten grotendeels conform kwaliteitsplan begroting, verlaagd i.v.m. gedeeltelijke financiering uit andere bronnen (subsidies/NPO)
- 2) practoraat is in 2021 goed van de grond gekomen; minder bedrijfsstages in 2021 in verband met corona
- 3) conform inzet project Onderwijsjaarplan (afgerond in 2020)
- 4) kosten projecten Ontwerpprincipes, Richting in onderwijsrichting en Betekenisgeving opleiding HZW in 2022
- 5) kosten servicebureau en stage(begeleiding) en kosten project Tweetalig onderwijs in 2022
- 6) kosten Skills vakwedstrijden plus behalen meesterschap Schilderen
- 7) inzet/kosten hoger dan begroting kwaliteitsplan i.v.m. vormgeving nieuwe stichting MBO Amersfoort Volwassenenonderwijs
- 8) totale kosten scholing inclusief TOF-academie, exclusief projecten
- 9) introductie- en scholingsprogramma
- 10) kosten adviesbureau's



MBO Amersfoort

T 033 422 1400
Leuserweg 30, Amersfoort
info@mboamersfoort.nl
mboamersfoort.nl



Colofon

Uitgave	: MBO Amersfoort
Voorgenomen besluit cvb	: 14 maart 2023
Vastgesteld door College van Bestuur	: 07 juni 2023
Goedgekeurd door Raad van Toezicht	: 22 juni 2023
Kenmerk CvB vastgesteld	: MBOA-15-4481
Afkomstig van	: college van bestuur