



**2024 - 2027**

**MBO Utrecht 2.0**

# MEERJARENPLAN

## COLOFON

### **Uitgave**

MBO Utrecht

### **Vastgesteld door College van Bestuur d.d.**

5 februari 2024

### **Kenmerk**

CvB/2024-010/01

### **Versie**

5 februari 2024

### **© 2024, MBO Utrecht**

Niets uit deze uitgave mag worden verveelvoudigd, opgeslagen in een geautomatiseerd gegevensbestand of openbaar gemaakt worden in enige vorm of op enige wijze, hetzij elektronisch, mechanisch of door fotokopieën, opname, of op enige andere manier, zonder voorafgaande schriftelijke toestemming van MBO Utrecht.

# Inhoudsopgave

<b>Voorwoord</b> .....	<b>5</b>
<b>Inleiding</b> .....	<b>6</b>
<b>1 Over MBO Utrecht</b> .....	<b>7</b>
1.1 Profiel van MBO Utrecht.....	7
1.2 Afbakening regio .....	7
1.3 Strategische koers.....	7
1.3.1 Missie.....	8
1.3.2 Visie .....	8
1.3.3 Kernwaarden.....	8
1.3.4 Strategische speerpunten en ambities .....	8
1.4 Totstandkoming meerjarenplan .....	10
1.5 Implementatie en borging meerjarenplan .....	11
<b>2 MBO Utrecht in perspectief</b> .....	<b>14</b>
2.1 Externe ontwikkelingen.....	14
2.2 Interne ontwikkelingen.....	16
2.3 Uitgangssituatie per thema.....	19
2.3.1 Welzijn en integrale veiligheid van studenten.....	20
2.3.2 Diversiteit en Inclusie .....	22
2.3.3 Studentbegeleiding (SLB, LOB, Stagebegeleiding).....	23
2.3.4 Flexibilisering (maatwerk).....	25
2.3.5 Kwaliteit taal- en rekenonderwijs.....	26
2.3.6 Ongediplomeerde uitstroom en VSV .....	28
2.3.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt.....	30
2.3.8 Aansluiting onderwijs vmbo-mbo-hbo .....	32
2.3.9 Leven Lang Ontwikkelen (LLO).....	33
2.3.10 Medewerkers MBO Utrecht.....	35
2.3.11 BPV/Stagediscriminatie.....	36
2.3.12 Wereldburgerschap bij MBO Utrecht.....	37
2.3.13 Excellentiemogelijkheden.....	38
2.4 SWOT- analyse .....	39
<b>3 Strategisch speerpunt 1: Persoonlijk Leren</b> .....	<b>41</b>
3.1 Ambities en doelen .....	41
3.2 Indicatoren Persoonlijk Leren .....	42
3.3 Maatregelen .....	44
<b>4 Strategisch speerpunt 2: Samen ontwikkelen</b> .....	<b>46</b>
4.1 Ambities en doelen.....	46
4.2 Indicatoren.....	47
4.3 Maatregelen .....	49
<b>5 Strategisch speerpunt 3: Het verschil maken</b> .....	<b>51</b>

5.1 Ambities en doelen .....	51
5.2 Indicatoren Het verschil maken .....	52
5.3 Maatregelen .....	52
Bijlage 1 Overzicht per prioriteit Werkagenda MBO .....	54
Bijlage 2 Begroting .....	84
Bijlage 3 Vervolgsucces .....	85
Bijlage 4 Instroom studenten .....	86
Bijlage 5 Instemming Ondernemings- en Studentenraad .....	87

## Voorwoord

MBO Utrecht is een kleinschalig ROC in de stad Utrecht. Wij hebben Persoonlijk Leren als een van onze belangrijkste speerpunten gekozen. Dat uit zich in nagenoeg alle aspecten van ons onderwijs. Persoonlijk Leren is, bijvoorbeeld door de vele plekken waar kleine groepen met elkaar kunnen werken, zichtbaar in onze geheel vernieuwde huisvesting: de Onderwijsboulevard. Ook is het uitgangspunt van Persoonlijk Leren de basis geweest voor onze studentbegeleiding, de inrichting van ons curriculum en ons kwaliteitszorgsysteem en kwaliteitscultuur.

Het versterken van onze onderwijskwaliteit is voortdurend in beweging en vraagt continue aanpassing aan inzichten, behoeftes en (externe) ontwikkelingen. Wij zien kansen om onze onderwijskwaliteit verder te versterken met de landelijke Werkagenda mbo en de regeling Kwaliteitsafspraken mbo voor de periode 2024 – 2027.

In 2022 hebben wij gewerkt aan onze nieuwe strategische koers voor de komende jaren. Deze koers is tot stand gekomen door de ontwikkelingen om ons heen te verbinden aan en te vertalen naar onze eigen ambities. De werkagenda past goed bij de doelen en ambities uit onze eigen strategische koers. In 2022 hebben we met alle onderwijsinstellingen en de gemeente Utrecht gewerkt aan een nieuwe Utrechtse Onderwijsagenda.

Dit Meerjarenplan 2024-2027 is een weergave van onze plannen voor de komende jaren waarin de doelen uit onze strategische koers, de werkagenda én de Utrechtse onderwijsagenda weerklinken.

We zijn trots op de positieve ontwikkelingen die we bij MBO Utrecht hebben ingezet in de recente jaren en de resultaten die al zijn opgeleverd. We blijven echter onverminderd ambitieus om steeds beter te worden in het begeleiden en ondersteunen van onze studenten in hun leren.

Met het meerjarenplan dat hier nu ligt, hebben wij vertrouwen in succesvolle komende jaren voor onze studenten, docenten en onze organisatie.

College van Bestuur

Joany Krijt en Robert Leeftink

## Inleiding

Dit Meerjarenplan is geschreven om ons richting te geven voor de komende jaren. Dit plan is tot stand gekomen met input van studenten, medewerkers en externe stakeholders. Het biedt handvatten voor hoe wij onze ambities willen realiseren. Met de beschreven doelen en bijbehorende indicatoren houden wij focus. Door maatregelen in het plan te beschrijven en te benoemen waar deze in de organisatie belegd zijn of waar deze onderdeel van zijn, blijven we scherp op wat er binnen en buiten MBO Utrecht speelt.

Hoofdstuk 1 beschrijft wie we zijn, waar wij voor staan en wat onze ambities zijn. Ook beschrijft het hoe dit plan tot stand is gekomen en welk landelijk en welk regionaal beleid een plek hebben gekregen in het meerjarenplan. Verder zijn interne en externe stakeholders betrokken geweest bij het proces om te komen tot een gedragen strategische koers en meerjarenplan. Daarnaast beschrijft hoofdstuk 1 hoe wij ons meerjarenplan implementeren en zorgen voor een duurzame borging.

In hoofdstuk 2 gaan wij in op de belangrijkste externe en interne ontwikkelingen die impact hebben op ons onderwijs. Ook gaan we in op de Ausgangssituatie bij MBO Utrecht rondom een aantal belangrijke thema's. Tot slot wordt ingegaan op de onderdelen van een SWOT-analyse van MBO Utrecht.

De hoofdstukken 3, 4 en 5 behandelen per hoofdstuk een strategisch speerpunt. Per speerpunt beschrijven we onze ambities, doelen, indicatoren en welke maatregelen (op hoofdlijnen) wij inzetten.

In de bijlagen zijn twee overzichten opgenomen. In bijlage 1 is een overzicht te vinden met hoe de strategische ambities, doelen, effecten en indicatoren met elkaar samenhangen. Daarnaast is in bijlage 2 is een vertaaltabel te vinden met hoe dit alles zich verhoudt tot de doelstellingen uit de Werkagenda mbo 2024-2027. In bijlage 3 is een begroting opgenomen. De bijlagen 4 en 5 zijn aanvullende gegevens op de analyses. Tot slot zijn de instemmingsdocumenten van de studentenraad en de ondernemingsraad van MBO Utrecht te vinden in bijlage 6.

# 1 Over MBO Utrecht

In dit hoofdstuk beschrijven wij ons profiel, onze missie en visie, strategische koers en afbakening van de regio

## 1.1 Profiel van MBO Utrecht

MBO Utrecht is een kleinschalige interconfessionele onderwijsinstelling met scholen in regio Utrecht. Wij bieden ruim vijftig opleidingen verdeeld over elf academies. De elf academies zijn ingedeeld in vier clusters. Zeven diensten ondersteunen het onderwijs. Wij verzorgen onze opleidingen binnen kleinschalig opgezette academies:

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

## 1.2 Afbakening regio

MBO Utrecht ziet het Doorstroompunt-regio Utrecht (RMC Regio 19) als werkgebied waarin wij actief studenten werven. Het voedingsgebied van MBO Utrecht is echter uitgebreider. Van onze studenten komt 56,2% uit de Doorstroompunt-regio Utrecht, waarvan 17,5% uit de gemeente Utrecht. De overige 43,8% van de studenten komt uit andere regio's in Nederland. We zien dat de Herman Brood Academie veel studenten aantrekt uit andere delen van Nederland.

In het kader van voortijdig schoolverlaten, studentbegeleiding, leerplicht en samenwerking met het voortgezet onderwijs en gemeenten is MBO Utrecht onderdeel van de Doorstroompunt-regio Utrecht. De volgende mbo-instellingen zijn tevens aangesloten: Nimeto, ROC Midden Nederland, Yuverta Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Rijnland, SVO en het ROC van Amsterdam.

## 1.3 Strategische koers

Onze school bestaat uit de toekomstmakers van nu. De vraag naar vakbekwame professionals is enorm en neemt in de toekomst alleen maar toe. Dat de wereld voortdurend en in een steeds hoger tempo verandert, is een gegeven. Hoe die wereld er straks uit ziet, kunnen we niet voorspellen. We hebben een duidelijke drievoudige opdracht: opleiden voor beroep, vervolgopleiding en goed burgerschap. Wij hebben een duidelijk beeld van wat we onze studenten nog meer willen meegeven op hun levenspad. Dat hebben we verankerd in onze visie en kernwaarden.

Die visie is voor ons niet nieuw. Het is wie we zijn, waar we met onze interconfessionele wortels vandaan komen en onze kracht. Onze missie, visie en kernwaarden zijn het DNA van MBO Utrecht.

### 1.3.1

#### Missie

We stimuleren studenten in hun groei als mens én als zelfbewuste, flexibele professional. Zodat zij blijvend en waardevol bij kunnen dragen aan de arbeidsmarkt en samenleving van nu en morgen.

### 1.3.2

#### Visie

Wij geloven in onze studenten. Bij ons mag je ontdekken en zijn wie je bent. Met goed onderwijs geven we richting en ruimte aan het ontplooiën van talenten. We stimuleren een op ontwikkeling gerichte mindset. Zo heeft elke student het zelfvertrouwen en een stevige basis om een goed bestaan op te bouwen. En mee te bewegen met voortdurende veranderingen in de samenleving en werk.

We zien om naar elkaar en onze omgeving. We laten studenten zien dat ze onderdeel zijn van een veel groter geheel. We stimuleren hen om bij te dragen aan een meer verdraagzame en duurzame samenleving. Een samenleving die gebaseerd is op waarden als gelijkwaardigheid, naastenliefde, rechtvaardigheid én waarin we evenwichtig omgaan met de aarde. We willen studenten bewustmaken dat zij het verschil kunnen maken.

### 1.3.3

#### Kernwaarden

##### → Persoonlijk

Je wordt écht gezien. Bij ons mogen studenten en medewerkers rekenen op persoonlijke aandacht, begeleiding en geborgenheid. Ieder mens kent eigen uitdagingen in leren, werken en leven. We zien om naar elkaar en tonen compassie op momenten die daarom vragen.

##### → Verbonden

Met elkaar leer je meer. We zijn verbonden met studenten, alumni, elkaar, het werkveld en de wereld om ons heen. We zijn oprecht geïnteresseerd in wat de ander beweegt. We zijn nieuwsgierig naar elkaars waarden en opvattingen, die er mogen zijn. En we kijken op welke manier we samen een volgende stap kunnen zetten in leren en ontwikkelen.

##### → Verantwoordelijk

Je bent verantwoordelijk voor je eigen ontwikkeling. Verantwoordelijkheid gaat hand in hand met vertrouwen. We geven vertrouwen aan studenten en medewerkers. Met de verantwoordelijkheid om te reflecteren en te leren, vanuit de ambitie om telkens te ontwikkelen. We nemen, vanuit ieders eigen rol, verantwoordelijkheid voor onze maatschappelijke opdracht en de maatschappelijke uitdagingen waar we voor staan.

### 1.3.4

#### Strategische speerpunten en ambities

Met drie strategische speerpunten geven we verder richting aan de beweging die we al eerder hebben ingezet. Dit doen wij in nauwe samenwerking met het bedrijfsleven, overheden en andere (onderwijs)instellingen. In onderstaande afbeelding staan de speerpunten en bijbehorende ambities die de koers voor de komende jaren bepalen.



## ONZE SPEERPUNTEN EN AMBITIES

We maken de ambities waar door te doen, te durven, fouten te maken en daarvan te leren.

1

### PERSOONLIJK LEREN



Iedere student heeft eigen ambities en uitdagingen in leren en leven. We stimuleren studenten en dagen hen uit om steeds meer verantwoordelijkheid te nemen voor hun persoonlijke ontwikkeling.

- De student ervaart regie
- Met modern, activerend en persoonlijk onderwijs motiveren we studenten
- De docent maakt Persoonlijk Leren mogelijk door flexibel en betrokken te zijn
- We maken onze pedagogische beloftes waar
- Onderwijsteams ontwikkelen vraaggericht om- en bijscholing
- Onze kwaliteitszorg is transparant en uitlegbaar aan alle belanghebbenden

2

### SAMEN ONTWIKKELEN



Een school maak je samen. Iedereen draagt bij aan goed onderwijs. Samen werken we aan een leergemeenschap die past bij een interculturele samenleving en internationaal georiënteerde arbeidsmarkt.

- De student ervaart in en buiten de school dat het onderwijs aansluit op de beroepspraktijk
- Iedere medewerker draagt bij aan onze professionele leergemeenschap
- We verstevigen onze relaties met partners in het werkveld en onderwijs in de regio

3

### HET VERSCHIL MAKEN



We zijn onderdeel van een groter geheel en laten studenten dat ervaren. We erkennen, waarderen en vieren verschillen. We dragen bij aan een duurzame en verdraagzame samenleving.

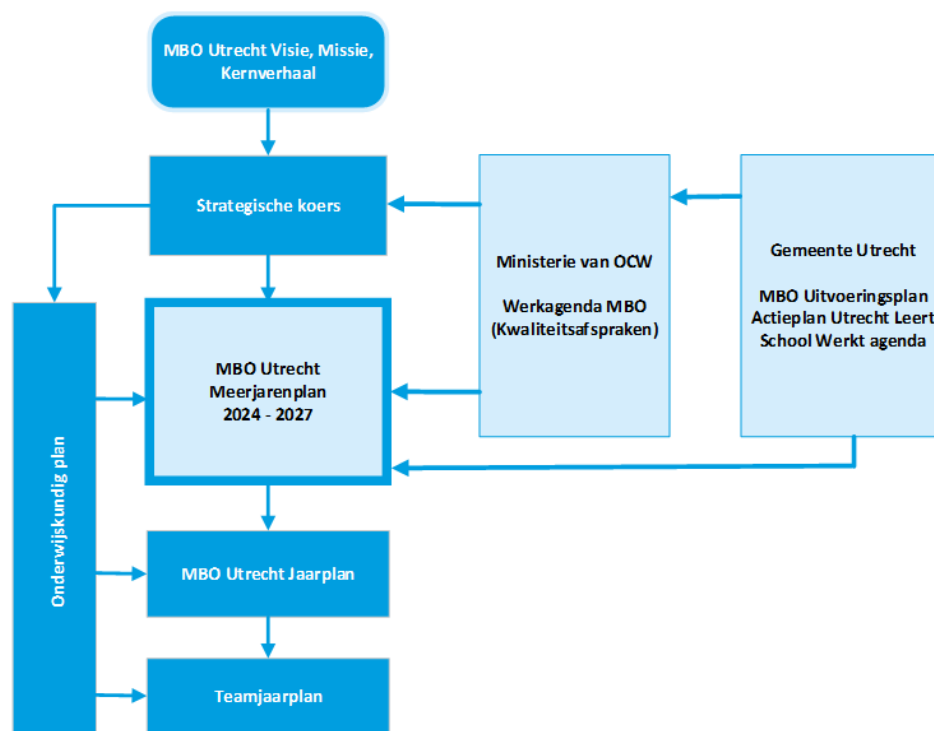
- We dagen studenten en medewerkers uit om hun ecologische voetafdruk te verminderen
- Studenten en medewerkers ervaren een inclusieve school
- We motiveren studenten om kennis te maken met verschillende culturele achtergronden. In het klaslokaal, in de wijk, of over landsgrenzen heen

Afbeelding 1 MBO Utrecht speerpunten en ambities

## 1.4 Totstandkoming meerjarenplan

Het ontstaan van dit meerjarenplan is begonnen met de herijking van de MBO Utrecht strategie in het eerste kwartaal van 2022. Dit is een zorgvuldig proces geweest waarbij veel interne en externe stakeholders betrokken waren. Rond dezelfde periode startten ook de gesprekken rondom de werkagenda mbo. Deze en andere ontwikkelingen, zoals het MBO Uitvoeringsplan van de gemeente Utrecht, hebben wij nauw op de voet gevolgd en geïntegreerd in onze strategische koers. Figuur 1 illustreert hoe dit alles zich tot elkaar verhoudt en hoe het zijn weg vindt in onze instellings- en teamjaarplannen.

**Figuur 1** Samenhang tussen Strategische koers, Meerjarenplan, Onderwijskundig plan, Jaarplannen, Werkagenda MBO, MBO Uitvoeringsplan.



### *Betrokkenheid interne en externe stakeholders*

In maart 2022 hebben meer dan tweehonderd collega's meegedacht over onze strategische koers tijdens een MBO Utrecht dag. Vervolgens hebben ruim veertig collega's deelgenomen aan verdiepende thematafels waarbij ook meer operationele thema's zijn besproken. Daarna vonden er online sessies plaats met studenten en vertegenwoordigers uit het bedrijfsleven. Na deze sessies is een eerste concept van onze strategische koers geschreven. Het concept is vervolgens in het najaar getoetst bij studenten, de interne expertgroepen, Studentenraad, Ondernemingsraad, externe stakeholders en Raad van Toezicht. Dit heeft geresulteerd in een gedragen strategische koers met ambities die grote raakvlakken hebben met de prioriteiten en doelen uit de werkagenda mbo en ander landelijk en regionaal beleid.

Het Meerjarenplan 2024-2027 is een verdere concretisering van onze strategische koers. Doordat wij het landelijk beleid hebben geïntegreerd in onze strategische koers, konden wij de doelen uit de werkagenda mbo merendeels overnemen. Een aantal doelen hebben wij qua formulering iets aangepast zodat het beter bij onze eigen 'taal' past. De thema's van het Meerjarenplan 2024-2027 zijn besproken met de onderwijsteams en diensten, de Ondernemingsraad en de Studentenraad en de Raad van Toezicht.

Via de bestaande overlegstructuur die wij hanteren, zijn deze thema's ook besproken met externe stakeholders en samenwerkingspartners. Enkele voorbeelden hiervan zijn de academies die tijdens hun overleggen met het bedrijfsleven praten over onderwijskwaliteit of samen evalueren. Meer op instellingsniveau zijn dit de gesprekken vanuit bestaande samenwerkingsverbanden zoals het SchoolWerkt programma en het MBO Actieplan met onderwijsinstellingen in de regio en de gemeente Utrecht. Met de Raad van Advies, een informeel orgaan met externe stakeholders, zijn de hoofdlijnen besproken.

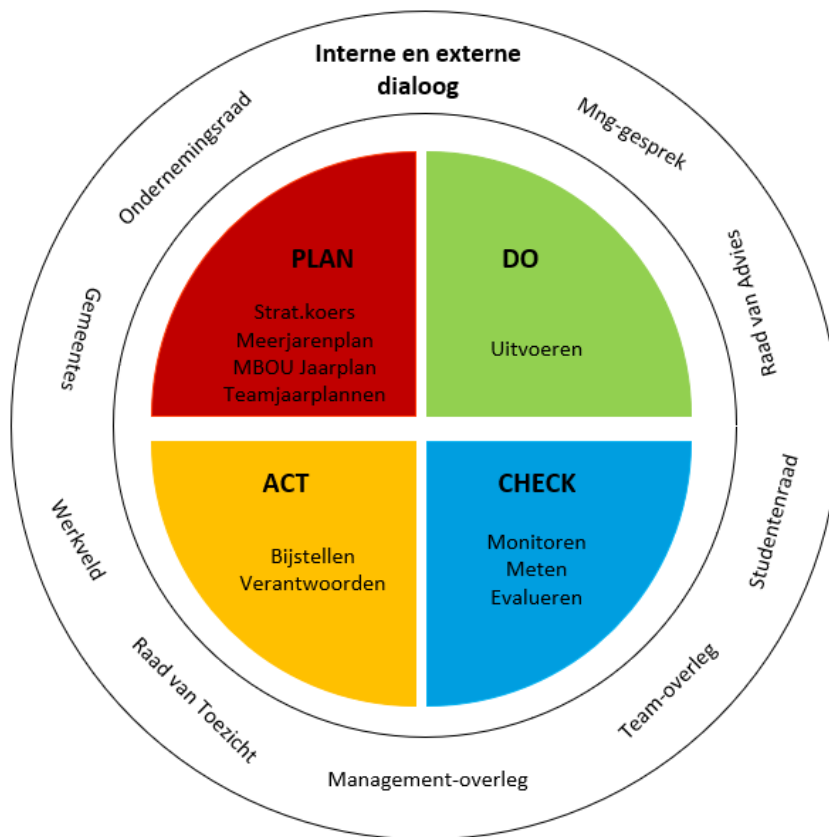
Daarnaast vonden er ook overleggen plaats over de werkagenda mbo met een aantal onderwijsinstellingen uit de regio in het kader van kennisdeling en om de onderlinge relaties te versterken. Het betreft de volgende instellingen: Nimeto, ROC Midden Nederland en MBO Amersfoort. Opbrengsten uit al bovengenoemde overleggen en voorbeelden zijn in dit meerjarenplan meegenomen.

Tenslotte hebben zowel de Studentenraad als de Ondernemingsraad in september 2023 hun instemming gegeven voor het Meerjarenplan 2024-2027. Zie bijlage 6 voor het instemmingsdocument.

Bij MBO Utrecht staat de student centraal. Om deze reden hebben wij geen ouderraad en zijn ouders niet betrokken geweest bij de totstandkoming van de strategische koers. Op academiëniveau betrekken wij ouders wel bij het onderwijs. Dit is academieafhankelijk en alleen in het belang van de student. Ouders/verzorgers worden uitgenodigd bij gesprekken van studenten onder de achttien jaar, op kennismakingsavonden van eerstejaars studenten en bij informatieavonden over internationale stages en reizen. Soms nodigen academies ouders/verzorgers uit om projectpresentaties van studenten bij te wonen.

## 1.5 Implementatie en borging meerjarenplan

De principes van Richten, Inrichten en Verrichten en werken volgens de PDCA-cyclus van Deming vormen de basis van het kwaliteitszorgstelsel van MBO Utrecht. Kernelementen in deze cyclus zijn: het opstellen en uitvoeren van een plan, het evalueren van dit plan en het plan bijstellen naar aanleiding van de evaluatie. Dat houdt in dat we ook aandacht hebben voor voortgang en ontwikkeling. Dit doen we met onze interne en externe stakeholders. Zie hiervoor ook afbeelding 2.



**Afbeelding 2** PDCA- en gesprekkencycli MBO Utrecht

De cyclus is op drie niveaus zichtbaar in de organisatie:

- Instellingsniveau MBO Utrecht;
- Teamniveau;
- Individueel niveau.

#### *Instellingsniveau MBO Utrecht*

Met de strategische koers richten wij. Het inrichten vindt plaats in het meerjarenplan en het MBO Utrecht jaarplan dat jaarlijks wordt opgesteld. De belangrijkste doelen en bijbehorende prestatie-indicatoren voor het desbetreffende kalenderjaar worden opgenomen in het MBO Utrecht jaarplan. De voortgang en prestaties worden gedurende het jaar gemonitord en besproken in de managementteam overleggen en de managementgesprekken. Daarnaast vindt er periodiek een overleg plaats tussen het bestuur van MBO Utrecht en de Raad van Toezicht waarin de voortgang wordt besproken. Ook werkt MBO Utrecht met portefeuillehouders om de borging van bepaalde thema's instellingsbreed te verstevigen.

Op bestuurlijk niveau is een Raad van Advies opgericht. De Raad van Advies is een groep personen die waardevolle kennis, ervaring en een netwerk inbrengt. Leden van de Raad van Advies komen onder andere uit de bouwsector, zakelijke dienstverlening, de zorg en de politiek. Vanuit verschillende disciplines bespreekt de Raad van Advies strategische en tactische vraagstukken van het College van Bestuur. De Raad van Advies geeft advies over zaken waar de organisatie op dat moment behoefte aan heeft.

De verantwoording vindt jaarlijks plaats in het Geïntegreerd Jaarverslag. In het kader van de afspraken rondom de werkagenda mbo zal er jaarlijks ook een voortgangsgesprek plaatsvinden met de accountmanager van het ministerie van OCW.

#### *Teamniveau*

Het onderwijskundig plan wordt per cluster opgesteld. In het onderwijskundig plan vertalen de onderwijsteams de visie op onderwijs van MBO Utrecht naar hun eigen visie voor goed onderwijs voor op de langere termijn. Dit doen we voor een betere aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt. Iedere branche heeft zijn eigen kenmerken. Met het onderwijsplan hebben de onderwijsteams de ruimte om hun eigen visie aan te passen aan hun studenten, de aard van de opleidingen en de branche. Ook worden de stappen beschreven die de onderwijsteams, passend binnen de strategische koers en het meerjarenplan van MBO Utrecht, daarvoor in de komende jaren wil zetten.

Verder worden op teamniveau de doelen uit het MBO Utrecht Jaarplan verder geconcretiseerd in het teamjaarplan. De stappen uit het onderwijskundig plan krijgen hierin ook een plek. De teams/diensten zijn hier zelf leidend in, mits het bijdraagt aan de doelen van MBO Utrecht. Opbrengsten uit de zelfevaluatie en audits vormen tevens input voor het teamjaarplan.

De teams monitoren de voortgang van de doelstellingen uit hun teamjaarplan door deze tussentijds in teamoverleggen te bespreken. Daarnaast vinden er gesprekken of evaluaties plaats met studenten en/of klassenvertegenwoordigers. Met externe stakeholders vinden gesprekken plaats en/of wordt geëvalueerd via reguliere overleggen of via de werkveldadviescommissies. De (tussentijdse) resultaten bespreekt de clusterdirecteur<sup>1</sup> in de managementgesprekken.

#### *Individueel niveau*

De leidinggevendenden maken op basis van het teamjaarplan vervolgens werkafspraken met individuele medewerkers. Leidinggevendenden voeren met de medewerkers gedurende het jaar bilateraal overleg en een ontwikkelgesprek, waarin onder andere wordt gereflecteerd op de voortgang van behaalde resultaten door de individuele medewerker.

Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap, gesteund door vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. Naast onze evaluaties en dialoog, doen we dit ook door deelname aan een proeftuin van het Kwaliteitsnetwerk mbo. Als mbo-sector gaan we in de proeftuinen het gesprek aan met studenten, het regionale werkveld en alle andere denkbare stakeholders over de kwaliteit van het onderwijs: hoe zorgen we voor wendbaar beroepsonderwijs dat voortdurend actuele leerroutes van goede kwaliteit biedt? Waar staan we en hoe kunnen we verbeteren? We laten zien waar we staan, zijn daar transparant in en willen aan onze stakeholders rekenschap geven. Met behulp van proeftuinopbrengsten zetten we de komende jaren in op het verder werken aan een toekomstbestendige kwaliteit van onderwijs.

---

<sup>1</sup> Een clusterdirecteur stuurt een aantal academies aan.

Met deze systematische werkwijze en het betrekken van de interne en externe stakeholders in onze pdca-cyclus, werken wij aan onze ambities en waarborgen wij op een duurzame manier onze (onderwijs)kwaliteit.

## 2 MBO Utrecht in perspectief

In dit hoofdstuk beschrijven we de belangrijkste algemene externe en interne ontwikkelingen die impact hebben op ons onderwijs. Tevens gaan we in op de uitgangssituatie bij MBO Utrecht rondom een aantal belangrijke thema's. Dit doen we voor een meer samenhangende aansluiting tussen de beginsituatie enerzijds en ambities, doelen en maatregelen anderzijds. Bij een aantal thema's wordt specifiek op niveau 2 opleidingen ingezoomd. Tot slot wordt ingegaan op de uitkomsten van de SWOT- analyse van MBO Utrecht, zoals die in diverse onderzoeken en gesprekken naar voren zijn gekomen.

### 2.1 Externe ontwikkelingen

#### **De samenstelling van de bevolking verandert**

Nederland wordt ouder en vergrijsd. Volgens het CBS is het de verwachting dat in 2040 circa 25% van de Nederlandse bevolking ouder is dan 65 jaar en dat de levensverwachting verhoogt van 82 jaar naar 87 jaar. Deze ontwikkeling leidt tot een krimp van de beroepsbevolking. De verhouding 'mensen met een beroepsleeftijd (tussen de 20-65 jaar) versus 80-plussers daalt van 12:1 naar 8:1 in 2030. Door de vergrijzing neemt de vraag naar (ouderen)zorg toe.

De mogelijke effecten van deze ontwikkeling zijn:

- Minder mensen voor werk;
- meer vraag naar vrijetijdsbesteding;
- toename van de zorg(vraag);
- druk op collectiviteit als zorg en pensioen;
- solidariteit die verder onder druk komt te staan
- afname van het aantal jongeren waardoor instellingen in het onderwijs met elkaar vissen in een steeds kleiner wordende vijver.

Nederland verkleurt. De komende dertig jaar komen er bijna twee miljoen inwoners bij. Bijna 70% van de groei komt door migratie. Het aandeel 20- tot 65-jarigen met een migratieachtergrond neemt toe: van 27% nu, naar 42% in 2050<sup>2</sup>.

Daarnaast zien we grote (cultuur)verschillen tussen de generaties. Transparantie, zelfredzaamheid, flexibiliteit en persoonlijke vrijheid bijvoorbeeld zijn belangrijk aspecten van het arbeidsethos van generatie Z<sup>3</sup>. De jongere generaties hechten meer waarde aan vrije tijd, duurzaamheid en betekenisvol werk. Banen voor het leven bestaan nauwelijks meer.

---

<sup>2</sup> Bron: CBS.nl

<sup>3</sup> Bron: <https://www.intermediair.nl/werk-en-carriere/loopbaanontwikkeling/generatie-z-betreedt-de-arbeidsmarkt-wat-betekent-dat?referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F>

### **Toename van robotisering en digitalisering**

Door de snelle technologische ontwikkeling zagen we al dat banen de laatste decennia veranderden. Dit zal alleen maar toenemen. Niet alleen het soort banen is veranderd, ook de manier van werken. In alle sectoren vindt digitalisering plaats en ontstaan *metaverses*; platforms waarin mensen elkaar online ontmoeten en samenwerken. Ook wordt technologie slimmer en zelfdenkend met de opkomst van Artificial Intelligence (AI).

Deze ontwikkelingen brengen een verandering teweeg in zowel de arbeidsmarkt als (werk)cultuur/maatschappij. Naast een meer diverse samenleving, ontstaan er andere arbeidscontracten en relaties, een andere manier van werken en een andere maatschappij. Digitale vaardigheden en jezelf een leven lang ontwikkelen worden nog belangrijker om deze veranderingen bij te kunnen benen. Tevens vraagt de huidige verandering in de maatschappij om een snelle transformatie van het onderwijs. Vanuit het Nationaal Groeifondsprogramma (NPULS) gaan mbo-scholen, hogescholen en universiteiten hun krachten bundelen om de wendbaarheid van het onderwijs te vergroten en de digitale vaardigheden van studenten en docenten te verbeteren om de onderwijssector toekomstbestendig te maken. Ook MBO Utrecht doet mee met NPULS. Een interne werkgroep onderzoekt wat nodig is voor MBO Utrecht om op een slimme manier met digitalisering om te gaan en onze studenten en docenten daarin vaardiger te maken. Ook met aandacht voor de gevolgen van AI op het recht tot privacy en gegevensbescherming.

### **Krapte op de arbeidsmarkt**

Er is al een langere periode sprake van krapte op de arbeidsmarkt. Deze is enerzijds een gevolg van economische groei, anderzijds van vergrijzing. Alhoewel de voorspelling is dat de banengroei zal afnemen en de werkloosheid zelfs weer iets zal toenemen, zal de krapte op de arbeidsmarkt voortduren<sup>4</sup>. De krapte zorgt ervoor dat ook ongediplomeerde studenten sneller van school gaan om te gaan werken. Deze arbeidsmarkt zorgt ook voor een toename in de BBL-opleidingen.

### **Negatief imago MBO**

Nog steeds heeft het mbo onterecht een negatief imago, ondanks dat er vanuit het werkveld veel vraag is naar vakmensen. Veel mbo'ers zeggen dat het negatieve beeld komt door de druk die ouders hun kinderen opleggen om door te studeren. Daarnaast zou het praktijkgerichte onderwijs voor velen een bevestiging zijn dat mbo'ers minder goed kunnen leren dan hoogopgeleiden<sup>5</sup>. Mede als gevolg hiervan kiezen steeds minder leerlingen voor een vmbo-opleiding. Jongeren kiezen eerder voor de havo (havoïsering). Dit leidt tot een kleinere instroom in het mbo.

### **Mentale gezondheid jongeren**

Een sociale ontwikkeling die ook een impact zal hebben op onderwijsinstellingen is de toename van jongeren met mentale problemen. Dit zal niet alleen gevolgen hebben voor de begeleiding van studenten, maar ook een impact hebben op de onderwijsrendementen. Het HBSC-onderzoek uit 2022 weergeeft de toename van mentale problemen onder jongeren tussen 2017 en 2021. Een mogelijke verklaring voor het hoge niveau van mentale problemen is - naast de gevolgen van de

<sup>4</sup> Zie [www.dnb.nl](http://www.dnb.nl), De stand van onze economie, augustus 2023.

<sup>5</sup> Bronnen: <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/mbo/nieuws/39557-mbo-heeft-onterecht-negatief-imago-ondanks-grote-kans-op-werk.html> en <https://www.nationaleonderwijsgids.nl/mbo/nieuws/39557-mbo-heeft-onterecht-negatief-imago-ondanks-grote-kans-op-werk.html> ; <https://www.funx.nl/news/besef/f816c4ed-4b75-416a-8d3e-b8c73c59ea61/het-mbo-heeft-nog-steeds-een-negatief-imago-mensen-hebben-geen-hoge-verwachtingen-van-je>

coronapandemie - de nog altijd hoge druk die jongeren door schoolwerk ervaren. Ook zijn vooral de meisjes in het voortgezet onderwijs minder positief over sociale relaties met ouders, vrienden, klasgenoten en leraren. Als laatste kunnen maatschappelijke ontwikkelingen zoals de oorlog in Oekraïne en de klimaat- en energiecrisis mogelijk een negatieve invloed hebben (gehad) op de mentale gezondheid van de Nederlandse jeugd.<sup>6</sup>

## 2.2 Interne ontwikkelingen

### Persoonlijk Leren

In 2020 is het begrip Persoonlijk Leren bij MBO Utrecht geïntroduceerd. Sindsdien hebben wij dit verder ontwikkeld. Persoonlijk Leren is het onderwijsproces waarin de student wordt uitgedaagd verantwoordelijkheid te dragen voor de eigen ontwikkeling. Een belangrijke factor hierin is dat we de studenten kennen en weten wat zij nodig hebben voor hun ontwikkeling. De docent is er om - in afstemming met team en de student - de kaders te bewaken en de verrijking te organiseren. Kenmerkend in dit proces is flexibiliteit in de relatie tussen de student en docent en het onderwijsprogramma. Met ons Practoraat Persoonlijk Leren zullen wij de komende jaren onderzoeken uitvoeren en de opbrengsten ervan implementeren in ons onderwijs.

Ook met onze gebouwen willen wij Persoonlijk Leren faciliteren. Een voorbeeld hiervan is de Onderwijsboulevard in Utrecht-Zuid. Wij streven ernaar dat studenten en medewerkers op de Onderwijsboulevard alle ruimte krijgen om hun grenzen te verleggen, kansen te zien en iets nieuws te creëren. Door de hoge mate van flexibiliteit van onze gebouwen willen we anticiperen op toekomstige (onderwijs)ontwikkelingen. Ieder gebied bij MBO Utrecht krijgt een eigen DNA, iedere academie een eigen, kleinschalige thuisbasis. Zo willen we studenten de persoonlijke aandacht en geborgenheid geven die ons kenmerkt.

Daarnaast zoeken we met onze gebouwen een directe verbinding met zowel de bedrijven en instellingen in Utrecht als met wijkbewoners. Zo kunnen we met ons ambitieuze onderwijs optimaal aansluiten bij de vraag vanuit het werkveld en kunnen onze studenten relevante werkervaring in de wijk opdoen.

### Practoraat

In 2023 jaar heeft MBO Utrecht het practoraat Persoonlijk Leren opgestart. Dit is een expertiseplatform waar onderzoek, kennisontwikkeling en kennisdeling bij Persoonlijk Leren (PL) centraal staan. Inmiddels hebben wij de status van 'lopend practoraat' bij de Stichting Ieder mbo een practoraat. De komende jaren zal het practoraat zich verder intensiveren en zich richten op:

- Het inrichten van een onderzoeksprogramma waarmee we beogen te komen tot de ontwerpprincipes van Persoonlijk Leren. Dit zal het didactisch handelen van de docent verrijken.
- De verdere ontwikkeling van de professionele leergemeenschap (PLG) en cultuur door een onderzoekende attitude voor het leven en deze uit te dagen. In de PLG zijn vrijwel alle onderwijsteams van MBO Utrecht vertegenwoordigd. MBO Utrecht onderzoekt

---

<sup>6</sup> <https://www.trimbos.nl/actueel/nieuws/mentale-problemen-nederlandse-jongeren-onverminderd-hoog/>



mogelijkheden om de persoonlijke leergemeenschap verder uit te breiden met andere thema's.

Een onderzoek dat in het kader van het practoraat inmiddels is uitgevoerd, is het motivatieonderzoek. Dit kwantitatieve onderzoek brengt onder meer de mate en soort motivatie van onze studenten in kaart. Dit vanuit de aanname dat Persoonlijk Leren leidt tot meer autonoom gemotiveerde studenten en de wetenschap dat motivatie leidt tot betere studieresultaten. De eerste meting van dit onderzoek toont onder meer aan dat onze studenten niet altijd (voldoende) gemotiveerd zijn en bovendien weinig gemotiveerd worden vanuit de opdrachten die zij krijgen in de les. Ook ervaren zij over het algemeen minder ondersteuning dan zij zouden willen. Het soort ondersteuningsbehoefte verschilt per team maar het meest is er behoefte aan meer ondersteuning op het gebied van autonomie. Tegelijkertijd blijkt dat groepen die relatief meer ondersteuning nodig hebben (1<sup>e</sup> jaars, niveau 1- en niveau 2-studenten) zich relatief vaker meer ondersteund voelen <sup>7</sup>. Vanuit dit onderzoek kunnen de teams aan de slag met concrete verbeterpunten in de klas zodat ondersteuning/begeleiding past bij het soort studenten en de autonome motivatie kan worden vergroot. We beogen dit onderzoek over twee jaar te herhalen om zo te meten welke ontwikkelingen er zijn.

Ons practoraat maakt deel uit van een landelijke beweging. Wij werken samen met andere practoraten van onder andere het Summa College, Vista Collega en MBO Rijnland. Ook wordt samengewerkt met studenten. Met het practoraat willen wij de rol van onderzoek en innovatie binnen MBO Utrecht vergroten.

#### **Van systeem naar cultuur**

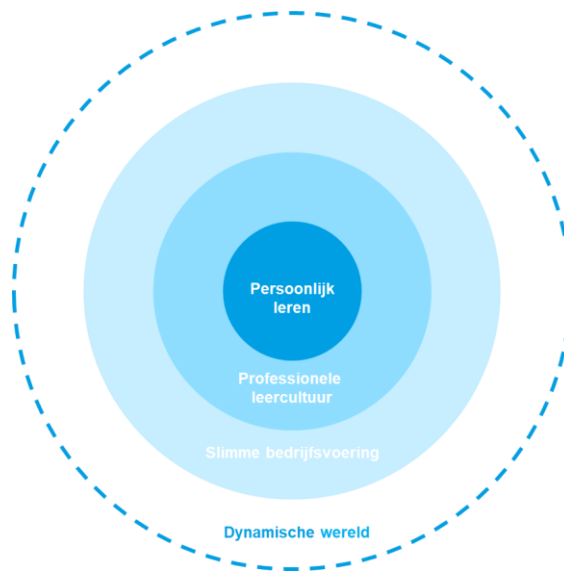
In 2019 heeft het CvB een nieuwe besturingsfilosofie geïntroduceerd waarin 'Werken vanuit de bedoeling' een belangrijke plaats heeft. In lijn met de besturingsfilosofie is er door het management verder gestuurd op het versterken van de kwaliteitscultuur.

In de afgelopen jaren hebben we bij MBO Utrecht onze visie op onderwijskwaliteit steeds verder vormgegeven vanuit de 'bedoeling'. Om bij te dragen aan de individuele ontwikkeling van de student, hebben we met elkaar het onderwijsconcept Persoonlijk Leren ontwikkeld en zeven pedagogische beloften bepaald.

Wij willen naar een professionele kwaliteitscultuur waarbij de verantwoordelijkheid laag in de organisatie is belegd en eenieder zijn verantwoordelijkheid neemt. Waar steeds minder ad hoc wordt gewerkt en instrumenten niet meer leidend zijn maar dienend in de ontwikkeling naar een kwaliteitscultuur waarbij samen leren en samenwerken centraal staan. We doen dat tevens door in verbinding te staan met de dynamische beroepspraktijk en de beleidsomgeving van MBO Utrecht. Vastgelegd in ons model, ziet onze visie op onderwijskwaliteit er als volgt uit (zie afbeelding 3):

---

<sup>7</sup> Zie Motivatieonderzoek en Persoonlijk Leren Totaal def, 2023



**Afbeelding 3** Visie op onderwijskwaliteit

Om de interne samenwerking verder te bevorderen is onder andere nieuw leven geblazen in de diverse expertgroepen en vakgroepen en hebben de adviseurs van de diensten een adviseustraject gevolgd. Ook de MBO Utrecht dagen zijn ingezet om de interne relaties en samenwerkingen te stimuleren. Wij zijn nog niet waar wij willen zijn. Ook de komende jaren blijven wij ons inzetten om de interne en externe samenwerking te verbeteren.

Deze ontwikkelingen zijn ook bij de Inspectie van het Onderwijs niet onopgemerkt gebleven. De Inspectie van het Onderwijs zegt hierover dat het bestuur van MBO Utrecht professionele ruimte aanbiedt, initiatieven stimuleert, vertrouwen geeft, transparant communiceert en toegankelijk is. Ook het Dialoogteam van het Kwaliteitsnetwerk mbo ziet dat de elementen van een professionele leergemeenschap breed herkenbaar zijn binnen MBO Utrecht. Professionaliseringsmogelijkheden, het delen van kennis en ervaringen, het samen met het werkveld ontwikkelen van onderwijs en een onderzoekende houding zijn ruim aanwezig binnen MBO Utrecht. Tegelijkertijd is er nog ruimte voor verdere ontwikkeling van de professionele leergemeenschap.

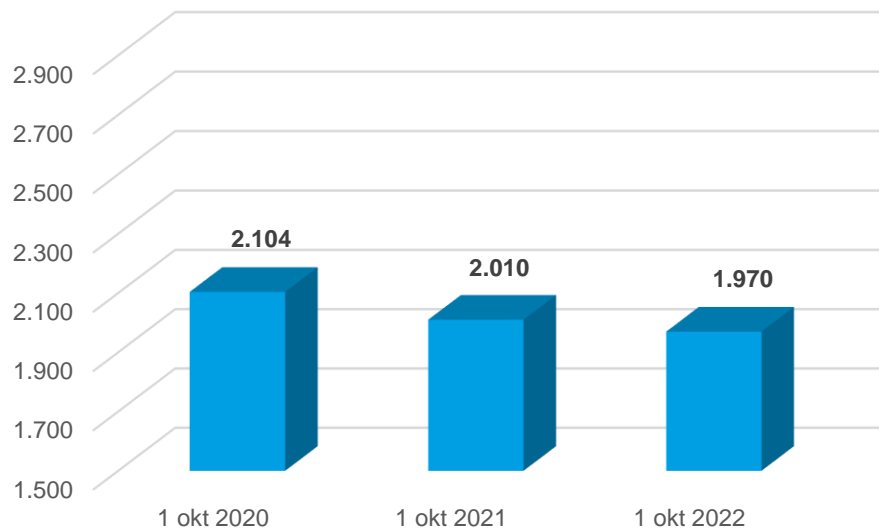
Als mbo-instelling staan we voor de opgave om zelf, vanuit een doorvoeld eigenaarschap en gesteund door verdiend vertrouwen, de verantwoordelijkheid te nemen voor kwaliteitsborging. De activiteiten gericht op toekomstbestendige kwaliteit van het Kwaliteitsnetwerk mbo welke de komende jaren worden ingezet zijn hierbij ondersteunend. Zo biedt het referentiewaardenmodel ons een integrale blik op kwaliteit, gericht op het doorlopend verbeteren van het onderwijs door het continu versterken van de waarden: eigenaarschap, dialoog, ontwikkeling, vertrouwen en continuïteit. En voorziet het model daarnaast ook in het bieden van rekenschap.

### **Krimp in studentenaantallen**

Door onder meer externe ontwikkelingen zoals de afname van het aantal jongeren, de havoïsering en de krapte op de arbeidsmarkt hebben we in heel Nederland te maken met dalende studentaantallen en geringere instroom van nieuwe studenten in het mbo. Dit geldt ook voor onze regio en meer specifiek voor MBO Utrecht. In onderstaande grafiek is de daling van de instroom

van het totaal aantal nieuwe studenten bij MBO Utrecht over de afgelopen drie jaren in beeld gebracht.

**Figuur 2** Aantallen nieuwe studenten voor schooljaar 2020-2021 tot en met 2022-2023 (bron: DUO, februari 2023)



Alhoewel de krimp in de instroom naar MBO Utrecht tot nu toe meevalt, hebben we onderzocht welke factoren specifiek een rol spelen en hoe we ervoor kunnen zorgen dat er ook de komende jaren voldoende studenten naar onze school blijven komen<sup>8</sup>. Hierop hebben we activiteiten ingezet, waarvan een aantal terugkomt in het Meerjarenplan 2024-2027.

## 2.3 Uitgangssituatie per thema

In deze paragraaf gaan we voor een groot aantal belangrijke thema's in op de huidige stand van zaken bij MBO Utrecht. Op deze wijze wordt duidelijk wat de uitgangssituatie is. Daarnaast geven we zo een beeld van de belangrijkste inspanningen en activiteiten op deze thema's. De volgende thema's komen achtereenvolgens aan bod:

- Welzijn en integrale veiligheid van studenten
- Inclusiviteit en diversiteit
- (student)begeleiding (waaronder loopbaanbegeleiding, stagebegeleiding)
- Kwaliteit taal- en rekenonderwijs
- Flexibilisering
- Ongediplomeerde uitstroom en VSV
- Aansluiting vmbo-mbo-hbo
- Aansluiting Onderwijs en arbeidsmarkt
- Leven Lang Ontwikkelen
- Professionalisering

<sup>8</sup> Zie voor deze analyses Memo instroom MBO Utrecht.def van februari 2023.

- BPV/Stagediscriminatie
- Wereldburgerschap (inclusief internationalisering)
- Excellentieprogramma's.

### 2.3.1 Welzijn en integrale veiligheid van studenten

Een zorgwekkende trend is de blijvende toename van mentale problemen onder jongeren, zoals aan het begin van dit hoofdstuk is beschreven. Bij MBO Utrecht kampt 17% van de studenten met een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid, zo blijkt uit de laatste meting van de studentenpeiling van het NPO van maart 2023. Dit is gelijk aan het landelijke aandeel.

**Tabel 1** Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid (bron: NPO studentenpeiling, maart 2023)

	2022	2023
MBOU	23%	17%
Landelijk	21%	17%

Wij hebben aandacht voor het welzijn van onze studenten en zetten daar vol op in. Wanneer er sprake is van mentale problemen/klachten kunnen studenten terecht bij de SLB'er, vertrouwenspersoon of bij Team Studenten Welzijn (TSW). Bij belemmeringen die voortkomen uit de thuissituatie (psychosociale problematiek) wordt de student doorverwezen naar externe samenwerkingspartners zoals het Buurteam MBO. Deze acties willen wij continueren.

Oog hebben voor het welzijn en de integrale veiligheid van onze studenten en hen daarin begeleiden doen wij niet alleen. Daarvoor zijn we afhankelijk van goede samenwerkingen met onze (externe) kernpartners zoals het Buurteam MBO, leerplichtambtenaren, de gemeente Utrecht, andere mbo-instellingen in het land en andere partijen. Hieronder zijn enkele voorbeelden van samenwerkingen met externen die wij willen voortzetten:

- Project Geestkracht dat in juni 2023 is gestart vanuit de regeling van de gemeente Utrecht *Herstel en veerkracht Utrechtse jongeren*. Een project gericht op het doorbreken van taboe en stigma rondom psychische problematiek in het mbo.
- Pilot over psychisch welzijn die we samen doen met de organisatie Mind Young Academy.
- Samenwerking met ECIO<sup>9</sup> in een vorm van peereducatie.
- Regionaal VSV programma Schoolwerkt. Wij participeren in het Regionale Netwerk MBO: MBO Samen. In dit netwerk is het thema welbevinden één van de speerpunten.

Als we inzoomen op het gevoel van veiligheid, laat de JOB-monitor 2022 zien dat een ruime meerderheid van onze studenten zich veilig voelt (82,4%). Wij scoren hiermee boven de landelijke benchmark (81%).

<sup>9</sup> ECIO is een landelijke organisatie die met financiering vanuit OCW onderwijsinstellingen ondersteunt bij het inclusiever maken van het onderwijs.(ECIO.nl)

**Tabel 2** Percentage studenten dat zich veilig voelt bij MBO Utrecht (bron: JOB-Monitor 2022)

Huidige stand van zaken	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	Benchmark (zeer) positief
MBO Utrecht	82,4%	13,6%	4,0%	81%

MBO Utrecht heeft een gedragen pedagogische visie ontwikkeld in de vorm van zeven beloftes aan de student. Docenten en studenten zijn bij de ontwikkeling betrokken geweest.



**Afbeelding 4** MBO Utrecht pedagogische visie

Met deze visie willen wij niet alleen het pedagogisch klimaat bevorderen. De visie is ook de onderlegger voor de integrale veiligheid binnen MBO Utrecht. Onder andere de expertgroep Schoolveiligheid, Team Studenten Welzijn en Team Inclusief onderzoeken, samen met onze studenten en medewerkers, wat er nog meer nodig is om de integrale veiligheid en het veiligheidsbewustzijn te vergroten. Ook gezien de ontwikkelingen rondom huisvesting en de Onderwijsboulevard, waarin meerdere opleidingen onder één dak zijn gebracht. Dit zorgt voor een andere dynamiek. Daarnaast maakt MBO Utrecht deel uit van het Facilitair Samenwerkingsverband ROC (FSR) Netwerk Integrale veiligheid MBO van de MBO Raad. Hierin delen de mbo-instellingen

hun veiligheidsvraagstukken. Op basis van de opbrengsten van de onderzoeken en gesprekken passen wij ons beleid en onze protocollen aan, waaronder het schoolveiligheidsplan.

Een aandachtspunt voor MBO Utrecht is het vormgeven van passende BPV en de veiligheid van studenten in het leerbedrijf. Dit laatste hebben wij nog niet in beeld. Hiervoor zullen wij eerst een meetinstrument ontwikkelen. Op basis van de resultaten uit een eerste meting zullen we onderzoeken welke passende maatregelen nodig zijn en deze inzetten.

### 2.3.2 Diversiteit en Inclusie

In de wereld om ons heen komt steeds meer aandacht voor diversiteit en inclusie. We hebben allemaal te maken met uitdagingen rondom deze thema's, ook al zijn we ons daar niet altijd even bewust van. Juist het bewust worden van alles wat er speelt rond diversiteit en inclusie is van ontzettend groot belang binnen het onderwijs. Ook voor het vergroten van de sociale veiligheid op school. Op MBO Utrecht benoemen we dit ook in onze pedagogische visie als belofte aan de student dat je erbij hoort: 'In een samenleving waar culturele diversiteit hand in hand gaat met kansengelijkheid is onze pedagogische opdracht om aandacht te hebben voor de verschillen die er bestaan tussen studenten. MBO Utrecht gaat uit van een inclusieve schoolcultuur, waarbij het niet alleen gaat om tolerantie, maar om het werkelijk kennen en erkennen van iedere student, ongeacht herkomst, achtergrond en identiteit.

Op MBO Utrecht zijn al verschillende stappen gezet om ons bewuster te worden van dit thema. Zo worden taboes behandeld in (wereld)burgerschapslessen. Daarnaast zijn we betrokken bij het practoraat 'Verschillen Waarderen' en hebben we het Team Inclusief ingericht. Team Inclusief bestaat uit docenten en medewerkers die samen met studenten bewustwording creëren rondom de thema's diversiteit en inclusie, zoals het tegengaan van stagediscriminatie en het stimuleren van meer inclusieve communicatie, het opzetten van een Gender and Sexuality Alliance en nadenken over inclusieve toetsing en examinering. Binnen de school organiseren we ontmoetingen en bieden we handvatten die het verkennen en waarderen van verschillen stimuleren. Handvatten voor hoe we met elkaar complexe vraagstukken vanuit verschillende perspectieven kunnen bekijken en daar het gesprek over voeren. Dit doen we samen met andere scholen zoals Landstede MBO en ROC van Twente. Daarnaast heeft MBO Utrecht samen met een aantal andere mbo-instellingen in Nederland de intentieverklaring 'VN-verdrag Instellingen middelbaar beroepsonderwijs' ondertekent. Hiermee geven we aan dat we een inclusieve onderwijsinstelling willen zijn en met andere scholen samenwerken om inclusie in het onderwijs te vergroten en versterken.

Ook buiten de school willen we dat onze studenten meer inclusiviteit ervaren als mbo-student. Sinds vorig jaar hebben onze studenten de mogelijkheid om mee te doen aan de Utrechtse UITweek, evenals het verkrijgen van een lidmaatschap van studenten(sport)verenigingen. Vanuit het mbo-uitvoeringsplan van de gemeente Utrecht gaan we samen met de andere drie Utrechtse mbo-instellingen verder in gesprek over hoe wij mbo-studenten een gelijkwaardige positie bezorgen in het studentenleven. En hoe we het mbo meer op een podium kunnen zetten om het positieve imago te bevorderen. De Studentenraad van MBO Utrecht en de Studentenraad van de stad Utrecht (SR030) hebben een belangrijke bijdrage geleverd aan het uitvoeringsplan. Voor onze Studentenraad zien we bij de verdere ontwikkeling een belangrijke rol.

### 2.3.3 Studentbegeleiding (SLB, LOB, Stagebegeleiding)

Onder studentbegeleiding verstaan we alle begeleiding die de student nodig heeft in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding. Dit geldt ook zeker voor jongeren in een kwetsbare positie.

#### Studieloopbaanbegeleiding

MBO Utrecht heeft al een paar jaar geleden flink ingezet op studie(loopbaan)begeleiding (SLB). Onder andere door een impuls vanuit de Kwaliteitsagenda mbo 2018-2022. De acties die toen zijn ingezet, willen wij voortzetten. Denk hierbij bijvoorbeeld aan meer SLB-begeleiders, trainingen voor SLB-begeleiders en het verhogen van het aantal SLB-contactmomenten. De wijze waarop SLB is geïntensiveerd, verschilt echter per team. Dit is afhankelijk van de behoefte van de studenten en het team, en conform onze besturingsfilosofie. MBO Utrecht werkt in de begeleiding van studenten intensief samen met het Buurtteam MBO van de gemeente Utrecht.

Daarnaast is een expertgroep Studentbegeleiding actief, bestaande uit de taakdocenten Zorg uit iedere academie van MBO Utrecht. Ook afgevaardigden van het Team Studentenwelzijn en het Buurtteam zijn vertegenwoordigd. Zo wordt de integrale samenhang rondom studentbegeleiding geborgd.

Wanneer we kijken naar de JOB-monitor van 2022, geeft deze aan dat (op instellingsniveau) 53% van de studenten (zeer) tevreden is over de begeleiding tijdens de studie. Dit is een stijging van 3%-punt in vergelijking met de vorige JOB-monitor in 2020 (50%). Ook in vergelijking met de landelijke benchmark scoren wij gemiddeld 3% hoger op het thema begeleiding tijdens de studie. Wanneer we echter inzoomen op de tevredenheidsscores per opleidingsniveau, zien we dat we uitsluitend op niveau 4 hoger dan het landelijk gemiddelde scoren. Op de andere niveaus is de tevredenheid juist lager dan het landelijke gemiddelde.

**Tabel 3** Percentage (zeer) tevreden studenten over de begeleiding per opleidingsniveau voor MBO Utrecht en de landelijke benchmark (bron: JOB-monitor 2022)

Per opleidingsniveau	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	Benchmark (zeer) positief
Niveau 1	59,2%	34,8%	6%	69%
Niveau 2	53,6%	35,8%	10,6%	57%
Niveau 3	46,6%	34,5%	18,9%	50%
Niveau 4	54,0%	32,3	13,7%	48%

Van de studenten op niveau 2 is 53,5% tevreden over de begeleiding door MBO Utrecht. Dat is net iets boven de gemiddelde tevredenheid over dit punt bij MBO Utrecht (53,1%), maar lager dan de landelijke benchmark op niveau 2 (56,5%). Wel zijn studenten op niveau 2 bij MBO Utrecht nu iets

vaker tevreden over de begeleiding door de school dan in 2020: hun tevredenheid steeg van 50,8% in 2020 naar 53,5% in 2022.

Om de begeleiding van de student verder te kunnen verbeteren, is het project Studentbegeleiding gestart. Het project richt zich op de begeleiding van studenten van alle niveaus in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of richting een vervolgopleiding. Dus ook voor studenten met een (extra) ondersteuningsbehoefte. De door de expertgroep ontwikkelde MBO Utrecht begeleidingspiramide vormt de basis. Loopbaanbegeleiding wordt gezien als een integraal onderdeel van studentbegeleiding.

### Loopbaanbegeleiding (LOB)

In 2021 en 2022 heeft MBO Utrecht ervaring opgedaan op het gebied van aanvullende loopbaanbegeleiding (nazorg) aan studenten in verband met de subsidie nazorg en extra begeleiding. Dit heeft geresulteerd dat in september 2023 een start is gemaakt met MBO Utrecht Connect. De loopbaancoaches van deze centrale MBO Utrecht voorziening zullen aanvullende loopbaanbegeleiding verlenen aan afgestudeerde studenten en de onderwijsteams ondersteunen bij het versterken van LOB voor eindejaarsstudenten. Onze eerste focus ligt op de entree- en niveau-2-studenten en studenten die tijdens de opleiding een aanvullende onderwijsbehoefte hadden.

Andere LOB-activiteiten, zoals het gestructureerd werken aan de loopbaancompetenties en de LOB-gesprekken met de studenten, zijn meer geïntegreerd in de opleiding. De wijze waarop dit gebeurt, verschilt per opleiding. Wij streven ernaar om LOB een integraal onderdeel te laten zijn van het curriculum en de begeleiding bij MBO Utrecht. Dit is nog niet overal het geval. Het project studentbegeleiding heeft als doel LOB integraal verder te gaan versterken door eerst te onderzoeken welke LOB-activiteiten binnen de opleidingen plaatsvinden en vervolgens te kijken wat er nodig is om LOB te verbeteren. Ook willen wij reeds ingezette acties rondom LOB continueren, zoals voorlichtingsdagen en stagemarkten en het MBO Carrière Festival.

Uit de JOB-Monitor blijkt dat 33% van onze studenten positief is over hoe MBO Utrecht hen helpt bij de keuze tussen verder leren of gaan werken. Ongeveer een kwart (26%) is hier negatief over. Onderstaande tabel presenteert de resultaten per opleidingsniveau.

**Tabel 4** Percentage (zeer) tevreden studenten over de hulp van school bij verder leren/werken, per opleidingsniveau voor MBO Utrecht en de landelijke benchmark (bron: JOB-monitor 2022)

Tevredenheid per opleidingsniveau	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	% Benchmark (zeer) positief
Niveau 1	73%	27%	-	61%
Niveau 2	44%	36,3%	19,7%	43%
Niveau 3	30%	45,9%	24,1%	33%
Niveau 4	32%	41,3%	26,7%	28%



MBO Utrecht is momenteel bezig met de voorbereidingen van een (her-)oriëntatie programma. Wij willen nog dit schooljaar een programma bieden aan studenten voor wie na enige tijd blijkt dat de opleiding niet passend is. Uit een analyse bij de opleidingen blijkt dat de behoefte aan een dergelijk traject groot is. Wel biedt het Team Studentenwelzijn keuzecoaching.

Het blijft een complexe opgave om met andere instellingen een gezamenlijk beleid te formuleren rondom LOB. Dit komt doordat de instroom van vo-studenten naar het mbo erg gedifferentieerd is. Het zijn kleine aantallen studenten vanuit diverse scholen die in verschillen opleidingen en klassen terecht komen. De effecten van de samenwerking met het vo zijn daardoor niet direct zichtbaar.

Desalniettemin blijven we inzetten op samenwerking met de vo-instellingen, veelal vanuit regionale initiatieven zoals Schoolwerkt. Dit is een samenwerking van het vo, mbo en de gemeente Utrecht. Een voorbeeld van deze samenwerking is de digitale doorstroom die door deze partijen in gezamenlijkheid is ontwikkeld. Dit is een overdrachtdossier voor de loopbaanbegeleiding en extra ondersteuning (passend onderwijs) van de student. Daarnaast heeft MBO Utrecht ook een aantal grootleveranciers waar wij nauw mee samenwerken, zoals de vo-scholen Amadeus en het Oosterlicht college.

### Stagebegeleiding

Van de BOL-studenten is 38% (zeer) positief over de begeleiding door school tijdens de stage.

**Tabel 5** Percentage (zeer) tevreden studenten over de begeleiding van school tijdens de stage (bron: JOB-monitor 2022)

Leerweg	% (zeer) tevreden	% neutraal	% (zeer) ontevreden	% Benchmark (zeer) tevreden
BOL	37,9%	37,6%	24,5%	36%

Onderstaande tabel laat zien dat studenten vaker tevreden zijn over de begeleiding vanuit het leerbedrijf: 61% is (zeer) positief hierover. BBL-studenten zijn iets minder vaak tevreden over de begeleiding vanuit het leerbedrijf (58%).

**Tabel 6** Percentage (zeer) tevreden studenten over de begeleiding vanuit het leerbedrijf tijdens de stage (bron: JOB-monitor 2022)

Leerweg	% (zeer) tevreden	% neutraal	% (zeer) ontevreden	% Benchmark (zeer) tevreden
BOL	61,4%	26,6%	12%	64%
BBL	57,7%	28,7%	13,6%	69%

### 2.3.4 Flexibilisering (maatwerk)

Al onze opleidingen bieden een vorm van maatwerk aan, zoals verlengen, versnellen en diverse verdiepings- en verbredingsmogelijkheden via keuzedelen met aanvullende certificaten. Momenteel biedt iedere opleiding zelf keuzedelen aan. De wens vanuit het nieuwe keuzedelenbeleid (anno 2023), is om keuzedelen op clusterniveau te gaan aanbieden. Op dit moment is dat nog niet zo. Uit

het project Onderwijslogistiek blijkt dat studenten in het aangeboden onderwijs, voor het basisdeel en profieldeel, nu nog (zeer) beperkte regie op hun leren ervaren.

Uit enkele audits is ook gebleken dat de didactiek niet toereikend is om dit te ondersteunen. Er is een werkgroep opgesteld om didactiek en een didactische visie voor MBO Utrecht verder uit te werken. Daarnaast krijgt het project Onderwijslogistiek een vervolg om onze processen en systemen beter op elkaar af te stemmen, zodat we flexibilisering in het onderwijs beter kunnen faciliteren en daarmee dus ook Persoonlijk Leren.

Jongeren vormen nog altijd onze belangrijkste doelgroep, maar de volwassen werkende student komt steeds nadrukkelijker in beeld. Bij de Academie voor Zorg en Welzijn bieden wij met MBO Utrecht op Maat enkele leerwerktrajecten die modulair zijn ingericht. Dit doen we in nauwe samenwerking met een aantal vaste partners. Daarbij wordt gewerkt vanuit de visie van hybride leren. Het onderwijs wordt - waar mogelijk - verzorgd op de locatie van de klant zodat studenten, docenten, werkbegeleiders en professionals uit de praktijk intensief kunnen samenwerken aan een optimale leeromgeving. Door het onderwijs flexibel aan te bieden, kunnen we beter aansluiten op de aanwezige kennis en ervaring van de volwassen student. Studenten kunnen Persoonlijk Leren en hun opleiding daarmee versnellen of juist in delen volgen.

Voor het betrekken van de buitenwereld bij flexibilisering en maatwerk wordt ook gekeken naar de input vanuit de Werkveldadviescommissies (WAC). Door corona zijn contacten enigszins verwaterd, momenteel zijn alle opleidingen bezig met het weer opstarten van de Werkveldadviescommissies.

### 2.3.5 Kwaliteit taal- en rekenonderwijs

Binnen MBO Utrecht zijn we gestart met het in kaart brengen van de kwaliteit van het onderwijs van Nederlands en Rekenen. Hierin valt ons het volgende op:

- Studenten krijgen niet altijd les in Nederlands en Rekenen. Respectievelijk 16% en 21% van de studenten van MBO Utrecht die meewerkten aan de JOB Monitor geeft aan geen lessen Nederlands en Rekenen te krijgen.
- Er zijn zorgen over het niveau Nederlands bij de binnenkomst van studenten. Docenten geven aan dat dit regelmatig onder het verwachte niveau is. Uit een proef bij een niveautoets Lezen Nederlands onder eerstejaars studenten bij een van onze academies bleek ongeveer de helft van de studenten (48%) onder het vereiste/verwachte niveau van 2F te scoren.
- Docenten geven aan dat er sprake is van enorme niveaoverschillen bij studenten voor het vak Rekenen.
- Een vergelijking van het aandeel geslaagden voor Nederlands en Rekenen met de beschikbare benchmarkgegevens uit 2020-2021 laat een wisselend beeld zien voor MBO Utrecht. Wat betreft Nederlands scoren we met name op niveau 1 maar ook op niveau 2 hoger dan de benchmark, maar op niveau 3 duidelijk lager. Bij Rekenen scoren we op niveau 3 en 4 hoger dan de benchmark, op niveau 2 juist lager<sup>10</sup>, zie tabel 5. Opgemerkt

<sup>10</sup> Er zijn recentere benchmarkcijfers beschikbaar. Echter, door onbekende redenen ontbreken de resultaten met betrekking tot het CE Nederlands en rekenen over 2021-2022 van MBO Utrecht. Daarom is besloten de benchmarkcijfers uit 2020-2021 te gebruiken, zodat de cijfers goed kunnen worden vergeleken. Voor het

moet worden dat het hier gaat over de oude rekeneisen waarbij het resultaat niet meetelt voor de zak- en slaagregeling. De verwachting is landelijk dat het niveau van de resultaten op Rekenen gaan stijgen met de invoering van de nieuwe rekeneisen per 1 augustus 2022.

**Tabel 7** Percentage geslaagden voor Centraal Examen Nederlands in 2019/20 en 2020/21 MBO Utrecht en Benchmark G4 (bron: DUO-IP)

Opleiding- en Examen-niveau	MBO Utrecht 2019-2020	MBO Utrecht 2020-2021	Benchmark G4 2020-2021
Niveau 1: 1F		88%	52%
Niveau 1: 2F	65%	-	
Niveau 2: 2F	87%	87%	82%
Niveau 3: 2F	92%	95%	-
Niveau 3: 3F	-	68%	
Niveau 4: 3F	79%	77%	-

**Tabel 8** Percentage geslaagden voor examens Rekenen 2019-2020 en 2020-2021, MBO Utrecht en Benchmark G4 (bron: DUO-IP)

Opleiding- en Examenniveau	MBO Utrecht 2019-2020	MBO Utrecht 2020-2021	Benchmark G4 2020-2021
Niv1: 2F	-	-	
Niv2: 2F	38%	18%	32%
Niv3: 2F	52%	58%	54%
Niv4: 3F	45%	37%	31%

De tabel hieronder laten zien dat van de studenten die reken- en taalonderwijs krijgen, een minderheid tevreden is over het onderwijs. Over de lessen Nederlands is 41% (zeer) tevreden (landelijk 47%) en over de lessen Rekenen is 43% (zeer) tevreden (landelijk 44%). Deze percentages liggen dus onder het landelijk gemiddelde.

**Tabel 9** Percentage tevredenheid studenten over lessen Nederlands en Rekenen (bron: JOB2022)

	% (zeer) positief	% Neutraal	% (zeer) negatief	% Benchmark (zeer positief)
Tevredenheid studenten over lessen Nederlands	41%	38%	21%	47%
Tevredenheid studenten over lessen Rekenen	43%	36%	21%	44%

Instellingsexamen Nederlands geldt dat er voor MBO Utrecht amper cijfers beschikbaar zijn. Deze cijfers worden dan ook niet meegenomen in deze analyse.

### **Ondersteuning Nederlands en Rekenen**

Studenten geven aan behoefte te hebben aan (extra) ondersteuning bij Nederlands en Rekenen. Dit geldt in het bijzonder voor de studenten met Nederlands als tweede taal. Deze behoefte geldt ook voor Rekenen, gezien de taligheid van het examen. De komende tijd onderzoeken wij wat er nodig is om de kwaliteit van Nederlands en Rekenen te verbeteren en welke ondersteuningsbehoeften er zijn. Hiervoor heeft MBO Utrecht projectleiders voor Nederlands en Rekenen aangesteld. Samen met onder anderen de vakgroep Nederlands en Rekenen zullen zij zich de komende jaren over deze thema's buigen.

### **Aanstellings- en scholingsbeleid docenten Nederlands en Rekenen**

Momenteel is er geen aanstellings- en scholingsbeleid ten aanzien van taal- en rekendocenten. Uit een onderzoek uitgevoerd door Cinop naar de professionele achtergrond van mbo-docenten van basisvaardigheden en burgerschap komt naar voren dat zo'n 20% tot 25% van de docenten Nederlands en Rekenen bij MBO Utrecht geen lerarenopleiding of PDG heeft behaald. De uitkomsten moeten met de nodige zorgvuldigheid worden bekeken, vanwege het beperkte aantal deelnemers van MBO Utrecht aan het onderzoek.<sup>11</sup>

### **Visie op het onderwijs in Nederlands en Rekenen**

MBO Utrecht heeft een voorlopige visie op taalonderwijs en deze zal in 2023 verder ontwikkeld worden. De voorlopige visie is onder andere opgesteld op basis van de Taalbeleidsdag van de MBO Raad in maart 2023. Alle taaldocenten van MBO Utrecht, inclusief docenten Moderne vreemde talen, zijn betrokken bij de opmaak van de voorlopige visie. Voor Rekenen gaan we starten met het ontwikkelen van een algemeen beleid en visie.

### **Laaggeletterdheid**

Voor de doelgroep laaggeletterden, buiten onze eigen studenten om, heeft MBO Utrecht geen specifiek scholingsaanbod. MBO Utrecht biedt ook geen programma's aan voor inburgering. Wel verzorgen de Academies Zorg en Welzijn, Kind en Onderwijs en Entree op eigen initiatief taalprogramma's voor anderstaligen. In samenwerking met NCB (Nederlands Centrum Buitenlanders) bieden zij een combinatie-opleiding aan en NT2-lessen als voortraject. Met de gemeente Utrecht zijn er gesprekken om dit verder uit te breiden. Samen met de zorginstelling Warande leiden zij anderstaligen op via de BBL-leerroute. Gedurende de hele opleiding krijgen de studenten extra NT2 lessen. Dit is echter (nog) geen MBO Utrecht breed beleid.

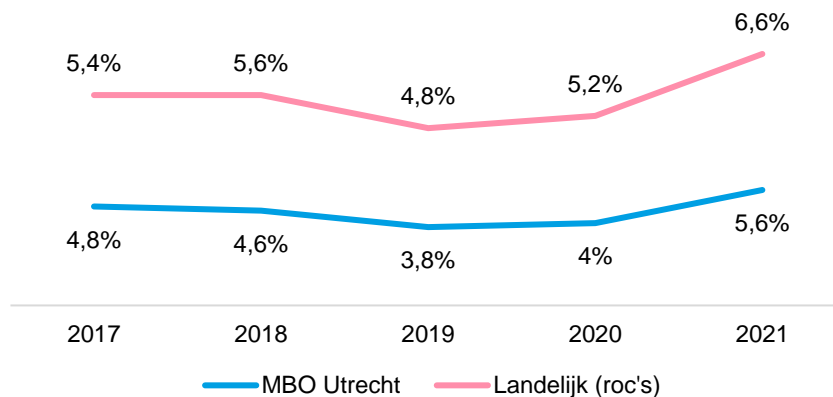
## **2.3.6 Ongediplomeerde uitstroom en VSV**

De ongediplomeerde uitstroom en het aandeel voortijdig schoolverlaters (VSV) bij MBO Utrecht is de afgelopen schooljaren toegenomen. Ook landelijk nam het aandeel VSV toe (zie figuur 2). De stijging geldt voor alle niveaus.

**Figuur 2** Ontwikkeling aandeel VSV MBO Utrecht en landelijk (roc's) (bron: DUO, mei 2023)

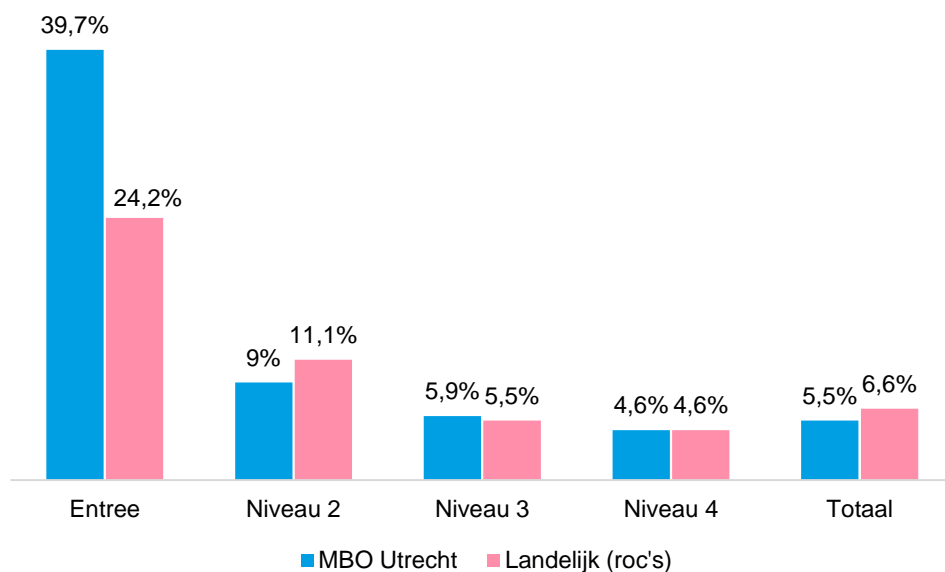
---

<sup>11</sup> Zie Professionele achtergrond van mbo-docenten basisvaardigheden en burgerschap (Groot, Voskamp, Wolf & Van Drie, 2023)



Hoewel MBO Utrecht dus relatief minder VSV heeft dan landelijk (5,6% versus 6,6%) in 2021-2022 is met name het VSV-aandeel op niveau 1 opvallend hoger. Ook op niveau 3 is het VSV-aandeel iets hoger dan landelijk (zie figuur 3).

**Figuur 3** Aandeel VSV-ers bij MBO Utrecht en landelijk (roc's) per niveau in 2021-2022 (bron: DUO, mei 2023)



Het landelijk beleid voor VSV is om te streven naar maximaal 18.000 VSV-ers in 2026. Dit betekent dat in totaal maximaal 185 VSV-ers afkomstig mogen zijn van MBO Utrecht<sup>12</sup>. Het betreft hier een beoogde daling van 20% over vier jaar tijd. In tabel 7 is dit verder uitgesplitst per opleidingsniveau. Voor niveau 2 zal het gaan om een streefaantal van maximaal 24 VSV-ers in 2026.

**Tabel 10** Aantal VSV-ers in 2021-2022 en streefaantallen tot en met 2026

VSV bij MBO Utrecht in 21-22	Streefaantallen
------------------------------	-----------------

<sup>12</sup> Hier is uitgegaan van totale aantal studenten bij MBO Utrecht in verhouding tot het totaal aantal studenten in het mbo in Nederland zoals dit in 21/22 was. Dit aandeel van 1,03% is meegenomen in de berekening van het aandeel vsv.

Niveau 1	20	16
Niveau 2	30	24
Niveau 3	20	16
Niveau 4	160	129
<b>Totaal</b>	<b>230</b>	<b>185</b>

Hoewel het VSV op niveau 2 in 2021-2022 is toegenomen, zijn de rendementen verbeterd. Er is dus sprake van een toename van zowel de ongediplomeerde uitstroom (en VSV) als de gediplomeerde uitstroom. De laatste groep is dus verhoudingsgewijs groter, waardoor er betere rendementen zijn behaald. Op niveau 3 en 4 zijn onze rendementen wel gedaald.

In het eerste kwartaal van 2023 hebben wij, naar aanleiding van de gedaalde rendementen, een analyse uitgevoerd naar de oorzaken van ongediplomeerde uitstroom bij MBO Utrecht<sup>13</sup>. De belangrijkste oorzaken zijn onvoldoende voorlichting/onjuiste studiekeuze, psychische en motivatieproblemen bij studenten, veranderingen in het onderwijs, personele oorzaken en een moeilijk(e) onderwijsprogramma/opleiding. Genoemde oorzaken zijn soms versterkt door corona. Verder is duidelijk geworden dat sommige opleidingen te maken hadden met relatief veel studenten in verhouding tot het aantal te diplomeren studenten, de zogenoemde scheve opleidingen. Het is dan lastiger om voldoende rendement te behalen.

Deze analyses hebben geholpen focus te brengen in verbeteracties die uitval moeten verminderen. De belangrijkste verbeteracties richten zich op betere voorlichting, intake en studentbegeleiding.

MBO Utrecht is samen met andere roc's uit de vier grote steden (G4) in 2020 een onderzoek gestart naar de onderwijsresultaten van schoolverlaters in de G4. Dit onderzoek, uitgevoerd door het Cinop, brengt in kaart welke factoren samenhangen met VSV maar ook wat er met VSV-ers na uitstroom gebeurt en in welke mate zij terugstromen naar het onderwijs. De uitkomsten van dit onderzoek worden eind september 2023 verwacht. Onderdeel van het onderzoek is dat per instelling te bekijken is waar VSV-ers terechtkomen en in hoeverre er sprake is van verschillende groepen VSV-ers. Hierop kunnen wij vervolgens ons beleid ten aanzien van het terugdringen van VSV verder aanscherpen.

### 2.3.7 Aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt

Volgens de gegevens vanuit CBS/DUO heeft gemiddeld 73% van de gediplomeerde uitstromers bij MBO Utrecht een jaar later werk voor minimaal twaalf uur per week, landelijk is dit 79%. Bij de BOL-opleidingen scoren wij op alle niveaus onder de benchmark, bij de BBL-opleidingen scoren wij hoger<sup>14</sup>.

**Tabel 11** Percentage gediplomeerde uitstromers per opleidingsniveau dat een jaar later minimaal 12 uur per week werkt (uitstroomjaar 2019/2020) (bron: CBS/DUO, mei 2023)

<sup>13</sup> Zie Memo Onderwijsrendementen 2021-2022 Totaalanalyse def.

<sup>14</sup> Op niveau 1 zijn i.v.m. te lage aantallen geen cijfers beschikbaar. Het betreft hier 30 uitstromers waarvan 20 BOL en 10 BBL.

Opleidingsniveau	MBO Utrecht	Landelijk
Niveau 1	-	50%
Niveau 2	66%	71%
Niveau 3	79%	83%
Niveau 4	75%	82%
<b>Totaal</b>	<b>73%</b>	<b>79%</b>

Als we kijken naar het gemiddelde van de uitstroomjaren 2016-2020 heeft op niveau 1 bij MBO Utrecht 34% van de uitstromers een jaar later werk gevonden voor minimaal twaalf uur per week. Voor niveau 2 ligt dit percentage op 41%. Ook hier is bij MBO Utrecht een groot verschil te zien tussen BOL- en BBL-ge diplomaerden (zie onderstaande tabel).

**Tabel 12** Percentage uitstromers Entree en Niveau 2 BOL/BBL dat een jaar later minimaal twaalf uur per week werkt (gemiddelde uitstroomjaren 2016-2020) (Bron: dashboard G4 Schoolverlatersonderzoek Cinop 2024 obv data DUO, CBS, UWV)

Stand van zaken Opleidingsniveau	%
Niveau 1	Totaal: 34% BBL: 53% BOL: 29%
Niveau 2	Totaal: 41% BBL: 89% BOL: 33%

Gemiddeld vindt 53% van de gediplomeerde studenten van MBO Utrecht een baan in de richting van of die verwant is aan de opleiding. Het hoogst ligt dit percentage bij de zorgende beroepen: daar is dit gemiddeld 85% tot 89%.

#### *Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio*

In Nederland staan we voor een groot aantal maatschappelijke opgaven, vooral ten aanzien van woningbouw, zorg, onderwijs, klimaat en energie, veiligheid, kinderopvang en de digitale transitie. Het is van belang dat er voldoende personeel voor deze sectoren wordt opgeleid. In dit kader zijn de opleidingen die opleiden voor beroepen in deze sectoren extra belangrijk. Bij MBO Utrecht betreft het de volgende beroepen.

**Overzicht 1** Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio (bron: MBO Utrecht)

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige
bc223	3	Verzorgende IG
bc310	3	Maatschappelijke Zorg*
bc310	4	Maatschappelijke Zorg*
bc328	4	Middenkader engineering
bc337	3	Pedagogisch werk

bc337	4	Pedagogisch werk
bc409	4	Middenkader bouw en infra

In een overzicht van het UWV van kansrijke beroepen zien we nog meer beroepen terug waarvoor MBO Utrecht opleidt<sup>15</sup>. In deze sectoren zijn grote tekorten aan arbeidskrachten. MBO Utrecht leidt op voor de volgende kansrijke beroepen (naast de beroepen genoemd in overzicht 1).

**Overzicht 2** Kansrijke beroepen in Nederland, juli 2023 (bron: UWV, 2023)

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)
Management assistent	4	Business Services (bc488)
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc358) Retail advies (bc359)
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)
Medewerker bediening, horeca, barpersoneel	2	Bediening (bc314)
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)

Ondanks dat er vanaf 2024 een daling wordt verwacht in de ontstane vacatures, zal de krapte op de arbeidsmarkt voortduren. Alleen in de Bouwsector en Industrie verwacht men een krimp in het aantal banen (bron: werk.nl van UWV, regionale arbeidsmarktprognose 2023-2024 Midden Utrecht).

Voor wat betreft de opleidingen in de genoemde maatschappelijk relevante sectoren uit overzicht 1 geldt dat gemiddeld 77% van de gediplomeerden van MBO Utrecht na een jaar een baan heeft gevonden van twaalf uur of meer. De norm is hier minimaal 70%: alle opleidingen uit overzicht 1 behalen deze norm ruim. Daarnaast vindt gemiddeld 80% van de gediplomeerden van betreffende opleidingen bij MBO Utrecht een baan in dezelfde richting of gelijk aan de opleiding. Alleen bij de opleiding Middenkader bouw en infra ligt dit percentage onder de 70%, namelijk 54%. De aansluiting onderwijs – arbeidsmarkt in de maatschappelijk genoemde sectoren lijkt dus voor de meeste van deze opleidingen goed op orde te zijn. Met betrekking tot doelmatig opleiden in de regio valt op dat er bij één opleiding (maatschappij werk niveau 3) relatief weinig studenten zijn ingeschreven. Verder is de doelmatigheid voor genoemde opleidingen op orde.

### 2.3.8 Aansluiting onderwijs vmbo-mbo-hbo

Om te bepalen in hoeverre onderwijsinhoud van op elkaar aansluitende opleidingen in de beroepskolom vmbo-mbo-hbo toereikend is, kan worden gekeken naar de indicatoren Startersresultaat (SR) en vervolgsucces in het hbo. Hieronder gaan we daar verder op in.

#### Startersresultaat

<sup>15</sup> Zie [www.werk.nl/imagesdxa/uwv-kansrijke-beroepen-2023\\_tcm95-451013.pdf](http://www.werk.nl/imagesdxa/uwv-kansrijke-beroepen-2023_tcm95-451013.pdf)



Bij MBO Utrecht steeg op niveau 2 het gemiddelde SR in 2021-2022 ten opzichte van het jaar ervoor en scoort met 85% opnieuw boven de norm. Op niveau 3 en 4 daalde het gemiddelde SR juist in 2021-2022 en scoort met respectievelijk 75% en 77% onder de norm van 82%. Op een na alle opleidingen op niveau 2 (80%) behaalden de norm. Op niveau 3 en 4 behaalden respectievelijk 17% en 33% van de opleidingen de norm.

**Tabel 13** Gemiddeld Startersresultaat per opleidingsniveau 2020-2021 en 2021-2022 (bron: DUO, mei 2023)

MBO Utrecht	2020-2021	2021-2022
Niveau 2 opleidingen	83%	85%
Niveau 3 opleidingen	83%	75%
Niveau 4 opleidingen	80%	77%

Wanneer we specifiek kijken naar de opleidingen die van belang zijn voor de (regionale) tekortsectoren is het beeld als volgt. Bij drie van de acht (ofwel 38%) van deze maatschappelijke relevante opleidingen zoals eerder geselecteerd, is de norm voor SR behaald in het schooljaar 2021-2022. Het gemiddelde SR van alle opleidingen is 79%, dus onder de norm.

#### Vervolgsucces

Van de gediplomeerde studenten uit 2020-2021 die van MBO Utrecht zijn doorgestroomd naar het hbo heeft gemiddeld 79% studiesucces op het hbo. Deze doorstromers staan na een jaar nog altijd ingeschreven op een hbo dan wel hebben een hbo-diploma behaald. In onderstaande tabel is te lezen dat wij in 2020-2021 net onder de benchmark scoren, het jaar ervoor scoorden wij nog ruim boven de Benchmark.

**Tabel 14** Percentage studenten met vervolgsucces in het hbo (bron: DUO, mei 2023)

	2019-2020	2020-2021
MBO Utrecht	88%	79%
Benchmark	85%	81%

De daling in vervolgsucces is vooral bij een groot deel van de (niveau 4-)opleidingen van MBO Utrecht te zien. Mogelijk hebben deze verschuivingen te maken met veranderingen door de coronapandemie, alhoewel de daling bij MBO Utrecht veel sterker is dan landelijk. Uitsluitend bij de opleidingen MBO Verpleegkunde en Pedagogisch werk is een forse stijging te zien van het studiesucces (van respectievelijk 58% in 19/20 naar 89% 20/21 en 79% in 19/20 naar 89% in 20/21). Zie hiervoor ook bijlage 4 voor vervolgsucces in het hbo per opleiding.

#### 2.3.9 Leven Lang Ontwikkelen (LLO)

MBO Utrecht maakt werk van LLO en gaat zich samen met werkveld verder positioneren als aanbieder van opleidingen aan volwassenen op mbo-niveau. We sluiten aan bij kansrijke beroepen en kansen voor aanbod in de domeinen Zorg, Welzijn, Kind en Onderwijs en Energie en Techniek. De Academie voor Zorg en Welzijn is koploper en heeft momenteel een groot en robuust aanbod (maatwerktrajecten) en goede samenwerking met zorginstellingen. De Academie Kind & Onderwijs

gaat in 2023/2024 uitbreiden. In deze domeinen worden ook steeds meer certificaten aangeboden (middels keuzedelen), maar ook de leereenheden (divers aanbod van maatwerktrajecten) die modulair worden aangeboden en afgerond vinden steeds meer aftrek.

Voor Techniek en ICT liggen er kansen, waarbij we scherp kijken naar het onderwijsaanbod/portfolio in vergelijking met andere mbo's in de regio, dan wel waar we elkaar kunnen versterken. We gaan daarin versneld stappen zetten om te komen tot een LLO-portfolio, waar we beginnen met het aanbieden van BBL-aanbod. Ook bij de Herman Brood Academie zijn we bezig met het aanbieden van cursussen voor volwassenen in het werkveld podium, licht en geluid.

We trekken in regionaal verband hecht op met onze andere onderwijspartners en doen dat in het (voorzitterschap) bestuurlijk overleg Beroepsonderwijs Utrecht. Daarin zitten de bestuurders van de mbo's (MBO Utrecht, ROC Midden Nederland, Nimeto Utrecht, Grafisch Lyceum Utrecht, MBO Amersfoort) en de hogescholen (Hogeschool voor de Kunsten Utrecht, Marnix Academie, Hogeschool Utrecht). Daarnaast maken we deel uit van de Utrecht Talent Alliantie (bestuurders vanuit mbo, hbo, wo en bedrijven en gemeenten). In beide gremia bespreken bestuurders LLO ontwikkelingen en geven sturing aan diverse projecten.

Een recent en dominant thema bij de Utrecht Talent Alliantie is de zogenaamde regiotransitiedeel. Dit maakt deel uit van een meerjarig programma (LLO-Katalysator) waarmee onderwijsinstellingen van middelbaar beroepsonderwijs, hogescholen en universiteiten samen met het bedrijfsleven een stevige impuls geven aan een leven lang ontwikkelen (LLO). Het doel van de LLO-Katalysator is om organisaties en professionals continu te laten aansluiten op een snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt. Met betrekking tot de LLO-Katalysator loopt er een gezamenlijke aanvraag vanuit de regio voor een grote stap voorwaarts in LLO-oplossingen in de grondstoffen- en energietransitie en in de LLO- professionalisering van opleiders. We zijn gesprekspartner en bekijken de mogelijke inzet en toegevoegde waarde vanuit onszelf voor onze partners en vice versa.

Ook in het samenspel tussen de partners van het bestuurlijk overleg Beroepsonderwijs Utrecht zijn mooie resultaten bereikt, onder andere met het digitaal platform Maakjestap.nl. Dit platform met een LLO-aanbod van Utrechtse onderwijsaanbieders is de afgelopen jaren opgestart en zal de komende jaren verder uitgebreid worden, samen met andere aanbieders van LLO-aanbod in de regio zoals hogescholen, universiteit en andere regionale mbo's. We nemen als MBO Utrecht deel aan de verkenning vanuit Beroepsonderwijs Utrecht om te komen tot een Regionaal Talentfonds (waar regelingen en subsidiemogelijkheden voor bedrijven zijn ontsloten, analoog aan initiatieven in andere regio's, zoals BrabantLeert en Limburg Leert). Daarnaast lopen er diverse LLO-projecten waar we als MBO Utrecht in meer en mindere mate als partner in participeren, zoals Servicepunt Techniek, Earth Valley, Regionaal Oriëntatieprogramma zorg en welzijn en TechnoHub.

Daarnaast participeert MBO Utrecht in de regioaanvraag van het Nationaal Groeifondsproject LLO collectief (NGF). Andere deelnemers van deze aanvraag zijn de Universiteit van Utrecht, Hogeschool Utrecht, ROC Midden Nederland en het regionale bedrijfsleven. De aanvraag richt zich

op twee bouwstenen; namelijk grondstoffen en energietransitie en het professionaliseren van opleiders.

#### 2.3.10 Medewerkers MBO Utrecht

MBO Utrecht heeft sinds een jaar merkbaar veel last van de krapte op de arbeidsmarkt. Het kost meer moeite om onderwijzend personeel te vinden met name voor de vakken Nederlands en Engels en voor de technische en ICT opleidingen. De wervingskosten nemen hierdoor toe.

##### **Professionalisering**

MBO Utrecht zet flink in op het professionaliseren van onze medewerkers. Dit doen we onder andere via onze MBO Utrecht Academie. De MBO Utrecht Academie heeft een breed aanbod, variërend van een online cursus spelling Nederlands tot een opleiding ontwikkelingsgericht coachen voor werkplekbegeleiders.

De medewerker is verantwoordelijk voor de eigen professionalisering. Het team is verantwoordelijk voor de teamprofessionalisering. MBO Utrecht faciliteert dit. De budgetten voor medewerker- en teamprofessionalisering liggen in de teams. Idealiter bepaalt het team in een teamprofessionaliseringsplan welke professionalisering plaatsvindt.

Medewerkers ervaren tijd als belangrijkste barrière om gebruik te maken van professionaliseringsmogelijkheden. Ook de beperkte flexibiliteit van het onderwijzend personeel (het onderwijs gaat voor en ligt vast in roosters) is een barrière. We gaan ons meer richten op het aanbieden van online professionaliseringsactiviteiten die tijd- en plaatsonafhankelijk zijn door over te gaan op het online leerplatform Canvas dat dit mogelijk maakt. Hierin kunnen we online professionaliseringsinstrumenten ontwikkelen.

##### **Nieuwe medewerkers**

We maken in ons huidige HR Informatiesysteem geen onderscheid tussen startende docenten of ervaren docenten. We willen vanaf 2023 in ons nieuwe HR Informatiesysteem gaan registreren of docenten startend zijn in het vak van docent (tot max. 24 maanden ervaring). Op deze manier kunnen we de uitval van startende docenten beter monitoren en analyseren. We zien namelijk een landelijke trend van hoge uitstroom onder startende docenten. De oorzaak ligt vaak in de begeleiding van de startende docent. Naast de mentor die de starter in het team heeft, biedt MBO Utrecht al bijna tien jaar een begeleidingstraject voor startende docenten en instructeurs. Dit is een doorlopend schoolbreed maatwerktraject, dat bestaat uit (naar behoefte) coaching, lesobservatie, themabijeenkomsten en intervisie. Komende tijd gaan we de teams ondersteunen om de begeleiding in het team te versterken, met begeleidingstools die we afgelopen jaar in een pilot ontwikkeld hebben.

##### **Loopbaanperspectief voor zittend onderwijspersoneel**

De functieprofielen zijn generiek beschreven en bieden veel mogelijkheden voor verschillende accenten in het takenpakket. Uit gesprekken met uitstromende docenten in schooljaar 19/20 bleek dat zij veel ruimte hebben ervaren om taken op te pakken die zij wilden doen. In het

Medewerkersonderzoek 2022 scoren wij een rapportcijfer 6,4 op ontwikkelmogelijkheden (zie tabel 15).

**Tabel 15** Gemiddelde score tevredenheid medewerkers over ontwikkelmogelijkheden (bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

MBO Utrecht	Benchmark
6,4	6,9

Bij MBO Utrecht zijn er volop mogelijkheden om door te groeien in de functie van docent (docent LB naar docent LC). Hier wordt op gestuurd, omdat dit afgesproken is in het formatiebeleid van de instelling. Hierin is ook vastgelegd wat de criteria zijn voor doorgroei. Voor doorgroei van LC naar LD is minder ruimte, omdat MBO Utrecht meer docenten LD heeft dan vanuit strategische personeelontwikkeling gewenst is. Over het algemeen zijn de medewerkers van MBO Utrecht tevreden en blijven ze graag bij MBO Utrecht werken. In het Medewerkersonderzoek 2022 geeft het onderwijzend personeel een gemiddelde score van 7,8 op de stelling dat zij de komende 1-2 jaar graag bij MBO Utrecht blijven werken. Met deze score zitten wij slechts met één tiende punt onder de landelijke benchmark (7,9).

**Tabel 16** Gemiddelde score medewerkers dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken (bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

MBO Utrecht	Benchmark
7,8	7,9

### Werkdruk

MBO Utrecht heeft conform cao een Werkdrukplan 2019-2023 uitgevoerd waarbij we eerst een sterke daling van de ervaren werkdruk constateerden (2020), en twee jaar later weer een lichte stijging, niet tot het oude niveau.

In het laatste Medewerkersonderzoek van 2022 geeft 46% van de medewerkers aan dat ze de werkdruk te hoog vindt. MBO Utrecht scoort hiermee boven de landelijke benchmark van 39,1%. Werkdruk blijft een aandachtspunt waar wij de komende jaren aan gaan werken.

**Tabel 17** Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt (bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

MBOU	Benchmark
46%	40%

### 2.3.11 BPV/Stagediscriminatie

Wij streven naar een prettige leer- en werkomgeving voor onze studenten. In 2020 heeft MBO Utrecht meegedaan aan het onderzoek naar stagediscriminatie door het Verwey-Jonker Instituut. De conclusie van het onderzoek is dat, buiten de zorg om, in de regio Utrecht ook stagediscriminatie plaatsvindt. De bevindingen van het Verwey-Jonker instituut ondersteunen de

urgentie van een inclusievere stagemarkt en het aanpakken van stagediscriminatie.

Veel valt en staat met de herkenning van discriminatie en de bereidheid en laagdrempeligheid van het doen van meldingen. Momenteel kunnen studenten stagediscriminatie melden bij hun SLB'er, bpv-begeleider en/of bij een vertrouwenspersoon. Wij willen dit zo laagdrempelig mogelijk maken.

Door het stagepact, de Werkagenda mbo en het Uitvoeringsplan staat stagediscriminatie nu volop in de schijnwerpers binnen MBO Utrecht. Samen met ons Team inclusief zal dit de komende jaren verdere invulling krijgen. Daarnaast zijn met de vier Utrechtsembo-scholen en de Utrechtse gemeente afspraken gemaakt over de te bereiken doelen om stagediscriminatie uit te bannen en doen wij mee aan projecten zoals het project Doorbrekers van CNV Jongeren.

### 2.3.12 Wereldburgerschap bij MBO Utrecht

Er is sprake van een landelijk probleem rondom de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs. Uit de landelijke panelmeting via de JOB-respondenten geeft 42% van de respondenten aan positief te zijn over de lessen burgerschap.

**Tabel 17** Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap (bron: Deze percentages zijn afkomstig van de landelijke panelmeting via JOB-respondenten, schooljaar 2022-2023)

	% (zeer) positief	% Neutraal	% (zeer) negatief
Tevredenheid studenten	42%	35%	23%

Het blijkt voor mbo-scholen niet eenvoudig om burgerschap een volwaardige plek in het onderwijs te geven. Zowel de verenigingsafspraken als de Werkagenda mbo hebben als doel de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs te versterken.

In het kader van de verenigingsafspraken<sup>16</sup> gaat MBO Utrecht een integrale visie op (wereld)burgerschap ontwikkelen. Uitgangspunten voor deze visie sluiten aan bij onze kernwaarden en strategische speerpunten. We ontwikkelen een bekwaamheidsprofiel voor de docent die zich bezighoudt met (wereld)burgerschap. Op basis van dit profiel worden de juiste professionaliserings- en wervingsacties ingezet.

We geven burgerschap de tijd, aandacht en ontwikkelruimte die nodig is om een volwaardige plek in het onderwijs te krijgen. We geven deze opdracht intern vorm door aan te sluiten bij onze strategische koers en de verbinding te maken met het thema internationalisering. Binnen dit project wordt gebruik gemaakt van de vakgroep burgerschap. Deze groep is een reeds bestaande groep docenten die het vak Burgerschap geven en/of ontwerpen binnen de verschillende opleidingen.

#### **Internationalisering**

Als onderdeel van wereldburgerschap geven we vorm aan internationalisering. Bij MBO Utrecht geloven we dat door het opdoen van internationale ervaringen studenten en medewerkers meer

<sup>16</sup>[https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/vijf\\_verenigingsafspraken\\_versterking\\_burgerschap\\_in\\_het\\_mbo.pdf](https://www.mboraad.nl/sites/default/files/publications/vijf_verenigingsafspraken_versterking_burgerschap_in_het_mbo.pdf)

regie krijgen over hun eigen (studie)loopbaan. Hun kennis wordt verdiept, verbreed en vernieuwd en ze worden voorbereid op de mondiale arbeidsmarkt van nu waarin de beroepspraktijk en het onderwijs goed op elkaar aansluiten. Ze maken onderdeel uit van een groter geheel, met oog voor verdraagzaamheid, duurzaamheid, inclusie en diversiteit. Daarom krijgt iedere student en medewerker kansen om internationale en interculturele competenties te ontwikkelen.

De activiteiten variëren van onder andere studiereizen en stages in het buitenland tot (internationale) gastsprekers die we uitnodigen op school en keuzedelen internationalisering. De onderwijsteams kiezen zelf welke internationaliseringsactiviteit zij willen inzetten, afgestemd op de opleidingsbranche en de studenten. Ook voor medewerkers vinden diverse initiatieven plaats in het kader van professionalisering en voor het versterken van relaties met strategische samenwerkingspartners.

### **Duurzaamheid**

Duurzaamheid is stevig verankerd in de Strategische Koers van MBO Utrecht. Wij willen onze studenten en medewerkers uitdagen om hun eigen ecologische voetdruk te verminderen, ook in hun (toekomstig) werk. Door duurzaamheid een plek te geven in het onderwijs, passend bij de context van de sector waarin wordt opgeleid, en door meer duurzame keuzes te maken in de bedrijfsvoering, dragen wij bij aan een evenwichtiger omgang met onze aarde. De komende jaren zal ons Green Team zich bezig houden met dit thema en starten er twee projecten:

- Duurzaamheid in onderwijs & praktijk
- Verduurzaming van de catering

Met ons Green Team participeren wij in de landelijke ranking voor duurzaamheid in het mbo, de SustainaBul MBO. Door mee te doen, leren wij van andere mbo-instellingen, kunnen wij *good practises* delen en samen verder ontwikkelen tot duurzame scholen.

### 2.3.13 **Excellentiemogelijkheden**

Bij MBO Utrecht stimuleren we jaarlijks studenten om mee te doen aan Skills Heroes Nationale Kampioenschappen. Dit zijn vakwedstrijden voor mbo-studenten waarin ze strijden om de titel kampioenstitel in hun vakgebied. Met regelmaat wint een student van MBO Utrecht een medaille. Sinds dit jaar doen onze studenten van de Academie voor Horeca en Toerisme ook mee aan AEHT<sup>17</sup>. Dit is een internationale wedstrijd voor hotel en toerismescholen. Studenten laten hun vakkennis en creativiteit zien. Daarnaast worden ze uitgedaagd om in teams met studenten van andere (buitenlandse) scholen samen te werken.

Deelname aan de vakwedstrijden willen we blijven voortzetten omdat studenten hiermee kansen krijgen om te excelleren in hun vak, talenten verder te ontwikkelen en anderen te inspireren. Verder willen wij andere excellentiemogelijkheden voor studenten verkennen en onderzoeken hoe wij de mogelijkheden kunnen faciliteren.

---

<sup>17</sup> AEHT staat voor: Association Européene des écoles d'Hôtellerie et de Toursime

## 2.4 SWOT- analyse

In het licht van bovenstaande externe, interne ontwikkelingen en analyses en op basis van gesprekken met onder anderen leden van de ondernemingsraad, het management en andere betrokkenen heeft MBO Utrecht de volgende SWOT-analyse opgesteld.

### **Sterktes**

- *Persoonlijke benadering van de student*  
De student voelt zich gehoord en gezien, docenten zetten in op relatie en verbondenheid.
- *Betrokkenheid docenten*  
Onze docenten zijn bevolgen en betrokken.
- *Lerend vermogen*  
Wij zijn continue bezig met verbeteren en willen met en van elkaar leren in een professionele leercultuur.
- *Kleinschaligheid*  
We kennen elkaar, er zijn korte lijnen en zowel studenten als medewerkers onderling ervaren een open deur beleid.

### **Zwaktes**

- *Externe focus van de organisatie*  
De samenwerking met het werkveld kan beter/meer structureel, de laatste jaren zijn we hier wel al beter in geworden.
- *Ambitieniveau versus schaalgrootte*  
Wij zijn ambitieus, maar worden daarin beperkt door onze schaalgrootte. Keuzes maken is lastig en dat kan gevolgen hebben voor o.a. de werkdruk. Daarnaast leidt het tot ad hoc werken.
- *Interne samenwerking*  
Wij zijn nog niet helemaal waar wij willen zijn. Er is nog ruimte voor verdere ontwikkeling van de professionele leergemeenschap.

### **Kansen**

- *Leven Lang Ontwikkelen*  
Op dit moment komt het LLO-aanbod vooral vanuit het zorgdomein. Ook binnen andere sectoren is de vraag naar LLO-aanbod groot. MBO Utrecht kan hier meer op inspelen en zo ook de verbinding met het werkveld vergroten.
- *Omgaan met Artificial Intelligence*  
Door op de hoogte te zijn en blijven van de ontwikkelingen van AI binnen de sectoren waarvoor wij opleiden, kunnen we studenten goed voorbereiden op het toekomstige werkveld. Ook op het gebied van didactiek biedt AI mogelijkheden om de studenten te boeien en te binden.
- *Specialistische opleidingen aanbieden*  
Wij zien kansen in het aanbieden van specialistische opleidingen. Ook gezien onze omvang is de vraag of MBO Utrecht wel alles moeten willen aanbieden.
- *Verder uitblinken in de persoonlijke benadering*  
Het practoraat biedt kansen om de persoonlijke benadering nog meer af te stemmen op de behoeftes van de student

- *Verstevigen van relaties (zowel intern als extern)*  
Er is een start gemaakt met het meer integraal werken, op dit moment vooral tussen de verschillende diensten onderling. Deze beweging kan verder worden uitgebreid richting de onderwijsteams.

### **Bedreigingen**

- *Terugloop van studentenaantal/krimp*  
Door o.a. vergrijzing, afname aantal jongeren maar ook door de weinige waardering voor het mbo vanuit de maatschappij zien wij de studentenaantallen steeds meer teruglopen.
- *Omgaan met AI, robotisering en digitalisering*  
De ontwikkelingen binnen AI gaan snel. Het is voor (veel) docenten veel gevraagd om bij te blijven. Ook kan er een kloof ontstaan tussen de kennis van AI tussen de docent en student, waarbij de docent mogelijk een andere rol moet aannemen. In het bijzonder ook aandacht voor de gevolgen van AI op de privacy.
- *Toename verslechtering van het mentale welzijn van jongeren*  
Dit heeft impact op de begeleiding aan studenten en de onderwijsrendementen.

In de volgende hoofdstukken gaan we in op onze speerpunten en onze ambities en doelen.



## 3 Strategisch speerpunt 1: Persoonlijk Leren

In dit hoofdstuk beschrijven wij het strategisch speerpunt Persoonlijk Leren aan de hand van onze strategische ambities en welke doelen en resultaten wij voor ogen hebben de komende jaren. Daarnaast beschrijven we welke maatregelen wij op hoofdlijnen daarvoor willen inzetten. Dit doen we op basis van de ontwikkelingen en huidige stand van zaken die in hoofdstuk 2 staan beschreven.



### 3.1 Ambities en doelen

Onze ambities ten aanzien van het speerpunt Persoonlijk Leren zijn als volgt:

- 1.1 De student ervaart meer regie
- 1.2 Met modern, activerend en persoonlijk onderwijs motiveren we studenten
- 1.3 De docent maakt Persoonlijk Leren mogelijk
- 1.4 We maken onze pedagogische beloftes waar
- 1.5 Onderwijsteams ontwikkelen vraaggericht om- en bijscholing
- 1.6 Onze kwaliteitszorg is transparant en uitlegbaar aan alle belanghebbenden

Ten aanzien van het strategische speerpunt Persoonlijk Leren, de bijbehorende ambities en doelen zijn met name de volgende conclusies vanuit Hoofdstuk 2 van belang:

- Diverse ontwikkelingen in de maatschappij en op de arbeidsmarkt zorgen ervoor dat het in toenemende mate van belang is dat burgers zelf regie kunnen nemen en verantwoordelijkheid kunnen dragen voor de eigen ontwikkeling.
- Bijna een vijfde van onze studenten (17%) heeft een slechte tot zeer slechte mentale gezondheid.
- Gemiddeld zijn onze studenten meer tevreden over de studiebegeleiding dan landelijk. Op opleidingsniveau liggen er echter kansen voor verbeteringen, vooral op niveau 1, 2 en 3. Dit blijkt ook uit de analyses ten aanzien van de rendementen.
- Alhoewel MBO Utrecht niet zichtbaar lager scoort dan landelijk zijn er zorgen bij docenten over niveau taal en rekenen. Tegelijkertijd zijn studenten op hun beurt relatief weinig tevreden over het taal- en rekenonderwijs bij MBO Utrecht.<sup>18</sup>
- Bij MBO Utrecht zijn de ongediplomeerde uitstroom en VSV in 2021-2022 toegenomen en is het Startersresultaat gedaald. Vanuit OCW is het streven om de VSV te laten dalen tot 18.000 in 2026. Voor MBO Utrecht betekent het dat er in 2026 nog 185 VSV'ers mogen zijn, een daling van 20% in vier jaar.
- Vervolgsucces van onze studenten in het hbo is het laatste jaar gedaald tot iets onder het landelijk gemiddelde. De daling in vervolgsucces is te zien bij een groot deel van de niveau 4-opleidingen van MBO Utrecht.

Onderstaande doelen geven meer (concrete) richting om onze strategische ambities te behalen. Deze zijn verweven met de doelen uit onder andere de Werkagenda mbo. In bijlage 1 is een overzicht te vinden van hoe de strategische ambities, doelen, effecten en indicatoren met elkaar samenhangen. Daarnaast is in bijlage 2 is een vertaaltabel te vinden met hoe dit alles zich verhoudt tot de doelstellingen uit de werkagenda mbo. De nummers achter ieder doel corresponderen met desbetreffende ambitie omdat één doel meerdere ambities dient.

<sup>18</sup> De benodigde informatie is tijdens het onderzoek Achtergrond docenten generieke vakken in kaart gebracht door Cinop. Tijdens de voorbereiding van de werkagenda is herhaaldelijk geprobeerd de informatie te verkrijgen via Cinop, hetgeen helaas tot op heden niet is gelukt.

### Doelen Persoonlijk Leren

- Het afremmen en ombuigen van de stijging van het aantal voortijdig schoolverlaters<sup>19</sup> door intensievere begeleiding tijdens de opleiding, tijdens de stage en overstap naar werk/vervolgopleiding en extra begeleiding van kwetsbare studenten (1.1, 1.2, 1.3, 1.4)
- Het verbeteren van de beheersing van Nederlands en Rekenen onder studenten. De kwaliteit van docenten die Nederlands en Rekenen geven wordt verhoogd (1.1, 1.2, 1.3, 2.2)
- Het verbeteren van het studentenwelzijn en de integrale veiligheid op scholen en in leerbedrijven en het bieden van passend onderwijs aan jongeren met een ondersteuningsbehoefte. (1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 3.2)
- Sterk aanbod van om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de BBL, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. (1.1, 1.5)
- Studenten merken dat medewerkers van MBO Utrecht handelen naar de zeven pedagogische beloftes. (1.2, 1.3, 1.4)
- Het didactisch handelen van docenten is in lijn met de breed gedragen visie op didactiek. (1.2, 1.3,1.3)
- De digitale vaardigheden van medewerkers van MBO Utrecht sluiten zoveel mogelijk aan op de ontwikkelingen/nieuwe mogelijkheden van digitalisering. (1.2, 1.3,1.3)
- Onze processen en systemen zijn ondersteunend en faciliterend aan het verbeteren van de onderwijskwaliteit en aan het mogelijk maken van Persoonlijk Leren. (1.3, 1.6)

## 3.2 Indicatoren Persoonlijk Leren

De voortgang van onze doelen (en daarmee ook onze ambities) monitoren wij onder meer door middel van onderstaande indicatoren.

Indicatoren (uit de werkagenda)	Beoogde resultaten 2027
Aantal nieuwe VSV'ers per jaar	Over de periode 2024-2027 is per opleidingsniveau sprake van een dalende lijn in de vsv-cijfers. In 2027 heeft MBOU maximaal 167 vsv'ers voor de opleidingsniveaus 1 t/m 4. Specifiek voor niveau 2 betreft dit ten meeste 22 vsv'ers.
Percentage uitstromers Entree/Niveau 2 dat een jaar na afstuderen werk heeft	Voor Entree: In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse stijging van minimaal 2% van het percentage uitstromers Entree dat na een jaar afstuderen werk heeft. In 2027 heeft 35% van het percentage uitstromers Entree BOL een jaar na afstuderen werk en 59% van het percentage uitstromers Entree BBL.

<sup>19</sup> Een voortijdig schoolverlater is een jongere tussen de 12 en 23 jaar, die niet staat ingeschreven op een school en geen startkwalificatie heeft.

	<p>Voor Niveau 2: In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse stijging van minimaal 2% van het percentage uitstromers Niveau 2 dat na een jaar afstuderen werk heeft. In 2027 heeft 39% van het percentage uitstromers niveau 2 BOL een jaar na afstuderen werk. Voor de BBL consolideren we het hoge percentage van 89%.</p>
Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding	<p>In de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse stijging van de tevredenheid van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding met 2%. In 2027 is 57% van de studenten tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.</p>
Percentage studenten positief over lessen Nederlands	<p>Voor de lessen Nederlands en Rekenen realiseren we een tweejaarlijkse groei van 2% van de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en Rekenen. In 2027 is 46% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands.</p>
Percentage studenten positief over lessen Rekenen	<p>Voor de lessen Nederlands en Rekenen realiseren we een tweejaarlijkse groei van 2% van de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en Rekenen. In 2027 is 48% van de studenten tevreden over de lessen Rekenen.</p>
Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Nederlands	<p>Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau Nederlands 2F en 3F voor het <b>instellingsexamen</b> heeft gehaald met gemiddeld 1,5%.</p> <p>Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau Nederlands 3F voor het <b>centraal examen</b> heeft gehaald met gemiddeld 2,5% en behouden we de hoge percentages aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau voor Nederlands 2F voor het <b>centraal examen</b>.</p>

Percentage gediplomeerde studenten met een voldoende voor Rekenen (eindcijfer)	Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerden studenten dat het getoetste niveau Rekenen heeft gehaald met minimaal 4% voor niveau 2 en 3 en 1% voor niveau 4.
Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling	Over de periode 2024 - 2027 consolideren we het hoge percentage studenten dat zich veilig voelt (82,4%).
Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf	In de jaren 2024, 2025, 2026 en 2027 voelt 82,4% van de studenten zich veilig bij het leerbedrijf. Hierbij streven we naar hetzelfde veiligheidsgevoel bij studenten als het hoge percentage studenten dat zich veilig voelt op school.
Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid	Over de periode 2024-2027 is een daling te zien in het percentage studenten met slechte mentale gezondheid, met een streefnorm van 13% in 2027.
Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen: (kwalitatief), binnen welke domeinen, leerwegen, voor welke doelgroep, op welk vlak (versnellen, vertragen, startmomenten, leren op bedrijfslocatie etc.)	Wij consolideren het huidige aanbod in maatwerk. Voor academies die momenteel nog geen BBL en/of LLO aanbieden, realiseren we in de periode 2024 - 2027 een BBL of LLO aanbod.

### 3.3 Maatregelen

In onderstaand tekstvlak staat beschreven welke maatregelen uit de werkagenda mbo we toepassen om onze ambities en doelen te behalen. In bijlage 1 wordt per maatregel voorbeelden gegeven van activiteiten die MBO Utrecht gaat uitvoeren en/of onder welke projecten/initiatieven desbetreffende maatregel is ondergebracht.

#### **Maatregelen vanuit de Werkagenda mbo die MBO Utrecht toepast:**

- Extra inzet op niveau 2.
- Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.
- Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.
- Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.
- Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.

- Nederlands en Rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.
- Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en Rekenen.
- In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken
- Uitbreiding sociaal veiligheidsplan.
- Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suicidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.
- Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.
- Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs.
- Vergroten van het aanbod en de bekendheid van BBL-opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven.
- BBL-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen.
- BBL-aanbod expliciet bekend maken in de regio.
- Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen.
- Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en - aanbod goed op elkaar aan te sluiten.
- Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastuctuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.

## 4 Strategisch speerpunt 2: Samen ontwikkelen

In hoofdstuk 2 is voor een groot aantal thema's ingegaan op ontwikkelingen en de huidige stand van zaken van onze school. In dit hoofdstuk beschrijven wij het strategisch speerpunt Samen ontwikkelen aan de hand van onze strategische ambities welke doelen en resultaten wij voor ogen hebben voor de komende jaar en de maatregelen waarmee we onze ambities en doelen willen behalen.



Ten aanzien van het strategische speerpunt Samen ontwikkelen zijn met name de volgende conclusies uit Hoofdstuk 2 van belang:

- De maatschappij en arbeidsmarkt ontwikkelen zich razendsnel. Niet alleen het soort banen is veranderd, maar ook de manier van werken. In alle sectoren vindt digitalisering plaats en ontstaan metaverses, platforms waarin mensen elkaar online kunnen ontmoeten en samenwerken.
- MBO Utrecht leidt op voor meerdere maatschappelijk relevante beroepen. De aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt is voor de meeste van deze opleidingen goed op orde.
- MBO Utrecht heeft nog geen (her)oriëntatieprogramma maar is voornemens dit gedurende schooljaar 2023-2024 nog aan te bieden.
- MBO Utrecht is bezig met verdere intensivering van LOB-activiteiten (waaronder de opzet van centraal punt voor nazorg, samenwerking met VO, etc)
- De begeleiding van BOL-studenten tijdens hun stage vanuit de school is voor verbetering vatbaar, afgaande op de tevredenheid van studenten hierover.
- Het practoraat Persoonlijk Leren wordt verder geïntensiveerd. Onderdeel hiervan is tevens een professionele leergemeenschap waarin vrijwel alle teams van onze school zijn vertegenwoordigd.
- In 21-22 was het Startersresultaat van een ruime meerderheid van onze niveau 3 en 4 opleidingen onder de norm. We zijn continue bezig met analyses rondom ongediplomeerde uitstroom en de verbeteringen hierop.
- Over het algemeen zijn medewerkers van MBO Utrecht tevreden. Wel vindt bijna de helft van de medewerkers de werkdruk te hoog.
- Veruit de meeste docenten geven aan dat zij de komende één à twee jaar graag bij MBO Utrecht blijven werken. MBO Utrecht investeert in het professionaliseren van haar medewerkers en een nieuwe HR informatiesysteem. Bij MBO Utrecht zijn er volop doorgroeimogelijkheden voor docenten.

### 4.1 Ambities en doelen

Onze ambities ten aanzien van het speerpunt Samen ontwikkelen zijn als volgt:

- 2.1 De student ervaart in en buiten de school dat leerervaringen goed aansluiten op de beroepspraktijk
- 2.2 Iedere medewerker draagt bij aan onze professionele leergemeenschap
- 2.3 We verstevigen onze relaties met onze partners in het werkveld en onderwijs in de regio Utrecht

Onderstaande doelen geven meer (concrete) richting om onze strategische ambities te behalen. Deze zijn verweven met de doelen uit onder andere de werkagenda mbo. In bijlage 1 is een overzicht te vinden met hoe de strategische ambities, doelen, effecten en indicatoren met elkaar samenhangen. Daarnaast is in bijlage 2 is een vertaaltabel te vinden met hoe dit alles zich verhoudt

tot de doelstellingen uit de werkagenda mbo. De nummers achter ieder doel correspondeert met desbetreffende ambitie omdat één doel meerdere ambities dient.

### Doelen Samen Ontwikkelen

- Meer studenten maken een weloverwogen keuze voor een opleiding richting een kansrijk beroep, passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. De opleiding biedt hen perspectief op een duurzame plek op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. (1.1, 2.1, 2.2, 2.3)
- Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. (2.1, 2.3)
- Werken bij MBO Utrecht is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijs- en onderwijsondersteunend personeel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren. (2.2, 3.2)
- Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom. Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze. (2.2, 2.3)
- MBO Utrecht wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken. (2.2, 2.3)

## 4.2 Indicatoren

De voortgang van onze doelen (en daarmee ook onze ambities) monitoren wij onder meer door middel van onderstaande indicatoren.

Indicatoren (uit de werkagenda)	Beoogde resultaten 2027
Aantal gediplomeerde studenten	Voor de maatschappelijk relevante opleidingen voor de regio en kansrijke beroepen in Nederland hebben we aparte ambities geformuleerd voor het diplomaresultaat in 2027, zie hiervoor bijlage I.
Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting	Voor de maatschappelijk relevante opleidingen voor de regio en kansrijke beroepen in Nederland hebben we aparte ambities geformuleerd voor het percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting in 2027, zie hiervoor bijlage I.
Percentage studenten (zeer) positief over hulp school bij keuze over verder leren/werken	Over de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) positief is over hulp

	school bij keuze over verder leren/werken. In 2027 is 45% van de studenten tevreden over hulp school bij keuze over verder leren/werken.
Instream studenten	Voor de maatschappelijk relevante opleidingen voor de regio en kansrijke beroepen in Nederland hebben we aparte ambities geformuleerd voor de instroom in 2027, zie hiervoor bijlage I.
Percentage studenten tevreden over begeleiding instelling tijdens stage	Over de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) tevreden is over de begeleiding van de instelling tijdens stage. In 2027 is 44% van de studenten tevreden over de begeleiding van de instelling tijdens stage.
Percentage studenten tevreden over begeleiding leerbedrijf tijdens stage	Over de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) tevreden is over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens stage. In 2027 is 66% van de BOL-studenten en 63% van de BBL-studenten tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens stage.
Percentage onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden	Per medewerkersmeting is er sprake van een stijging ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 6,6 in 2027.
Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt	Per medewerkersmeting is er sprake van een daling ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt 40% in 2027.
Inschaling onderwijspersoneel	MBO streeft stapsgewijs naar een functiemix van 40% docent LB en 60% docent LC en LD in 2027.
Percentage onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken	Per medewerkersmeting is er sprake van een stijging ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 8,0 in 2027.
Startersresultaat	Over de periode 2024-2027 is per opleidingsniveau sprake van een startersresultaat dat voldoet aan de landelijke SR-norm.
Succes in het 1e jaar hbo	Over de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse groei van 1% van het aantal studenten dat succesvol naar het hbo is doorgestroomd. In 2027 is 85% van de



	studenten die zijn doorgestroomd naar hbo succesvol in het 1e jaar.
Aantal lopende practoraten	In de periode 2024 – 2027 wordt het practoraat Persoonlijk Leren van MBO Utrecht voortgezet en uitgebreid met een groep van docentonderzoekers.

### 4.3 Maatregelen

In onderstaand tekstvlak staat beschreven welke maatregelen uit de werkagenda mbo we toepassen om onze ambities en doelen te behalen. In bijlage 1 wordt per maatregel voorbeelden gegeven van activiteiten die MBO Utrecht gaat uitvoeren en/of onder welke projecten/initiatieven desbetreffende maatregel is ondergebracht.

**Maatregelen vanuit de Werkagenda mbo die MBO Utrecht toepast:**

- Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven.
- Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.
- Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.
- Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.
- Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau.
- Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages.
- Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1.
- Contactmomenten met student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, op locatie leerbedrijf.
- Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.
- M.b.t. burgerschapsonderwijs: Docenten aanstellen op basis van bekwaamheidseisen (profiel). Bijscholing waar nodig.
- Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.
- Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap.
- Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: Inschaling onderwijspersoneel, Professionalisering onderwijspersoneel, Werkdruk onderwijspersoneel, Begeleiding van startend onderwijspersoneel.
- Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling.
- Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.
- Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.
- Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.
- Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren.
- Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en - aanbod goed op elkaar aan te sluiten.
- Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.
- Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.
- Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden.
- Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.

## 5 Strategisch speerpunt 3: Het verschil maken

In dit hoofdstuk beschrijven wij het strategisch speerpunt Het verschil maken aan de hand van onze strategische ambities welke doelen en resultaten wij voor ogen hebben voor de komende jaren. Daarnaast beschrijven we welke maatregelen wij op hoofdlijnen daarvoor willen inzetten. Dit doen we op basis van de ontwikkelingen en huidige stand van zaken die in hoofdstuk 2 staan beschreven.



Ten aanzien van ons strategische speerpunt Het verschil maken zijn met name de volgende conclusies uit Hoofdstuk 2 van belang.

- Mensen bewust maken van thema's rondom diversiteit en inclusie en het doorbreken van taboes dragen bij aan het vergroten van de sociale veiligheid op school.
- We werken doelgericht aan thema's die raken aan diversiteit en inclusie d.m.v. het proctoraat Verschillen Waarderen en Team Inclusief.
- MBO Utrecht omarmt de urgentie van een inclusievere stagemarkt en het aanpakken van stagediscriminatie.
- MBO Utrecht zet zich in voor een gelijkwaardige positionering van het mbo en de mbo-student in de regio.
- Iedere student en medewerker krijgt kansen om internationale en interculturele competenties te ontwikkelen.
- Duurzaamheid is stevig verankerd in de Strategische Koers van MBO Utrecht. De komende jaren zal ons Green Team zich bezig houden met dit thema.

### 5.1 Ambities en doelen

Onze ambities ten aanzien van speerpunt Het verschil maken zijn als volgt:

- 3.1 Studenten en medewerkers worden uitgedaagd om hun eigen ecologische voetafdruk te verminderen in (toekomstig) werk.
- 3.2 Studenten en medewerkers ervaren een inclusieve school.
- 3.3 We motiveren studenten om kennis te maken met mensen met verschillende culturele achtergronden. In het klaslokaal, in de wijk, of over landsgrenzen heen.

Onderstaande doelen geven meer (concrete) richting om onze strategische ambities te behalen. Deze zijn verweven met de doelen uit onder andere de werkagenda mbo. In bijlage 1 is een overzicht te vinden met hoe de strategische ambities, doelen, effecten en indicatoren met elkaar samenhangen. Daarnaast is in bijlage 2 een vertaaltabel te vinden met hoe dit alles zich verhoudt tot de doelstellingen uit de werkagenda mbo. De nummers achter ieder doel corresponderen met desbetreffende ambitie omdat één doel meerdere ambities dient.

### Doelen Het verschil maken

- Gelijkwaardige behandeling van al onze studenten (binnen en buiten) MBO Utrecht zodat zij eerlijke kansen krijgen in de samenleving om zich te ontwikkelen en te excelleren. (3.2, 3.3)
- Binnen MBO Utrecht wordt aandacht besteed aan het maken van duurzame keuzes en is ingebed in het onderwijs. (3.1)
- Stagediscriminatie is uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding. (3.2, 3.3)
- Studenten en medewerkers hebben de mogelijkheid om hun internationale en interculturele competenties te versterken door ervaringen op te doen binnen en over landsgrenzen, met oog voor verdraagzaamheid, duurzaamheid, inclusie en diversiteit. (3.2, 3.3, 1.1)
- De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter. (3.3)

## 5.2 Indicatoren Het verschil maken

De voortgang van onze doelen (en daarmee ook onze ambities) monitoren wij onder meer door middel van onderstaande indicatoren.

Indicatoren (o.a. uit de werkagenda)	Beoogde resultaten 2027
Aantal studenteninitiatieven waar studenten van MBO Utrecht aan kunnen deelnemen	Het aantal initiatieven voor studenten van MBO Utrecht is ieder jaar toegenomen met minimaal één initiatief in vergelijking met het jaar ervoor.
Aantal meldingen op instelling over stagediscriminatie	Vanaf 2024 hebben we zicht op het aantal meldingen van stagediscriminatie bij studenten van MBO Utrecht. In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse tevredenheid van minimaal 80% van de studenten over de afhandeling van de melding.
Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap	Voor de lessen Burgerschap realiseren we een tweejaarlijkse groei van 3 tot 5 % van de tevredenheid van studenten over de lessen. In 2027 is 55% van de studenten (zeer) positief over de lessen Burgerschap en minimaal 77% van de studenten (zeer) positief + neutraal.

## 5.3 Maatregelen

In onderstaand tekstvlak staat beschreven welke maatregelen uit de werkagenda mbo we toepassen om onze ambities en doelen te behalen. In bijlage 1 wordt per maatregel voorbeelden gegeven van activiteiten die MBO Utrecht gaat uitvoeren en/of onder welke projecten/initiatieven desbetreffende maatregel is ondergebracht.

### Maatregelen vanuit de Werkagenda mbo die MBO Utrecht toepast:

- Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.
- Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.
- Een fysieke studentenkaart introduceren.
- Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweken en studentensport.

- Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).
- Instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.
- Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie.
- Meldingen van stagediscriminatie doorgeven aan SBB.
- Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan.
- Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden.

# BIJLAGE 1: OVERZICHT PER PRIORITEIT WERKAGENDA MBO

## Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

### Doelstelling 1.1 Gelijkwaardige behandeling van alle studenten in Nederland

#### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,28	0,27	0,27	0,28	1,12

#### Huidige stand van zaken

Studenteninitiatieven waar studenten van MBO Utrecht aan kunnen deelnemen:

- Studenten van MBO Utrecht hebben de mogelijkheid om mee te doen aan de Utrechtse Uitweek.
- Studenten van MBO Utrecht hebben toegang tot een lidmaatschap voor een studenten(sport)vereniging.

#### Ambitieniveau 2027

Het aantal initiatieven voor studenten van MBO Utrecht is ieder jaar met minimaal één initiatief toegenomen in vergelijking met het jaar ervoor.<sup>1</sup>

#### Maatregelen

- Gelijkwaardig positioneren van het mbo en de mbo-studenten.
- Creëren van een infrastructuur om studenteninitiatieven, zoals studieverenigingen, te ondersteunen en begeleiden.
- Een fysieke studentenkaart introduceren.
- Afspraken maken met gemeenten en andere relevante partijen om mogelijk te maken dat studenten kunnen participeren in het studentenleven, met aandacht voor introductieweeken en studentensport.

De maatregelen geven we vorm door onze deelname aan het Mbo Uitvoeringsplan 2023-2026.

- Door deel te nemen aan het Mbo-uitvoeringsplan 2023-2026 Waardering voor vakmanschap (ambitie 1<sup>2</sup>) van de gemeente Utrecht dragen wij bij aan een gelijkwaardige positionering van het mbo en de mbo-studenten. We streven ernaar dat in 2026 mbo-studenten volwaardig kunnen deelnemen aan het Utrechtse studentenleven en de studentengemeenschap verrijken. We zoeken de samenwerking met Hogeschool Utrecht, de gemeente Utrecht en Universiteit Utrecht om praktische voorstellen te blijven realiseren zoals deelname aan de Utrechtse Introductie Tijd-week (UIT-week) en studentensport, eventueel middels de eigen MBO Utrecht pas voor onze studenten. Tegelijkertijd stimuleren we studenten om mee te doen aan de UIT en gebruik te maken van de mogelijkheid tot lidmaatschap bij sportcentrum Olympos van Universiteit Utrecht. We gaan het gesprek aan met landelijke partners en zetten ons in voor cultuurverandering zodat mbo-studenten ook geaccepteerd worden als gelijkwaardig onderdeel van de studentenbevolking en zich ook daadwerkelijk welkom voelen (o.a. door campagnevoering en informatievoorziening).
- We stimuleren studenten om jaarlijks mee te doen aan verschillende skills- en vakwedstrijden. Dit vergroot de kansen van studenten om te excelleren in hun vak en draagt bij aan een positief beeld van het mbo. Wij streven ernaar dat in 2027 minimaal 17 studenten deelnemen aan skills- en vakwedstrijden (gebaseerd op het huidige aanbod wedstrijden). Tegelijkertijd

<sup>1</sup> Voor deze ambitie zijn wij afhankelijk van externe partijen en samenwerkingspartners.

<sup>2</sup> Voor meer informatie zie Bijlage Uitvoeringsplan Integrale aanpak mbo-studentenleven.

zoeken we naar nieuwe mogelijkheden voor studenten en een verdere groei van het aantal deelnemers wanneer het aanbod in wedstrijden uitbreidt. We zetten in op het verder professionaliseren van Skills (excellentie) binnen MBO Utrecht, door o.a. het versterken van de voorbereiding door workshops (bijvoorbeeld presenteren social skills, presenteren technische waardigheden en stress hanteren).

### Samenwerkingspartners

- Gemeente Utrecht
- De UIT (Utrechtse Introductie Tijd)
- De drie mbo-instellingen in Utrecht (ROC Midden-Nederland, Nimeto, Grafisch Lyceum Utrecht)
- Hogeschool van Utrecht
- Studentenraad mbo-SR030
- Universiteit Utrecht
- Sportcentrum Olympos
- Bestuurlijk Actief

### Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

**Doelstelling 1.2 Verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met hulpbehoefte en het mbo inclusiever maken**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
1,23	1,23	1,23	1,23	4,92

### Huidige stand van zaken per indicator en ambitieniveaus voor 2027

1. Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid.

Stand van zaken	2022	2023
MBO Utrecht	23%	17%
Landelijk	21%	17%

(bron: NPO studentenpeiling, maart 2023)

#### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 is een daling te zien in het percentage studenten met slechte mentale gezondheid, met een streefnorm van 13% in 2027.

Daling per jaar, uitgedrukt in percentages	
2024	16%
2025	15%
2026	14%
2027	13%

(meetinstrument: NPO studentenpeiling)

2. Percentage studenten dat zich veilig voelt op de instelling.

Huidige stand van zaken	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	Benchmark (zeer) positief
MBO Utrecht	82,4%	13,6%	4,0%	81%

(bron: JOB-Monitor 2022)

### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024 - 2027 consolideren we het hoge percentage studenten dat zich veilig voelt (82,4%).

(meetinstrument: JOB-meting)

In 2023 is de Onderwijsboulevard officieel geopend, waarin meerdere opleidingen onder één dak zijn gebracht. Deze nieuwe samenstelling van opleidingen, in tegenstelling tot de kleine settings hiervoor, zorgen voor een andere dynamiek. Daarom is het onze ambitie om in de periode 2024-2027 het hoge percentage studenten dat zich veilig voelt van 82,4% te behouden.

### **3. Percentage studenten dat zich veilig voelt bij het leerbedrijf**

Huidige stand van zaken: Geen nulmeting aanwezig.

### Ambitieniveau 2027

In de jaren 2024, 2025, 2026 en 2027 voelt 82,4% van de studenten zich veilig bij het leerbedrijf.

Hierbij streven we naar hetzelfde veiligheidsgevoel bij studenten als het hoge percentage studenten dat zich veilig voelt op school.

### **Maatregelen**

- In gesprek gaan met studenten over mentaal welzijn en (integrale) veiligheid om taboe te doorbreken.
  - In de periode 2023-2027 gaat MBO Utrecht aan de slag met het project Geestkracht (ontwikkeld door het ECIO). Met als doel om het taboe op psychische problematiek en het stigma hierop in het Utrechtse mbo te doorbreken. We volgen daarbij twee sporen.
    - Op microniveau agenderen we psychische problematiek en maken we psychische problematiek van mbo-studenten bespreekbaar binnen MBO Utrecht. Ook bereiken we bestuurlijke commitment, samen met regionale partners in domeinen als zorg, werk, relaties (altijd aansluitend bij de leefdomeinen van de mbo-jongeren). We werken samen met de Geestkracht-ambassadeurs om oplossingsrichtingen te vinden voor en met jongeren. Deze implementeren we op school- en regionaal niveau met ondersteuning van ECIO.
    - Op mesoniveau delen we kennis en ervaring met de Geestkracht-scholen in regionale netwerken, samen met mbo-studenten en – bestuurders, om het stigma te doorbreken en agendering op bestuurlijk en maatschappelijk niveau te realiseren, samen met regionale partners.
  - Uitbreiding sociaal veiligheidsplan
    - In 2023 is MBO Utrecht gestart met het trainen van medewerkers en leidinggevenden in veiligheid binnen de school. Deze actie wordt gecontinueerd in de periode 2024 – 2027.
    - Vanaf 2024 wordt het veiligheidsplan herzien. Er komt een projectplan voor de realisatie van een integraal schoolveiligheidsbeleid waarin alle disciplines betrokken worden. Wij starten met een inventarisatie van de fysieke, sociale, digitale en psychologische veiligheid. Wij onderzoeken welke veiligheidsonderwerpen er spelen, welke protocollen er zijn en wie eigenaar is. Uiteindelijk wordt het veiligheidsplan integraal van aard en wordt het inclusief protocollen geheel vernieuwd. Er is een projectleider die dit project aanstuurt.
    - In 2024 zijn de gedragsregels voor studenten gereed en zullen we deze implementeren. In de opvolgende periode zullen we de gedragsregels evalueren en eventuele verbeteringen doorvoeren (2024-2027).



- In de periode 2024 – 2027 voert MBO Utrecht diverse Risico-Inventarisaties en Evaluatie (RI&E) uit. De RI&E beschrijft de risico's in de school op het gebied van gezondheid en veiligheid. De acties die uit de RI&E voortkomen worden uitgevoerd en gemonitord.
- We continueren de Expertgroep Schoolveiligheid. In deze groep wordt kennis gedeeld en worden ervaringen uitgewisseld rond thema's als schoolveiligheid en preventie. De experts kunnen vervolgens hierover de onderwijsteams, teamleiders en directeuren informeren en adviseren. De experts schoolveiligheid worden aangestuurd door de Coördinator Arbo en Schoolveiligheid.
- We geven uitvoering aan de afspraken in het Stagepact om het gevoel van veiligheid van studenten bij het leerbedrijf te verbeteren (zie Doelstelling 2.2).
- Aandacht, kennis en kunde in de ondersteuningsstructuur voor dreigende depressieve- of suïcidale gedachten en vroegtijdig schoolverlaten.
  - In de periode 2023-2027 gaat MBO Utrecht aan de slag met het project Geestkracht. Met als doel om het taboe op psychische problematiek en het stigma hierop in het Utrechtse mbo te doorbreken. Wat begint als een apart project, zullen we gedurende de periode duurzaam inbedden in de organisatie. We leggen steeds meer de focus op preventief werken, door o.a. lessen te verzorgen in de klas over mentaal welzijn. De ambassadeurs van het project (medestudenten) krijgen in 2024 training van Stichting 113 Zelfmoordpreventie, wat zij kunnen inzetten in de peer-to-peer coaching met studenten.
  - Het Buurteam zetten we in bij psychosociale problemen bij studenten. De komende periode is het Buurteam ook inzetbaar tijdens de overbruggingsperiode wanneer er sprake is van een wachtlijst voor de student.
  - Vanaf 2024 werken we toe naar een protocol voor suïcidepreventie. Hierin werken we samen met Stichting 113 Zelfmoordpreventie, team Studentenwelzijn (inclusief Buurteam), expertgroep Schoolveiligheid, dienst Onderwijs & Kwaliteit en het onderwijs. Daarnaast zetten we in op het verminderen van de handelingsverlegenheid van het onderwijs, door o.a. professionaliseringsactiviteiten.
  - Vanuit het projectplan Studentbegeleiding werken we in de periode 2024 -2027 toe naar een geactualiseerde handreiking studentbegeleiding, die het MBO Utrecht kader schept om studentbegeleiding op een eenduidige wijze in te richten en uit te voeren. Tegelijkertijd organiseren we een doorlopend en flexibel professionaliseringsprogramma om het handelingsrepertoire van de docent, slb'er, tdz en TSW'er te vergroten. Hierin is specifiek aandacht voor het versterken van de afstemming tussen onderwijsteams, de slb'ers en het Team Studentenwelzijn.
- Aansluiten bij de bestaande integrale aanpak Gezonde School en de programma's Welbevinden op school en Helder op school.
  - We continueren in 2024-2027 de Gezonde school. We zetten in op de 'rookvrije generatie' waarin medewerkers en conciërges een duidelijke signaleringsrol hebben. Sinds 2023 is een nieuw cateringbedrijf werkzaam voor MBO Utrecht. In 2024 onderzoeken we mogelijkheden om de catering verder te verduurzamen. De onderzoeksresultaten nemen we mee in de samenwerking met de catering, zoals afspraken over gezonde en verantwoorde voeding.
  - In de periode 2024-2027 versterken we de impact van het Green Team. Het Green Team is in 2023 opgericht om bewustwording over duurzaamheid te creëren onder studenten, medewerkers en teams. Maar ook om iedereen uit te dagen om in beweging te komen en MBO Utrecht een duurzame onderwijsinstelling te laten zijn. Het Green Team ondersteunt studenten, onderwijsteams en diensten met het realiseren van de 'groene ambities'. We starten met twee concrete projecten die een MBO Utrecht brede impact hebben, en zullen bijdragen aan de verwezenlijking van de Strategische Koers, namelijk: Project Duurzaamheid in onderwijs & praktijk en Project Verduurzaming van de catering.
- Inzet op de vier thema's uit de verbeteragenda passend onderwijs:
  1. De intake van aspirant-studenten en betrokkenheid van hun ouders;

2. De kwaliteit van ondersteuning door onderwijsteams;
  3. De samenwerking tussen onderwijs en jeugdhulp en volwassenenzorg;
  4. De begeleiding bij stages en eerste stappen op de arbeidsmarkt.
- In de periode 2024-2027 realiseren, ontwikkelen en borgen we op basis van het in 2023 door het CvB vastgestelde projectplan Studentbegeleiding:
    - Een integrale visie op studentbegeleiding bij MBO Utrecht die aansluit bij de kaders van MBOU.
    - Een bijpassende begeleidingsstructuur om die visie in de praktijk te realiseren (de begeleidingspyramide MBOU).
    - Een geactualiseerde handreiking studentbegeleiding, die het MBOU kader schept om studentbegeleiding op een eenduidige wijze in te richten en uit te voeren.
    - Een doorlopend en flexibel professionaliseringsprogramma om het handelingsrepertoire van de docent, slb'er, tdz en TSW'er te vergroten.

### Samenwerkingspartners

- Gemeente Utrecht
- GGZ
- IVZ
- ECIO
- Trimbos instituut
- Buurtteam
- Stichting 113 Zelfmoordpreventie
- Cateraar De Kroon

### Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

**Doelstelling 1.3 Versterken van de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (m.n. voor studenten niveau 2). Ombuigen en afremmen stijging vsv'ers en toewerken naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
1,04	1,16	1,16	1,16	4,50

### Huidige stand van zaken per indicator en ambitieniveaus voor 2027

1. Aantal nieuwe vsv'ers per jaar

Aantal nieuwe VSV-ers schooljaar 2021-2022

Opleidingsniveau	Aantal VSV-ers	%
Niveau 1 t/m 4	232 (v.d. 4179 studenten)	5,55%
Specifiek niveau 2	30 (v.d. 340 studenten)	9%

(bron: DUO , 1 mei 2023)

### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 is per opleidingsniveau sprake van een dalende lijn in de vsv-cijfers. In 2027 heeft MBOU maximaal 167 vsv'ers voor de opleidingsniveaus 1 t/m 4. Specifiek voor niveau 2 betreft dit ten meeste 22 vsv'ers.

In de periode 2024-2027 realiseren we een daling van 20% van het aantal vsv'ers. Dit betekent een jaarlijkse daling van 4,5%.

Daling vsv per jaar	Totaal aantallen niv. 1 t/m 4	Totaal aantal voor niveau 2
2024	220	28
2025	202	26
2026	185	24
2027	167	22

2. Percentage uitstromers Entree en Niveau 2 dat een jaar later minimaal twaalf uur per week werkt (gemiddelde uitstroomjaren 2016-2020)

Stand van zaken Opleidingsniveau	%
Niveau 1	Totaal: 34% BBL: 53% BOL: 29%
Niveau 2	Totaal: 41%, waarvan: BBL: 89% BOL: 33%

(Bron: dashboard G4 Schoolverlatersonderzoek Cinop 2024 obv data DUO, CBS, UWV)

Ambitieniveau 2027

Voor Entree: In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse stijging van minimaal 2% van het percentage uitstromers Entree dat na een jaar afstuderen werk heeft. In 2027 heeft 35% van het percentage uitstromers Entree BOL een jaar na afstuderen werk en 59% van het percentage uitstromers Entree BBL.

Entree: daling per jaar	BOL	BBL
2024	29%	53%
2025	31%	55%
2026	33%	57%
2027	35%	59%

Voor Niveau 2: In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse stijging van minimaal 2% van het percentage uitstromers Niveau 2 dat na een jaar afstuderen werk heeft. In 2027 heeft 39% van het percentage uitstromers niveau 2 BOL een jaar na afstuderen werk. Voor de BBL consolideren we het hoge percentage van 89%.

Niveau 2: daling per jaar	BOL	BBL
2024	33%	89%
2025	35%	89%
2026	37%	89%
2027	39%	89%

3. Percentage studenten dat tevreden is over de begeleiding tijdens de opleiding.

Stand van zaken: Totaal (MBOU): 53,1% JOB-monitor 2022

Per opleidingsniveau	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	Benchmark (zeer) positief
Niveau 1	59,2%	34,8%	6%	69%
Niveau 2	53,6%	35,8%	10,6%	57%
Niveau 3	46,6%	34,5%	18,9%	50%
Niveau 4	54,0%	32,3	13,7%	48%

(bron: JOB-monitor 2022)

Ambitieniveau 2027

In de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse stijging van de tevredenheid van de studenten over de begeleiding tijdens de opleiding met 2%. In 2027 is 57% van de studenten tevreden over de begeleiding tijdens de opleiding.

Groei per meting	Percentages tevreden studenten
2025	55%
2027	57%

(meetinstrument: JOB-monitor)

### Maatregelen

- Extra inzet op niveau 2. Deze kan bestaan uit: docenten ten behoeve van kleinere klassen (1), extra begeleiding in het onderwijs/bpv (2) of inzet op goede voorbereiding op de overstap naar de arbeidsmarkt (3).
  - In de periode 2024-2027 realiseren, ontwikkelen en borgen we op basis van het in 2023 door het CvB vastgestelde projectplan Studentbegeleiding een passende begeleidingsstructuur in de vorm van de begeleidingspyramide MBO Utrecht. Hierin maken we onderscheid in basisbegeleiding, aanvullende begeleiding en specialistische begeleiding. Daarnaast realiseren we in deze periode een doorlopend en flexibel professionaliseringsprogramma om het handelingsrepertoire van de docent, slb'er, tdz en TSW'er te vergroten. Hierbij is ook specifiek aandacht voor de professionalisering van de bpv-begeleiding voor de entree-studenten (in samenwerking met de slb'er).
  - We versterken de impact van het team Studentenwelzijn, waarbij de focus komt te liggen op preventie en de uitbreiding van individuele studentbegeleiding naar integrale ondersteuning van de onderwijsteams.
  - We continueren en versterken waar mogelijk de samenwerking met Buurteam MBO.
  - In 2027 bieden alle opleidingen een volwaardig LOB-programma dat voldoet aan de visie en uitgangspunten van MBO Utrecht. Hierin komt de eigen identiteit van de opleidingen duidelijk terug. Er wordt een werkgroep LOB samengesteld. Deze werkgroep LOB faciliteert onderwijsteams bij de implementatie van de visie in onderwijsteams en begeleidt onderwijsteams bij de totstandkoming van LOB-programma's. Er is in de programma's specifiek aandacht voor LOB in het laatste jaar.
  - We richten de organisatie in zodat we uitvoering kunnen geven aan de Wet van school naar duurzaam werk. MBO Utrecht Connect is in 2025 onderdeel van team Studentenwelzijn, waarmee we de uitvoering van aanvullende loopbaanbegeleiding hebben geborgd. Entree- en niveau-2 studenten zijn een specifieke doelgroep van MBO Utrecht Connect. We richten ons op het laatste studiejaar van studenten en nazorg. We houden contact met de studenten na diplomering en gaan na of er extra ondersteuning gewenst is. In samenwerking met de gemeente Utrecht organiseren we aanbod voor deze doelgroep. Hierbij streven we naar het gezamenlijk organiseren van een carrière-event waar vraag en aanbod samenkomen (in samenwerking met gemeente Utrecht en ROC Midden Nederland).

Daarnaast wordt voor niveau 2 bij MBO Utrecht ingezet op onderstaande projecten/activiteiten:

- Continueren en eventueel uitbreiden van Professionele leergemeenschappen waarbij het doel is dat docenten kennis delen en gebruik maken van elkaars expertise (2024-2027).
- Wij continueren onze samenwerking met het Leerwerkloket (2024-2027).
- Faciliteren en begeleiden van de terugkeer naar school.
  - In 2024 – 2027 participeren we in het regionale overleg van het Doorstroompunt (Gemeente Utrecht) en de mbo-instellingen uit Utrecht en omgeving over het verbeteren van de facilitering en begeleiding van de terugkeer naar school van VSV'ers.
  - In 2025 onderzoekt MBO Utrecht hoe het Oriëntatieprogramma van MBO Utrecht geschikt gemaakt kan worden voor de doelgroep van VSV'ers (met als doel om dit programma vanaf 2026 aan te kunnen gaan bieden).
- Nazorg bieden aan studenten die dat nodig hebben.

- In de periode 2024 – 2027 continueren we de nazorg aan onze studenten door ons interne bureau MBO Utrecht Connect (opgericht in 2023). Het doel van MBO Utrecht Connect is onze MBO Utrecht studenten te helpen bij het vinden van duurzaam werk of een vervolgopleiding om jeugdwerkloosheid tegen te gaan. MBO Utrecht Connect is bedoeld voor alle MBO Utrecht BOL studenten, met een focus op Entree en BOL niveau 2 studenten, en studenten van BOL niveau 3 en 4 opleidingen met een ondersteuningsvraag of een lastigere positie op de arbeidsmarkt (passend onderwijs, bi-cultureel).
- In 2023 hebben we alumnibeleid ontwikkeld. De haalbaarheid van dit beleid onderzoeken we in 2024 waarna we het beleid kunnen implementeren. Onderwijsteams ontvangen hiervoor de gewenste ondersteuning.
- Voortzetten en uitbreiden van de bestaande vsv-aanpak. Maken van nieuwe plannen met streefwaarden en monitoring i.s.m. gemeenten/RMC.
  - MBO Utrecht zet bestaande vsv-aanpak voort vanuit het regionale VSV programma SchoolWerkt. Hierbij richten we ons met name op de programmalijnen De overstap en Steun waar nodig.
  - In 2024 stellen we een nieuw regionaal VSV programma op in gezamenlijkheid met de gemeente Utrecht en regionale partners. MBO Utrecht neemt deel aan de kerngroep VSV. Dit nieuwe regionale VSV programma gaat van start in augustus 2025 en bevat de nieuwe ambities, gebaseerd op de Kamerbrief over hoofdlijnen aanvalsplan voorkomen voortijdig schoolverlaten en begeleiden naar een kansrijke toekomst.<sup>3</sup>
  - Binnen MBO Utrecht leggen we in de periode 2024 – 2027 de focus op het aanwezigheidsbeleid. We investeren in contact met de student, waaronder direct nabellen bij afwezigheid. Daarnaast gaan we op basis van data proportioneel kijken naar vsv-problematiek, waardoor we meer gericht ondersteuning kunnen bieden aan onderwijsteams (rapport G4 Schoolverlatersproblematiek).
  - We werken aan de zichtbaarheid en vindbaarheid van ons aanbod in studentbegeleiding en specifieke ondersteuning. Dit doen we onder andere met de doorontwikkeling van het Student Informatie Punt (STIP). Hier bundelen we interne en externe diensten onder één dak: o.a. team Studentenwelzijn, het buurtteam, maar ook DUO, Internationalisering en andere helpers. We breiden het aanbod van diensten uit die beschikbaar zijn voor het inloopspreekuur (voor studenten en docenten).
  - We realiseren een aanbod bijscholingscursussen voor onderwijsteams gericht op de inzet van de MBO Utrecht Pedagogische beloftes. We maken hierbij gebruik van de onderzoeksresultaten en zoeken verbinding met de professionele leergemeenschap van het practoraat Persoonlijk leren.
  - Ter voorkoming van VSV start MBO Utrecht in 2024 met een Heroriëntatieprogramma (HOP). Het doel is om studenten die de voorkeur geven aan het MBO te begeleiden richting een andere opleiding om studie-uitval te voorkomen. Het gaat om ingeschreven studenten die een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt, ingeschreven studenten waarvoor de opleiding te moeilijk blijkt te zijn, en havisten die zijn doorgestroomd vanuit het vmbo. Dit programma zal in de periode 2025-2027 worden gecontinueerd en/of uitgebreid naar gelang het aantal studenten dat dreigt uit te vallen.
  - In 2024 starten we binnen de opleiding Marketing & Communicatie met Scratch. Dit is een nieuwe onderwijsvorm waarin we oplossingen bieden voor studenten die iets anders nodig hebben. De student krijgt binnen Scratch alle ruimte om te leren, te groeien en boven zichzelf uit te stijgen. Dat doen we met leerroutes, leeronderdelen en leerfasen. Scratch is een van de projecten die wij inzetten om de uitval van studenten tijdens de opleiding te verminderen. De

---

<sup>3</sup> <https://open.overheid.nl/documenten/ronl-4207c32811f96f888882290768d98c3809e615f2/pdf>

komende periode (2024-2027) realiseren we deze nieuwe onderwijsvorm, evalueren we de werkwijze en onderzoeken we mogelijkheden voor andere opleidingen binnen MBO Utrecht.

### Samenwerkingspartners

- Gemeente Utrecht
- Mbo-instellingen in Utrecht (ROC Midden Nederland, Nimeto, Grafisch Lyceum Utrecht)
- Buurtteam mbo
- Leerwerkloket
- DUO

### Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid

**Doelstelling 1.4 Versterken van de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door stimuleren in- en doorstroom in de beroepskolom.**  
**Positioneren van de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,30	0,30	0,30	0,30	1,20

### Huidige stand van zaken per indicator en ambitieniveaus voor 2027

#### 1. Startersresultaat

Stand van zaken: Instellingsniveau: 79%

SR per opleidingsniveau	2020-2021	2021-2022	Norm
Niveau 2 opleidingen	83%	85%	79%
Niveau 3 opleidingen	83%	75%	82%
Niveau 4 opleidingen	80%	77%	82%

(bron: DUO, mei 2023)

#### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 is per opleidingsniveau sprake van een startersresultaat dat voldoet aan de landelijke SR-norm.

#### 2. Succes in het 1e jaar hbo

Stand van zaken % studenten die zijn doorgestroomd naar het hbo en succes hebben in het 1<sup>e</sup> jaar van het hbo

	2019-2020	2020-2021
MBO Utrecht	88%	79%
Benchmark	85%	81%

(bron: DUO, mei 2023)

#### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse groei van 1% van het aantal studenten dat succesvol naar het hbo is doorgestroomd. In 2027 is 85% van de studenten die zijn doorgestroomd naar hbo succesvol in het 1<sup>e</sup> jaar.

	% Succes in het 1 <sup>e</sup> jaar hbo
2024	82%
2025	83%
2026	84%
2027	85%

## Maatregelen

- Maken van een opleidingsanalyse met partners in vo en ho.
  - Data-analyse op basis van beschikbare data vanuit Cinop over doorstroom vanuit MBO Utrecht naar het HBO. De data vanuit Cinop komt tweede helft 2024 beschikbaar;
  - Continueren van regionale afstemming met het HO;
  - Intensiveren samenwerking met HO;
  - Doorontwikkeling en aanbod keuzedeel HBO voor mbo-studenten;
  - Deelname alumni-onderzoek;
  - Creëren structurele betrokkenheid HBO-studenten bij voorlichting voor mbo-studenten die mogelijk willen doorstromen naar het HBO.
- Met partners in het onderwijs zorgen dat leerlingen en studenten in verschillende fases van hun opleiding kunnen kennismaken met beroepsonderwijs.
  - In de periode 2024-2027 continueert MBO Utrecht deelname aan Bustour Overstap, onderdeel van SchoolWerkt (i.s.m. gemeenten Regio Utrecht, scholen en mbo-instellingen), gericht op het informeren van decanen van VO-scholen over de opleidingsmogelijkheden voor hun leerlingen en studenten.
  - In de periode 2024-2027 continueert MBO Utrecht deelname aan de regionale LOB vo-mbo overleggen met als doel om studenten te laten kennismaken met het beroepsonderwijs in algemene zin en met het beroepsonderwijs van MBO Utrecht in het bijzonder.
  - In 2027 bieden alle opleidingen een volwaardig LOB-programma dat voldoet aan de visie en uitgangspunten van MBO Utrecht. Hierin komt de eigen identiteit van de opleidingen duidelijk terug. Er wordt een werkgroep LOB samengesteld. Deze werkgroep LOB faciliteert onderwijsteams bij de implementatie van de visie in onderwijsteams en begeleidt onderwijsteams bij de totstandkoming van LOB-programma's. Er is in de programma's specifiek aandacht voor LOB in het laatste jaar en nazorg.
  - In 2023 hebben we het Instroombeleid geëvalueerd, wat in de 2024-2027 gaat leiden tot doorvoeren van verbeteringen. Zo gaan we ons richten op de verbetering van doorstroom en studiesucces van vmbo-kader leerlingen door aanpassingen in het onderwijsprogramma. Ook komt er meer focus op de doorstroom van entree- en niveau-2-studenten via een gericht LOB-programma (zie hierboven).
  - We continueren en verrijken onze huidige oriëntatiemogelijkheden, zoals meeloopdagen en oriëntatiedagen voor leerlingen. Hiervoor zoeken we gericht de samenwerking met onze eigen studenten (project Insiders).
- Aansluiting tussen onderwijsinstellingen (vo-mbo-ho) versterken door afstemming inhoud en inrichting onderwijsprogramma, met focus op opleidingen die nodig zijn voor maatschappelijke opgaven en waar studenten drempels ervaren. Tevens het versterken binnen beroepskolom vmbo-mbo-hbo.
  - Ontwikkelen doorgaande leerlijn (vo-mbo-ho) voor opleiding binnen het cluster Techniek;
  - Ontwikkelen doorgaande leerlijn (vo-mbo-ho) voor opleiding binnen het cluster Economie en Ondernemen;
  - Ontwikkelen doorlopende leerlijn voor de opleiding HWZ binnen het cluster Zorg en Welzijn;
  - Ontwikkelen doorlopende leerlijn voor een opleiding binnen het cluster ICT;
  - We realiseren instroommogelijkheden voor internationale vo-studenten in het MBO. We werken samen met de Internationale school Utrecht, ontwikkelen aanbod en voeren onderwijs uit. We nemen deel in een onderzoeksgroep die de mogelijkheden gaat verkennen voor het aanbieden van Engelstalige opleidingen;
  - Wij zetten in op de versterking van de beroepskolom door deel te nemen aan het project Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom samen met de Hogeschool Utrecht, en andere mbo-instellingen en vmbo-instellingen in de stad Utrecht. Het doel van dit project is om een

betere doorlopende leerlijn te realiseren en andere activiteiten uit te werken opdat de instroom en doorstroom verbeterd;

- We zijn in gesprek met het hbo over overstap naar hbo. Deze samenwerking gaan we de komende periode versterken. We onderzoeken o.a. de mogelijkheden voor het (her)ontwikkelen van een keuzedeel HBO in samenwerking met Hogeschool Utrecht;
- We continueren samenwerkingen met VO-scholen op academie- en opleidingsniveau zoals Amadeus en het Oosterlicht college.

**Samenwerkingspartners:**

- Zorg en welzijn van het Globe College (VO)
- Academie Tien (VO)
- ROC Midden Nederland
- Hoge school van Utrecht
- MBO Amersfoort
- ROC van Amsterdam
- Internationale school Utrecht
- VO-scholen zoals Globe, Amadeus en het Oosterlicht college

**Prioriteit 1. Bevorderen van kansengelijkheid**

**Doelstelling 1.5 Verminderen van laaggeletterdheid via scholingsprogramma's**

**Begroting**

N.v.t.

**Huidige stand van zaken**

Voor de doelgroep laaggeletterden, buiten onze eigen studenten om, heeft MBO Utrecht geen specifiek scholingsaanbod. Een aantal academies verzorgen in samenwerking met externe partners taalprogramma's voor anderstaligen. Dit is echter geen MBO Utrecht-beleid.

**Ambitieniveau 2027**

N.v.t

**Maatregelen**

N.v.t..



## Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt

Doelstelling 2.1 Studenten maken een weloverwogen keuze voor een kansrijk beroep passend bij hun interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en baan zekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,52	0,52	0,52	0,52	2,10

### Huidige stand van zaken per indicator en ambitieniveaus voor 2027

#### 1. Diplomaresultaat kansrijke opleidingen

Stand van zaken: Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Diplomaresultaat
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	83,2%
bc223	3	Verzorgende IG	86,1%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg*	20,0%
bc310	4	Maatschappelijke Zorg*	40,8%
bc328	4	Middenkader engineering	64,9%
bc337	3	Pedagogisch werk	26,3%
bc337	4	Pedagogisch werk	75,9%
bc409	4	Middenkader bouw en infra	72,7%

(bron: MBO Utrecht)

Stand van zaken: Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Diplomaresultaat
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	87,1%
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	56,5%
Management assistent	4	Business Services (bc488)	64,2%
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc359)	63,0%
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	52,2%
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	75,0%

(bron: UWV, juli 2023)

### Ambitieniveau voor 2027

Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Huidige stvz DR	Ambitie 2027 DR
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	83,2%	83,2%
bc223	3	Verzorgende IG	86,1%	86,1%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg*	20,0%	60%
bc310	4	Maatschappelijke Zorg*	40,8%	70%
bc328	4	Middenkader engineering	64,9%	70%
bc337	3	Pedagogisch werk	26,3%	60%
bc337	4	Pedagogisch werk	75,9%	75,9%
bc409	4	Middenkader bouw en infra	72,7%	75%

## Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Huidige stvz DR	Ambitie 2027 DR
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	87,1%	90%
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	56,5%	60%
Management assistent	4	Business Services (bc488)	64,2%	65%
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc359)	63,0%	65%
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	52,2%	55%
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	75,0%	75%

## 2. Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting 2019-2020

Stand van zaken: Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	% met baan in dezelfde richting of gelijk aan opleiding
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	89%
bc223	3	Verzorgende IG	88%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg	85%*
bc310	4	Maatschappelijke Zorg	85%*
bc328	4	Middenkader engineering	75%
bc337	3	Pedagogisch werk	82%*
bc337	4	Pedagogisch werk	82%*
bc409	4	Middenkader bouw en infra	54%

(Bron: CBS/OCW, SVO 2021)

\*Voor deze opleidingen is in de DUO-IP data geen onderscheid beschikbaar voor niveau 3 en 4.

Stand van zaken: Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	% met baan in dezelfde richting of gelijk aan opleiding
<b>ICT Servicedeskmedewerker</b>	2	ICT Support (bc080)	25%
<b>Administratief Juridisch medewerker</b>	4	Business Services (bc488)	64%
<b>Management assistent</b>	4	Business Services (bc488)	64%
<b>Verkoopmedewerker retail</b>	2	Retail operationeel (bc359)	14%
<b>Accountmanagers zakelijke diensten</b>	4	Commercie (bc388)	Geen cijfers
<b>Manager horeca</b>	4	Travel & hospitality (bc300)	40%

(Bron: CBS/OCW, SVO 2021)

### Ambitieniveau voor 2027

Percentage gediplomeerde studenten werkzaam in verwante richting 2019-2020

Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Ambitie 2027 in % met baan in dezelfde richting of gelijk aan opleiding
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	89%
bc223	3	Verzorgende IG	88%
bc310	3	Maatschappelijke Zorg	85%
bc310	4	Maatschappelijke Zorg	85%
bc328	4	Middenkader engineering	75%
bc337	3	Pedagogisch werk	82%
bc337	4	Pedagogisch werk	82%
bc409	4	Middenkader bouw en infra	65%

Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Ambitie 2027 in % met baan in dezelfde richting of gelijk aan opleiding
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	50%
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	70%
Management assistent	4	Business Services (bc488)	70%
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc359)	30%
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	70%
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	70%

### 3. Instroom studenten 2022-2023

Stand van zaken: Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Aantallen
<b>bc113</b>	4	Mbo-Verpleegkundige	217
<b>bc223</b>	3	Verzorgende IG	115
<b>bc310</b>	3/4	Maatschappelijke Zorg*	72
<b>bc328</b>	4	Middenkader engineering	29
<b>bc337</b>	3/4	Pedagogisch werk*	140
<b>bc409</b>	4	Middenkader bouw en infra	42

(bron: DUO-IP)

\*Voor deze opleidingen is in de DUO-IP data geen onderscheid beschikbaar voor niveau 3 en 4.

#### Stand van zaken: Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Aantallen
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	49
Administratief Juridisch medewerker Management assistent*	4	Business Services (bc488)	296
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc359)	11
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	23
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	19

(bron: UWV, juli 2023)

\*Voor deze opleidingen is in de DUO-IP data geen onderscheid beschikbaar.

#### Ambitieniveau 2027 Instroom studenten

Maatschappelijke relevante opleidingen voor de regio

Opleidingscode	Niveau	Opleidingsnaam	Ambitie 2027 instroom aantallen
bc113	4	Mbo-Verpleegkundige	217
bc223	3	Verzorgende IG	115
bc310	3/4	Maatschappelijke Zorg	72
bc328	4	Middenkader engineering	45
bc337	3/4	Pedagogisch werk	140
bc409	4	Middenkader bouw en infra	90

#### Kansrijke beroepen in Nederland

Beroep	Niveau	Opleidingsnaam	Ambitie 2027 instroom aantallen
ICT Servicedeskmedewerker	2	ICT Support (bc080)	110
Administratief Juridisch medewerker	4	Business Services (bc488)	60
Management assistent	4	Business Services (bc488)	75
Verkoopmedewerker retail	2	Retail operationeel (bc359)	15
Accountmanagers zakelijke diensten	4	Commercie (bc388)	75
Manager horeca	4	Travel & hospitality (bc300)	70 (brugjaar)

#### 4. Percentage studenten (zeer) positief over hulp school bij keuze over verder leren/werken

Stand van zaken: Instellingsniveau: 32,9%

Tevredenheid per opleidingsniveau	% (zeer) positief	% neutraal	% (zeer) negatief	% Benchmark (zeer) positief
Niveau 1	73%	27%	-	61%
Niveau 2	44%	36,3%	19,7%	43%
Niveau 3	30%	45,9%	24,1%	33%
Niveau 4	32%	41,3%	26,7%	28%

(bron: JOB-monitor 2022)

#### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) positief is over hulp school bij keuze over verder leren/werken. In 2027 is 45% van de studenten tevreden over hulp school bij keuze over verder leren/werken.

## Ambities % studenten zeer positief over hulp van school bij keuze verder leren/werken

2025	35%
2027	45%

(Meetinstrument: JOB-monitor)

### Maatregelen

- Investeren in extra capaciteit en kwaliteit op LOB, met name voor de opleidingen verbonden met de maatschappelijke opgaven. Extra inzet kan bestaan uit: extra fte voor LOB (1), meer en effectieve oriënterende beroeps- of bedrijfsbezoeken (2), meer/beter begeleiden van studenten bij het kiezen van een stageplek en -richting (3) of LOB bijscholingscursus of -training voor docenten/loopbaanbegeleiders (4). (Verplicht)
  - In 2024 starten we met een Heroriëntatieprogramma (HOP). Het doel is om studenten die de voorkeur geven aan het MBO te begeleiden richting een andere opleiding om studie-uitval te voorkomen. Het gaat om ingeschreven studenten die een verkeerde opleidingskeuze hebben gemaakt, ingeschreven studenten waarvoor de opleiding te moeilijk blijkt te zijn, en havisten die zijn doorgestroomd vanuit het vmbo. Dit programma zal in de periode 2025-2027 worden gecontinueerd en/of uitgebreid naar gelang het aantal studenten dat dreigt uit te vallen.
  - In de periode 2024-2027 realiseren, ontwikkelen en borgen we op basis van het in 2023 door het CvB vastgestelde projectplan Studentbegeleiding een integrale visie op studentbegeleiding bij MBO Utrecht die aansluit bij de kaders. Het verbeteren en versterken van LOB is een belangrijke doelstelling binnen het project en wordt gezien als integraal onderdeel van studentbegeleiding.
  - In 2027 bieden alle opleidingen een volwaardig LOB-programma dat voldoet aan de visie en uitgangspunten van MBO Utrecht. Hierin komt de eigen identiteit van de opleidingen duidelijk terug. Er wordt een werkgroep LOB samengesteld. Deze werkgroep LOB faciliteert onderwijsteams bij de implementatie van de visie in onderwijsteams en begeleidt onderwijsteams bij de totstandkoming van LOB-programma's.
  - We realiseren een aanbod bijscholingscursussen voor docenten en loopbaanbegeleiders.
- Afspraken met werkgevers over gezamenlijke inzet op voorlichting, zoals oriënterende bedrijfsbezoeken, met name in sectoren met maatschappelijke opgaven.
  - We continueren het organiseren van Oriëntatiedagen (incl. ouders), open dagen, workshops, infodagen, studiekeuzebeurs en stagemarkten.
- Regionale afstemming tussen vo, mbo en hbo op LOB, waarbij de loopbaan van de leerling/student centraal staat.
  - We zetten in op warme contacten met potentiële studenten en versterken de acties op dit gebied (o.a. kaart sturen bij start examens en zomervakantie). Dit wordt onderdeel van ons Instroombeleid.
- Deelname aan het experiment van een domeinoverstijgend oriëntatieprogramma dat door OCW mogelijk zal worden gemaakt.
  - Wanneer het experiment oriëntatieprogramma beschikbaar is, zal MBO Utrecht hieraan deelnemen.
  - Wij ontwikkelen een (her)oriëntatieprogramma voor MBO Utrecht, waarvoor we ook samenwerking zoeken bij andere MBO-instellingen in de regio.
- Afspraken maken over de nadere invulling van de Aanpak Kansrijk opleiden op regionaal niveau
  - MBO Utrecht heeft in de regio overleg met andere mbo-instellingen over het regionaal aanbod. Deze overleggen blijven wij continueren in de periode 2024 – 2027.
  - We continueren bestaande initiatieven en samenwerking met het werkveld op academieniveau. Een paar voorbeelden:
    - De Event Academie ontwikkelt samen met de Vechtclub en andere partners uit het werkveld het onderwijs. Er zijn verbindingen met de bedrijven van de Vechtclub waarbij de

studenten ook worden gestimuleerd om zelf evenementen te organiseren op Beton T (een experimenteel stadsplein van Utrecht).

- De Academie voor de Zorg en het Antonius ziekenhuis werken samen waarbij onderwijs wordt ontwikkeld samen met werkgevers.
- Bij BizzNizz gaan studenten van de Academie voor Marketing en Communicatie in groepen aan de slag met het uitvoeren van opdrachten voor echte opdrachtgevers zoals: Tony Chocolonely, De Landmacht, Tivoli en Vodafone Ziggo.
- MBO Utrecht neemt deel aan Beroepsonderwijs Utrecht. Samen met andere onderwijsinstellingen is het Platform Maak je stap ontwikkeld voor de regionale opleidingenmarkt. Dit platform versterkt scholingsmogelijkheden voor om-, her- en bijscholing. MBO Utrecht brengt werknemers samen via het platform Maak je Stap. Samen met alle scholen (mbo-hbo-wo) in de regio Utrecht realiseren wij opleidings- en ontwikkelaanbod en zorgen wij voor content voor het platform (2024-2027).
- We werken samen met de gemeente Utrecht aan de regionale aanpak jeugdwerkloosheid.

### Samenwerkingspartners

- Regionale bedrijfsleven, zoals: Antonius Ziekenhuis, Tony Chocolonely, De Landmacht, Tivoli en Vodafone Ziggo, de Vechtclub
- Mbo-instellingen in Utrecht (ROC Midden-Nederland, Nimeto, Grafisch Lyceum Utrecht)
- Beroepsonderwijs Utrecht
- Platform Maak je Stap
- Hogeschool Utrecht
- Universiteit Utrecht
- Hogeschool voor de Kunsten

## Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt

**Doelstelling 2.2. Studenten krijgen een kwalitatief goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding.**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
1,10	1,10	1,10	1,10	4,40

### Huidige stand van zaken

1. Percentage studenten tevreden over begeleiding instelling tijdens stage

Stand van zaken: Tevredenheid over begeleiding vanuit school:

Leerweg	% (zeer) tevreden	% neutraal	% (zeer) ontevreden	% Benchmark (zeer) tevreden
<b>BOL</b>	37,9%	37,6%	24,5%	36%

(Bron: JOB-monitor 2022)

### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) tevreden is over de begeleiding van de instelling tijdens stage. In 2027 is 44% van de studenten tevreden over de begeleiding van de instelling tijdens stage.

Groei per meting	
2025	39%
2027	44%

(meetinstrument: JOB-Monitor)

## 2. Percentage studenten tevreden over begeleiding leerbedrijf tijdens stage

Stand van zaken: Tevredenheid begeleiding vanuit leerbedrijf

Leerweg	% (zeer) tevreden	% neutraal	% (zeer) ontevreden	% Benchmark (zeer) tevreden
BOL	61,4%	26,6%	12%	64%
BBL	57,7%	28,7%	13,6%	69%

(Bron: JOB-monitor 2022)

### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024-2027 realiseren we een tweejaarlijkse groei van het percentage studenten dat (zeer) tevreden is over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens stage. In 2027 is 66% van de BOL-studenten en 63% van de BBL-studenten tevreden over de begeleiding van het leerbedrijf tijdens stage.

Groei per meting	BOL	BBL
2025	64%	60%
2027	66%	63%

(meetinstrument: JOB-Monitor)

## 3. Het aantal meldingen op de instelling over stagediscriminatie (instellingsniveau)

Stand van zaken: Momenteel zijn er geen gegevens beschikbaar over stagediscriminatie bij MBO Utrecht.

### Ambitieniveau 2027

Vanaf 2024 hebben we zicht op het aantal meldingen van stagediscriminatie bij studenten van MBO Utrecht. In de periode 2024-2027 realiseren we een jaarlijkse tevredenheid van minimaal 80% van de studenten over de afhandeling van de melding.

### Maatregelen

- Goede link tussen LOB/arbeidsmarktvoorbereiding en stages
  - We richten ons op professionalisering van LOB waarin de focus ligt op betere keuze in de BPV en een betere voorbereiding op de arbeidsmarkt (2024-2027).
  - Wij blijven stagemarkten voor studenten aanbieden (2024-2027).
  - Wij blijven internationale bpv-, stageplekken en andere buitenlandse mobiliteiten aanbieden voor onze studenten (2024 – 2027). In 2027 willen wij dat 5% van de studenten (+/- 250 studenten) een buitenlandse mobiliteit ervaart.
- Stagematching bij eerste stage van BOL-studenten in jaar 1
  - We continueren stagematching bij de zorg-opleidingen.
  - Bij 2 opleidingen starten we een pilot om met stagematching te experimenteren bij de eerste stage van BOL-studenten in het eerste jaar (v.a. 2024).
- Gewenst is 3 contactmomenten tussen student, stagebegeleider en praktijkbegeleider samen, waarvan minimaal 1 fysiek.<sup>4</sup>
  - Wij onderzoeken naar wat haalbaar is voor de opleidingen en leerbedrijven (2024/2025).

<sup>4</sup> Stagepact

- De resultaten uit het onderzoek leggen we vast in beleid (2025).
- Sociale normstelling rondom stagediscriminatie (visie uitdragen en voorbeeldfunctie innemen bij begeleiding van studenten).
  - We leggen de normstelling vast in diverse (beleids)stukken zoals de POK en BPV-beleidsplan, dragen dit uit en geven daarbij het goede voorbeeld voor de studenten (2024).
  - Wij communicatie naar leerbedrijven en studenten dat we de sociale normstelling rondom stagediscriminatie uitdragen (v.a. 2024/2025).
  - Wij monitoren, evalueren en voeren de verbeteringen door (v.a. 2025 - 2027).
- Regionale werkwijze ontwikkelen voor opvolgen van meldingen en aanpakken van stagediscriminatie en instellen toegankelijk, laagdrempelig meldpunt stagediscriminatie met ondersteuning voor student.
  - In 2024 organiseren en richten wij het meldingsstructuur in.
  - Wij geven meldingen van stagediscriminatie door aan SBB.
  - Wij volgen de meldingen, evalueren en voeren de verbeteringen door (v.a. 2025-2027).
  - Met alle mbo-instellingen in de stad Utrecht, de gemeente en CNV-jongeren werken we samen om stagediscriminatie te bestrijden.
- Professionaliseren stagebeleid en professionalisering stagebegeleiders o.a. om stagediscriminatie te voorkomen en tegen te gaan (verplicht).
  - Wij gaan de kennis en het bewustzijn over stagediscriminatie vergroten onder studenten en medewerkers. Ook gaan we de vaardigheden van medewerkers verbeteren om stagediscriminatie aan te kunnen pakken door bijv. Art.1 Midden Nederland, Antidiscriminatiebureau uit te nodigen (v.a. 2024).
  - Wij bieden workshops van CNV-jongeren aan alle BPV-medewerkers (2024).
- Studenten op de hoogte brengen van de wijze waarop ze (binnen en buiten de instelling) stagediscriminatie kunnen melden (verplicht).
  - Wij informeren en vergroten de kennis van onze studenten over stagediscriminatie via voorlichtingen, BPV-voorbereidingen en LOB-lessen (2024-2027).

Bovenstaande maatregelen zijn onderbracht bij:

- Expertgroep BPV
- Portefeuillehouder BPV
- Projectleider BPV
- Expertgroep studentbegeleiding (in samenhang met Expertgroep BPV)
- Project Studentbegeleiding

### **Samenwerkingspartners**

- CNV-jongeren
- SBB
- Leerbedrijven
- Gemeente Utrecht
- Mbo-instellingen in Utrecht (ROC Midden-Nederland, Nimeto, Grafisch Lyceum Utrecht)

## **Prioriteit 2. Versterking van de aansluiting Onderwijs-arbeidsmarkt**

**Doelstelling 2.3 Sterk aanbod om- en bijscholing in de regio, op maat, modulair en via de bbl, met specifieke aandacht voor de maatschappelijke opgaven en voor mogelijkheden voor scholing voor mensen die niet (duurzaam) aan het werk zijn. Ten behoeve daarvan wordt samengewerkt in de LLO-katalysator en gebruik gemaakt van de Subsidierегeling praktijkleren.**



## Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,40	0,40	0,40	0,40	1,60

### Huidige stand van zaken

#### 1. Beschrijving aanbod maatwerkopleidingen

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

Ons huidige aanbod bbl-opleidingen en onderwijs op maat:

- Cluster Zorg & Welzijn
  - Verzorgende IG BBL, Begeleider maatschappelijke zorg BBL, Persoonlijk begeleider maatschappelijke zorg BBL, Verpleegkundige BBL, Pedagogisch medewerker kinderopvang BBL, Gespecialiseerd pedagogisch medewerker BBL, Helpende Zorg & Welzijn BBL, Entree BBL
  - MBO Utrecht op Maat. Samen met opdrachtgevers ontwikkelen wij maatwerk opleidingstrajecten, Wij bieden cursussen, trainingen en opleidingen die leiden tot een mbo-certificaat of diploma.
- Cluster Techniek & ICT
- Cluster Economie en Ondernemen
  - Retailmanager BBL
  - MHBO
- Cluster Sport, Horeca & Toerisme, Herman Brood Academie, Event en Marketing & Communicatie
  - Marketing & Communicatie: onderwijsvorm Scratch en MHBO
  - Herman Brood Academie: cursusaanbod

### Ambitieniveau 2027

Wij consolideren het huidige aanbod in maatwerk. Voor academies die momenteel nog geen BBL en/of LLO aanbieden, realiseren we in de periode 2024 - 2027 een BBL of LLO aanbod.

### Maatregelen

- 'Vergroten van het aanbod en de bekendheid van bbl- opleidingen, met name degenen die zich richten op de maatschappelijke opgaven' en 'Sluiten van regionale arrangementen met bedrijfsleven gericht op de maatschappelijke opgaven in de regio om opleidingsbehoefte en -aanbod goed op elkaar aan te sluiten'.
  - We sluiten ons aanbod aan bij de vraag naar LLO-scholing van bedrijven en de samenleving in de regio Utrecht door samen met werkgevers ons aanbod te ontwikkelen en te investeren in langdurige samenwerkingen.
  - Wij geven een stevige impuls aan LLO door te werken aan het plan van aanpak LLO bouwsteen 3 van de LLO-katalysator.<sup>5</sup>
  - We onderzoeken bij alle academies de mogelijkheden voor een bbl-opleiding dan wel andere vormen van maatwerk (zoals het aanbieden van modules) (2024-2027).
    - Wij starten in 2024 bij de Academie voor Techniek en breiden dit uit naar andere academies in de periode 2024-2027.
  - MBO Utrecht neemt deel aan Beroepsonderwijs Utrecht. Samen met andere onderwijsinstellingen is het Platform Maak je stap ontwikkeld voor de regionale opleidingsmarkt. Dit platform versterkt scholingsmogelijkheden voor om-, her- en bijscholing.

<sup>5</sup> De LLO-katalysator bouwsteen 3 is toegekend aan MBO Utrecht.

MBO Utrecht brengt werknemers samen via het platform Maak je Stap. Samen met alle scholen (mbo-hbo-wo) in de regio Utrecht realiseren wij opleidings- en ontwikkelaanbod en zorgen wij voor content voor het platform (2024-2027).

- Wij versterken bestaande samenwerkingsverbanden met regionale partners o.a. via de werkveldadviescommissies (WAC). De WAC's vinden periodiek plaats tussen de academies en het werkveld.
- Bbl-opleidingen afstemmen op wat zij-instromers al kennen en kunnen
- Bbl-aanbod expliciet bekend maken in de regio
- Vergroten aanbod certificaatgericht onderwijs leidend tot certificaten of praktijkverklaringen  
De bovenstaande maatregelen betreffende bbl pakken we integraal op:
  - We continueren ons aanbod van BBL-opleidingen in de zorg (2024-2027).
  - We blijven maatwerk leveren, bijv. door het aanbieden van modules en leereenheden (2024-2027).
  - We onderzoeken mogelijkheden voor het uitbreiden van bbl-opleidingen bij andere clusters (v.a. 2024).
  - We werken ernaartoe dat LLO herkenbaar is in de markt en een apart onderdeel van ons merk (MBO Utrecht op maat).
- Leveren van bijdrage aan arbeidsmarktinfrastructuur, waaronder deelname aan de RMT, om begeleiding naar mbo-scholing mogelijk te maken.
  - MBO Utrecht neemt deel aan Beroepsonderwijs Utrecht. Samen met andere onderwijsinstellingen is het Platform Maak je stap ontwikkeld voor de regionale opleidingsmarkt. Dit platform versterkt scholingsmogelijkheden voor om-, her- en bijscholing. MBO Utrecht brengt werknemers samen via het platform Maak je Stap. Samen met alle scholen (mbo-hbo-wo) in de regio Utrecht realiseren wij opleidings- en ontwikkelaanbod en zorgen wij voor content voor het platform (2024-2027).
  - Wij nemen deel aan de RMT via het Beroepsonderwijs Utrecht en de MBO Raad.

### **Samenwerkingspartners**

- Mbo-instellingen in regio Utrecht (ROC Midden Nederland, MBO Amersfoort, Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto)
- Hbo's in regio Utrecht (Hogeschool Utrecht, Hogeschool voor de kunsten Utrecht (HKU), Marnix Academie)
- Yuverta (vmbo)
- SVO vakopleiding Food
- Universiteit Utrecht
- Werkveldadviescommissies
- RMT Utrecht (Gemeente Utrecht, UWV, SBB, vakbonden en werkgeversorganisaties)

### Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

**Doelstelling 3.1 De beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten wordt beter. De kwaliteit van docenten die Nederlands en rekenen geven wordt versterkt.**

#### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,75	0,75	0,75	0,75	3,00

#### Huidige stand van zaken

1. Percentage studenten positief over lessen NL (Bron: JOB 2022)

Stand van zaken

	% (zeer) positief	% Neutraal	% (zeer) negatief	% Benchmark (zeer positief)
<b>Tevredenheid studenten</b>	41%	38%	21%	47%

2. Percentage studenten positief over lessen rekenen (Bron: JOB 2022)

Stand van zaken

	% (zeer) positief	% Neutraal	% (zeer) negatief	% Benchmark (zeer) positief
<b>Tevredenheid studenten</b>	43%	36%	21%	44%

#### Ambitieniveau 2027 Tevredenheid lessen Nederlands en Rekenen

Voor de lessen Nederlands en Rekenen realiseren we een tweejaarlijkse groei van 2% van de tevredenheid van studenten over de lessen Nederlands en Rekenen. In 2027 is 46% van de studenten tevreden over de lessen Nederlands en 48% van de studenten tevreden over de lessen Rekenen.

	Nederlands	Rekenen
<b>2025</b>	44%	46%
<b>2027</b>	46%	48%

(meetinstrument: JOB-Monitor)

3. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Nederlands (Centraal Examen) heeft gehaald

Stand van zaken: **Instellingsexamen (2019-2020)**

88% (niveau 1, 2F)

#### Centraal examen

Opleiding- en Examen-niveau	2019-2020	2020-2021	Benchmark
Niv1: 2F	65%	-	-
Niv2: 2F	87%	87%	79,6%
Niv3: 2F	92%	95%	-
Niv3: 3F	-	68%	87,2%
Niv4: 3F	79%	77%	-

(bron: DUO-IP)

a. Ambitieniveau 2027 Instellingsexamen Nederlands

Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau Nederlands 2F en 3F voor het **instellingsexamen** heeft gehaald met gemiddeld 1,5%.

	Nederlands 2F	Nederlands 3F
<b>2024</b>	Niv 1: 88% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 80% Niv 4: 79,5%
<b>2025</b>	Niv 1: 88% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 81,5% Niv 4: 81%
<b>2026</b>	Niv 1: 88% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 83% Niv 4: 82,5%
<b>2027</b>	Niv 1: 88% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 84,5% Niv 4: 84%

b. Ambitieniveau 2027 Centraal Examen Nederlands

Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau Nederlands 3F voor het **centraal examen** heeft gehaald met gemiddeld 2,5% en behouden we de hoge percentages aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste niveau voor Nederlands 2F voor het **centraal examen**.

	Nederlands 2F	Nederlands 3F
2024	Niv 1: 65% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 70,5% Niv 4: 79,5%
2025	Niv 1: 65% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 73% Niv 4: 82%
2026	Niv 1: 65% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 75,5% Niv 4: 84,5%
2027	Niv 1: 65% Niv 2: 87% Niv 3: 95%	Niv 3: 78% Niv 4: 87%

4. Aandeel gediplomeerde studenten dat het getoetste examenniveau Rekenen (Centraal Examen) heeft gehaald

Stand van zaken: **Centraal examen**

Opleiding- en Examenniveau	2019-2020	2020-2021	Benchmark
Niv1: 2F	-	-	32,4%
Niv2: 2F	38%	18%	27%
Niv3: 2F	52%	58%	47,5%
Niv4: 3F	45%	37%	27,2%

(bron: DUO-IP)

## Stand van zaken: Instellingsexamen Coöperatie Examens MBO

Opleiding- en Examenniveau	2022-2023
Niv1: mbo niveau 1	Nvt
Niv2: mbo niveau 2	70%
Niv3: mbo niveau 3	72%
Niv4: mbo niveau 4	88%

(Bron: Remindo Coöperatie Examens Mbo)

### Ambitieniveau 2027

Over de periode 2024 – 2027 is er op instellingsniveau sprake van een jaarlijkse stijging van het aandeel gediplomeerden studenten dat het getoetste niveau Rekenen heeft gehaald met minimaal 4% voor niveau 2 en 3 en 1% voor niveau 4.

	Rekenen niveau 2	Rekenen niveau 3	Rekenen niveau 4
2024	70%	72%	88%
2025	74%	76%	89%
2026	78%	80%	90%
2027	82%	84%	91%

### **Maatregelen**

- Investeren in wegwerken corona-achterstanden van studenten die instromen vanuit het vo.
  - Wij stellen data beschikbaar van instroomniveau Nederlands en Rekenen, o.a. uit Talentscan (AMN-test), aan onderwijsteams ten behoeve van differentiatie in niveaugroepen voor Nederlands en Rekenen.
  - Wij zetten specifiek in op de leesbevordering van onze studenten (2024-2027). We onderzoeken samen met de Bibliotheek Utrecht mogelijkheden voor een bibliotheekvoorziening op de Onderwijsboulevard, waarbij we streven naar korte- en langetermijneffecten voor lezen.
- Nederlands en rekenen worden aantrekkelijk en passend bij de leef- en beroepscontext van de student, aangeboden met meer mogelijkheden tot differentiatie per onderwijsniveau.
  - In 2024 ontwikkelen we een MBO Utrecht visie op taalbeleid en starten we met het ontwikkelen van een MBO Utrecht visie op rekenbeleid.
  - We stellen data beschikbaar over instroomniveau Nederlands en Rekenen, o.a. uit Talentscan (AMN-test), aan onderwijsteams ten behoeve van differentiatie in niveaugroepen voor Nederlands en Rekenen.
  - We stellen data beschikbaar om de ontwikkeling van de student te volgen (tussentijds en eindniveau) en om gerichte interventies in te zetten voor kwaliteitsverbetering.
  - Wij faciliteren onderwijsteams bij de implementatie van de visie op taal en de visie op rekenen en begeleiden de teams bij het ontwikkelen van gedifferentieerd werken.
  - Projectleider Nederlands en projectleider Rekenen geven begeleiding aan deze maatregelen.
- Maatregelen om specifieke groepen studenten extra te ondersteunen bij Nederlands en rekenen.
  - Wij ontwikkelen, implementeren en stellen de begeleidingspyramide Nederlands en begeleidingspyramide Rekenen bij voor het bieden van gedifferentieerde begeleiding.
  - Wij ontwikkelen expertise in specialistische begeleiding (remedial teaching) voor Nederlands en voor Rekenen.
  - Wij faciliteren onderwijsteams bij het geven van specialistische begeleiding voor Nederlands en Rekenen (individuele begeleiding studenten).
- Maatregelen om professionalisering van onderwijspersoneel m.b.t. Nederlands en rekenen te bevorderen.
  - Op basis van het landelijk bekwaamheidsprofiel ontwikkelen wij een bekwaamheidsprofiel voor docent Nederlands en docent Rekenen.

- Wij ontwikkelen een professionaliseringsmodule Nederlands en Rekenen digitale leer- en werkomgeving voor docenten.
- Wij faciliteren kennisdelingsbijeenkomsten voor docenten Nederlands en docenten Rekenen in de digitale leer- en werkomgeving Canvas.

### Samenwerkingspartners

- Coöperatie Bibliotheek Utrecht
- MBO Raad, o.a. Platform Rekenen en Taal in MBO
- AMN
- Coöperatie Examens MBO
- ECBO

### Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

#### Doelstelling 3.2 De kwaliteit van het burgerschapsonderwijs wordt beter.

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,30	0,30	0,30	0,30	1,20

### Huidige stand van zaken

1. Percentage studenten dat positief is over lessen burgerschap

Stand van zaken:

	% (zeer) positief	% Neutraal	% (zeer) negatief
<b>Tevredenheid studenten</b>	42%	35%	23%

NB Deze percentages zijn afkomstig van de landelijke panelmeting via JOB-respondenten, schooljaar 2022-2023)

### Ambitieniveau 2027

Voor de lessen Burgerschap realiseren we een tweejaarlijkse groei van 3 tot 5 % van de tevredenheid van studenten over de lessen. In 2027 is 55% van de studenten (zeer) positief over de lessen Burgerschap en minimaal 77% van de studenten (zeer) positief + neutraal.

	Burgerschap % (Zeer) positief	% Neutraal	% (Zeer) negatief
2025	45%	32%	23%
2027	55%	22%	23%

### Maatregelen

- Docenten aanstellen op basis van het bekwaamheidsprofiel. Bijscholing waar nodig.
- Opleidingsachtergrond van docenten burgerschap volgen en bespreken met de ondernemingsraad.
- Maatregelen om professionalisering van docenten te bevorderen in relatie tot het bekwaamheidsprofiel burgerschap (staat in de werkagenda onder 3.3).

De bovenstaande maatregelen betreffende burgerschap pakken we integraal op:

- Ontwikkelen bekwaamheidsprofiel MBO Utrecht docent Burgerschap op basis van het landelijke bekwaamheidsprofiel;
- In 2024 ontwikkelen wij een MBO Utrecht brede visie voor Burgerschapsonderwijs;
- Faciliteren en begeleiden onderwijsteams bij implementatie van visie op Burgerschapsonderwijs;

- In company leergang Burgerschap wordt aangeboden aan huidige docenten Burgerschap. Bij het aanstellen van nieuwe docenten Burgerschap zonder een relevante achtergrond is het volgen van deze leergang verplicht;
- Facilitering kennisdelingsbijeenkomsten docenten Burgerschap;
- Ontwikkeling professionaliseringsmodule Burgerschap digitale leer-en werkomgeving docenten Canvas.

Projectleider Burgerschap geeft begeleiding aan deze maatregelen.

- Vanuit de visie op wereldburgerschap blijven we onze studenten leer- en ervaringsactiviteiten aanbieden door middel van internationalisering. Wij bieden daarbij iedereen gelijke mogelijkheden aan via internationale stages en studiereizen (2024-2027). In 2027 willen wij dat 5% van de studenten (+/- 250 studenten) een buitenlandse mobiliteit ervaart.

### Samenwerkingspartners

- Practoraat Verschillen Waarderen (Federatie Christelijk mbo: ROC Friese Poort, Cibap, Alfa-college, Landstede, ROC A12, ROC Menso Alting, Verus)
- Culturele jongeren pas (CJP)
- Onderwijsinstellingen in het buitenland voor internationalisering<sup>6</sup>
- Bedrijven in het buitenland<sup>7</sup>

### Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

**Doelstelling 3.3 Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor de werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijspersoneel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgevendenden hebben voldoende mogelijkheden zich te ontwikkelen en professionaliseren.**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
2,25	2,25	2,25	2,24	9,00

### Huidige stand van zaken

1. Gemiddelde score onderwijspersoneel tevreden over ontwikkelmogelijkheden

Stand van zaken: Gemiddelde score:

MBOU	Benchmark
6,4	6,9

Score ter referentie: gemiddelde score 1= zeer oneens, 5= neutraal, 10= zeer mee eens  
(bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

### Ambitieniveau 2027

Per medewerkersmeting is er sprake van een stijging ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 6,6 in 2027.

<sup>6</sup> Buitenlands onderwijsinstellingen: Haapsalu Vocational Education and Training Centre, Eesti Muusika- ja Teatriakadeemia (Estland); Dublin & Dun Laoghaire Education and Training Board, Kildare and Wicklow Education and Training Board, BCFE (Ierland); Lycee Briand Aristide (Frankrijk); Linnaeus University (Zweden); Perth College (VK); Popakademie Mannheim (Duitsland); Turun Ammatti Instituutti, Riveria (Finland)  
<sup>7</sup> Buitenlandse bedrijven: Mallorca Works, Jongleren (Spanje); Clash! (Duitsland); Prosneige (Frankrijk); Buddies Divecove Malta (Malta)

Groei per meting	MBOU
2025	6,5
2027	6,6

## 2. Percentage onderwijspersoneel dat werkdruk te hoog vindt

Stand van zaken:

MBOU	Benchmark
46%	40%

(bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

### Ambitieniveau 2027

Per medewerkersmeting is er sprake van een daling ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt 40% in 2027.

Groei per meting	MBOU
2025	43%
2027	40%

## 3. Inschaling onderwijspersoneel

Stand van zaken inschaling onderwijspersoneel in vergelijking met de functiemixcijfers op landelijk niveau en van de randstand:

	MBO Utrecht	Randstad benchmark	Landelijke benchmark
LB-functie	47%	44%	54%
LC-functie	33%	48%	41%
LD-functie	20%	8%	5%

(bron: MBO Utrecht formatiebeleid 2022, peildatum 1-10-2022, instellingseigen cijfers)

### Ambitieniveau 2027

MBO streeft stapsgewijs naar een functiemix van 40% docent LB en 60% docent LC en LD in 2027.

Inschaling onderwijspersoneel	
LB-functie	40%
LC-/LD-functie	60%

## 4. Gemiddelde score onderwijspersoneel dat de komende jaren graag bij instelling blijft werken

Stand van zaken: Gemiddelde score:

MBOU	Benchmark
7,8	7,9

Score ter referentie: gemiddelde score 1= zeer oneens, 5= neutraal, 10= zeer mee eens

(bron: DUO/Medewerkersonderzoek 2022)

### Ambitieniveau 2027

Per medewerkersmeting is er sprake van een stijging ten opzichte van de vorige meting, met als uitgangspunt een gemiddelde score van 8,0 in 2027.

Groei per meting	MBOU
2025	7,9
2027	8,0

## Maatregelen



- Ambitieuze en realistische plannen met kwantitatieve doelstellingen maken in samenspraak met de ondernemingsraad op de volgende thema's: inschaling onderwijspersoneel (1), professionalisering onderwijspersoneel (2), werkdruk onderwijspersoneel (3) en begeleiding van startend onderwijspersoneel (4). (verplicht)
  - Naar aanleiding van de evaluatie van het werkdrukplan 2019-2023 ontwikkelen we Werkdrukbeleid. Met dit Werkdrukbeleid gaan wij, in samenspraak met de HR-commissie Ondernemingsraad, een schoolbrede aanpak met elkaar afspreken die ertoe moet leiden dat de werkdruk van medewerkers en teams afneemt en het werkplezier toeneemt. (2024/2025).
  - We ontwikkelen een professionaliseringsmodule Onboarding voor nieuwe medewerkers in de digitale leer-en werkomgeving Canvas (2024).
  - Bij opleidingsschool (Samen Opleiden) investeren wij in alle nieuwe startende docenten door het aanbieden van training beeldcoaching, gezamenlijke jaarafsluiting voor alle startende docenten, docenten in opleiding (DIO) en hun werkplekbegeleiders.
  - Wij bieden maatwerk/introductietraject voor startende docenten door starterscoaches. Het traject omvat individuele coaching, lesbezoeken, thema- en intervisiebijeenkomsten.
  - In 2024 zetten we in op het verder optimaliseren van het werkverdelingsproces (taaktoewijzing).
  - We ontwikkelen een teamleiderstraject en voeren dit uit, waardoor teamleiders beter hun rol kunnen nemen zoals leidinggeven van docententeams (2024).
  - In 2024 herijken we het beleid om aantrekkelijk werkgever te blijven.

De thema's zijn onderdeel van/ of ondergebracht bij:

  - MBO Utrecht Academie
  - Formatiebeleid en Strategische Personeelsontwikkeling (SPO)
  - Begeleiding Startende Docenten
  - Expertgroepen van MBO Utrecht
- Onderdeel van het loopbaanbeleid vormen de kwaliteitscriteria voor doorstroom van docenten van LB naar LC en LD en de eventuele limiteringen aan de aantallen die kunnen doorstromen en welke consequenties dit heeft voor het ontwikkelperspectief van docenten in verhouding tot het totale aantal onderwijsgevenden/personeelsbestand in de instelling. (Verplicht)
  - Het loopbaanbeleid is onderdeel van de Kwaliteitskader P&O, Formatiebeleid en Strategische Personeelsontwikkeling (SPO).
    - MBO Utrecht biedt medewerkers de mogelijkheid om jaarlijks een loopbaan APK uit te voeren met een onafhankelijke coach.
    - MBO Utrecht biedt medewerkers met de medewerkersstage de mogelijkheid om een kijkje te nemen in de keuken van een (ander) onderwijsteam of dienst, of bij een organisatie buiten MBO Utrecht.
- Intensiveren van de inzet op zij-instromers in het aannamebeleid.
  - MBO Utrecht neemt deel aan Utrecht Leert/Onderwijspact waar veel wordt ingezet op het gezamenlijk werven en matchen van zij-instromers in het onderwijs. (Verplicht)
    - De opleidingsteams maken gebruik van een toolkit waardoor de begeleiding van startende docenten binnen de teams wordt versterkt. De toolkit bestaat uit het 100 dagen gesprek en een inwerktaart.
    - In 2024 organiseren we netwerkbijeenkomsten voor startende docenten en docenten in opleiding met het thema 'Vitaliteit'.
    - We bieden maatwerk/introductietraject voor startende docenten door starterscoaches. Het traject omvat individuele coaching, lesbezoeken, thema- en intervisiebijeenkomsten.
    - We organiseren collectieve bijeenkomsten met andere mbo-instellingen in de regio.
  - In de periode 2024 – 2027 continueren wij onze samenwerking met mbo- en hbo-instellingen om samen toekomstige docenten op te leiden. Het hoofddoel van deze samenwerking is om

het lerarentekort te verminderen via instroom en behoud van nieuwe docenten. Wij doen dit samen met ROC A12, Hogeschool Arnhem/Nijmegen en Hogeschool Utrecht.

### Samenwerkingspartners

- Utrecht Leert (gemeente Utrecht, mbo-instellingen, Hogeschool Utrecht, Universiteit Utrecht)
- Grafisch Lyceum Utrecht, Nimeto, ROC Midden Nederland
- ROC A12
- Hogeschool Arnhem/Nijmegen
- Hogeschool Utrecht

### Prioriteit 3. Onderwijs voor de toekomst: kwaliteit, onderzoek en innovatie.

**Doelstelling 3.4 Het mbo wordt op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.**

### Begroting (bedragen x € 1 mln.)

2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
0,29	0,29	0,29	0,29	1,14

### Huidige stand van zaken

#### 1. Aantal lopende practoraten

Stand van zaken: MBO Utrecht heeft sinds september 2022 het practoraat Persoonlijk Leren. De definitieve erkenning door Stichting Practoraten vond plaats in juli 2023.

#### Ambitieniveau 2027

1. In de periode 2024 – 2027 wordt het practoraat Persoonlijk Leren van MBO Utrecht voortgezet en uitgebreid met een groep van docentonderzoekers.
2. De onderzoeksresultaten van het practoraat Persoonlijk Leren worden vertaald in leeropbrengsten, die beschikbaar worden gesteld aan de eigen organisatie ten behoeve van versterking en verbetering van de kwaliteit van het onderwijs.
3. De onderzoeksresultaten van het Practoraat Persoonlijk Leren worden gedeeld in het netwerk van aanverwante practoraten en in de sector.

### Maatregelen

- Intensivering van bestaande practoraten dan wel oprichting van nieuwe practoraten.
  - Continuering en uitbreiding practoraat Persoonlijk leren (verplicht):
    - Practor 0,4 fte voor periode 2024 – 2027;
    - Inrichten van een groep docentonderzoekers in 2024;
    - Begeleiden en faciliteren van groep van docentonderzoekers (in een professionele leergemeenschap) in periode 2024 – 2027.
  - Samenwerking met aanverwante practoraten.
  - Samenwerking met Hogeschool Utrecht.
- Uitbreiding en meer zichtbaar maken van excellentiemogelijkheden
  - We stimuleren studenten om jaarlijks mee te doen aan verschillende skills- en vakwedstrijden. Dit vergroot de kansen van studenten om te excelleren in hun vak en draagt bij aan een positief beeld van het mbo. Wij streven ernaar om dat er in 2027 minimaal 17 studenten deelnemen aan skills- en vakwedstrijden (gebaseerd op het huidige aanbod wedstrijden).
  - We verkennen andere mogelijkheden om te excelleren en onderzoeken o.a. de haalbaarheid en mogelijkheden van het honneursprogramma voor de studenten van MBO Utrecht.
- Vergroten van rol onderzoek en innovatie binnen de instelling.

- In de periode 2024-2027 werken we aan onze strategische koers waarin we streven naar een bijdrage van iedere medewerker aan onze professionele leergemeenschap. Vanuit het practoraat Persoonlijk leren worden professionaliseringsmodules / workshops ontwikkeld voor docenten/onderwijsteams op basis van onderzoeksresultaten en leeropbrengsten in periode 2024 – 2027.
- Een onderzoeker/data analist houdt zicht op alle onderzoeken binnen de instelling, zorgt voor inhoudelijke afstemming en kan op verzoek van onderwijsteams en management specifieke onderzoeken uitvoeren (2024-2027).
- Wij participeren in het practoraat Sociaal veilige Sport. Wij leveren binnen het practoraat, 4 jaar lang voor 0,2 fte, een docent onderzoeker. Sociaal veilige Sport is een vast bestandsdeel van ons onderwijs binnen de Sportacademie. Dit is opgebouwd door alle leerjaren heen.

### **Samenwerkingspartners**

- Practoraten van Summa College, Vista College en MBO Rijnland
- Lectoraat Formatief Evalueren
- Hogeschool Utrecht
- Practoraat Verschillen Waarderen (Federatie Christelijk mbo: ROC Friese Poort,, Cibap, Alfa-college, Landstede, ROC A12, ROC Menso Alting, Verus)
- Practoraat Veilige Sport (NOC\*NSF, KNGU, CIOS Haarlem Hoofddorp, Firda CIOS Heerenveen Leeuwarden, Summa College Eindhoven, ROC Tilburg, Graafschap College, CIOS Zuidwest-NL, ROC Nijmegen, Horizon College/Regio College, CIOS Arnhem, Zadkine, CIOS Sittard Venlo, ROC van Amsterdam, Alfa College Groningen, ROC Mondriaan, ROC Aventus, MBO Amersfoort, ROC van Twente)

## Bijlage 2 Begroting

Bedragen x € 1 mln.

KWAL.BEGROTING / JAREN	2024	2025	2026	2027	2024-2027 Totaal
<b>LASTEN</b>					
1.1 gelijkwaardige behandeling	0,28	0,27	0,27	0,28	1,12
1.2 Studentenwelzijn	1,23	1,23	1,23	1,23	4,92
1.3 begeleiding niveau 2	1,04	1,16	1,16	1,16	4,50
1.4 In- en doorstroom	0,30	0,30	0,30	0,30	1,20
1.5 Laaggeletterdheid	-	-	-	-	-
<b>Prioriteit 1: bevorderen van kansengelijkheid</b>	<b>2,85</b>	<b>2,96</b>	<b>2,96</b>	<b>2,97</b>	<b>11,74</b>
2.1 LOB	0,52	0,52	0,52	0,52	2,10
2.2 Stages	1,10	1,10	1,10	1,10	4,40
2.3 LLO	0,40	0,40	0,40	0,40	1,60
<b>Prioriteit 2: Versterk. aansl.Onderw. - Arb.markt</b>	<b>2,02</b>	<b>2,02</b>	<b>2,02</b>	<b>2,02</b>	<b>8,10</b>
3.1 Beheersing NL taal	0,75	0,75	0,75	0,75	3,00
3.2 Burgerschapsonderwijs	0,30	0,30	0,30	0,30	1,20
3.3 Werken in het MBO	2,25	2,25	2,25	2,24	9,00
3.4 Onderzoek en innovatie	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14
<b>Prioriteit 3: toekomst: kwal., onderz. en innov.</b>	<b>3,59</b>	<b>3,59</b>	<b>3,59</b>	<b>3,58</b>	<b>14,34</b>

<b>TOTAAL VERWACHTE LASTEN</b>	<b>8,46</b>	<b>8,57</b>	<b>8,57</b>	<b>8,57</b>	<b>34,18</b>
--------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

<b>BATEN</b>					
Regulier	4,24	4,24	4,24	4,25	16,98
Practoraten	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14
<b>Regulier incl. practoraten</b>	<b>4,53</b>	<b>4,53</b>	<b>4,53</b>	<b>4,54</b>	<b>18,12</b>
Niveau 2 (2024) **	0,87	-	-	-	0,87
Carrièreperspectief *	1,91	1,91	1,91	1,90	7,63
	<b>2,78</b>	<b>1,91</b>	<b>1,91</b>	<b>1,90</b>	<b>8,50</b>
<b>(Sub)totaal Kwaliteitsafspraken</b>	<b>7,31</b>	<b>6,44</b>	<b>6,44</b>	<b>6,44</b>	<b>26,62</b>
Niveau 2 (2025 t/m 2027) **	-	0,87	0,87	0,87	2,61
Nazorg (2025 t/m 2027)	-	0,12	0,12	0,12	0,36
Begeleiding laatste jaar	0,17	0,17	0,17	0,17	0,66
Oriëntatieprogramma's	0,16	0,16	0,16	0,16	0,64
Professionalisering van docenten	0,34	0,34	0,34	0,34	1,37
Schoolkosten 18 - basisvaardigheden	0,11	0,11	0,11	0,11	0,44
<b>(Sub)totaal Lumpsum</b>	<b>0,78</b>	<b>1,77</b>	<b>1,77</b>	<b>1,77</b>	<b>6,09</b>
LOB (loopbaanoriëntatie en -begeleiding)	0,37	0,37	0,37	0,37	1,46
	-	-	-	-	-
<b>(Sub)totaal Aanvull. bekostiging</b>	<b>0,37</b>	<b>0,37</b>	<b>0,37</b>	<b>0,37</b>	<b>1,46</b>

<b>TOTAAL VERWACHTE BATEN</b>	<b>8,46</b>	<b>8,57</b>	<b>8,57</b>	<b>8,57</b>	<b>34,18</b>
-------------------------------	-------------	-------------	-------------	-------------	--------------

Kwaliteitsagenda + Coalitieakk.middelen

<b>VERPLICHTE THEMA'S -BATEN BEGROTING</b>					
Extra onderst. studenten in niveau 2	0,87	0,87	0,87	0,87	3,48
Carrièreperspectief onderwijspersoneel	1,91	1,91	1,91	1,90	7,63
Practoraten	0,29	0,29	0,29	0,29	1,14

## Bijlage 3 Vervolgsucces

BC-code	Beroepsopleiding	Niveau	2019/'20	2020/'21*
bc409	Middenkader bouw en infra	4	95%	95%
bc388	Commercie	4	89%	.
bc488	Business Services	4	88%	77%
bc489	Evenementenorganisatie	4	89%	73%
bc313	Retail Management	4	.	.
bc303	IT systems and devices	4	100%	82%
bc425	Software development	4	92%	67%
bc131	Mediamanagement	4	.	63%
bc172	Podium- en evenemententechniek	4	.	100%
bc328	Middenkader engineering	4	100%	78%
bc300	Travel, leisure & hospitality	4	89%	71%
bc350	Sport en bewegen	4	96%	81%
bc113	Mbo-Verpleegkundige	4	58%	89%
bc283	Artiesten	4	86%	78%
bc310	Maatschappelijke Zorg	4	82%	78%
bc337	Pedagogisch werk	4	79%	89%
<i>Totaal</i>	<i>Totaal</i>	4	88%	79%

### *Toelichting:*

Voor een doorstromer met mbo-diploma behaald in 2019/'20 is er hier sprake van studiesucces als deze op 1 oktober in het studiejaar 2021/'22 nog altijd ingeschreven staat in het hbo, of reeds een hbo-diploma behaald heeft. De aandelen hebben dus betrekking op 1 oktober jaar t+2 t.o.v. het genoemde verslagjaar.

## Bijlage 4 Instroom studenten

### Aantal instromende studenten in beroepsopleidingen naar instelling, 2021/'22 - 2022/'23

instellingscode	instellingsnaam	beroepsopleidingcode	beroepsopleidingsnaam	totaal instroom			
				nieuwe		switch	
				2021/'22	2022/'23*	2021/'22	2022/'23*
30RN	MBO Utrecht	bc080	ICT support	45	49	15	15
30RN	MBO Utrecht	bc113	Mbo-Verpleegkundige	219	217	38	21
30RN	MBO Utrecht	bc131	Mediamanagement	31	42	19	19
30RN	MBO Utrecht	bc172	Podium- en evenemententech	37	33	9	6
30RN	MBO Utrecht	bc223	Verzorgende IG	117	115	32	26
30RN	MBO Utrecht	bc283	Artiesten	74	83	15	18
30RN	MBO Utrecht	bc300	Travel, leisure & hospitality	27	19	13	10
30RN	MBO Utrecht	bc301	Dienstverlening	125	127	43	41
30RN	MBO Utrecht	bc303	IT systems and devices	60	62	32	27
30RN	MBO Utrecht	bc310	Maatschappelijke Zorg	64	72	41	45
30RN	MBO Utrecht	bc313	Retail Management	32	14	39	14
30RN	MBO Utrecht	bc314	Bediening	7	14	5	.
30RN	MBO Utrecht	bc328	Middenkader engineering	35	29	7	8
30RN	MBO Utrecht	bc337	Pedagogisch werk	84	140	36	46
30RN	MBO Utrecht	bc350	Sport en bewegen	54	52	19	30
30RN	MBO Utrecht	bc359	Retail operationeel	22	11	10	14
30RN	MBO Utrecht	bc365	Entree	55	59	0	0
30RN	MBO Utrecht	bc388	Commercie	24	23	7	6
30RN	MBO Utrecht	bc409	Middenkader bouw en infra	68	42	19	5
30RN	MBO Utrecht	bc425	Software development	61	42	15	14
30RN	MBO Utrecht	bc488	Business Services	345	296	87	95
30RN	MBO Utrecht	bc489	Evenementenorganisatie	40	40	19	27
30RN	MBO Utrecht	bc358	Retail advies	0	0	.	.

Bron: DUO-IP.

## Bijlage 5 Instemming Ondernemings- en Studentenraad

Datum instemmingsverzoek: 21 september  
Datum Instemming: 28 september  
Betreft: instemmingsmeerjarenplan 2024-2027

Geachte bestuurssecretariaat,

Hierbij deelt de studentenraad mee dat wij het meerjarenplan van 2024-2027 hebben bestudeerd en besproken. De studentenraad stemt hiermee in.

Met vriendelijke groet,  
Emma Sprakel  
Secretaris

**STUDENTEN**  
**RAD**  
**VAN MBO UTRECHT**



## Ondernemingsraad MBO Utrecht

### Instemming van de Ondernemingsraad van MBO Utrecht ten aanzien van het meerjarenplan

Datum: 27-09-2023

Plaats: Utrecht

#### 1. Samenvatting Instemmingsaanvraag

Binnen het MBO is er de landelijke werkagenda MBO vastgesteld met daarin de kwaliteitsafspraken voor de komende jaren. MBO-Utrecht heeft deze kwaliteitsafspraken omarmd en in een meerjarenplan uitgewerkt voor de periode 2024-2027. Aan de OR en de SR is instemming gevraagd op dit meerjarenplan

#### 2. Ter beschikking gestelde informatie waarop de instemming gebaseerd is

De OR heeft de beschikking gekregen over het document werkagenda van de MBO-Raad, de strategische koers van MBO-Utrecht en het meerjarenplan

#### 3. Beoordeling van het instemmingstraject tot nu toe

Voor de zomervakantie zijn zowel de SR als de OR van MBO-Utrecht meegenomen bij de totstandkoming van dit stuk tijdens een overleg met het CvB. Daarnaast is de commissie kwaliteit nauw betrokken geweest bij de totstandkoming.

#### 4. Uitgangspunten bij instemming

De OR heeft als uitgangspunt dat de werkdruk en het loopbaanperspectief bij het personeel zoals gesteld in het document bij 2.3.10 objectief en doorlopend gemonitord wordt. De OR wil de kwaliteit garanderen binnen het onderwijs, dit kan mede door te streven naar een verhouding LB/LC-LD van 40/60. Waarbij de docent voor de klas ook carrièreperspectief heeft. En de OR is van mening dat er goed gekeken moet worden naar de verhouding OP/OBP. We streven hier naar een verhouding 70/30. Waarbij de OR vindt dat 70% binnen de 70% werkzaam zou moeten zijn voor de klas en op basis daar van ook gewaardeerd wordt.

De OR gaat er van uit dat binnen 2 jaar alle docenten binnen MBO Utrecht bevoegd zijn of bezig zijn een bevoegdheid te halen

#### 5. Nog openstaande vragen

Op pagina 46 worden de bekwaamheidseisen 2 maal genoemd voor burgerschapsdocenten. Is dit een bewuste keuze om alleen docenten burgerschap te benoemen en waarom wordt dit bij 2 bullits herhaald, onze voorkeur gaat uit om dit voor alle docenten te laten gelden.

#### 6. Besluit instemmen

De OR stemt in met het meerjarenplan 2023-2027 van MBO-Utrecht

Met vriendelijke groet,

T. Meijer (OR)  
Secretaris