



MBO Amersfoort

Bestuursverslag 2020

Maak werk van je waarde!

Colofon

Uitgave	: MBO Amersfoort
Voorgenomen besluit cvb	: 30 maart 2021
Vastgesteld college van bestuur	: 1 juni 2021
Goedgekeurd raad van toezicht	: 17 juni 2021
Kenmerk cvb vastgesteld	: MBOA-15-4034
Afkomstig van	: college van bestuur

Inhoud

Kerncijfers MBO Amersfoort.....	5
Voorwoord: maak werk van je waarde!	6
MBO Amersfoort in 2020	6
MBO Amersfoort en de menselijke maat	7
Tot slot	7
1 Bericht van de raad van toezicht	8
1.1 Taken en bevoegdheden	8
1.2 Samenstelling, werkwijze en honorering	8
1.3 Toezicht in 2020.....	9
1.4 Werkgeversrol.....	10
1.5 Deskundigheidsbevordering	10
1.6 Contacten binnen en buiten MBO Amersfoort.....	10
1.7 Voornemens voor 2021	11
2 Medezeggenschap	12
2.1 Ondernemingsraad	12
2.2 Personeelsvertegenwoordiging	14
2.3 Studentenraad	15
3 Organisatie	17
3.1 Juridische structuur.....	17
3.2 Het profiel van MBO Amersfoort.....	17
3.3 Onderwijsgevend en direct onderwijsondersteunend personeel.....	18
3.4 Scholen	18
3.5 Onderwijsbedrijven	18
3.6 Staven en diensten	20
4 Visie, missie, merkwwaarden en strategische koers	21
4.1 Onze missie, visie, merkeloofte en merkwwaarden	21
4.2 Onze strategische koers en strategische doelen.....	22
4.3 Onderwijsaanbod: tussen student en arbeidsmarkt	23
5 Onderwijs: de kern van ons bestaan	27
5.1 Onze onderwijsvisie	27
5.2 Strategische doelen voor het onderwijs.....	27
5.3 Waardevolle vakmensen	28
5.4 Studenten zijn toegerust voor leren en werken voor nu en later	30
5.5 Passende leertrajecten	32
5.6 Gezien en uitgedaagd.....	34
5.7 Gedreven professionals	35
5.8 Op betekenisvolle wijze verbinden	36
5.9 Excellente begeleiders.....	36
5.10 Geloof in eigen kunnen.....	37
6 Sociaal jaarverslag: onze medewerkers.....	38

6.1 Strategische doelen voor de medewerkers	38
6.2 Lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap	38
6.3 Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap	40
6.4 Teamontwikkeling en strategische personeelsplanning	44
6.5 Overige projecten van P&O	45
6.6 Klachtenregelingen voor medewerkers	45
6.7 Formatiebeleid en de feiten en cijfers	45
7 Onze scholen in beeld	50
7.1 De Dutch HealthTec Academy	50
7.2 De School voor Economie en Ondernemen	51
7.3 Entree-opleidingen	53
7.4 De School voor Gezondheidszorg en de School voor Welzijn	54
7.5 De Hotelschool Amersfoort	56
7.6 De Kappersschool Amersfoort en de School voor Schoonheidsspecialisten	57
7.7 De Sportacademie Amersfoort	58
7.8 De School voor Techniek	59
7.9 De School voor Toerisme en Management	61
7.10 De School voor Veiligheid	62
8 Staven en diensten	64
8.1 Huisvesting, inkoop en facilitair	64
8.2 Informatiemanagement & ICT	65
8.3 Marketing en communicatie	67
8.4 Onderwijsondersteuning	68
8.5 Personeel en Organisatie	69
8.6 Onderwijs en Ontwikkeling	69
8.7 Finance & Control	69
8.8 Compliance en Audit	69
9 Governance, helderheid en bevoegd gezag	71
9.1 Branchecode goed bestuur in het mbo	71
9.2 Risicomanagement	71
9.3 Planning & control-cyclus	73
9.4 Rekenschap en helderheid	73
9.5 Accountantsrapport	73
9.6 Verklaring bevoegd gezag	74
9.7 Horizontale dialoog	74
9.8 Samenstelling college van bestuur	75
10 Financiën en bedrijfsvoering	76
10.1 Resultatenbox	76
10.2 Helderheid in bekostiging beroeps- en volwasseneneducatie	79
10.3 Financiën	84
10.4 Continuïteit	86
Bijlage 1 Basisgegevens van organisatie, scholen en onderwijsbedrijven	93

Scholen van MBO Amersfoort	93
Onderwijsbedrijven OIB	94
Onderwijsbedrijven als onderdeel van de school/opleiding	94
Onderwijs(bedrijven) in samenwerking met externe partners	94
Bijlage 2 Opleidingen, studentenaantallen	96
DUTCH HEALTHTEC ACADEMY	96
SCHOOL VOOR ECONOMIE EN ONDERNEMEN	96
ENTREE-OPLEIDINGEN.....	97
DE SCHOOL VOOR GEZONDHEIDSZORG	98
KAPPERSSCHOOL AMERSFOORT	100
DE SCHOOL VOOR SCHOONHEIDSSPECIALISTEN	100
DE SPORTACADEMIE.....	100
DE SCHOOL VOOR TECHNIEK.....	101
DE SCHOOL VOOR TOERISME EN MANAGEMENT	103
DE SCHOOL VOOR VEILIGHEID.....	104
DE SCHOOL VOOR WELZIJN.....	104
Bijlage 3 Strategische doelen	105
Bijlage 4 Organogram MBO Amersfoort december 2020	106
Bijlage 5 Hoofd- en nevenfuncties college van bestuur 2020	107
Bijlage 6 Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht 2020	108
Bijlage 7 Commissies van de raad van toezicht 2020.....	109
Bijlage 8 Het netwerk van MBO Amersfoort.....	110
Bijlage 9 Verantwoording kwaliteitsafspraken 2020.....	111
Bijlage 10 Passend onderwijs	143
Bijlage 11 Gebruikte afkortingen	144

Kerncijfers MBO Amersfoort

	2020	2019
Aantal studenten (bekostigd op peildatum 1 oktober)	8.179	8.450
Bol	5.362	5.372
Bbl	2.817	3.078
Aantal diploma's (bekostigd)	2.310	2.094
Aantal medewerkers ultimo (incl. onderwijsbedrijven)	816	771
Aantal medewerkers in fte (incl. onderwijsbedrijven)	648	611
Financieel (geconsolideerd x € 1.000)		
Baten	73.768	71.064
Lasten	71.769	69.353
Financiële baten en lasten en belastingen	- 840	- 893
Resultaat	1.159	818
Rentabiliteit	1,6%	1,2%
Solvabiliteit 2*	50,4%	48,4%
Liquiditeit	1,4	1,1

* Eigen vermogen + voorzieningen in % van het balanstotaal

Voorwoord: maak werk van je waarde!

MBO Amersfoort wil bijdragen aan de ontwikkeling van studenten en medewerkers. We vragen studenten en medewerkers hier zelf ook aan mee te werken. We willen een inspirerende en leer- en werkomgeving bieden waar onze studenten zich kunnen ontwikkelen tot waardevolle vakmensen.

Onze organisatie en ons onderwijs zijn voortdurend in beweging. 2020 was het jaar waarin COVID-19 de wereld over trok en het uiterste van onze studenten en medewerkers vroeg. Plotseling was het noodzakelijk om van fysieke lessen over te stappen op online lesgeven. Dat het gelukt is om die overstap zo snel te maken, hebben we te danken aan de inzet en betrokkenheid van onze docenten en de collega's die hen hebben ondersteund achter de schermen. De noodzaak aan de ene kant en het enthousiasme en de passie aan de andere kant hebben ervoor gezorgd dat we in zeer korte tijd weer les konden geven aan onze studenten. Een prestatie van grote klasse!

Dat neemt niet weg dat onderwijs meer is dan alleen de lessen, want we verliezen door het online lesgeven deels ook het sociale aspect van onderwijs. Gelukkig waren de maatregelen voor de kwetsbare groepen studenten en examenklassen wat ruimer, waardoor het toch mogelijk bleef onderwijs deels op locatie te geven. We kijken uit naar het moment dat alle gebouwen en klaslokalen weer gevuld zijn met studenten die met plezier hun klasgenoten en docenten in levenden lijve kunnen ontmoeten!

MBO Amersfoort in 2020

Onze strategische koers en de zes speerpunten vormden de basis van ons werk, dat bovendien werd gevoed door uitkomsten van het vierjaarlijks onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs, interne audits en uitkomsten van onderzoeken onder medewerkers en studenten. Deze inbreng helpt ons om kritisch te zijn en te blijven over alles waar we mee bezig zijn. Zo blijven wij werken aan ons hoofddoel: wij inspireren en ontwikkelen tot waardevolle vakmensen.

Daar willen wij nadrukkelijk in verbinding met elkaar en onze externe partners aan blijven werken. Daarbij houden we rekening met veranderingen in onze studentenpopulatie, de ontwikkeling van medewerkers van MBO Amersfoort, veranderingen op de arbeidsmarkt, maatschappelijke trends en uiteraard ook wijzigingen in wet- en regelgeving. Welke ontwikkelingen sprongen in 2020 het meest in het oog? In dit bestuursverslag leggen wij als college van bestuur verantwoording af over de resultaten die MBO Amersfoort in 2020 heeft behaald en blikken we ook vooruit op de toekomst.

Bestuurlijke ontwikkelingen

2020 was een bijzonder jaar voor MBO Amersfoort door verschillende veranderingen in de samenstelling van het college van bestuur. Op 1 september is voorzitter Gerda Eerdman met pensioen gegaan en op 1 november heeft Aren van Heest de organisatie verlaten.

Sinds 1 september heeft MBO Amersfoort een tweehoofdig cvb: Marlies Verkuijlen is voorzitter van het college van bestuur, Gert-Jan Lantinga is benoemd als vicevoorzitter. Vanaf dat moment opereert het cvb als collegiaal bestuur.

Resultaten

De belangrijkste resultaten in 2020 zijn:

- Op basis van de nieuwe strategische koers 2019-2023, met de titel *Actief in ontwikkeling: maak het mee!*, hebben we onze zes belangrijkste speerpunten benoemd: eigentijds onderwijs, excellente begeleiding, een leven lang ontwikkelen, klantgerichtheid, onderwijslogistiek en strategische personeelsplanning. Ook hebben we besloten deze zes speerpunten onder te brengen in een programma dat de komende vier jaar gaat lopen. Daarnaast heeft elke directeur en manager bekeken wat de strategische koers betekent voor zijn of haar school of afdeling. In 2019 waren daarvoor de meerjarencluster- en -dienstplannen al opgesteld. In 2020 hebben de directeuren en managers de plannen herijkt en zo nodig bijgesteld. Deze cyclus volgen we elk jaar, zodat de meerjarencluster- en -dienstplannen altijd actueel zijn.
- In het najaar ontvingen wij de Inspectie van het Onderwijs (hierna ook afgekort tot: *Onderwijsinspectie* en *inspectie*) voor het vierjaarlijks onderzoek. Zij heeft in dit geplande periodieke onderzoek onze organisatie en enkele opleidingen onderzocht. In paragraaf 9.6 is een separate bestuurlijke reactie opgenomen. Wij willen leren van de onderzoeksresultaten van de inspectie en kijken met vertrouwen naar de toekomst.

- De minister heeft in het voorjaar van 2019 ons kwaliteitsplan 2019-2022 goedgekeurd. In 2020 hebben we een heel jaar gewerkt aan de daarin opgenomen activiteiten en resultaten. In dit verslag vindt u in bijlage 9 de integrale rapportage en onze bestuurlijke reactie daarop.
- De instelling is in financieel opzicht gezond. Hierdoor hebben we eerder beschikbaar gestelde financiële middelen voor initiatieven uit het onderwijs ook in 2020 door kunnen zetten. De maatregelen uit het werkdrukplan zijn ook verder uitgevoerd in 2020.
- De resultaten van het medewerkerswaarderingsonderzoek laten een stijging in de waarderingcijfers van medewerkers voor MBO Amersfoort zien. Met een respons van 77,1 procent scoren we voor bevoegenheid een 7,4 (7,1 in 2018), voor betrokkenheid een 7,5 (7,0 in 2018), voor tevredenheid een 7,1 (6,6 in 2018) en een 7,2 voor werkgeverschap (6,7 in 2018). We zijn er trots op dat onze medewerkers MBO Amersfoort op deze wijze waarderen.
- Ons concept van Onderwijs in Bedrijf is nog steeds volop in ontwikkeling. Ondanks COVID-19 en de maatregelen daartegen heeft dat geleid tot inspirerende initiatieven, zoals een succesvolle samenwerking van Leerhotel het Klooster met restaurant Tollius.
- Er heeft naar grote tevredenheid een verbouwing van ons Leerhotel Het Klooster plaatsgevonden.
- De TOF Academie, die het ontwikkelingsaanbod voor de medewerkers organiseert, heeft haar vierde jaar achter de rug en staat bekend als dé plek om je verder te ontwikkelen.

Onze merkwaarden

Onze drie merkwaarden zijn *verbindend*, *ondernemend* en *kundig*. MBO Amersfoort staat voor *verbindend* onderwijs, omdat we het belangrijk vinden dat elke jongere en volwassene via onderwijs de beste kans krijgt om een zelfstandige toekomst op te bouwen. Daarvoor werken we nauw samen met onze (regionale) partners. MBO Amersfoort is bijvoorbeeld de enige aanbieder van entreeonderwijs in de regio.

De *ondernemendheid* van MBO Amersfoort blijkt onder meer uit de continue ontwikkeling van nieuwe onderwijsbedrijven en de intensieve samenwerking met het regionale bedrijfsleven.

De TOF Academie staat voor onze inzet op het gebied van *kundigheid*. Het opleidingsaanbod op diverse terreinen en de kennisdeling zijn hier een uitwerking van.

MBO Amersfoort en de menselijke maat

MBO Amersfoort vindt 'de menselijke maat' voor studenten en medewerkers van belang om een veilig en schoon leer- en werkklimaat te bieden. Onze scholen zijn verspreid over diverse locaties binnen en buiten Amersfoort. Daardoor zijn de scholen relatief klein en overzichtelijk. Studenten en medewerkers kennen elkaar. In hoofdstuk 5 *Onderwijs: de kern van ons bestaan* gaan we in op de vormen van begeleiding die MBO Amersfoort voor studenten beschikbaar heeft. Daar beschrijven we ook de uitkomsten van onze JOB-enquête, die veel studenten in 2020 hebben ingevuld. Hiermee beschikken we over informatie over hoe studenten ons onderwijsaanbod waarderen.

In hoofdstuk 6 *Sociaal jaarverslag: onze medewerkers* berichten we over de thema's die op dit gebied belangrijk waren in 2020. We hechten sterk aan de resultaat- en ontwikkelgesprekken die leidinggevenden met de medewerkers voeren. De persoonlijke ontwikkeling van iedere medewerker heeft daarin alle aandacht. En professionaliseringswensen worden binnen de beschikbare mogelijkheden verwezenlijkt. We laten ons daarbij inspireren door het perspectief van een lerende organisatie.

Tot slot

MBO Amersfoort kan alleen bestaan door de gedreven inzet van onze medewerkers: docenten, instructeurs, andere leden van de onderwijsteams, leidinggevenden en medewerkers van de staven en diensten. Daarom onze dank aan iedereen die zich dag in dag uit inzet voor onze studenten en hun toekomst op de arbeidsmarkt en/of in het vervolgonderwijs.

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

1 Bericht van de raad van toezicht

MBO Amersfoort wil het best denkbare onderwijs leveren. Voor de sturing en het toezicht hierop volgen raad van toezicht (rvt) en college van bestuur (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 het reglement raad van toezicht. De raad van toezicht hanteert als governance-instrumentarium een toezichtsvisie, een toezichts- en toetsingskader, een informatieprotocol en een jaaragenda. Hiermee is het mogelijk om op een onafhankelijke en integere wijze toezicht te houden.

1.1 Taken en bevoegdheden

De rvt heeft onder meer de volgende taken en bevoegdheden:

- integraal toezicht houden op de verwezenlijking van de grondslag en doelstelling van de stichting, het beleid van het cvb en op de algemene gang van zaken in de stichting en de door haar in stand gehouden organisatieonderdelen;
- zorgen voor een cvb dat voldoende deskundig is op het gebied van onderwijs, financiën, huisvesting, personeelsbeleid, organisatie en bedrijfsvoering en andere competenties die nodig zijn om MBO Amersfoort goed te besturen, waaronder *soft controls*, leiderschapstijl en omgang met stakeholders;
- toezien op de kwaliteit van het onderwijs dat MBO Amersfoort verzorgt.

1.2 Samenstelling, werkwijze en honorering

Welke leden vormen de rvt, hoe gaan zij te werk en welke honorering ontvangen zij? Dat leest u in deze paragraaf.

Samenstelling

De raad van toezicht bestaat uit vijf leden:

- Mr. drs. Gerdien Bikker-Trouwborst (voorzitter)
- Drs. Ronald Bruin (vicevoorzitter)
- Hannah Bovenkerk-Burger RM/CMC
- Ellen Kruize
- Marcel van Pijkeren

Omdat op 1 januari 2021 de benoemingstermijnen van de voorzitter en de vicevoorzitter aflopen, is MBO Amersfoort in het najaar gestart met de werving en selectie van twee nieuwe leden. Van mevrouw Bovenkerk eindigt de eerste benoemingstermijn op 1 januari 2021; zij is tot 1 januari 2023 herbenoemd.

In bijlage 6 vindt u het overzicht van de hoofd- en nevenfuncties van de leden van de rvt en het rooster van aftreden. De criteria die gelden inzake nevenfuncties van de raad van toezicht zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht Stichting Interconfessioneel beroepsonderwijs en volwasseneneducatie Amersfoort (MBOA-15-2543, april 2017). In bijlage 7 vindt u een overzicht van de commissies van de rvt.

Werkwijze

Het jaar 2020 was het achtste jaar in het bestaan van de rvt. De rvt kwam in 2020 vijf keer bij elkaar. De raad vergaderde vier keer regulier met het cvb en er was een themavergadering met het cvb. Daarnaast is er een bijeenkomst onder leiding van een externe geweest voor de zelfevaluatie. De raad heeft meerdere malen overlegd over de invulling van de vacature van bestuursvoorzitter en de invulling van de vacatures voor de twee nieuwe leden van de raad. Elke rvt-vergadering begint met een vooroverleg waarin de stand van zaken wordt doorgenomen voordat de vergadering start. Na iedere rvt-vergadering is er gelegenheid om gezamenlijk te reflecteren op de vergadering en de samenwerking en om vooruit te kijken.

De rvt heeft vier commissies, te weten de commissie Audit en Finance, de commissie Onderwijs en Kwaliteit, de commissie Werkgeverszaken en de Agendacommissie. Een lid van de rvt zit de commissievergaderingen voor.

Commissie Audit en Finance

De commissie Audit en Finance bestaat uit twee leden van de rvt, de portefeuillehouder Financiën van het cvb en de controller, tevens manager van het team Finance & Control. De commissie bereidt alle onderwerpen voor de reguliere vergadering van de rvt voor op het gebied van financiën, auditplan, risicomanagement, ICT/onderwijsjaarplan en huisvesting. Deze onderwerpen komen in de jaarplanning structureel terug en vormen daarmee de basis van de agendapunten. De commissie vergaderde in 2020 vijf keer. Jaarlijks vindt een gesprek met de accountant plaats. Dit jaar heeft de accountant een controle verklaring van voorgaand jaar afgegeven. Tot slot hebben de commissieleden een individueel gesprek met de controller gevoerd.

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

De commissie Onderwijs en Kwaliteit bestaat uit twee leden van de rvt, de portefeuillehouder Onderwijs en Kwaliteit van het cvb en de manager van het team Onderwijs en Ontwikkeling. De commissie bespreekt voorafgaand aan de reguliere vergadering van de rvt de hoofditems op het gebied van onderwijs en kwaliteit. De commissie besteedde in 2020 aandacht aan de voortgang van het onderwijsjaarplan, studentbeleving en -begeleiding, uitkomsten van de kwaliteitsonderzoeken door het interne auditteam en de Onderwijsinspectie, resultaten van de JOB-enquête, de kwaliteitsafspraken 2019-2022 en de uitwerking van de strategische koers voor het onderwijs. De commissie vergaderde in 2020 twee keer.

Agendacommissie

De Agendacommissie van de rvt bestaat uit de voorzitter van de rvt en de voorzitter van het cvb. Deze commissie bereidt de vergaderingen van de rvt voor, ondersteund door de bestuurssecretaris.

Commissie Werkgeverszaken

De commissie Werkgeverszaken verzorgt de werkgeversrol voor het cvb. Daarover leest u meer in paragraaf 1.4 *Werkgeversrol*.

Honorering

Vanaf 2018 volgt MBO Amersfoort de handreiking Honorering raden van toezicht van de Vereniging van Toezichthouders in Onderwijsinstellingen (VTOI). In paragraaf A.17 van de jaarrekening en in bijlage 6 van dit document vindt u een specificatie.

Tijdsbesteding

Naast de reguliere vergaderingen onderneemt de raad ook andere activiteiten om op een onafhankelijke en integere wijze toezicht te houden. Een paar voorbeelden van zulke werkzaamheden zijn het proces om te komen tot een herziening van de topstructuur, gesprekken met diverse gremia en functionarissen in de organisatie over ontwikkelingen, en veelvuldig onderling overleg tussen de rvt-leden.

1.3 Toezicht in 2020

In 2019 heeft MBO Amersfoort de strategische doelen vastgesteld die de organisatie in 2023 bereikt wil hebben. In 2020 was de voortgang van de realisatie hiervan regelmatig onderwerp van gesprek. De uitwerking van de strategische koers en de onderwijsvisie in de meerjarencluster- en -dienstplannen had en heeft de nadrukkelijke interesse van de raad.

De volgende onderwerpen hadden in 2020 bijzondere aandacht:

- de wijze waarop de organisatie en het onderwijs met de coronacrisis zijn omgegaan;
- de effecten van de coronacrisis op de bedrijven die Onderwijs in Bedrijf verzorgen;
- de kwaliteit van het onderwijsaanbod, ook in relatie tot de resultaten van de controle door de Onderwijsinspectie;
- ontwikkelingen op het gebied van onderwijslogistiek en het programma Onderwijsjaarplan;
- ontwikkelingen op het gebied van ICT en het onderwijs (de accountant heeft ook een ICT-scan uitgevoerd);

- personeelsaspecten als aanpak van het ziekteverzuim en mobiliteitsbeleid;
- de resultaten van het jaarlijkse marktonderzoek;
- de resultaten van het reputatieonderzoek en het stakeholdermanagement;
- het geïntegreerde jaardocument en de jaarrekening;
- de beleidsnota Financiën 2021 inclusief de meerjarenbegroting;
- de statuten, de procuratieregeling en het bestuursreglement, aangepast naar een tweehoofdig college van bestuur per 1 september 2020;
- het vertrek, de opvolging, werving en selectie van cvb-leden;
- het ziekteverzuim;
- herbenoeming van de accountant.

1.4 Werkgeversrol

De commissie Werkgeverszaken voerde gesprekken met collegeleden om het functioneren te bespreken, vooruit te blikken en afspraken te maken. De honorering van het cvb is getoetst aan het *Servicedocument WNT* (Wet normering topinkomens), een handreiking voor toezichthouders en bestuurders in het mbo. De rvt heeft de bezoldigingsklasse 2020 (klasse E) vastgesteld op basis van de berekening van de WNT-regeling van het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap, waaruit blijkt dat het aantal complexiteitspunten uitkomt op 14. Ook heeft de rvt vastgesteld dat de honorering van het cvb past binnen de regels voor de bezoldiging van bestuurders WNT2. De raad heeft verder een beoordelingsbeleid opgesteld en besproken. In paragraaf A.17 van de jaarrekening vindt u een specificatie van de honorering van het cvb.

Sinds 1 september 2020 heeft MBO Amersfoort een tweehoofdig cvb, dat opereert als collegiaal bestuur. Marlies Verkuijlen is voorzitter en Gert-Jan Lantinga vicevoorzitter. De raad van toezicht gaf leiding aan (het proces van) de herziening van de topstructuur en heeft de nieuwe voorzitter van het cvb benoemd.

1.5 Deskundigheidsbevordering

In deze paragraaf leest u hoe de rvt de eigen deskundigheid bevordert.

Zelfevaluatie

De rvt evalueert elk jaar het eigen functioneren. Het ene jaar vindt de zelfevaluatie onder externe begeleiding plaats; het andere jaar evalueert de rvt zelf het eigen functioneren. In juni 2020 heeft de rvt een evaluatie van het eigen functioneren gedaan onder leiding van een externe procesbegeleider. De zelfevaluatie stond deels in het teken van het eigen functioneren en deels in het teken van de toekomst, vanwege het aftreden van twee leden eind 2020. De raad heeft uit zijn midden een nieuwe voorzitter en vicevoorzitter benoemd. Ellen Kruize is vanaf 1 januari 2021 de voorzitter, Marcel van Pijkeren is vanaf 1 januari 2021 de vicevoorzitter, en ook voorzitter van de commissie Audit en Finance.

Scholing

Individuele leden van de rvt hebben deelgenomen aan scholingsactiviteiten. De voorzitter neemt deel aan een intervisiegroep van voorzitters van raden van toezicht in het onderwijs. Een ander lid van de rvt neemt deel aan de vergaderingen van het Platform Raden van Toezicht van de MBO Raad.

1.6 Contacten binnen en buiten MBO Amersfoort

De rvt onderhoudt contacten binnen en buiten MBO Amersfoort, zoals met de ondernemingsraad, de personeelsvertegenwoordigingen van de onderwijsbedrijven van OIB Holding B.V., de studentenraad en stakeholders, om een eigen beeld te krijgen van wat er in en rond de organisatie speelt (zie ook paragraaf 9.7 voor het overzicht van stakeholders). Ook nam een delegatie van de rvt deel aan het jaarlijkse nieuwjaarsontbijt voor alle medewerkers en zijn de leden van de raad bij de afscheidsbijeenkomsten van Gerda Eerdmans en Aren van Heest geweest. Hierbij waren diverse belangrijke externe en interne stakeholders aanwezig, zoals contactpersonen bij de overheid, het

(regionale) bedrijfsleven, collega-onderwijsinstellingen en directie, management, or en sr van MBO Amersfoort.

Vergaderingen op locatie

De rvt-vergaderingen en themabijeenkomsten vinden gewoonlijk plaats op de verschillende scholen en locaties van MBO Amersfoort. Op die manier houdt de rvt verbinding met de organisatie en de dagelijkse praktijk in het onderwijs. Onder invloed van de coronacrisis hebben alle bijeenkomsten in 2020 in het Leerhotel of digitaal plaatsgevonden en heeft de raad minder contacten met medewerkers van de organisatie gehad dan gebruikelijk. De raad heeft in het Leerhotel gesproken met de directeur Onderwijs in Bedrijf over de effecten van de coronacrisis en heeft dit gesprek als waardevol ervaren. Zodra de omstandigheden het toelaten, vergadert de raad weer op de andere locaties.

Contact met ondernemingsraad, studentenraad en personeelsvertegenwoordiging

Tweemaal per jaar vergaderen de voorzitters van de rvt, het cvb en de or met elkaar. Zij bespreken dan de verschillende ontwikkelingen in de organisatie. Sinds 2016 spreekt een delegatie van de rvt, in het kader van de Wet versterking bestuurskracht onderwijsinstellingen, twee keer per jaar met de voltallige ondernemingsraad (or) en studentenraad (sr). De rvt vindt de uitwisseling met deze interne stakeholders waardevol. Ook overlegt een delegatie van de rvt jaarlijks met de personeelsvertegenwoordigingen (pvt's) van de onderwijsbedrijven van OIB Holding B.V. In 2020 ging het om de pvt's van Leerhotel Het Klooster, de Fit Academie en Salon de Nieuwe Stad.

1.7 Voornemens voor 2021

De rvt verwacht dat MBO Amersfoort actief in ontwikkeling blijft en continu werkt aan eigentijdse, hybride leeromgevingen, zodat studenten zich kunnen ontwikkelen tot waardevolle vakmensen. In 2021 zal de rvt in het bijzonder aandacht besteden aan de kwaliteit van het onderwijs, de uitvoering van de strategische koers en de zes benoemde speerpunten, de uitkomsten van het medewerkerswaarderingsonderzoek en de effecten van COVID-19 op het onderwijs en de organisatie.

De raad van toezicht spreekt grote waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers en het bestuur van MBO Amersfoort. We willen hen bedanken voor hun passie voor het beroepsonderwijs, hun vormgeving van de kernwaarden en daarmee hun bijdrage aan de ontwikkeling van de studenten.

Ellen Kruize, voorzitter raad van toezicht

2 Medezeggenschap

MBO Amersfoort hecht veel waarde aan medezeggenschap van medewerkers en studenten. Onze organisatie beschikt over een ondernemingsraad (or), personeelsvertegenwoordigingen (pvt) bij Fit Academie Bokkeduinen, Leerhotel Het Klooster en Salon de Nieuwe Stad en een studentenraad (sr).

De or, de pvt 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, sr en pvt kunnen gevraagd en ongevraagd onderwerpen bespreken met het cvb, of in het geval van de pvt, met de bestuurder. Medezeggenschapsorganen hebben een eigen reglement.

2.1 Ondernemingsraad

De or van MBO Amersfoort heeft maximaal dertien leden. Dat aantal past bij de omvang van de organisatie. In 2020 had de or elf leden, maar door langdurige ziekte heeft de raad het grootste deel van het jaar met tien leden gefunctioneerd. Eind 2020 bestond de or uit de volgende leden:

- Niek van Bree (op¹) (voorzitter)
- Geurt van Gisteren (op) (vicevoorzitter)
- Tjitse Offinga (op) (secretaris)
- Jakob de Muynck (op)
- Ruud Hop (obp²)
- Rob Vis (op)
- Take-Jan Bloemhof (obp)
- Han Wilhelm (op)
- Mariëlle van der Weij (op)
- Aloys Schoenmakers (op)
- Jaco Strootman (op)

Nieuwe or-leden

In 2021 zouden volgens de planning or-verkiezingen plaatsvinden, daarom heeft de or eind 2020 medewerkers opgeroepen zich verkiesbaar te stellen. Er meldden zich dertien gegadigden. Dat is gelijk aan de maximale omvang van de or. Daarom vinden er geen verkiezingen plaats. De nieuwe or treedt in 2021 aan.

Activiteiten in 2020

De or-leden hebben wekelijks acht uur beschikbaar voor overleg en or-werkzaamheden. Voor de voorzitter en de secretaris is dit twaalf uur per week. Uiteraard speelde de coronacrisis in 2020 een prominente rol. Aan het begin van deze crisis heeft het cvb de voorzitter en secretaris van de or wekelijks op de hoogte gebracht van de ontwikkelingen.

Tweemaal per jaar spreekt de or met de vakbonden. Het afgelopen jaar ging het onder andere over het sociaal statuut van MBO Amersfoort.

Tweemaal per jaar bespreekt het cvb zijn plannen voor het komende halfjaar met de or in het artikel 24-overleg. Het nieuwe cvb en de or gaan bekijken hoe ze beter invulling kunnen geven aan deze besprekingen. Ongeveer eenmaal per zes weken vinden reguliere overlegvergaderingen met het cvb plaats. De belangrijkste onderwerpen in de overlegvergaderingen van het cvb en de or in 2020 waren:

- personeel:
 - aanbesteding leermanagementsysteem;
 - meerjarenbeleid leren en ontwikkelen;
 - meerjarenkalender;
 - beleid en procedure werving en selectie;
 - formatiebeleid;
 - evaluatie TOF Academie (LC-scholing);

¹ Onderwijspersoneel

² Ondersteunend en beheerspersoneel

- procedure onderhoud functieboek;
- feedbacktool;
- onderwijs:
 - opleidingsgids voor studenten;
 - examenreglement;
 - klachtenregeling voor studenten en pestprotocol;
 - kopopleiding Vakman-ondernemer;
 - opleiding Allround medewerker facilitaire dienstverlening;
 - opleiding Medisch pedicure;
 - inspectieonderzoek;
- financieel:
 - hoofdlijnen begroting/beleidsnota Financiën (BNF) en begroting 2021;
 - jaarrekening 2019;
 - kwartaalcijfers, halfjaarcijfers;
 - accountantsverslag;
 - kpi-rapportage;
 - mobiliteitsregeling;
 - splitsing afdeling Huisvesting, inkoop en facilitair;
 - evaluatie onderwijsjaarplan;
- arbo:
 - ziekteverzuim;
 - beleid duurzame inzetbaarheid;
 - aanbesteding arbodienst;
 - aanbesteding flexibele arbeid;
 - evaluatie en verbeterpunten plannen van inzet;
 - werkdrukplan;
 - aanpassing van de regeling vergoeding beeldschermbril;
 - regeling neerwaartse mobiliteit;
 - regeling werkoverleg;
 - regeling werkgarantie.

Vaste commissies

De or heeft vier vaste commissies: de commissie HR, de commissie Financiën, de commissie Arbo en de commissie Onderwijs. In een commissie diept een aantal or-leden bepaalde thema's uit, al dan niet ondersteund door medewerkers van de betreffende staf, om de or hierover te informeren. De commissies overleggen ook regelmatig met de betrokken afdelingen en soms met de portefeuillehouder cvb ter voorbereiding van het overleg in de or. In 2021 bespreekt de nieuwe or de mogelijkheid om een werkgroep Communicatie met de achterban op te richten.

Scholing en kennisverwerving

In maart heeft de or scholing gevolgd bij Schateiland Training over communicatie met de achterban. In oktober stonden de cursussen Overtuigend in gesprek en Effectief vergaderen op het programma, verzorgd door het Nederlands Debat Instituut.

Samenwerking met het college van bestuur en de raad van toezicht

Or en cvb –zowel in oude als in nieuwe samenstelling – hebben in 2020 constructief en prettig samengewerkt. De weg naar instemming op hoofdlijnen van de begroting verliep volgens een goede planning. Or en rvt overleggen tweemaal per jaar. De overleggen zijn vooral informatief: or en rvt houden elkaar op hoogte van wat er speelt en delen hun zienswijzen. In 2020 was de or betrokken bij de werving en selectie van twee nieuwe leden voor de rvt. Eens in de zes maanden komen de voorzitters van or, cvb en rvt bijeen om de onderlinge samenwerking te bespreken. Dit is een informeel overleg waarin thema's aan bod komen die op dat moment spelen. De or hecht veel waarde aan deze overleggen.

Communicatie met de achterban

De or-leden zijn goed verspreid over de organisatie; alleen de Dutch HealthTec Academy is nog niet vertegenwoordigd. Helaas heeft zich ook voor de nieuwe or geen medewerker van die school aangemeld. De or-leden vormen de verbinding tussen teams en de or. Dat betekent dat zij de teams informeren over zaken die de or heeft besproken en dat ze zaken die binnen teams spelen, aankaarten in de or. De or publiceert af en toe een nieuwsbrief met informatie over belangrijke

thema's die op dat moment spelen. In de nieuwe samenstelling wil de or dit structureler aanpakken, mogelijk door een werkgroep voor communicatie met de achterban op te richten. In 2020 miste de or het persoonlijke contact met de achterban, door het thuiswerken. Wel wisten medewerkers de or via de mail te vinden. Omdat de or zich zorgen maakte over de werkdruk in coronatijd, heeft de raad daarover een enquête gehouden. Met het cvb heeft de or vervolgens besproken dat medewerkers niet boven hun normale taakbelasting mogen worden ingezet. Het cvb was het hiermee eens en zegde toe dit te bewaken. De or blijft zich ook in de toekomst inzetten om de medewerkers te informeren en te betrekken bij wat er speelt in de organisatie.

2.2 Personeelsvertegenwoordiging

Omdat de onderwijsbedrijven volgens de Wet op de ondernemingsraden zelfstandige bedrijven zijn met onder andere een eigen cao, hebben de medewerkers van de onderwijsbedrijven een eigen vorm van medezeggenschap. OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V., OIB Leerhotel B.V. (Leerhotel Het Klooster en First Class) en Salon de Nieuwe Stad B.V. hebben een eigen personeelsvertegenwoordiging (pvt). De overige onderwijsbedrijven (OIB AdminCompany B.V. en OIB Bedrijfsopleidingen B.V.) van OIB Holding B.V. hebben een halfjaarlijkse personeelsvergadering waarin de bestuurder een toelichting geeft op de ontwikkeling binnen deze bedrijven.

De pvt van OIB Leerhotel B.V. bestond eind 2020 uit de volgende leden:

- Cees van Maren (voorzitter)
- Nathalie Saraber (secretaris)
- Femke van Hamersveld (lid)

De pvt van OIB Fit Academie B.V. bestond eind 2020 uit de volgende leden:

- Daniël van den Broek (voorzitter)
- Jelle Mulder (secretaris)
- Robin van der Wal (lid)

De pvt van Salon de Nieuwe Stad B.V. bestond eind 2020 uit de volgende leden:

- *vacature* (voorzitter)
- Lonneke Hoogendoorn (secretaris)
- Agnes Bakvis (lid)

Scholing

In 2020 stond een aantal scholingen gepland voor startende pvt-leden. Na consultatie van de pvt's zijn deze scholingen om twee redenen doorgeschoven naar begin 2021. De redenen waren:

- COVID-19;
- de vacature die ontstaan is bij de pvt van Salon de Nieuwe Stad.

Verder is het de bedoeling dat één pvt-lid gevorderde scholing volgt. Deze scholing vindt plaats in combinatie met het scholingstraject van de startende leden.

Activiteiten in 2020

Elke pvt komt in principe eens in de twee weken bijeen voor intern overleg en viermaal per jaar voor overleg met de bestuurder. Dat is de directeur van OIB Holding B.V., die namens het cvb (in de rol van aandeelhouder van OIB Holding B.V.) is gemachtigd. In 2020 zijn vanwege de coronaperikelen met iedere pvt twee extra ingelaste bijeenkomsten gehouden. Tijdens deze bijeenkomsten is gesproken over de consequenties van de coronacrisis voor de verschillende bedrijven en hebben de voorzitters van de pvt's instemming gegeven op de aanvraag van ondersteuningspakketten (Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid, NOW).

De overige onderwerpen die de pvt's bespraken met de bestuurder, zijn:

- het personeelshandboek (hierop hebben de drie pvt's instemming gegeven);
- het onboarding-/introductiebeleid (hierop hebben de drie pvt's instemming gegeven);
- het exitbeleid (hierop hebben de drie pvt's instemming gegeven).

Verder is de samenwerking met de verschillende onderwijsteams opnieuw aan de orde gekomen. De samenwerking verbetert, maar blijft permanent onderwerp van aandacht, vanwege het verschil in ritme en opvatting tussen onderwijsteams en onderwijsbedrijven. In 2020 zijn de belangrijkste facilitaire aangelegenheden opgelost. Zo is het klimaat in de instructie ruimtes op de Brabantsestraat op een goede wijze aangepast. Dit geldt ook voor het klimaat in de AdminCompany.

Samenwerking met de bestuurder

De samenwerking met de bestuurder verliep goed. De bijeenkomsten hebben een respectvol karakter, waarbij bestuurder en pvt-leden de wederzijdse belangen helder in het vizier hebben.

Communicatie met de achterban

De pvt-leden maken deel uit van de teams en horen daardoor rechtstreeks wat er speelt. Daarnaast organiseren de pvt's (naar behoefte) een twee- of vierwekelijks inloopspreekuur. Medewerkers kunnen dan langskomen om kwesties aan te melden voor bespreking met de bestuurder. Van deze mogelijkheid maken weinig mensen gebruik, maar de pvt's blijven het spreekuur onder de aandacht brengen. Dit om de participatie van medewerkers te vergroten. Daarnaast ontvangen de medewerkers van de verschillende onderwijsbedrijven e-mails over lopende zaken. De pvt's versturen deze mails als ze iets hebben te melden of als ze merken dat medewerkers behoefte hebben aan informatie. De pvt van OIB Leerhotel B.V. heeft een enquête gehouden over hoe de collega's de coronacrisis beleven, met welke vragen zij zitten en welke bijdrage de organisatie zou kunnen leveren. De moederorganisatie heeft de aanbevelingen meegenomen.

2.3 Studentenraad

MBO Amersfoort heeft een enthousiaste studentenraad (sr) die het onderwijs wil verbeteren voor en door studenten. Eind 2020 bestond de sr uit de volgende leden:

- Brian Schut (voorzitter)
- Jolie Lodewijk (vicevoorzitter)
- Myrthe Meirink (secretaris)
- Merve Öcal (penningmeester)
- Bart Craig (pr)
- Niek Godefrooij (algemeen lid)
- Naomi de Vries (algemeen lid)
- Yasmine El Yaggoubi (algemeen lid)

Samenstelling studentenraad

Cvb en sr streven ernaar dat de sr zo veel mogelijk scholen van MBO Amersfoort vertegenwoordigt. Daarnaast willen ze graag dat de sr voor een groot deel bestaat uit studenten die ook deel uitmaken van de studentendeelraden van de verschillende scholen. Dat blijkt in de praktijk een lastige opgave, vanwege de belasting die dit voor studenten oplevert in combinatie met studie, stage, werk en andere verplichtingen. Na een succesvolle wervingscampagne waren in 2020 vier van onze dertien scholen vertegenwoordigd. Dat is één school meer dan in 2019. De samenstelling blijft zowel wat betreft aantal als diversiteit een voortdurend punt van aandacht.

Begeleiding en scholing

De sr krijgt begeleiding van een medewerker van de afdeling Onderwijs en Ontwikkeling. In 2020 heeft de sr een nieuwe begeleider gekregen. De sr-leden ervaren haar als een fijne gesprekspartner. Ook heeft de sr in 2020 een JOB-cursus gevolgd over hoe je belangrijke en bruikbare informatie uit de JOB-enquête kunt halen.

Activiteiten in 2020

Corona had een grote invloed op de activiteiten van de sr. Het plan om 'studentenarena's' te organiseren, kon daardoor helaas niet doorgaan. Deze vraaggesprekken met studenten kunnen namelijk het best fysiek plaatsvinden. De sr hoopt ze in 2021 te kunnen houden. Een belangrijk onderwerp dat de sr bezighield, was meedenken over het ideale rooster in coronatijd. Ook heeft de sr nieuwe leden geworven.

Overleg met andere overlegorganen

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 sr is enthousiast over de opzet van de vergaderingen met het nieuwe cvb, die de sr en het cvb afwisselend voorzitten.

De belangrijkste onderwerpen in de overlegvergaderingen van het cvb en de sr in 2020 waren:

- studentenwelzijn in coronatijd;
- roosters in coronatijd;
- hoofdlijnen begroting 2021;
- voorbereidingen op een project dat in 2021 zal plaatsvinden.

In 2020 hebben sr en or niet samen vergaderd over instemming op hoofdlijnen van de begroting, omdat de voorzitter van de sr al veel ervaring heeft met begrotingen lezen. De sr kon zich daardoor zelfstandig een mening vormen. Maar als sr en or elkaar nodig hebben, weten ze elkaar te vinden. Met de rvt had de sr in het voor- en najaar overleg. De rvt toonde zich geïnteresseerd in de onderwerpen waarmee de sr zich bezighoudt, de problemen waar de sr tegenaan loopt en de samenwerking met het cvb. Bovendien was de sr nauw betrokken bij de werving van twee nieuwe rvt-leden.

Communicatie met de achterban

De sr-leden zien zichzelf als ambassadeurs: zij praten met medestudenten over wat de sr doet en over wat er onder de studenten leeft. Contact met studenten van de eigen school was in coronatijd het belangrijkste communicatiemiddel van de sr. Er waren geen deelraadbijeenkomsten op scholen waar de sr aan kon deelnemen, en geen open dagen waarop toekomstige studenten en hun ouders/verzorgers met vragen terechtkonden bij de sr.

Plannen voor 2021

In 2021 gaat de nieuwe sr van start. Een goede overdracht en ondersteuning van de nieuwe voorzitter zijn dan belangrijke aandachtspunten. Verder buigt de sr zich met de JOB over de mogelijkheid om studenten een thuiswerkvergoeding te geven, zoals ook veel werknemers die krijgen. De communicatie met de achterban wil de sr verbeteren, onder andere door sociale media interactiever te gebruiken.

3 Organisatie

In dit hoofdstuk beschrijven we de organisatie van MBO Amersfoort: onze juridische structuur en ons profiel. Ook leest u meer over de personeelssamenstelling en onze scholen, onderwijsbedrijven, staven en diensten.

3.1 Juridische structuur

Onze organisatie is een schoolorganisatie die bestaat uit een stichting en een holding: de Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort (kortweg: MBO Amersfoort) en OIB Holding B.V. (kortweg: OIB). MBO Amersfoort is enig aandeelhouder van OIB.

Beroeps- en volwasseneneducatie met onderwijsbedrijven

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 Leerhotel Het Klooster, First Class, Fit Academie Bokkeduinen, AdminCompany, Salon de Nieuwe Stad, De Garage – Automakers van de toekomst en DHTA Bedrijfsopleidingen 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.

MBO Amersfoort biedt onderwijs aan op veel verschillende locaties en bestaat eind 2020 uit 13 scholen, 24 onderwijsbedrijven en 8 ondersteunende staven en diensten. Daarnaast bieden we enkele mbo-opleidingen aan bij de Meerwaarde in Barneveld.

Besturing

Het cvb stelt in samenwerking met directeurs en managers de beleidskaders vast. De scholen met hun onderwijsteams staan steeds meer centraal als organisatie-eenheid. De directeur, die leidinggeeft aan een of meer scholen, is eindverantwoordelijk voor het onderwijs en de examinering. Hij of zij werkt op basis van een clusterplan dat is gebaseerd op het inspectiekader, de strategische doelen van de organisatie, schoolspecifieke speerpunten en professionaliseringsplannen voor de teams voor een schooljaar.

De staven en diensten vallen rechtstreeks onder het cvb en zijn dicht bij 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 en professionaliseringsplannen voor hun teams. Ze werken op basis van een *service level agreement* (dienstverleningsovereenkomst) met de verschillende directeurs en, waar relevant, met managers. De werkafspraken en de dienstverleningsovereenkomst maken deel uit van het dienstplan van de betreffende staf of dienst.

Statuten

De statuten van MBO Amersfoort vindt u hier: www.mboamersfoort.nl/over-ons/governance-code.

3.2 Het profiel van MBO Amersfoort

MBO Amersfoort is overzichtelijk georganiseerd: onze organisatie bestaat uit zeven clusters en heeft een team dat toetst of de organisatie aan alle regels voldoet en dat audits uitvoert.

Onze organisatie kent 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.

MBO Amersfoort kent de volgende leidinggevende functies:

- een cvb met 2 leden;
- 7 directeurs, inclusief de directeur van OIB;
- 6 managers van staven en diensten;
- 25 meewerkend teamleiders en 8 operationeel managers van OIB.

In het organogram in bijlage 4 ziet u de organisatiestructuur eind 2020.

3.3 Onderwijsgevend en direct onderwijsondersteunend personeel

Onder leiding van de directeuren en de teamleiders werkt verreweg het grootste deel van onze medewerkers in een onderwijsgevende of direct onderwijsondersteunende functie. Docenten en instructeurs verzorgen het onderwijs. Beroepspraktijkvormers, onderwijsassistenten en roostermakers ondersteunen het onderwijs. Dit geldt ook voor diverse medewerkers van diensten, zoals conciërges, werkplekondersteuners IT en receptiemedewerkers.

3.4 Scholen

Wij hebben ons onderwijs georganiseerd in dertien scholen:

1. Dutch HealthTec Academy
2. School voor Economie en Ondernemen
3. School voor Economie en Ondernemen niveau 2
4. Entree-opleidingen
5. School voor Gezondheidszorg
6. Hotelschool Amersfoort
7. Kappersschool Amersfoort
8. School voor Schoonheidsspecialisten
9. Sportacademie Amersfoort
10. School voor Techniek
11. School voor Toerisme en Management
12. School voor Veiligheid
13. School voor Welzijn

In hoofdstuk 7 en in bijlage 2 leest u meer over onze scholen.

3.5 Onderwijsbedrijven

MBO Amersfoort verzorgt onderwijs op een manier die zo dicht mogelijk bij de beroepspraktijk ligt. Onze onderwijsbedrijven zijn daarvoor essentieel. De onderwijsbedrijven hebben als (statutair) doel om:

- het leren in de praktijk onder regie van de school te bevorderen;
- het onderwijs te laten aansluiten op de praktijk in bedrijven en instellingen waar onze studenten komen te werken;
- samen met partners te zorgen voor voldoende leer-werkplaatsen.

Overzicht van onze onderwijsbedrijven

In 2020 had MBO Amersfoort 24 direct aan het onderwijs gekoppelde onderwijsbedrijven. Ze hebben verschillende organisatievormen, die zich op basis van juridische en fiscale aspecten laten classificeren. Op de volgende pagina vindt u een overzicht.

Type	Eigendom juridisch	Onderwijsbedrijf
Classificatie 1	Eigendom onderwijsbedrijf ligt geheel bij OIB. Exploitatie door OIB.	<ul style="list-style-type: none"> • Leerhotel Het Klooster • First Class • Fit Academie Bokkeduinen • AdminCompany • Salon de Nieuwe Stad • De Garage – Automakers van de toekomst
Classificatie 2	Eigendom onderwijsbedrijf ligt deels bij een andere partner. Exploitatie door OIB en partner gezamenlijk (geregeld in een samenwerkingsovereenkomst). Beperkt risico voor OIB.	
Classificatie 3	Eigendom onderwijsbedrijf ligt geheel bij partner. MBO Amersfoort draagt eventueel, gerelateerd aan de onderwijsprestatie, in mensen en middelen, bij aan de exploitatie.	<ul style="list-style-type: none"> • EdLoket (stilgezet wegens corona) • Leerhuis Nijenstede (met Beweging 3.0) • Leerhuis de Koperhorst (met de Koperhorst) • Leerhuis Hoenderberg (met de Amerpoort) • Onderwijsbedrijf BLOS (met BLOS kinderopvang) • Onderwijsbedrijf De Brink (met SRO) • Onderwijsbedrijf Dienstverlening en Zorg (met St. Pieters en Bloklands Gasthuis) • WijkLeerbedrijf Amersfoort Soesterkwartier (met Zorggroep Lyvore) • Santvoorde (met Zorggroep Lyvore) • Onderwijsbedrijf Logistiek Medewerker (met Scheerder B.V.) • De Nieuwe Stempel (met de Amerpoort) • Lokaal 010 (met de Amerpoort) • Onderwijsbedrijf K'nijntje & Zippies (kinderopvang) • Acht+Meerwarenhuis (met Stichting Acht Plus Amersfoort) • De Meerwaarde • Barneveldse Gezondheidszorg Opleiding (BGO) • Onderwijsbedrijf OZW
Classificatie 4	Andere vormen die vooral bij een onderwijscluster of -team liggen en niet met een partner worden uitgevoerd.	<ul style="list-style-type: none"> • Sportbureau • Koppel't • Bedrijfsbeveiliging MBO Amersfoort

De classificatie 1-onderwijsbedrijven maken deel uit van de fiscale eenheid met MBO Amersfoort. Bij de onderwijsbedrijven met classificatie 2 en 3 is dit niet zo. Met deze bedrijven gaat MBO Amersfoort een samenwerkingsovereenkomst aan waarbij het exploitatierisico en het fiscale risico volledig bij de partner liggen. Bij classificatie 4 gaat het om eigen onderwijsbedrijven als onderdeel van de betreffende school/opleiding, zonder specifieke exploitatieaspecten en fiscale aspecten.

Geaccepteerde marktpartijen

Deze 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.

Ontwikkeling van nieuwe onderwijsbedrijven

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. In 2019 gold dat voor 84 procent van onze bol-studenten. Als gevolg van de coronaperikelen is dit gedaald naar 74 procent medio 2020. Een aantal classificatie 3-partners heeft de samenwerking namelijk op een iets lager niveau gezet. Naar verwachting herstelt zich dit op het moment dat de pandemie onder controle is. We hebben dus al veel bereikt, maar blijven nieuwe onderwijsbedrijven ontwikkelen om onze doelstelling te behalen. Hier leest u de belangrijkste ontwikkelingen in 2020 en plannen voor 2021.

Bestaande onderwijsbedrijven (classificatie 1)

In 2020 zijn de geplande investeringen in het keukengebied van Leerhotel Het Klooster vanwege de coronacrisis in de wacht gezet. Dit geldt ook voor de ontwikkelingen in het restaurant van Leerhotel Het Klooster om het losse bezoek van gasten aan het restaurant te stimuleren. We rollen een nieuw concept – het zogenoemde *Novice-concept* – uit als duidelijk is dat wij de pandemie te boven zijn.

Koppel't

Koppel't is een onderwijsbedrijf voor studenten Marketing & Communicatie en Evenementen, dat in 2020 de pilotstatus had, net als in 2019. Einde 2020 verzorgde Koppel't activiteiten voor zeven organisaties. De verwachting is dat Koppel't medio 2021 een entiteit wordt die deel uit maakt van OIB Holding B.V. Op dit moment is Koppel't nog een project van MBO Amersfoort.

Retail

In 2020 zijn we gestart met een shop-in-shop bij woonwarenhuis Nijhof in Baarn. Ondanks een veelbelovende start heeft Nijhof de samenwerking opgeschort. Dat heeft te maken met andere ontwikkelingen binnen het bedrijf. In 2021 zetten we de zoektocht naar ruimte, partners en mogelijke concepten voort.

Toerisme en Leisure Management

In 2020 zijn we samen, met een marktleider op het gebied van vakanties in eigen land, een verkenning gestart om studenten in dit concept in de praktijk te laten leren. Deze verkenningen zijn gericht op een samenwerking die per augustus 2021 ingaat. Op dit moment kunnen wij de naam van de mogelijke samenwerkingspartner nog niet noemen.

3.6 Staven en diensten

MBO Amersfoort heeft de volgende staven en diensten:

- Bestuurssecretariaat
- Bureau Marketing en Communicatie
- Onderwijsondersteuning
- Finance & Control
- Personeel en Organisatie
- Onderwijs en Ontwikkeling
- Huisvesting, inkoop en facilitair
- Informatiemanagement & ICT

In hoofdstuk 8 gaan we verder in op staven en diensten.

4 Visie, missie, merkwaarden en strategische koers

Wij willen het beste onderwijs verzorgen voor onze studenten. Onze uitgangspunten daarvoor hebben we vastgelegd in onze missie, visie, merkbelofte en merkwaarden. Daarmee laten wij zien dat MBO Amersfoort staat voor *Onderwijs in Bedrijf*. Dat wil zeggen dat ons onderwijs zo dicht mogelijk bij de beroepspraktijk aansluit. In onze strategische koers hebben we uitgewerkt hoe we onze missie, visie, merkbelofte en merkwaarden waarmaken. In dit hoofdstuk leest u daar meer over. Ook lichten wij in dit hoofdstuk toe hoe we ons onderwijsaanbod bepalen om te voorzien in de behoeften van studenten én de arbeidsmarkt. Dat gebeurt in nauwe samenwerking met onze netwerkpartners.

4.1 Onze missie, visie, merkbelofte en merkwaarden

Wat willen wij onze studenten bieden? Welke waarden geven richting aan ons onderwijs? Wat mogen studenten van ons verwachten? In onze missie, visie, merkbelofte en merkwaarden hebben wij vastgelegd waar MBO Amersfoort voor staat.

Waar staan we voor: onze 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 in de samenleving en op de arbeidsmarkt. 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*.

Waar gaan we voor: onze visie 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 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.

Wat vinden we belangrijk: onze waarden

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 benaderbaar, 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. Die 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.

Onze belofte

Actief in ontwikkeling: maak het mee!

4.2 Onze strategische koers en strategische doelen

Onze missie, visie en waarden beschrijven waar MBO Amersfoort voor staat. In onze strategische koers werken wij onze ambitie voor de lange termijn uit. Van deze koers hebben wij strategische doelen afgeleid die wij in 2023 bereikt willen hebben. Met de overheid hebben we kwaliteitsafspraken gemaakt die zijn gekoppeld aan onze strategische koers en doelen.

Strategische koers

Onze strategische koers beschrijven we vanuit het perspectief van de markt (studenten), onderwijs, medewerkers en de organisatie. De inhoud van de strategische koers hebben we uitgebreid verwoord in het jaarverslag van 2019. Voor dit jaarverslag beperken we ons tot de vervolgstap die we nemen om onze strategische koers te verwezenlijken. We hebben in 2020 zes ambitieuze speerpunten benoemd die ons handelen de komende jaren gaat richten, namelijk eigentijds onderwijs, excellente begeleiding, een leven lang ontwikkelen, klantgerichtheid, onderwijslogistiek en strategisch personeelsbeleid. Deze speerpunten hebben we vanaf 1 december 2020 georganiseerd in een programma. Daardoor kunnen we doelmatig en systematisch werken aan de realisatie van de doelstellingen, en resultaten boeken per speerpunt.

Organisatie

Om een goede controle en balans in de hele organisatie te garanderen, onderscheiden we de volgende sturingsniveaus bij het realiseren van kwaliteit en het toedelen van taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden:

- **Onderwijsteams**
De kracht van de onderwijsteams vormt de basis van onze organisatie. Elk team is verantwoordelijk voor de kwaliteit die zijn deel van de organisatie levert. Teams weten welke resultaten er van hen worden verwacht. Zij beschikken over de informatie die nodig is om goede resultaten te bereiken en over de mogelijkheden om bij te sturen.
- **Scholen en clusters**
Teams vormen samen de scholen van MBO Amersfoort. Een of meer scholen staan onder leiding van een directeur.
- **College van bestuur**
Het cvb is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie in al haar facetten. Het college stelt de kaders, adviseert waar nodig en neemt de strategische beslissingen.
- **Staven en diensten**
Onderwijs is onze kerntaak, maar deze taak kan niet worden uitgevoerd zonder hulp van ondersteunende staven en diensten. Het gaat dan om de afdelingen Onderwijs en Ontwikkeling (O&O), Personeel en Organisatie (P&O), Finance & Control, Bestuurssecretariaat, Facilitair (huisvesting en inkoop), Onderwijsondersteuning, Informatiemanagement & ICT en het Bureau Marketing en Communicatie (BMC).

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.

Strategische doelen

De strategische koers laat zien wat onze ambitie op de lange termijn is. Om deze ambitie waar te maken, zijn in 2019 de strategische doelen vastgesteld. Dit zijn de doelen die we aan het einde van de periode van de strategische koers in 2023 bereikt willen hebben. Daarna treedt weer een nieuwe strategische koers in werking. De strategische doelen en indicatoren geven richting aan ons handelen. Net als de strategische koers vallen ze uiteen in vier thema's: markt, onderwijs, medewerkers en organisatie. Samen helpen ze ons om onze merkbeloofte *Actief in ontwikkeling: maak het mee!* waar te maken.

Realisatie in 2020

De clusters en staven en diensten hebben in 2019 hun meerjarencluster- en -dienstplannen opgeleverd. Zij hebben daarin aangegeven hoe zij de instellingsdoelen in 2023 willen behalen, met welke activiteiten en resultaten. Medio 2020 hebben we de meerjarenplannen geëvalueerd en bijgesteld. Daarnaast hebben we de zes eerdergenoemde speerpunten benoemd waarop we ons gaan richten.

Vooruitblik op 2020

De zes speerpunten zijn vanaf 1 december 2020 georganiseerd in een programma. In 2021 richten we het programma in en ontwikkelen we de speerpunten verder. Enkele speerpunten zijn al langer geleden gestart. De andere onderwerpen werken we in het begin van 2021 uit en volgens start de uitvoering.

Kwaliteitsplan

Mbo-instellingen krijgen van het Rijk geld om de kwaliteit te verbeteren. De afspraken die we hierover hebben gemaakt, liggen vast in ons kwaliteitsplan *Kwaliteitsafspraken MBO Amersfoort 2019-2022*. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap heeft het kwaliteitsplan in 2019 goedgekeurd. Het plan behandelt de volgende thema's:

1. jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie;
2. gelijke kansen in het onderwijs;
3. onderwijs dat voorbereidt op de arbeidsmarkt van de toekomst:
 - a. verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk;
 - b. flexibilisering van het onderwijs;
 - c. internationalisering;
 - d. excellentie;
 - e. alumni beleid en leven lang ontwikkelen;
4. professionalisering.

We zijn op alle thema's volop bezig met uitvoering van het kwaliteitsplan. De realisatie verloopt volgens planning en we verwachten de meeste doelen te behalen. Omdat het kwaliteitsplan onder tijdsdruk tot stand is gekomen, konden we niet altijd overzien of elke doelstelling haalbaar en meetbaar was. Enkele ambities hebben we daarom tussentijds bijgesteld, zonder van koers te wijzigen. Jaarlijks leggen we verantwoording af over de resultaten en effecten van het kwaliteitsplan. In bijlage 9 vindt u de verantwoording over 2020.

4.3 Onderwijsaanbod: tussen student en arbeidsmarkt

Wij willen dat studenten met plezier bij ons een opleiding volgen. Maar ook dat ze daarna een baan vinden, of doorstromen naar een vervolgopleiding met goede arbeidsmarktperspectieven. En we willen met onze opleidingen beantwoorden aan de vraag van bedrijven in de regio. Hoe houden wij ons opleidingsaanbod relevant, wetend dat de arbeidsmarkt grillig is en jongeren hun eigen keuzen maken? Ontwikkelingen als flexibilisering, digitalisering, robotisering, een leven lang leren en ook de verwachte personeelstekorten op het gebied van techniek, zorg en onderwijs vragen hierbij onze aandacht.

Om relevante opleidingen aan te bieden, onderhouden wij contacten in ons grote netwerk, voeren we onderzoek uit en doen we analyses, en lichten we (aankomende) studenten goed voor. We participeren in het overleg van de gemeente Amersfoort om onderwijs op de arbeidsmarkt af te stemmen. Ook nemen we deel aan het strategisch overleg mbo-hbo Utrecht en Amersfoort. Dit overleg is een strategische gesprekspartner voor de overheden en de beroepspraktijk en wil voor de

inwoners van de regio Utrecht en regio Amersfoort bijdragen aan de maatschappelijke vraagstukken op het gebied van leren en werken.

Onze netwerkpartners

Ons netwerk bestaat uit overheden, onderwijsinstellingen, maatschappelijke instellingen en het bedrijfsleven. In bijlage 8 vindt u een overzicht van ons netwerk. Met onze netwerkpartners onderhouden wij stelselmatig contact om te zien aan welke opleidingen behoefte is. Zo bepalen we of het verstandig is om een nieuwe opleiding te starten, een bestaande opleiding uit te breiden of met een opleiding te stoppen. Met enkele netwerkpartners verzorgen we speciale activiteiten.

De Week van het Ondernemen

Normaal gesproken organiseert de School voor Economie en Ondernemen samen met enkele andere onderwijsinstellingen en bedrijven in de regio jaarlijks de Week van het Ondernemen. Het doel hiervan is om de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt te verbeteren, en om studenten een goede indruk te geven van het ondernemerschap in de praktijk. In 2020 kon de Week van het Ondernemen helaas niet doorgaan vanwege de coronacrisis. Wel hebben we met het Platform Onderwijs & Arbeidsmarkt de mogelijkheden besproken om in 2021 digitale activiteiten te organiseren, zoals online gastcolleges en bedrijfspresentaties.

T is for Tech en Week van de Techniek

MBO Amersfoort werkt samen met T is for Tech, het programma op het gebied van Sterk Techniekonderwijs in de regio Amersfoort, Hoevelaken, Nijkerk, Maarsbergen, Doorn, Bunschoten en Soest. In T is for Tech komt het enthousiasme bij elkaar van mensen die werkzaam zijn in het technisch onderwijs (vmbo en mbo) en bedrijfsleven. De wens om jongeren te interesseren voor de techniek, het overdragen van kennis en ervaring en samen verder willen ontwikkelen zijn de drijfveren waarmee T is for Tech zijn resultaten bereikt. De transitie naar duurzaam, dekkend en kwalitatief hoogstaand technisch onderwijs voor alle vmbo-leerlingen in de regio staat centraal.

Onder de vlag van T is for Tech vond van 20 tot 24 januari 2020 de vijftiende editie van de Week van de Techniek plaats. Hieraan namen 1465 vmbo-leerlingen en hun docenten deel en ook ouders werden erbij betrokken. De leerlingen waren afkomstig van achttien scholen uit de regio Amersfoort. Ze konden zelf aan de slag met techniek, bijvoorbeeld door deel te nemen aan een van de elf workshops, zoals Een toekomst in de bouw, Op weg in de transport en logistiek of Kraak de code en bestuur een kraan. Het doel van alle activiteiten was om vmbo-leerlingen techniek te laten ontdekken en hun goede informatie te geven, zodat ze een weloverwogen onderwijs- en beroepskeuze kunnen maken. Meer instroom in technische opleiding is van belang, want de verwachting is dat er in de toekomst een grote behoefte is aan vakbekwame technici.

Tijdens de Week van de Techniek vond ook een netwerkbijeenkomst voor bedrijven uit de regio Eemland plaats. 140 personen bezochten deze ontbijtbijeenkomst. Wetenschapper Rolf Hut van de TU Delft inspireerde de aanwezigen om samen met jongeren te ontdekken, te bouwen en te doen. Volgens Hut maak je de allerbeste techniek gewoon zelf met beschikbare huis-tuin-en-keukenmaterialen. Zo richt hij zijn lessen aan studenten in en daar laten wij ons graag door inspireren. Ook werd het logo van T is for Tech onthuld en was er aandacht voor wat dit programma inhoudt. Zowel leerlingen als vmbo-scholen en bedrijven waren enthousiast over de Week van de Techniek.

Onderzoek en analyse

Onderzoek en ontwikkeling maken deel uit van de primaire onderwijsfunctie van MBO Amersfoort. Door onderzoeken uit te voeren en informatie te analyseren, zorgen we ervoor dat we aansluiting houden met onze doelgroep. Dit doen we op verschillende manieren.

- In 2020 hebben we ons jaarlijkse secundair marktonderzoek uitgevoerd. Het secundair marktonderzoek geeft inzicht in de ontwikkelingen van mbo-opleidingen in Nederland en de regio, dus in de vraag naar opleidingen door mbo-studenten. Dat helpt ons om goed onderbouwd te bepalen welke opleidingen wij aanbieden. We gebruiken de resultaten in afspraken met de directeuren en nemen ze op in managementcontracten en voortgangsrapportages. Het onderzoek ondersteunt ons in gesprekken met vo-scholen.
- Daarnaast hebben wij in 2020 bij enkele scholen het portfolio aanvullend geanalyseerd met de zogenoemde MABA-analyse (Market Attractivity and Business Assessment). Daarbij hebben we wat dieper gekeken naar de marktaantrekkelijkheid en de concurrentiekracht van een select aantal opleidingen.
- Jaarlijks voeren we een studenttevredenheidsmeting uit: de JOB-monitor en de JOB light. De gegevens helpen om te bepalen waar we het onderwijs kunnen en willen verbeteren en

daarmee ons onderwijs relevant houden. SBB levert daarnaast informatie aan over arbeidsmarktrelevantie van opleidingen die mbo-instellingen kunnen gebruiken ter voorlichting voor studenten. Dit verwerkten we onder andere door op de website van MBO Amersfoort per opleiding arbeidsmarktinformatie te bekijken, zoals kans op stage en werk, studie in cijfers (zie bv. www.mboamersfoort.nl/opleiding/kok)

- Als laatste voert MBO Amersfoort jaarlijks onderzoeken uit via de afdeling Compliance en Audit. Hierover is meer te lezen in hoofdstuk 8.8

Werving en studiekeuzebegeleiding van studenten

Om jongeren te interesseren voor een opleiding bij MBO Amersfoort, besteden wij veel aandacht aan het keuzeproces. We ondersteunen toekomstige studenten om een studiekeuze te maken die bij hen past, door toegevoegde waarde te bieden in het keuzeproces. Dat doen wij onder andere via:

- informatie voor en persoonlijk contact met potentiële studenten;
- contact met anderen die betrokken zijn bij het keuzeproces.

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, staat in het toelatings- en plaatsingsbeleid dat op de website staat.

Heeft de student eenmaal voor een opleiding gekozen, dan houdt de studiekeuzebegeleiding niet op. Wij streven naar excellente begeleiding en helpen onze studenten om zich te blijven oriënteren op hun studie en op hun loopbaan. Wanneer om welke reden dan ook hun situatie verandert, kunnen ze bij ons terecht voor advies. Daarover leest u meer in hoofdstuk 5.

Contact met voortgezet onderwijs

Scholen voor voortgezet onderwijs (vo) spelen een belangrijke rol in het keuzeproces van hun leerlingen. Om die leerlingen goed te adviseren, hebben zij de juiste informatie van ons nodig. Daarom onderhouden wij intensief contact met decanen. Wij schuiven aan bij het reguliere decanenoverleg in de regio, om te horen wat er leeft en om kennis en ervaringen uit te wisselen.

Sinds 2020 hebben we verscherpte aandacht voor deze doelgroep. De belangrijkste reden daarvoor is dat corona het keuzeproces bemoeilijkt, doordat jongeren niet meer naar gewone voorlichtingsdagen kunnen komen. We hebben een vo-coördinator aangetrokken, die samen met clusterverantwoordelijken van de scholen bekijkt hoe we de relaties kunnen versterken en vo-scholen kunnen bieden wat ze nodig hebben. De vo-coördinator benadert de decanen om voorlichting te geven over de mogelijkheden die MBO Amersfoort biedt. We sturen nieuwsbrieven en we stellen voorlichtingsmateriaal beschikbaar, dat we ook meenemen als we voorlichting geven op scholen voor voortgezet onderwijs.

Studiekeuzegids

In 2020 hebben we afscheid genomen van onze vele losse folders en hebben we een centrale studiekeuzegids gemaakt. Deze gids is meer gericht op beleving, en de student speelt er een prominente rol in. We hebben speciaal gekozen voor een papieren gids die we via de decanen aan alle vierdejaars-vo-leerlingen in de regio konden uitreiken om thuis op de bank te lezen. Zo kregen leerlingen in coronatijd toch een beeld van wat MBO Amersfoort te bieden heeft. Met het oog op duurzaamheid hebben we de gids zo vormgegeven dat we hem jaarlijks met een losse kaart kunnen actualiseren.

Informatie voor potentiële studenten

Via onze bedrijfswebsite en de scholenwebsites stellen we informatie beschikbaar voor potentiële studenten, zoals opleidingsinformatie, blogs en vlogs. Contentmarketing is een onderdeel van onze strategie om potentiële studenten te helpen bij hun studiekeuze. *Contentmarketing* is het creëren, aanbieden en verspreiden van relevante informatie, via het juiste kanaal, onder de juiste doelgroep. Zichtbaarheid binnen de domeinen van de individuele scholen had in 2020 meer aandacht. Hieraan werkten we in lijn met onze nieuwe strategische koers. We hebben een strategisch uitgangspunt voor interne en externe communicatie ontwikkeld: *Maak werk van je waarde*. Daarmee geven we concreet lading aan onze nieuwe merkbelofte *Actief in ontwikkeling: maak het mee!* In 2021 vertalen we *Maak werk van je waarde* verder naar relevante communicatie voor de scholen van MBO Amersfoort. We

hebben ook een eerste stap gemaakt om de merkbelofte te vertalen naar de look-and-feel van al onze middelen die gericht zijn op branding. We hebben ervoor gekozen om dit niet in één keer te doen, maar bij vervanging en aanpassing. Zo kunnen we de kosten in de hand houden en sluiten we aan bij de reguliere ontwikkelingen.

Persoonlijk contact met potentiële studenten

Persoonlijk contact vinden wij essentieel. Helaas was dat in 2020 door corona niet optimaal mogelijk. We hebben zo lang mogelijk mensen naar locaties laten komen, binnen de richtlijnen, maar helaas moesten de open huizen digitaal plaatsvinden. We hebben er het beste van gemaakt. Potentiële studenten konden virtuele tours volgen door de scholen, livestreams bijwonen, chatten met studenten, en veel docenten hebben geleerd om hun presentatie online te geven. De Studiekeuzebeurs Midden-Nederland ging niet door. In plaats daarvan hebben we deelgenomen aan een regionaal webinar.

Campagnes om studenten te werven

In 2020 hebben we weer een wervingscampagne gehouden. We hebben ons in deze campagne gericht op het leven van nu, waar jongeren erg veel waarde aan hechten, gekoppeld aan de mogelijkheden later. Met de slogan 'Leef nu, werk aan morgen' hebben we hen geactiveerd om met ons in contact te komen. Eerder in het jaar hebben we een extra campagne ingezet vanwege de coronasituatie. Door de onzekerheid die corona met zich meebrengt over beroepsperspectieven, vertoonden jongeren namelijk uitstelgedrag. Met de campagne 'Bring it on' hebben wij hen aangespoord om zich toch te oriënteren. Ook waren er aparte campagnes voor specifieke scholen waarvan de aanmeldingen achterliepen: de 'Nu al een baas'-campagne voor de School voor Economie en Ondernemen, en een campagne die gericht was op de herwaardering van de zorg. Tot slot hebben we in 2020 voor het eerst bbl-kandidaten geworven met een gerichte campagne die volwassener van toon was. De slogan was: 'Zeker van je zaak'. Deze campagne is de basis geworden voor branding voor deze doelgroep op langere termijn.

5 Onderwijs: de kern van ons bestaan

Het best mogelijke onderwijs verzorgen voor onze studenten is onze bestaansreden. Daarom zijn we er ontzettend trots op dat uit een in 2019 uitgevoerd onderzoek blijkt dat we een uitstekende reputatie hebben in de regio. In onze onderwijsvisie hebben we vastgelegd hoe we het best mogelijke onderwijs willen blijven verzorgen. In dit hoofdstuk bespreken we aan de hand van kernbegrippen uit onze onderwijsvisie wat de belangrijkste ontwikkelingen waren in 2020. Maar eerst leest u wat onze onderwijsvisie inhoudt en welke strategische doelen voor het onderwijs we hebben afgeleid van de strategische koers van MBO Amersfoort.

5.1 Onze onderwijsvisie

In samenhang met de strategische koers heeft MBO Amersfoort een onderwijsvisie ontwikkeld. Of beter gezegd: een visie op leren en ontwikkelen. Ruim driehonderd studenten, medewerkers en externe partners hebben inbreng gehad in deze visie, waarop wij ons beleid sinds augustus 2019 baseren. In het kader leest u wat onze visie op leren en ontwikkelen inhoudt.

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.

MBO Amersfoort draagt daar op de volgende wijze aan bij:

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.

5.2 Strategische doelen voor het onderwijs

Van de strategische koers van MBO Amersfoort hebben we de volgende strategische doelen voor het onderwijs afgeleid, met bijbehorende indicatoren:

- Onze afgestudeerden zijn goed toegerust voor de arbeidsmarkt, het vervolgonderwijs en de samenleving.
 - Steeds meer van onze afgestudeerden voelen zich goed toegerust.
 - Steeds meer werkgevers en instellingen voor vervolgonderwijs vinden onze studenten goed toegerust.
- Studenten waarderen ons onderwijsconcept.
 - Steeds meer van onze studenten ervaren het leren en werken in eigentijdse, hybride leeromgevingen als inspirerend.
 - Steeds meer van onze studenten ervaren dat leertrajecten goed aansluiten op hun mogelijkheden en wensen.
 - Steeds meer van onze studenten zijn tevreden over de begeleiding die zij van ons krijgen.
 - Steeds meer studenten komen naar ons voor een volgend leertraject.

Hoe bepalen we of we op koers liggen?

Aan het eind van de strategische periode meten we wat we bereikt hebben. Om in de tussentijd te bepalen of we op koers liggen, gebruiken we onze kwaliteitsagenda, die gekoppeld is aan de strategische doelen; zie paragraaf 4.2. In 2020 zijn er diverse onderzoeken geweest waarvan de uitkomsten direct of indirect zijn te koppelen aan deze indicatoren. Het gaat om de tweejaarlijkse JOB-monitor en onderzoeken door DUO Onderwijsonderzoek & Advies en Youngworks. Onderdelen van deze onderzoeken waren telefonische interviews met leerbedrijven, gesprekken met docenten en studenten, een vragenlijst die alle docenten hebben gekregen over ontwikkelingen bij MBO Amersfoort, een uitgebreide enquête onder studenten en informatie uit landelijke databases van DUO.

Al deze onderzoeken laten een positieve trend zien. Ook komen er verbeterpunten uit naar voren. Die nemen we mee in de plannen voor het komende schooljaar. Meer over de onderzoeken leest u in bijlage 9 *Verantwoording kwaliteitsafspraken 2020*.

JOB-monitor 2020

Een onderzoek dat we er graag uitlichten, is de tweejaarlijkse JOB-monitor. In 2020 hebben circa 4350 studenten van MBO Amersfoort de JOB-enquête ingevuld. Dat is een respons van 51 procent. Tabel 5.1 geeft de scores op de belangrijkste onderwerpen weer op een schaal van 1 tot 5, afgezet tegen het landelijk gemiddelde.

	Onderwijs en begeleiding	Informatie	Omgeving, sfeer en veiligheid	Lesmateriaal en toetsen	Stage (bol) / school	Stage (bol) / leerbedrijf	Werkplek (bbl) / school	Werkplek (bbl) / werkplek
MBO Amersfoort	3,2	2,9	3,5	3,1	2,9	3,7	3,2	4,1
Landelijk	3,3	3,0	3,6	3,1	3,1	3,8	3,4	4,0

Tabel 5.1 Resultaten JOB-monitor

Het algehele beeld is dat MBO Amersfoort op of net onder landelijk gemiddelde scoort. Dat geldt ook voor het rapportcijfer dat studenten geven aan hun opleiding en aan hun school. Dat is respectievelijk 6,5 en 6,3, waar het landelijke gemiddelde 6,7 en 6,5 is.

In 2020 hebben we voor het eerst een diepteanalyse van de resultaten laten maken door ResearchNed. Deze analyse geeft ons inzicht in de punten die de grootste invloed hebben op de studententevredenheid. Daardoor krijgen we handvatten om die te verhogen.

5.3 Waardevolle vakmensen

Dat wij onze studenten willen opleiden tot waardevolle vakmensen, betekent dat zij door hun kennis, kunde en houding in staat zijn werk te verrichten op de manier die werkgevers nu en later van hen vragen. Daarvoor is het belangrijk dat onze curricula aansluiten bij de ontwikkelingen in de beroepspraktijk en dat studenten tijdens hun opleiding al praktijkervaring opdoen. Bovendien moeten werkgevers vertrouwen hebben in een diploma, certificaat of ander waardepapier van MBO Amersfoort. In deze paragraaf leest u hoe wij onze studenten opleiden tot waardevolle vakmensen, en hoe onze belanghebbenden daarover denken.

Herijking curricula

Om studenten op te leiden tot vakmensen met actuele kennis en vaardigheden, blijven wij onze opleidingen ontwikkelen. Dat doen we in een jaarlijkse cyclus. We werken daarbij met een vast format, want vanuit standaardisatie kunnen we verder werken aan curricula die meer flexibilisering en maatwerk bieden. Daarover leest u meer in paragraaf 5.5 *Passende leertrajecten*. In 2020 hebben we een overzicht gemaakt van leerlijnen en hun doorlooptijd. De volgende stap is de verdere uitwerking per leerlijn in onderwijsmaterialen en didactische werkvormen. In aansluiting op ons speerpunt eigentijds onderwijs bekijken we hoe digitalisering een rol kan spelen op al onze scholen. We hebben daarmee in 2020 noodgedwongen een vliegende start gemaakt. Het goede van digitaal onderwijs willen we behouden; we gaan van kwantiteit naar kwaliteit.

Eigentijdse, hybride leeromgevingen

Wij verzorgen ons onderwijs op een manier die zo dicht mogelijk bij de beroepspraktijk ligt, in eigentijdse, hybride leeromgevingen. Daar kunnen onze studenten werken aan hun competenties en zich voorbereiden op de arbeidsmarkt. Een groot aantal bol-studenten heeft bij ons de mogelijkheid om een deel van de opleiding te volgen in een onderwijsbedrijf. Daar voeren ze kerntaken en werkprocessen uit zoals die voorkomen in de beroepspraktijk. Van de 13 scholen hebben er nu 11 minstens 1 onderwijsbedrijf en hetzelfde geldt voor 17 van de 23 onderwijsteams. In 2020 onderbrak corona de stijgende lijn in het aantal onderwijsbedrijven en het aantal studenten dat de gelegenheid krijgt om in een hybride leeromgeving te leren en werken. Maar met een aantal mooie initiatieven hebben we ingespeeld op de omstandigheden. Zo waren we de eerste mbo-instelling die een

coronateststraat inrichtte waar studenten coronatesten uitvoerden. En in Leerhotel het Klooster organiseerden we bijvoorbeeld extra praktijklessen, waaronder gastlessen van gerenommeerde koks. In 2020 hebben we de voorbereidingen voortgezet om een practoraat in te stellen voor werkend leren en lerend werken. Daarvoor kregen we handreikingen van de stichting Ieder mbo een practoraat. Het practoraat kan ons helpen het concept Onderwijs in Bedrijf verder te ontwikkelen door onderzoek te doen naar de kwaliteit van hybride leeromgevingen. Het is namelijk onze ambitie dat uiteindelijk elke school en elk onderwijsteam een of meer onderwijsbedrijven of hybride leeromgevingen heeft. We hebben een practor geworven, die begint op 1 januari 2021. Het doel is dat in dat jaar het practoraat de status *in oprichting* krijgt. In 2022 voeren we een evaluatie uit en kan de status overgaan naar een daadwerkelijk practoraat.

Beroepspraktijkvorming

De beroepspraktijkvorming (bpv) is voor onze bol-studenten een mooie manier om te ontdekken hoe het er op de werkvloer aan toe gaat en om vaardigheden en houdingen te ontwikkelen. Bij voorkeur doen studenten dat bij verschillende bedrijven, zodat ze zich breder ontwikkelen. De coronamaatregelen in maart 2020 hadden direct invloed op de bpv. Leerbedrijven in diverse branches moesten sluiten. Een deel van het praktijkonderwijs hebben we daarom binnenschols uitgevoerd. Ook hebben we gezocht naar mogelijkheden om met behoud van kwaliteit de bpv versneld af te ronden, bijvoorbeeld door studenten opdrachten te laten uitvoeren. Sommige studenten konden hun werknemersvaardigheden oefenen door hun bpv uit te voeren in een bedrijf dat niet gekoppeld is aan hun opleiding. De Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven heeft daarover met ons meegedacht. Toch zijn er wel degelijk achterstanden ontstaan in de bpv. Bij het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap (OCW) hebben we daarom subsidie aangevraagd voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Onze aanvragen voor de eerste en tweede tranche zijn gehonoreerd. Deze programma's lopen door tot eind 2021.

Het practoraat voor werkend leren en lerend werken gaat praktijkonderzoek doen om bpv verder te brengen. We gebruiken de opbrengsten van eerdere onderzoeken om het onderzoeksprogramma op te stellen. Actiepunten uit deze eerdere onderzoeken verwerken we in onze clusterplannen voor het schooljaar 2021-2022.

Uit de JOB-monitor blijkt dat onze studenten de bpv waardevol vinden en uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies komt naar voren dat de praktijkopleiders die mening delen.

Examinering

Betrouwbare examinering is de waarborg dat een opleiding vakmensen aflevert met de kennis en vaardigheden waar de arbeidsmarkt om vraagt. Hier leest u hoe wij de kwaliteit van de examinering borgen.

Kwaliteit van ingekochte en zelfontwikkelde examens

MBO Amersfoort koopt 81 procent van de beroepsspecifieke examens in bij gecertificeerde examenleveranciers. Als dit niet mogelijk is of als de in te kopen examens niet passen bij de onderwijs- en examenvisie, ontwikkelt MBO Amersfoort zelf examens volgens de afspraken voor valide exameninstrumenten. Omdat wij niet tevreden waren over de kwaliteit van de ingekochte generieke taalexamens, hebben wij die in 2020 zelf ontwikkeld. Na afname van deze examens in het schooljaar 2020-2021 evalueren we ze uitgebreid. Ook veel beroepsspecifieke taalexamens ontwikkelen we zelf; 31 procent van deze examens kopen we in.

Alle examens worden vastgesteld door de examencommissies. Zij houden de kwaliteitsborging op een hoog peil door:

- te werken met standaarddocumenten, standaardprocedures en een applicatie om het proces voor inkoop en constructie aan te sturen, te monitoren en te borgen;
- alle betrokken examenfunctionarissen te scholen;
- samen te werken met een aantal andere mbo-instellingen op het onderdeel ingekochte examens (onder de noemer Brabant Bekwaam).

In 2020 hebben we de Examenkluis in gebruik genomen als opvolger van Nubiko Examen Constructie om het proces van ontwikkelen en inkopen van examens nog beter te kunnen borgen. Via de Examenkluis kunnen we de examens van examenleveranciers rechtstreeks inzien voor ons eigen vaststellingsproces, en gebruiken om ze af te nemen. De transparantie van de examenleveranciers is hierdoor toegenomen en de communicatie met hen is veel beter geworden.

Relatie met kwalificatiedossiers

Om ervoor te zorgen dat examens de kerntaken en werkprocessen uit de kwalificatiedossiers voldoende dekken, controleert de secretaris van de examencommissie alle examenplannen zorgvuldig voordat de examencommissie de plannen vaststelt. Tijdens het vaststellingsproces van examens controleren de commissies of de inhoud van de examens voldoet aan de eisen uit het examenplan. De examens blijven zo een waarborg dat studenten bij diplomering de gevraagde kennis en vaardigheden bezitten. Daarnaast voert de afdeling Compliance & Audit (C&A) onderzoeken uit bij de verschillende examencommissies om de zorgvuldige diplomering te borgen.

Examinering in tijden van corona

MBO Amersfoort heeft de landelijke servicedocumenten mbo-aanpak coronavirus COVID-19 en de Handreiking Verantwoord Diplomabesluit vertaald naar de eigen situatie. We hebben onze teams ondersteund bij het vinden van oplossingen voor knelpunten tijdens examinering en diplomering. De examencommissies zijn verantwoord en zorgvuldig omgegaan met de mogelijkheden om de omstandigheden aan te passen waaronder de examens worden afgenomen. Denk bijvoorbeeld aan een simulatie op school in plaats van afname in de beroepspraktijk. De examencommissie heeft de aangepaste examens vastgesteld.

We hebben de examens waar mogelijk georganiseerd binnen de geldende maatregelen en de zorgvuldig ingerichte digitale mogelijkheden, met prioriteit voor studenten in hun laatste opleidingsjaar. Waar dit niet mogelijk was, zijn examens uitgesteld, waardoor studenten enige studievertraging opliepen en in een beperkt aantal gevallen met een positief afrondingsadvies zijn doorgestroomd naar het hbo. De teams hebben studenten tijdig geïnformeerd over de manier waarop de examens zouden plaatsvinden en over eventueel uitstel.

Entree-opleidingen heeft niet gebruikgemaakt van de mogelijkheid om Nederlands te laten vervallen, omdat het belangrijk is over deze vaardigheden te beschikken bij doorstroom naar een hoger niveau. Ook hebben alle opleidingen slechts beperkt gebruikgemaakt van de mogelijkheden om keuzedelen en rekenen te laten vervallen.

Liep een student door de coronacrisis vertraging op? Dan kon hij of zij met een afrondingsadvies van de examencommissie mogelijk toch doorstromen naar het hbo. Een afrondingsadvies beantwoordt de vraag of het redelijkerwijs te verwachten is dat de student de opleiding voor 31 december 2020 afrondt. In totaal zijn 64 studenten van MBO Amersfoort op deze manier doorgestroomd naar een hbo-opleiding. Van hen heeft driekwart op tijd het mbo-diploma behaald. Coaches van MBO Amersfoort hebben hen daarbij begeleid.

Digitalisering van examens en examenprocessen

In 2021 zetten wij stevig in op verdergaande digitalisering van de afname van examens, maar ook van alle aanverwante processen volgens de Procesarchitectuur Examinering. Denk aan het digitaliseren van diplomadossiers en aanvraagprocessen voor herkansingen, passend examineren en vrijstellingen.

Examinering en een leven lang ontwikkelen

Om tegemoet te komen aan de eisen die een leven lang ontwikkelen stelt, richt MBO Amersfoort in 2021 de organisatie zo in, dat examencommissies op een verantwoorde wijze bewijzen kunnen uitgeven voor Crebo-gerelateerd en niet-Crebo-gerelateerd onderwijs.³ Dat gebeurt volgens de processen die al bestaan bij bol en bbl.

5.4 Studenten zijn toegerust voor leren en werken voor nu en later

Wij bereiden onze studenten voor op de actuele én toekomstige arbeidsmarkt. Ook zorgen we ervoor dat ze de juiste competenties bezitten om aansluitend een vervolgopleiding te doen. Met de juiste vaardigheden rusten we hen toe voor leren en werken, nu en later, zodat zij steeds weer hun plek op de arbeidsmarkt en in de samenleving vinden. In deze paragraaf leest u hoe.

³ Crebo staat voor Centraal Register Beroepsopleidingen.

21e-eeuwse vaardigheden

MBO Amersfoort neemt samen met andere mbo-instellingen en het expertisecentrum voor beroepsonderwijs (ECBO) deel aan het project KOMPAS21. Dit project staat in het teken van 21e-eeuwse vaardigheden die studenten nodig hebben om succesvol te werken en een leven lang te blijven leren. Het gaat om tien vaardigheden, zoals ondernemendheid, samenwerken en probleemoplossend vermogen. In 2021 nemen we deze vaardigheden op in ons projectplan voor eigentijds onderwijs, een van de zes speerpunten van MBO Amersfoort. We ontwikkelen een manier om 21-eeuwse vaardigheden in te bedden in onze opleidingen.

Burgerschap en Studie- en loopbaanbegeleiding

Studenten van alle opleidingen volgen de generieke leerlijn Burgerschap en de generieke leerlijn Studie- en loopbaanbegeleiding. Hiermee bereiden we hen voor op hun rol in de samenleving en versterken we hun loopbaancompetenties. We evalueren deze generieke leerlijnen elk jaar en stellen ze waar nodig bij.

In 2020 is het project No Bullshit van start gegaan, dat studenten en docenten uitdaagt om in elkaars schoenen te gaan staan en eens vanuit het perspectief van de ander naar maatschappelijke vraagstukken te kijken. Dit project is mogelijk gemaakt doordat we bij het ministerie van OCW een pitch hebben gewonnen om burgerschap verder te brengen. Hieraan was een geldbedrag verbonden dat we voor dit project hebben ingezet. Verder hebben we lezingen georganiseerd rond 75 jaar vrijheid. Ze konden door de coronamaatregelen niet op het geplande moment doorgaan, maar later in het jaar hebben Arjan Erkel en de burgemeester van Amersfoort lezingen gegeven. Ook hebben we de samenwerking met Kamp Amersfoort geïntensiveerd, waardoor nog meer studenten dit voormalige concentratiekamp onder begeleiding kunnen bezoeken. Tot slot zijn we gestart met een verkenning van de mogelijkheden van virtual reality (VR) in de burgerschapslessen. Studenten zouden daarmee bijvoorbeeld kunnen ervaren hoe je bejegend wordt als je een andere huidskleur hebt. Ook kunnen ze via VR oefenen met verschillende vaardigheden.

Vakmanschapsprofielen

Studenten volgen bij ons de generieke vakken Nederlands, Rekenen, Studie- en loopbaanbegeleiding, Burgerschap en eventueel Engels, naast de beroepsspecifieke vakken. Wat is nu de juiste balans tussen generieke en specifieke vakken? Het was onze bedoeling om in 2020 in samenspraak met vertegenwoordigers uit bedrijven vakmanschapsprofielen voor onze opleidingen op te stellen. Deze profielen kunnen ons helpen om verder te praten over de verhouding tussen generieke en beroepsspecifieke vakken, en onze curricula verder te ontwikkelen. Door de coronasituatie liep dat iets anders. We hebben een pilot gedaan bij de School voor Gezondheidszorg. Daar zijn docenten en vertegenwoordigers van instellingen in gesprek gegaan over vakmanschap. Op basis daarvan hebben we een gespreksleidraad opgesteld die we in 2021 gaan gebruiken met de andere teams. Een interessante uitkomst van de pilot was dat instellingen in de gezondheidszorg veel belang hechten aan algemene en persoonlijke competenties. Zulke waardevolle informatie hopen we in 2021 voor heel MBO Amersfoort te halen uit gesprekken met het bedrijfsleven.

Internationalisering

De arbeidsmarkt wordt steeds internationaler. Daarom hebben we een beleidsplan om de ontwikkeling van internationale competenties bij medewerkers en studenten te stimuleren. Steeds meer studenten en medewerkers kiezen voor een stage in het buitenland. Ook bieden de School voor Welzijn, de Hotelschool en de School voor Economie en Ondernemen tweetalig onderwijs aan. In 2020 zette corona een streep door de rekening. Internationale stages gingen niet door of moesten voortijdig worden afgebroken. Dat was heel jammer, maar we hebben niet stilgezeten. In elk cluster hebben we ten minste één ambassadeur voor internationalisering benoemd. Dat is een collega die met O&O meedenkt over het internationaliseringsbeleid en die internationalisering promoot in het eigen team. In 2021 bieden we via de TOF Academie een training aan over interculturele communicatie. Ook gaat dan het nieuwe internationaliseringsprogramma Erasmus+ 2021-2027 van start. We verwachten dat onze instelling aan de eisen voldoet om daaraan deel te nemen. De strategische inbedding van internationalisering is dik in orde; de nieuwe voorzitter van het cvb onderstreept het belang ervan. Ons streven blijft dat een groeiend aantal studenten en docenten een stage in het buitenland volgt, zodra de omstandigheden dat toelaten.

Doorstroming naar het hbo

Om de doorstroom naar het hbo te bevorderen, hebben we samen met de Hogeschool Utrecht (HU) en enkele mbo's doorstroommodules ontwikkeld. Deze modules zijn gekoppeld aan het keuzedeel Oriëntatie op het hbo en ze richten zich op studenten die naar het hbo willen. Zo ervaren zij hoe het is om met hbo-vraagstukken om te gaan. Ook verwerven zij hiermee competenties die ze nodig hebben in het hbo.

In 2019 zijn we een driejarig project gestart om studenten een grotere kans te geven om het hbo succesvol te doorlopen. Studenten die willen doorstromen naar het hbo, krijgen daarvoor vanaf het derde leerjaar gerichte coaching, zodat ze een goede start maken. In het eerste jaar van het hbo krijgen ze begeleiding van HU-studenten. In 2020 hebben we personal coaches opgeleid voor dit project. Ook hebben we een checklist ontwikkeld waarmee studenten kunnen ontdekken of het hbo iets voor hen is en wat er nodig is om een hbo-opleiding met succes te doorlopen. Studenten zijn enthousiast over deze aanpak. Onder het kopje *Examinering* in de vorige paragraaf leest u hoe in 2020 een aantal studenten met een door de coronacrisis opgelopen achterstand toch kon doorstromen naar het hbo.

In 2021 organiseren we een hbo-markt en een *associate degree*-markt om studenten inzicht te geven in het aanbod.

Een leven lang ontwikkelen

De arbeidsmarkt verandert snel, daarom is het belangrijk dat werkenden zich blijven ontwikkelen. MBO Amersfoort wil daarin een belangrijke rol spelen. Een leven lang ontwikkelen (llo) is dan ook een van onze zes speerpunten. In 2020 hebben we een llo-visie en -beleid opgesteld. Bovendien hebben we ervaring opgedaan met llo, bijvoorbeeld door onderwijs via de derde leerweg aan te bieden. Daarover leest u meer onder het kopje *Flexibilisering en maatwerk* in de volgende paragraaf. Op provinciaal niveau werken we samen met andere mbo- en hbo-instellingen aan een platform waarop mensen en organisaties met een professionaliseringsvraag eenvoudig het regionale aanbod kunnen vinden. In 2021 dienen we projectplannen in voor het speerpunt een leven lang ontwikkelen voor de komende jaren. We richten de bedrijfsvoering in om snel te kunnen inspelen op de vraag uit de markt. We onderzoeken dan ook aan welke llo-opleidingen er behoefte is.

5.5 Passende leertrajecten

Passende leertrajecten zijn gebaseerd op de mogelijkheden en wensen van studenten, werkgevers en school. Versnellen, vertragen, verdiepen, verbreden – het zijn allemaal alternatieven die om flexibiliteit en maatwerk vragen. Ook de mate van begeleiding die studenten nodig hebben, varieert. Ons doel is dat studenten onder onze begeleiding meer en meer eigenaar worden van hun proces van leren en ontwikkelen. In deze paragraaf leest u wat wij doen om dat mogelijk te maken.

Flexibilisering en maatwerk

Flexibilisering en maatwerk vallen onder twee van de zes speerpunten van MBO Amersfoort: eigentijds onderwijs en onderwijslogistiek. Wij bieden al tal van maatwerktrajecten, bijvoorbeeld aan studenten die een verkorte opleiding willen volgen of extra begeleiding nodig hebben. En we werken eraan om in de toekomst nog meer flexibiliteit en maatwerk te bieden, zodat we kunnen inspelen op de persoonlijke ontwikkeling van studenten en de vraag naar onderwijs op maat van bedrijven voor hun medewerkers. Met ons maatwerk sluiten we aan bij de manier waarop mensen leren.

Activiteiten in 2020

- In 2020 zijn enkele zogenoemde *derdeleerwegtrajecten* van start gegaan. Dat zijn opleidingen die voldoen aan alle kwaliteitseisen van de Onderwijsinspectie en die leiden tot een erkend mbo-diploma, maar die niet bekostigd worden door de overheid. Doordat deze opleidingen niet aan de urennorm onderwijs hoeven te voldoen, zijn ze goed te combineren met een baan.
- We zijn doorgeslagen met de implementatie van planning- en roosterapplicatie Xedule, die flexibilisering en maatwerk ondersteunt.

Plannen voor 2021

- Voor de speerpunten eigentijds onderwijs en onderwijslogistiek dienen we projectplannen in voor de komende jaren. Daarin is aandacht voor flexibiliteit en maatwerk.
- Zoals elk jaar nemen we de basiscurricula onder de loep en gaan we weer een stap verder in maatwerk. Standaardisatie vormt daarbij de basis, want door de basiscurricula op dezelfde manier uit te werken, wordt het eenvoudiger om maatwerk te bieden.

Passend onderwijs

Passend onderwijs voor het mbo vloeit voort uit de Wet passend onderwijs. Onze visie op passend onderwijs is dat wij uitgaan van de behoefte van de student, zodat deze succesvol kan zijn in de onderwijsloopbaan. Ons doel is om te zorgen voor optimale leersituaties voor studenten en om faciliteiten te bieden aan studenten die belemmeringen ondervinden in het onderwijs. De visie op passend onderwijs sluit aan op onze onderwijsvisie *De blik gericht op leren en ontwikkelen*.

Hoe organiseren wij passend onderwijs?

Iedere student heeft een studieloopbaanbegeleider die hem of haar begeleidt. Blijkt uit dit contact dat de student meer nodig heeft dan de basisbegeleiding die wij aan iedere student bieden? Dan organiseren we meer. Dit kan het onderwijsteam zelf doen, of Studentendienstverlening. En soms schakelen we een externe organisatie in. Hoe wij passend onderwijs bieden aan studenten, beschrijven we uitgebreider in het document *Begeleiding bij MBO Amersfoort*.

Welke ondersteuning bieden wij?

Ons aanbod aan extra ondersteuning is te vinden in ons ondersteuningsprofiel. Ons aanbod omvat onder andere:

- aanpassingen en voorzieningen in het onderwijs en examinering;
- extra studieloopbaanbegeleiding;
- training op het gebied van planning;
- schoolmaatschappelijk werk;
- advies en hulp bij complexere vragen over leren, gedrag, beperkingen of chronische ziekte;
- een traject in samenwerking met GGZ Centraal voor studenten met een stoornis in het autistisch spectrum. Het doel is de kans op het behalen van een diploma voor deze doelgroep te vergroten
- een financieel spreekuur;
- een project om verzuim tegen te gaan.

MBO Amersfoort hecht veel belang aan het leren in de praktijk. Vandaar dat ons ondersteuningsaanbod zich ook richt op begeleiding in en nabij de beroepspraktijk. Voorbeelden daarvan zijn Be Wise, Stagevaardig en I4U. In bijlage 10 leest u welke begeleiding en ondersteuning wij in 2020 boden en wie de begeleiding verzorgde.

Hoe informeren wij studenten en hun ouders/verzorgers?

Studenten en hun ouders/verzorgers informeren wij in onze opleidingsgids en op onze website over de begeleiding en ondersteuning die wij aanbieden. Bovendien hebben we in 2020 een korte publiekssamenvatting gemaakt van ons ondersteuningsprofiel, die beschikbaar is via onze website: www.mboamersfoort.nl/studenten/begeleiding/aanvullende-begeleiding-2. Dit maakt het ondersteuningsprofiel toegankelijk voor alle studenten en hun ouders. Afspraken over extra begeleiding leggen we vast in een individueel begeleidingsplan als bijlage bij het studentenvolgsysteem Eduarte. Meer daarover leest u in paragraaf 5.9.

Actuele ontwikkelingen en wetgeving

MBO Amersfoort vindt toegankelijk onderwijs van groot belang. Daarom hebben we ons zwangerschapsprotocol aangepast, zodat de rechten van zwangere studenten aansluiten bij de wettelijke verlofrechten van werknemers. Daarmee lopen we vooruit op een wijziging van de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). Voor het nieuwe zwangerschapsprotocol hebben we handreikingen gebruikt van Stichting Steunpunt Studerende Moeders. Verder gaat in 2021 landelijk het Mbo-studentenfonds van start. Dat houdt in dat elke mbo-instelling een voorziening heeft om studenten financieel te ondersteunen als zij door bijzondere omstandigheden studievertraging hebben opgelopen. We hebben voorbereidingen getroffen, zodat we hiermee tijdig van start kunnen gaan.

Begeleiding en COVID-19-maatregelen

In 2020 veranderde ook onze wereld flink. Voor onze studentenadviseurs betekende dit dat zij meer op afstand moesten werken van de studenten die zij begeleidden. Hoewel dit voor iedereen wennen was, bracht deze nieuwe vorm van begeleiding ook met zich mee dat studentenbegeleiders tijdens de gesprekken soms digitaal 'plaatsnamen aan de keukentafel' van een student. Studenten die eerder moeilijk naar school konden komen, stonden ineens veel minder op achterstand.

Tegelijkertijd waren er studenten die uit beeld dreigden te raken. Met deze kwetsbare studenten hebben we via Studentendienstverlening of via de opleiding afspraken gemaakt, zodat zij op school konden werken. Per cluster waren er verschillen in de manier van aanpak, passend bij de doelgroep en om hoeveel studenten het ging. Ook hebben we extra laptops georganiseerd voor studenten die daar zelf geen beschikking over hadden.

5.6 Gezien en uitgedaagd

Wij willen dat onze studenten zich gezien en uitgedaagd voelen. Dat hun begeleiders weten wie ze zijn, wat hun drijfveren zijn, wat ze willen, wat ze kunnen en nog niet kunnen, wat hun bagage is. En dat ze hen uitdagen om zich steeds verder te ontwikkelen. Studieloopbaanbegeleiders, die in de vorige paragraaf al aan bod kwamen, spelen daarbij een belangrijke rol. En ook onze leerlijn Studieloopbaanbegeleiding past in deze onderwijsvisie.

Klachtenregelingen voor studenten

Bij ons streven dat studenten zich gezien voelen, hoort ook dat we hun klachten serieus nemen. Ze 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:

1. Regeling Beroep tegen Examenbeslissingen;
2. Regeling Overige Klachten;
3. Klachtenregeling Ongewenst Gedrag.

MBO Amersfoort deelt voor de eerste twee regelingen een klachtencommissie met MBO Utrecht. De commissie staat onder voorzitterschap van een onafhankelijke voorzitter met een juridische achtergrond. Voor de laatste klachtenregeling is MBO Amersfoort aangesloten bij de landelijke klachtencommissie voor christelijk primair onderwijs, voortgezet onderwijs, beroepsonderwijs en volwasseneducatie.

In 2020 kwam de klachtencommissie niet in actie, omdat niemand een beroep deed op Regeling Beroep tegen Examenbeslissingen of de Regeling Overige Klachten. Hierna gaan we onder het kopje *Sociale veiligheid en vertrouwenspersonen* in op ongewenst gedrag.

Jaarlijks stelt de klachtencoördinator een jaarverslag op voor intern gebruik met een overzicht van klachten, en verbeteradviezen. Steeds weer blijkt dat tijdige en accurate communicatie cruciaal is om klachten te voorkomen of bevredigend op te lossen. Dat aandachtspunt brengen we onder de aandacht van teamleiders en directeuren.

Sociale veiligheid en vertrouwenspersonen

In 2020 hebben we onze campagne over sociale veiligheid voor studenten en medewerkers voortgezet. We maken daarmee duidelijk dat discriminatie, schelden, pesten, seksuele intimidatie, fysiek en verbaal geweld er niet bij horen op onze scholen en dat je er niet overheen hoeft te stappen als je daarmee te maken krijgt. Deze campagne moet de drempel verlagen om sociaal onveilige situaties te melden en om hulp te zoeken. We hebben een loket met een speciaal telefoonnummer dat 24/7 bereikbaar is voor studenten en medewerkers die zich sociaal onveilig voelen. Bij de eerste coronagolf in maart hebben we hier extra aandacht aan besteed. We merken dat studenten en medewerkers het loket inmiddels goed weten te vinden. Wel blijft het belangrijk om de boodschap regelmatig te herhalen.

De pedagogisch medewerkers van het loket voor sociale veiligheid hebben in de coronaperiode deelgenomen aan online lessen. Daardoor weten zij waarmee studenten in aanraking komen en kunnen ze hen beter helpen. Ook hebben zij zo'n honderdvijftig studenten met wie we moeilijk contact konden krijgen, persoonlijk bezocht om te bekijken hoe we hen kunnen helpen om de lessen in coronatijd te blijven volgen. Studenten in een kwetsbare positie zijn we fysiek onderwijs blijven geven. Dat gold in ieder geval voor alle niveau 1- en 2-studenten. Om onze examenkandidaten goed voor te

bereiden op hun examens, lieten we hen eveneens naar school komen voor de lessen. Ook hebben we gezocht naar mogelijkheden om voor alle studenten fysiek praktijkonderwijs te blijven verzorgen. Zo konden we continuïteit en een stabiele basis bieden in een onzekere situatie.

De rol van vertrouwenspersoon is goed geborgd: er is altijd een vertrouwenspersoon beschikbaar. In 2019 concludeerden we dat Studentendienstverlening (Sdv) een grotere rol kan spelen. Studentenadviseurs van Sdv komen op alle locaties en zijn veel bekender dan de vertrouwenspersonen. Daarom willen we hun de taken van vertrouwenspersonen geven. Dit heeft vertraging opgelopen doordat in 2020 de benodigde scholing niet door kon gaan. In 2021 lukt dat wel. Vanaf het schooljaar 2021-2022 fungeren de studentenadviseurs als vertrouwenspersonen.

De vertrouwenspersonen hebben in 2020 drie klachten over ongewenst gedrag behandeld. Dat is evenveel als in 2019, en een daling ten opzichte van de jaren daarvoor.

Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen

Tijdens ons financieel spreekuur (FIS) helpen wij studenten met geldzaken. Ook dat is een manier om ervoor te zorgen dat zij zich gezien voelen. Sinds 1 september 2016 is de *Tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minimagezinnen* van kracht. Het ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap trof deze regeling om te voorkomen dat een minderjarige om financiële redenen afziet van de beroepsopleiding van zijn keuze. Van deze regeling hebben in het schooljaar 2020-2021 165 studenten gebruikgemaakt, allen via het FIS.

Extra uitdaging

Studenten die een extra uitdaging zoeken, kunnen het beste uit zichzelf halen door mee te doen aan vakwedstrijden. De landelijke finales vonden plaats van 4 tot en met 6 maart 2020 in Leeuwarden. Wij hadden negen finalisten, die deelnamen aan acht vakwedstrijden. Drie van hen behaalden zilver en één brons. Voor het eerst sinds de start in 2015 was er dus geen goud voor een student van MBO Amersfoort, maar het was wel weer een ongekennde ervaring voor de studenten en hun begeleiders. De finalisten en reserves zetten we nog in het zonnetje tijdens een digitale bijeenkomst, waarvoor zij een feestelijke borrelbox met hapjes en drankjes krijgen thuisgestuurd. Waar de landelijke finales van de vakwedstrijden nog net voor de lockdown plaatsvonden, konden andere activiteiten helaas niet doorgaan. Zo zouden wij in Leerhotel het Klooster vakwedstrijden organiseren voor vmbo'ers, maar daar ging een streep doorheen. Zodra het kan, doen we weer mee aan vakwedstrijden, want deze extra uitdaging vinden wij belangrijk voor onze studenten. Een andere vorm van uitdaging die we bieden, is tweetalig onderwijs bij een aantal opleidingen van de School voor Economie en Ondernemen, de Hotelschool en de School voor Welzijn.

5.7 Gedreven professionals

Met *professionals* bedoelen we alle medewerkers die in direct contact met de studenten bijdragen aan de ontwikkeling van hun kennis en kunde. Gedreven professionals scheppen er eer in om het beste uit studenten te halen. In hun didactiek gebruiken ze actuele inzichten over leren. Ze leggen bovendien de verbinding tussen de leerstof en de praktijk. Zulke mensen willen wij binnenhalen en vasthouden.

Nieuwe professionals aantrekken

Sinds 2019 is MBO Amersfoort aspirant-opleidingschool van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren. In een opleidingschool werken lerarenopleidingen en scholen nauw samen om aankomend leraren voor te bereiden op de onderwijspraktijk. Het is de bedoeling dat er jaarlijks zo'n zestig leraren in opleiding naar MBO Amersfoort komen om het vak onder de knie te krijgen. In 2020 hebben we een plan geschreven om MBO Amersfoort te ontwikkelen tot volwaardige opleidingschool. We halen ook graag professionals binnen die deels voor ons komen werken en deels in de beroepspraktijk blijven, evenals mensen die tot twee jaar voor hun aanstelling werkten in de beroepspraktijk. We zien een stijgende lijn in het aantal zijinstromers dat wij aantrekken. Dat is een positieve ontwikkeling, omdat zij als geen ander de opleiding kunnen verbinden met de actuele beroepspraktijk. Hierop blijven we ons richten. Ook hebben we plannen om ons managementdevelopmentprogramma niet alleen in te zetten voor huidige medewerkers, maar ook om nieuwe mensen met potentie aan te trekken.

Professionalisering

We stimuleren onze professionals om zich te blijven ontwikkelen. Zij kunnen gebruikmaken van het professionaliseringsaanbod van onze eigen TOF Academie. In paragraaf 6.2 *Lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap* leest u daar meer over. Het is onze ambitie dat MBO Amersfoort een lerende organisatie wordt. Ook stimuleren we docenten om stage te lopen bij bedrijven, om hun lessen optimaal af te stemmen op de beroepspraktijk. Verder hebben we drie vragenlijsten ontwikkeld waarmee professionals om feedback kunnen vragen: 360 gradenfeedback, lesobservaties en studentenfeedback. Sinds oktober 2020 zijn deze beschikbaar.

5.8 Op betekenisvolle wijze verbinden

Theorie en praktijk op betekenisvolle wijze met elkaar verbinden, is een gedeelde verantwoordelijkheid van professionals en studenten. Professionals benoemen de relevantie van wat studenten gaan doen en vragen studenten om zelf leerstof en werk te verbinden en zelf op zoek te gaan naar wat zij nodig hebben om werkzaamheden te verrichten. Wat doen wij zoal om de verbinding tussen theorie en praktijk te bevorderen?

- We vragen mensen uit het werkveld om als gastdocent lessen te verzorgen.
- Via onze bpv-consulenten houden we voeling met wat er in het werkveld gebeurt. Zij houden docententeams daarvan op de hoogte.
- We werven zijinstromers, omdat zij actuele praktijkkennis hebben. We maken daarbij gebruik van regelingen die de overheid biedt.
- We toetsen of studenten de aansluiting tussen theorie en praktijk goed vinden. Daartoe hebben wij een vraag toegevoegd aan de JOB-monitor van 2020: 'Wat vind je van hoe de beroepspraktijk terugkomt in de lessen?' De gemiddelde score daarop was 3,2.

In paragraaf 5.3 vindt u voorbeelden van bijzondere activiteiten die wij hebben georganiseerd om ook in coronatijd de verbinding te maken tussen theorie en praktijk.

5.9 Excellente begeleiders

Excellente begeleiders zorgen ervoor dat onze studenten zich gezien en uitgedaagd voelen en het vertrouwen krijgen dat nodig is om de grenzen van hun kunnen op te zoeken. In deze paragraaf leest u hoe wij excellente begeleiding organiseren.

Basisbegeleiding en extra begeleiding

Een van de zes speerpunten van MBO Amersfoort is excellente begeleiding. In onze visie daarop onderscheiden we basisbegeleiding en extra begeleiding. De studieloopbaanbegeleiders (slb'ers) spelen een grote rol in de basisbegeleiding. Zij bespreken met de student de voortgang en wat hij of zij nodig heeft om de opleiding succesvol af te ronden. Is er meer begeleiding nodig? Dan biedt Studentendienstverlening allerlei hulpprogramma's, zoals faalangstraining en planningstraining. Of we schakelen externe instanties in waarmee wij afspraken hebben gemaakt. In 2021 dienen we projectplannen in voor het speerpunt excellente begeleiding. We onderzoeken dan ook of Sdv effectief georganiseerd is.

Studiekeuzebegeleiding tijdens de opleiding

In het eerste jaar van de opleiding brengen we samen met de student zo snel mogelijk in beeld of de studie een passende is. Blijkt de gekozen studie toch niet goed te passen, dan helpt de slb'er de student om zich te oriënteren op andere mogelijkheden. Ons doel is om al onze studenten naar een diploma te begeleiden. Daarna kunnen ze ervoor kiezen om te gaan werken of om verder te studeren. Om hen te helpen bij de keuze voor een vervolgopleiding, organiseerden wij in 2020 onder andere een hbo-markt. Vanwege corona was deze markt dit keer online. Daarnaast informeerden we onze studenten over de doorstroommogelijkheden naar een hoger mbo-niveau.

Studentenvolgsysteem Eduarte

In het studentenvolgsysteem Eduarte slaan we de informatie op die nodig is voor de begeleiding. In 2020 hebben we een project uitgevoerd om de begeleidingsmodule van Eduarte beter in te richten, zodat betrokkenen binnen de school en studenten nog sneller en beter inzicht hebben in de informatie die voor hen van belang is. Op die manier garanderen we ook in de toekomst zowel de beschikbaarheid van informatie als de privacy van onze studenten. In 2021 krijgt het project een vervolg. We nemen het dan mee in de projectplannen voor het speerpunt excellente begeleiding.

Bpv-begeleiding

Onze bpv-consulenten verzorgen de bpv-begeleiding. Tweemaal per schooljaar organiseren wij voor hen bijeenkomsten om kennis te delen en te ontwikkelen, om zo de kwaliteit van de begeleiding nog verder te verbeteren. We blijven de bpv-tevredenheid van studenten en leerbedrijven meten. Bovendien gaat het practoraat voor werkend leren, lerend werken hier aandacht aan besteden.

Voortijdig schoolverlaten

In regionaal verband nemen we maatregelen om voortijdig schoolverlaten (vsv) terug te dringen. In 2020 hebben we gezamenlijk nieuwe plannen opgesteld voor de komende periode. De afgelopen jaren hebben we vsv al behoorlijk teruggedrongen. Het is niet realistisch om te verwachten dat het vsv-cijfer naar nul gaat, maar we blijven ons inzetten om het beperkt te houden.

5.10 Geloof in eigen kunnen

Geloof in eigen kunnen is een belangrijke voorwaarde voor leren en ontwikkelen. Zowel studenten als professionals en begeleiders hebben daar een rol in. Professionals en begeleiders werken coachend en geven gerichte feedback. Ze zorgen ervoor dat ze studenten niet overvragen.

Om het geloof in eigen kunnen te versterken, is het belangrijk om:

- concrete en haalbare doelen te stellen;
- succeservaringen op te doen;
- aan te sluiten bij wat de student kan;
- te benoemen dat succes voortkomt uit inzet en oefening (groeimindset);
- stress te vermijden (dat betekent onder meer dat fouten maken mag);
- anderen taken succesvol te zien uitvoeren.

In 2020 heeft een van onze medewerkers voor haar masterstudie een vragenlijst ontwikkeld om de relatie te meten tussen digitale vaardigheden en het geloof in eigen kunnen. In 2021 bekijken we hoe we deze kunnen inzetten.

6 Sociaal jaarverslag: onze medewerkers

Zo'n 8400 studenten volgen onderwijs bij MBO Amersfoort. Ondanks het bijzondere jaar ontvingen zij ook in 2020 het onderwijs en de ondersteuning die zij nodig hebben. Dat is allemaal te danken aan de ongeveer 740 medewerkers van MBO Amersfoort. Zij zijn onze kracht. Zij vormen ons visitekaartje. Onderwijsassistent of teamleider, docent of medewerker servicedesk: iedereen in onze organisatie doet ertoe. In dit hoofdstuk, dat tegelijk dient als sociaal jaarverslag, leest u wat de belangrijkste ontwikkelingen op personeelsgebied waren in 2020. In de laatste paragraaf vindt u de feiten en cijfers die betrekking hebben op ons personeel, voorzien van een duiding.

6.1 Strategische doelen voor de medewerkers

MBO Amersfoort heeft een strategische koers voor de periode 2019-2023. Daarvan zijn de volgende strategische doelen voor het personeel afgeleid, met bijbehorende indicatoren:

- Onze medewerkers beschikken over vakmanschap:
 - Onze medewerkers maken in resultaat- en ontwikkelingsgesprekken steeds vaker afspraken over ontwikkeling van hun vakmanschap.
 - Belanghebbenden ervaren steeds meer dat onze medewerkers de branche waarvoor ze opleiden goed kennen.
 - Onze medewerkers wisselen steeds vaker onderling kennis uit.
- Onze medewerkers zijn duurzaam inzetbaar:
 - Wij hebben steeds meer faciliteiten voor medewerkers om hun duurzame inzetbaarheid te onderhouden.
 - Onze medewerkers maken steeds meer gebruik van de faciliteiten voor duurzame inzetbaarheid.
- Onze medewerkers werken optimaal samen:
 - Onze medewerkers waarderen het samenwerkingsklimaat binnen onze organisatie steeds meer.
 - Onze medewerkers werken in teams steeds meer in gezamenlijkheid aan organisatie- en teamdoelstellingen.

Elk cluster vertaalt deze strategische doelen naar eigen concrete doelen die specifiek, meetbaar, acceptabel, realistisch en tijdgebonden (*smart*) zijn. Bovendien heeft de afdeling Personeel en Organisatie (P&O) op basis van de strategische doelen, de strategische koers van MBO Amersfoort en een SWOT-analyse thema's geselecteerd waarmee ze de komende jaren aan de slag gaat:⁴

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

6.2 Lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap

MBO Amersfoort laat zich inspireren door het perspectief van een lerende organisatie. Op basis van de strategische doelen hebben wij een meerjarenbeleid Leren en ontwikkelen opgesteld, dat in het voorjaar van 2020 is vastgesteld. 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. In het beleid 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. In deze paragraaf leest u wat wij nog meer doen om een lerende cultuur laten ontstaan waarin onze medewerkers hun vakmanschap kunnen ontwikkelen.

⁴ Met een SWOT-analyse onderzoeken we de *strengths*, *weaknesses*, *opportunities* en *threats* (sterktes, zwaktes, kansen en bedreigingen).

TOF Academie

Wij investeren graag in de ontwikkeling van onze medewerkers. Dat draagt namelijk bij aan de kwaliteit van ons onderwijs. Bovendien is MBO Amersfoort hiermee een aantrekkelijke werkgever. Onze eigen TOF Academie verzorgt het scholingsaanbod voor onze medewerkers. Daarbij houden we zo veel mogelijk rekening met de roosters van docenten, om lesuitval te voorkomen. Naast individuele trainingen zijn er teamtrainingen, bijvoorbeeld over online lesgeven, onderwijsontwikkeling, communicatie en examinering. Goed samenwerkende teams zijn namelijk effectiever en bevorderen de motivatie van medewerkers.

Dit waren de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- We hebben onderzocht wat de leerbehoeften zijn van de medewerkers en het scholingsaanbod daarop toegespitst. Door de coronasituatie zijn veel fysieke trainingen gewijzigd in online trainingen. Ook hebben we een ruim aanbod aan e-learning's beschikbaar gesteld. Dat zijn korte online leerinterventies die passen bij onze merkwaaarden en de competenties die we daarvan hebben afgeleid.
- Het modulaire management development (MD)-programma was in februari gereed. Met een brochure hebben we alle leidinggevenden hierover geïnformeerd. Het MD-programma behandelt vijf thema's, die zijn gebaseerd op de strategische doelen van MBO Amersfoort. Deze thema's zijn onderwijs, medewerkers, organisatie, markt en persoonlijk leiderschap. Het gevarieerde programma bevat een aantal vaste modules (deelname verplicht) en keuzemodules (deelname facultatief) om de kennis en vaardigheden op het gebied van de thema's te vergroten. Door de coronacrisis is het MD-programma in oktober van start gegaan, later dan gepland.
- Bijna alle teams hebben een teamontwikkelingssessie over de DISC-methodiek gevolgd om inzicht te krijgen in gedragstijlen.
- We hebben hard gewerkt aan de voorbereidingen van ons kennisfestival dat in april plaats zou vinden in Leerhotel het Klooster. Het belooft een dag vol inspiratie en kennisdeling te worden. De meeste workshops zouden worden gegeven door interne medewerkers, maar er waren ook enkele externe specialisten gevraagd om workshops te verzorgen. Helaas hebben we het kennisfestival moeten afzeggen vanwege het coronavirus.
- In november vond een online leerdag plaats. Meer dan vijfhonderd collega's namen via het communicatie- en samenwerkingsplatform Teams deel aan deze dag, die in teken stond van kennisdeling, inspiratie opdoen en met elkaar aan de slag gaan met de thema's eigentijds onderwijs en excellente begeleiding. In de ochtend hadden collega's de keuze uit zestig online workshops. De middag stond in teken van met elkaar in gesprek gaan, wat mooie (nieuwe) inzichten heeft opgeleverd.
- In december hebben we een leermanagementsysteem (LMS) aangeschaft. Het LMS stimuleert de medewerkers om te werken aan hun ontwikkeling, ondersteunt de TOF Academie in de administratieve processen en geeft leidinggevenden inzage in de ontwikkeling en leerbehoeften van de medewerkers.

Dit zijn de belangrijkste plannen voor 2021:

- De TOF Academie legt zich nog meer toe op teamontwikkelingstrajecten, online en blended trainingen en trainingen die aansluiten bij de strategische koers en bijbehorende speerpunten.
- In april organiseren we een online kennisfestival. De thema's van dit festival zijn eigentijds onderwijs en een leven lang ontwikkelen.
- Een multidisciplinair projectteam implementeert in het voorjaar het LMS. De verwachting is dat de basisinformatie voor de zomer is opgenomen in het LMS. Na de zomer starten we met het ontwikkelen van nieuwe content en leerlijnen.

Zes competenties die belangrijk zijn voor iedere medewerker

Van de merkwaaarden van MBO Amersfoort hebben we zes competenties afgeleid die belangrijk zijn voor iedere medewerker van MBO Amersfoort: klantgerichtheid en open mind (merkwaarde *verbindend*), lef en leervermogen (merkwaarde *kundig*), pionieren en eigenaarschap (merkwaarde *ondernemend*). Deze competenties hebben we beschreven op wo-, hbo- en mbo-niveau. Welk niveau van toepassing is, staat in het functieprofiel van een medewerker. Tegelijk met de introductie van deze competenties hebben we standaardvragenlijsten beschikbaar gesteld die medewerkers kunnen gebruiken om feedback te vragen over hun competenties. Ook hebben we een infographic laten maken van de competenties, die als leidraad kan dienen in een gesprek tussen een leidinggevende en een medewerker over zijn of haar competentieontwikkeling.

Kennisuitwisseling stimuleren

MBO Amersfoort hecht aan een open werksfeer waarin mensen naar elkaar luisteren en ervoor openstaan om feedback te geven en te krijgen, om zo de (team)prestaties te verbeteren. Onze ambitie voor de periode 2019-2023 is dat we medewerkers hiervoor de juiste instrumenten bieden, zoals feedbacktools, lesobservaties en collegiale consultatie. 2020 was door corona een bijzonder jaar, maar we konden wel de leerdag organiseren waarop collega's kennis hebben gedeeld. Ook vindt kennisuitwisseling plaats in zes multidisciplinaire inspiratiegroepen die de thema's van de strategische speerpunten van MBO Amersfoort uitwerken. In 2021 gaat het nieuwe LMS een grote rol spelen in kennisuitwisseling.

Bekwaamheidseisen instructeurs

Sinds 1 augustus 2018 gelden er wettelijke bekwaamheidseisen voor instructeurs. Deze eisen zijn vastgelegd in het Kwaliteitskader bekwaamheidseisen voor instructeurs en ze beschrijven globaal wat instructeurs moeten kunnen en kennen. In onze Regeling onbevoegde docenten en instructeurs staan de stappen die we volgen om instructeurs te benoemen die nog niet voldoen aan de bekwaamheidsvereisten. Hen leiden wij op via onze eigen instructeursopleiding.

Samen Opleiden

MBO Amersfoort is aspirant-opleidingsschool van het Platform Samen Opleiden en Professionaliseren. In een opleidingsschool werken lerarenopleidingen en scholen nauw samen om aankomend leraren voor te bereiden op de onderwijspraktijk. Als 'Opleidingsschool MBO Amersfoort. Samen voor MBO in Praktijk' werken wij samen met de Hogeschool Utrecht en sinds 2020 ook met Hogeschool Windesheim. Het doel van de samenwerkingspartners is aankomende docenten te enthousiasmeren voor en optimaal voor te bereiden op het lesgeven in het mbo en aan MBO Amersfoort in het bijzonder. We hopen op die manier toekomstige docententekorten te voorkomen. Als opleidingsschool blijven we bovendien goed op de hoogte van ontwikkelingen in het onderwijs. Dat past bij onze ambitie om een lerende organisatie te zijn. In 2020 hebben we een plan geschreven om MBO Amersfoort te ontwikkelen tot volwaardige opleidingsschool. In alle clusters van MBO Amersfoort zijn volgens dit plan schoolopleiders en werkplekbegeleiders gestart met het begeleiden van zo'n vijftig docenten in opleiding. In 2021 willen we de begeleiding van startende docenten binnen MBO Amersfoort versterken en verbinden met de opleidingsschool, zodat er een doorgaande leerlijn ontstaat.

Medewerkerswaarderingsonderzoek

In november 2020 vond het medewerkerswaarderingsonderzoek plaats. Met 77,1 procent lag de respons iets lager dan begin 2019. Het is mogelijk dat de nieuwe werksituatie (meer thuiswerken) hiermee te maken had. Uit de resultaten blijkt dat medewerkers van MBO Amersfoort meer bevlogen (van 7,1 naar 7,4), betrokken (van 7,0 naar 7,5) en tevreden (van 6,6 naar 7,1) zijn dan begin 2019. Ook zijn medewerkers meer tevreden over MBO Amersfoort als werkgever (van 6,7 naar 7,2). Deze scores komen overeen met de landelijke benchmark mbo. Maar er zijn ook verbeterpunten. Zo is de werkdruk nog steeds hoog, ondanks de komst van een werkdrukplan, en verdient de interne communicatie meer aandacht.

6.3 Duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap

Door maatschappelijke ontwikkeling als vergrijzing, verhoging van de pensioenleeftijd en stijging van het aantal burn-outs is duurzame inzetbaarheid van medewerkers een belangrijk thema geworden. Het is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van werkgevers en medewerkers dat mensen gezond, gemotiveerd en vitaal kunnen blijven werken. In de vorige paragraaf kwam ter sprake hoe wij onze medewerkers helpen zich te blijven ontwikkelen. De overige manieren waarop wij duurzame inzetbaarheid ondersteunen, vindt u in deze paragraaf.

Aanbiedersgids vitaliteit, verzuim en re-integratie

De *Aanbiedersgids vitaliteit, verzuim en re-integratie* is het geheel van mogelijk in te zetten interventies en van de gespecialiseerde partijen waarmee MBO Amersfoort samenwerkt. Onze medewerkers kunnen bij hen terecht voor kwesties die hun duurzame inzetbaarheid bevorderen, zoals fysiotherapie, slachtofferhulp of coaching. In 2020 hebben we de aanbiedersgids actiever ingezet, en met name ook preventief.

Werkdrukplan

In 2019 hebben we een werkdrukplan opgesteld met maatregelen en tips om de ervaren werkdruk te verlagen en het werkplezier te vergroten, gekoppeld aan smart-doelstellingen. In 2020 heeft de werkgroep werkdruk, met daarin een klankbordgroep van de or, deze doelstellingen om de twee maanden gemonitord. Uit een tussenevaluatie in september blijkt dat op dat moment van de 37 actiepunten uit het werkdrukplan er 23 waren afgerond, 6 waren vertraagd en 8 nog doorliepen. Naar aanleiding van het medewerkerswaarderingsonderzoek, gesprekken met de or en de invloed van de coronacrisis op de werkdruk herijken we het werkdrukplan waar nodig in het eerste kwartaal van 2021.

Uit het medewerkerswaarderingsonderzoek komt naar voren dat in totaal 63,5 procent van onze medewerkers een hogere (43,6 procent) of veel hogere (19,9 procent) werkdruk ervaart dan voor de lockdown van 16 maart 2020. Het is lastig na te gaan in hoeverre de maatregelen van het werkdrukplan effect hebben, nu de pandemie zo'n invloed heeft op de werkdrukbeleving. Wel is aan te geven in hoeverre medewerkers iets hebben gemerkt van de maatregelen uit het werkdrukplan; zie de volgende tabel.

		Huidige meting
		n= 562
Werkdruk		
3f) Ik ervaar dat het werkdrukplan zijn uitwerking heeft gehad in: (Meerdere antwoorden mogelijk, scroll naar beneden voor meer antwoorden)		
% Meer SLB-uren		10,7
% Meer (administratieve) ondersteuning voor het team		14,2
% Aandacht voor teamontwikkeling		24,9
% Aandacht voor eigen verantwoordelijkheid		16,2
% Ontwikkeling van taalexamens		1,8
% Aandacht voor leiderschapsvaardigheden		6,5
% Intervisiebijeenkomsten		7,9
% Duidelijkere visie binnen het team		12,7
% Meer duidelijkheid over totstandkoming roosters		9,2
% Meer kennisdeling		8,3
% Aandacht voor eigen ontwikkeling		17,9
% Meer tijd voor administratieve taken		7,4
% Duidelijk plan van inzet		9,8
% Meer aandacht voor de werkverdeling		9,8
% Meer aandacht voor de startende docent		8,7
% Duidelijkere afspraken over communicatie in team		9,6
% Maatjesproject		4,1
% Tijd voor teamplezier		12,0
% Aandacht voor balans werk-privé		12,2
% Anders, namelijk		8,3
% Ik ervaar geen uitwerking van het werkdrukplan		41,7

Mobiliteit en levensfasebewust personeelsbeleid

De inzetbaarheid van een medewerker kan samenhangen met de levensfase waarin hij of zij zich bevindt. Daar houden wij rekening mee door beleid te maken voor starters, medewerkers in het spitsuur van het leven, medewerkers in de stabilisatiefase, deskundige senioren en medewerkers aan

de vooravond van hun pensionering. Ons beleid is erop gericht de kennis en ervaring die bij elke levensfase horen, optimaal te benutten. Gerichte aandacht voor de levensfase waarin een medewerker zich bevindt, zorgt voor persoonlijke groei, carrièrekansen, werkzekerheid en werkplezier, en vermindert de werkdruk (beleving). Bij een nieuwe levensfase kan een nieuwe functie horen. Wij faciliteren de mobiliteit van medewerkers onder meer door loopbaangesprekken te voeren en mogelijkheden tot loopbaan- en talentontwikkeling te bieden.

In 2020 zijn er twee regelingen in werking getreden voor mobiliteit en levensfasebewust personeelsbeleid:

- De regeling neerwaartse mobiliteit is een afbouwregeling om vrijwillig een stapje terug te doen naar een functie in een lagere schaal. Dankzij de regeling valt het salaris dan niet in één keer terug, maar wordt het stapje voor stapje afgebouwd. De duur van de afbouwregeling is afhankelijk van het te overbruggen salarisverschil. Deze regeling bevordert de duurzame inzetbaarheid van de medewerker en kan bijdragen aan het gezond houden van de organisatie.
- De regeling werkgarantie geeft een medewerker die interesse heeft in een andere functie binnen of buiten MBO Amersfoort, de garantie dat hij of zij binnen een jaar kan terugkeren. De werkgarantie kan de drempel verlagen om daadwerkelijk de stap te zetten naar een andere functie.

Daarnaast hebben we voor alle medewerkers in factsheets op intranet alle instrumenten en regelingen bijeengebracht die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid. Ook werken we met een *gesprekskaart duurzame inzetbaarheid*, die leidinggevenden en medewerker helpt om over dit thema te spreken.

Arbobeleid

Met arbobeleid willen wij gezonde en veilige arbeidsomstandigheden scheppen. Preventie en participatie van medewerkers, management en studenten staan centraal. Het arbobeleid ligt vast in een arbobeleidsplan. De arbowerkgroep monitort de uitvoering van ons arbo- en schoolveiligheidsbeleid. Hierna leest u de ontwikkelingen op arbogebied in 2020 en de plannen voor 2021.

Arbowerkgroep

Elk jaar toetst de arbowerkgroep ons arbobeleid aan de wet- en regelgeving. Zo nodig stellen we het dan bij. In 2020 hebben we *vitaliteit* benoemd als extra aandachtspunt voor het schooljaar 2021-2022. We gaan inventariseren hoe we ondersteuning kunnen bieden om onze medewerkers vitaal te houden. Dat kan bijvoorbeeld met een app, maar ook de Fit Academie, de nieuwe arbodienst of een andere externe partij kan een rol spelen. In 2020 heeft de arbowerkgroep conceptarbobeleid geformuleerd voor door de overheid vastgestelde bijzondere doelgroepen. In 2021 werken de werkgroep en P&O dit concept uit.

Risico-inventarisaties en -evaluaties

In 2020 stonden fijnmazige risico-inventarisaties en -evaluaties (RI&E's) op het programma voor de locaties Hardwareweg en Modemweg, en voor De Garage – Automakers van de toekomst. RI&E's betekenen een extra belasting voor docenten. Omdat hun werkdruk in 2020 door de lockdown al verhoogd was, hebben we besloten de RI&E's uit te stellen tot 2021. Een andere reden voor dit uitstel is dat de preventiemedewerkers eerst de fijnmazige RI&E van de Leusderweg en de Dutch HealthTec Academy willen afronden. Wel hebben we de RI&E van Fit Academie de Bokkeduinen aangeboden voor revisie. Hieruit kwamen geen dringende aandachtspunten naar voren. In 2021 voeren we de eerder geplande fijnmazige RI&E's uit. Ook bieden we mogelijk de RI&E van Leerhotel het Klooster aan voor revisie. Dat is afhankelijk van een geplande verbouwing van de keuken. Vindt die verbouwing op korte termijn plaats? Dan bieden we de RI&E na de verbouwing aan voor revisie.

Sociale veiligheid

In het najaar van 2019 zijn we een campagne gestart om te laten zien dat MBO Amersfoort ongewenst gedrag niet tolereert. Het gaat dan om discriminatie, schelden, pesten, seksuele intimidatie, fysiek en verbaal geweld. Deze campagne moet de drempel verlagen om hulp te zoeken, en duidelijk maken aan welke thema's rond sociale veiligheid je kunt denken. In 2020 liep deze campagne door. We hebben veel bekendheid gegeven aan het mailadres en het nummer van de socialeveiligheidslijn. De socialeveiligheidslijn is dag en nacht bereikbaar. Als het nodig is, kunnen onderwijsteams een beroep doen op pedagogisch medewerkers van het loket voor sociale veiligheid. Deze medewerkers hebben in coronatijd ook online lesbezoeken afgelegd en zijn in gesprek gegaan

met studenten die online pestgedrag vertoonden. Bovendien hebben ze 122 studenten die niet meer online kwamen, weer in contact gebracht met hun slb'er. Dat deden ze voornamelijk via huisbezoeken. Met een slagingspercentage van 98 procent was dit een succesvolle aanpak.

Periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek

Medewerkers hebben wettelijk recht op een periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek (PAGO). Dit betekent dat een arts onderzoek doet naar gezondheidsaspecten die in relatie staan tot het werk. Als werkgever zien wij het PAGO als een belangrijk hulpmiddel om gezond en veilig werken te ondersteunen. Medewerkers kunnen eenmaal per twee jaar een PAGO laten uitvoeren. Zo willen wij ervoor zorgen dat zij zich gesteund voelen in hun zorg voor hun welbevinden.

Gezonde School

MBO Amersfoort wil graag een gezonde school zijn: we vinden het belangrijk dat onze medewerkers en studenten zich fit en actief voelen, en willen hun vitaliteit bevorderen. Door corona zagen onze activiteiten op dat gebied er anders uit dan anders:

- We hebben een coronateststraat ingericht. Daarbij sneed het mes aan twee kanten: onze studenten van de School voor Gezondheidszorg konden hier in de praktijk aan de slag, terwijl onze studenten en medewerkers sneller terecht konden voor een coronatest.
- We hebben regelmatig nieuwsbrieven gestuurd met tips om veilig en gezond thuis te werken. Medewerkers kregen tijdens de leerdag in november een elastische band om thuis oefeningen mee te doen, en een instructieles daarover. Ook kregen ze een bon om online een boek te bestellen. Een afwisseling van activiteit en ontspanning is het devies.
- De Fit Academie gaf gratis online lessen voor medewerkers en studenten.
- We hebben e-learnings beschikbaar gesteld over gezondheid en vitaliteit.
- In september kregen medewerkers een griep prik aangeboden.
- De verruimde fietsregeling hebben we behouden en de nieuwe reiskostenregeling stimuleert het gebruik van fiets en openbaar vervoer.

Ziekteverzuimbeleid

Ons verzuimbeleid is gebaseerd op goede begeleiding en preventie. We werken volgens de Wet verbetering poortwachter. In ons verzuimmanagementsysteem registreren en monitoren we alle ziekteverzuim, met als doel het verzuim te beheersen en rapportages en analyses te maken. Vier keer per jaar publiceren we kwartaalcijfers en in januari de jaarcijfers.

In 2020 is ons verzuim verder gedaald van 5,39 procent naar 4,91 procent. Wij vinden het belangrijk dat onze medewerkers een goede begeleiding krijgen van hun leidinggevende en van de zorgverleners en de arbodienst die wij hebben gecontracteerd. In 2020 hebben we de arbodienstverlening opnieuw aanbesteed en in 2021 start de nieuwe arbodienst. Deze onderschrijft het in 2019 ontwikkelde verzuimbeleid en zet dit voort.

Wachtgeldvoorziening en beheersing uitgaven uitkeringen na ontslag

MBO Amersfoort streeft naar een moderne en professionele vorm van goed werkgeverschap. Dit impliceert een bepaalde in- en uitstroom van tijdelijke medewerkers. Als we een vacature hebben, verlenen we bij gebleken geschiktheid voorrang aan onze WW'ers die een aanbeveling van een leidinggevende hebben gekregen. In 2020 is er een medewerker gestart die WW'ers begeleidt naar ander werk. Met alle ex-medewerkers die in de WW zitten, hebben we gemiddeld eens in de zes weken contact. We weten wat hun arbeidsmarktkansen zijn. Sommigen hebben we een korte omscholingsopleiding of externe coaching aangeboden om hun kansen te vergroten. Dat heeft er in twee gevallen toe geleid dat mensen ander werk vonden, waardoor de uitkeringslast voor MBO Amersfoort is gedaald. Dankzij de samenwerking met de P&O-adviseurs en de korte lijnen met de teamleiders starten de gesprekken over re-integratie na ontslag al voordat het dienstverband is beëindigd. (Ex-)medewerkers zijn al goed bekend met deze begeleiding en maken er gebruik van. Zo dragen wij eraan bij dat ex-medewerkers ambassadeurs van MBO Amersfoort worden.

Participatiemedewerkers/banenaafpraak

In 2020 hebben we beleid geformuleerd voor de banenaafpraak en zijn we begonnen met de implementatie daarvan. Dit doen we niet alleen vanwege de maatschappelijk opdracht die we hebben; we willen ook nadrukkelijk een voorbeeldfunctie vervullen. Het is tenslotte niet onwaarschijnlijk dat wij een deel van de potentiële doelgroep van de banenaafpraak opleiden en juist voor hen de arbeidsmarkt toegankelijker kunnen maken.

In het vierde kwartaal van 2020 hebben cvb, directeuren en managers ingestemd met de manier waarop het beleid voor de banenafpraak is geformuleerd. Het beleid is dat we bij werving en selectie uitdrukkelijk mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt uitnodigen om te solliciteren. We voeren gesprekken met clusters en diensten over hoe we samen werkplekken voor participatiemedewerkers kunnen creëren. Daarbij bekijken we ook hoe we kansen kunnen scheppen voor onze studenten. De afdeling Inkoop verkent daarnaast de mogelijkheden om externe partijen waarmee we samenwerken, te vragen mee te doen aan de banenafpraak.

In januari 2020 is onze nieuwe P&O-adviseur mobiliteit en participatie gestart. Zij ondersteunt de diensten en clusters in de werving en begeleiding van participatiemedewerkers. Ook neemt ze deel aan een klankbordgroep waarin mbo-instellingen best practices uitwisselen. De contacten met de gemeente Amersfoort zijn goed. Daardoor krijgen wij kandidaten aangeboden die vallen binnen de doelgroep. In december 2020 vervulden medewerkers uit het doelgroepenregister voor 3,3 fte aan participatiebanen bij MBO Amersfoort. Dat betekent dat we ondanks de coronacrisis het aantal uren van medewerkers die onder de banenafpraak vallen, hebben uitgebreid.

6.4 Teamontwikkeling en strategische personeelsplanning

Met het thema *teamontwikkeling* richten wij ons op het doel dat onze medewerkers optimaal samenwerken. We hebben een mooie basis om op voort te bouwen, want in het medewerkerswaarderingsonderzoek was de score voor samenwerking met en waardering door collega's gestegen naar een 8,0.

Taakverdeling in teams

Het eigenaarschap van teams vergroten we onder andere met ons werkverdelingsbeleid. Een procesbegeleider ondersteunt de teams bij de werkverdeling, waarbij aandacht is voor de inzet van ieders talenten. De teamleider heeft een centrale rol in de teamontwikkeling. Om de werkdruk van teams en teamleiders te verlagen, hebben zij ondersteunende collega's voor het team kunnen aanstellen. LC-docenten hebben een belangrijke rol in het ontwikkelen van het onderwijs en LD-docenten in de coördinatie van onderwijsprocessen en langlopende adviesopdrachten. Individuele afspraken in resultaat- en ontwikkelingsgesprekken (r&o-gesprekken) koppelen we aan teamdoelen. Ook hebben we ons strategisch personeelsplan verder uitgewerkt op teamniveau door de gewenste functiemix te bepalen.

Hulpmiddelen voor teamontwikkeling

Uit de strategische personeelsplanning die P&O jaarlijks maakt, komen professionaliseringsbehoeften naar voren. Elk team maakt een eigen professionaliseringsplan, waarvoor het scholingsuren krijgt. Die kunnen de teamleden besteden via de TOF Academie. We bieden daarnaast diverse hulpmiddelen om teamontwikkeling mogelijk te maken, waaronder vier instrumenten van de stichting leerKRACHT om een cultuur te creëren waarin iedereen van en met elkaar leert, en trajecten van de TOF Academie. Ook kunnen teams een teamscan uitvoeren om de harde en zachte kant van het functioneren in beeld te brengen. In 2020 hebben leidinggevenden met hun teams een teamontwikkelingssessie over de DISC-methodiek gevolgd om inzicht te krijgen in gedragsstijlen. In 2021 ligt er een aanbod klaar voor vervolgwerkshops voor de teams op basis van deze DISC-methodiek.

Strategische personeelsplanning

De P&O-adviseur begeleidt in twee werksessies de directeuren, managers en teamleiders bij hun strategische personeelsplanning. Ze maken samen een kwantitatieve en kwalitatieve analyse van de beschikbare en benodigde capaciteit en formuleren op basis daarvan een actieplan. Dit plan maakt deel uit van het formatieplan van MBO Amersfoort, de clusterplannen van scholen en de dienstplannen van afdelingen.

6.5 Overige projecten van P&O

Naast de drie grote thema's *lerende cultuur en het onderhouden van vakmanschap, duurzame inzetbaarheid en eigenaarschap* en *teamontwikkeling en strategische personeelsplanning* houdt P&O zich bezig met allerlei praktische zaken om de organisatie soepel te laten draaien. In deze paragraaf leest u de belangrijkste activiteiten die we hebben uitgevoerd in 2020 en gepland voor 2021:

- In mei 2019 zijn we gestart met het project Basis op orde om de kwaliteit van de basisdienstverlening van P&O te verhogen door de workflow en modules van HR2day te verbeteren en uit te breiden. Dit heeft in 2020 een vervolg gekregen. De geplande einddatum van dit project is 1 juli 2021.
- Samen met BMC hebben we een visie geformuleerd op strategisch arbeidsmarktbeleid en passen we de arbeidsmarktcommunicatie aan, om nieuwe medewerkers aan te trekken die bij de onderwijsvisie van MBO Amersfoort passen.
- Samen met andere onderwijsinstellingen in de regio organiseerden we onder de noemer Utrecht Leert verschillende activiteiten (waaronder speeddates) om mensen die interesse hebben om in het onderwijs te gaan werken, te informeren over de mogelijkheden.
- We hebben een herziening van onze reiskostenregeling voorbereid en vertaald naar een modern vervoersbeleid waarin flexibiliteit en duurzaamheid belangrijke uitgangspunten zijn. De or heeft ingestemd met de nieuwe regeling. De nieuwe regeling maakt het mogelijk om ons woon-werkverkeer en onze dienstreizen slimmer en flexibeler te organiseren en groener in te vullen met minder CO₂-uitstoot. De impact hiervan op het milieu is niet onderzocht. Uit een analyse van het personeelsbestand van MBO Amersfoort blijkt wel dat het merendeel van de medewerkers de mogelijkheid heeft om met de fiets of het OV naar het werk te komen, circa 64%. Degroep die mogelijk van de auto gebruik zal willen blijven maken, omdat de reistijd met het OV meer dan 1,5 maal de reistijd met de auto bedraagt, is circa 36%. Voor deze groep biedt een combinatiereis mogelijk een oplossing. De medewerkers gaan vanaf 2021 hun reisbewegingen zelf registreren in een digitale applicatie en kunnen het woon-werkverkeer alleen declareren op basis van de werkelijk gereisde dagen. De regeling stimuleert duurzame manieren van vervoer onder andere door een hogere kilometervergoeding voor het reizen met de fiets en door het toekennen van een NS-Business Card waarmee medewerkers voor al het werkverkeer gratis kunnen reizen met het openbaar vervoer.

6.6 Klachtenregelingen voor medewerkers

Medewerkers die een geschil of klacht hebben, kunnen terecht bij onze interne geschillencommissie en bij externe vertrouwenspersonen.

Interne geschillencommissie

Heeft een medewerker een conflict over de toepassing van de cao en komt hij of zij er niet uit met zijn of haar leidinggevende? Dan kan hij of zij terecht bij onze interne geschillencommissie. Deze commissie brengt advies uit aan MBO Amersfoort. In 2020 heeft de interne geschillencommissie geen geschillen behandeld.

Externe vertrouwenspersonen

Medewerkers die te maken krijgen met discriminatie, intimidatie of ongewenste intimiteiten, kunnen terecht bij twee externe vertrouwenspersonen. In 2020 hebben vier medewerkers contact opgenomen met een vertrouwenspersoon. De meldingen gingen over een integriteitsschending, een intimiderende manier van leidinggeven en een sociaal onvaardige communicatie of stijl van leidinggeven in combinatie met een betwistbare beoordeling door de arbodienst. Binnen de organisatie is hierop waar gewent actie ondernomen.

6.7 Formatiebeleid en de feiten en cijfers

Hoe zag de formatie van MBO Amersfoort eruit in 2020? Hoe verhiel het aantal mannen zich tot het aantal vrouwen, en het aantal vaste medewerkers tot het aantal tijdelijke medewerkers? Hoe hoog was het ziekteverzuim? In deze paragraaf vindt u de cijfers, die wij hebben voorzien van een duiding. Maar we beginnen met ons formatiebeleid.

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 dus 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. In dit plan geven we voor de komende drie jaar een prognose van de benodigde formatie. Ook geven we de realisatie van het afgelopen jaar hierin weer. Dit helpt om formatieve risico's tijdig te onderkennen.

De feiten en cijfers

De totale formatie van MBO Amersfoort en OIB samen bedraagt in 2020 648 fte. MBO Amersfoort en OIB hebben in totaal 816 medewerkers. (De cijfers zijn exclusief stagiairs, tenzij anders weergegeven.)

Man-vrouwverhouding MBO Amersfoort

formatie totaal en verhouding man/vrouw	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	581,2	251,1	43%	330,1	57%
personen	736	287	39%	449	61%

Man-vrouwverhouding OIB Holding B.V.

formatie totaal en verhouding man/vrouw	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	66,8	33	49%	33,8	51%
personen	80	37	46%	43	54%

Het totale aantal fte's is met ruim 35 gestegen ten opzichte van het aantal fte's in 2019. De ratio studenten-totale formatie ligt voor MBO Amersfoort op 11,24.

Man-vrouwverhouding in managementfuncties MBO Amersfoort

leidinggevende functies	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	15,9	11	69%	4,9	31%
personen	16	11	69%	5	31%

Man-vrouwverhouding in managementfuncties OIB Holding B.V.

leidinggevende functies	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	4,8	3	63%	1,8	37%
personen	5	3	60%	2	40%

Op 31 december 2020 was het management als volgt verdeeld:

- college van bestuur: een vrouw en een man;
- directeuren: een vrouw, zes mannen;
- managers: drie vrouwen, vier mannen;
- managers OIB: twee vrouwen, vier mannen.

In de raad van toezicht van MBO Amersfoort is de man-vrouw verhouding als volgt:

- drie vrouwen en twee mannen.

Verhouding tussen vaste en tijdelijke dienst MBO Amersfoort

verhouding fte in vaste en tijdelijke dienst	totaal	waarvan vast	%	waarvan tijdelijk	%
fte	581,2	430,5	74%	150,7	26%

Verhouding tussen vaste en tijdelijke dienst OIB Holding B.V.

verhouding fte in vaste en tijdelijke dienst	totaal	waarvan vast	%	waarvan tijdelijk	%
fte	66,8	50,3	75%	16,5	25%

Om telkens zo goed mogelijk in te kunnen spelen op de actuele onderwijsvraag, zoekt MBO Amersfoort naar een goede balans tussen stabiliteit en mobiliteit. Daarvoor hebben we een flexibele schil van medewerkers nodig. Daarnaast streeft MBO Amersfoort naar een moderne en professionele vorm van goed werkgeverschap. Wij maken gebruik van de mogelijkheid om medewerkers eerst tijdelijke contracten aan te bieden, voordat we een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd met hen aangaan.

Inhuur externen bij MBO Amersfoort

In 2020 huurden we 195 personen in voor diverse functies. Het betrof 97 keer een inzet voor onderwijspersoneel via detachering, uitzending of zzp. Voor ondersteunend en beheerpersoneel ging het om in totaal 98 personen. Dit is inclusief 48 surveillanten die ingezet worden bij examens. Daarnaast maakten we gebruik van een payrollconstructie voor 73 medewerkers (onderwijspersoneel).

De inhuur van externen nam opnieuw toe. Dit heeft te maken met de vraag om specifieke expertise die voor beperkte tijd nodig is, tijdelijke gelden/subsidie in verband met corona en met specifieke tijdelijke vervangingsvragen.

Verhouding tussen voltijd en deeltijd MBO Amersfoort

verhouding voltijd/deeltijd	totaal	waarvan voltijd	%	waarvan deeltijd	%
fte	581,2	221	38%	360,2	62%
personen	736	221	30%	515	70%

Verhouding tussen voltijd en deeltijd OIB Holding B.V.

verhouding voltijd/deeltijd	totaal	waarvan voltijd	%	waarvan deeltijd	%
fte	66,8	38	57%	28,8	43%
personen	80	41	51%	39	49%

Onderwijs heeft als branche de naam dat er veel in deeltijd wordt gewerkt en dat blijkt ook uit deze cijfers. De meerderheid van het personeel van MBO Amersfoort werkt in deeltijd; de verhoudingen zijn vergeleken met de afgelopen twee jaar stabiel te noemen.

Beloningsverhoudingen

De inkomens binnen MBO Amersfoort lopen uiteen van € 32.776 inclusief werkgeverslasten tot € 168.125 inclusief werkgeverslasten. Alle medewerkers van MBO Amersfoort worden betaald op basis van de geldende cao.

Leeftijdscategorieën MBO Amersfoort

leeftijdscategorie	Totaal (personen)	%
15 tot 25 jaar	13	2%
25 tot 35 jaar	121	16%
35 tot 45 jaar	167	23%
45 tot 55 jaar	213	29%
55 tot 65 jaar	196	27%
65+ jaar	26	3%
totaal	736	100%

Leeftijdscategorieën OIB holding B.V.

leeftijdscategorie	Totaal (personen)	%
15 tot 25 jaar	4	5%
25 tot 35 jaar	21	26%
35 tot 45 jaar	22	28%
45 tot 55 jaar	16	20%
55 tot 65 jaar	17	21%
65+ jaar	0	0%
totaal	80	100%

De uitstroom wegens pensionering binnen nu en tien jaar betreft ruim 180 medewerkers; zowel onderwijzend als niet-onderwijzend personeel. Deze uitstroom, in combinatie met de verwachte stabilisatie van studenteninstroom, betekent dat we nieuwe medewerkers nodig hebben. De combinatie van de ontwikkelingen in het onderwijs, de arbeidsmarkt en onze onderwijsleerbedrijven zal de actuele vacatures van het onderwijzend personeel steeds beïnvloeden. Ondanks het toenemend lerarentekort verwachten we in de toekomst in de vacatures te kunnen voorzien. Zijinstroom en het predicaat *aspirant-opleidingsschool* helpen daarbij. Door de uitstroom in de komende jaren hebben wij de mogelijkheid om de samenstelling van de formatie te beïnvloeden. Wij investeren dan ook in een werving-en-selectiebeleid dat niet alleen kwantitatief voorziet in de behoefte, maar ook kwalitatief zorgt voor die mensen die het best denkbare onderwijs kunnen leveren.

Onbevoegde docenten

In 2020 zijn 54 docenten ingestroomd, van wie 27 onbevoegd. Wanneer docenten onbevoegd zijn bij aanname, starten zij bij voorkeur direct (en in ieder geval uiterlijk binnen één jaar) met een pedagogisch-didactisch traject of de (verkorte) lerarenopleiding om hun bevoegdheid te halen. Een deel van deze 27 onbevoegde docenten was of is al gestart met de benodigde scholing.

Resultaat- en ontwikkelingsgesprekken

Uit de monitoring blijkt dat de leidinggevenden r&o-gesprekken met hun medewerkers hebben gevoerd. Uitzonderingen bestaan als er sprake is van langdurende ziekte of specifieke, bij het cvb bekende, omstandigheden.

In en uit dienst MBO Amersfoort

	incl. stagiairs	excl. stagiairs
medewerkers in dienst	148	109
medewerkers uit dienst	122	76

Van de medewerkers (exclusief stagiairs) die uit dienst gingen, vertrokken:

- 32 medewerkers op eigen verzoek;
- 24 medewerkers van rechtswege, omdat hun tijdelijke contract afliep;
- 8 medewerkers vanwege pensionering;
- 9 medewerkers met beëindigingsregeling/wederzijds goedvinden;
- 2 medewerkers na twee jaar ziekte;
- 1 medewerker in de proeftijd.

In en uit dienst OIB Holding B.V.

medewerkers in dienst	13
medewerkers uit dienst	10

In en uit dienst totaal (excl. stagiairs)

	2020	2019
Medewerkers in dienst	122	134
Medewerkers uit dienst	86	125

Lengte dienstverband MBO Amersfoort

	jaar
gemiddeld alle medewerkers	8,6
gemiddeld medewerkers vast dienstverband	10,7

Lengte dienstverband OIB Holding B.V.

	jaar
gemiddeld alle medewerkers	3,8

Actuele verzuimcijfers

De verzuimcijfers worden gerapporteerd in drie categorieën: verzuimpercentage, gemiddelde verzuimduur in uren en meldingsfrequentie. Het verzuim is exclusief verzuim in verband met zwangerschap en bevalling.

Ziekteverzuim MBO Amersfoort

ziekteverzuim	2020	2019
verzuimpercentage	4,91%	5,65% (gecorrigeerd)
gemiddelde verzuimduur in uren	36,1	29,8
meldingsfrequentie	0,65	0,91
percentage nulverzuim	59,09%	50,3%

Ziekteverzuim OIB Holding B.V.

ziekteverzuim	2020	2019
verzuimpercentage	6,74%	9,4%
gemiddelde verzuimduur in uren	27,64	41,7
meldingsfrequentie	1,09	0,97
percentage nulverzuim	45%	48%

We zien in de organisatie een afname van verzuim onder medewerkers. Onze aandacht voor verzuim werpt zijn vruchten af.

Salarismix

MBO Amersfoort monitort de ontwikkeling van de functiemix. Ons uitgangspunt is dat de gewenste verdeling over de functies optimaal is voor het onderwijs en tegelijkertijd medewerkers carrièreperspectief biedt met bijbehorende taken en verantwoordelijkheden.

aandeel fte in carrièrepatroon t.o.v. fte totaal in carrièrepatroon LB, LC en LD	2020 (peildatum 1 oktober)	2019 (peildatum 1 oktober)
LB	54%	47,7%
LC	34,4%	38,6%
LD	11,6%	13,7%

De landelijke functiemix van de mbo-sector was in 2019 52,9 procent LB, 41,6 procent LC en 5 procent LD.⁵

⁵ Bron: database functiemix Ministerie OCW.

7 Onze scholen in beeld

Wij hebben ons onderwijs georganiseerd in dertien scholen. In onze scholen hechten we aan kleinschaligheid, aandacht voor onze studenten – onder meer door studieloopbaanbegeleiding – en een positieve sfeer. Verder hechten we aan samenwerking met bedrijven en instellingen, zowel voor geschikte stageplaatsen als in verband met het curriculum en de ontwikkeling daarvan.

In dit hoofdstuk vindt u per school een algemene typering, wat deze school aantrekkelijk maakt, wat de belangrijkste ontwikkelingen in 2020 waren (waarbij er uiteraard aandacht is voor de invloed van de coronacrisis op de school), hoe deze school het concept *Onderwijs in Bedrijf* vormgeeft en samenwerkt met andere organisaties, en wat de belangrijkste plannen zijn voor 2021. In bijlage 2 leest u per school welke opleidingen studenten volgen in het schooljaar 2020-2021 en vindt u een overzicht van de belangrijkste cijfers in 2020.

7.1 De Dutch HealthTec Academy

De Dutch HealthTec Academy (DHTA) verzorgt kleinschalige, ambachtelijke vakopleidingen op het gebied van gezondheidstechniek en op het gebied van schoenen. Sinds het schooljaar 2017-2018 bieden wij naast onze vertrouwde bbl-opleidingen drie bol-opleidingen. Al onze bbl-studenten hebben een baan en volgen daarnaast één dag per week onderwijs bij ons. De gemiddelde leeftijd is 29 jaar en 70 procent van de instromende studenten heeft een hogere vooropleiding dan is vereist. De bol-studenten zijn jonger en hebben een vooropleiding die bij bol-onderwijs past. De DHTA is een professionele omgeving waarin studenten en docenten een volwassen verhouding hebben. Vakkundigheid is de kern van onze ambachtelijke opleidingen.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- Wij hebben nauwe banden met het bedrijfsleven en vakkundig personeel dat afkomstig is uit de branche.
- Kleinschaligheid zorgt ervoor dat iedere student gezien wordt.
- Wij bieden maatwerk. Omdat onze studenten zeer uiteenlopende achtergronden hebben, bekijken we voor de algemeen vormende vakken wat ieder individu nodig heeft. De een heeft alleen behoefte aan examentraining, de ander krijgt opdrachten en persoonlijke begeleiding.
- De meeste van onze opleidingen zijn uniek in Nederland.
- Er heerst een goede, professionele sfeer tussen studenten onderling en tussen studenten en docenten.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

Vanwege de coronacrisis ging in 2020 alle aandacht uit naar het hier en nu, om ervoor te zorgen dat studenten onderwijs konden volgen. Binnen drie dagen vonden alle theorielessen online plaats! Ook de open dagen en de diplomering waren honderd procent online. Van de diploma-uitreiking hebben we een drive-through-feest gemaakt.

Docenten ervaren een hogere werkdruk. Niet alleen moesten ze de lessen geschikt maken voor online onderwijs en andere vormen van interactie creëren, maar ook blijkt online lesgeven vermoeiend als je dat uren achtereen doet. Studenten missen hun medestudenten, vinden het moeilijker om bij de les te blijven en de stof lijkt minder te beklijven. De praktijklessen gingen door, maar vanwege de anderhalvemetermaatregelen konden er minder studenten in één ruimte. Veel praktijklessen vonden daarom onder leiding van één docent in twee ruimten tegelijk plaats. Stages werden deels onderbroken en moeten later worden ingehaald.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- Dankzij een verbeterd intakeproces en een verbeterde vastlegging zijn we in staat om onze bol-opleidingen te laten groeien met gemotiveerde studenten die weten wat ze van de opleiding kunnen verwachten.
- We vergroten de studententevredenheid door alle 'contactmomenten' met hen in kaart te brengen en te verbeteren, van oriëntatie tot diplomering. Inmiddels hebben we in beeld waar de belangrijkste winst is te halen. In het schooljaar 2020-2021 gaan onderwijsteams aan de slag om deze punten aan te pakken. Zo voeren ze minstens tweemaal per jaar een gesprek met de studenten om hun voortgang te bespreken.

- We hebben het kwalificatiedossier van Tandtechniek herzien en het herziene kwalificatiedossier van Optiek vastgesteld.
- We hebben het laatste leerjaar voor de bol-opleiding Shoe developer ontwikkeld.
- Onze plannen om Onderwijs in Bedrijf voor Tandtechniek en Orthopedische schoentechniek te ontwikkelen, hebben we vanwege corona moeten pauzeren, in overleg met de betrokken partijen uit het werkveld. Zodra de omstandigheden het toestaan, pakken we de plannen weer op.
- We hebben een succesvolle pilot uitgevoerd waarbij examinatoren de resultaten van de proeve van bekwaamheid direct digitaal vastleggen. In het schooljaar 2020-2021 volgt een tweede pilot. Het doel is om deze manier van werken in 2021 breder in te voeren.
- We hebben een nieuw kwaliteitssysteem ingericht, waarmee we in het schooljaar 2020-2021 experimenteren. Het belangrijkste doel in 2020-2021 is om het kwaliteitsbewustzijn te verhogen binnen de onderwijsteams. Onderwijs is teamwerk! Daarnaast hebben we de standaardwerkzaamheden per periode van tien weken vastgelegd. Hierdoor weet iedereen elke week wat er wordt verwacht. Dat is een goede manier om routine te creëren.
- Met elke medewerker heeft een r&o-gesprek plaatsgevonden waarin afspraken zijn gemaakt over persoonlijke ontwikkeling.
- We hebben een ingrijpende verbouwing uitgevoerd. Die was vooral nodig voor de praktijklessen van Tandtechniek.
- Een belangrijke verandering was dat we met zes onderwijsteams zijn gaan werken. We verwachten dat medewerkers daardoor meer invloed krijgen op hun werkzaamheden. Dat is een wens die uit het medewerkerswaarderingsonderzoek naar voren kwam. Voor het eerst hebben de teams zélf hun werkverdeling en inzet bepaald. Dat ging nog met horten en stoten. Het doel is dat dit komend jaar verbetert.

Onderwijs in Bedrijf

Onze bbl-studenten hebben dagelijks te maken met de beroepspraktijk. Op school besteden we veel aandacht aan kwaliteitsbewustzijn. Het komt namelijk voor dat het ene bedrijf op een andere manier te werk gaat dan het andere. Bij ons leren studenten hoe het hoort en wat een goed product is. Voor onze bol-studenten willen we Onderwijs in Bedrijf mogelijk maken. Sinds 2018 hebben we daarom een kleinschalig onderwijsbedrijf voor studenten van de bol-opleiding Shoe developer: de Dutch Shoe Factory. Studenten ontwerpen daar onder meer voor schoenenmerk Fila.

Samenwerking met andere organisaties

Onze belangrijkste partners zijn de bedrijven waar onze bbl-studenten werken en de brancheverenigingen. Met deze partners werken we onder meer samen in werkveldcommissies. Sinds maart 2020 hebben we veel gesproken over wat de coronacrisis van ons vraagt. Zo hebben we bijvoorbeeld de coronaprotocollen die opticiens hanteren, overgenomen in ons onderwijs. Voor onze bol-opleidingen onderhouden we contacten met toeleverende scholen.

Belangrijkste plannen voor 2021

- Verhoging van het werkplezier is een belangrijk speerpunt in 2021. De zes nieuwe onderwijsteams krijgen meer verantwoordelijkheid en invloed.
- We verbeteren het onderwijsrendement. Dat doen we door de kwaliteit en het kwaliteitsbewustzijn te verhogen, meer routinematig te werken, onderwijs en examens meer te digitaliseren en meer feedbackloops te organiseren met studenten.
- We richten Onderwijs in Bedrijf in voor Tandtechniek en Orthopedisch schoentechniek als de coronaomstandigheden dat toestaan.
- We herzien het kwalificatiedossier van Orthopedische schoentechniek.
- We onderzoeken de mogelijkheid om een niveau 3-opleiding Optiek te starten.
- We onderzoeken de mogelijkheden om ons onderwijs te internationaliseren, bijvoorbeeld met tweetalig onderwijs en buitenlandstages.

7.2 De School voor Economie en Ondernemen

De School voor Economie en Ondernemen verzorgt bol- en bbl-opleidingen voor commerciële, financiële, juridische beroepen en voor de detailhandel op niveau 3 en 4. De opleidingen zijn gehuisvest in De Nieuwe Poort, een aantrekkelijk gebouw dat professionaliteit uitstraalt. 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. Studenten leren bij ons

het belang van samenwerken en een goede beroepshouding. Zelfstandigheid en eigen verantwoordelijkheid horen daarbij. Met onze onderwijsbedrijven AdminCompany en Koppel't halen wij de praktijk in huis.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- De opleidingen zijn van goede kwaliteit en het onderwijs wordt verzorgd door deskundige en enthousiaste docenten en medewerkers.
- Studenten krijgen persoonlijke aandacht.
- Het onderwijs vindt plaats op een mooie locatie. Het gebouw delen wij met de Hogeschool Utrecht. Het samenleven met het hbo geeft studenten net dat beetje extra motivatie om zich volwassen te gedragen en stimuleert de doorstroom naar een hbo-opleiding.
- De binnenschoolse praktijk krijgt bij ons duidelijk vorm, onder andere met veel projectlessen en de onderwijsbedrijven AdminCompany en Koppel't. Hierdoor sluit het onderwijs goed aan bij de bpv, waardoor studenten meer leren van hun stage en beter voorbereid zijn op de beroepspraktijk.
- Wij bieden verschillende maatwerk mogelijkheden, zoals een sprintklas en tweetalig onderwijs.
- We richten ons niet alleen op onderwijs, maar ook op de persoonlijke groei van onze studenten.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

In 2020 ging er veel tijd en energie zitten in het aanpassen van het onderwijs en de examinering aan de coronasituatie. De teams hebben dat met veel positiviteit gedaan. Het verdient een pluim dat zij daarnaast ook nog grote stappen hebben gezet in de ontwikkeling van het curriculum. Onze school had het geluk dat de stages konden doorgaan. Corona heeft de onderwijsteams bovendien de mooie kanten van online lessen en plaats- en tijdonafhankelijk leren laten inzien. Ook veel studenten vonden deze manier van leren prettig. Bij de ontwikkeling van nieuwe curricula kunnen we het goede daarvan behouden. De momenten waarop studenten wel op school konden zijn, hebben we vooral benut aan beroepsgerichte coaching.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- In september is de nieuwe opleiding Vakman-ondernemer van start gegaan voor bol- en bbl-studenten. En hoewel er weinig fysieke lessen zijn, loopt de opleiding goed. Studenten zijn enthousiast, omdat de opleiding niet schools is opgezet.
- De werkgroep Innovatie heeft het concept 'Jouw opleiding' ontwikkeld. De kern daarvan is dat we in het hele cluster flexibel onderwijs bieden met individueel maatwerk. Daarbij wordt het voor studenten ook gemakkelijker om te switchen en door te stromen.
- We hebben een accountmanager aangesteld die ons portfolio voor een leven lang ontwikkelen en commercieel onderwijs gaat aanbieden aan het bedrijfsleven.
- We waren actief betrokken bij de landelijke ontwikkeling van het nieuwe kwalificatiedossier voor Zakelijke dienstverlening.
- De Onderwijsinspectie heeft de opleiding Junior accountmanager onderzocht. Zij heeft deze nog niet als voldoende beoordeeld, maar ziet wel potentie en ontwikkeling. In 2021 volgt een herinspectie.
- Na herinspectie heeft de niveau 2-opleiding Economie het predicaat 'voldoende' gekregen.
- We hebben zes docenten in de LC-schaal benoemd. Zij krijgen elk een ontwikkelopdracht waarmee ze bijdragen aan de clusterdoelstellingen.

Onderwijs in Bedrijf

Bij de AdminCompany hebben we ervoor gezorgd dat de taken die studenten daar uitvoeren, aansluiten bij de actuele beroepspraktijk van mbo- en hbo-opgeleide medewerkers. Voor de opleiding Retail en het team Juridisch hadden we positieve gesprekken met het bedrijfsleven over mogelijkheden voor Onderwijs in Bedrijf. Door de coronacrisis hebben we nog geen onderwijsbedrijven kunnen ontwikkelen, maar zodra de omstandigheden het toestaan, geven we de gesprekken een vervolg.

Samenwerking met andere organisaties

De samenwerking met partijen in de regio is belangrijk, maar door de coronacrisis was er geen ruimte om die samenwerking een boost te geven. We hebben vooral veel contact gehad met bedrijven om stages in stand te houden. Het was mooi om te merken dat de bedrijven het belang van hun rol voor onze studenten inzagen, terwijl ze zelf ook een lastige tijd doormaakten.

Belangrijkste plannen voor 2020

- We bereiden het concept 'Jouw opleiding' voor op uitvoering in 2022.
- We werken de mogelijkheden voor Onderwijs in Bedrijf voor Retail en Juridisch verder uit.
- We voeren het nieuwe kwalificatiedossier voor Zakelijke dienstverlening in.
- We investeren extra in begeleiding van studenten, vooral omdat de coronacrisis extra aandacht voor de individuele student vergt.

7.3 Entree-opleidingen

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 ook wel 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. Wij maken onderwijs zo toegankelijk mogelijk. 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. Voor deze doelgroep is kennisoverdracht niet het allerbelangrijkst; het gaat erom dat deze jonge mensen hun plaats vinden in de maatschappij. Wij willen onze studenten laten zien dat zij ertoe doen en dat zij hun eigen verantwoordelijkheid kunnen nemen. Daarbij maken we gebruik van het netwerk om hen heen, zoals ouders/verzorgers en zorg- en hulpverlenende instanties. Daarnaast bieden wij met Entree voor Anderstaligen (EVA) onderwijs aan een grote groep anderstaligen. Een deel van deze groep kan inhoudelijk meer aan dan niveau 1 thuis, maar deze mensen kunnen pas groeien als zij de taal beheersen.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- Uit de JOB-monitor blijkt dat studenten heel tevreden zijn over ons onderwijs.
- Persoonlijke aandacht en een goede begeleiding zijn belangrijke pijlers van onze opleidingen.
- Wij zorgen voor duidelijkheid en structuur.
- We bieden aantrekkelijk onderwijs op het eigen niveau van de student. Onze docenten hebben oog voor de verschillende niveaus en nemen de studenten serieus.
- Wij besteden veel aandacht aan de kwaliteit van onze docenten. We selecteren hen goed en investeren in hun professionele ontwikkeling. Een docent is niet alleen didacticus en pedagoog, maar ook gastheer of gastvrouw en verbinder. De docenten zijn sterk betrokken bij het hele traject dat een student doorloopt. Al onze docenten zijn studieloopbaanbegeleiders, dus ze voeren regelmatig gesprekken met studenten en ouders/verzorgers over de voortgang. Die structuur is belangrijk om studenten te begeleiden naar niveau 2 of de arbeidsmarkt.
- De Onderwijsinspectie heeft Entree-opleidingen in 2020 het predicaat 'goed' gegeven. Dat is de beste beoordeling die een school kan krijgen.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

De coronamaatregelen hadden een grote invloed op onze school. Van SIVON, de coöperatie van en voor het primair en voortgezet onderwijs, kregen we extra laptops voor thuisonderwijs aan onze studenten. Maar met name niveau 1-studenten zijn niet goed in staat om thuisonderwijs te volgen. Ze vinden het bijvoorbeeld moeilijk om betrokken te blijven bij de les, hebben een drukke thuissituatie of weten niet hoe ze moeten inloggen. Omdat het om kwetsbare studenten gaat, konden we na enige tijd gelukkig weer fysiek onderwijs geven, op anderhalve meter en aan halve klassen. Ook kregen we herstelgelden van de overheid voor inhaalprogramma's. Daarvan konden we extra ruimte en personeel betalen. Onze medewerkers toonden een enorme veerkracht en creativiteit, maar de maatregelen hebben een wissel op hen getrokken. Ons doel voor 2020 was om de werkdruk te verlagen, maar die ambitie is gesneuveld.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- Een speerpunt van Entree is een goede doorstroming van studenten Entree en EVA naar hogere niveaus. Met een aantal niveau 2-opleidingen hebben we afspraken gemaakt over de begeleiding van taalzwakke studenten. Wij stellen daarvoor onze expertise beschikbaar, zodat studenten die doorstromen naar niveau 2 ook daar taalondersteuning op maat krijgen. In 2020 konden we daarvoor deels gebruikmaken van de herstelgelden voor inhaalprogramma's. Taalondersteuning op niveau 2 heeft blijvende aandacht nodig.

- We hebben de pilot met een pre-entreejaar in het vso voortgezet. Zo dragen we eraan bij dat jongeren die buiten de boot dreigen te vallen, kunnen deelnemen aan de samenleving. Vanwege het succes van de pilot hebben we het pre-entreejaar op 1 september 2020 definitief ingevoerd onder de naam MBO Track. Via deze voorziening bereiden we jongeren voor op het volgen van een opleiding. Daarvoor hebben we een aparte ruimte gehuurd in Amersfoort, buiten onze scholen, omdat deze jongeren nog niet aan school toe zijn als ze bij ons binnenkomen. Met hulp van zorgverleners werken we aan hun gedrags- en motivatieproblemen. Ook hebben we een bus gekocht, zodat we de jongeren kunnen vervoeren naar klussen in de regio, en hebben we een kleine werkplaats ingericht voor hen. De gemeente Amersfoort subsidieert deze geïntegreerde aanpak vanuit het Uitvoeringsprogramma Jeugd en Onderwijs. MBO Track is zowel bestemd voor leerlingen die na het vso nog niet genoeg vaardigheden hebben om naar het mbo te gaan, als voor Entree-studenten die dreigen uit te vallen. Het is dus een vangnet én een springplank.
- Entree-opleidingen en Entree voor Anderstaligen hebben het hoogste predicaat 'goed' gekregen van de Onderwijsinspectie.

Onderwijs in Bedrijf

Een belangrijk deel van ons onderwijs bieden we aan in bedrijven. Goede voorbeelden hiervan zijn First Class, Onderwijsbedrijf Dienstverlening en Zorg en onderwijsbedrijf het Acht+Meerwarenhuis met Stichting Acht Plus Amersfoort. Dit is een kringloopwinkel in het hogere segment. Studenten leren daar onder meer verkopen, zorgen voor de logistieke processen, repareren spullen, maken zelf meubels van steigerhout, onderhouden de webshop en fotograferen daarvoor artikelen. In 2020 heeft het team Compliance & Audit een audit uitgevoerd bij het Acht+Meerwarenhuis. De conclusie hiervan is een grote opsteker voor ons: dit onderwijsbedrijf draagt er echt aan bij dat studenten Entree en EVA leren in de praktijk. Voor die laatste groep werken we bijvoorbeeld met taalkaarten die praktijkopdrachten bevatten waarmee zij hun taalvaardigheid vergroten. We zien bovendien nog veel meer mogelijkheden om het leren in de praktijk te versterken. Daarom intensiveren we de samenwerking. Met het Acht+Meerwarenhuis hebben we goud in handen.

Samenwerking met andere organisaties

Wij hebben een groot netwerk in de regio, dat bestaat uit onder meer de toeleverende scholen voor vso en praktijkonderwijs, instanties die te maken hebben met anderstaligen, bedrijven, het UWV, het Leerwerkloket Amersfoort, het Jongerenloket, de sociale werkvoorziening, de stuurgroep Werkgeversservicepunt, het vsv-netwerk en de gemeente Amersfoort. Door de start van MBO Track hebben wij extra aandacht gekregen voor overleg en samenwerking met zorgpartijen. We sluiten allianties voor studenten die naast onderwijs intensieve zorg nodig hebben. Ook nemen we deel aan Het Op Overeenstemming Gerichte Overleg (OOGO) tussen wethouders, bestuurders van zorginstellingen, het primair en voortgezet onderwijs en het middelbaar beroepsonderwijs. Het OOGO is erop gericht om door een goede samenwerking tussen zorg en onderwijs te voorkomen dat leerplichtige jongeren thuis komen te zitten. Tot slot sluiten wij aan bij een persoonsgerichte aanpak van de gemeente Amersfoort van jongeren die dreigen af te glijden naar de criminaliteit.

Belangrijkste plannen voor 2021

- Alle teams richten zich op de zes speerpunten van MBO Amersfoort.
- De goede beoordelingen van de Onderwijsinspectie vormen een fundament waarop we verder kunnen bouwen aan onze kernactiviteiten: aantrekkelijk onderwijs en een excellente begeleiding.

7.4 De School voor Gezondheidszorg en de School voor Welzijn

In een prachtig pand aan de Leusderweg zijn de School voor Gezondheidszorg en de School voor Welzijn gehuisvest, twee scholen die nauw met elkaar verbonden zijn. Beide scholen verzorgen bol- en bbl-opleidingen op niveau 2 tot en met 4. Na hun opleiding kunnen onze 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. Onze scholen zijn sterk gericht op samenwerken met de praktijk. Ook hebben we veel aandacht voor de student als mens: wat beweegt onze studenten en hoe kunnen we daar met ons onderwijs bij aansluiten? Respect, persoonlijke aandacht en geborgenheid zijn belangrijk in de beroepen waarvoor wij opleiden. Daarom laten wij onze studenten deze waarden op school ervaren.

Wat maakt deze scholen aantrekkelijk?

- De scholen zijn goed bereikbaar en zijn gevestigd in een pand dat toegankelijkheid uitstraalt. We hebben veel praktijklokalen, waar studenten aan hun vaardigheden werken.
- We hebben een nauwe band met het werkveld. Een groot gedeelte van onze docenten komt uit de beroepspraktijk.
- We werken met de modernste middelen, zoals scenarioleren. Studenten behandelen een oefenpop waarmee de docent achter de schermen van alles kan laten gebeuren: een plotselinge bloeddrukverlaging, een hartinfarct ... Het handelen van de studenten wordt gefilmd en samen met de docent bekijken ze hoe het ging. Dit is een zeer effectieve vorm van leren.
- Voor de opleiding Onderwijsassistent hebben we een skillslokaal. Ook komen er regelmatig basisschoolleerlingen op bezoek, die leskrijgen van onze onderwijsassistenten in spe. Zo halen we de praktijk in huis.
- We bieden keuzedelen voor zorg en technologie, waarin we de nieuwste ontwikkelingen in de zorgsector meenemen. Studenten kunnen zich hierin specialiseren.
- Studenten krijgen bij ons uitstekende studieloopbaanbegeleiding op maat. En ook in het onderwijs bieden we steeds meer flexibiliteit en maatwerk.
- Studenten ervaren bij ons dat ze welkom zijn en dat hun mening telt. Er is een studentendeelraad en we betrekken studenten bij de sollicitatiegesprekken met kandidaat-docenten. Ook denken ze structureel mee over het onderwijs.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

De coronacrisis maakte een enorme creativiteit los bij onze docententeams. In no time schakelden zij om van live lessen naar online leren. Vóór de crisis wilden we al meer digitaliseren en nu blijkt dat we dat heel goed kunnen. Dat is een positief aspect, maar zorg- en welzijnsopleidingen zijn uiteraard niet gebaat bij volledig afstandsonderwijs. De echte interactie en het socialiseren komen in het gedrang. We merken dat studenten meer waardering hebben gekregen voor school en onderwijs. Ze missen ons en elkaar en ze willen graag naar school. Na de zomervakantie hebben onze stage-instellingen een groot beroep gedaan op onze studenten om te komen werken in de zorg. Die kans hebben we met beide handen aangegrepen, want zo kon praktijkleren hoogtij vieren.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- We hebben ons aanbod voor een leven lang ontwikkelen uitgebreid met een eigen contractactiviteitenpoot: een afdeling voor bijscholing op het gebied van gezondheidszorg en welzijn, zoals BIG-registratie en medicijnen uitdelen en toedienen. Onze opleidingen hebben we daartoe in modules ingedeeld, die gericht zijn op specifieke vragen uit het werkveld. De bijscholingsopleidingen zijn goed toegankelijk voor werkenden, dankzij de mogelijkheid om ze 's avonds of in company te volgen.
- Ook in het kader van een leven lang ontwikkelen hebben we ons aangesloten bij de Nationale Zorgklas, een landelijk initiatief om mensen snel in te zetten in de coronazorg. Hier kunnen bijvoorbeeld stewardessen zich laten omscholen om in de zorg aan de slag te gaan.

Onderwijs in Bedrijf

De School voor Gezondheidszorg en de School voor Welzijn hebben enkele zeer succesvolle onderwijsbedrijven en een goedlopend Opdrachtenbureau Zorg en Welzijn, dat erkend is als stagebedrijf. Ook werken we samen met de Stichting Kinderopvang Amersfoort en met de Amerpoort, die zich inzet voor mensen met een verstandelijke beperking. In 2020 hebben we in goed overleg de samenwerking beëindigd met BLOS kinderopvang en hebben we in de samenwerking met Zorggroep Lyvore het accent verplaatst van WijkLeerbedrijf Amersfoort Soesterkwartier naar Santvoorde. Sinds 2020 organiseren we met enkele basisscholen Onderwijs in Bedrijf voor de opleiding Onderwijsassistent. Onze studenten volgen delen van het curriculum op deze basisscholen.

Samenwerking met andere organisaties

Wij werken nauw samen met maatschappelijke organisaties, onder meer in onze onderwijsbedrijven. Met onze activiteiten in de wijk sluiten we aan bij de speerpunten voor maatschappelijk werk van de gemeente Amersfoort. Daarbij werken we samen met Amersfoortse partners als Indebuurt033, Welzin, wijkteams en Kwintes. We zijn lid van de wijkvereniging, een wijkorganisatie houdt eenmaal per week spreekuur op onze locatie en de boodschappenbus voor ouderen stopt eenmaal per maand bij ons. Dan komen ouderen koffiedrinken en zelfgemaakt gebak eten. Daarnaast werken we samen met vmbo-scholen in de regio en met maatschappelijke organisaties, zoals de Voedselbank. Onze partners wisten ons in de coronacrisis goed te vinden. Zo hielpen onze niveau 2-studenten om

bewoners van zorginstellingen koffie, thee en maaltijden te geven. Daardoor had het geschoolde personeel meer tijd voor zorg. Onze studenten leerden hier veel van.

Belangrijkste plannen voor 2021

- We richten een coronasnelteststraat in op de Leusderweg, waar onze studenten van de opleiding Doktersassistent mensen ontvangen, een sneltest afnemen en de administratie afhandelen. De snelteststraat is open voor publiek. De medewerkers en studenten van MBO Amersfoort kunnen zich er tweemaal gratis laten testen.
- Zodra er voldoende coronavaccins zijn, gaan onze studenten van de opleidingen Doktersassistent en Verpleegkundige de GGD's helpen met vaccineren.
- We gebruiken subsidie van het Toekomstfonds om samen met basisscholen lessen in de praktijk vorm te geven. Basisschooldocenten komen lessen bij ons verzorgen, en onze docenten gaan lessen op basisscholen verzorgen, waarbij onze studenten van de opleiding Onderwijsassistent betrokken zijn. Hierdoor vindt kruisbestuiving plaats en kunnen we onze lessen nog beter afstemmen op de praktijk.
- De grootste uitdaging voor 2021 is dat we ervoor zorgen dat onze studenten ondanks de coronacrisis op tijd hun diploma halen. Dit vraagt om extra inzet en maatwerk.

7.5 De 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 de Facility-opleidingen op niveau 2 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, waar zij onze kernwaarde *gastvrij* in de praktijk brengen. Wij geven onze studenten het belang mee van omgangsvormen, communicatie, samenwerking en professionaliteit.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- Onze school is gevestigd in een prachtig pand; dit voormalige klooster heeft een bijzondere uitstraling.
- Ondanks de omvang van de school wordt de student gezien; de sfeer is prettig, open en veilig.
- Wij verzorgen vooruitstrevend onderwijs dat goed aansluit op de beroepspraktijk. De theorie die onze studenten op de Hotelschool leren, kunnen ze direct in de praktijk brengen in ons onderwijsbedrijf Leerhotel Het Klooster.
- Een betrokken team van docenten en instructeurs stimuleert en volgt de ontwikkeling van onze studenten, waarbij studieloopbaanbegeleiding een belangrijk aandachtsgebied is.
- Ondanks de coronacrisis blijft de horeca een dynamische, aantrekkelijke branche met een goed arbeidsperspectief.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

Toen de coronamaatregelen dit noodzakelijk maakten, is de Hotelschool snel overgestapt op online onderwijs. Digicoaches ondersteunden onze docenten daarbij, zodat iedereen de overstap kon maken. De invloed van de coronacrisis op stages was groot. Een aantal studenten kon de reguliere stage afmaken of aangepaste werkzaamheden doen op de werkplek. Maar voor velen moesten we op zoek naar een alternatief. Dat heeft geleid tot een versterkte samenwerking met Leerhotel Het Klooster, dat extra stageactiviteiten aanbood, zoals simulaties en instructielessen.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- In september zijn we van start gegaan met een nieuwe tweetalige opleiding Manager/ondernemer horeca. Hiervoor waren veel meer aanmeldingen dan beschikbare plaatsen. Daarom overwogen we om in 2021 met twee klassen te starten.
- We onderzoeken de mogelijkheid om samen met de Hogeschool Utrecht *associate degree*-trajecten te ontwikkelen. Dit is een meerjarig proces.

Onderwijs in Bedrijf

Onze bol-studenten volgen ongeveer een derde van hun opleidingstraject in de binnenschoolse praktijk, die een realistische beroepscontext biedt. De studenten geven aan dat ze de binnenschoolse praktijk waarderen. De samenwerking met Leerhotel Het Klooster is in 2020 nog veel steviger geworden. Dankzij het extra aanbod van het Leerhotel konden we onze studenten alternatieven bieden voor stages die wegens corona niet konden doorgaan. Ook zijn we een uitgebreid traject gestart om samen lessen te ontwikkelen.

Samenwerking met andere organisaties

Wij werken onder normale omstandigheden veel samen met externe partijen. Zo organiseren we samen met het bedrijfsleven zeer goed bezochte leermeesterbijeenkomsten en is er een beroepenveldcommissie die viermaal per jaar bijeenkomt. Verder zijn we vertegenwoordigd in Werkgroep Directeuren Horeca en de werkgroep BPV. Dergelijke samenwerkingen stonden in 2020 door corona op een laag pitje, maar we zijn heel blij dat onze partners ze in ieder geval willen voortzetten zodra de omstandigheden het toelaten.

Belangrijkste plannen voor 2021

- In februari gaat de niveau 4-opleiding Operationeel manager (voor servicegerichte bedrijven) van start.
- Vanwege de beperkte instroom en arbeidsmarktperspectieven bouwen we de niveau 2-opleiding Facilitair medewerker af.
- We ontwikkelen een niveau 3-opleiding Allround facilitair medewerker, die in het schooljaar 2021-2022 van start gaat.
- We starten een uitgebreid marketingtraject om het studentenaantal te stabiliseren. Aankomend studenten en hun ouders zijn door de coronacrisis mogelijk wat huiverig voor een horecaopleiding. Met de campagne willen we hen verder laten kijken dan het hier en nu. Wij verwachten dat de perspectieven weer heel gunstig zijn tegen de tijd dat de nieuwe lichter klaar is voor de arbeidsmarkt.
- We voeren een onderzoek uit naar de kwaliteitsborging en de manier van samenwerken binnen de Hotelschool. Dit heeft als doel de waardering van studenten en medewerkers te verhogen.

7.6 De Kappersschool Amersfoort en de School voor Schoonheidsspecialisten

De Kappersschool en de School voor Schoonheidsspecialisten vormen samen het team Uiterlijke verzorging. De Kappersschool 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. Ondernemendheid, klantvriendelijkheid, gastvrijheid en kwaliteitsgerichtheid zijn de waarden die we onze studenten willen meegeven. Onze docenten geven daarvan zelf het goede voorbeeld. Op deze manier leren studenten niet alleen het *vak*, maar ook het *beroep* van kapper of schoonheidsspecialist.

Wat maakt deze scholen aantrekkelijk?

- Onze mooie locatie heeft moderne instructielokalen. Daarnaast hebben we een onderwijsbedrijf: Salon de Nieuwe Stad. Bol-studenten krijgen hier al vroeg in hun opleiding met de echte beroepspraktijk te maken, zodat ze een goed beeld krijgen van het vak.
- Deskundige instructeurs en enthousiaste docenten verzorgen het onderwijs. De opleidingen zijn van hoge kwaliteit en stomen studenten klaar voor het bedrijfsleven.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

De coronacrisis heeft onze scholen stevig geraakt. Het theoretisch onderwijs vond online plaats, maar met het praktisch onderwijs moesten we schipperen. In onze branches gaat het om contactberoepen en op een gegeven moment was daar niet veel meer mogelijk. Stages stopten en ook in Salon de Nieuwe Stad konden we geen klanten meer ontvangen. We hebben daarom geïnvesteerd in extra oefenhoofden, zodat onze studenten toch praktijkervaring konden opdoen. Ook hebben we gebruikgemaakt van subsidies van het ministerie van OCW voor extra trajecten om achterstanden in te halen.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- In september is bij de Kappersschool de bbl-niveau 4-opleiding Salonmanager van start gegaan.
- Voor de School voor Schoonheidsspecialisten hebben we een nieuwe bbl-niveau 4-opleiding Medisch pedicure ontwikkeld, die in september 2021 van start gaat. De docenten zijn hiervoor geschoold.
- De werkgroep Innovatie heeft het concept 'Jouw opleiding' ontwikkeld. De kern daarvan is dat we in het hele cluster flexibel onderwijs bieden met individueel maatwerk. Daarbij wordt het voor studenten ook gemakkelijker om te switchen en door te stromen.
- In het kader van een leven lang ontwikkelen hebben we onderzocht of we commerciële cursussen kunnen verzorgen. De uitkomst is positief. We hebben de eerste cursussen ontwikkeld en zijn van plan die vanaf september 2021 aan te bieden.
- Om niveau 2- en 3-studenten extra begeleiding te kunnen bieden, hebben we de competentie van onze slb'ers versterkt.

Onderwijs in Bedrijf

Salon de Nieuwe Stad is een echt bedrijf dat een eigen plek in Amersfoort heeft verworven. Studenten leren niet alleen de technieken van kappen en schoonheidsverzorging, maar ook hoe ze klanten moeten ontvangen, hoe ze reserveringen maken, artikelen verkopen enzovoort. Op deze manier brengen we het leren nog dichterbij de praktijk. In 2020 was Salon de Nieuwe Stad vanwege de coronamaatregelen extra belangrijk om onze studenten praktijkervaring te laten opdoen. De samenwerking tussen het onderwijs en het onderwijsbedrijf is hierdoor nog sterker geworden.

Samenwerking met andere organisaties

Wij werken onder normale omstandigheden veel samen met externe partijen. Zo organiseren we samen met maatschappelijke organisaties activiteiten. Via onder meer De Zonnebloem en het Blijf van m'n Lijfhuis komen cliënten voor een verwendag in onze salon, waar studenten hun haar verzorgen. Dit zijn mooie leerervaringen voor onze studenten. We hebben ook goede contacten met het voortgezet onderwijs en organiseren rondleidingen en workshops voor middelbare scholieren om ze een goed beeld te geven van de opleidingen. We overleggen met het werkveld, om ervoor te zorgen dat onze opleidingen blijven aansluiten bij de steeds veranderende beroepspraktijk, en hebben een goede band met de bedrijven waar onze bbl-studenten werken. In 2020 stonden dergelijke samenwerkingen noodgedwongen op een laag pitje, maar we hervatten ze zodra dat mogelijk is.

Belangrijkste plannen voor 2021

- In september gaat bij de School voor Schoonheidsspecialisten de nieuwe bbl-niveau 4-opleiding Medisch pedicure van start.
- Ook bieden we vanaf september commercieel onderwijs aan.
- We besteden extra aandacht aan het rendement en het voorkomen van uitval, want dat is voor deze doelgroep van groot belang.

7.7 De 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. De Sportacademie is een ondernemende school met veel activiteiten in en voor de sport, waar zowel de studenten als docenten bij betrokken zijn. Onze kernwaarde is *avontuurlijk*. Wij stimuleren onze studenten ondernemend te zijn, zelf het initiatief te nemen om zich te ontwikkelen en een ander in staat te stellen om zich te ontwikkelen. Waarden die we meegeven zijn vakkundigheid, betrouwbaarheid en toegankelijkheid. Studenten leren bij ons binnen het vak 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 een eigen niveau en binnen de eigen mogelijkheden.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- De Sportacademie Amersfoort is een school die stabiel op hoog niveau presteert.
- Studenten leren hier in de echte praktijk. We laten hen veel zelf organiseren, waardoor hun eigen vaardigheden toenemen en hun werk niveau hoger wordt.
- We organiseren normaal voor studenten veel excursies en kampen in binnen- en buitenland. Hierdoor ontstaat een sterk wij-gevoel.

- Uit een interne enquête blijkt dat onze studenten het onderwijs en de begeleiding door docenten zeer waarderen.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

Aan het begin van de coronacrisis zijn wij snel overgestapt op online lesgeven. Digicoaches hielpen onze docenten daarbij. De praktijklessen konden wel op locatie doorgaan. Helaas konden onze studenten hun stages op basisscholen niet voltooien, en ook een aantal andere externe stages kon niet doorgaan. Gelukkig konden we dit ondervangen doordat de Fit Academie stageactiviteiten aanbood. Ook zijn studenten heel creatief geweest in de invulling van hun stage. Zo heeft een groepje studenten buiten voor een verzorgingshuis een fitnessles gegeven waaraan bewoners vanaf hun balkon enthousiast deelnamen.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- Onze studenten hebben met professionele ondersteuning korte promotiefilmpjes gemaakt, waarop te zien is hoe actief je bezig bent op de Sportacademie. Deze hebben we verspreid via sociale media. Het effect daarvan hopen we in 2021 te zien.
- We hebben onderzocht of we de uitstroomvariant Bewegingsagogie zelfstandig kunnen blijven aanbieden. De conclusie is bevestigend.
- We hebben een zorgteam opgericht dat slb'ers in de complexere gevallen ondersteunt om te voorkomen dat studenten uitvallen.

Onderwijs in Bedrijf

Via onderwijsbedrijf het Sportbureau geven onze studenten normaal gesproken enkele malen per week gymonderwijs op diverse basisscholen. Hierbij worden ze bijgestaan door een instructeur en een docent. We organiseren ook toernooien en evenementen voor basisscholen. Door corona was dit in 2020 echter nauwelijks mogelijk. Op Fit Academie de Bokkeduinen begeleiden onze studenten – als onderdeel van hun curriculum – betalende klanten die daar komen sporten. In 2020 hebben we de samenwerking versterkt en nog meer studenten ingezet op de Fit Academie – zowel in de fitness als op facilitair gebied (niveau 2-studenten). Instructeurs van Onderwijs in Bedrijf hebben veel instructielessen online gegeven aan studenten. Ook hebben studenten geleerd hoe ze zelf online lessen kunnen verzorgen.

Samenwerking met andere organisaties

Wij werken samen met diverse organisaties door evenementen, clinics en workshops te organiseren of te begeleiden. Die samenwerking stond door corona op een lager pitje, maar waar het mogelijk was, hebben we sportactiviteiten georganiseerd. Daarnaast hebben we een convenant met acht vmbo-scholen over versterkte samenwerking. Leerlingen van deze scholen krijgen een introductie op de Sportacademie. Als zij zich vervolgens aanmelden voor een opleiding bij ons, hoeven ze geen sporttest te doen.

Belangrijkste plannen voor 2021

- We proberen de instroom van nieuwe studenten te vergroten.
- We breiden onze Onderwijs in Bedrijf-activiteiten uit door met meer basisscholen te gaan samenwerken.
- De rendementen van onze opleidingen zijn in orde. We monitoren het kwaliteitstraject om dat zo te houden.

7.8 De School voor Techniek

De School voor Techniek verzorgt echte doe-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, InstallatieWerk 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. Vakkundigheid is de belangrijkste waarde die we onze studenten willen meegeven, en tegelijk willen we hen ook laten groeien als persoon. Onze school draagt uit dat leren altijd doorgaat. Daarom is het bij ons ook 's avonds levendig: dan verzorgen we lessen voor mensen die overdag werken.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- We hebben uitstekende faciliteiten en moderne praktijkruimten die geüpdatet worden door de samenwerkingspartners.
- De sfeer is gemoedelijk en laagdrempelig. Docenten zijn heel toegankelijk.
- Veel van onze docenten zijn afkomstig uit de beroepspraktijk.
- Algemene vakken kleuren we zo veel mogelijk in met techniek. Hierdoor leren onze studenten makkelijker.
- In de Wereld voor Techniek en in onderwijsbedrijf De Garage – Automakers van de toekomst werken we met 'leerwerelden' waarin theorie en praktijk op een lesdag direct op elkaar aansluiten.
- We werken nauw samen met het bedrijfsleven. Zo organiseren we diverse opleidingen samen met partners. Bij de intakeprocedure van studenten van deze opleidingen betrekken we onze partners voor de bpv-plekken. De opleidingen passen bij wat het bedrijfsleven nodig heeft en we zorgen voor goede leer-werkplekken.
- Dankzij de nauwe samenwerking met het bedrijfsleven vinden innovaties snel hun weg naar onze opleidingen. Wij maken bijvoorbeeld gebruik van een nieuw warmtepompcentrum waar studenten leren hoe ze warmtepompen installeren en onderhouden.
- Op de huidige arbeidsmarkt zijn onze afgestudeerden verzekerd van een baan.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

Aan het begin van de coronacrisis heeft de School voor Techniek een snelle overstap gemaakt naar online onderwijs. We hebben veel geïnvesteerd in de ontwikkeling van online lessen en in trainingen voor docenten. In de leerwerelden van de Wereld voor Techniek waren helaas geen praktijklessen meer mogelijk. De praktijklessen in De Garage gingen wel door. Een deel van de studenten heeft een achterstand opgelopen, doordat het online onderwijs onvoldoende studiemogelijkheden bood voor hen. Ook was studiebegeleiding moeilijker op afstand. Het verzuim is toegenomen, doordat de communicatielijnen langer zijn geworden. Om de vertragingen goed te maken, voeren we inhaalprogramma's uit.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- Het ministerie van OCW heeft de subsidieregeling Flexibel Beroepsonderwijs voor Volwassenen ingesteld. Die stimuleert mbo-instellingen om innovatieve en flexibele onderwijsprogramma's te ontwikkelen in de derde leerweg, die gericht zijn om werkenden en werkzoekenden. Voor de opleidingen Logistiek medewerker, Logistiek teamleider, Timmeren en Metselen maken wij gebruik van deze regeling.
- We hebben vier extra slb'ers aangenomen om de studieloopbaanbegeleiding van onze studenten te verbeteren.
- MBO Amersfoort is gaan samenwerken met T is for Tech, een programma voor duurzaam, dekkend en kwalitatief hoogstaand technisch onderwijs voor alle vmbo-leerlingen in de regio. In 2020 hebben we gewerkt aan een gezamenlijk vertrekpunt waarin visies van onderwijs en bedrijfsleven samen komen. Meer over T is for Tech leest u in paragraaf 4.3.

Onderwijs in Bedrijf

De meeste van onze studenten volgen een bbl-opleiding en staan dus midden in de beroepspraktijk. En ook onze bol-studenten leiden we zo veel mogelijk in de praktijk op. In 2020 konden de praktijklessen doorgaan in kleinere groepen. Voor onze studenten Autotechniek hebben we De Garage. In 2020 hebben we deze uitgebreid met twee bruggen. Daardoor konden we extra praktijklessen verzorgen. In samenwerking met installatiebedrijf Lomans hebben we de Lomans Academy opgericht, waar Lomans eigen vakmensen opleidt op niveau 2, 3 en 4. Voor studenten Logistiek verzorgen we samen met Scheerder B.V. een volledige bol-opleiding op locatie bij deze partner.

Samenwerking met andere organisaties

Wij werken intensief samen met het bedrijfsleven. Onze school is vertegenwoordigd in het bestuur van de Stichting TechNet Eemland. Deze stichting bevordert de regionale samenwerking tussen vmbo, mbo en technische bedrijven, en laat jongeren kennismaken met de mogelijkheden van leren en werken in de techniek. We organiseren bedrijvenkringen om bedrijven te betrekken bij onze opleidingen. Ook overleggen we met andere mbo-instellingen voor techniek en vmbo-scholen in de regio Midden-Nederland om het techniekonderwijs in de regio te versterken. We nemen deel aan het programma T is for Tech. Verder hebben we een sterke samenwerking met vmbo-school De

Meerwaarde in Barneveld. Een groeiend aantal studenten volgt daar na het vmbo-examen een mbo-opleiding. 2020 stonden door de coronacrisis veel samenwerkingen op een laag pitje, maar we hervatten ze zo snel mogelijk.

Belangrijkste plannen voor 2021

- We gaan verder met de verbetering van de studieloopbaanbegeleiding van onze studenten. Daarbij horen betere roosters, monitoring van het verzuim en extra coaching voor studenten die vertraging dreigen op te lopen.
- We investeren in scholing van docenten die nog geen pedagogisch-didactisch getuigschrift hebben, zodat ze dit kunnen behalen.
- In september start de nieuwe niveau 4-bol-opleiding Autotechnicus en nemen we de nieuwe kwalificatiedossiers voor Voertuigen en mobiele werktuigen in gebruik.
- We verbeteren de rendementen van onze opleidingen.
- We gaan samenwerken met een woningcorporatie, waarvoor we onder meer maatwerkopleidingen ontwikkelen.

7.9 De 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 entertainmentteams, in de luchtvaart, of als managementassistent of officeassistent. Onze school is creatief en dynamisch, want alles draait om mooie belevenissen. Die gaan onze studenten in de toekomst aan hun gasten bieden. Naast basiswaarden als (zelf)respect en openstaan voor de opvattingen van anderen willen we onze studenten meegeven dat werken loont – zowel op school als in de praktijk. We willen hen laten ervaren dat het soms nodig is om iets extra's te geven en dat zich dat terugbetaalt. De kern is dat wij de *hospitality*-houding willen ontwikkelen bij onze studenten.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- De creatieve en energieke aanpak maken deze school tot een inspirerende omgeving.
- Onze school is gehuisvest in een gebouw dat een kleinschalige, veilige omgeving vormt voor studenten.
- Het docententeam is zeer betrokken bij de studenten.
- Het curriculum is uitdagend.
- Wij werken met projectweken waarin vakken geïntegreerd zijn in de praktijk. Studenten werken dan samen om evenementen te organiseren.
- Onze school is een omgeving waar iedereen bezig is met leren, ook de docenten.
- Er is veel aandacht voor maatschappelijk verantwoord ondernemen en duurzaamheid.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

De coronacrisis had een enorme invloed op deze school. Wij examineren namelijk in de praktijk, maar dat was nu niet mogelijk. In de eerste maanden moesten we daarom niet alleen het onderwijs online vormgeven, maar ook de examens aanpassen. We hebben op individueel niveau gekeken naar de gevolgen die dit had voor diplomering, en problemen volgens de richtlijnen van het ministerie opgelost. Na de zomer konden stages niet doorgaan. We hebben daarom alternatieve stageopdrachten bedacht en zijn projecten gestart waarmee studenten de vaardigheden konden verwerven die ze normaal in de praktijk opdoen.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- De werkgroep Innovatie heeft het concept 'Jouw opleiding' ontwikkeld. De kern daarvan is dat we in het hele cluster flexibel onderwijs bieden met individueel maatwerk. Daarbij wordt het voor studenten ook gemakkelijker om te switchen en door te stromen.
- We hebben onderzoek gedaan naar ontwikkelingen op de arbeidsmarkt die gevolgen hebben voor de manier waarop studenten hun beroep in de toekomst zullen uitoefenen. Ook hebben we bekeken welke opleidingen en uitstroomrichtingen interessant zijn voor de branche, die we nu nog niet aanbieden. Op basis van de bevindingen herijken we onze curricula. Kortetermijnverbeteringen nemen we direct al mee voor het schooljaar 2021-2022.

- De Onderwijsinspectie heeft de niveau 4-opleiding Leidinggevende travel en hospitality op alle fronten het predicaat 'voldoende' gegeven. Dat is een prachtig sluitstuk van de teamontwikkeling en onderwijsontwikkeling van de afgelopen jaren.

Onderwijs in Bedrijf

Er is nog geen onderwijsbedrijf voor onze opleidingen. In 2019 hebben we onderzoek gedaan naar de mogelijkheden. In 2020 hebben we daaraan door de coronastandigheden geen vervolg kunnen geven, maar in 2021 pakken we de draad weer op. We bekijken dan ook of samenwerking over de grens mogelijk is.

Samenwerking met andere organisaties

Studenten voeren onder normale omstandigheden activiteiten uit die iets betekenen voor de samenleving. Denk aan koken voor daklozen, bingo en muziek organiseren voor bejaarden enzovoort. Ook werken onze studenten elk jaar mee aan de herdenking van bevrijding van Kamp Amersfoort. Zij helpen dan onder meer bij de ontvangst van gasten, de aanname van bloemen en kransen, de zorg voor gasten en de parkeerbegeleiding. De gemeente Amersfoort weet onze school eveneens te vinden als ze hulp nodig heeft bij evenementen. In 2020 konden veel van deze samenwerkingen niet doorgaan, maar zodra het kan zetten we ze voort.

Belangrijkste plannen voor 2021

- We houden er rekening mee dat de coronacrisis een negatief effect heeft op de instroom bij opleidingen voor de toerisme- en luchtvaartsector.
- We onderzoeken of tweetalig onderwijs interessant is om meer studenten te trekken voor toerismeopleidingen. Als de uitkomst positief is, ontwikkelen we dit onderwijs voor het schooljaar 2022-2023.
- We zoeken samenwerking met externe partners voor Onderwijs in Bedrijf en daaraan gerelateerde activiteiten.

7.10 De School voor Veiligheid

De School voor Veiligheid biedt bol-opleidingen op niveau 2 en 3. 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. Naast onze kernwaarde *betrouwbaar* staan ook integriteit, vertrouwen, openheid en discipline bij ons hoog in het vaandel. Deze waarden zijn onmisbaar voor onze studenten tijdens hun opleiding en werk.

Wat maakt deze school aantrekkelijk?

- Vakkundige en betrokken docenten zorgen voor een goede begeleiding.
- Door onze toenemende externe activiteiten wordt het onderwijs steeds meer ingebed in de praktijk.
- De school is gehuisvest in een modern gebouw met een centrale leertuin.

Belangrijkste ontwikkelingen in 2020

Een enthousiaste digicoach heeft onze docenten allerlei tools gegeven om hun online lessen vorm te geven. Hierdoor konden we snel de overstap maken naar online onderwijs toen de coronamaatregelen dat noodzakelijk maakten. Onze studenten liepen stage bij verschillende gemeenten, die allemaal op hun eigen manier omgingen met de coronacrisis. Sommige studenten konden hun stage voltooien, andere niet. Dat hebben we ondervangen met extra lessen en simulaties.

Daarnaast waren dit de belangrijkste ontwikkelingen in 2020:

- We hebben besloten de samenwerking voort te zetten met ROC Midden Nederland voor het politiegedeelte van de opleiding Handhaver toezicht en veiligheid (HTV-P). In 2021 hopen we hiervoor een overeenkomst te sluiten.
- We hebben gesprekken gevoerd met de Politieacademie (PA) over de samenwerking. Het onderwijs op de PA is volledig herzien. Dat betekent dat studenten die bij ons HTV-P hebben voltooid, geen jaar verkorting meer krijgen op de PA. De samenwerking tussen roc's die de

opleiding HTV-P mogen aanbieden en de PA blijft weliswaar uniek, maar moet op een andere manier inhoud krijgen. Hierover praten we verder in 2021.

- In september 2020 is de eerste vrijwel volledige klas gestart met de opleiding tot (hoofd)conductor. Onze school is de enige in Nederland die op deze manier met NS samenwerkt.
- De aanstelling van een nieuwe teamleider heeft geleid tot versterkt eigenaarschap bij docenten.

Onderwijs in Bedrijf

Onze studenten krijgen volop de gelegenheid om praktijkervaring op te doen. Theorie en stage wisselen elkaar af. Voor de beveiligingsopleiding werken we nauw samen met de eigen bedrijfsbeveiligingsdienst van MBO Amersfoort. Instructeurs van de bedrijfsbeveiligingsdienst en docenten verzorgen gezamenlijk het onderwijs. De opleiding HTV werkt binnen het convenant Leeromgeving veiligheid samen met onder andere de gemeente Amersfoort: studenten werken aan verschillende projecten op het gebied van veiligheid. In 2020 hebben bijvoorbeeld honderd van onze studenten meegewerkt aan een zeer succesvol project om zwerfafval tegen te gaan. Bekijk hier een filmpje over dit project: www.schoolvoorveiligheid.nl/onderwijsproject-keischoon033-bewust-veilig-biedt-studenten-handhaver-en-veiligheid-een-nieuwe-leeromgeving.

Samenwerking met andere organisaties

Met gemeenten werken we binnen het convenant Leeromgeving veiligheid nauw samen aan preventie- en voorlichtingsprojecten. Medewerkers van de afdeling Toezicht en handhaving van de gemeente Amersfoort zijn onder meer betrokken bij de plaatsingsgesprekken van de opleiding HTV. Daarnaast zet de gemeente studenten normaal gesproken in bij allerlei soorten evenementen. In 2020 konden veel evenementen echter niet doorgaan. Wel waren er projecten, zoals het hiervoor genoemde zwerfafvalproject. Ook heeft de wethouder Onderwijs van de gemeente Amersfoort een uitgebreide rapportage gekregen over de samenwerking tussen de gemeente en het onderwijs. Bovendien verzorgt onze school de scholing van de boa's van de gemeente Amersfoort. Met ROC Midden Nederland werken we onder andere samen op het gebied van curriculumontwikkeling en maken we afspraken over stageperiodes.

Belangrijkste plannen voor 2021

- We sluiten een samenwerkingsovereenkomst met ROC Midden Nederland voor de opleiding HTV-P.
- We ontwikkelen een niveau 3-opleiding Coördinator beveiliging, die gericht is op studenten met een hogere vooropleiding. Omdat deze opleiding niet bedoeld is voor doorstroom vanuit niveau 2, wordt het een eigenstandig curriculum.
- In samenwerking met NS onderzoeken we de mogelijkheid om naast de opleiding tot (hoofd)conductor een opleiding Medewerker service en veiligheid te starten.
- We verbeteren de examenprocedures en de monitoring daarvan, zodat er geen fouten ontstaan en het examenproces voor studenten soepeler verloopt.

8 Staven en diensten

MBO Amersfoort heeft acht staven en diensten. We noemden ze al in hoofdstuk 3. Vanuit hun eigen werkterreinen maken staven en diensten toegankelijk, ondernemend en vakkundig onderwijs aan onze studenten mede mogelijk. In dit hoofdstuk leest u er meer over.

8.1 Huisvesting, inkoop en facilitair

Bij de dienst Huisvesting, inkoop en facilitair zijn alle aspecten ondergebracht die vallen onder de 'hardware' van onze organisatie.

Huisvesting

Huisvesting verzorgt het onderhoud de bestaande gebouwen, begeleidt verbouwingen en bouwprojecten en monitort het gebruik van de gebouwen. Onderhoud aan bestaande gebouwen plannen we zo veel mogelijk in de perioden dat de studenten geen les hebben.

In de zomer van 2020 hebben we in de vestiging van de Dutch HealthTec Academy een aantal zeer specialistische praktijklokalen ingericht. Deze lokalen zijn sinds september in gebruik. Een deel van het pand van Entree-opleidingen aan de Valutaboulevard hebben we voor langere tijd verhuurd aan vmbo-school Het Element. De school heeft de ruimte ingericht en verbouwd met onze hulp. We zijn blij dat we een huurder hebben gevonden die zo goed bij ons past. Op de Leusderweg hebben we de plafonds vervangen, en alle bekabeling die daar loopt, is direct aangepakt. Ook waren er op deze locatie interne verhuizingen. Bij Leerhotel het Klooster heeft een grote restauratie plaatsgevonden van de toren en de koepel. Omdat het gebouw een monument is, hebben we een gespecialiseerd bedrijf de restauratie laten uitvoeren. Alle leistenen en een deel van het houtwerk zijn vervangen.

Eind 2020 hebben we alle onderhoudswerkzaamheden van onze panden in een applicatie gezet. Daardoor kunnen we het onderhoud en beheer beter plannen en bespreken met onze interne klanten. In het voorjaar van 2021 maken we een start met het opstellen van een strategisch huisvestingsplan. Eigentijds Onderwijs, inclusief digitalisering, duurzaamheid en de vraag van de opleidingen spelen daarin een belangrijke rol.

Inkoop

Bureau Inkoop adviseert en ondersteunt MBO Amersfoort bij het inkopen van materialen en diensten. Het maakt inkoopafspraken die de hele organisatie ten goede komen en de medewerkers staan hun interne klanten bij met hun specifieke kennis en vaardigheden.

Wij hebben Nederlands Inkoop Centrum (NIC) gevraagd om ons te helpen de inkoopfunctie van MBO Amersfoort verder te professionaliseren. Ons doel is de werkprocessen van bestellen tot betalen efficiënter in te richten en ervoor te zorgen dat iedereen in de organisatie ze gebruikt. In 2020 heeft het NIC het rapport *Inkoopprofessionalisering* opgesteld. Daarin staan onder andere hoe we de bedrijfsvoering en inkoop kunnen verbeteren, contract- en leveranciersmanagement kunnen invoeren, inkoopssystemen in gebruik kunnen nemen en aanbestedingen kunnen coördineren. In april is er een externe projectleider gestart om de inkoopfunctie te verbeteren en nieuwe software in te voeren. Na een marktverkenning hebben we namelijk besloten om het huidige programma te vervangen door P2P van Exact, en om het financiële pakket te updaten en in de cloud te plaatsen. In oktober hebben we daarvoor testomgevingen ingericht. Het doel is dat we betere analyses kunnen maken, en dat we meer controle krijgen over de bestellingen. Wie een bestelling wil doen, vraagt daarvoor eerst intern een besteldocument aan. Daarmee kan de medewerker een bestelling plaatsen. Na melding dat de goederen of diensten zijn ontvangen, kunnen de inkoopfacturen vervolgens automatisch worden geboekt. In december hebben we het bestelgedeelte van P2P in gebruik genomen. In januari 2021 komt ook het onderdeel voor de verwerking van inkoopfacturen beschikbaar. In het voorjaar van 2021 voeren we contract- en leveranciersmanagement in en bekijken we of we nog meer processen op het gebied van finance, control en ICT kunnen verbeteren.

Facilitair

De medewerkers van de facilitaire dienst, de conciërges, de catering en de receptiemedewerkers, zorgen ervoor dat het verkeer van medewerkers en studenten dagelijks soepel verloopt. Zij bieden praktische ondersteuning bij post, verzuimmeldingen van studenten, catering en dergelijke. Verder zorgen zij ervoor dat het pand er altijd goed uitziet, dat lokalen worden ingericht zoals het onderwijs dat wenst en repareren zij kleine gebreken.

In 2020 hebben we de samenwerking binnen de facilitaire dienst verbeterd door receptiemedewerkers en conciërges meer inzicht te geven in elkaars werk. De receptionisten hebben de rol van gastvrouw of gastheer en de conciërges die van beheerder van het pand. In 2021 krijgen zij extra scholing voor hun rol. De receptionisten hebben de taak van Bureau Marketing en Communicatie overgenomen om mails te beantwoorden die binnenkomen op *info@mboamersfoort.nl*. Veel van de algemene vragen in deze mails beantwoorden de receptionisten namelijk dagelijks al telefonisch. Zij hebben de antwoorden dus paraat. Uit het medewerkerswaarderingsonderzoek blijkt dat onze receptionisten en telefonisten heel tevreden zijn. Dat is een goed uitgangspunt om ze nog meer ruimte en verantwoordelijkheid te geven.

We hebben een deel van onze panden al meer aangekleed in de sfeer van de beroepen waarvoor we opleiden. De scholen ademen nu de beroepen en zijn plekken waar studenten zich thuis voelen en waar het prettig is om te verblijven.

Tot slot is de samenwerking tussen de facilitaire dienst en het roosterbureau sterker geworden. Er vindt bijvoorbeeld gemakkelijker overleg plaats over benodigde onderwijsfaciliteiten.

In 2021 zijn we van plan een informatiesysteem in gebruik te nemen waarin we facilitaire zaken kunnen registreren, zoals een klemmende deur, een lamp die stuk is enzovoort. Dat helpt ons om preventief onderhoud te plegen. Ook is het de bedoeling dat de hoofden van de facilitaire dienst kennispartners worden van het onderwijs op het gebied van de inrichting van panden. We willen dus niet meer alleen reageren op de vraag van het onderwijs, maar ook een aanbod doen.

8.2 Informatiemanagement & ICT

MBO Amersfoort wil beschikken over een moderne informatievoorziening die voldoet aan de volgende eisen:

- De informatievoorziening is effectief, efficiënt, betrouwbaar en beschikbaar, en maakt gebruik van de modernste technologieën en kennis.
- Ze ondersteunt MBO Amersfoort om zijn visie en doelen te verwezenlijken.
- Ze maakt de informatie van MBO Amersfoort toegankelijk en bruikbaar.

De dienst Informatiemanagement & ICT levert een adequate informatievoorziening, afgestemd op de eisen en wensen van afnemers (studenten, docenten, managers enzovoort). Informatiemanagement & ICT ondersteunt en optimaliseert de onderwijs- en bedrijfsprocessen van MBO Amersfoort door hoogwaardige ICT-producten en diensten te adviseren, te implementeren en te beheren. De dienst bestaat uit de functiegebieden ICT-servicedesk, Werkplekbeheer, Infrastructureel beheer, Functioneel beheer, Businessanalyse, Business intelligence, Projectmanagement en Informatiemanagement.

Werkplekbeheer

Dit waren de belangrijkste resultaten bij Werkplekbeheer in 2020:

- Op alle locaties hebben we de wifivoorzieningen op een goed niveau gebracht door SURFwireless in gebruik te nemen (Wifi as a Service).
- De processen en inrichting van het serviceportaal voor medewerkers hebben we verbeterd.
- Aan het eind van het jaar hebben we een serviceportaal voor studenten in gebruik genomen.
- Alle oudere Office-versies hebben we vervangen door Office 365.
- We werken planmatiger met beheerplannen. Hierbij hoort een planning van de personele inzet.
- Het beheer van de audiovisuele middelen hebben we overgenomen van de facilitaire dienst, omdat het voornamelijk om digitale middelen gaat.
- We hebben een tijdelijk callcenter opgezet, waar een multidisciplinaire groep telefonische vragen over de coronamaatregelen beantwoordde.
- We hebben werkplekbeheerders geschoold om nieuwe ICT-middelen beter te beheren.

Dit zijn de belangrijkste doelen van Werkplekbeheer voor 2021:

- We voegen nieuwe diensten toe aan het serviceportaal voor docenten en studenten.
- We zetten licentiemanagement op.

- We vervangen de switches, die het internetverkeer distribueren in het interne netwerk.
- We stellen een jaarplanning op om nog meer grip te krijgen op het werk.
- We werken de servicemanagementprocessen verder uit.

Functioneel beheer

Dit waren de belangrijkste resultaten bij Functioneel beheer in 2020:

- Als onderdeel van het programma Onderwijsjaarplan hebben we ervoor gezorgd dat applicatie Xedule het planning- en roosterproces ondersteunt.
- We nemen deel aan een projectgroep van P&O om de informatievoorziening in het personeels- en salarissysteem HR2day te ondersteunen.
- We hebben beheerplannen gemaakt voor alle applicaties die Informatiemanagement & ICT beheert. Deze plannen hebben we besproken met de proceseigenaren. Het doel is dat we meer vraaggestuurd gaan werken.
- We hebben Office 365 in gebruik genomen.

Dit zijn de belangrijkste doelen van Functioneel beheer voor 2021:

- We bekijken de applicaties die wij gebruiken in relatie tot Office 365. In sommige gevallen kunnen functionaliteiten van Office 365 (delen van) applicaties vervangen.
- We gaan planmatig werken met beheerplannen voor applicaties, met een nadrukkelijke rol voor de gebruikersorganisatie. Hierbij hoort een planning van de personele inzet.
- We zetten onze functioneel beheerders in op de verschillende applicaties. Dit levert flexibiliteit op voor de organisatie, en de beheerders leren van elkaar.

Informatiemanagement

Digitalisering en het gebruik van techniek zijn van doorslaggevend belang zijn voor het succes van organisaties. Techniek moet goed aansluiten bij de organisatieprocessen. Belangrijk is de regie over de eigen en ingekochte services. Regie en beheer geven we onder meer vorm door met informatie-eigenaren prioriteiten te stellen, met gebruikersgroepen samen te werken, wensen te inventariseren, de kwaliteit te borgen.

Dit waren de belangrijkste resultaten bij Informatiemanagement in 2020:

- We hebben een portaal ingericht: *MijnMBOA.nl*. Via dit webgebaseerde portaal kunnen studenten en medewerkers overal en vanaf ieder apparaat gebruikmaken van onze applicaties.
- We zijn een project gestart om organisatieprocessen op een standaardmanier te beschrijven. Hierdoor wordt bijvoorbeeld duidelijk waar verantwoordelijkheden liggen en kunnen we de processen op een goede manier ondersteunen met informatievoorziening. Het resultaat van dit project leveren we op in 2021.
- We hebben de medewerkers van MBO Amersfoort geholpen om over te stappen op Office 365.
- We hebben digicoaches in de opleidingen en op de afdelingen geïntroduceerd. Dat zijn medewerkers die hun collega's helpen om digivaardiger te worden.
- We hebben de overstap van fysiek naar online onderwijs mede mogelijk gemaakt in coronatijd. Zo hebben we de inrichting van Microsoft Teams verzorgd en een digitale omgeving gemaakt met allerlei hulpbronnen voor online onderwijs zoals video's, tips en stappenplannen. Ieder cluster heeft een teamleider die verantwoordelijk is voor online leren; Informatiemanagement & ICT ondersteunt hen. Regelmatig hebben we met directeuren gesproken over online onderwijs.
- We hebben een informatiebeleidsplan voor de organisatie opgesteld.
- We werken sinds dit jaar met een afdelingsplan.
- In het kader van de Algemene verordening gegevensbescherming hebben we een flink aantal beleidsdocumenten opgesteld en laten vaststellen. We werken aan informatiebeveiliging en bewustwording op dit gebied.
- We zijn een project gestart om gegevensuitwisseling tussen systemen mogelijk te maken: de Operational Data Store. De eerste koppeling die we hebben gemaakt, is tussen Xedule en Eduarte.
- We werken mee aan de zes speerpunten van de organisatie. Bij elk speerpunt speelt digitalisering namelijk een rol.
- We hebben een ontwikkeling in gang gezet om projectmatig te gaan werken in de organisatie. Het resultaat daarvan is dat iedere school en afdeling projectvoorstellen opstelt die in 2021 in de projectportfolioboard worden besproken.

Dit zijn de belangrijkste doelen van Informatiemanagement voor 2021:

- In de Operational Data Store maken we een koppeling tussen HR2day en Xedule.
- We gaan starten met het werken onder architectuur.
- We verbeteren het projectmatig werken in de afdeling.
- We bieden dataondersteuning in het onderwijs.

8.3 Marketing en communicatie

In de strategische koers van MBO Amersfoort staat dat de student het uitgangspunt is van ons handelen. Ons doel is dat MBO Amersfoort de meest klant- en marktgerichte mbo-instelling van de regio wordt, en de verbindende schakel tussen leren en werken. Bureau Marketing en Communicatie (BMC) draagt daar met zijn marketing- en communicatieactiviteiten zowel direct als indirect aan bij.

BMC verzorgt de marketing en communicatie voor MBO Amersfoort en OIB Holding B.V. Het afgelopen jaar heeft BMC zich beziggehouden met het vertalen van de strategische koers naar een strategie voor branding, met een onderscheidende boodschap. Hiermee gaan we de komende jaren werken aan een duidelijk gezicht in de regio. De eerste uitingen hebben we hiervoor al ontwikkeld en zowel intern als extern gaan we hieraan de komende jaren verder invulling geven.

Actief in ontwikkeling: maak het mee!

De merkbelofte *Actief in ontwikkeling: maak het mee!* heeft een functioneel en een emotioneel aspect. Het gaat om daadwerkelijk iets maken en in staat zijn om een actieve bijdrage te leveren. Onze merkwaarden *ondernemend*, *verbindend* en *kundig* zijn hier direct mee verweven. De belofte dragen wij uit door te laten zien welke waarde wij toevoegen aan het leven van een student en door de student op te roepen om zelf waarde toe te voegen en zijn of haar pad te kiezen. De boodschap *Maak werk van je waarde* is dan ook veelvuldig terug te zien in onze externe communicatie. Deze verwijst indirect ook naar trots die we willen kweken bij onze studenten en medewerkers. Want hoe mooi is het als je werk echt zin heeft!

Samen de koers verder vormgeven

Aan het begin van het schooljaar 2020-2021 hebben we medewerkers er weer van bewust gemaakt hoeveel betekenis zij kunnen hebben in het leven van een student. Klantgerichtheidsexpert Jos Burgers heeft tijdens het online openingsevent van het schooljaar een ludieke voordracht gehouden over klantgerichtheid in het onderwijs. Ook hebben we een meemakersapp ontwikkeld. Met die app kunnen collega's verhalen delen over hoe zij van waarde zijn geweest voor een student.

Profilering van de scholen

Bij de merkbelofte *Actief in ontwikkeling: maak het mee!* past ook dat we medewerkers van de scholen vragen om mee te denken over de profilering van hun eigen school en de relevante inhoud voor studenten die daarbij past. Dat sluit aan bij de ontwikkeling dat studenten niet kiezen voor MBO Amersfoort in het algemeen, maar voor een specifiek domein. We hebben in 2020 een begin gemaakt om de nieuwe koers te vertalen naar de branding van de scholen. Daarnaast hebben we per school een marketing- en communicatieplan gemaakt om MBO Amersfoort beter zichtbaar te maken in de diverse domeinen. Deze plannen sluiten dichterbij de belevingswereld van de verschillende typen studenten dan voorheen.

Actief in contact

Om de relatie met onze belanghebbenden te verstevigen en structureel te behartigen, hebben we sinds 2019 het programma Actief in contact. We hebben de eerste stap gezet met kwalitatief onderzoek onder 120 stakeholders (gemeenten, onderwijsinstellingen, bedrijven en samenwerkingspartners). Met dit onderzoek wilden we inzicht krijgen in de aard van de relatie en hoe we ons inhoudelijk en procesmatig nog kunnen ontwikkelen, uitgaand van de verwachtingen van onze stakeholders. Wij hebben een goede tot uitstekende reputatie, die is beoordeeld met het cijfer 7,8. Het onderzoek geeft ons ook handvatten om onze reputatie te versterken. Cocreatie is een belangrijke wens: het onderwijs samen vormgeven. Dat doen we voor een deel al en dat willen we uitbreiden, in lijn met onze merkbelofte *Actief in ontwikkeling: maak het mee!* De uitkomsten van het onderzoek vertalen we naar kansen en mogelijkheden voor MBO Amersfoort. In 2020 hebben we wegens de

coronasituatie echter weinig vervolg kunnen geven aan samenwerking met stakeholders op onze locaties.

De 'klantreis' van studenten

Om de ervaring van studenten te verbeteren, brengen we alle cruciale contactmomenten met hen in kaart – hun zogenoemde *klantreis* – en kijken we naar kansen voor optimalisatie. In 2020 hebben we een pilot-marketingscan afgerond bij de Hotelschool. We hebben de eerste verbeteringen doorgevoerd en een basis gelegd voor verdiepend customerjourneyonderzoek.

Marketing en communicatie in 2021

In 2021 werken wij op volle kracht aan ons doel dat MBO Amersfoort de meest klant- en marktgerichte mbo-instelling van de regio wordt.

- We zorgen voor aansluiting van de organisatie op de strategische koers door de meemakersapp verder te ontwikkelen, promotievideo's te maken en onze contentstrategie uit te voeren.
- We maken onze tactische rebranding op de aangescherpte boodschap *Maak werk van je waarde* compleet en stellen de kaders vast voor onze communicatie voor alle domeinen.
- We richten de marketing en communicatie op de scholen verder in.
- We organiseren een dialoog met onze belanghebbenden.
- We zullen naast de online inspanningen meer in het Amersfoortse straatbeeld te zien zijn.
- We optimaliseren de 'klantreis' van studenten verder.
- We starten met het verbeteren van de uitstraling die MBO Amersfoort heeft als werkgever en vertalen de koers naar een arbeidsmarktstrategie.

8.4 Onderwijsondersteuning

De medewerkers van de dienst Onderwijsondersteuning doen er achter de schermen alles aan om het onderwijs aan onze studenten soepel te laten verlopen. De Studentenadministratie en het Team Onderwijsplanning (voorheen Planning- en roosterbureau) vallen onder deze dienst. De Studentenadministratie en het Team Onderwijsplanning werken zo veel mogelijk dicht bij de onderwijsteams.

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. In 2020 is de accountantscontrole van de bekostigingsdossiers voor het tweede jaar op rij zonder bevindingen afgerond. Verder hebben we een inhaalslag gemaakt met digitalisering. Door de handtekening van directeuren onder onderwijsovereenkomsten te printen, hebben we werkdruk bij hen weggenomen. In 2021 digitaliseren we het hele ondertekeningsproces van de onderwijsovereenkomst en praktijkovereenkomst. Dat scheelt portokosten en verlaagt de werkdruk bij de Studentenadministratie, de teamleiders en slb'ers. De vrijgekomen tijd benutten we om onderwijsteams administratief verder te ondersteunen. Tot slot blijkt uit het medewerkerswaarderingsonderzoek dat de tevredenheid van medewerkers van de Studentenadministratie voor de tweede achtereenvolgende keer sterk is gestegen. Dat komt onder meer doordat medewerkers de ruimte hebben gekregen om meer klantgericht te werken, binnen de kaders van wet- en regelgeving. De focus ligt op de behoefte van de individuele student of docent.

In 2020 is het Planning- en roosterbureau het Team Onderwijsplanning (TOP) geworden. Het TOP is verantwoordelijk voor veel onderwijslogistieke processen en ondersteunt de onderwijsteams proactief voor een optimale planning en roostering binnen de beschikbare faciliteiten. De voormalige roostermakers ontwikkelen zich tot planningsadviseurs. Ze krijgen scholing op het gebied van adviesvaardigheden, onderwijskunde en verschillende planningsmethodieken. Daarmee ondersteunen ze de onderwijsteams om samen tot een betere onderwijsplanning te komen – van basiscurriculum tot rooster. Om het leerproces te versnellen, hebben we hen onderling van cluster laten ruilen. Zo kunnen ze zich in een nieuwe omgeving ontwikkelen van uitvoerder tot adviseur. Door de coronacrisis is het TOP in het diepe gegooid. De medewerkers hebben intensief samengewerkt met de onderwijsteams om de roosters continu aan te passen aan de nieuwste RIVM-richtlijnen. Ondanks de grote werkdruk zijn de TOP-medewerkers daar heel flexibel mee omgegaan. Hun tevredenheid is zelfs gestegen, blijkt uit het medewerkerswaarderingsonderzoek. De grotere

verantwoordelijkheid die zij hebben gekregen, heeft een positief effect. Bijzondere vermelding verdient het feit dat het TOP in 2020 vrijwel geen ziekteverzuim kende.

In 2019 hebben we de administratief-logistieke processen rond centrale examinering in kaart gebracht en verbetermogelijkheden onderzocht. Het doel om deze verbetermogelijkheden in 2020 te benutten, hebben we door de coronacrisis niet volledig bereikt. De examinering kende namelijk behoorlijk wat uitdagingen. Door de anderhalvemetermaatregelen was onze capaciteit om centrale examens af te nemen in eerste instantie ontoereikend. Dat hebben we opgelost door de openingstijden te verlengen en door onderwijsruimten te gebruiken voor examens. Voor het onderwijs moesten we vervolgens alternatieve ruimte zoeken. Daar zijn we in geslaagd.

8.5 Personeel en Organisatie

De stafafdeling Personeel en Organisatie (P&O) heeft als taak alle medewerkergerelateerde zaken te behartigen. Hoofdstuk 6, het sociaal jaarverslag, geeft een belangrijk deel van het werk van P&O weer. In de continuïteitsparagraaf in hoofdstuk 10 komt P&O opnieuw aan de orde. Om kort te zijn verwijzen we hier naar die onderdelen.

8.6 Onderwijs en Ontwikkeling

De stafafdeling Onderwijs en Ontwikkeling (O&O) heeft als taak intensief bij te dragen aan de beleidsmatige ontwikkeling van MBO Amersfoort. De verschillende kanten van het werk van O&O komen aan bod in de hoofdstukken 4 en 5.

8.7 Finance & Control

Het onderwerp *financiën en bedrijfsvoering* komt zowel in dit bestuursverslag (hoofdstuk 10) als in de jaarrekening uitgebreid aan bod. De stafafdeling Finance & Control verzorgt en bewaakt de financiële huishouding en continuïteit van de bedrijfsvoering van de organisatie.

8.8 Compliance en Audit

Het team Compliance & Audit (team C&A) onderzoekt steekproefsgewijs en op basis van risico's of alle processen en werkzaamheden voldoen aan de wet- en regelgeving en bijdragen aan het vastgestelde beleid van MBO Amersfoort. Daarnaast beoordeelt het team of er goede afspraken zijn over de manier waarop verantwoording en terugkoppeling plaatsvinden. Om dit te onderzoeken voert het team audits uit. Zo draagt het team C&A bij aan de verdere ontwikkeling van de kwaliteitscultuur.

Objectief en onafhankelijk

Het team C&A hoort bij de organisatie, maar heeft een eigen opdracht die het objectief en onafhankelijk uitvoert onder directe aansturing van de controller. Om de objectieve rol te bevestigen, stelt het team zijn eigen auditrapporten vast. Het team werkt met een auditplan dat jaarlijks wordt vastgesteld. We passen het plan aan als risicoanalyses daarom vragen. Dankzij het team C&A kunnen we in de gaten houden of we de goede dingen doen en of we de dingen goed doen.

Audits in 2020

Het team C&A voert vier soorten audits uit (tussen haakjes staat het aantal uitgevoerde audits in 2020): herstelonderzoeken onderwijs (4), cyclisch onderzoek onderwijskwaliteit (5), risicogerichte audits onderwijs (2) en onderzoeken bedrijfsvoering (2). In aanvulling op de 5 cyclische onderzoeken onderwijskwaliteit van team C&A heeft de Onderwijsinspectie 2 geplande cyclische onderzoeken onderwijskwaliteit uitgevoerd in het kader van het vierjaarlijkse instellingsonderzoek.

Opvolging van de uitkomsten

De uitkomsten van de audits bespreekt het cvb met de verantwoordelijken. Op verzoek verzorgt het team C&A een toelichting. Voor de directeuren en managers vormt de uitkomst een van de

ingrediënten voor de verdere ontwikkeling van hun opleidingen en diensten. Ook de onderwijsteams bespreken de auditrapporten en betrekken die in hun teamplannen.

9 Governance, helderheid en bevoegd gezag

MBO Amersfoort vindt goed bestuur van grote betekenis. De Branchecode goed bestuur in het mbo is daarbij een leidraad. We werken met een *planning & control*-cyclus om onze processen op orde te houden. Met risicomangement beheersen wij de risico's waaraan onze organisatie blootstaat. We leggen rekenschap af over hoe we de bekostigingsvoorwaarden naleven en laten een accountant onze jaarrekening controleren. In dit hoofdstuk leest u daar meer over. Ook vindt u hier de verklaring bevoegd gezag, leest u hoe wij de dialoog met onze stakeholders organiseren en ziet u hoe het cvb is samengesteld.

9.1 Branchecode goed bestuur in het mbo

Sinds 1 januari 2019 is de bijgestelde Branchecode goed bestuur in het mbo van kracht, als vervolg op de Branchecode die in 2014 in werking is getreden. 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.

9.2 Risicomangement

MBO Amersfoort doet aan integraal risicomangement. Met risicomangement 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.

De regiefunctie van het risicomangement ligt bij de controller en het cvb. Om de controlfunctie te versterken, hebben we relevante indicatoren en daarbij behorende prestaties gebundeld tot één set. We onderscheiden de volgende deelgebieden:

- onderwijs en kwaliteit;
- financiën;
- personeel;
- huisvesting;
- projecten.

In augustus 2019 zijn onze strategische koers 2019-2023 en herziene onderwijsvisie in werking getreden. De strategische koers hebben we vervolgens vertaald in doelen en indicatoren. We beperken en bewaken strategische risico's door de voortgang te monitoren.

Kritische prestatie-indicatoren voor de kwaliteit van het onderwijs

Voor de kwaliteit van het onderwijs hebben we negen indicatoren benoemd waarop we willen sturen. Deze indicatoren vormen een mix van eigen ambities en landelijk geldende maatstaven. Ze weerspiegelen de meningen en oordelen van studenten, medewerkers en auditoren en ze drukken behaalde resultaten uit. Hier leest u welke indicatoren dit zijn, wat het belang ervan is en hoe we ze gebruiken. De normen en resultaten per indicator werden in 2020 periodiek vastgelegd in een rapportage: Kwaliteit van ons onderwijs: foto <kwartaal / jaar>. Deze rapportage werd opgeleverd aan het CvB en besproken in de commissie Onderwijs en Kwaliteit van de RvT.

De eerste zeven indicatoren komen voort uit onze eigen visie en ambities:

1. Onderwijs in Bedrijf;
2. programmering/aansluiting;
3. begeleiding van studenten;
4. didactiek;
5. kleine kwaliteit;
6. werkomgeving van onderwijsteams;

7. auditoordelen.

De laatste twee indicatoren komen voort uit landelijke maatstaven:

8. studiesucces (combinatie van jaar-, diploma- en startersresultaat);
9. voortijdig schoolverlaten.

1 Onderwijs in Bedrijf

Het concept *Onderwijs in Bedrijf* staat centraal in onze visie op onderwijs. Typerend is dat studenten in verschillende leeromgevingen hun kennis, vaardigheden en houding ontwikkelen en leren inzetten. Onderwijsbedrijven maken daar onlosmakelijk deel van uit. Het strategisch doel dat alle bol-studenten tijdens hun opleiding enige tijd onderwijs volgen volgens dat concept, benadrukt de waarde die MBO Amersfoort hecht aan *Onderwijs in Bedrijf*.

2 Programmering/aansluiting

Een van de drie merkwaaarden van MBO Amersfoort is *ondernemend*. Die merkwaaarde komt onder meer tot uiting doordat we blijven zorgen voor een goede aansluiting tussen ons onderwijs en ontwikkelingen in de maatschappij en in bedrijven en instellingen. Voor MBO Amersfoort is de aansluiting tussen school en (beroeps)praktijk daarbij essentieel.

3 Begeleiding van studenten

Een tweede merkwaaarde van MBO Amersfoort is *verbindend*. We zijn verbindend omdat we het belangrijk vinden dat elke jongere en volwassene via onderwijs de beste kans krijgt om een zelfstandige toekomst op te bouwen. Daarom bieden we opleidingen aan op alle niveaus en nemen we alle studenten aan die zich aanmelden en aan de wettelijke eisen voldoen. Dat levert een grote diversiteit aan studenten op. Het streven om al deze studenten een maximale kans te geven om hun diploma te halen, vraagt om hoogwaardige begeleiding. De kwaliteit van begeleiding versterken, is een speerpunt voor de komende jaren.

4 Didactiek

De derde merkwaaarde van MBO Amersfoort is *kundig*. Het onderwijzend personeel vormt het kapitaal van MBO Amersfoort. De kwaliteit van hun werk bepaalt in hoge mate de kwaliteit van het onderwijs. Wat het werk van docenten en instructeurs typeert, is het didactisch handelen. Dat is het handelen dat erop is gericht om de kennis, vaardigheden en houdingen van studenten te ontwikkelen.

5 Kleine kwaliteit

In de tevredenheid van studenten speelt wat we *kleine kwaliteit* noemen een belangrijke rol. Die kleine kwaliteit zit onder andere in een duidelijk rooster en het daadwerkelijk uitvoeren van de geplande onderwijsactiviteiten.

6 Werkomgeving van onderwijsteams

Het onderwijzend personeel vormt het kapitaal van MBO Amersfoort. We stellen eisen aan de uitvoering van hun werkzaamheden. Dat vraagt om een werkomgeving die schoon, heel en veilig is met voldoende (technische) voorzieningen.

7 Auditoordelen

Onafhankelijke oordelen over de kwaliteit van het onderwijs zijn belangrijk voor ons. Het team Compliance & Audit voert in opdracht van het cvb audits uit om vast te stellen of opleidingen van voldoende kwaliteit zijn. Het team gebruikt daarvoor het onderzoekskader van de Onderwijsinspectie. Daarnaast onderzoekt de inspectie eens per vier jaar de kwaliteit van het onderwijs. MBO Amersfoort hecht eraan dat eventuele tekortkomingen binnen een jaar zijn hersteld.

8 Studiesucces

Studiesucces is een indicator die landelijk wordt gehanteerd als maat voor kwaliteit. Deze bestaat uit een combinatie van het jaarresultaat, het diplomaresultaat en het startersresultaat. Deze resultaten drukken uit welk percentage studenten een diploma heeft behaald, met een diploma de mbo-instelling verlaat en het aandeel van nieuwe instromers in de instelling in een bepaald jaar dat in het eerste jaar gediplomeerd is uitgestroomd of het volgende jaar nog binnen de instelling studeert. Er zijn landelijke normen voor bepaald. Scoort een opleiding onder de gestelde norm, dan analyseren we wat daar de oorzaken van zijn en wat we kunnen doen om tot een beter resultaat te komen.

9 Voortijdig schoolverlaten

Ook vsv is een indicator die landelijk wordt gehanteerd als maat voor kwaliteit. Deze drukt uit welk percentage studenten zonder startkwalificatie het onderwijs verlaat. Er zijn landelijke normen voor bepaald. Scoort een opleiding onder de gestelde norm, dan analyseren we wat daar de oorzaken van zijn en wat we kunnen doen om tot een beter resultaat te komen.

Hoe gebruiken we deze indicatoren?

In het najaar van 2017 deden we een nulmeting op al deze indicatoren, zodat we kunnen zien hoe we ons ontwikkelen. In het najaar van 2018 deden we een nieuwe meting, die we vergeleken met de nulmeting. Voor de metingen gebruikten we de volgende bronnen:

- auditrapporten van team C&A;
- DUO;
- QlikView (een rapportagetool);
- JOB (light);
- medewerkerswaarderingsonderzoek;
- rapporten van de Onderwijsinspectie;
- zelfevaluatie van onderwijsteams (alleen voor de nulmeting).

In 2018 hebben we bijna alle indicatoren omgezet in kritische prestatie-indicatoren (kpi's), door normen te formuleren waaraan we willen voldoen. In 2021 voeren we verbeteringen door in de monitoring van de kwaliteit van ons onderwijs. Dit doen we door de kengetallen te definiëren die ons beter in staat stellen de rendementen te monitoren. Deze kpi's komen aan de orde in de gesprekken die het cvb voert met de directeuren van onze scholen. Hiermee hebben we een goed sturingsinstrument in handen voor de kwaliteit van het onderwijs.

9.3 Planning & control-cyclus

Om goed onderwijs te verzorgen, moeten we de onderliggende processen goed op orde hebben. Wij werken daarom met een *planning & control*-cyclus. Hierbij stellen we normen vast en controleren we of deze behaald worden. Dit maakt het mogelijk om op tijd bij te sturen als dat nodig is. Directeuren hebben in 2019 meerjarenclusterplannen opgesteld en het cvb heeft deze akkoord bevonden. Deze plannen geven richting aan hun handelen in de clusters. Daarnaast voert het cvb periodiek voortgangsgesprekken met directeuren over strategische thema's, zoals onderwijskwaliteit, de ontwikkeling van de kritische prestatie indicatoren, strategische personeelsplanning, prognoses en begroting. Elke directeur heeft jaarlijks één voortgangsgesprek met het cvb over de realisatie van zijn of haar meerjarenclusterplan en -doelen. Aan het eind van het schooljaar in 2020 hebben we de balans opgemaakt en zijn de clusterplannen op onderdelen bijgesteld. Ook zijn aan het einde van het jaar voor het eerst kwartaalgesprekken gevoerd tussen het cvb en iedere directeur. Deze cyclus krijgt verdere invulling in 2021.

9.4 Rekenschap en helderheid

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 ervoor dat we voldoen aan alle voorwaarden en richtlijnen in het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2020 en de notitie *Helderheid in de bekostiging van het beroepsonderwijs en de volwasseneneducatie*. In paragraaf 10.2 *Helderheid in bekostiging beroeps- en volwasseneneducatie* gaan we hier verder op in.

9.5 Accountantsrapport

In 2020 heeft accountant KPMG de jaarrekening 2019 van MBO Amersfoort gecontroleerd. KPMG heeft een goedkeurende controleverklaring verstrekt; er zijn geen materiële niet-gecorrigeerde controleverschillen met een impact op het resultaat. In het najaar van 2020 heeft KPMG een interim-controle uitgevoerd. De bevindingen zijn opgenomen in het accountantsrapport bij de jaarrekening. De bevindingen zijn beperkt van aard en in aantal. Daarom is ervoor gekozen om geen separate managementletter op te stellen.

9.6 Verklaring bevoegd gezag

MBO Amersfoort wil het best mogelijke onderwijs bieden. Een absolute voorwaarde daarvoor is dat wij ons aan de wettelijke eisen houden. Wij hebben onze organisatie daartoe ingericht en nemen verbetermaatregelen als dat nodig of wenselijk is.

Resultaten onderzoek Onderwijsinspectie

In het najaar van 2020 voerde de Inspectie van het Onderwijs haar vierjaarlijks onderzoek uit bij MBO Amersfoort. Op bestuursniveau heeft zij onderzoek gedaan naar de standaarden *kwaliteitszorg en ambitie* en *financieel beheer*. Het onderzoek op opleidingsniveau vond plaats bij de volgende opleidingen:

- Junior accountmanager niveau 4 en Kok niveau 2 (verificatieonderzoek);
- Leidinggevende travel & hospitality niveau 4 en Sociaal-cultureel werker niveau 4 (risico-onderzoek);
- alle niveau 1-opleidingen bij Entree (onderzoek naar oordeel 'goed');
- Verkoper niveau 2 (herstelonderzoek).

De onderwijsinspectie geeft aan dat het bestuur een redelijk beeld heeft van de geleverde kwaliteit, onder meer op basis van audits. Daarnaast zijn de kwaliteit van de begeleiding en het didactisch handelen in het algemeen op orde. De verantwoording en interne en externe dialoog zijn voldoende. Bij een aantal opleidingen is de kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur voldoende of zelfs goed. Binnen de organisatie bestaat de mogelijkheid om van elkaar te leren.

De inspectie heeft het stelsel van kwaliteitszorg getoetst op het effect op studiesucces. De hoofdconclusie van de inspectie is dat zij de sturing door het bestuur onvoldoende vindt op het onderwerp studiesucces. Het financieel beheer beoordeelt zij als voldoende. Op bestuursniveau is de standaard *kwaliteitszorg en ambitie* met een onvoldoende beoordeeld op basis van de onderdelen kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur. De inspectie geeft aan de kwaliteitscultuur binnen MBO Amersfoort als onvoldoende professioneel te beoordelen. De hersteltermijn voor deze aspecten is twee jaar.

De kwaliteitszorg op opleidingsniveau heeft de inspectie als volgt beoordeeld:

- Junior accountmanager niveau 4 – onvoldoende;
- Kok niveau 2 – onvoldoende;
- Leidinggevende travel & hospitality niveau 4 – voldoende;
- Sociaal-cultureel werker niveau 4 – onvoldoende;
- alle niveau 1-opleidingen bij Entree – goed;
- Verkoper niveau 2 – geen oordeel, verbeterpunten.

De hersteltermijn voor de kwaliteitszorg op opleidingsniveau is vastgesteld op één jaar.

Reactie van het cvb op het onderzoeksrapport van de Onderwijsinspectie

Het cvb en de onderzochte opleidingen van MBO Amersfoort herkennen de bevindingen in het rapport van de Onderwijsinspectie. De inspectie geeft hierin erkenning voor wat goed gaat binnen MBO Amersfoort en houdt een spiegel voor waar zaken beter moeten.

Het cvb waardeert de aandacht van de inspectie voor hardwerkende en betrokken teams en medewerkers en voor onderwijskundig leiderschap op meerdere plekken binnen de organisatie. Het cvb bedankt de inspectie voor het zorgvuldig uitgevoerde onderzoek en neemt de feedback ter harte. Wij zien de toekomst met vertrouwen tegemoet, ook vanwege het grote commitment van medewerkers aan de kwaliteit van onderwijs binnen MBO Amersfoort.

9.7 Horizontale dialoog

MBO Amersfoort onderhoudt actief contact met zijn stakeholders. In deze contacten is onderscheid te maken tussen externe en interne stakeholders. In dit hoofdstuk over governance gaan we in op de contacten vanuit het cvb.

Interne stakeholders

Samen maken we MBO Amersfoort. Daarom hecht het cvb aan direct contact met alle medewerkers van de organisatie. Normaal gesproken illustreren de gezamenlijke start van het schooljaar en van het kalenderjaar dit. In een jaar waarin de coronapandemie een grote invloed had op de samenleving, hebben deze bijeenkomsten echter een ander karakter gekregen. Veelal was er digitaal contact om de verbinding met elkaar te houden. Intensiever contact was er tijdens de bezoeken die het cvb jaarlijks brengt aan de onderwijsteams, al dan niet in combinatie met een bijbehorend onderwijsbedrijf. Het cvb heeft een nieuwe voorzitter gekregen in 2020 en mede daarom hebben we deze bezoeken wel laten doorgaan. Dat gebeurde natuurlijk in aangepaste vorm, waarbij we de coronamaatregelen in acht namen. De teams hebben tijdens deze bezoeken de gelegenheid om het cvb te informeren over wat zij van belang vinden. Door deze bezoeken houdt het cvb feeling met de medewerkers en hun ervaringen met de organisatie. Leden van het cvb bezoeken ook de kenniscafés, die gelegenheid bieden voor direct en informeel contact.

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.

Jaarlijks organiseert het cvb een stakeholdersbijeenkomst, soms met een thema, soms om nieuwe delen van de organisatie voor te stellen, altijd om partners de gelegenheid te bieden het cvb, het directieteam, managers en elkaar te ontmoeten. Ontmoeten, feedback krijgen en geven en verbinden – daar gaat het om. Met uitzondering van dit jaar natuurlijk. De contacten met het regionale bedrijfsleven hebben we meer een-op-een georganiseerd.

In het licht van relatiebeheer bezoeken leden van het cvb jaarlijks diverse relaties, zoals alle scholen voor voortgezet onderwijs, wethouders van de regiogemeenten en zorgaanbieders. Met samenwerkingspartners als de Hogeschool Utrecht en de Meerwaarde vindt structureel bestuurlijk overleg plaats. Het cvb is lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB), en een lid van het cvb maakt vanaf begin 2017 deel uit van het bestuur daarvan. MBO Amersfoort is al geruime tijd lid van De Maatschappij, departement Eemland, en participeert in het bestuur. In bijlage 8 is het netwerk van MBO Amersfoort opgenomen.

9.8 Samenstelling college van bestuur

MBO Amersfoort wordt geleid door het college van bestuur:

- Gerda Eerdmans (voorzitter) – tot 31 augustus 2020
- Drs. Aren van Heest MBA – tot 14 oktober 2020
- Drs. Marlies Verkuijlen (voorzitter) – vanaf 1 september 2020
- Drs. Gert-Jan Lantinga MCC

Marlies Verkuijlen (1961) en Gert-Jan Lantinga (1959) besturen de organisatie integraal. Dat betekent dat er geen strikte portefeuilleverdeling is. Wel is Marlies eerste aanspreekpunt voor de portefeuilles Onderwijs en Kwaliteit, Personeel en Organisatie en Gert-Jan voor de portefeuilles Middelen, Marketing en Communicatie en Onderwijs in Bedrijf.

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: www.mboamersfoort.nl/over-ons/governance-code.

Bijlage 5 bevat de samenstelling van het cvb en de hoofd- en nevenfuncties van de cvb-leden in 2020. In de bijlage WNT van de jaarrekening is de honorering van het cvb gespecificeerd.

10 Financiën en bedrijfsvoering

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.

10.1 Resultatenbox

Aantal bekostigde studenten per 1 oktober 2020

Aantal bekostigde studenten per 1 oktober	1 okt 2019 definitief	1 okt 2020 ¹ voorlopig	stijging/ daling absoluut	stijging/ daling relatief
Dutch HealthTec Academy	794	752	-42	-5,3%
Economie 2 ²	151	129	-22	-14,6%
Entree-opleidingen	533	457	-76	-14,3%
Hotelschool Amersfoort	821	796	-25	-3,0%
Kappersschool Amersfoort	229	225	-4	-1,7%
School voor Gezondheidszorg	1.130	1.122	-8	-0,7%
School voor Economie en Ondernemen	1.234	1.176	-58	-4,7%
School voor Schoonheidsspecialisten	140	165	25	17,9%
School voor Techniek	1.552	1.501	-51	-3,3%
School voor Toerisme en Management	286	231	-55	-19,2%
School voor Veiligheid	274	290	16	5,8%
School voor Welzijn	759	822	63	8,3%
Sportacademie Amersfoort	547	513	-34	-6,2%
Totaal ongewogen	8.450	8.179	-271	-3,2%
Waarvan bol	5.372	5.362	-10	-0,2%
Waarvan bbl	3.078	2.817	-261	-8,5%
Totaal gewogen³	6.614	6.499	-115	-1,7%
Gemiddelde prijsfactor niveau 2 t/m 4 ⁴	1,2538	1,2515		
Totaal gewogen x prijsfactor niveau 2 t/m 4	7.689	7.623	-66	-0,9%

¹ Bron: telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

² Economie 2 valt organisatorisch onder het cluster Entree-opleidingen.

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.

De totale ongewogen bekostigde aantallen dalen met 3,2 procent. Een jaar eerder was nog sprake van een stijging van 2,3 procent. De daling is het grootst in de bbl en bij Entree-opleidingen en hangt samen met corona. Voor een uitgebreide toelichting op de ontwikkeling van de studentenaantallen per school en per niveau verwijzen we naar bijlage 2.

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.

Aantal bekostigde diploma's 2020

Aantal bekostigde diploma's ¹	jan-dec 2019 definitief	jan-dec 2020 ² voorlopig	stijging/ daling absoluut	stijging/ daling relatief
Dutch HealthTec Academy	171	224	53	31,0%
Economie 2	42	54	12	28,6%
Hotelschool Amersfoort	226	211	-15	-6,6%
Kappersschool Amersfoort	80	81	1	1,3%
School voor Gezondheidszorg	343	337	-6	-1,7%
School voor Economie en Ondernemen	382	430	48	12,6%
School voor Schoonheidsspecialisten	46	27	-19	-41,3%
School voor Techniek	348	365	17	4,9%
School voor Toerisme en Management	89	108	19	21,3%
School voor Veiligheid	82	86	4	4,9%
School voor Welzijn	158	219	61	38,6%
Sportacademie Amersfoort	127	168	41	32,3%
Totaal ongewogen	2.094	2.310	216	10,3%
Waarvan niveau 2	409	421	12	2,9%
Waarvan niveau 3	534	639	105	19,7%
Waarvan niveau 4	1.151	1.250	99	8,6%

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

² Bron: telling Eduarte op 13 maart 2021.

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	2017-2018	2018-2019	2019-2020	Norm voldoende
Niveau 2	62,4%	63,6%	61,1%	67,0%
Niveau 3	61,5%	66,9%	74,3%	68,0%
Niveau 4	68,9%	72,0%	72,9%	68,0%
Totaal	65,7%	68,4%	70,9%	

Bron: QlikView-rapportage van 17 maart 2021 op basis van de recentste gegevens van DUO.
Totaal op basis van het bestand Mbo-indicatoren per instelling 2021 van DUO op 17 maart 2021.

Diplomaresultaat

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

Diplomaresultaat				Norm
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	voldoende
Niveau 2	56,7%	57,9%	56,2%	61,0%
Niveau 3	64,9%	69,7%	74,2%	70,0%
Niveau 4	70,0%	72,9%	74,0%	70,0%
Totaal	66,1%	68,8%	70,7%	

Bron: QlikView-rapportage op 17 maart 2021 op basis van recentste gegevens van DUO.
Totaal op basis van het bestand Mbo-indicatoren per instelling 2021 van DUO op 17 maart 2021.

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				Norm
	2017-2018	2018-2019	2019-2020	voldoende
Niveau 2	75,6%	81,9%	80,9%	79,0%
Niveau 3	82,6%	83,1%	83,7%	82,0%
Niveau 4	83,9%	84,0%	84,3%	82,0%
Totaal	81,7%	83,4%	83,4%	

Bron: QlikView-rapportage op 17 maart 2021 op basis van recentste gegevens van DUO.

Voortijdige schoolverlaters (vsv'ers)

Voortijdige schoolverlaters	Realisatie	Realisatie	Realisatie	Landelijk	Norm
	2017-2018	2018-2019	2019-2020 ¹	2019/2020 ¹	2019/2020
Niveau 1	19,7%	22,3%	20,7%	20,7%	26,2%
Niveau 2	11,5%	10,7%	10,9%	8,7%	8,5%
Niveau 3	4,0%	3,6%	4,8%	3,7%	3,1%
Niveau 4	3,5%	4,2%	3,5%	2,9%	2,55%
Totaal	5,8%	6,4%	6,2%	4,6%	

¹ 2019-2020 voorlopig, op basis van MBO Factsheet maart 2021.

Totaal op basis van het bestand Mbo-indicatoren per instelling 2021 van DUO op 17 maart 2021.

Voor wat betreft het studiesucces (jaar-, diploma- en startersresultaat) zien we dat MBO Amersfoort het gemiddeld genomen steeds beter doet. De gemiddelde percentages in 2019-2020 zijn beter dan in de jaren 2017-2018 en 2018-2019, op een aantal uitzonderingen na.

Bij vergelijking van het jaarresultaat 2019-2020 is het percentage bij niveau 3 en 4 toegenomen t.o.v. de vorige jaren, bij niveau 3 zien we een stijging van 13 procentpunt t.o.v. 2017-2018.

Bij diplomaresultaat zien we hetzelfde patroon. Daar is het diplomaresultaat niveau 3 in 2019-2020 ook behoorlijk toegenomen t.o.v. 2017-2018 (10 procentpunt). Ook hier blijft niveau 2 achter en is het resultaat daar onvoldoende.

Bij niveau 4 zien we bij zowel jaar- als diplomaresultaat een stijging van 4 procentpunt, als we 2019-2020 vergelijken met 2017-2018.

Ook bij startersresultaat zien we gemiddeld genomen een stijging en zit MBO Amersfoort bij alle niveaus boven de norm. Daar is het percentage juist bij niveau 2 het meest toegenomen.

Om de sturing op studiesucces te verbeteren, is het project 'Grip op studiesucces' opgezet. Bij de analyse worden studiesucces, kwaliteitszorg en kwaliteitscultuur in samenhang met elkaar bekeken.

Ook wordt een aantal teams ondersteund om hun studiesucces te verbeteren. Dit zijn teams die onder

verscherpt toezicht van de inspectie staan en andere teams, die op het gebied van studiesucces ondersteuning kunnen gebruiken.

10.2 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 tussen vmbo en mbo, en een goede doorstroming. 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 en 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 2019: 151 bbl-studenten

1 oktober 2020: 117 bbl-studenten

Gezondheidszorg:

1 oktober 2019: 14 bol-studenten

1 oktober 2020: 17 bol-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-gezelprincipe centraal. Studenten worden volledig binnen het onderwijsbedrijf opgeleid. Het onderwijs wordt deels door MBO Amersfoort, deels door Beweging 3.0 verzorgd. Betaling gaat volgens begroting. De studenten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort.

Scheerder

Onderwijsbedrijf Logistiek Medewerker met Scheerder B.V. verzorgt 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. Per 1 oktober 2020 gaat het om veertien bol-studenten.

Investing van publieke middelen in private activiteiten

Onderwijs in Bedrijf

Om onze studenten goed voor te bereiden op de beroepspraktijk, bieden wij hun 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 zes onderwijsbedrijven die wij volledig voor eigen rekening en risico exploiteren, zijn georganiseerd binnen OIB Holding B.V. en haar vijf werkmaatschappijen. Daarnaast wordt de exploitatie van OIB Bedrijfsopleidingen B.V. ook gevoerd onder OIB Holding B.V.

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., en drie werkmaatschappijen. In 2015 zijn de activiteiten uitgebreid. Dit heeft geleid tot een tweetal nieuwe werkmaatschappijen. MBO Amersfoort

hield in 2020 honderd procent van de aandelen van OIB Holding B.V. en haar werkmaatschappijen OIB Leerhotel B.V., OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V., OIB AdminCompany B.V., Salon de Nieuwe Stad B.V. en OIB Bedrijfsopleidingen B.V. Het college van bestuur 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 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 2020

In 2020 hebben OIB Holding B.V. en de onderliggende werkmaatschappijen een negatief resultaat laten zien van € 208.000,--. Dit wordt veroorzaakt door de gevolgen van de Covid-19-pandemie. Op bijna alle onderwijsbedrijven had dit effect maar vooral First Class, Het Leerhotel, de Fitacademie Bokkeduinen en Salon De Nieuwe Stad werden getroffen. 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 dertien 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 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: Defensie, Friesland Food Campina, NBA, VvAA, Medilex, ECBO en MBO Raad.

Sinds 16 maart 2020 is ook Leerhotel Het Klooster in de greep van de COVID-19-pandemie. Volledige sluiting, gedeeltelijke heropening en opnieuw een volledige sluiting in het najaar brengen forse klappen toe aan de exploitatie. Zo is in 2020 de omzet uit horeca-activiteiten ruim € 1,1 miljoen lager dan begroot. Een belangrijk lichtpunt in deze crisis is dat het verzorgen van werkend leren en praktijkinstructies aan de studenten van de Hotelschool Amersfoort kon doorgaan. De onderwijsomzet bleef hierdoor op peil. In het najaar van 2020 heeft het Leerhotel voor ruim 125 studenten ondersteuningsprogramma's georganiseerd.

Leerhotel Het Klooster doet een beroep op overheidsondersteuning (Noodmaatregel Overbrugging voor Werkgelegenheid (NOW) en Tegemoetkoming Vaste Lasten (TVL)). Verder heeft het vanaf 16 maart 2020 een huurkorting van 50 procent ontvangen van de verhuurder van het pand. Door de extra onderwijsactiviteiten en ondersteuningsmaatregelen is het resultaat weliswaar lager dan begroot maar nog licht positief (€ 23.000,--).

Op 1 januari 2016 heeft OIB Holding B.V. de exploitatie van **First Class** overgenomen van Stichting de Verbazing. Deze exploitatie is toegevoegd aan OIB Leerhotel B.V. 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 voor Anderstaligen (EVA). De onderwijsverantwoordelijkheid en regie liggen bij het cluster Entree-/EVA-opleidingen van MBO Amersfoort. Ook First Class is door de sluiting van de horeca door de

overheid ernstig getroffen. We proberen de cateringactiviteiten door te laten lopen, maar ook op dit gebied hebben veel relaties zoals NS-opleidingen, het Waterschapshuis, Arcadis en anderen hun activiteiten rond station Amersfoort gestaakt. Ook binnen First Class zijn we tijdens de lockdown werkend leren, praktijkinstructies en keuzedelen voor de Entree- en EVA-studenten blijven verzorgen. De onderwijsomzet bleef hierdoor op peil. In de zomer van 2020 heeft First Class voor vijftien bbl-studenten ondersteuningsprogramma's georganiseerd, waardoor deze studenten met een diploma de opleiding konden verlaten. Ondanks alle inspanningen is het First Class, van alle onderwijsbedrijven, het hardst getroffen met een negatief resultaat van € 169.000,--. Een ander punt van zorg is de zijn tegenvallende studentenaantallen Entree (profiel dienstverlening en hospitality). Op dit onderwerp wordt met het onderwijsteam Entree stevig ingezet.

- **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*, bedrijfssportdagen 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, GymXL) gebruiken de faciliteiten. Naast ruim negenhonderd individuele leden mag de Fit Academie ook diverse profit- en non-profitorganisaties tot het klantenbestand rekenen, zoals de gemeente Amersfoort, Kosmeo Health, Aalo en de Vrije Universiteit Amsterdam.

In 2019 hebben de veiligheidsstudenten een nieuw onderkomen gevonden aan de Valutaboulevard. Deze studenten voeren wel hun stages uit binnen de Fit Academie Bokkeduinen. Vanaf dat moment zijn wij opleidingsplaatsen gaan bieden aan studenten Facilitaire Dienstverlening (niveau-2/4). In 2020 kregen tussen de twintig en dertig studenten binnenschoolse praktijkvorming in de Fit Academie Bokkeduinen.

Ook de Fit Academie Bokkeduinen is getroffen door de coronamaatregelen, met een sluiting van drieënhalve maand, een heropening en opnieuw een sluiting vanaf 12 december 2020. Door extra inhaalarrangementen te organiseren voor studenten, een stringente kostenbeheersing en ondersteuning vanuit de overheid. Is een resultaat conform begroting (€ 148.000,-- positief) gerealiseerd. In het hele jaar 2020 kon de Fit Academie, zowel fysiek, in hybride vorm en soms online, de onderwijsactiviteiten blijven verzorgen voor de studenten van de Sportacademie Amersfoort.

- **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 170 mbo-studenten binnenschoolse praktijkervaring opdoen. De studenten verzorgen onder leiding van onze vakprofessionals de financiële administraties van de zes onderwijsbedrijven en van OIB Holding B.V.

Tijdens de COVID-19-pandemie en bijbehorende lockdowns is zowel de onderwijs- als de commerciële exploitatie van de AdminCompany doorgedaan. Uit veiligheidsoverwegingen zijn de groepen gesplitst en kreeg de ene helft instructie en werkend leren op locatie en de andere helft online. De AdminCompany heeft in 2020 vele ondersteuningsarrangementen voor studenten van MBO Amersfoort mogen ontwikkelen en organiseren. Het resultaat (€ 78.000,--positief) is fors boven de begroting. In de tweede helft van 2021 probeert de AdminCompany ook externe relaties aan te trekken.

- **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 als het 'werkend leren' dat plaatsvindt in de salon.

Ondanks de lockdown is de Salon er in 2020 in geslaagd om alle instructielessen en werkend leren activiteiten aan de studenten aan te bieden. In kleinere groepen en met hybride onderwijsvormen zijn uitstekende resultaten behaald. De Salon heeft in 2020 ruim elf weken de deuren moeten sluiten. Dit heeft grote gevolgen gehad voor de commerciële omzet. De extra personele inzet (kleine groepen) en de gemiste commerciële omzet heeft geleid tot een negatief resultaat van € 46.000,--

- **OIB Bedrijfsopleidingen B.V.**

Om de publieke activiteiten van MBO Amersfoort en de contractactiviteiten voor derden goed te scheiden, is op 6 oktober 2015 OIB Bedrijfsopleidingen B.V. opgericht. Zoals in de oprichtingsakte staat, is het doel van deze bv onder andere 'de exploitatie en instandhouding van (...) contractonderwijs (om- en bijscholing) voor alle bij MBO Amersfoort aangeboden opleidingen dan wel om- en bijscholing die rechtstreeks voortvloeien uit het onderwijsaanbod'. Vanaf eind december 2017 gaat het alleen nog om de **commerciële bedrijfsopleidingen van de DHTA**. Door de Covid-19-pandemie zijn een aantal her- of bijscholingen niet of in aangepaste vorm doorgegaan. Een groot deel van de kosten is variabel en daarom viel het resultaat mee. Wel hebben wij een forse voorziening moeten nemen op dubieuze debiteuren. Dit heeft ertoe geleid dat een licht positief resultaat uit normale bedrijfsvoering tot een uiteindelijk negatief resultaat (€ 78.000,--) is omgekeerd.

Een recent onderwijsbedrijf binnen OIB Bedrijfsopleidingen B.V. is **De Garage – Automakers van de toekomst**. Sinds de opening op 24 mei 2018 kan iedereen hier terecht voor reparaties, keuringen en advies. De Garage is erkend door de Bovag en de Rijksdienst voor het Wegverkeer. In De Garage werken 75-80 studenten motorvoertuigentechniek (niveau 2/3), onder leiding van instructeurs en docenten aan hun vak- en beroepsvaardigheid. De Garage is, in de beginperiode, evenals de AdminCompany nauwelijks getroffen door de gevolgen van de COVID-19-pandemie. De commerciële exploitatie mocht doorgaan en het aanbod werkend leren aan studenten heeft slechts enkele weken stilgelegd. In het najaar van 2020 heeft de garage voor 25-30 studenten Autotechniek een vervangend stageprogramma aangeboden. In de tweede helft van 2020 is de commerciële omzet van de Garage gedaald. De verminderde mobiliteit leidt tot minder onderhoudsbeurten, diagnoses, reparaties en preventief onderhoud. Het resultaat in 2020 is € 13.000,-- negatief.

Het onderwijsbedrijf en het opleidingscluster/-team dat gebruikmaakt van de faciliteit werkend leren/instructieleren/demonstratieleren die het onderwijsbedrijf levert, sluiten jaarlijks een overeenkomst. 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 (maximaal) 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 paragraaf 3.5. Verder heeft MBO Amersfoort door middel van een aparte opdracht OIB Holding verzocht het operationeel management uit te voeren van het onderwijsbedrijf Koppel't (marketing, communicatie en evenementen), dat nu nog deel uitmaakt van het cluster Economie en Ondernemen.

Regionaal investeringsfonds project WarenhuisPLUS

MBO Amersfoort ontvangt subsidie van de Dienst Uitvoering Subsidies aan Instellingen (DUS-i) vanuit de regeling Regionaal investeringsfonds mbo, voor het project WarenhuisPLUS. Dit is een samenwerking tussen MBO Amersfoort, Stichting Acht Plus Amersfoort en het Werkgeversservicepunt (WSP) regio Amersfoort. Deze partners zijn cofinancier en dragen in het kader van de regeling zelf minimaal twee derde deel van hun subsidiabele kosten bij; een derde deel is subsidie. MBO Amersfoort is penvoerder. De meeste activiteiten worden uitgevoerd door Stichting Acht Plus, ook wel *onderwijsbedrijf Acht+Meerwarenhuis* of kortweg *Acht+* genoemd. Acht+ is een onderwijsbedrijf met classificatie 3. Dit betekent dat het eigendom geheel bij de partner ligt, waarbij MBO Amersfoort eventueel bijdraagt aan de exploitatie in mensen en middelen; dat is gerelateerd aan de onderwijsprestatie. Acht+ is opgericht als

stichting zonder winstoogmerk en heeft als missie 'het ontwikkelen van mensen door werk te maken van hergebruik'. Het doet dit door een contextrijke leeromgeving te bieden aan mbo-studenten, met name op niveau 1. Studenten van MBO Amersfoort worden onder begeleiding van instructeurs in de praktijk opgeleid en ingezet bij de dagelijkse werkzaamheden in het bedrijf van de stichting. Zo leren zij al werkend.

De subsidie bestaat uit geoordeeld geld met een bestedings-/terugbetalingsverplichting. Verantwoording gebeurt met ondertekende urenstaten en facturen. Dat is volgens de regelgeving en is ook terug te vinden in model G2 van de jaarrekening. Elk jaar dient MBO Amersfoort een tussenrapportage in bij DUS-i, en na afloop van de subsidieperiode een eindrapportage. Viermaal per jaar komt een werkgroep samen waarin alle partners vertegenwoordigd zijn. Hiervan worden notulen gemaakt. MBO Amersfoort ontvangt elk kwartaal een financieel overzicht van Acht+ met de stand van zaken.

De subsidie kent een looptijd van vier jaar en betreft de periode 2017 tot en met 2021 (één jaar verlengd). In totaal gaat het om een bedrag van € 1,3 miljoen. Omdat het vinden en betrekken van een geschikte locatie meer tijd in beslag heeft genomen dan voorzien, heeft DUS-i één jaar verlenging gehonoreerd.

Derde leerweg

In 2019 heeft MBO Amersfoort in het kader van een leven lang ontwikkelen actief kennisgemaakt met het uitvoeren van (deel)opleidingen via de derde leerweg. Deze niet door de overheid bekostigde derde leerweg wordt voor diplomagericht onderwijs *overig onderwijs* (OVO) genoemd. Voor deelopleidingen die inmiddels vooral in de zorg uitgevoerd worden, spreekt men van *overige opleidingen in deeltijd*.

MBO Amersfoort is vanaf 2020 in de sector techniek actief betrokken bij twee landelijke subsidietrajecten 'flexibel mbo', waarin volwassenen een maatgericht opleidingstraject krijgen, werkend in de beroepspraktijk.

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 beroepsspecifieke 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 2020-2021:

'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 hun wettelijke vertegenwoordiger. Alle andere facturen worden verzonden naar de student zelf, 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 ondertekenen, om de betalingsplicht over te dragen. Zolang er

geen derdenmachtiging is ontvangen die door beide partijen is ondertekend, blijf je zelf verantwoordelijk voor de betaling. Het plakken van een sticker is niet rechtsgeldig als ondertekening!

Uitschrijvingen

Uitschrijvingen 1 okt 2020 - 31 dec 2020	Met diploma	Zonder diploma	Totaal
Bol	42	60	102
Bbl	39	46	85
Totaal	81	106	187

Omzwaaiers

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

Omzwaaiers 1 okt 2020 - 31 dec 2020	Bol -> bol	Bol -> bbl	Bbl -> bbl	Bbl -> bol	Totaal
Totaal	67	12	32	1	112

Diplomastapeling

Horizontale diplomastapeling

Binnen MBO Amersfoort kunnen studenten na diplomering een andere opleiding op hetzelfde niveau doen. Op basis van loopbaangesprekken kan MBO Amersfoort studenten ondersteunen bij het maken van een dergelijke keuze. Een tweede diploma op gelijk niveau wordt daarbij niet bekostigd.

Verticale diplomastapeling

Het individuele belang van de student staat bij meervoudige diplomering voorop. Binnen MBO Amersfoort hebben dertien studenten, die bekostigd zijn per 1 oktober 2020, vóór 1 januari 2021 een bekostigd diploma gehaald en zich ingeschreven bij een andere bekostigde opleiding. Deze studenten zijn allen overgestapt naar een vervolgopleiding op een hoger niveau.

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 2020 speelde dit niet.

10.3 Financiën

Planning & control

De *planning & control*-cyclus van de afdeling financiën bestaat uit:

- een jaarlijkse begroting en schoolbudget;
- een meerjarenbegroting;
- een maandelijke rapportage en analyse van de resultaten per cluster, staf en dienst;
- een maandelijke prognose van de verwachtingen voor het lopende kalenderjaar;
- kwartaalrapportages met een analyse van de balansposten.

In 2020 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 risicomangementsysteem.

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

De current ratio (vlottende actieve/kortlopende schulden) is toegenomen van 1,1 per ultimo 2019 tot 1,4 per ultimo 2020 (geconsolideerd). De current ratio ligt ruim boven de norm van de Onderwijsinspectie (norm = 0,5). In 2020 zijn de liquide middelen met € 4,3 miljoen toegenomen. Deze toename wordt vooral verklaard door het positieve nettoresultaat, de vrijval van twee deposito's en een lager niveau van investeringen in vergelijking met de afschrijvingslasten.

Beleggen en belenen

Onze beleggingen voldoen aan de voorwaarden van het treasurystatuut en aan de voorwaarden van de regeling Beleggen en belenen. MBO Amersfoort heeft geen obligaties, wel deposito's. De depositoportefeuille was op 31 december 2020 als volgt opgebouwd:

Bank	Looptijd	Einddatum	Rente	Bedrag x € 1.000
Rabobank	7	27-6-2021	2,00%	740
waarvan kortlopend (< 1 jaar)				740

Risicomanagement

Systeem voor risicomanagement

Risicomanagement maakt deel uit van de financiële *planning & control*-cyclus. In paragraaf 9.2 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 heeft een langlopende kredietovereenkomst tot en met 2030 met een jaarlijkse aflossing van € 1,6 miljoen. De meerjarenbegroting laat een toenemende liquiditeit zien. In de beleidsnota Financiën 2021 wordt voor de jaren 2021 en verder een positief exploitatieresultaat gepresenteerd. Gelet op de huidige financiële positie van MBO Amersfoort geeft dit ook aan wat de bestedingsruimte is die beleidsrijk ingevuld kan worden als alle uitgangspunten in de beleidsnota Financiën 2021 zonder wijziging gerealiseerd worden. Het invullen van deze bestedingsruimte heeft een drukkend effect op de liquiditeit, maar hiervoor is voldoende ruimte.

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. Er is sprake van een goede kasstroom en kaspositie (liquiditeit). In paragraaf 10.4 *Continuïteit* gaan we in op de effecten van COVID-19.

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 2020 is € 2,9 miljoen negatief. 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. Zodra de negatieve waarde van de swap daalt onder de minimumwaarde van € 5,9 miljoen negatief, kan de bank volgens de kredietvoorwaarden (tijdelijk) een deel van de liquide middelen blokkeren. De bank heeft laten weten geen gebruik te maken van deze optie, gezien de huidige hoogte van de solvabiliteit van MBO Amersfoort en gezien het geringe kredietrisico.

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.

10.4 Continuïteit

Resultaatontwikkeling

Het financiële resultaat enkelvoudig van MBO Amersfoort laat een gunstige ontwikkeling zien. Aan de opbrengstenkant zijn er niet begrote baten of is er sprake van hogere baten dan begroot. Voorbeelden hiervan de ontvangen baten voor Prijscompensatie en hogere baten voor Zij-instroom. Verder zijn er niet-begrote baten voor de regeling Tegemoetkoming kosten aspirant-opleidingsscholen en voor het Inhaal- en ondersteuningsprogramma.

Aan de uitgavenkant zijn de lasten lager dan begroot, vooral omdat er minder onvoorziene kosten waren dan waarmee rekening was gehouden in de begroting.

Deze gunstige ontwikkeling was al gedurende het jaar in beeld en daarom hebben we besloten € 1,0 miljoen extra budgetruimte beschikbaar te stellen aan de scholen voor het schooljaar 2020-2021. Dit hebben zij vooral besteed aan personele lasten, waardoor deze kosten hoger zijn begroot.

Het financiële resultaat geconsolideerd is € 0,5 miljoen lager dan begroot. Dit wordt vooral veroorzaakt door een lager resultaat van OIB. Door de omstandigheden met COVID-19 is de omzet van OIB aanzienlijk lager dan begroot. Dit wordt echter voor een belangrijk deel gecompenseerd door de NOW-regeling. Het financiële resultaat van OIB sluit uiteindelijk met een beperkt tekort van € 0,2 miljoen, wat € 0,3 miljoen lager is dan begroot.

MBO Amersfoort startte in 2012, na de ontvlechting van Amarantis, met een solvabiliteit van 8 procent. De positieve resultaatontwikkeling in de achterliggende jaren heeft ervoor gezorgd dat MBO Amersfoort eind 2020 een solvabiliteit⁶ heeft opgebouwd van 50,4 procent (geconsolideerd). Dat is ruim boven de signaleringswaarde van OCW (< 30 procent).

MBO Amersfoort overschrijdt de nieuwe signaleringswaarde eigen vermogen van OCW niet.

COVID-19

De onzekerheden gerelateerd aan de gevolgen van de COVID-19-pandemie leiden niet tot een materiële onzekerheid over het vermogen van de onderwijsinstelling om haar activiteiten voort te zetten. Wij hebben in dit kader een analyse gemaakt van de verwachte gevolgen en deze analyse

⁶ Solvabiliteit 2: (eigen vermogen + voorzieningen)/totale passiva.

bevestigt dat MBO Amersfoort deze gevolgen goed kan opvangen. De gevolgen zijn direct merkbaar in de praktijk van alledag, het onderwijs. Daarnaast zijn er ook gevolgen voor de vermogenspositie van MBO Amersfoort.

Gevolgen voor het onderwijs

Binnen een zeer beperkte tijd is het afstandslernen bij alle clusters tot stand gekomen. Zowel theoretische als praktijkvakken worden online aangeboden. Het contact tussen de studieloopbaanbegeleiders en studenten is over de volle breedte toegenomen. Waar dat kan gaat de beroepspraktijkvorming bij de leerbedrijven door. De studenten worden ook daar op afstand begeleid, bpv-consulenten hebben veel telefonisch contact met studenten en praktijkopleiders.

OCW heeft extra gelden beschikbaar gesteld om achterstanden van studenten in te halen. In 2020 ging het met name om de Subsidieregeling inhaal- en ondersteuningsprogramma's onderwijs 2020-2021. In 2020 is € 1.844.100 ontvangen vanuit deze subsidieregeling. Daarvan is € 475.200 in het resultaat 2020 verantwoord op basis van in 2020 afgeronde programma's voor 528 studenten. Dit geld is voornamelijk besteed aan de inzet van vervangende praktijkstages door OIB en aan uitbreiding van in- en extern personeel voor de uitvoering van extra lessen.

Gevolgen voor de vermogenspositie van MBO Amersfoort

Wij hebben een analyse gemaakt van de verwachte financiële gevolgen. Uit deze analyse blijkt dat MBO Amersfoort de gevolgen goed kan opvangen. Enerzijds omdat de vermogenspositie ruim boven de gestelde inspectienormen is en de invloed van de gevolgen van de COVID-19-pandemie naar verwachting niet materieel is. Anderzijds beschikt MBO Amersfoort over een zeer ruime liquiditeitspositie en ook hiervoor geldt dat de invloed van de gevolgen van het coronavirus naar verwachting niet materieel is.

De Rabobank eist een solvabiliteit van minimaal 25 procent. Hier kan MBO Amersfoort ruimschoots aan voldoen, aangezien de solvabiliteit nu 45,6 procent is.⁷ Wij verwachten ook de komende jaren aan onze aflossingsverplichtingen te kunnen voldoen, gelet op onze liquiditeitspositie.

Meerjarencijfers 2021-2023

De meerjarenbegroting is voor de jaren 2021 en verder gebaseerd op de beleidsnota Financiën 2021 (BNF). Deze is op 8 december 2020 door het cvb vastgesteld en op 11 december 2020 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 BNF uitgegaan van een voorlopige telling op 1 oktober 2020. De komende jaren gaan we uit van een gelijkblijvend (gewogen) aantal studenten. Jaarlijks maakt het ministerie van OCW een prognose (referentieraming) van het aantal studenten in het bekostigd onderwijs. 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 begroting van OCW die is gepresenteerd op Prinsjesdag 2020 is, inclusief de referentieraming 2020, mede bepalend voor de berekening van het te begroten lumpsumbedrag.
- In de BNF zijn de initiatieven zoals vastgesteld meegenomen. In 2019 bleek de groei van het aantal studenten lager dan waarvan in de BNF 2019 was uitgegaan. Hierdoor is er extra financiële ruimte gekomen. Deze (tijdelijke) initiatieven zijn beleidsrijk en dienen ter ondersteuning van het primaire proces. Van deze beleidsrijke initiatieven heeft het Werkdrukplan een looptijd tot en met 2022. De overige beleidsrijke initiatieven hebben een looptijd tot en met juli 2021. Vanaf augustus 2021 is in de BNF een begroting opgenomen voor projecten, zoals de 'thema's'. Voor deze projecten is € 2,0 miljoen begroot in 2021 en 2022 en € 3,8 miljoen in 2023 en 2024.
- De huidige cao heeft een looptijd van 1 juli 2020 tot en met 15 mei 2021. In de BNF is de cao-aanpassing van 3,35 procent in de loonkosten verwerkt (zowel in de baten als in de lasten). Een eventuele stijging van de werkgeverslasten (pensioenen en premies) in 2021 is niet meegenomen.
- De begroting van OCW die is gepresenteerd op Prinsjesdag 2020 en de referentieraming 2020 zijn mede bepalend voor de berekening van het te begroten lumpsumbedrag. De volgende tabellen geven voor de jaren 2020-2023 de OCW-begroting en de referentieraming weer.

⁷ Solvabiliteit 1: eigen vermogen/totale passiva.

Aantal studenten mbo

	2020	2021	2022	2023
Totaal, excl. vavo	500.200	495.800	489.100	482.100
Bol	363.400	365.300	366.100	365.300
Bbl	136.800	130.500	123.000	116.800

Bekostiging mbo-
instellingen

(bedragen x € 1.000)

	2020	2021	2022	2023
	3.712.559	3.700.096	3.660.035	3.650.304

De daling van de bekostiging wordt veroorzaakt door de teruglopende studentenaantallen conform referentieraming. Daarnaast is er een centraal geparkeerde taakstelling van € 114 miljoen in 2020, toenemend tot € 161 miljoen in 2023. Deze wordt grotendeels ingevuld door geen prijscompensatie meer toe te kennen.⁸

Hierin zijn de gelden van het Nationaal Programma Onderwijs en de referentieraming 2021 nog niet meegenomen.

- 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 BNF blijkt, is dus bij ongewijzigd beleid. Een eventueel overschot aan middelen zetten we beleidsrijk en in lijn met de strategische doelstellingen in.
- Er is geen rekening gehouden met extra middelen uit het derde herstellepakket, vanwege te grote onzekerheden.
- Er worden geen majeure investeringen verwacht.
- De verwachte studentenaantallen zijn als volgt:

Aantal bekostigde studenten per 1 oktober	1 okt	1 okt	1 okt	1 okt	1 okt
	2019	2020	2021	2022	2023
	definitief	voorlopig	BNF2021	BNF2021	BNF2021
Bol	5.372	5.362	5.413	5.413	5.413
Bbl	3.078	2.817	2.922	2.922	2.922
Totaal	8.450	8.179	8.335	8.335	8.335
Mutatie (%)		-3,2%	1,9%	0,0%	0,0%

De telling over 2020 wijkt af van telling die in de beleidsnota Financiën 2021 is meegenomen (en is exclusief bbl zonder bpv). De verwachte aantallen voor de jaren 2021 en verder zijn conform de beleidsnota Financiën 2021 (exclusief bbl zonder bpv).

⁸ Bron: Rijksbegroting 2021, Ministerie van Onderwijs, Cultuur en Wetenschap.

Meerjarencijfers 2019-2023

(Geconsolideerd x € 1.000)

	2019	2020	2020	2021	2022	2023
		begroot		begroot	begroot	begroot
BATEN						
Rijksbijdragen	63.504	66.743	68.212	68.610	67.800	67.690
Overige overheidsbijdragen	371	259	106	155	155	155
College-, cursus- en examengelden	634	1.383	1.353	1.329	1.329	1.329
Werk in opdracht van derden	34	10	19	8	8	8
Overige baten	6.521	6.067	4.078	4.244	5.322	5.463
	71.064	74.462	73.768	74.346	74.614	74.646
LASTEN						
Personele lasten	49.503	51.538	52.800	54.155	53.975	54.066
Afschrijvingen	3.315	3.678	3.363	3.555	3.607	3.667
Huisvestingslasten	7.270	7.452	7.183	7.599	7.715	7.736
Overige instellingslasten	9.265	9.345	8.423	8.067	8.466	8.494
	69.353	72.013	71.769	73.376	73.763	73.964
Saldo operationele baten en lasten	1.711	2.449	1.999	970	851	682
Financiële baten en lasten	-858	-768	-835	-768	-692	-615
Belastingen	-35	0	-5	0	0	0
Resultaat	818	1.681	1.159	202	159	67

	2019	2020	2020	2021	2022	2023
		begroot		begroot	begroot	begroot
ACTIVA						
Vaste activa						
- Immateriële vaste activa	88	54	54	54	54	54
- Materiële vaste activa	37.673	38.095	36.519	36.140	34.897	33.000
- Financiële vaste activa	3.653	0	740	0	0	0
	41.414	38.149	37.312	36.194	34.951	33.053
Vlottende activa						
- Voorraden	113	104	104	104	104	104
- Vorderingen	3.417	4.210	3.289	5.547	8.747	5.547
- Liquide middelen	11.392	12.678	15.724	10.322	6.924	10.489
	14.922	16.991	19.117	15.973	15.775	16.140
	56.336	55.140	56.430	52.167	50.726	49.193
PASSIVA						
Eigen vermogen						
- Algemene reserve	24.561	27.701	21.797	24.184	26.137	26.204
- Bestemmingsreserve	0	0	3.924	1.794	0	0
	24.561	27.701	25.721	25.978	26.137	26.204
Vreemd vermogen						
Voorzieningen	2.701	2.352	2.744	2.702	2.702	2.702
Langlopende schulden	15.664	14.064	14.064	12.464	10.864	9.264
Kortlopende schulden	13.410	11.023	13.901	11.023	11.023	11.023
	31.775	27.439	30.709	26.189	24.589	22.989
	56.336	55.140	56.430	52.167	50.726	49.193

Het eigen vermogen is vrij besteedbaar, behalve de bestemmingsreserve werkdrukplan ter grootte van € 3,9 miljoen. De toename van de solvabiliteit geeft de toegenomen financiële ruimte aan voor de ondersteuning van het beleid. Dat is in lijn met de strategische doelstellingen.

Financiële positie en ontwikkeling solvabiliteit

De solvabiliteit van MBO Amersfoort ontwikkelt zich als volgt:

(Geconsolideerd x € 1.000)

	2019	2020	2021	2022	2023
Eigen vermogen (A)	24.561	25.721	25.978	26.137	26.204
Balanstotaal (B)	56.336	56.430	52.167	50.726	49.193
Solvabiliteit 1 eigen vermogen in % van het balanstotaal (A/B)	43,6	45,6	49,8	51,5	53,3
Solvabiliteit 2 eigen vermogen + voorzieningen in % van het balanstotaal	48,4	50,4	55,0	56,9	58,8
Liquiditeit (current ratio: norm 0,5)	1,1	1,4	1,4	1,4	1,5

De cijfers voor 2021 tot en met 2023 zijn gebaseerd op de beleidsnota Financiën 2021 en de daarin opgenomen meerjarenbalans. Het niveau van het publiek eigen vermogen blijft onder het normatief eigen vermogen. Zie ook de jaarrekening 2020.

Meerjarenformatieplan

Sinds 2014 beschikt MBO Amersfoort over een meerjarenformatieplan. Daarin schetsen wij de ontwikkelingen in onze formatie voor de komende jaren. In het strategisch formatiebeleid behandelen we onderwerpen als de getalsverhoudingen tussen onderwijzend en ondersteunend personeel, tussen vaste en flexibele krachten, de verwachte uitstroom en daarmee de verwachte vacatures. In paragraaf 6.7 vindt u de cijfers van MBO Amersfoort, met een duiding.

Beleid op inhuur

In 2020 huurden we 195 personen in voor diverse functies. Het betrof 97 keer een inzet voor onderwijspersoneel via detachering, uitzending of zzp. Voor ondersteunend en beheerpersoneel ging het om totaal 98 personen. Dit is inclusief 48 surveillanten die ingezet worden bij examens. Daarnaast maakten we gebruik van een payrollconstructie voor 73 medewerkers (onderwijspersoneel).

De inhuur van externen nam opnieuw toe. Dit heeft te maken met de vraag om specifieke expertise die voor beperkte tijd nodig is, tijdelijke gelden/subsidie in verband met corona en met specifieke tijdelijke vervangingsvragen.

De volgende tabel geeft de verwachte ontwikkeling van de formatie op 31 december van de genoemde jaren (in fte's) van MBO Amersfoort en de onderwijsbedrijven weer. We gaan uit van 0 procent groei van het aantal studenten.

	2020 realisatie	2021 prognose	2022 prognose	2023 prognose
Bestuur/management	20,7	20,7	20,7	20,7
Personeel primair proces	457,9	457,9	457,9	457,9
Ondersteunend personeel	169,4	169,4	169,4	169,4
Totaal	648,0	648,0	648,0	648,0

De formatie van 648,0 fte betreft 581,2 fte bij MBO Amersfoort en 66,8 fte bij de onderwijsbedrijven.

In verband met de uitzonderlijke gevolgen van de COVID-19-pandemie waarmee we ook verder in 2021 geconfronteerd zullen worden, vraagt het volgen van de studentenprognose om aandacht. Dit is een onzekere factor. De aankomende jaren blijft MBO Amersfoort diverse (tijdelijke) subsidies/gelden (onder andere COVID-19-gerelateerd) ontvangen. Ook heeft MBO Amersfoort ervoor gekozen om te gaan investeren in cluster- en afdelingoverstijgende projecten. Deze projecten vragen om extra personele inzet. Dit tezamen maakt dat de verwachting is dat het aantal fte licht zal stijgen, ook wat betreft de externe inhuur.

Bijlage 1 Basisgegevens van organisatie, scholen en onderwijsbedrijven

MBO Amersfoort
Postbus 2133
3800 CC Amersfoort

Telefoonnummer: 033 422 14 00
E-mail: info@mboamersfoort.nl
Website: www.mboamersfoort.nl

Scholen van MBO Amersfoort

**School voor Economie en Ondernemen
Niveau 3 en 4**
De Nieuwe Poort 21
3812 PA Amersfoort
033 422 09 25

School voor Gezondheidszorg
Leusderweg 30-34
3817 KB Amersfoort
033 422 09 15

Kappersschool Amersfoort
Brabantsestraat 19
3812 PJ Amersfoort
033 434 51 68

School voor Schoonheidsspecialisten
Brabantsestraat 19
3812 PJ Amersfoort
033 434 51 21

School voor Techniek
(Bouw, Electro en Werktuigbouw)
Hardwareweg 15
3821 BL Amersfoort

Modemweg 3
3821 BS Amersfoort
033 434 51 51

School voor Welzijn
Leusderweg 30-34
3817 KB Amersfoort
033 422 09 15

School voor Toerisme en Management
Hoofdlocatie:
De Nieuwe Poort 21
3812 PA Amersfoort

Leslocatie:
Brabantsestraat 23
3812 PJ Amersfoort
033 201 60 00

MHBO Amersfoort
De Nieuwe Poort 21
3812 PA Amersfoort
033 201 60 00

Hotelschool Amersfoort
Daam Fockemalaan 10
3818 KG Amersfoort
033 467 88 00

Sportacademie Amersfoort
Sportpark Bokkeduinen 11
3819 BD Amersfoort
033 422 59 10

School voor Techniek
(Mobiliteit, Transport en Logistiek)
Modemweg 3
3821 BS Amersfoort
033 434 51 30

School voor Veiligheid
Valutaboulevard 20
3825 BT Amersfoort
033 422 59 37

Entree-opleidingen
Valutaboulevard 20
3825 BT Amersfoort
033 479 10 58

**School voor Economie en Ondernemen
Niveau 2**
Valutaboulevard 20
3825 BT Amersfoort
033 479 10 40

Dutch HealthTec Academy

St. Laurensdreef 22
3565 AK Utrecht
030 630 35 55

Dutch Shoe Academy

St. Laurensdreef 22
3565 AK Utrecht
030 790 00 50

Onderwijsbedrijven OIB**AdminCompany**

Brabantsestraat 19
3812 PJ Amersfoort
033 201 60 16

Fit Academie Bokkeduinen

Sportpark Bokkeduinen 11
3819 BD Amersfoort
033 422 50 00

Leerhotel Het Klooster

Daam Fokkemalaan 10
3818 KG Amersfoort
033 467 87 00

Salon de Nieuwe Stad

Oude Fabrieksstraat 1
3812 NR Amersfoort
033 434 51 22

First Class

Piet Mondriaanplein 7
3812 GZ Amersfoort
033 461 22 54

De Garage – Automakers van de toekomst

Modemweg 3
3821 BS Amersfoort
033 434 51 33

Onderwijsbedrijven als onderdeel van de school/opleiding**Sportacademie Amersfoort****Sportbureau**

Sportpark Bokkeduinen 11
3819 BD Amersfoort
033 422 59 10

School voor Economie en Ondernemen**Koppel't**

Stadsring 65c
3811 HN Amersfoort
033 467 87 10

Onderwijs(bedrijven) in samenwerking met externe partners**Onderwijsbedrijf De Brink (met SRO)**

Wezeperberg 6
3825 DJ Amersfoort
033 479 10 47

De Meerwaarde

Rietberglaan 6
3771 RD Barneveld
0342 40 47 77

Wereld voor Techniek (met Bouwmensen, OnderhoudNL en IW Midden)

Hardwareweg 15
3821 BL Amersfoort
033 434 51 51

Onderwijsbedrijf Dienstverlening en Zorg (met St. Pieters en Bloklands Gasthuis)

Muurhuizen 102
3811 EL Amersfoort

Leerhuis Nijenstede (met Beweging 3.0)

Zwaluwenstraat 1
3815 SB Amersfoort
033 479 10 47

033 479 10 58

Leerhuis de Koperhorst (met de Koperhorst)

Paladijnenweg 275
3813 KA Amersfoort
033 472 62 14

**WijkLeerbedrijf Amersfoort Soesterkwartier
(met Zorggroep Lyvore)**

Puntenburgerlaan 100
3812 CG Amersfoort
033 461 24 48

**Onderwijsbedrijf BLOS (met BLOS
kinderopvang)**

Postbus 50
3430 AB Nieuwegein
030 604 75 99

Leerhuis Hoenderberg (met de Amerpoort)

Hoenderberg 21
3825 CT Amersfoort

Onderwijsbedrijf K'nijntje & Zippies

Veenbesstraat 2
3765 BA Soest
035 303 96 00

De Nieuwe Stempel (met de Amerpoort)

Leusderweg 30-34
3817 KB Amersfoort

Santvoorde

(met Zorggroep Lyvore)
Troelstralaan 1
3741 VJ Baarn
088 365 0000

EdLoket

Leusderweg 30-34
3817 KB Amersfoort

**Onderwijsbedrijf Logistiek medewerker (met
Scheerder B.V.)**

Textielweg 20
3812 RV Amersfoort
033 247 27 60

**Acht+Meerwarenhuis (met Stichting Acht
Plus Amersfoort)**

Euroweg 23
3825 HD Amersfoort

Lokaal 010 (met de Amerpoort)

Leusderweg 30-34
3817 KB Amersfoort
035 647 5555

Bijlage 2 Opleidingen, studentenaantallen

DUTCH HEALTHTEC ACADEMY

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25047 Audiciens (Audicien)	4	bbl
25055 Optiek (Opticien)	4	bol/bbl
25058 Orthopedische schoentechniek (Orthopedisch schoentechnicus)	4	bbl
25061 Schoenen, zadels en lederwaren (Maatschoenmaker)	4	bol
25065 Tandtechniek (Tandtechnicus kroon- en brugwerk)	4	bol/bbl
25066 Tandtechniek (Tandtechnicus prothese)	4	bol/bbl
25068 Technisch oogheekkundig assistenten (Technisch oogheekkundig assistent)	4	bbl
25074 Orthopedische techniek (Orthopedisch technicus)	4	bol/bbl
25631 Optiek (Opticien)	4	bol/bbl
95232 Tandtechnicus prothese	4	bbl

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	583	n.v.t.	583
1-10-17	593	69	662
1-10-18	580	127	707
1-10-19	619	175	794
1-10-20	528	224	752

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De DHTA groeit fors. Deze groei komt voort uit bol-opleidingen, waarmee we zijn gestart in schooljaar 2017-2018. De voor 2020-2021 voorziene groei is als direct gevolg van corona niet gerealiseerd. Dit is geheel toe te dichten aan enkele grote bedrijven die geen studenten hebben aangeleverd. Dit heeft tot een daling in de aantallen bij Optiek en Audicien geleid. De overige aanwas verliep volgens plan. De verwachting is dat komend schooljaar de studentaantallen weer aantrekken.

SCHOOL VOOR ECONOMIE EN ONDERNEMEN

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
23065 Financieel-administratieve beroepen	3/4	bol
25132 Commercie ((Junior) accountmanager)	4	bol
25134 Commercie (Commercieel medewerker)	3	bol
25138 Financieel-administratieve beroepen (Bedrijfsadministrateur)	4	bol
25139 Financieel-administratieve beroepen (Financieel-administratief medewerker)	3	bol
25140 Financieel-administratieve beroepen (Junior assistent-accountant)	4	bol
25145 Juridisch-administratieve beroepen (Juridisch-administratief dienstverlener)	4	bol
25147 Marketing, communicatie en evenementen (Medewerker evenementenorganisatie)	4	bol
25148 Marketing, communicatie en evenementen (Medewerker marketing en communicatie)	4	bol

25149 Ondersteunende administratieve beroepen (Medewerker (financiële administratie)	2	bol
25150 Ondersteunende administratieve beroepen (Medewerker secretariaat en receptie)	2	bol
25155 Advies en leiding in de verkoop (Verkoopspecialist)	3	bol/bbl
25162 Management retail (OCW) (Manager retail)	4	bol/bbl
25165 Ondernemerschap op basis van vakmanschap (OCW) (Vakman-ondernemer)	4	bol/bbl
25167 Verkoop (Verkoper)	2	bol/bbl

Aantal studenten niveau 3 en 4

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	88	905	993
1-10-17	89	1.083	1.172
1-10-18	99	1.287	1.386
1-10-19	100	1.134	1.234
1-10-20	77	1.099	1.176

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

Na een aantal jaren stijging heeft de school te maken met een dalend totaalaantal studenten. De grote instroom uit het verleden heeft voor een grote gediplomeerde uitstroom gezorgd. In het schooljaar 2020-2021 is de instroom op gelijk niveau gebleven. Deze gegevens samen hadden tot een flinke daling in het studentenaantal kunnen leiden. Maar doordat in 2020 minder studenten ongediplomeerd zijn uitgestroomd, valt de totale daling mee. Het verminderen van de ongediplomeerde uitval is een blijvend verbeterproces binnen de opleidingen.

Aantal studenten niveau 2

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	37	123	160
1-10-17	27	122	149
1-10-18	28	104	132
1-10-19	19	132	151
1-10-20	25	104	129

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De instroom bij mbo-opleiding Economie niveau 2 bestaat voor het overgrote deel uit vmbo B/K-leerlingen. De studentenaantallen bij de mbo-opleidingen Economie 2 laten de afgelopen vijf jaar een dalende trend zien, met een opleving in 2019.

In tegenstelling tot mbo-brede ontwikkelingen waren de landelijke instroomcijfers van het vmbo naar de mbo-opleiding Economie tot vorig jaar redelijk stabiel. Sinds 2018-2019 zien we echter een daling. Landelijke cijfers van het CBS laten zien dat de instroom-aantallen voor de mbo-sector Economie vanuit het vmbo (B/K en G/T) in de jaren vóór 2018-2019 steeds iets boven de 16.000 lagen. In 2018-2019 echter waren dat er 15.530; een daling van 757 leerlingen ten opzichte van voorgaande jaar. Deze landelijke daling van 4,6 procent is aanzienlijk lager dan de daling van 13 procent waar de mbo-opleiding Economie niveau 2 van MBO Amersfoort in datzelfde jaar mee werd geconfronteerd.

ENTREE-OPLEIDINGEN

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
23110 Entree (OCW)	1	bol
25250 Entree (Assistent bouwen, wonen en onderhoud)	1	bol/bbl
25250 Entree (OCW) (Assistent bouwen, wonen en onderhoud)	1	bol

25251 Entree (Assistent dienstverlening en zorg)	1	bol/bbl
25251 Entree (OCW) (Assistent dienstverlening en zorg)	1	bol/bbl
25252 Entree (Assistent horeca, voeding of voedingsindustrie)	1	bol/bbl
05252 Entree (OCW) (Assistent horeca, voeding en voedingsindustrie)	1	bol
25253 Entree (Assistent installatie- en constructietechniek)	1	bol/bbl
25253 Entree (OCW) (Assistent installatie- en constructietechniek)	1	bol
25254 Entree (Assistent logistiek)	1	bol/bbl
25254 Entree (OCW) (Assistent logistiek)	1	bol
25255 Entree (Assistent mobiliteitsbranche)	1	bol/bbl
25255 Entree (OCW) (Assistent mobiliteitsbranche)	1	bol
25257 Entree (Assistent verkoop/retail)	1	bol/bbl
25257 Entree (OCW) (Assistent verkoop/retail)	1	bol

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	bol regulier	bol EVA	Totaal
1-10-16	39	188			227
1-10-17	75	359			434
1-10-18	57	475			532
1-10-19	105		83	347	535
1-10-20	99		127	231	457

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

Bij de Entree-opleidingen (totaal bol en bbl) is het aantal studenten sinds 2018 redelijk stabiel, maar we zagen gedurende 2020 een lichte daling van het aantal studenten. Dat gold met name voor de EVA-opleiding. De migratiestroom naar Nederland van asielzoekers is in 2020 sterk afgenomen. Het effect daarvan is te zien bij de instroom van studenten in de EVA-opleiding.

Uit een publicatie van SBB in oktober 2020 blijkt dat het tekort aan stages en leerbanen is opgelopen tot 20.587 voor het hele mbo. Voor de entreeopleidingen wordt als oorzaak van stagetekorten specifieke begeleiding van individuele studenten het meest genoemd (70 procent). De grootste toename in de tekorten was te zien in zorg, winkelambacht (met name bij kappers) en gastvrijheid. Het ontbreken van een fysieke plek om de stage of leerwerkbaan vorm te geven, wordt vooral benoemd in ICT, zakelijke dienstverlening en voedsel, groen en gastvrijheid.

DE SCHOOL VOOR GEZONDHEIDSZORG

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25471 Apothekersassistent (Apothekersassistent)	4	bol/bbl
25473 Doktersassistent (Doktersassistent)	4	bol/bbl
25474 Maatschappelijke zorg (Agogisch medewerker GGZ)	4	bol/bbl
25475 Maatschappelijke zorg (Begeleider gehandicaptenzorg)	3	bol/bbl
25476 Maatschappelijke zorg (Begeleider specifieke doelgroepen)	3	bol/bbl
25477 Maatschappelijke zorg (Persoonlijk begeleider gehandicaptenzorg)	4	bol/bbl
25478 Maatschappelijke zorg (Persoonlijk begeleider specifieke doelgroepen)	4	bol/bbl
25479 Maatschappelijke zorg (Thuisbegeleider)	4	bol
25480 Mbo-verpleegkundige	4	bol/bbl
25490 Tandartsassistent (Tandartsassistent)	4	bol/bbl

25491 Verzorgende individuele gezondheidszorg	3	bol/bbl
25491 Verzorgende individuele gezondheidszorg (Kraamzorg)	3	bbl
25650 Apothekersassistent (Apothekersassistent)	4	bol/bbl
25655 Mbo-verpleegkundige (Mbo-verpleegkundige)	4	bol/bbl
25656 Verzorgende-IG (Verzorgende-IG)	3	bol/bbl

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	192	613	805
1-10-17	223	792	1.015
1-10-18	309	911	1.220
1-10-19	389	741	1.130
1-10-20	353	769	1.122

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

We zien nog steeds een lichte groei bij de verpleegkundeopleiding bol én bbl. Bij de bol-opleiding Tandartsassistent hebben we nu drie leerjaren en kunnen we net zoals bij de overige opleidingen maatwerktrajecten aanbieden. Dat maakt de opleiding ook voor havisten aantrekkelijk.

DE HOTELSCHOOL

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25160 Operationeel manager (servicegerichte bedrijven)	4	bol/bbl
25168 Bediening (Gastheer/-vrouw)	2	bol/bbl
25171 Bediening (Zelfstandig werkend gastheer/-vrouw)	3	bol/bbl
25175 Facilitair leidinggeven (Facilitair leidinggevende)	4	bol
25180 Keuken (Kok)	2	bol/bbl
25182 Keuken (Zelfstandig werkend kok)	3	bol/bbl
25184 Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer horeca)	4	bol
25499 Dienstverlening (Medewerker facilitaire dienstverlening)	2	bol
25608 Facilitaire dienstverlening (Facilitair leidinggevende)	4	bol
25609 Allround medewerker facilitaire dienstverlening	3	bol
90303 Ondernemer horeca/bakkerij (Manager/ondernemer horeca)	4	bol

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	145	737	882
1-10-17	159	651	810
1-10-18	134	670	804
1-10-19	140	681	821
1-10-20	109	687	796

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De Hotelschool ziet een terugloop in het aantal aanmeldingen voor niveau 2 bbl. Het aantal studenten niveau 2 Facilitair medewerker is de laatste jaren laag. Bij voortzetting van deze trend schorten we dit Crebo op.

De omstandigheden rondom COVID-19 en de daaruit voortvloeiende maatregelen, zoals de sluiting van horecabedrijven, zullen hun weerslag hebben op de keuze van studenten voor horecagerelateerde opleidingen. Gevolg hiervan kan zijn dat er een tekort ontstaat aan gekwalificeerd horecapersoneel. Dit is een toekomstverwachting die nog niet van invloed zal zijn op de instroom in

schooljaar 2021-2022. We verwachten dat het inrichten van het tweetalige traject voor Manager/ondernemer horeca een positieve invloed heeft op de studentenaantallen.

KAPPERSSCHOOL AMERSFOORT

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25399 Haarverzorging (Allround kapper)	3	bol/bbl
25400 Haarverzorging (Kapper)	2	bol/bbl
25401 Haarverzorging (Salonmanager)	4	bol
25641 Haarverzorging (Kapper)	2	bol/bbl
25642 Haarverzorging (Haarstylist dame)	3	bol/bbl
25643 Haarverzorging (Hairstylist heer)	3	bol/bbl
25644 Haarverzorging (Salonmanager dame)	4	bol/bbl
25645 Haarverzorging (Salonmanager heer)	4	bol/bbl

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	153	113	266
1-10-17	154	113	267
1-10-18	147	84	231
1-10-19	123	106	229
1-10-20	111	114	225

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

Het aantal studenten bbl laat een lichte daling zien. De instroom in een bol-variant is licht gestegen, waardoor totaal aantal is gestabiliseerd. Het is ons doel dat de bol-opleidingen de komende jaren groeien.

DE SCHOOL VOOR SCHOONHEIDSSPECIALISTEN

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25403 Schoonheidsverzorging (Allround schoonheidsspecialist)	4	bol
25404 Schoonheidsverzorging (Schoonheidsspecialist)	3	bol

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	n.v.t.	129	129
1-10-17	n.v.t.	136	136
1-10-18	n.v.t.	163	163
1-10-19	n.v.t.	140	140
1-10-20	n.v.t.	165	165

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De studentenaantallen laten een lichte stijging zien. Gezien de arbeidsmarktsituatie wil de school meer specialisaties aanbieden.

DE SPORTACADEMIE

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
23163 Sport en bewegen	3/4	bol
25411 Sport en bewegen (Coördinator buurt, onderwijs en sport)	4	bol
25412 Sport en bewegen (Coördinator sport- en bewegingsagogie)	4	bol
25413 Sport en bewegen (Coördinator sport, bewegen en gezondheid)	4	bol
25414 Sport en bewegen (Coördinator sportinstructie, training en coaching)	4	bol
25415 Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)	3	bol
25500 Dienstverlening (Medewerker sport en recreatie)	2	bol
95280 Sport en bewegen (Sport- en bewegingsleider)	3	bol

Aantal studenten

	bbl	bol	Totaal
1-10-16	9	553	562
1-10-17	9	528	537
1-10-18	5	577	582
1-10-19	n.v.t.	547	547
1-10-20	n.v.t.	513	513

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

Het aantal aanmeldingen bij de Sportacademie is in 2020 licht gedaald ten opzichte van 2019. Om de opleidingen bekender te maken en meer studenten te werven, zet de Sportacademie studentreis-gerichte marketing in. Om studiesucces te bevorderen, hebben we ingezet op geïntensiverde begeleiding van studenten, georganiseerd door een gespecialiseerd supportteam.

DE SCHOOL VOOR TECHNIEK**Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd**

Opleiding	Niveau	Leerweg
25029 Schilderen (Gezel schilder)	3	bol
25030 Schilderen (Schilder)	2	bbl
25036 Specialist schilderen (Decoratie- en restauratieschilder)	4	bbl
25102 Metselen (Allround metselaar)	3	bbl
25103 Metselen (Metselaar)	2	bbl
25116 Tegelzetten (Allround tegelzetter)	3	bbl
25117 Tegelzetten (Tegelzetter)	2	bbl
25118 Timmeren (Allround timmerman)	3	bol
25124 Werk voorbereiden/uitvoeren (Werkvoorbereider installaties)	4	bbl
25128 Timmeren (Timmerman)	2	bbl
25161 Leidinggeven op basis van vakmanschap (Technisch leidinggevende)	4	bbl
25231 Fietstechniek (Fietstechnicus)	2	bbl
25235 Gemotoriseerde tweewielers (Scootertechnicus)	2	bbl
25242 Voertuigen en mobiele werktuigen (Autotechnicus)	2	bol/bbl
25243 Voertuigen en mobiele werktuigen (Bedrijfsautotechnicus)	2	bbl
25244 Voertuigen en mobiele werktuigen (Eerste autotechnicus)	3	bol/bbl
25245 Voertuigen en mobiele werktuigen (Eerste bedrijfsautotechnicus)	3	bbl
25249 Voertuigen en mobiele werktuigen (Technisch specialist personenauto's)	4	bbl

25262 Elektrotechnische systemen en installaties (Technicus elektrotechnische industriële installaties en systemen)	4	bbl
25263 Elektrotechnische systemen en installaties (Technicus elektrotechnische installaties woning en utiliteit)	4	bbl
25269 Infratechniek (Eerste monteur laagspanningsdistributie)	3	bbl
25270 Infratechniek (Eerste monteur middenspanningsdistributie)	3	bbl
25273 Infratechniek (Monteur laagspanningsdistributie)	2	bbl
25276 Infratechniek (kader) (Technicus elektrotechniek)	4	bbl
25286 Metaal bewerken (Allround constructiewerker)	3	bbl
25289 Metaal bewerken (Allround plaatwerker)	3	bbl
25291 Metaal bewerken (Constructiewerker)	2	bbl
25298 Precisietechniek (Allround verspaner)	3	bbl
25304 Service- en onderhoudstechniek (Eerste monteur service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie)	3	bbl
25307 Service- en onderhoudstechniek (Eerste monteur service en onderhoud werktuigkundige installaties)	3	bbl
25308 Service- en onderhoudstechniek (Monteur service en onderhoud installaties en systemen)	2	bbl
25309 Service- en onderhoudstechniek (Technicus service en onderhoud elektrotechniek en instrumentatie)	4	bbl
25311 Service- en onderhoudstechniek (Technicus service en onderhoud werktuigkundige installaties)	4	bbl
25331 Elektrotechnische installaties (Eerste monteur elektrotechnische industriële installaties en systemen)	3	bbl
25332 Elektrotechnische installaties (Eerste monteur elektrotechnische installaties woning en utiliteit)	3	bbl
25333 Elektrotechnische installaties (Monteur elektrotechnische installaties)	2	bbl
25340 Mechatronica (Eerste monteur mechatronica)	3	bbl
25342 Mechatronica (Monteur mechatronica)	2	bbl
25348 Werktuigkundige installaties (montage) (Eerste monteur utiliteit)	3	bbl
25349 Werktuigkundige installaties (montage) (Eerste monteur woning)	3	bbl
25350 Werktuigkundige installaties (montage) (Monteur werktuigkundige installaties)	2	bbl
25364 Goederenvervoer (Chauffeur wegvervoer)	2	bbl
25371 Logistiek (Logistiek medewerker)	2	bol/bbl
25372 Logistiek (Logistiek teamleider)	3	bbl
25549 Goederenvervoer (Chauffeur wegvervoer)	2	bbl
25560 Koude- en klimaatsystemen (Technicus maintenance koude- en klimaatsystemen)	4	bbl
25561 Koude- en klimaatsystemen (Eerste monteur koude- en klimaatsystemen)	3	bbl
25562 Koude- en klimaatsystemen (Servicemonteur koude- en klimaatsystemen)	3	bbl
25563 Koude- en klimaatsystemen (Monteur koude- en klimaatsystemen)	2	bbl
25588 Schilderen (Gezel schilder)	3	bbl
25589 Schilderen (Schilder)	2	bbl
93410 Autotechniek (Autotechnicus)	2	bbl
93420 Autotechniek (Eerste autotechnicus)	3	bbl
93450 Bedrijfsautotechniek (Eerste bedrijfsautotechnicus)	3	bbl
94281 Installeren (Eerste monteur elektrotechnische installaties)	3	bbl
94333 Servicetechnicus installatietechniek	4	bbl

Aantal studenten

	bbl	bol	Totaal
1-10-16	1.151	115	1.266
1-10-17	1.206	109	1.315
1-10-18	1.364	90	1.454
1-10-19	1.469	83	1.552
1-10-20	1.413	88	1.501

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De studentenaantallen zijn in de voorgaande jaren toegenomen. In 2021 lijkt er sprake te zijn van een stabilisatie. Waar voorgaande jaren de deelname aan bbl-opleidingen toenam en aan bol-opleidingen afnam, lijkt daar een lichte verandering in op te treden. De vraag vanuit de arbeidsmarkt voor alle technische branches blijft groot, waardoor een afname in aanmeldingen van studenten niet in de lijn der verwachting ligt.

DE SCHOOL VOOR TOERISME EN MANAGEMENT

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25151 Secretariële beroepen (Managementassistent/directiesecretaresse)	4	bol
25351 Travel, Leisure & Hospitality (Leidinggevende leisure & hospitality)	4	bol
25352 Travel, Leisure & Hospitality (Leidinggevende travel & hospitality)	4	bol
25353 Travel, Leisure & Hospitality (Zelfstandig medewerker leisure & hospitality)	3	bol
25354 Travel, Leisure & Hospitality (Zelfstandig medewerker travel & hospitality)	3	bol
25363 Dienstverlening in de luchtvaart (Luchtvaartdienstverlener)	4	bol
25573 Office assistent	3	bol
25574 Management assistent	4	bol
25636 Dienstverlening in de luchtvaart (luchtvaartdienstverlener)	4	bol
25646 Travel, Leisure & Hospitality (Leidinggevende leisure & hospitality)	4	bol
25647 Travel, Leisure & Hospitality (Leidinggevende travel & hospitality)	4	bol
25648 Travel, Leisure & Hospitality (Zelfstandig medewerker leisure & hospitality)	3	bol
25649 Travel, Leisure & Hospitality (Zelfstandig medewerker travel & hospitality)	3	bol

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-17	n.v.t.	395	395
1-10-18	n.v.t.	258	258
1-10-19	n.v.t.	287	287
1-10-20	n.v.t.	231	231

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De opleidingen van de School voor Toerisme en Management hebben een lastige arbeidsmarktpositie. Na een tijdelijke stabilisatie zet de dalende tendens zich voort. Afgelopen jaar hebben we onderzocht welke kansen er binnen de verschillende branches liggen. De school investeert in een betere binding met de arbeidsmarkt en vernieuwing van de opleidingen.

DE SCHOOL VOOR VEILIGHEID

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25407 Particuliere beveiliging (Beveiligger)	2	bol
25408 Particuliere beveiliging (Coördinator beveiliging)	3	bol
25409 Publieke veiligheid (Handhaver toezicht en veiligheid)	3	bol

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	n.v.t.	199	199
1-10-17	n.v.t.	201	201
1-10-18	n.v.t.	271	271
1-10-19	n.v.t.	274	274
1-10-20	n.v.t.	290	290

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De school biedt drie opleidingen aan, Handhaver toezicht en veiligheid (HTV), Coördinator beveiliging en Beveiligger. Bij de opleiding HTV werken we samen met NS, wat zorgt voor extra instroom van studenten. De opleiding Coördinator beveiliging vernieuwen we en plaatsen we opnieuw in de markt als zelfstandige opleiding met een duur van twee tot drie jaar. De verwachting is dat dit een andere doelgroep aantrekt en dat studentenaantallen zullen groeien. We zetten diverse projecten in om onderwijs in praktijksituaties uit te breiden en te borgen en meer studenten te bedienen.

DE SCHOOL VOOR WELZIJN

Deze opleidingen worden in schooljaar 2020-2021 gevolgd

Opleiding	Niveau	Leerweg
25484 Pedagogisch werk (Gespecialiseerd pedagogisch medewerker)	4	bol/bbl
25485 Pedagogisch werk (Onderwijsassistent)	4	bol/bbl
25486 Pedagogisch werk (Pedagogisch medewerker kinderopvang)	3	bol/bbl
25488 Sociaal werk (Sociaal-cultureel werker)	4	bol/bbl
25489 Sociaal werk (Sociaal-maatschappelijk dienstverlener)	4	bol/bbl
25498 Dienstverlening (Helpende zorg en welzijn)	2	bol/bbl
25575 Instructeur mbo (Instructeur mbo)	4	bbl
25603 Pedagogisch werk (Pedagogisch medewerker kinderopvang)	3	bol/bbl
25615 Sociaal werk (Sociaal werk)	4	bol/bbl

Aantal studenten

Datum	bbl	bol	Totaal
1-10-16	71	726	797
1-10-17	79	568	647
1-10-18	88	436	524
1-10-19	115	644	759
1-10-20	102	720	822

2019 definitieve telling, exclusief bbl zonder bpv.

2020 telling Eduarte op 13 maart 2021, exclusief bbl zonder bpv.

De instroom is fors toegenomen. Het nieuwe kwalificatiedossier biedt veel meer mogelijkheden om ingezet te worden in de praktijk. De mogelijkheden voor stageplaatsen zijn hiermee uitgebreid.

Bijlage 3 Strategische doelen

Vastgesteld College van Bestuur :14-05-2019
 Kenmerk CvB vastgesteld : MBOA-15-3512

Actief in ontwikkeling: maak het mee! Strategische doelen van MBO Amersfoort voor 2019-2023



Over deze kaart
 MBO Amersfoort is een school met ambities, die ze voor de periode 2019-2023 heeft beschreven in de strategische koers 'Actief in ontwikkeling: maak het mee!'. Deze infomatiekaart brengt de acht strategische doelen uit deze koers in beeld en laat zien aan welke indicatoren MBO Amersfoort meet of het doel dichterbij komt.

Een toelichting op het woordgebruik:
 • 'Studenten' refereert ook aan cursisten die in het kader van Leven Lang Ontwikkelen bij MBO Amersfoort studeren;
 • 'Medewerkers' staat op alle medewerkers: van lid van het college van bestuur tot conciërge;
 • Het onderwijsconcept van MBO Amersfoort, 'Onderwijs in Bedrijf', bestaat uit leren en werken in eigentijdse, hybride leeromgevingen.

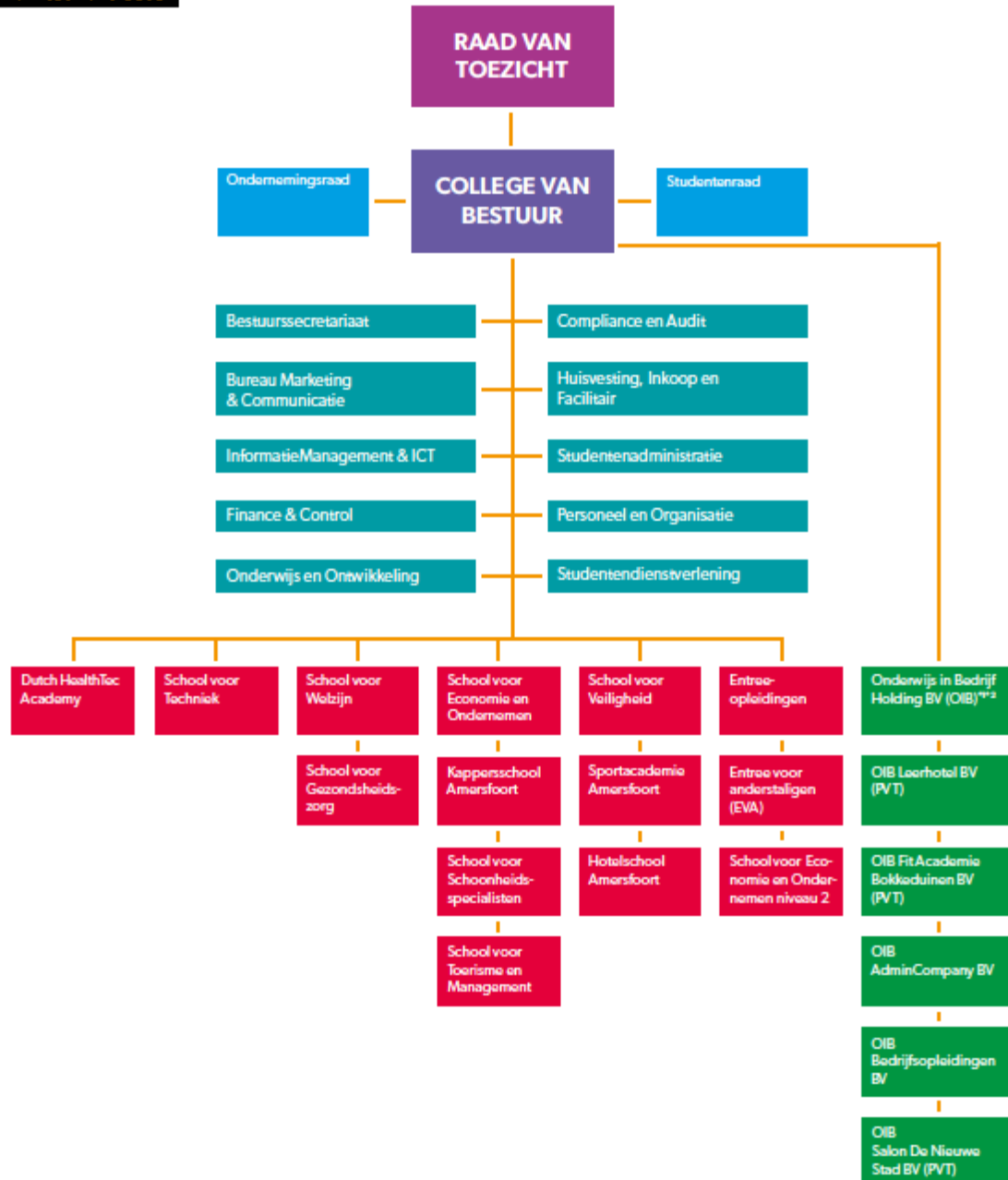
Deze kaart is gemaakt door De Argumentenfabriek op basis van twee denkessays met het college van bestuur, directieuren en managers van stafafdelingen en diensten. Met dank aan allen voor hun denken!



In opdracht van:

gemaakt door: De ArgumentenFabriek De Informatiekoort 2019

Bijlage 4 Organogram MBO Amersfoort december 2020



Bijlage: de scholen en hun onderwijsbedrijven

03-2021/101

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 personeelsvertegenwoording (PVT) bij een aantal van zijn BV's

Bijlage 5 Hoofd- en nevenfuncties college van bestuur 2020

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Gerda Eerdmans	Voorzitter college van bestuur MBO Amersfoort (tot 31 augustus 2020)	<p><i>Nevenfuncties op persoonlijke titel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter raad van toezicht Ingrado • Lid raad van toezicht Pluryn <p><i>Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid van De Maatschappij, departement Eemland • Lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB)
Aren van Heest	Lid college van bestuur MBO Amersfoort (tot 14 oktober 2020)	<p><i>Bestuursfunctie en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter bestuurlijk overleg VO-MBO-gemeenten Eem • Voorzitter VSV regiegroep Eem • Lid bestuur Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB) • Lid, vicevoorzitter Sectorkamer (SBB) specialistisch vakmanschap
Gert-Jan Lantinga	Lid 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)
Marlies Verkuijlen	Voorzitter college van bestuur MBO Amersfoort (vanaf 1 september 2020)	<p><i>Nevenfuncties op persoonlijke titel</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter raad van toezicht CVO 't Gooi <p><i>Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort</i></p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB) • Lid Sectorkamer (SBB) specialistisch vakmanschap • Voorzitter VSV (bestuurlijk overleg)

De criteria die gelden inzake nevenfuncties voor het college van bestuur zijn vastgelegd in het Bestuursreglement MBO Amersfoort (MBOA-15-324, januari 2021) en te vinden op <https://www.mboamersfoort.nl/over-ons/governance-code/>

Bijlage 6 Hoofd- en nevenfuncties raad van toezicht 2020

Naam	Hoofdfunctie	Nevenfuncties
Gerdien Bikker-Trouwborst (1972)	Directeur-bestuurder PCPO NWK	<ul style="list-style-type: none"> Directeur-eigenaar CreaLex Commissielid provinciale staten, provincie Utrecht
Ronald Bruin (1971)	Partner Galangroep	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter Stichting Huisvesting Middengroepen Visitor Cognitum BV Voorzitter RvC Curalma Lid rvt CVO 't Gooi
Hannah Bovenkerk (1946)	Directeur-grotaandeelhouder Trajecta Beheer BV	<ul style="list-style-type: none"> Voorzitter programmaraad NVOI-NVTK Visitor/voorzitter Cognitum BV Moderator Avicenna
Ellen Kruize (1963)	Voorzitter college van bestuur Vario	<ul style="list-style-type: none"> Lid raad van toezicht Flores Arnhem Lid raad van advies Deltion College Zwolle
Marcel van Pijkeren (1972)	Commercieel directeur Witte Kruis	<ul style="list-style-type: none"> Bestuurslid BVBN

De criteria die gelden inzake nevenfuncties zijn vastgelegd in het Reglement Raad van Toezicht Stichting Interconfessioneel beroepsonderwijs en volwasseneneducatie Amersfoort (MBOA-15-2543, april 2017) en te vinden op <https://www.mboamersfoort.nl/over-ons/governance-code/>

Overzicht vergoeding leden van de raad van toezicht 2020

Functie	Voorzitters-clausule van toepassing	Naam	Ingangsdatum dienstverband	Beloning 2020	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen
Voorzitter	J	Gerdien Bikker-Trouwborst	1-1-2013	€ 13.500	€ 0
Vicevoorzitter	N	Ronald Bruin	1-1-2013	€ 10.000	€ 0
Lid rvt	N	Hannah Bovenkerk	1-1-2017	€ 9.000	€ 0
Lid rvt	N	Ellen Kruize	1-1-2019	€ 9.000	€ 0
Lid rvt	N	Marcel van Pijkeren	12-4-2019	€ 9.000	€ 0

Aftredeschema raad van toezicht

Met ingang van 1 januari 2020

Naam	Benoemd per	Herbenoemd per	Aftredend	Herbenoembaar
Gerdien Bikker-Trouwborst	01-01-2013	01-01-2017	01-01-2021	nee
Ronald Bruin	01-01-2013	01-01-2017	01-01-2021	nee
Hannah Bovenkerk	01-01-2017		01-01-2021	ja
Ellen Kruize	01-01-2019		01-01-2023	ja
Marcel van Pijkeren	12-04-2019		12-04-2023	ja

Bijlage 7 Commissies van de raad van toezicht 2020

Agendacommissie

Gerdien Bikker-Trouwborst, rvt (voorzitter)
Gerda Eerdmans, cvb; per 01-09-2020: Marlies Verkuijlen, cvb
Bestuurssecretaris

Commissie Audit en Finance

Ronald Bruin, rvt (voorzitter)
Marcel van Pijkeren, rvt
Gert-Jan Lantinga, cvb
Controller/manager Finance & Control

Commissie Onderwijs en Kwaliteit

Hannah Bovenkerk, rvt (voorzitter)
Ellen Kruize, rvt
Aren van Heest, cvb
Manager team Onderwijs & Ontwikkeling

Commissie Werkgeverszaken

Gerdien Bikker-Trouwborst, rvt (voorzitter)
Ronald Bruin, rvt

Bijlage 8 Het netwerk van MBO Amersfoort

Mbo-instellingen

ROC Midden Nederland
MBO Utrecht
ROC A12
Nimeto
Grafisch Lyceum Utrecht
Wellantcollege
Hoornbeeck College

Scholen voor voortgezet onderwijs

Meridiaan College (inclusief de scholen die daaronder vallen)
Meerwegen Scholengroep (inclusief de scholen die daaronder vallen)
Onderwijsgroep Amersfoort (inclusief de scholen die daaronder vallen)
Het Element, Amersfoort
Griffland College, Soest
Waltheim-mavo, Baarn
Meerwaarde, Barneveld
Guido, Amersfoort
Johannes Fontanus, Barneveld
CVO Zeist

Hbo

Hogeschool Utrecht
Windesheim Zwolle
Stenden University Leeuwarden
Marnix College
HKU

Gemeenten

Amersfoort	Leusden
Baarn	Nijkerk
Barneveld	Soest
Bunschoten	Woudenberg
	Zeist

Verenigingen van bedrijven

Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB)
De Maatschappij, departement Eemland

Grootste partners

Bouwmensen Amersfoort	De Nieuwe Stad
InstallatieWerk Midden	Innovam
Schilderschool	SOVEE
Beweging 3.0	SRO
De Koperhorst	Amerpoort
Lyvore	
K'nijntje & Zippies	

Bijlage 9 Verantwoording kwaliteitsafspraken 2020

Dit is de tweede verantwoording van de *Kwaliteitsafspraken MBO Amersfoort 2019-2022*. Deze verantwoording gaat over 2020, een bewogen jaar, waarin ondanks COVID-19 hard is gewerkt aan de realisatie van de kwaliteitsafspraken. Hoewel de meeste doelen alsnog zijn behaald, heeft de ontstane situatie door COVID-19 op vrijwel alle speerpunten invloed. MBO Amersfoort heeft in 2020 enorm ingezet op digitalisering, didactiek en studentbegeleiding. Ook hebben we er alles aan gedaan om het contact met het bedrijfsleven op peil te houden, stages te (be)zoeken en waar mogelijk te creëren via onze onderwijsbedrijven. Ook onze medewerkers hebben we waar mogelijk ondersteund door extra geld te steken in de ondersteuning van de teams. Wat betreft het bereiken van doelen zien we dat COVID-19 de grootste impact heeft gehad op het gebied van internationalisering.

In bijlage 9A kijken we kort terug op het gesprek met de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO in 2020. Daarnaast leest u in hoeverre MBO Amersfoort zijn doelen heeft bereikt in 2020, waarbij we ook steeds laten zien in welke mate er meetbare en/of merkbare effecten zijn. De financiële verantwoording is in bijlage 9B te vinden. In bijlage 9C vindt u de bestuurlijke reactie op deze *Verantwoording kwaliteitsafspraken 2020*.

In deze inleiding vatten we nu eerst de stand van zaken rond de kwaliteitsagenda kort samen en beschrijven we per speerpunt de betrokkenheid van studenten, docenten en/of bedrijven. De hele verantwoordingsrapportage is besproken met de studentenraad en wordt in 2021 met de onderwijscommissie van de ondernemingsraad besproken.

De speerpunten in de *Kwaliteitsafspraken MBO Amersfoort 2019-2022* zijn:

1. jongeren in kwetsbare positie;
2. gelijke kansen voor jongeren;
3. opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst:
 - a. verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk;
 - b. flexibilisering onderwijs;
 - c. internationalisering;
 - d. excellentie;
 - e. een leven lang ontwikkelen en alumnibeleid;
4. professionalisering.

De landelijke speerpunten, die zijn opgenomen in de kwaliteitsagenda, zijn inmiddels ingebed in een strategisch programma met zes interne speerpunten, waar MBO Amersfoort zich de komende vier jaar op richt. De zes interne speerpunten in het strategisch programma zijn:

- **excellente begeleiding** (heeft een link met jongeren in kwetsbare positie en gelijke kansen);
- **eigentijds onderwijs** (heeft een link met opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst);
- **een leven lang ontwikkelen** (heeft dezelfde benaming in kwaliteitsafspraken MBO Amersfoort);
- **klantgerichtheid** (heeft een link met alle onderwerpen);
- **onderwijslogistiek** (heeft een link met opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, vooral met flexibilisering van het onderwijs);
- **strategisch personeelsbeleid** (heeft een link met professionalisering).

De interne speerpunten vormen de kapstok voor het strategisch programma dat in 2021 start. MBO Amersfoort-breed worden er projectvoorstellen ingediend. Deze zijn geformuleerd op basis van het strategisch programma. We hebben ook middelen vrijgemaakt om projecten te honoreren. Er is inmiddels een programmamanager aangesteld, die regie voert over het programma, de integraliteit bewaakt en met de directeuren en managers samenwerkt aan de zes interne speerpunten. Het programmaplan wordt opgesteld, er worden doelen gesteld voor de korte en de lange termijn en de communicatie- en informatiestromen worden bepaald. De zes speerpunten komen ook terug in de meerjarenplannen van de staven van dienst en de plannen van de scholen, namelijk de teamplannen en clusterplannen. Bij de beschrijving hierna van de drie speerpunten van de kwaliteitsafspraken leggen we regelmatig de verbinding met onze interne speerpunten.

Speerpunt 1: Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie (JIKP)

Huidige stand van zaken

MBO Amersfoort vindt het belangrijk dat kwetsbare jongeren goed begeleid worden, zodat zij een goede start kunnen maken op de arbeidsmarkt. Daarom maakt de begeleiding van kwetsbare jongeren deel uit van het interne speerpunt Excellente begeleiding.

Om jongeren die uitstromen naar de arbeidsmarkt goed te kunnen begeleiden, is het allereerst nodig om deze studenten goed in beeld te hebben. Het benodigde registratiesysteem is er inmiddels. Via de samenwerking met de gemeente draagt MBO Amersfoort bij aan het arbeidsmarktperspectief van deze studenten. Voor zowel niveau 1- als niveau 2-studenten geldt dat MBO Amersfoort hen vanaf de start bekend maakt met de werkwijze van de gemeente.

Jongeren in een kwetsbare positie kampen regelmatig met een gebrek aan stageplaatsen. MBO Amersfoort zoekt, samen met SBB, mee naar stageplaatsen, waarbij we ook kijken of er binnen onze eigen onderwijsbedrijven mogelijkheden zijn. Voor studenten zonder stageplek bieden we daarnaast maatwerkbegeleiding via het programma Stagevaardig. Voor studenten die nog niet goed weten welk type werk bij hen past, is er een heroriëntatieprogramma.

Betrokkenheid docenten en/of studenten bij speerpunt JIKP

Om aan de gemeente duidelijk te maken wat de ambities en mogelijkheden zijn van de studenten, stellen studenten een cv op. Dit cv is samen met de studenten ontwikkeld, geëvalueerd en vervolgens bijgesteld. Daarnaast is de betrokkenheid van docenten, onderwijsteams en onderwijsondersteunende diensten groot op alle doelstellingen omtrent JIKP. Samen met docenten wordt voortdurend besproken wat passende doelen en daarbij aansluitende activiteiten kunnen zijn voor de doelgroep jongeren in kwetsbare positie.

Noemenswaardig is dat het team Entree-opleidingen tijdens het vierjaarlijks onderzoek van de Onderwijsinspectie in 2020 de waardering 'goed' heeft gekregen. Dit vanwege de excellentie begeleiding die dit team biedt aan de studenten en ook vanwege het feit dat Entree een team is dat goed samenwerkt en zich steeds blijft ontwikkelen en verbeteren. De rendementen van de Entree-opleidingen binnen MBO Amersfoort zijn ten opzichte van het landelijk gemiddelde hoog te noemen.

Speerpunt 2: Gelijke kansen

Huidige stand van zaken

Tijdens een MBO Amersfoort-brede leerdag in november 2020 stonden de thema's *excellent begeleiden* en *eigentijds onderwijs* centraal. De teams hebben nagedacht over wat excellente begeleiding is en wat er nodig is om alle studenten excellent te begeleiden gedurende hun schoolloopbaan. De Projectgroep *excellent begeleiden* is samengesteld. Uitgangspunt is de begeleiding in het onderwijs te verbeteren (basiszorg) en voor aanvullende zorg de aansluiting met Sdv te vergroten.

Ook richt MBO Amersfoort zich met verschillende samenwerkingspartners op werken aan een reëel beeld van mbo-opleidingen bij vo-studenten. Dat willen we voornamelijk bereiken door het programma voor loopbaanoriëntatie en -begeleiding in het vo te verbeteren. Hiermee hopen we eraan bij dat minder studenten uitvallen na de overstap van het vo naar het mbo. Een beperkt aantal studenten krijgt begeleiding van een doorstroomcoach. Dit blijkt een succesvolle methode om studenten goed te laten landen in het mbo.

Is bij een instromende student in het digitale doorstroomdossier aangegeven dat een warme overdracht noodzakelijk is? Dan zoeken we standaard contact met de toeleverende school. Voor de specifieke doelgroep van de Entree-opleiding voor Anderstaligen (EVA) geldt dat we maatregelen hebben genomen om hen zo goed mogelijk te begeleiden naar een vervolgopleiding. Omdat taal vaak het struikelblok is voor deze studenten, zetten we daarop in, zelfs als ze al een vervolgopleiding bij MBO Amersfoort volgen.

Betrokkenheid van docenten en/of studenten bij Gelijke kansen

De betrokkenheid van docenten en de onderwijsteams is vanzelfsprekend op alle doelstellingen bij dit onderwerp. Zo is de studentenraad betrokken bij de interne speerpunten *excellent begeleiden* en *eigentijds onderwijs*. Ook hebben alle clusters een eigen studentendeelraad, die studenten betreft bij onderwerpen waarmee ze op school te maken hebben. Daarnaast zijn er verschillende onderzoeken

geweest waarin studenten vragen hebben beantwoord over begeleiding, zoals de JOB-monitor en het onderzoek van Youngworks. Docenten zijn massaal betrokken bij de instellingsbrede leerdag en zijn uitgenodigd om mee te denken over excellente begeleiding en eigentijds onderwijs.

Speerpunt 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Deelonderwerp 1: verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk

Huidige stand van zaken

Het percentage bol-studenten dat leert in hybride leeromgevingen, waartoe de onderwijsbedrijven behoren, stijgt door de jaren heen. Door invloed van het coronavirus is de toename dit jaar enigszins vertraagd.

In januari 2021 start een practor bij MBO Amersfoort. Deze zal praktijkonderzoek uitvoeren over werkend leren en lerend werken, en de uitkomsten delen met de medewerkers binnen MBO Amersfoort. Het is de bedoeling te gaan werken met kenniskringen met vertegenwoordigers van studenten, scholen, onderwijsbedrijven en leerbedrijven.

Voor de vakmanschapsprofielen is er een notitie over vakmanschap opgesteld, die zich richt op de maatschappelijke relevantie van vakmanschap. Eind 2020 is er een pilot uitgevoerd bij de School voor Gezondheidszorg. De bevindingen gebruiken we voor een verdere, instellingsbrede actualisatie van curricula. Dit werk valt onder het interne speerpunt *eigentijds onderwijs*.

Gebleken is dat onderwijsteams op vele manieren voeling houden met de praktijk. Bedrijfsstages zijn hier onderdeel van, maar er zijn meer manieren om docenten voeling te laten houden met het werk waarvoor hun studenten worden opgeleid en zo de verbinding tussen theorie en praktijk te blijven maken. Veel opleidingen werken naar tevredenheid met hybride docenten.

Betrokkenheid docenten en/of studenten versterken verbinding met beroepspraktijk

Studenten en docenten leveren door deelname aan onderzoek en evaluaties input voor vormgeven van onderwijs in onderwijsbedrijven. Daarnaast hebben scholen vanuit het thema *eigentijds onderwijs* innovatieteams ingesteld die zich bezighouden met het realiseren van de onderwijsvisie, waarin hybride leeromgevingen, vakmanschap en de verbinding met de praktijk zijn opgenomen. Verder bespreken onderwijsteams met onderwijsbedrijven de inzet van studenten. Onderwijsteams die geen onderwijsbedrijf hebben, zoeken in samenspraak met directeur en teamleider naar mogelijkheden om tot een hybride leeromgeving voor bol-studenten te komen.

Deelonderwerp 2: Flexibilisering onderwijs

Huidige stand van zaken

Om maatwerk en flexibilisering verder mogelijk te maken binnen ons onderwijs, hebben we een nieuw planning- en roosterinstrument ingevoerd: Xedule. Dit was onderdeel van het programma Onderwijsjaarplan. Dit programma is inmiddels afgerond en vanuit het interne speerpunt *eigentijds onderwijs* werken we verder aan modernisering van onderwijsmethoden en maatwerk binnen curricula.

Vanwege de coronacrisis hebben we een aantal beoogde veranderingen versneld doorgevoerd, die kunnen bijdragen aan flexibilisering en maatwerk. Het gaat vooral om de digitalisering van het onderwijs (verzorgen van online onderwijs), het digitaal samenwerken (ondersteund door een grote groep digicoaches) en het digitaal beschikbaar hebben van onderwijsmateriaal. Het traject dat we hebben ingezet om de ontwerpcriteria voor onderwijs verder te ontwikkelen, biedt houvast voor de verdere invulling van ondersteunende systemen.

Betrokkenheid docenten en/of studenten bij flexibilisering onderwijs

Docenten zijn vanzelfsprekend betrokken bij het ontwikkelen van de curricula. In de clusters hebben we digicoaches aangesteld: docenten die collega's helpen digitale vaardigheden te ontwikkelen. In het kader van eigentijds onderwijs hebben we aan alle medewerkers gevraagd of ze mee willen praten over de onderwijsontwikkelingen binnen MBO Amersfoort. Hierbij staat de vraag centraal hoe MBO Amersfoort in deze tijd kan aansluiten en inspelen op de vraag en leerbehoefte van de doelgroep enerzijds en de arbeidsmarkt anderzijds.

Docenten en studenten hebben in verschillende onderzoeken vragen beantwoord over het thema *maatwerk en flexibilisering*. Dit onderwerp is ook met de studentenraad en in studentendeelraden besproken.

Deelonderwerp 3: Internationalisering

Huidige stand van zaken

In alle clusterplannen is er aandacht besteed aan het verwerven van internationale competenties. Het aantal activiteiten in het buitenland neemt gestaag toe, maar door de coronacrisis zijn veel activiteiten stil komen te liggen. We blijven onderzoeken wat er mogelijk is op dit gebied.

Een aantal professionaliseringsactiviteiten voor docenten in het buitenland kon vanwege de coronamaatregelen niet doorgaan. Onze interne TOF-academie zal in het voorjaar van 2021 een training aanbieden die collega's inzicht geeft in hun eigen interculturele communicatie en handvatten om dit onderwerp met studenten op te pakken.

In de komende jaren werken we verder aan een meer strategische benadering van internationalisering in de breedte van de organisatie. Dit krijgt zijn beslag in een beleidsplan. Naar verwachting zullen we voldoen aan de eisen die Erasmus+ 2021-2027 stelt, het nieuwe internationaliseringsprogramma van de EU.

MBO Amersfoort heeft het voor een groep kwetsbare studenten ook mogelijk gemaakt een buitenlandervaring op te doen, door met hen naar Finland te gaan.

Zeker met de huidige ontwikkelingen rondom COVID-19 neemt het virtuele werken een vlucht. Steeds meer teams zetten actief in op *internationalisation@home*, een manier om internationale competenties te ontwikkelen zonder naar het buitenland te gaan.

Betrokkenheid docenten en/of studenten bij internationalisering

Met ingang van het schooljaar 2020-2021 heeft elk cluster (en soms elk team in een cluster) een ambassadeur internationalisering. Meestal zijn dit docenten. Deze ambassadeurs zijn nauw betrokken bij de inrichting en uitwerking van het nieuwe beleid. Zij spelen een belangrijke rol bij het toewerken naar een cultuur van internationaal denken en de verankering hiervan in de organisatie. Naast de ambassadeurs zijn er gesprekken met onder andere de studentenraad, het cvb en de portefeuillehouder internationalisering.

Deelonderwerp 4: Excellentie

Huidige stand van zaken

Vakwedstrijden maken bij MBO Amersfoort het grootste deel uit van de excellentietrajecten. In 2020 deden, ondanks de coronasituatie, acht scholen mee aan zestien vakwedstrijden. MBO Amersfoort richt zich tegelijkertijd op integratie van vakwedstrijden in de curricula.

Bij de opleiding Schilderen kunnen niveau 4-studenten een meestercertificaat behalen. MBO Amersfoort is de enige mbo-school die een dergelijk traject aanbiedt.

Tijdens een ronde langs de managementteams is gebleken dat scholen momenteel geen behoefte hebben aan centraal excellentiebeleid. Excellentie kan daarmee maximaal aansluiten op de eigenheid van de opleidingen.

Binnen het interne speerpunt *eigentijds onderwijs* wil MBO Amersfoort maatwerk mogelijk maken voor de student die meer kan dan gemiddeld. Het hoeft hier niet per se te gaan om specifieke excellentietrajecten, maar kan ook gaan over extra opdrachten voor studenten die meer uitdaging nodig hebben.

Betrokkenheid docenten en/of studenten bij excellentie

Voor het onderzoek van Youngworks hebben studenten en docenten vragen beantwoord over het onderwerp *excellentie*. Extra uitdaging in de curricula is bovendien een thema dat binnen scholen vaak besproken wordt tussen studenten en docenten, bijvoorbeeld in de studentendeelraden. Vakwedstrijden zijn bij uitstek een thema van docenten en studenten.

Deelonderwerp 5: Een leven lang ontwikkelen (llo) en alumnibeleid

Huidige stand van zaken

In de afgelopen periode is llo op landelijk, provinciaal en regionaal niveau urgent en essentieel geworden, zeker ook vanwege de coronasituatie. MBO Amersfoort heeft daarom versneld een impuls gegeven aan de projectaanpak llo, door llo te benoemen als een intern speerpunt. We hebben een stuurgroep in het leven geroepen en een projectleider aangesteld. De ambitie voor llo hebben we uitgewerkt in een visie, die samenhangt en in verbinding staat met andere strategische kwaliteitsonderwerpen en thema's binnen MBO Amersfoort.

Clusters doen inmiddels ervaring op met onderwijs in het kader van Ilo, waarbij het gaat om een aanbod via de derde leerweg dat niet door de overheid bekostigd wordt en dat niet-Crebo-gerelateerd is. De bedrijfsvoering richten we in op het ondersteunen van dit flexibele aanbod.

Op provinciaal niveau werkt MBO Amersfoort met andere mbo- en hbo-instellingen samen, om een toegankelijk platform op te zetten om onderwijstrajecten makkelijk te ontsluiten voor de arbeidsmarkt. Dit gebeurt in samenwerking met mobiliteitscentra in de regio Utrecht.

Vanwege de coronasituatie had alumnibeleid geen prioriteit. Zodra de situatie dit toelaat, pakt MBO Amersfoort het thema *alumni* op volgens de beschreven ambitie.

Betrokkenheid docenten en/of studenten bij Ilo en alumnibeleid

In de afgelopen periode is het onderwerp Ilo niet als apart onderwerp met docenten en studenten besproken. De focus lag vooral op het bepalen waar MBO Amersfoort Ilo plaatst binnen de totale onderwijsorganisatie en hoe de bestaande processen voor de huidige concrete Ilo-activiteiten aangescherpt moeten worden. In de volgende fase vragen we input aan docenten en studenten over de ontwikkeling van Ilo. Alumnibeleid hebben we al in een eerder stadium getoetst in de clusters. De reacties hierop waren wisselend en nodigden vooralsnog niet uit tot een centraal alumnibeleid.

Speerpunt 4: Professionalisering

Huidige stand van zaken

Het professionaliseringsaanbod van MBO Amersfoort stemmen we af op de leer- en ontwikkelwensen van de medewerkers en de organisatie. In verband met de coronasituatie hebben we trainingen en workshops toegevoegd over online lesgeven, studenten begeleiden en toetsen vormgeven, en meer dan tweehonderd e-learnings. Medewerkers zijn enthousiast over dit aanbod.

Sinds 2019 hebben we een nieuw onboardingbeleid voor nieuwe medewerkers en specifiek beleid voor startende docenten. Inmiddels is er een MBO Amersfoort-app voor de medewerkers.

Er is nog geen leermanagementsysteem (LMS) in de organisatie, maar in 2020 hebben we de keuze voor een LMS gemaakt. Dit LMS voeren we begin 2021 in. De verwachting is dat we met de komst van het LMS onze lerende cultuur op een betere manier kunnen faciliteren.

Tijdens r&o-gesprekken komt aan bod wat medewerkers meenemen van wat ze geleerd hebben tijdens professionaliseringsbijeenkomsten. Ook in teambijeenkomsten wordt het geleerde gedeeld. In maart 2020 is het meerjarenbeleid *Leren en ontwikkelen 2020-2023* definitief vastgesteld. De doelstelling om een actuele regeling te hebben voor de r&o-cyclus, hebben we eveneens behaald. Het instrument feedbacktool is inmiddels ontwikkeld en in oktober 2020 gelanceerd in de organisatie. De implementatie van de tool loopt door tot medio 2021. Dit alles maakt deel uit van het interne speerpunt *strategisch personeelsbeleid*.

Betrokkenheid van docenten en/of studenten bij professionalisering

Ons P&O-beleid is gericht op de medewerkers van MBO Amersfoort. Het professionaliseringsaanbod komt tot stand door input van de teams. Docenten hebben vele mogelijkheden om aan te geven waar hun behoefte op het gebied van professionalisering ligt. Kennisdelingsdagen en leerdagen komen tot stand in samenwerking met docenten en studenten. Bij de aanbesteding en de implementatie van het LMS is een projectteam betrokken waarin onder anderen docenten zitting hebben.

Bijlage 9A Doelbereiking en effectmetingen 2020

De eerste verantwoording, in het jaarverslag 2019 van MBO Amersfoort, is onderwerp van gesprek geweest tussen afgevaardigden van MBO Amersfoort en leden van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO (CKMBO). Dit gesprek vond plaats op 30 september 2020. Tijdens dit gesprek zijn de speerpunten en deelonderwerpen besproken, waarop MBO Amersfoort doelen en (tussen)resultaten heeft geformuleerd. De commissie heeft laten weten dat zij ziet dat MBO Amersfoort goed op weg is met de kwaliteitsafspraken. Mooie onderdelen vindt zij de begeleiding van onze Entree-studenten, Onderwijs in Bedrijf, de doorstroomcoach en dat er voor aanvang van het mbo-onderwijs al contact is met het voortgezet onderwijs. Verder heeft de CKMBO aanbevolen om gebruik te maken van de gegevens van DUO en die gegevens te gebruiken om een aantal effectindicatoren in te richten. In vervolg hierop zijn we nagegaan welke effectindicatoren passen bij onze doelstellingen.

De situatie rond COVID-19 heeft invloed op het behalen van de doelstellingen in deze rapportage.

Inrichting effectmetingen

Met betrekking tot de meetbare en merkbare resultaten heeft MBO Amersfoort verschillende kwantitatieve en kwalitatieve onderzoeken laten uitvoeren bij studenten, medewerkers en bedrijven. De combinatie heeft veel relevante gegevens opgeleverd. Hier vindt u een overzicht van de uitgevoerde onderzoeken:

- Twee onderzoeken van DUO Onderwijsonderzoek & Advies, uitgevoerd begin 2020:
 - Een online vragenlijst onder medewerkers, specifiek gericht op de onderwerpen uit het kwaliteitsplan. Van de 370 benaderde docenten, hebben 240 hieraan deelgenomen, wat overeenkomt met 65 procent.
 - Telefonische interviews onder leerbedrijven, gericht op de voorbereiding van studenten op de arbeidsmarkt, een belangrijk thema uit het kwaliteitsplan. In totaal zijn er 37 diepte-interviews gehouden. Bij de opzet is op verzoek van MBO Amersfoort per opleidingsrichting gestreefd naar drie interviews bij leerbedrijven van verschillende grootte: één klein bedrijf, één middelgroot bedrijf en één groot bedrijf.
- Een onderzoek van Youngworks, uitgevoerd medio 2020. Dit was een kwalitatief onderzoek dat aansloot op de twee erboven genoemde onderzoeken. Normaal bestaat dergelijk onderzoek uit panelgesprekken met studenten en medewerkers. Wegens corona zijn deze gesprekken veelal individueel gevoerd via Zoom. De onderzoekers hebben 20 studenten en 17 docenten gesproken over de thema's uit het plan. Het onderzoek geeft een beeld van hun perceptie van de voortgang die MBO Amersfoort heeft geboekt op de gestelde doelen, en van wat er volgens hen voor nodig is om de doelen aan het einde van de looptijd te realiseren.
- Een reputatieonderzoek van Bureau Hofkes Reputatiemanagement, in de tweede helft van 2019 uitgevoerd onder stakeholders. Hiervoor zijn 120 interviews afgenomen. De helft van de geïnterviewden komt uit het bedrijfsleven, de andere helft is verdeeld over overheid, onderwijs en netwerkorganisaties.
- Een medewerkerswaarderingsonderzoek van Effectory, uitgevoerd in het najaar van 2020. Het betreft een online vragenlijst voor alle medewerkers van MBO Amersfoort, gericht op hun waardering voor de organisatie. 562 medewerkers hebben de vragenlijst ingevuld. De respons bedraagt daarmee 77 procent.
- De JOB-monitor: een onderzoek van ResearchNed, uitgevoerd in het voorjaar van 2020. Het betreft een online vragenlijst voor alle studenten van MBO Amersfoort, gericht op hun tevredenheid over het onderwijs. 4350 studenten hebben de vragenlijst ingevuld. De respons bedraagt daarmee 51 procent.

De aanbeveling van de commissie om gebruik te maken van de gegevens van DUO, hebben wij ter harte genomen. We hebben gegevens van de landelijke website gebruikt en indicatoren toegevoegd aan onze verantwoording. Hierbij maken we de kanttekening dat de gegevens veelal strekken tot 2018 of 2019. In mei 2021 volgt een update.

De uitkomsten van het geheel aan onderzoeken van DUO Onderwijsonderzoek & Advies en Youngworks waren net voorafgaand aan het gesprek met de CKMBO bekend en zijn op hoofdlijnen aan de commissie gepresenteerd. Deze onderzoeken herhalen we in 2022. In 2021 voeren we een JOB-light uit (de MBO Amersfoortversie van de JOB-monitor) en in 2022 volgt de JOB-monitor.

Hierna beschrijven we de behaalde resultaten inzake de speerpunten van de kwaliteitsagenda van MBO Amersfoort, inclusief de effectmetingen.

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 op de arbeidsmarkt en de gemeente ondersteunt hen 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 het 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 ze te laat ingrijpen.

c. Heroriëntatie op een nieuwe opleiding

Hiervoor gebruiken we een standaardprogramma. Er is hierbij weinig ruimte voor eigen initiatief van de student.

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2020, 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>Resultaat: behaald</p>	<p>Er is een methodiek ontwikkeld om studenten die uitstromen in kaart te brengen met een registratiesysteem, dat is geëvalueerd en steeds verder wordt ontwikkeld. Ook zijn studieloopbaanbegeleiders en studentenadviseurs getraind in de stappen die ze moeten nemen om studenten goed over te dragen aan de gemeente. Niveau 2-studenten worden niet overgedragen aan de gemeente en krijgen daarom trainingen die hen wegwijs maken in de rol van de gemeente bij het zoeken naar een baan.</p>
<p>2. Het ontwikkelen van een format voor een curriculum vitae (cv) 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 procent van alle 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>Resultaat: behaald</p>	<p>Bij de uitstroom in juni 2020 had 100 procent van de niveau 1-studenten een cv en competentieprofiel. Via deze weg heeft de gemeente inzicht in wat de student goed kan en wat een passende plek op de arbeidsmarkt kan zijn. Dit doel wordt gecontinueerd. Waar een cv met competentieprofiel niet voldoet, onderzoeken we alternatieven, waarmee de student zich kan onderscheiden, zoals het maken van een filmpje.</p>
<p>3. Het op basis van afspraken met de gemeente aan hen warm overdragen van kwetsbare jongeren die uitstromen naar de arbeidsmarkt.</p>	
<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 procent is niet haalbaar).</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Ten minste de helft van de kwetsbare jongeren van Entree-opleidingen is warm overgedragen aan de gemeente.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Helaas willen niet alle kwetsbare jongeren die uitstromen naar de arbeidsmarkt, warm overdragen worden aan de gemeente. Bijvoorbeeld omdat ze tegen het advies zijn dat ze beter kunnen gaan werken, dan te kiezen voor een vervolgopleiding. Om de gemeente al vanaf het begin in beeld te brengen bij onze studenten, hebben we dit jaar 'arbeidsmarktbegeleiding' opgenomen in de introductie voor studenten. Hierdoor worden studenten vanaf het begin van de opleiding meegenomen in de mogelijke uitstroomopties en het belang van een goede overstap naar de arbeidsmarkt. We hopen zo meer studenten warm over te kunnen dragen. 80 procent van de kwetsbare jongeren is overgedragen aan de gemeente.</p>
<p>Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat</p>	<p>Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen</p>
<p>4. Het aantal studenten dat een korte of langere periode geen stage loopt, in beeld brengen en een plan ontwikkelen om hierbij de juiste maatregelen te treffen.</p>	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Teams van niveau 1 en niveau 2 Economie gebruiken de methodiek waarmee studenten die geen stage lopen op naam en rugnummer in kaart worden gebracht. Het resultaat is dat alle studenten die geen stage lopen in beeld zijn. Deze studenten hebben een passend onderwijsprogramma en krijgen maatwerkbegeleiding.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Er is een methodiek ontwikkeld waarmee de studenten die geen stage lopen 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>Resultaat: behaald</p>	<p>De methodiek en procedure om studenten tijdig in beeld te krijgen als ze geen stage lopen, is ontwikkeld en alle studenten die geen stage lopen zijn in beeld. De samenwerking tussen slb'ers, studentenadviseurs en het bpv-bureau is hierin versterkt. Geïnventariseerd is wat de redenen zijn waarom een student (tijdelijk) geen stage loopt. Voor studenten die geen stage lopen wordt bekeken welke maatwerkbegeleiding ingezet kan worden. Zo is het programma Stagevaardig uitgebreid. Studenten met ontbrekende stagevaardigheden hebben zo een passend alternatief onderwijsprogramma, gericht op het vinden en behouden van stage. Team Economie-2 heeft gekozen voor lintstages in plaats van blokstages, en verwacht daarmee studenten zonder stage beter in beeld te kunnen houden. Zoals bekend is door de coronacrisis druk komen te staan op de beschikbare stageplekken. Hier werken we voortdurend aan. Een van de oplossingen is dat we zoeken naar alternatieven binnen onze eigen onderwijsbedrijven.</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>Resultaat: behaald</p>	<p>Om studenten meer eigenaarschap te geven over hun heroriëntatie, hebben we de menukaart ontwikkeld, waarmee studenten een programma van heroriëntatie kunnen samenstellen.</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.

Deze indicatoren zijn enigszins aangepast. Om aan te sluiten bij de JOB-monitor is effectindicator 1 een samenvoeging van het zoeken naar werk en het zoeken naar een passende opleiding. Het streven is dat de tevredenheid hierover minimaal gelijk blijft. We verwachten namelijk dat dit percentage niet veel zal stijgen, omdat 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. Alle onderstaande percentages gaan specifiek over studenten niveau 1. Van studenten niveau 2 hebben we geen aparte rapportages. Bij de komende JOB- en JOB-light-enquêtes zullen we onze aandacht erop richten ook specifieke niveau 2-percentages te kunnen genereren. Overigens zijn sommige doelen, volgens het projectplan (zie doelstelling 1) in eerste instantie ook meer gericht op niveau 1, om dit daarna uit te breiden. Effectindicator 3 hebben we toegevoegd.

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-light 2019, JOB-monitor 2020;
- het inspectierapport van het vierjaarlijks onderzoek MBO Amersfoort 2020.

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

Vraag aan Entree-studenten	2020 JOB	2019 JOB-light	2018 JOB
Na de opleiding moet je kiezen: verder leren of gaan werken. Hoe helpt je school je bij deze keuze?	3,6	3,8	3,7
Ben je tevreden over de begeleiding bij beroepskeuze of keuze voor vervolgopleiding?			

Bron: JOB-monitor

Deze score blijft over de jaren min of meer hetzelfde. Zoals hiervoor al aangegeven, verwachten we dat dit percentage niet sterk zal stijgen, ondanks alle begeleiding die het team geeft aan studenten.

De Onderwijsinspectie schrijft over Entree-opleidingen in haar rapport naar aanleiding van het vierjaarlijkse instellingsonderzoek: 'Met gemeentes is contact rondom in- en uitstroom. De opleiding vertaalt informatie in een passend programma en goede begeleiding en zorgt dat studenten die niet naar een vervolgopleiding kunnen warm worden overgedragen aan de verantwoordelijke gemeente.' Het team Entree-opleidingen heeft tijdens dit onderzoek in 2020 de waardering 'goed' gekregen, vanwege de goede begeleiding die het team studenten biedt.

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).

Om uitspraken te doen over deze effectindicator, hebben we gekeken naar:

- JOB-monitor 2018, JOB-light 2019, JOB-monitor 2020.

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 ziet u de resultaten.

Vraag aan Entree-studenten	2020 JOB	2019 JOB-light	2018 JOB
Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	3,5	4,0	3,8
Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	3,5	3,9	3,6

Bron: JOB-monitor

Het percentage studenten dat positief is over de voorbereiding door school op bpv (het zoeken naar stage) en de begeleiding tijdens de stage is gestegen ten opzichte van de jaren ervoor, maar de gemiddelde score is gedaald. Hoewel de scores ten opzichte van 2018 niet zijn gestegen, zijn we tevreden over de score. Omdat landelijk gezien de scores bij de JOB-enquête 2020 lager uitvielen dan voorheen, hebben we niet het idee dat hier iets aan de hand is.

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.

Om uitspraken te doen over deze effectindicator, hebben we gekeken naar:

- DUO-gegevens over het vinden van werk na de opleiding.

Op basis van de gegevens van DUO hebben we per niveau de percentages berekend van studenten die aansluitend aan de opleiding een baan hebben gevonden van 12 uur of meer. Hieronder zijn die weergegeven.

	Aandeel werkenden in 2018, na verlaten onderwijs in 2017/2018 per niveau	Aandeel werkenden in 2017, na verlaten onderwijs in 2016/2017 per niveau	Aandeel werkenden in 2016, na verlaten onderwijs in 2015/2016 per niveau
Entree	38 procent	55 procent	57 procent
Niveau 2	70 procent	77 procent	79 procent

Bron: DUO-gegevens over kwaliteitsafspraken

Het aandeel studenten dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uur werkt, is tussen 2016 en 2018 voor studenten niveau 1 en 2 afgenomen. Vooral voor niveau 1 is het perspectief niet goed. Kortgeschoolden en ongeschoolden hadden voor de coronacrisis al tien keer meer kans op werkloosheid dan een master of een professionele bachelor (bron: werk.nl). Het aantal banen op laag en middelbaar niveau neemt af. Dit komt voornamelijk door de technologische ontwikkelingen. Corona dreigt de zoektocht naar werk nog moeilijker te maken. Zoals met de CKMBO besproken, ligt het zoeken naar werk echter in handen van de gemeente. De school probeert zo goed mogelijk aan te sluiten op de maatschappelijke ontwikkelingen.

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 op het gebied van begeleiding, met de ambitie om deze de komende jaren te realiseren. Deze zijn nog niet geïmplementeerd.

Bij team Centrale Intake (TCI) is via de digitale doorstroomdossiers bekend welke studenten een warme overdracht nodig hebben. De taak om deze warme overdracht te verzorgen, ligt bij de teams en schiet er soms bij in. Dit is onwenselijk.

Er is tot nu toe geen samenwerking tussen vo en mbo om ervoor te zorgen dat vo-studenten een reëel beroepsbeeld hebben. Naar verwachting wordt de kans op uitval/switch kleiner als hier extra aandacht voor komt in het lob-traject in het vo.

Bij meerdere studenten komen we er gaandeweg achter dat zij bij aanvang in aanmerking kwamen voor passend onderwijs. Er zijn MBO-Amersfoort-brede interventie nodig om tijdig in beeld te krijgen welke studenten passend onderwijs nodig hebben.

Er is in beeld gebracht welke indicatoren en gedragingen van jongeren een risico vormen voor een soepele overgang van vo naar mbo. We kunnen de overstap ondersteunen door een jongere en zijn of haar ouders/verzorgers te koppelen aan een doorstroomcoach.⁹ 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 voormalige 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 2020, verklaring eventuele afwijkingen
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><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 meerjarendoelstellingen rondom begeleiding gerealiseerd worden en er is een brede expertisegroep die adviseert en de voortgang bewaakt. Minimaal 75 studenten per jaar hebben hier gebruik van kunnen maken.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Er is inmiddels een vastgesteld ondersteuningsprofiel, dat is samengesteld in afstemming met onze samenwerkingspartners in de regio. Begeleiding is standaard opgenomen in alle clusterplannen volgens de visie op begeleiding binnen MBO Amersfoort (de vijf meerjarendoelstellingen). Er is een projectgroep Excellente begeleiding samengesteld. Uitgangspunt is de begeleiding in het onderwijs te verbeteren (basiszorg) en de aansluiting met Sdv (aanvullende zorg) te vergroten. Teams worden aangespoord hierbij een duidelijke PDCA-cyclus te doorlopen. In 2020 hebben meer dan 100 studenten gebruikgemaakt van het begeleidingsaanbod.</p>
2. Het bieden van extra begeleiding bij het keuzeproces van risicostudenten, door het doen van onderzoek naar hun capaciteiten en begeleidingsbehoefte.	
<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> Vanuit het interne project Instroom hebben we een <i>early warning</i>-systeem ontwikkeld. Het TCI gebruikt dit om studenten die in aanmerking komen voor een intakegesprek bij het TCI eruit te filteren.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>We werken inmiddels met Intergrip, waarin het digitale doorstroomdossier (DDD) terechtkomt. Instromende studenten bij wie in het digitale doorstroomdossier (DDD) is aangegeven dat een warme overdracht noodzakelijk is, worden door TCI eruit gefilterd. TCI zoekt contact met de toeleverende school en de student over de begeleiding. Dit wordt vastgelegd in Eduarte, zodat teams dit meteen zien. Op deze manier is beter geborgd dat de student vanaf de start de nodige aandacht krijgt.</p>

⁹ Een doorstroomcoach is een initiatief van MBO Amersfoort, MBO Midden Nederland, SOVEE en vo-school Trivium.

3. Het formuleren van opdrachten die bijdragen aan een reëel beroepsbeeld bij studenten voor MBO opleidingen met een hoog uitvalpercentage.	
<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.</p> <p><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>Resultaat: behaald</p>	<p>In afstemming met de regio is lob in de onderbouw van het vmbo versterkt. De lob-opdrachten over het mbo zijn ontwikkeld. Daarbij hebben we ons ook gericht op het versterken van ouderbetrokkenheid.</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><u>Eindresultaat 2022</u> Het format voor het eerste loopbaangesprek wordt gebruikt, ingevuld en opgeslagen door degene die het eerste loopbaangesprek voert (ELG'er) in alle onderwijsteams. 100 procent van de studenten die passend onderwijs nodig hebben, is in beeld na het voeren van het eerste loopbaangesprek.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> Het format voor het eerste loopbaangesprek wordt gebruikt, ingevuld en opgeslagen door de ELG'er in alle onderwijsteams. 80 procent van de studenten die passend onderwijs nodig hebben, is in beeld na het voeren van het eerste loopbaangesprek.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Samen met de taakgroep Overstap vo-mbo heeft MBO Amersfoort meegewerkt aan een sterk vmbo-loopbaandossier. Er is een format ontwikkeld voor het eerste loopbaangesprek. Dit is gecommuniceerd binnen de teams en toegevoegd in Eduarte. De intake is vervangen door het eerste loopbaangesprek als vast onderdeel na de aanmelding. Door de coronasituatie hebben in 2020 de eerste loopbaangesprekken telefonisch of online plaatsgevonden. Door deze interventie is passend onderwijs steeds sneller en beter in beeld als de student daar in dit stadium al open over is, of als het in de doorstroomgegevens staat vermeld. Het streefpercentage is behaald. Het team en Sdv gaan aan de slag met datgene wat bekend is na het eerste loopbaangesprek.</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 vervolgloopbaan binnen MBO Amersfoort.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> 100 procent van de studenten die doorstromen vanuit het vo, heeft een DDD en loopbaandossier 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 procent van de studenten die doorstromen 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 procent van de gevallen contact geweest met het toeleverende vo als het onderdeel 'contact gewenst' aangevinkt is.</p> <p>Resultaat: deels behaald</p>	<p>Vanuit vo-regio Eem heeft 79 procent van de vmbo-leerlingen zich voor 1 mei 2020 aangemeld bij een deelnemend mbo met een afgerond DDD.</p> <p>Van de aangemelde studenten bij MBO Amersfoort had 75 procent een DDD. Dit is een stijging van 6 procent ten opzichte van vorig jaar.</p> <p>Als het onderdeel 'actie gewenst' was aangevinkt, is er in 100 procent van de gevallen contact geweest met de toeleverende school.</p> <p>NB De regio en MBO Amersfoort zetten erop in dat alle studenten met een DDD van vo naar mbo gaan, maar toch lukt het niet om het streefpercentage te behalen. Daarom lijkt 100 procent in 2022 vooralsnog niet reëel. Wij zijn hiervoor afhankelijk van het vo. We bekijken komend jaar wat wel een reëel percentage lijkt.</p>

6. Het begeleiden van jongeren en hun ouders/verzorgers bij de overgang van vo naar mbo door een doorstroomcoach vanaf het vierde leerjaar vmbo en het eerste halfjaar mbo.	
<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 of 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 of haar ouders/verzorgers gedurende het laatste jaar vo en het eerste jaar mbo.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Vanaf maart 2020 zijn vijftien studenten begeleid door een doorstroomcoach. In februari 2020 is hiervoor een informatiebijeenkomst geweest voor de geselecteerde ouders op het vo. Er is een nauwe samenwerking geweest tussen vo, SOVEE en MBO Amersfoort om de studenten te coachen en te monitoren voor en na de overstap. 90 procent van de begeleide studenten is tot nu toe succesvol doorgestroomd; deze methode lijkt succesvol te zijn.</p>
7. Het bevorderen van een soepele doorstroom binnen het mbo door samenwerking tussen EVA en opleidingen op niveau 2	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> Alle docenten passen de effectieve instructiemethoden toe voor de voormalige EVA-studenten.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> De helft van de docenten op niveau 2 past de effectieve instructiemethoden toe waarmee de voormalige EVA-studenten hun opleiding succesvol kunnen afronden.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Om EVA-studenten goed voor te bereiden op een vervolgopleiding, mogen zij ten eerste een halfjaar langer over de opleiding doen met extra veel taalonderwijs. Daarnaast geeft een docent van het team EVA les bij de niveau 2-opleiding waar de meeste EVA-studenten naar uitstromen. Overige niveau 2-opleidingen kunnen advies inwinnen bij deze docent.</p>

De effectmeting

<p>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.</p> <p>Effectindicatoren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. Entree voor Anderstaligen (EVA)-studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund om gediplomeerd uit te stromen met een startkwalificatie. 4. Het gemiddelde startersresultaat en resultaat Entree-opleidingen binnen MBO Amersfoort blijft boven de norm die de inspectie hanteert. 5. MBO Amersfoort scoort steeds beter op de indicatoren <i>diplomaresultaat</i> en <i>kwalificatiewinst</i>. Bij diplomaresultaat behaalt MBO Amersfoort gemiddeld genomen de inspectienorm.
--

Bij dit onderwerp zijn de indicatoren 4 en 5 toegevoegd. 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. Daarom hebben we deze indicator toegevoegd. We overwegen effectindicator 3 te verwijderen. De toelichting hierop staat bij punt 3.

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:

- JOB-monitor 2018, JOB-light 2019, JOB-monitor 2020;
- het kwalitatief onderzoek van Youngworks;
- 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 ziet u de resultaten.

Vraag aan studenten alle niveaus	2020 JOB	2019 JOB-light	2018 JOB
Wat vind je van de begeleiding tijdens de opleiding?	3,2	4,2	4,0
Wat vind je van de manier waarop jouw slb'er betrokken is bij jouw leerproces/opleiding?	3,5	n.v.t.	n.v.t.

Helaas is de score op begeleiding gedaald. De vraag naar de specifieke slb'er is nieuw. De lagere score bij de JOB-enquête sluit aan bij een landelijke ontwikkeling. We zijn er daarom niet zeker van of de begeleiding binnen MBO Amersfoort van mindere kwaliteit is geworden. In ieder geval gaan we in 2022 voor een hogere score.

Youngworks

Docenten zijn overwegend positief over de begeleiding die MBO Amersfoort biedt aan jongeren die dreigen uit te vallen. Er is veel aandacht voor persoonlijke begeleiding van studenten.

Ook studenten zijn positief over het begeleidingsaanbod van MBO Amersfoort. De meeste studenten hebben positieve ervaringen met hun slb'er, bij wie ze met al hun vragen terecht kunnen. Behoeftte bestaat aan begeleiding bij de overstap van vo naar mbo. Het eerste jaar mbo is flink wennen voor studenten. Als deze fase niet soepel verloopt, dreigen studenten uit te vallen.

Docenten zouden graag zien dat van het aantal studenten per slb'er vermindert, om de werkdruk voor slb'ers te verlagen. Verder geven zij de tip om de EVA-opleiding een rol geven als expertisecentrum voor Nederlandse taalbegeleiding. De kennis van het EVA-docenten is niet alleen bruikbaar voor EVA-studenten, maar ook voor EVA-uitstromers en andere studenten met een ondersteuningsbehoefte op het gebied van Nederlands.

3. EVA-studenten voelen zich in toenemende mate door school ondersteund om gediplomeerd uit te stromen met een startkwalificatie.

Bijna 100 procent van de studenten is tevreden over de begeleiding naar een startkwalificatie. Dit hebben we nagevraagd in de lessen. Er is echter geen specifieke meting naar gedaan. EVA is onderdeel van Entree-opleidingen. De begeleiding is goed, zoals al eerder aangegeven. Een specifieke meting vinden we niet gepast. Daarom willen we deze effectindicator elimineren.

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

Om uitspraken te doen over deze effectindicator hebben we gekeken naar:

- 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 voor de indicator *startersresultaat*. Ook onze eigen systemen meten deze indicator. De cijfers van 2019-2020 zijn voorlopig. Hieronder staan de resultaten.

Startersresultaat MBO Amersfoort					
	16-17	17-18	18-19	19-20	Norm inspectie
Niveau 1	79,4 procent	82,5 procent	80,7 procent	84,5 procent	n.v.t.

Niveau 2	79,5 procent	75,6 procent	81,9 procent	79,4 procent	79 procent
Niveau 3	82,9 procent	82,6 procent	83,1 procent	84,5 procent	82 procent
Niveau 4	83,9 procent	83,9 procent	84,1 procent	84,3 procent	82 procent

Bron: jaren 16-17 t/m 18-19 DUO en ISD, 19-20 voorlopige cijfers QlikView. NB Bij niveau 1 heet het niet *startersresultaat*

Zoals te zien is, is er sprake van een lichte toename van ons startersresultaat op de verschillende niveaus. Dit kan verband hebben met juiste plaatsing en passende begeleiding. Gemiddeld genomen voldoen we op dit gebied aan de norm. Verder is ons percentage niveau 1-studenten dat een diploma behaalt hoog. Zoals al aangegeven heeft Entree-opleidingen van MBO Amersfoort de waardering 'goed' gekregen van de inspectie.

Jaarresultaat en kwalificatiewinst

indicator	15-16	16-17	17-18	18-19	19-20*
jaarresultaat	69,4 procent	68,2 procent	65,7 procent	68,4 procent	70,6 procent
kwalificatiewinst	84,3 procent	86,8 procent	89,0 procent	90,2 procent	Nog niet bekend

Bron: Benchmark mbo/ *voorlopige cijfers 19-20 uit QlikView-rapportage, Eduarte-app (actuele cijfers)

Bij jaarresultaat zien we na een lichte daling de afgelopen twee jaren een stijging en voldoen we aan de inspectienorm. We werken de komende jaren gericht aan verdere stijging van het studiesucces.

Ook bij kwalificatiewinst, het verschil tussen het behaalde diplomaniveau mbo en het niveau van de vooropleiding in het vo, zien we stijgende cijfers. Deze zijn boven het landelijk gemiddelde.

Als we alle effectmetingen naast elkaar zetten, zien we dat we de goede dingen doen en dat het ook goed is dat we begeleiding nog meer aandacht geven in de uitwerking van het interne speerpunt *excellente begeleiding*. Vooral ondersteuning bij de overstap van vo naar mbo is voor een aantal studenten nodig. Daarnaast zetten we momenteel een project op ter verbetering van ons studiesucces. Hier kunnen we in de volgende rapportage meer over vermelden.

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 docenten¹⁰ kunnen bijdragen aan de verbinding tussen student en arbeidsmarkt. De deelname aan bedrijfsstages verschilt per cluster. De hoeveelheid hybride docenten is beperkt.

Een practoraat kan eveneens 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.

¹⁰ Een hybride docent werkt deels als docent in het onderwijs, daarnaast heeft deze ook een andere baan in loondienst of als zelfstandig ondernemer.

Doelstellingen en tussenresultaten 2020 en eindresultaten 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen												
<p>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>													
<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 procent. • Het aantal onderwijsbedrijven is toegenomen ten opzichte van 2020. • MBO Amersfoort heeft bevindingen uit praktijkgericht onderzoek van het practoraat vertaald naar beleid voor het concept OIB. <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 procent. • 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' ingesteld. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>11 van de 13 scholen van MBO Amersfoort en 17 van de 23 onderwijsteams beschikken over ten minste één onderwijsbedrijf. Door invloed van het coronavirus komt het percentage dit jaar wat lager uit dan verwacht: onderwijsbedrijven kunnen tijdelijk niet het aantal studenten bedienen waarvoor ze de capaciteit hebben (zou 86,1 procent zijn, is nu 73,3 procent geworden).</p> <table border="1" data-bbox="1220 434 1843 513"> <thead> <tr> <th></th> <th>2020</th> <th>2019</th> <th>2018</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Percentage studenten</td> <td>73,3 (86,1)</td> <td>83,4</td> <td>56,1</td> </tr> <tr> <td>Aantal onderwijsbedrijven</td> <td>26</td> <td>24</td> <td>22</td> </tr> </tbody> </table> <p>De practor is in 2020 aangesteld, start per 1 januari 2021 en valt rechtstreeks onder het cvb. Er is budget beschikbaar om enkele docent-onderzoekers aan te trekken en een of twee kenniskringen in te richten met vertegenwoordiging van studenten, scholen, onderwijsbedrijven en leerbedrijven.</p>		2020	2019	2018	Percentage studenten	73,3 (86,1)	83,4	56,1	Aantal onderwijsbedrijven	26	24	22
	2020	2019	2018										
Percentage studenten	73,3 (86,1)	83,4	56,1										
Aantal onderwijsbedrijven	26	24	22										
<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>Resultaat: niet behaald (overmacht)</p>	<p>Door invloed van COVID-19 was het niet mogelijk om instellingsbreed aan de slag te gaan met vakmanschapsprofielen. Wel zijn in 2020 een notitie over vakmanschap en een leidraad voor gesprekken tussen onderwijsteam en vertegenwoordigers van bedrijven over vakmanschap opgesteld. Eind 2020 is een pilot gedaan van een kleinschalig cocreatiegesprek met het bedrijfsleven, OIB en docenten van Zorg, om hier invulling aan te geven. De bevindingen worden gebruikt voor een verdere, instellingsbrede implementatie binnen curricula. Gekoppeld aan eigentijds onderwijs zal dit worden opgepakt.</p>												

Doelstellingen en tussenresultaten 2020 en eindresultaten 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen
<p>3. Scholen binnen MBO Amersfoort hebben allemaal verbinding met de praktijk en integreren de opgedane kennis en ervaringen in het onderwijs. Dit was voorheen: Het doorontwikkelen van bedrijfsstages door het vergroten van het percentage medewerkers dat hieraan deelneemt en door een beleidsmatige inbedding hiervan in de organisatie.</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 in dit op in hun clusterplan, dat wordt besproken met het bestuur. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Bedrijfsstages zijn mogelijk om docenten voeling te laten houden met het werk waarvoor hun studenten worden opgeleid en zo de verbinding tussen theorie en praktijk te kunnen blijven maken. Een directeur en beleidsadviseur zijn langs alle clusters gegaan om door te nemen hoe de verbinding met de beroepspraktijk wordt gelegd. Gebleken is dat onderwijsteams over onderstaande manieren beschikken om voeling te houden:</p> <ul style="list-style-type: none"> via bedrijfsstages; door direct samen te werken met bedrijven waar studenten een deel van de opleiding doen; door nauw samen te werken met onderwijsbedrijven; doordat docenten in de teams vrijwel allemaal werkzaam zijn in branche; door het werven van zijinstromers uit de praktijk; door studenten tijdens hun bpv veelvuldig te bezoeken; door te participeren in netwerken van onderwijs en bedrijven/instellingen; door gastdocenten in te zetten; door een onderdeel <i>oriëntatie in de branche</i> op te nemen in de opleidingsschool; docenten in opleiding lopen stage bij onderwijsbedrijven en leerbedrijven. <p>In de clusterplannen wordt hier ruimschoots aandacht aan besteed.</p>
<p>4. Het aanstellen van hybride docenten binnen onderwijsteams (met als voorwaarde het verkrijgen van subsidie volgens de Regeling subsidie zijinstroom). NB Dit doel is onderzocht en 100 procent bleek niet haalbaar. Is met commissie besproken. Doel 2022 is daarom gewijzigd in 50 procent.</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><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Minimaal een derde van de onderwijsteams heeft een hybride vakdocent. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Hoewel het doel bereikt is voor 2020, bleek bij de evaluatie van dit onderdeel in 2019 dat het aanstellen van deze docenten niet eenvoudig is en zelfs niet overal wenselijk is. De redenen hiervan zijn in de vorige verantwoording beschreven en doorgenomen met de CKMBO.</p> <p>Voor het aantrekken van zijinstromers geldt dat zijinstroom in de afgelopen jaren gestaag is gegroeid. In het afgelopen schooljaar vond zijinstroom plaats in alle clusters. In totaal waren er in 2019-2020 gemiddeld tien zijinstromers meer dan in de jaren ervoor.</p>

De effectmeting

<p>Beoogd effect: 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.</p> <p>Effectindicatoren:</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 met betrekking tot 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 <i>aandeel werkenden dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt</i> dalen niet verder dan het niveau van de laatste meting die tot nu toe beschikbaar is.

Bij dit onderwerp zijn de indicatoren 2 en 4 toegevoegd. De JOB-enquête geeft de tevredenheid van de student over de aansluiting school-beroepspraktijk weer. Deze is nu 2,9 of hoger. Voor 2022 stellen we een hoger doel, juist 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. De cijfers zijn te vinden op de website van DUO.

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.

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

- JOB-monitor 2018, JOB-light 2019, JOB-monitor 2020;
- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- het onderzoek van Youngworks.

JOB

Vraag	2020 JOB	2019 JOB-light	2018 JOB
bbl: Leer je op je werkplek voldoende? Wat vind je van wat je leert op je werkplek?	4,2	4,3	4,2
bol: Leer je op je stage-/bpv-plaats voldoende? Wat vind je van wat je leert op je stage/bpv?	3,8	4,2	4,0
bbl: Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je werkplek?		3,4	3,4
bol: Sluit wat je op school leert voldoende aan bij wat je moet kunnen op je stage/bpv?		3,3	3,4
bbl: Kun je jouw werkervaringen voldoende op school bespreken? Wat vind je van de mogelijkheid om jouw werkervaring te bespreken op school?	3,4	3,7	3,7
bol: Ben je door je school goed voorbereid op je stage/bpv? Wat vind je van hoe school jou heeft voorbereid op je stage/bpv?	2,9	3,3	3,3
bol: Ben je tevreden over de begeleiding door de school tijdens je stage/bpv? Hoe tevreden ben je over de begeleiding door school tijdens je stage/bpv? Wat vind je van hoe school je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	2,9	3,4	3,3
bbl: Ben je tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf op je werkplek? Wat vind je van de manier waarop het leerbedrijf je begeleidt?	4,0	4,1	4,0
bol: Ben je tevreden over de begeleiding door het leerbedrijf tijdens je stage/bpv? Hoe tevreden ben je over de begeleiding door het leerbedrijf tijdens je stage/bpv? Wat vind je van hoe het leerbedrijf je begeleidt/heeft begeleid tijdens je stage/bpv?	3,7	4,0	3,9
bbl: Wat vind je van hoe opdrachten van school aansluiten bij het werk dat je doet op je werkplek?	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		

Bron: JOB-monitor en JOB-light (MBO Amersfoort)

De JOB-monitor en de JOB-light laten gemiddelden zien die variëren van 2,9 tot 4,3. Dat staat voor een matige tot grote mate van tevredenheid. De scores voor 2020 liggen gemiddeld genomen lager dan de voorgaande jaren. Dat komt door de gewijzigde opzet van de JOB-monitor en het is in lijn met het landelijke beeld. We zien dat er aandacht nodig is voor de verhouding tussen school en bpv.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Uit het onderzoek onder de docenten van DUO Onderwijsonderzoek & Advies blijkt dat 240 docenten (respons van 65 procent) het volgende aangeven:

- bijna 90 procent is enthousiast over de onderwijsbedrijven;
- 80 procent vindt dat ze voldoende branchekennis bezitten;
- 75 procent vindt dat er voldoende variatie in leermiddelen en leeromgevingen is;
- 40 procent vindt dat leren in het onderwijsbedrijf en leren op school goed zijn afgestemd, 30 procent oordeelt neutraal en 30 procent is negatief.

Youngworks

Docenten zijn positief over de onderwijsbedrijven. De mate waarin teams binding hebben met de praktijk waarvoor ze studenten opleiden varieert. Tijd voor bpv-bezoeken en het up-to-date houden van branchekennis volstaat voor sommige docenten en voor sommigen zou dat meer mogen zijn.

Studenten ervaren een sterke link tussen onderwijs en beroepspraktijk. Ze zijn tevreden over de begeleiding binnen het onderwijsbedrijf; de begeleiding tijdens de bpv zou frequenter mogen.

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

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

- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- het reputatieonderzoek onder stakeholders;
- DUO-gegevens over het vinden van werk na de opleiding.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

De 37 geïnterviewde praktijkopleiders geven het volgende aan:

- Bpv is van toegevoegde waarde en waardevol met het oog op toerusten van studenten voor werk.
- Studenten zijn zeer waardevol voor de bedrijven.
- Leerdoelen van studenten zijn duidelijk en passend.
- Plaatsing van studenten verloopt naar tevredenheid.
- (Beroeps)houding van studenten tijdens de bpv laat soms te wensen over, hogere motivatie is wenselijk.
- Bij start bpv is een hoger kennis- en vaardigheidsniveau van taal/communicatie wenselijk, de beroepsmatige vaardigheden zijn veelal op orde.
- De aansluiting school-praktijk is volgens de helft van de praktijkopleiders goed, de andere helft vindt dat dit beter moet. Dit zit vooral in houdingsaspecten van de student.

Reputatieonderzoek

De reputatiescore van MBO Amersfoort is 79 (op een schaal van 100), wat staat voor een goede reputatie. In het onderzoek zijn vijf reputatiekenmerken gedefinieerd. Twee daarvan zijn relevant voor deze effectindicator. MBO Amersfoort scoort op een vijfpuntschaal als volgt:

- Studenten hebben relevante (basis)vakkennis: 3,22.
- Aansluiting op de arbeidsmarkt: 3,62.

Op het punt van relevante vakkennis sluit de score aan bij de verwachtingen van de stakeholders.

Op het punt van aansluiting zien de stakeholders de aansluiting graag nog wat verder verbeteren.

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 inhoudelijk goed genoeg aan op wat in de praktijk gevraagd wordt?

Uit de gegevens van de landelijke website van DUO blijkt dat studenten met een afgeronde niveau 3- en 4-opleiding goed hun plek vinden op de arbeidsmarkt. Voor niveau 2 is dat iets minder (en dalend). Voor niveau 1 (Entree) is het perspectief niet goed (en dalend). Dat weerspiegelt de toenemende vraag van bedrijven naar hogeropgeleide vakmensen. Dit wordt al beschreven in het deel over jongeren in een kwetsbare positie.

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.

In de volgende tabel ziet u het aandeel werkenden dat aansluitend aan de opleiding meer dan 12 uren werkt.

	Aandeel werkenden in 2018, na verlaten onderwijs in 2017/2018 per niveau	Aandeel werkenden in 2017, na verlaten onderwijs in 2016/2017 per niveau	Aandeel werkenden in 2016, na verlaten onderwijs in 2015/2016 per niveau
Entree	38 procent	55 procent	57 procent
Niveau 2	70 procent	77 procent	79 procent
Niveau 3	93 procent	88 procent	83 procent
Niveau 4	88 procent	90 procent	84 procent

Bron: Dienst Uitvoering Onderwijs

De percentages zijn voor niveau 3- en niveau 4-studenten relatief goed te noemen. De percentages fluctueren over branches/bedrijfstakken. We hebben deze gegevens, maar het voert te ver deze hier op te nemen. We zien dat het perspectief voor de lagere niveaus daalt, vooral voor niveau 1.

Samengevat zien we dat een belangrijk aandachtspunt voor de komende twee jaar de verdere versterking is van de koppeling theorie-praktijk/binnenschools-buitenschools. Dat zal in combinatie met het leveren van maatwerk meegenomen worden het programma Eigentijds onderwijs dat een verdere uitrol zal krijgen in de komende jaren.

Deelonderwerp 2: Flexibilisering onderwijs

De nulsituatie

In 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 zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen
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><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. 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><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 het organiseren van de procesketens onderwijsontwikkeling-roostering. De processen binnen deze procesketens zijn vormgegeven dan wel gestroomlijnd Er is een keuze gemaakt voor (een) plannings-roosterinstrument(en) dat/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>Resultaat: behaald</p>	<p>De visie op maatwerk en flexibilisering is opgesteld en teams zijn, samen met een beleidsadviseur, aan de slag zijn gegaan om curricula op een onderling vergelijkbare manier te beschrijven. Het nieuwe roosterprogramma Xedule is ingevoerd en de medewerkers zijn hierin geschoold.</p> <p>Flexibilisering en maatwerk is in 2020 onderdeel geworden van een van de speerpunten binnen het strategisch doel <i>eigentijds onderwijs</i>.</p> <p>Vanwege de coronacrisis hebben we een aantal beoogde veranderingen versneld doorgevoerd, die kunnen bijdragen aan flexibilisering en maatwerk. Dit betreft vooral de digitalisering van het onderwijs, het digitaal samenwerken en het digitaal beschikbaar hebben van lesmateriaal.</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: Medewerkers vinden in toenemende mate dat maatwerk bieden aan studenten beter mogelijk is.

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

- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- het onderzoek van Youngworks.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Uit het onderzoek onder docenten blijkt dat een derde (32 procent) vindt dat de afgelopen twee jaar de mogelijkheden om studenten maatwerk te bieden is verbeterd. Een vijfde heeft hier geen mening over/beeld bij. Het overige percentage medewerkers geeft aan dat de mogelijkheden gelijk gebleven zijn.

Youngworks

Docenten en studenten zijn verdeeld over maatwerk en flexibilisering binnen MBO Amersfoort. Een deel is van mening dat er nog geen maatwerk geboden kan worden op MBO Amersfoort. Daartoe ontbreken tools en protocollen. De (nu nog) verplichte koppeling tussen keuzedelen en kwalificaties speelt ook een rol. Ook andere regelgeving belemmert maatwerk, bijvoorbeeld verplichte aanwezigheid. Maatwerk komt momenteel vooral voort uit de vraag van studenten zelf. Problemen met roosters, formulieren, informatievoorziening vormen een drempel voor maatwerk. Zowel docenten als studenten hebben behoefte aan een centraal portaal waar alle informatie en communicatie overzichtelijk bij elkaar komt.

Verder wordt aangegeven dat maatwerk niet altijd wenselijk is, zeker niet bij de lagere niveaus, waar de kracht van het collectief (meer) van waarde is.

Samengevat kunnen we spreken van een bescheiden positief effect, met nog veel ruimte voor verbetering. Vanuit het interne speerpunt *eigentijds onderwijs* gaan we ons ervoor inzetten om het ad-hockarakter te wijzigen in goed ingerichte mogelijkheden voor maatwerk.

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. 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 2020, 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 vervolgleid op de beleidsnotitie <i>Ambitieuze Internationaliseren, op weg naar 2021</i> opgesteld. Het activiteitenplan binnen teams voor 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>Resultaat: behaald</p>	<p>In alle clusterplannen is er aandacht besteed aan het verwerven van internationale competenties. Uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies/Youngworks blijkt echter dat collega's nog onvoldoende zicht hebben op waar het onderwerp <i>internationalisering</i> hun werk/opleiding raakt.</p> <p>Met ingang van dit schooljaar heeft elk cluster (en soms elk team in een cluster) een ambassadeur internationalisering. Deze ambassadeurs worden nauw betrokken bij de inrichting en uitwerking van internationalisering. Daarnaast zijn er gesprekken met onder andere de studentenraad, het cvb en de portefeuillehouder internationalisering.</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 procent van onze studenten een buitenlandstage/ervaring gehad gedurende de opleiding.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 heeft 5 procent van onze studenten een buitenlandstage/ervaring gehad gedurende zijn opleiding.</p> <p>Resultaat: niet behaald (overmacht)</p>	<p>Er vinden steeds meer activiteiten plaats, zowel op het gebied van buitenlandse activiteiten (korter dan twee weken) als buitenlandse stages voor studenten. Door de coronacrisis zijn echter meerdere stages afgebroken of niet gestart. In 2020 hebben wij daardoor de beoogde 5 procent nog niet behaald. Gezien de huidige situatie is het reëel om te veronderstellen dat we in 2022 niet op 7 procent zullen zitten. We houden daarom de ambitie van 5 procent aan.</p>

Doelstelling tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar), resultaat	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen
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 (in plaats van 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 (in plaats van VET Mobility Charter).</p> <p>Resultaat: niet uitgevoerd, niet nodig vanwege onderbesteding</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 moet een accreditatie verkregen worden. Door de coronacrisis loopt ook de vaststelling van het meerjarig financieel kader vertraging op in Europa. Er is voor gekozen om de accreditatie pas volgend jaar aan te vragen, omdat er nu nog voldoende budget is om dit schooljaar en schooljaar 2021-2022 activiteiten te kunnen doen van de Erasmus+-gelden.</p>
4. Het realiseren van de mogelijkheid voor kwetsbare groepen studenten om te werken aan internationale competenties door middel van een buitenlandervaring.	
<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 twee 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 twee weken naar het buitenland geweest.</p> <p>Resultaat: behaald</p>	<p>We stimuleren kwetsbare groepen studenten op verschillende plekken om te werken aan internationale competenties door een buitenlandervaring. Er is in het voorjaar van 2019 en in het voorjaar van 2020 een groep van 10 niveau 2-studenten voor twee weken naar Finland geweest.</p>
5. Het realiseren van een toenemend percentage medewerkers dat naar het buitenland gaat voor job shadowing/stage/training opvoeren.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> In 2020 gaat jaarlijks 6 procent van de medewerkers naar het buitenland voor job shadowing/stage/training.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> In 2020 gaat jaarlijks 3 procent van de medewerkers naar het buitenland voor job shadowing/stage/training.</p> <p>Resultaat: niet behaald (overmacht)</p>	<p>Vanuit de teams was er een aanvraag voor budget voor 27 medewerkers (3,8 procent). Daarmee zou de doelstelling zijn gehaald. Er stonden bezoeken aan onder andere Denemarken, Ierland en Finland gepland maar die zijn, vanwege COVID-19, niet doorgedaan. Het aantal medewerkers met een professionaliseringsactiviteit in het buitenland is nu bij benadering 20 (2,8 procent).</p>
6. Het integreren van Internationalisation@home in de curricula (waar van toepassing).	
<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>Resultaat: behaald</p>	<p>Het gewenste resultaat van twee teams die werken met internationalisation@home is in 2020 behaald. In meerdere teams zijn er activiteiten op dit gebied. Zeker met de huidige ontwikkelingen rondom COVID-19 neemt het virtuele werken een vlucht.</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: Studenten en medewerkers geven aan dat zij internationale competenties hebben ontwikkeld, die zij naar verwachting kunnen inzetten tijdens hun loopbaan.

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

- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- het onderzoek van Youngworks.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Van de docenten, die mee hebben gedaan aan activiteiten voor internationalisering, geeft 78 procent aan dat zij internationale competenties hebben ontwikkeld, die zij naar verwachting kunnen inzetten tijdens hun loopbaan.

Youngworks

Uit het onderzoek van Youngworks bleek dat studenten nog niet altijd goed weten waar ze informatie kunnen vinden. Internationalisering is volgens docenten en studenten sterk gebonden aan de specifieke opleidingen binnen MBO Amersfoort. Voor sommige opleidingen (bijvoorbeeld horeca en toerisme) is het een belangrijk thema. Binnen andere opleidingen wordt er aanzienlijk minder aandacht aan besteed. Docenten zien niet altijd de noodzaak in van het verwerven van internationale competenties en verwijzen naar de regionale functie van het mbo.

In de komende jaren moet er bij professionalisering van medewerkers structureel aandacht zijn voor de mogelijkheid om dit in het buitenland te doen. Dit moeten teamleiders actief oppakken. Ook vanuit de Servicedesk Internationalisering wordt gewerkt aan uitbreiding van het netwerk, waarmee de mogelijkheden voor deze activiteiten groeien.

Met name het toewerken naar een cultuur van internationaal denken en de verankering hiervan in de organisatie moet de komende jaren nog nadrukkelijker op de agenda komen. De ambassadeurs zullen hierin een belangrijke rol spelen. Daarnaast zet MBO Amersfoort in op vindbaarheid en zichtbaarheid van mogelijkheden om internationale competenties te ontwikkelen.

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 2020, 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.</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.</p> <p>Resultaat: niet behaald (overmacht)</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 is dus geen sprake, maar wij zijn trots op dat we in deze tijd van COVID-19 dit enthousiasme nog hebben kunnen vasthouden.</p> <p>Ook het praktijkgericht onderzoek naar de waarde van vakwedstrijden binnen het curriculum is doorgeschoven naar betere tijden. De hoop was gevestigd op 2021. Wel richt MBO Amersfoort zich op de integratie van elementen uit de vakwedstrijden in de curricula. Daartoe kan gebruik worden gemaakt van het Centrale Registratie Systeem (CRS) van WorldSkills Netherlands, met een rijk archief aan wedstrijdopdrachten. Bij de opleidingen Verpleegkundige, Verzorgende individuele gezondheidszorg, Gastheer/-vrouw en Schilder wordt bij de vaardigheidslessen intensief gebruikgemaakt van de CRS-opdrachten. Daarnaast worden bij deze opleidingen jaarlijks workshops en trainingen georganiseerd.</p>
2. Het voortzetten van de mogelijkheden voor studenten van de opleiding Schilder om een meestersdiploma te behalen tijdens de opleiding.	
<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>Resultaat: 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. Op dit moment nemen tien studenten deel aan dit traject. Dat is één student meer dan vorig jaar. Er zijn in 2020 twee diploma's afgegeven. De School voor Techniek gaat dit traject verder in de etalage zetten en we hopen ook op spin-off naar de gehele schildersopleiding.</p>
3. Het formuleren van beleid gericht op het bevorderen van excellentietrajecten binnen MBO Amersfoort.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u> MBO Amersfoort onderzoekt de mogelijkheid en wenselijkheid van extra excellentietrajecten. Bij een positieve uitkomst hebben in 2022 minimaal twee clusters een extra excellentietraject ontwikkeld.</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u> MBO Amersfoort onderzoekt de mogelijkheid en wenselijkheid van extra excellentietrajecten. Bij een positieve uitkomst heeft in 2020 minimaal één cluster een extra excellentietraject ontwikkeld.</p> <p>Resultaat: vervalt voorlopig, we blijven dit onderwerp onderzoeken</p>	<p>Voor excellentie geldt dat tijdens de ronde langs de managementteams is gebleken dat scholen geen behoefte hebben aan centraal excellentiebeleid. Excellentie blijft daarmee van de eigen sector binnen de school.</p> <p>Daarnaast richt MBO Amersfoort zich momenteel op excellent onderwijs. Dit houdt ook in dat we ons richten op maatwerk voor de student die meer kan dan gemiddeld. Het hoeft hier niet per se te gaan om specifieke excellentietrajecten, maar kan bijvoorbeeld gaan over extra opdrachten voor studenten die meer uitdaging nodig hebben.</p>

De effectmeting

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

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

- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- het onderzoek van Youngworks.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

We vroegen docenten of zij excellentie zien als een verrijking van de opleiding(en). Dat is grotendeels het geval, 73 procent van de docenten ziet excellentie als een verrijking van het onderwijs.

Ook is gevraagd of er behoefte is aan centraal beleid rondom excellentie/meer excellentietrajecten. Hieruit is gebleken er momenteel behoefte is aan extra opdrachten voor studenten die meer uitdaging aankunnen. Die zouden meer in het onderwijs geïntegreerd mogen worden. In het deel over flexibilisering is dit beschreven in het kader van maatwerk en eigentijds onderwijs.

Youngworks

Zowel docenten als studenten vinden dat het niveau en tempo van het onderwijs vooral afgestemd worden op de studenten die het minst snel door de lesstof gaan. Studenten hebben behoefte aan verdieping in de lesstof en willen uitgedaagd worden om hun professionele skills en talenten verder te ontwikkelen. Docenten vinden dat ze hiervoor beter gefaciliteerd moeten worden.

In de uitwerking van het interne speerpunt *excellent onderwijs* wordt maatwerk meegenomen voor de student die meer kan dan gemiddeld. Deze behoefte spreekt duidelijk uit deze effectmetingen.

Deelonderwerp 5: Alumnibeleid en een leven lang ontwikkelen (llo)

De nulsituatie

MBO Amersfoort kent op het gebied van llo een beperkte traditie. Cvb 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 2020, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
1. Het ontwikkelen van een visie op en beleid voor llo voor MBO Amersfoort. Hierbij de wensen en mogelijkheden van MBO Amersfoort voor 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 in 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 we hebben in kaart gebracht welke mogelijkheden we zien op dit gebied. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>In de afgelopen periode is een leven lang ontwikkelen op landelijk, provinciaal en regionaal niveau, zeker ook vanwege de coronasituatie, urgent en essentieel geworden. MBO Amersfoort heeft daartoe versneld een impuls gegeven aan de eerder gepresenteerde projectaanpak llo. Er is een projectgroep opgezet, de uitgesproken ambitie voor llo is uitgewerkt in een visie, die samenhangt en in verbinding staat met andere strategische kwaliteitsonderwerpen en thema's binnen MBO Amersfoort.</p> <p>Het belangrijkste onderdeel van de visie op llo is 'werkplekleren'. Deze vorm van leren in de (beroeps)praktijk wordt inmiddels door overheid, politiek, SER, VNO/NCW, MKB-Nederland en andere instanties als dé oplossing gezien voor het oplossen van de arbeidsmarktproblematiek. MBO Amersfoort kent deze vorm al jaren via het concept Onderwijs in Bedrijf en via de bbl. Momenteel doen clusters concrete ervaring op met llo, zowel publiek als privaat via de derde leerweg.</p>

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
	Op provinciaal niveau werkt MBO Amersfoort met andere mbo- en hbo-instellingen samen om een toegankelijk platform op te zetten voor het makkelijk ontsluiten van onderwijstrajecten voor de arbeidsmarkt. Dit in samenwerking met mobiliteitscentra in de regio Utrecht.
2. Het in kaart brengen welke alumni-aanpak 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.	
<u>Eindresultaat 2022</u> <ul style="list-style-type: none"> MBO Amersfoort heeft in 2022 de alumni-aanpak geëvalueerd en, zo nodig, op basis hiervan verbetermaatregelen ingevoerd. <u>Tussenresultaat 2020</u> <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. Resultaat: niet behaald, geen prioriteit vanwege COVID-19	Door de coronasituatie had alumnibeleid geen prioriteit. Zodra de situatie dit toelaat, pakt MBO Amersfoort het thema <i>alumni</i> op conform de beschreven ambitie. In 2017 hebben we een beleidsdocument <i>Alumni</i> geschreven. Dat beleidsdocument blijft de komende jaren van kracht.

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 jaarlijks de professionaliseringsplannen van de diverse (onderwijs)teams, de nieuwe strategische koers en de wettelijke kaders. Daarnaast vinden er diverse gesprekken met leidinggevenden plaats 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: pedagogisch-didactisch, begeleiding van startende docenten, studieloopbaanbegeleiding, examinering, duurzame inzetbaarheid, onderwijsontwikkeling, management development en loopbaanbegeleiding. Thema's van de langdurige opleidingen zijn LC-scholing, het pedagogisch-didactisch getuigschrift (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 2020, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
De TOF Academie ontwikkelt professionaliseringsactiviteiten die aansluiten bij de leer- en ontwikkelwensen van de medewerkers en de organisatie.	
<u>Eindresultaat 2022</u> <ul style="list-style-type: none"> Minstens 60 procent van de medewerkers neemt deel aan drie of meer professionaliseringsactiviteiten (trainingen, workshops, opleidingen) en past het geleerde toe in de praktijk. 30 procent van de medewerkers neemt deel aan de kenniscafés (vervalt). 95 procent van de medewerkers neemt deel aan het kennisfestival. De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van 	Uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies blijkt dat 83 procent van de medewerkers in het afgelopen jaar heeft deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten. Er ligt een aanbod dat aansluit bij de leer- en ontwikkelwensen van de medewerkers en de organisatie. In verband met de coronasituatie is er nieuw aanbod opgenomen naast het bestaande aanbod. Dit nieuwe aanbod bestaat uit trainingen en workshops in het kader van online lesgeven, begeleiden en toetsen vormgeven en een groot aanbod (200) van e-learnings (trainingen, webinars, podcasts en leerlijnen in verschillende vakgebieden) van New Heroes. Medewerkers zijn

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
<p>professionaliseringsactiviteiten is een 7</p> <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Minstens 50 procent van de medewerkers neemt deel aan drie of meer professionaliseringsactiviteiten (trainingen, workshops, opleidingen) en past het geleerde toe in de praktijk. • 20 procent van de medewerkers neemt deel aan de kenniscafés (vervalt, wordt in komende rapportage niet meer vermeld). • 90 procent van de medewerkers neemt deel aan het kennisfestival. • De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van professionaliseringsactiviteiten is een 7 <p>Resultaat: deels behaald (overmacht)</p>	<p>enthousiast over dit aanbod. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van professionaliseringsactiviteiten is een 7,5.</p> <p>De kenniscafés in huidige vorm worden niet voortgezet. Deze formule is uitgewerkt na een aantal jaren. Het bedenken van een nieuwe vorm hebben we vanwege de coronasituatie uitgesteld naar 2021.</p> <p>Het kennisfestival zou plaatsvinden in het voorjaar van 2020. Ook dit is geannuleerd. In november 2020 was er een online leerdag. Deze stond in het teken van de speerpunten <i>eigentijds onderwijs</i> en <i>excellente begeleiding</i>. Er is op deze dag op beide thema's inspiratie opgedaan, kennis gedeeld en geleerd. De beelden die zijn opgehaald, worden door de innovatiegroepen, die zijn ingericht voor deze speerpunten, verder uitgewerkt. Op het kennisfestival van april 2021 krijgt het speerpunt <i>eigentijds onderwijs</i> een vervolg.</p> <p>De medewerkers hebben de online leerdag als zeer positief ervaren. Het gemiddelde cijfer voor deze dag is een 7,5. De verwachting is dat 95 procent van onze medewerkers deelneemt aan het kennisfestival van april 2021.</p>
MBO Amersfoort ontwikkelt een introductie- en scholingsprogramma voor nieuwe medewerkers / startende docenten	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle startende medewerkers/docenten volgen het introductie- en scholingsprogramma. • De gewenste effecten blijken uit de evaluaties. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van het scholings- en introductieprogramma is een 7. <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 procent 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 scholings- en introductieprogramma is een 7. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>Sinds 2019 is er nieuw onboardingbeleid voor nieuwe medewerkers en specifiek beleid voor startende docenten. Dit beleid bevat de volgende fasen: preboarden, onboarden, onboard houden en offboarden. De implementatie van dit beleid loopt nog. Inmiddels is er een MBO Amersfoort-app ontwikkeld. Deze app is in september 2020 gelanceerd. Een deel van deze app wordt ingericht voor het preboarden en onboarden van onze medewerkers. De verwachting is dat dit in het voorjaar van 2021 gereed is.</p> <p>85 procent van de startende medewerkers heeft deelgenomen aan het onboardingprogramma. In november 2020 is het programma geëvalueerd. De docenten gaven een 7,2 voor het professionaliseringsaanbod binnen MBO Amersfoort. De professionaliseringsactiviteiten waaraan de meeste docenten hebben deelgenomen, zijn de nieuwemedewerkersbijeenkomst, teamtrainingen of studiedagen, begeleiding door een buddy en trainingen via de TOF Academie.</p>

Doelstelling, tussenresultaat 2020 en eindresultaat 2022 (meetbaar/merkbaar)	Stand van zaken 2020, verklaring eventuele afwijkingen, resultaat
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 procent van de leidinggevendenden heeft een train-de-leidinggevendensessie gevolgd. • 75 procent van de medewerkers werkt met het LMS. • 75 procent van de leidinggevendenden toetst het geleerde in de praktijk. <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • 75 procent van de trainingen is gebaseerd op de leerdoelen van de medewerker. • 75 procent van de deelnemers van langdurige scholingstrajecten heeft een buddy. • 50 procent van de leidinggevendenden heeft een train-de-leidinggevendensessie gevolgd. • 50 procent van de medewerkers werkt met het LMS. • 50 procent van de leidinggevendenden toetst het geleerde in de praktijk. <p>Resultaat: deels behaald</p>	<p>Jaarlijks worden de individuele leerbehoeften van teams en medewerkers opgehaald. Ook worden er intakegesprekken en intakeformulieren voorafgaand aan de professionaliseringsactiviteiten (georganiseerd door de TOF Academie) gevoerd/ingevuld, waardoor er maatwerk kan worden geleverd in de training. Het is moeilijk meetbaar, maar we gaan ervan uit dat zeker 75 procent van de trainingen daarmee is gebaseerd op de leerdoelen van de medewerker.</p> <p>Het doel dat 75 procent van de deelnemers van langdurige scholingstrajecten een buddy heeft, is in 2020 ook behaald. Dit betreffen de scholingstrajecten PDG en LC die zijn georganiseerd door de TOF Academie. Ook op de langdurige scholingstrajecten die vanuit de teams zelf worden georganiseerd, worden buddy's/coaches gezet.</p> <p>De doelstelling dat 50 procent van de leidinggevendenden een train-de-leidinggevendensessie volgt, is nog niet behaald. De training (onderdeel van het MD-programma) heeft wel plaatsgehad in 2020, maar door de coronasituatie was de deelname gering. We organiseren de training in 2021 opnieuw.</p> <p>Er is nog geen leermanagementsysteem (LMS) in de organisatie. De aanbesteding is in november 2020 afgerond. De keuze voor een LMS is gemaakt en het LMS wordt begin 2021 geïmplementeerd. De verwachting is dat we met de komst van het LMS onze lerende cultuur beter kunnen faciliteren.</p> <p>Uit gesprekken met directeurs is gebleken dat het geleerde een gesprekspunt is in alle r&o-gesprekken. Ook in teambijeenkomsten wordt het geleerde gedeeld. De coronasituatie heeft invloed gehad op de gesprekken. De gesprekken zijn door de verandering van het fysiek onderwijs naar afstandsonderwijs deels gegaan over motivatie, 'het hoofd boven water houden' en de invloed van het online lesgeven op de medewerker.</p>
MBO Amersfoort vernieuwt het meerjarenbeleid professionalisering, optimaliseert de r&o-cyclus en ontwikkelt een docentenfeedbacktool.	
<p><u>Eindresultaat 2022</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Alle medewerkers geven uitvoering aan het meerjarenbeleid professionalisering 2020-2024 en de aangepaste r&o-regeling. Alle docenten gebruiken de docentenfeedbacktool. <p><u>Tussenresultaat 2020</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Een vastgesteld meerjarenbeleid professionalisering 2020-2024. • Regeling r&o-cyclus en r&o-instrumenten up-to-date. <p>Resultaat: behaald</p>	<p>In maart 2020 is het meerjarenbeleid Leren en ontwikkelen 2020-2023 definitief vastgesteld. De doelstelling om de regeling r&o-cyclus te actualiseren, hebben we eveneens behaald. Het instrument feedbacktool (360 gradenfeedback, studentenfeedback en lesobservaties door teamleiders en collega's) is inmiddels ontwikkeld en in oktober 2020 gelanceerd in de organisatie. De implementatie van de tool loopt door tot medio 2021.</p>

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.

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

- het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies;
- de registraties van onze TOF Academie.

DUO Onderwijsonderzoek & Advies

Uit het onderzoek van DUO Onderwijsonderzoek & Advies blijkt dat 83 procent van de medewerkers in het afgelopen jaar heeft deelgenomen aan professionaliseringsactiviteiten. Twee derde (65 procent) nam deel aan minimaal drie professionaliseringsactiviteiten. De tevredenheid is behoorlijk hoog. Zo vindt vier vijfde (80 procent) dat deelname aan deze activiteiten daadwerkelijk heeft bijgedragen aan hun professionele ontwikkeling.

TOF Academie

De TOF Academie houdt zelf ook bij hoeveel medewerker deelnemen aan het aanbod. Dit gebeurt aan de hand van de deelnemerslijsten van de TOF-activiteiten en inventarisaties van gevolgde activiteiten binnen de teams. We zien dat het aantal medewerkers dat deelneemt aan professionaliseringsactiviteiten nog steeds toeneemt. Het gemiddelde cijfer van de evaluaties van professionaliseringsactiviteiten is een 7,5. Zoals beschreven staat bij de doelstellingen, worden de professionaliseringsactiviteiten goed ontvangen bij de medewerkers. Dit geldt zowel voor de online leerdag, het onboardingprogramma voor startende medewerkers/docenten als voor het gehele professionaliseringsaanbod. De waardering ligt boven de gestelde ambitie.

Samengevat kunnen we tevreden zijn over onze resultaten op het gebied van professionalisering.

Bijlage 9B Financiële verantwoording



Indicatieve begroting en realisatie Kwaliteitsafspraken (x € 1.000)	Begroting 2019 + 2020 kwaliteitsafspraken 2019-2022 o.b.v. 50%	Realisatie kwaliteitsafspraken 2019 + 2020	Realisatie kwaliteitsafspraken 2020	Realisatie kwaliteitsafspraken 2019
1 Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie*				
2 Gelijke kansen in het onderwijs				
• Studentendienstverlening SDV	€ 3.250	€ 3.250	€ 1.625	€ 1.625
• Studieloopbaanbegeleiding SLB	€ 2.250	€ 2.340	€ 1.215	€ 1.125
• Overig maatwerk (passend onderwijs, taal en rekenen)	€ 1.500	€ 1.500	€ 750	€ 750
Subtotaal	€ 7.000	€ 7.090	€ 3.590	€ 3.500
3 Onderwijs dat voorbereid op de arbeidsmarkt van de toekomst:				
• Hoofddoelstelling: Verder versterken van de verbinding met de beroepspraktijk				
• practoraat	€ 275	€ 20	€ 20	€ -
• bedrijfsstages	€ 425	€ 240	€ 40	€ 200
	€ 700	€ 260	€ 60	€ 200
• Hoofddoelstelling: Flexibilisering van het onderwijs				
• onderwijsjaarplan	€ 750	€ 740	€ 170	€ 570
• overig/inbedding/curriculumontwikkeling/eigentijds onderwijs	€ 1.150	€ 1.000	€ 600	€ 400
	€ 1.900	€ 1.740	€ 770	€ 970
• Hoofddoelstelling: Internationalisering binnen MBO Amersfoort				
• job shadowing	€ 188	€ 70	€ 20	€ 50
• overig	€ 213	€ 65	€ 15	€ 50
	€ 400	€ 135	€ 35	€ 100
• Hoofddoelstelling: Excellentie binnen MBO Amersfoort				
• skills	€ 350	€ 350	€ 175	€ 175
• Hoofddoelstelling: Leven lang ontwikkelen en alumnibeleid				
• onderzoek	€ 150	€ 380	€ 200	€ 180
Subtotaal	€ 3.500	€ 2.865	€ 1.240	€ 1.625
<i>Speerpunten 1 t/m 3</i>	€ 10.500	€ 9.955	€ 4.830	€ 5.125
<i>Investeringsbudget (beschikking)</i>		€ 12.976	€ 7.016	€ 5.960
<i>Percentage van investeringsbudget (minimaal 33,3%)</i>		77%	69%	86%
4 Professionalisering				
• scholing	€ 2.200	€ 1.930	€ 1.000	€ 930
• overig/extra uren begeleiding cao	€ 800	€ 475	€ 300	€ 175
Subtotaal	€ 3.000	€ 2.405	€ 1.300	€ 1.105
5 Initiatieven niet specifiek benoemd in kwaliteitsplan 2019-2022				
• effectmeting kwaliteitsafspraken		€ 75	€ 75	
• werkdrukplan: vermindering werkdruk in teams en clusters		€ 1.425	€ 1.425	
Subtotaal		€ 2.770	€ 1.500	€ 1.270
Totaal	€ 13.500	€ 15.130	€ 7.630	€ 7.500
* meegenomen onder Gelijke kansen in het onderwijs				

Toelichting 2020

1) Activiteiten conform kwaliteitsplan begroting inclusief extra slb in 2020 in verband met corona en uitbreiding formatie
 2) Minder bedrijfsstages in 2020 in verband met corona en practoraat in startfase
 3) Conform inzet project Onderwijsjaarplan
 4) Op basis van gemiddelde inzet teams voor curriculumontwikkeling met toename in 2020 in verband met corona en extra inzet vanuit beleidsondersteuning
 5) Kosten servicebureau en stage(begeleiding), in 2020 lager in verband met corona
 6) Excellentie is *ongoing business*, conform kwaliteitsplan begroting, veel activiteiten hebben al plaatsgevonden vóór corona
 7) Inzet/kosten hoger dan begroting kwaliteitsplan
 8) Totale kosten scholing inclusief TOF Academie
 9) Introductie- en scholingsprogramma, aanbesteding LMS, ontwikkelen app

Bijlage 9C Bestuurlijke reactie op de Verantwoording kwaliteitsafspraken 2020

Beste leden van de Commissie Kwaliteitsafspraken MBO, beste Renata en André,

Het bestuur van MBO Amersfoort is van mening dat bijgevoegde rapportage Kwaliteitsafspraken 2020 goed leesbaar is, dat het een helder beeld geeft van waar we staan, hoe ons beleid uitwerkt op onze stakeholders en hoe zij over ons denken. Hoewel onze inspanningen de laatste tijd vooral gericht waren op de continuïteit van het onderwijs, heeft MBO Amersfoort de meeste doelen in het plan bereikt. Daar waar doelen niet zijn bereikt, is dat veelal door overmacht of doordat doelen niet reëel bleken.

Een meervoudige effectmeting

Wij zijn trots op de effectmetingen, die we zelf hebben ingericht en hebben laten uitvoeren door DUO Onderwijsonderzoek & Advies en door jongerenonderzoeksbureau Youngworks. De uitkomsten van de uitgevoerde onderzoeken geven ons vanuit meerdere invalshoeken inzicht in hoe ons beleid uitwerkt op de stakeholders en waar we ons de komende tijd op moeten richten, om steeds beter te worden.

Wat gaat er goed en waar willen we in groeien?

MBO Amersfoort heeft laten zien jongeren in een kwetsbare positie goed te begeleiden. Zo kreeg onze school Entree-opleidingen bij het vierjaarlijks onderzoek de waardering 'goed'. Ook wordt onze werkwijze via Onderwijs in Bedrijf enorm gewaardeerd door zowel studenten, docenten als onderwijsbedrijven. Hier blijven we ons ook de komende jaren volop op richten. Verbeterpunten zien we vooral op de terreinen studieloopbaanbegeleiding, aansluiting school-arbeidsmarkt (voornamelijk begeleiding beroepspraktijkvorming) en flexibilisering en maatwerk. Ook internationalisering kunnen we sterker positioneren. En omdat onze rendementen de laatste jaren onder de maat waren, richten we een traject in ter verbetering van ons studiesucces, zodat zo veel mogelijk studenten in de komende jaren MBO Amersfoort met een diploma verlaten.

Strategisch programma als kapstok voor groei en ontwikkeling

In het huidige strategische programma (2020-2024) van MBO Amersfoort richten we ons op zes speerpunten: eigentijds onderwijs, excellente begeleiding, een leven lang ontwikkelen, klantgerichtheid, onderwijslogistiek en strategische personeelsplanning. Er is een programmamanager aangesteld om deze strategische thema's in goede banen te leiden. Het strategisch programma raakt op veel gebieden aan de thema's in de kwaliteitsagenda.

Hiernaast maakt MBO Amersfoort substantiële middelen vrij om projecten in te richten, waar het onderwijs van MBO Amersfoort naar verwachting baat bij heeft, ook met betrekking tot onze zorgpunten. Bij deze projecten worden mensen vanuit allerlei geledingen binnen en buiten MBO Amersfoort betrokken.

Dankwoord

Het bestuur van MBO Amersfoort is zeer tevreden over de rapportage en dankt de mensen die hieraan hebben bijgedragen door te sturen op de onderwerpen in het plan, door te werken aan de doelstellingen, door onderzoeken met betrekking tot de kwaliteitsagenda in te richten en te analyseren en door deel te nemen aan gesprekken en onderzoeken, die inzicht geven in de effecten van de kwaliteitsagenda. Zonder die inspanningen was deze rapportage niet tot stand gekomen. Ook bedanken wij iedereen die een bijdrage heeft geleverd aan de rapportage; in het bijzonder gaat onze dank uit naar Thérèse de Jong als penvoerder en spin in het web.

Met veel vertrouwen zien we de beoordeling van de commissie tegemoet.

Mochten er vragen zijn over onze rapportage, dan zijn we daarvoor natuurlijk bereikbaar.

Bijlage 10 Passend onderwijs

In de tabel leest u welke begeleiding en ondersteuning wij in 2020 boden en wie de begeleiding verzorgde.

Begeleidingsactiviteit	Door wie
Onderwijsteam	
Maatwerk in de klas, ondersteuningsprogramma's, slb-coaching, faciliteiten voor examinering	Docenten, slb'ers, Sdv
Slb-begeleiding studenten met een specifieke ondersteuningsvraag (beperking, chronische handicap)	Slb'ers
Studentendienstverlening	
Coaching bij werk en stage, programma stagevoorbereiding en -oefening (Stagevaardig)	Docenten, bpv'ers, projectleider, Sdv
Activiteiten no-show (194 studenten), extra gesprekken en begeleiding studentenadviseurs bij verzuim en warme overdracht bij vsv	Sdv
Pitstop (begeleiding combi leren, studieplanning), individueel (209 studenten) en groepsgewijs (6 groepen). Advies in zorgteam met hulpverlening via gemeente Inkoop externe trajecten voor coaching en begeleiding (1 student)	Sdv SOVEE, ATC Match, Job stap, PGA, GGz Centraal, brugfunctionaris wijkteam, Jellinek.
I4U (heroriëntatie op opleidingskeuze) (93 studenten – groep en individueel)	Sdv
Inkoop extern schoolmaatschappelijk werk, coaching, casemanagement, zitting in het specialistenoverleg.	SOVEE (0,3 fte)
Externe ambulante begeleiding leren en gedrag, fysiek, gehoor- en taalontwikkeling	ATC Match (22 studenten) De Kleine Prins (8 studenten) Bartimeus (2 studenten) Kentalis (14 studenten) GGz Centraal (8 studenten)

Bijlage 11 Gebruikte afkortingen

bbl	beroepsbegeleidende leerweg
BMC	Bureau Marketing en Communicatie (staf MBO Amersfoort)
BNF	beleidsnota Financiën
bol	beroepsopleidende leerweg
bpv	beroepspraktijkvorming
bpv'er	beroepspraktijkvormer
C&A	Compliance & Audit (team MBO Amersfoort)
Crebo	Centraal Register Beroepsopleidingen
cvb	college van bestuur
DDD	digitaal doorstroomdossier
DHTA	Dutch HealthTec Academy
DUO	Dienst Uitvoering Onderwijs
ELG'er	degene die het eerste loopbaangesprek voert ('eerste loopbaangesprekker')
EVA	Entree-opleiding voor Anderstaligen
F&C	Finance & Control (staf MBO Amersfoort)
FIS	Financieel Informatiepunt Studenten
fte	fulltime-equivalent
havo	hoger algemeen vormend onderwijs
hbo	hoger beroepsonderwijs
hrm	humanresourcesmanagement
HTV	Handhaver toezicht veiligheid
ISD	Internet Schooldossier
JIKP	jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare positie
JOB	Jongeren Organisatie Beroepsonderwijs
kpi	kritische prestatie-indicator
LB/LC/LD	salarisschalen voor mbo-docenten
LMS	leermanagementsysteem
lob	loopbaanoriëntatie en -begeleiding
llo	een leven lang ontwikkelen
mbo	middelbaar beroepsonderwijs
OCW	(ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap
OIB	Onderwijs in Bedrijf; OIB Holding B.V.
op	onderwijspersoneel
obp	ondersteunend personeel en beheerpersoneel
O&O	Onderwijs en Ontwikkeling (staf MBO Amersfoort)
or	ondernemingsraad
PAGO	periodiek arbeidsgezondheidskundig onderzoek
PDCA-cyclus	<i>plan-do-check-act</i> -cyclus
PDG	pedagogisch-didactisch getuigschrift
P&O	Personeel en Organisatie (staf MBO Amersfoort)
pvt	personeelsvertegenwoordiging
r&o	resultaat- en ontwikkelingsgesprekken
roc	regionaal opleidingscentrum
rvt	raad van toezicht
slb'er	studieloopbaanbegeleider
SBB	Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven
Sdv	Studentendienstverlening
slb'er	studieloopbaanbegeleider
SOVEE	Stichting Onderwijs Voorrang Eemland
sr	studentenraad
vmbo	voorbereidend middelbaar beroeps onderwijs
vo	voortgezet onderwijs
vso	voortgezet speciaal onderwijs
vsv	voortijdig schoolverlaten
WEB	Wet educatie en beroepsonderwijs
WOR	Wet op de ondernemingsraden