



BESTUURSVERSLAG

2025

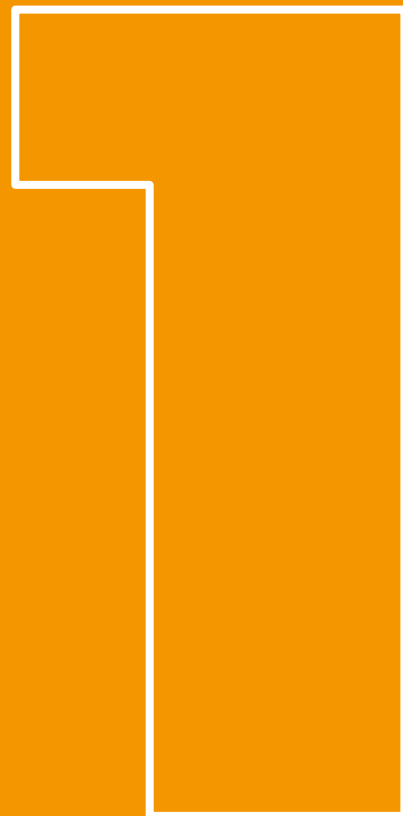


INHOUD

1. Voorwoord	3
2. Bericht van de raad van toezicht	7
3. Dit is MBO Amersfoort	13
4. Maak werk van je waarde in 2025	23
5. Ambities waarmaken doen we met elkaar	33
6. Sociaal jaarverslag 2025	47
7. Financiën en bedrijfsvoering	59
8. Verantwoording kwaliteitsafspraken 2024-2027	78



VOORWOORD





In dit bestuursverslag leggen wij als College van Bestuur verantwoording af over de resultaten die MBO Amersfoort in 2025 heeft behaald en kijken we ook naar de toekomst.

We willen dat onze studenten waarde(n)volle leerervaringen opdoen, zodat zij zijn voorbereid om te leren en te leven in een veranderende samenleving en aan de slag kunnen op de regionale arbeidsmarkt. MBO Amersfoort staat voor een belangrijke opgave op het gebied van studiesucces.

Vanaf 2024 werkt MBO Amersfoort vanuit de strategische koers 'Maak werk van je waarde!'. Deze koers is opgebouwd rond drie strategische doelen en drie kernwaarden: ondernemerschap, aandacht en groei. 2025 was een jaar waarin onze strategische koers verder is verdiept. Om de koers richting te geven, verder te laden en concreet te maken, hebben we de strategische doelen uitgewerkt in vier kernopgaven. Deze kernopgaven vormen het fundament onder onze ambities en zijn richtinggevend voor ons handelen in de komende jaren.

In 2025 hebben we nadrukkelijk ingezet op het terugdringen van uitval en het vergroten van studiesucces, onder andere door het plan 'Aanval tegen uitval'. Tegelijkertijd hebben wij verder gewerkt aan flexibel en modulair onderwijs, waarin de student leert om aan het roer van zijn of haar eigen leerproces te staan. Onderwijs dat past bij de student en de maatschappij van nu en waarvan wij verwachten dat het bijdraagt aan het verbeteren van studiesucces.

De herijking van ons onderwijs vraagt om een andere manier van werken en om een verandering van onze (kwaliteits)cultuur. Om tot een duurzame verandering te komen, zijn we in 2025 gestart met een leiderschapstraject. Dit traject richt zich op het versterken van samenwerking en leiderschap binnen de organisatie. Een concreet resultaat hiervan is het opstellen van een leiderschapskompas en de explicitering van de besturingsfilosofie.

In 2026 zetten we dit traject voort. Leiders hebben immers een cruciale voorbeeldrol in de verandering door hun gedrag en manier van samenwerken. Het succes van modulair en flexibel onderwijs en het verminderen van uitval begint bij hen.

De drie kernwaarden hebben we het afgelopen jaar steeds meer tot leven weten te brengen in de praktijk. Zo is in 2025 een start gemaakt met de ontwikkeling van een ondernemersdesk en organiseerden we voor het eerst de verkiezing Studentondernemer van het Jaar. Deze initiatieven laten zien hoe ondernemerschap, aandacht voor talent en ruimte voor groei samenkomen in ons onderwijs en onze ondersteuning van studenten.



2025 was ook een jaar van verandering in bestuurlijke zin. Er heeft een bestuurderswissel plaatsgevonden. Via deze weg wil het College van Bestuur Gert-Jan Lantinga bedanken voor zijn grote inzet en betrokkenheid bij MBO Amersfoort. Met het nieuwe College van Bestuur blijven wij onverminderd werken aan onze missie: *wij inspireren en ontwikkelen tot waarde(n)volle vakmensen.*

Het realiseren van deze missie is nadrukkelijk een gezamenlijke opgave. Niet alleen docenten, maar de gehele organisatie levert hier dagelijks een bijdrage aan. Van de ICT-afdeling tot de directeur, van financiële administratie tot beleidsadviseur. Samen maken wij het verschil voor onze studenten. Daarom spreken wij onze grote waardering uit voor iedereen die zich dag in dag uit inzet voor de ontwikkeling van onze studenten en voor hun toekomst op de arbeidsmarkt en in het vervolgonderwijs.

Marlies Verkuijlen en Paul de Rook
Het College van Bestuur MBO Amersfoort





Kengetallen

	2025	2024
Aantal studenten (bekostigd op peildatum 1 oktober)	7.487 (voorlopig)	7.397 (definitief)
Aantal diploma's (bekostigd)	2.293	2.375
Aantal medewerkers ultimo (incl. onderwijsbedrijven en PP)	932	863
Aantal medewerkers in fte. (incl. onderwijsbedrijven en PP)	748,9	692.5

Financieel geconsolideerd (bedragen x € 1.000)	2025	2024
Baten	96.356	91.421
Lasten	98.160	90.241
Financiële baten en lasten en belastingen	-131	-95
Buitengewoon resultaat	0	0
Resultaat	-1.935	1.085
Solvabiliteit 1	51,4%	52,9%
Solvabiliteit 2* (*eigen vermogen + voorzieningen/totale passiva)	59,3%	59,3%
Liquiditeit	1,5	1,6
Liquide middelen	17.356	19.122

BERICHT VAN DE RAAD VAN TOEZICHT





MBO Amersfoort wil het best denkbare onderwijs leveren voor studenten, passend bij hun talenten en bij de maatschappelijke opgaven van vandaag en morgen. De Raad van Toezicht (RvT) houdt integraal toezicht op de realisatie van deze doelstelling van de Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort, Stichting Professionals Programma en OIB Holding B.V. Daarbij ziet de RvT toe op het beleid en de algemene gang van zaken binnen de organisatie en de door haar in stand gehouden organisatieonderdelen.

De Raad van Toezicht vervult zijn rol in het belang van studenten, medewerkers en de maatschappij. Goed toezicht betekent voor de RvT niet alleen het toetsen van resultaten en het bewaken van continuïteit en rechtmatigheid, maar ook het voeren van de dialoog, het stimuleren van reflectie en het organiseren van tegenspraak. Daarmee draagt de RvT bij aan kwalitatief hoogwaardig beroepsonderwijs.

Voor de invulling van zijn toezichthoudende rol volgt de Raad van Toezicht de uitgangspunten van de Code Goed Bestuur MBO, de Code Goed Toezicht van de VTOI-NVTK, de geldende wet- en regelgeving, de statuten en de vastgelegde bevoegdheden en verantwoordelijkheden in de reglementen. Deze kaders vormen samen het toezichtskader waarbinnen de Raad opereert.

Als governance-instrumentarium hanteert de Raad van Toezicht een toezichtsvisie. Deze toezichtsvisie is in het verslagjaar herijkt en vormt een waarden-gedreven kompas voor de wijze waarop de Raad toezicht houdt, samenwerkt met het College van Bestuur en invulling geeft aan zijn verschillende rollen.

Werkwijze van de raad van toezicht

De Raad van Toezicht heeft in 2025 vijf keer regulier overleg gehad met het College van Bestuur.

Om een beeld te krijgen van wat er in en rond de organisatie speelt, bezoekt de RvT jaarlijks verschillende scholen en locaties van MBO Amersfoort. De commissievergaderingen en reguliere vergaderingen vinden vervolgens daar plaats. Tijdens deze vergaderingen zijn er contacten met het management, onderwijsmanagers, docenten en studenten. Tevens zijn er verschillende ontmoetingen geweest met de Ondernemingsraad, Studentenraad en personeelsvertegenwoordiging van de onderwijs-bedrijven van OIB Holding B.V. Hierin werd gesproken over de algemene gang van zaken en de ontwikkelingen in de organisatie. Naast de vergaderingen is (een delegatie van) de Raad van Toezicht bij verschillende bijeenkomsten aanwezig geweest.

Om actuele ontwikkelingen in het toezichthouden en in het mbo te volgen hebben individuele leden van de raad deelgenomen aan scholingsactiviteiten. Trainingen die zijn gevolgd: provoactief werken, toezichthouden op sociale veiligheid, leiderschap in complexiteit, werkgeverstaken van de Raad van Toezicht en risicomanagement & compliance.

Daarnaast neemt de RvT deel aan platformraden voor toezicht binnen mbo-instellingen en is de RvT lid van de VTO3 (voorheen VTOI-NVTK). Jaarlijks evalueert de Raad van Toezicht haar eigen functioneren, als team en individueel en de samenwerkingsrelatie met het CvB en de invulling van zijn rollen. In 2025 heeft de Raad van Toezicht daartoe een 24-uursessie georganiseerd samen met het College van Bestuur.



Commissies

De Raad van Toezicht kent vier commissies, waarin over specifieke thema's gesproken wordt. De uitkomsten van deze gesprekken komen terug in de reguliere RvT-vergadering. Naar aanleiding van de wens om frequenter met het College van Bestuur over HR-gerelateerde thema's te spreken zijn het afgelopen jaar de commissies heringericht. De twee inhoudelijke commissies zijn nu thematisch breder ingericht en sluiten beter aan bij de interne organisatie van MBO Amersfoort. Daarnaast sluit dit aan bij het portefeuillehouderschap binnen het College van Bestuur.

1 Commissie Onderwijs en Organisatie (voorheen commissie Onderwijs en Kwaliteit):

Deze commissie ondersteunt de Raad van Toezicht bij het toezicht houden op onderwijskwaliteit, HR-beleid en organisatieontwikkeling. De commissieleden houden toezicht op de mate waarin het onderwijs, leiderschap en personeelsbeleid bijdragen aan de ontwikkeling van studenten en aan een gezonde, professionele organisatiecultuur, in lijn met de strategische doelen van MBO Amersfoort. Daarnaast is de commissie sparringpartner voor het College van Bestuur. De commissie heeft in 2025 drie keer vergaderd.

2 Commissie Bedrijfsvoering en Financiën (voorheen commissie Audit en Finance):

Deze commissie ondersteunt de Raad van Toezicht bij het toezicht houden op de op financiële positie, de kwaliteit en toekomstbestendigheid van de bedrijfsvoering en het interne beheersings- en controlesysteem. Zij richt zich op financiële ontwikkeling, risicobeheersing, vastgoed, digitalisering, informatiebeveiliging en de naleving van wet- en regelgeving. Ook bereidt de commissie besluiten voor over onder meer de relatie met de externe accountant. Daarnaast is de commissie sparringpartner voor het College van Bestuur. De commissie Bedrijfsvoering en Financiën heeft dit verslagjaar vier keer vergaderd.

3 Remuneratiecommissie:

Deze commissie draagt zorg voor een goed samengesteld en functionerend CvB. Daartoe spreekt de commissie met het College van Bestuur over het functioneren, samenwerking, leiderschap en persoonlijke ontwikkeling, blikt met hen vooruit en maakt resultaatafspraken. Deze commissie is vier keer bij elkaar gekomen dit verslagjaar. [Zie ook bestuurlijke ontwikkelingen.](#)

4 De agendacommissie:

Deze commissie bereidt samen met de voorzitter van het College van Bestuur de reguliere vergaderingen van de Raad van Toezicht voor.



Toezicht in 2025

De volgende onderwerpen hadden in 2025 bijzondere aandacht:

- De voortgang van de strategische koers en de uitwerking daarvan in vier kernopgaven
- Kwaliteitszorg en kwaliteitsonderzoeken van de Inspectie van het Onderwijs
- Studiesucces (rendementen) en het plan 'Aanval tegen uitval'
- Medewerkerswaarderingsonderzoek (MWO)
- Declaratiebeleid
- Werving, selectie en onboarding van het nieuwe lid College van Bestuur
- Functiemix
- Organisatieontwikkeling en het daarbij behorende cultuur- en leiderschapstraject
- Startacademie
- Regionale samenwerking
- Cyber- en informatieveiligheid
- Programma Eigentijds Onderwijs
- Risicomanagement
- De jaarrekening
- De begroting 2026 en raming 2027-2029

Bestuurlijke ontwikkelingen

De RvT is vorig jaar gestart met de werving van een nieuw lid van het College van Bestuur. Gert-Jan Lantinga heeft op 1 april 2025 afscheid genomen als bestuurder. Cees in 't Veld was vanaf september 2024 tot en met februari 2025 aangesteld als lid van het College van Bestuur ad interim ter ondersteuning van het CvB. Per 1 april 2025 is Paul de Rook als lid van het College van Bestuur gestart. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de individuele bestuurders, voor de bestuurlijke samenwerking en de samenwerking tussen CvB en RvT.

Samenstelling Raad van Toezicht in 2025

De Raad van Toezicht van MBO Amersfoort bestaat uit vijf leden. Vanaf 2018 volgt MBO Amersfoort de handreiking Honorering raden van toezicht van de Vereniging van Toezichthouders Onderwijsinstellingen (VTOI). In de jaarrekening is hiervan een specificatie terug te vinden.



Naam en functie in RvT	Hoofd- en nevenfuncties*	Aftreeschema
Ellen Kruize • Voorzitter RvT • Agendacommissie • Remuneratiecommissie	• ZZP verzuim & vertrouwen en HR-manager Conel B.V. • Nevenfuncties: lid Raad van Toezicht Flores Arnhem en lid Raad van Advies Deltion College Zwolle	Benoemd per: 01-01-2019 Herbenoemd per: 01-01-2023 Aftredend: 01-01-2027 Herbenoembaar: nee
Marcel van Pijkeren • Tot zomervakantie 2025 vicevoorzitter RvT en vanaf zomervakantie 2025 lid RvT • Voorzitter commissie Bedrijfsvoering en Financiën • Tot zomervakantie 2025: voorzitter Remuneratiecommissie	• Commercieel directeur Witte Kruis • Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht NPI	Benoemd per: 12-04-2019 Herbenoemd per: 01-04-2023 Aftredend: 01-04-2027 Herbenoembaar: nee
Karlijn L'Ortye • Tot zomervakantie 2025 lid RvT en vanaf zomervakantie 2025 vicevoorzitter • Commissie Onderwijs en Organisatie • Vanaf zomervakantie 2025: Remuneratiecommissie	• Directeur MO the Movement tot 1 november 2025 en eigenaar/directeur van Positive Impact Ventures B.V.	Benoemd per: 01-10-2022 Aftredend: 01-10-2026 Herbenoembaar: ja
Erwin Bleumink • Lid RvT • Voorzitter commissie • Onderwijs en Organisatie	• Lid Raad van Bestuur Vilans • Nevenfunctie: lid Raad van Toezicht bevolkings-onderzoek Nederland	Benoemd per: 01-02-2021 Herbenoemd per: 01-02-2025 Aftredend: 01-02-2029 Herbenoembaar: nee
Stella Vos • Lid RvT • Commissie Bedrijfsvoering en Financiën	• Bestuurder Habion	Benoemd per: 13-02-2025 Aftredend: 13-02-2029 Herbenoembaar: ja
Mandy Dijkman • Voormalig lid RvT	• Senior director Risk Management ASM International • Nevenfunctie: Lid Raad van Toezicht Talent Primair	Benoemd per: 01-02-2021 Niet herbenoemd op eigen verzoek: 01-02-2025

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



Voornemens voor 2026

De Raad van Toezicht spreekt zijn waardering uit voor de inzet en betrokkenheid van alle medewerkers en het bestuur van MBO Amersfoort in 2025.

De RvT verwacht dat MBO Amersfoort blijft werken aan eigentijdse leeromgevingen waarin groei, aandacht en ondernemerschap centraal staan, zodat studenten zich kunnen ontwikkelen tot waarde(n)volle vakmensen. In 2026 zal de Raad van Toezicht in het bijzonder aandacht besteden aan regionale samenwerking en de voortgang van de strategische koers met specifieke aandacht voor het binden en boeien van studenten én medewerkers en voor studiesucces.

Namens de Raad van Toezicht MBO Amersfoort

Ellen Kruize, voorzitter Raad van Toezicht

**DIT IS MBO
AMERSFOORT**





Organisatie

Bij MBO Amersfoort draait het om het succes van onze studenten. We willen dat onze studenten waarde(n)volle leerervaringen opdoen, zodat zij zijn toegerust om te leren en te leven in een complexe samenleving en om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt. MBO Amersfoort biedt mbo-onderwijs en valt onder de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB). Onze schoolorganisatie bestaat uit twee stichtingen en een holding: de Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort (kortweg: MBO Amersfoort), Stichting Professionals Programma en OIB Holding B.V. (kortweg: OIB).

Om onze studenten goed voor te bereiden op de beroepspraktijk bieden wij studenten zo veel mogelijk realistische praktijksituaties en -ervaringen aan. Dit doen wij binnen de onderwijsbedrijven. Een deel van ons binnenschoolse praktijkonderwijs vindt daar plaats. De onderwijsbedrijven exploiteren wij bij voorkeur met partners. Waar partners niet voorhanden zijn geven wij onze dochteronderneming, OIB Holding B.V., opdracht om een onderwijsbedrijf te ontwikkelen.

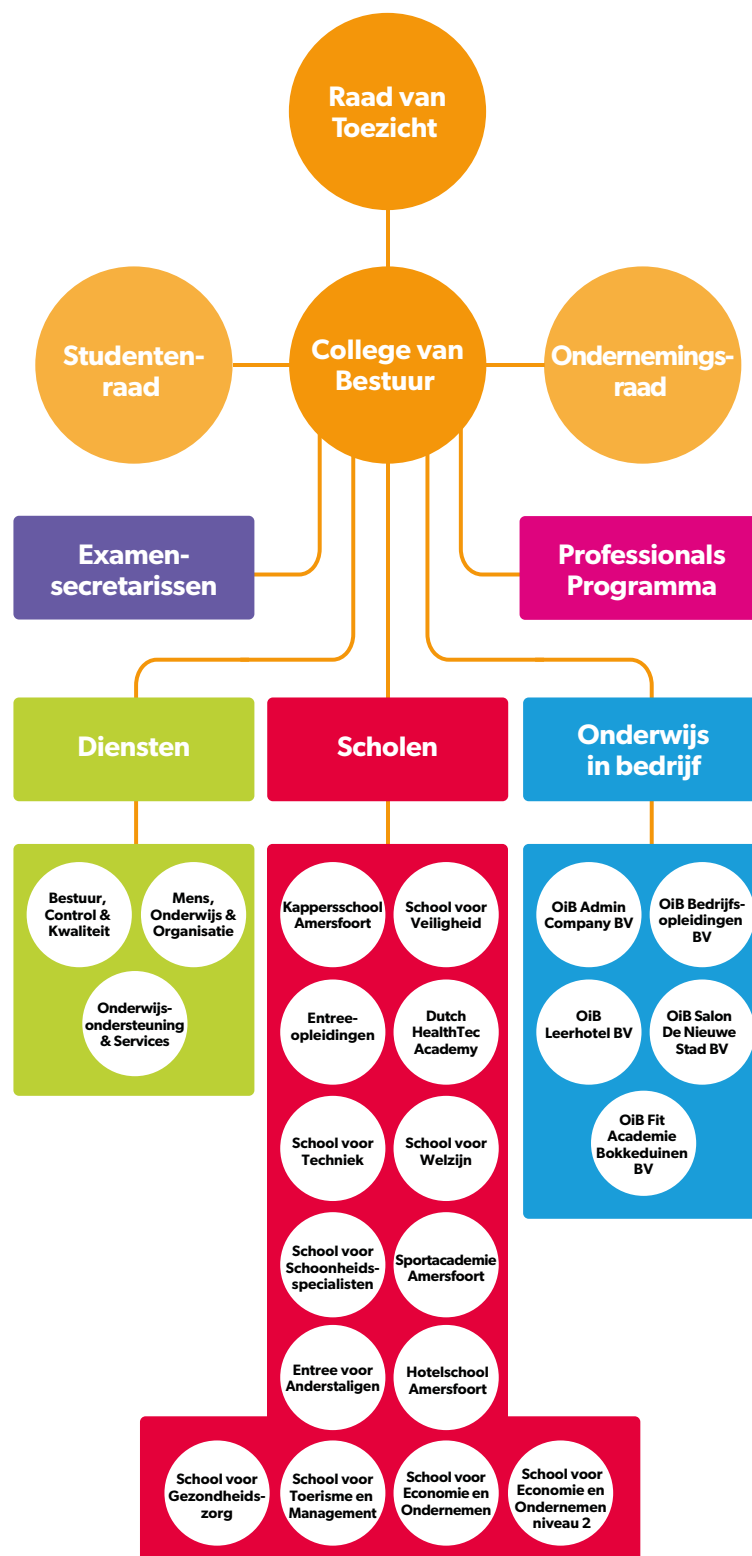
MBO Amersfoort biedt onderwijs aan op verschillende locaties en bestaat uit 14 scholen. Onderwijs in Bedrijf biedt 21 direct aan het onderwijs gekoppelde onderwijsbedrijven, waarvan 8 eigendom zijn van MBO Amersfoort. Daarnaast bieden we enkele mbo-opleidingen aan bij De Meerwaarde in Barneveld. MBO Amersfoort en De Meerwaarde Barneveld werken samen met als voornaamste doel om in Barneveld te zorgen voor een goede aansluiting en doorstroming tussen vmbo en mbo.

De scholen vallen onder de verantwoordelijkheid van een onderwijsdirecteur. De scholen bestaan uit onderwijsteams onder verantwoordelijkheid van een onderwijsmanager. Deze organisatiestructuur is bedoeld om de organisatie overzichtelijk en de managementlaag klein te houden. Dat sluit aan bij onze visie dat het onderwijs leidend is: daar ligt het zwaartepunt. In het najaar van 2024 heeft het CvB besloten de directiestructuur te wijzigen van drie naar vier directeuren. Twee nieuwe directeuren zijn gestart in het voorjaar van 2025.

De diensten vallen rechtstreeks onder het College van Bestuur en zijn dicht bij het onderwijs georganiseerd. Bij MBO Amersfoort kennen we drie diensten: Mens, Onderwijs & Organisatie, Onderwijsondersteuning & Services en Bestuur, Control & Kwaliteit.

MBO Amersfoort kent de volgende leidinggevende functies:

- Een College van Bestuur met 2 leden (tot maart 2025 3 leden met een lid College van Bestuur ad interim)
- 6 directeuren, inclusief de directeur van Onderwijs in Bedrijf en directeur Professionals Programma (per 1 november 2025 is er een directeur bij de Valutaboulevard a.i.)
- 6 managers van diensten
- 23 onderwijsmanagers, 1 operationeel manager van Professionals Programma, 4 operationeel managers van Onderwijs in Bedrijf en 16 hoofden





Overzicht scholen en onderwijsbedrijven

School	Onderwijsbedrijf
School voor Techniek	• De Garage (categorie 1) • BTO Barneveld (categorie 3) • BBO (categorie 3) • Lomans (categorie 3) • Van Dorp (categorie 3)
School voor Economie en Ondernemen en School voor Toerisme en Management	• AdminCompany (categorie 1) • Green Outlet Store (categorie 1) • Koppel't (categorie 1)
School voor Schoonheidsspecialisten en Kappersschool Amersfoort	• Salon de Nieuwe Stad (categorie 1)
School voor Gezondheidszorg en School voor Welzijn	• Leerhuis de Koperhorst (categorie 3) • Leerhuis Silverein (categorie 3) • Leerhuis Hoenderberg (categorie 3) • Bzzzonder (categorie 3) • BGO ENA-Nieuw Avondrust (categorie 3) • Madiba (categorie 3)
Hotelschool Amersfoort	• Leerhotel het Klooster (categorie 1)
Sportacademie Amersfoort	• Fit Academie Bokkeduinen (categorie 1) • Sportacademie Amersfoort - Sportbureau (categorie 4)
Entree-opleidingen	• First Class (categorie 1) • Salon de Nieuwe Stad (categorie 1) • Rataplan (categorie 3) • Reinaerde (categorie 3) • Bouwmensen (categorie 3) • IW Zuid & Midden Nederland (categorie 3)
Entree voor Anderstaligen	• AdminCompany (categorie 1) • Salon de Nieuwe Stad (categorie 1) • Koppel't (categorie 1) • Rataplan (categorie 3)
School voor Economie en Ondernemen niveau 2	• Rataplan (categorie 3)
School voor Veiligheid	-
DHTA	-

- **Categorie 1:** Deze onderwijsbedrijven zijn ondergebracht in OiB Holding B.V.
- **Categorie 3:** Onderwijsbedrijven die scholen realiseren met een OiB en/of partners.
- **Categorie 4:** Eigen onderwijsbedrijven, onderdeel van de school/opleiding.



Besturing

MBO Amersfoort wordt geleid door het College van Bestuur.

• Vanaf 1 april 2025:

- Drs. Marlies Verkuijlen MA
- Paul de Rook MA

• Tot 1 april 2025:

- Drs. Marlies Verkuijlen MA
- Drs. Gerben Jan Lantinga MCC

In september 2024 was Cees in 't Veld aangesteld als lid College van Bestuur ad interim ter ondersteuning van het CvB tot 1 maart 2025.

Naam	Hoofdfuncties	Nevenfuncties
Marlies Verkuijlen	Voorzitter College van Bestuur MBO Amersfoort	Op persoonlijke titel: • Voorzitter PAL, stichting Play and Learn • Lid bestuur Rainforest projects • Lid Raad van Advies Politieacademie Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort: • Lid Beroepsonderwijs Utrecht • Lid Regiegroep onderwijspact • Lid Kennisgroep internationaal MBO Raad • Lid Adviesraad Werken en leren doen we samen • Lid EFVET international Board
Paul de Rook	Vanaf 1 april: lid College van Bestuur MBO Amersfoort	Op persoonlijke titel: • Voorzitter Raad van Toezicht Stichting Forum Groningen • Voorzitter Raad van Commissarissen BV Team 050, Groningen • Lid Raad van Toezicht Stichting Vereniging Protestants Christelijk Onderwijs Ermelo
Gert-Jan Lantinga	Tot 1 april: vicevoorzitter College van Bestuur MBO Amersfoort	Bestuursfuncties en lidmaatschappen namens MBO Amersfoort: • Lid van de Vereniging Amersfoortse Bedrijven (VAB)

Het College van Bestuur vormt het bevoegd gezag en is eindverantwoordelijk voor het functioneren van de organisatie. Het CvB bestuurt de organisatie integraal. Dat betekent dat er geen strikte portefeuille-verdeling is. Wel is de voorzitter eerste aanspreek-

punt voor de portefeuilles Onderwijs en Kwaliteit, Personeel en Organisatie en het Professionals Programma en het lid van het College van Bestuur voor de portefeuilles bedrijfsvoering en Onderwijs in Bedrijf.



De leden leggen voor de eigen taakuitoefening verantwoording af aan elkaar. Daarnaast legt het College van Bestuur zowel collectief als individueel verantwoording af aan de Raad van Toezicht. Het CvB werkt mede op basis van het bestuursreglement en volgt de Code Goed Bestuur (deze documenten zijn op te vragen bij de afdeling Bestuurlijke Ondersteuning van MBO Amersfoort). In de jaarrekening, onderdeel WNT, is de honorering van het CvB gespecificeerd.

Besturingsfilosofie

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

Het afgelopen jaar is de besturingsfilosofie verder uitgewerkt. De uitwerking heeft als doel om helderheid te scheppen en afspraken te maken over de manier waarop we als leidinggevenden de missie, visie en strategie van MBO Amersfoort waarmaken. Door de manier van werken expliciet te maken en rollen en verantwoordelijkheden te verduidelijken, versterken we zowel de onderlinge samenwerking als het behalen van onze strategische doelen. Deze uitwerking dient daarmee dan ook als een gezamenlijk kader: we hebben vastgelegd wat we van elkaar mogen verwachten, welke verantwoordelijkheden ieder vanuit zijn of haar rol heeft en waarop we elkaar kunnen aanspreken.

Governance, rekenschap en helderheid

MBO Amersfoort vindt goed bestuur van grote betekenis. De Code Goed Bestuur in het mbo is daarbij een leidraad. De Code Goed Bestuur is gebaseerd op vijf kernwaarden die richting geven aan het handelen. Deze waarden zijn onderling verbonden en moeten in samenhang worden toegepast. De kernwaarden van MBO Amersfoort (aandacht, ondernemerschap en groei) zijn bepalend voor de cultuur bij MBO Amersfoort en vormen het vertrekpunt voor de toepassing van de Code Goed Bestuur. Door de waarden uit de Code te koppelen aan deze kernwaarden wordt goed bestuur een richtinggevend kompas voor het CvB, in plaats van alleen een formeel kader.

- Aandacht vertaalt zich in openheid en verantwoordelijkheid, waarbij transparante communicatie, achter keuzes staan en betrokkenheid bij medewerkers en studenten centraal staan.
- Ondernemerschap komt tot uiting in lef en samenwerking, door ruimte te geven aan vernieuwing en actief samen te werken met interne en externe partners.
- Groei vraagt om integriteit en verantwoordelijkheid, met aandacht voor een veilige leeromgeving, ethisch handelen en leren van fouten

Om de Code Goed Bestuur te laten leven binnen MBO Amersfoort staat het College van Bestuur bewust stil bij hoe zij bijdragen aan een organisatiecultuur waarin aandacht, ondernemerschap en groei daadwerkelijk worden nageleefd. Het CvB gaat daarom jaarlijks met elkaar in gesprek over hoe de kernwaarden in bestuurlijke keuzes zichtbaar (zijn) (ge)worden. Dit doen zij door te reflecteren op bestuurlijke keuzes en het effect daarvan op de organisatiestructuur.



MBO Amersfoort zorgt er daarnaast voor dat de bekostigingsvoorwaarden worden nageleefd, onder andere door de dossiers van de studenten nauwkeurig bij te houden. We controleren dit intern, waarna de accountant uiteindelijk beoordeelt of aan alle voorwaarden is voldaan. Wij zorgen ervoor dat we voldoen aan alle voorwaarden en richtlijnen in het Onderwijsaccountantsprotocol en de notitie Helderheid in de bekostiging van het beroeps-onderwijs en de volwasseneneducatie.

In 2026 heeft accountant KPMG de jaarrekening 2025 van MBO Amersfoort gecontroleerd. KPMG heeft een goedkeurende controleverklaring verstrekt; er zijn geen materiële niet-gecorrigeerde controleverschillen met een impact op het resultaat. De bevindingen zijn opgenomen in het accountantsverslag bij de jaarrekening. De bevindingen zijn beperkt van aard en in aantal.

Horizontale dialoog

Horizontale dialoog – interne stakeholders

Samen maken we MBO Amersfoort. Daarom hecht het College van Bestuur aan direct contact met alle medewerkers van de organisatie en het gesprek met studenten. Formeel gezien is dit georganiseerd in het overleg met de Ondernemingsraad (OR) en de Studentenraad (SR). De OR en de SR hebben verschillende rechten, waaronder advies- en instemmingsrecht, zoals vastligt in de Wet op de ondernemingsraden (WOR) en de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB). De rechten van de Ondernemingsraad zijn mede gebaseerd op het professioneel statuut en de cao voor het mbo.

De Ondernemingsraad en Studentenraad kunnen gevraagd en ongevraagd onderwerpen bespreken met het College van Bestuur. De medezeggenschapsorganen hebben een eigen reglement.

Ondernemingsraad

Het College van Bestuur en de Ondernemingsraad spreken elkaar op regelmatige basis. Binnen de Ondernemingsraad wordt gewerkt met een viertal commissies op het gebied van HR, financiën, arbo en onderwijs en er is een werkgroep op het gebied van communicatie. In een commissie diept een aantal OR-leden bepaalde thema's uit, al dan niet ondersteund door medewerkers van de betreffende staf.

Tweemaal per jaar wordt een artikel 24 overleg georganiseerd waarin het CvB de plannen voor het komende half jaar bespreekt met de Ondernemingsraad. Hierbij is ook de Raad van Toezicht aanwezig. De Ondernemingsraad spreekt daarnaast jaarlijks met de vakbonden en doorgaans tweemaal per jaar met de RvT. De overleggen zijn vooral informatief.

De Ondernemingsraad benoemde voor 2025 de onderwerpen Startacademie, Examen centrum en de kernopgave Basis op Orde als belangrijke bespreken- en beslispunten. De Ondernemingsraad maakt zich daarbij ook hard voor betrokkenheid van het onderwijs (docenten) bij besluitvorming.

Begin 2025 zijn er verkiezingen gehouden waardoor de Ondernemingsraad weer op sterkte is gebracht met een aantal nieuwe leden. Daardoor is de OR opnieuw een goede afspiegeling van de organisatie. De nieuwe Ondernemingsraad en het College van Bestuur kijken terug op een constructieve samenwerking in 2025.



Leden van de Ondernemingsraad hebben wekelijks een aantal uren beschikbaar om hun taken voor de

Ondernemingsraad uit te voeren. Daarnaast is er ruimte voor scholing en kennisverwerving. Om de eigen professionalisering te bevorderen hebben leden van de Ondernemingsraad deelgenomen aan diverse scholingsactiviteiten. Daarnaast is er ook aandacht geweest voor teambuilding binnen dit nieuwe team.

Vanaf 1 september 2025 wordt de OR ondersteund door een ambtelijk secretaris in dienst van MBO Amersfoort.

Studentenraad

MBO Amersfoort heeft een enthousiaste Studentenraad die het onderwijs wil verbeteren voor en door studenten. De Studentenraad houdt zich actief bezig met het beleid en de gang van zaken binnen MBO Amersfoort. De student staat daarbij centraal. De Studentenraad heeft speerpunten bepaald voor het schooljaar 2025-2026. Onderwerpen die voor de SR belangrijk zijn: Studentparticipatie, inrichten van een aanspreekcultuur en zichtbaarheid van de Studentenraad.

De Studentenraad levert graag een waardevolle bijdrage aan verschillende onderwerpen maar zou daarvoor wat meer leden kunnen gebruiken. Om gemakkelijker nieuwe leden te vinden wordt er gekeken naar mogelijkheden om deelname aan de SR aantrekkelijker te maken en beter uit te dragen wat de Studentenraad doet. In 2026 gaat de Studentenraad hiervoor meelopen in een ontwikkeltraject studentenparticipatie vanuit EQAVET (Europees

kwaliteitskader voor beroepsonderwijs- en opleiding). Tijdens de overleggen met het CvB is er naast de behandeling van instemmings- of adviesaanvragen ook gesproken over de emancipatie van de MBO-student en de ontwikkelingen omtrent flexibel en modulair onderwijs. Ook heeft de SR een bijdrage geleverd aan het plan 'Aanval tegen uitval'. Daarnaast zijn de speerpunten tijdens de overlegvergaderingen van het CvB en de SR regelmatig onderwerp van gesprek.

De Studentenraad vergadert eenmaal per maand met de voorzitter van het College van Bestuur. Eenmaal per schooljaar overlegt de Studentenraad met het hele College van Bestuur. De samenwerking met het CvB verloopt goed.

In 2025 hebben het CvB, de Ondernemingsraad en Studentenraad met elkaar vergaderd over het thema diversiteit & inclusie. Met de Raad van Toezicht had de SR één keer overleg. Ook heeft de SR overleg gehad met JOBmbo.

Leden van de SR worden ook in de gelegenheid gesteld om bijeenkomsten en trainingen bij te wonen. Een deel van de Studentenraad was ook aanwezig bij de Leerdag van 18 november 2025.

De Studentenraad wordt sinds 1 september 2025 begeleid door de ambtelijk secretaris van MBO Amersfoort.

Naast de formele gesprekspartners zijn er door het jaar heen verschillende bijeenkomsten waarin medewerkers ervaringen kunnen delen met het College van

Bestuur, bijvoorbeeld tijdens ons nieuwjaarsontbijt, de sportdag of tijdens onze leerdagen. Het College van Bestuur is daarnaast in 2025 gestart met het afleggen van jaarlijkse teambezoeken. Het doel is om ieder team ten minste één keer per schooljaar te bezoeken. Met deze bezoeken vergroot het College van Bestuur zijn zichtbaarheid binnen de organisatie, sluit het beter aan bij wat er speelt op de werkvloer en wordt nadrukkelijk aandacht gegeven aan de mensen in de teams. Teambezoeken zijn ingeplande gesprekken waarin het CvB in gesprek gaat met onderwijs- en ondersteuningsteams. Bij bezoeken aan scholen vindt eerste een gesprek plaats met studenten, gevolgd door een gesprek met het team. De teambezoeken

worden door zowel het College van Bestuur als door de organisatie als waardevol ervaren.

Horizontale dialoog - externe stakeholders

Het College van Bestuur onderhoudt op verschillende manieren contact met externe partijen. Doordat MBO Amersfoort zijn wortels in stad en regio heeft zijn de lijnen tussen CvB, gemeenten, bedrijven en organisaties kort. Er is altijd oog voor initiatieven waar MBO Amersfoort een rol in zou kunnen spelen. Met samenwerkingspartners zoals Hogeschool Utrecht en MBO Utrecht, evenals met partners die optreden als leerbedrijf voor onze studenten, vindt structureel bestuurlijk overleg plaats.





In het afgelopen jaar is het initiatief van MBO Amersfoort *'Amersfoort, de stad waar je een vak leert'* doorontwikkeld tot het bredere samenwerkings-initiatief *'Werken en leren doen we samen'*.

Een concreet en zichtbaar resultaat hiervan was de succesvolle eerste gezamenlijke studentenintroductiedag, georganiseerd door de gemeente, het onderwijs en het bedrijfsleven. Naast kennismaking met de opleiding en medestudenten, kregen studenten de gelegenheid om de stad Amersfoort te ontdekken op het gebied van sport, cultuur en uitgaan.

Daarnaast is MBO Amersfoort lid van de MBO Raad. In het voorjaar van 2025 is door leden van de MBO Raad besloten om als sector gezamenlijk regie te nemen op het onderwijsportfolio. Aanleiding hiervoor zijn onder meer demografische krimp, veranderende maatschappelijke verwachtingen, toenemende samenwerkingsdruk en de noodzaak om het maatschappelijk belang nadrukkelijker boven het instellingsbelang te plaatsen. In een regio waarin

meerdere mbo-instellingen actief zijn, ziet het College van Bestuur ruimte om sterker samen op te trekken ten behoeve van duurzaam en toekomstgericht vak- en beroepsonderwijs in (de regio rondom) Amersfoort. De onderlinge relaties zijn in de basis goed en instellingen weten elkaar te vinden, maar er zijn nog verschillende kansen op het gebied van het onderwijsportfolio, Leven lang Ontwikkelen (LLO) en bedrijfsvoering. Na de intensieve verkenning van verregaande bestuurlijke samenwerking met MBO Utrecht in 2024 wil het College van Bestuur de komende periode bepalen hoe MBO Amersfoort zich wil verhouden tot andere mbo-instellingen en partners in de regio. Begin 2026 wordt daarom een strategische verkenning uitgevoerd naar welke samenwerkingen kansrijk of noodzakelijk zijn en hoe deze concreet vorm kunnen krijgen, met als doel duurzaam invulling te geven aan vak- en beroepsonderwijs in de regio Amersfoort.

**MAAK WERK
VAN JE WAARDE
IN 2025**





Maak werk van je waarde!

Missie: Wij inspireren en ontwikkelen tot waarde(n)volle vakmensen.

Visie: Bij MBO Amersfoort draait het om het succes van onze studenten. We willen dat onze studenten waarde(n)volle leerervaringen opdoen, zodat zij zijn toegerust om te leren en te leven in een complexe samenleving en om aan de slag te kunnen op de arbeidsmarkt. Bij MBO Amersfoort bieden we onderwijs met denk-, werk en leerruimte. Dat uit zich in keuzemogelijkheden en maatwerk voor elke student. Het leren in de praktijk is bij MBO Amersfoort een leidend principe. Daartoe hebben wij verschillende onderwijsbedrijven opgericht, zoals bijvoorbeeld het landelijk bekende Leerhotel het Klooster. Een voorwaarde voor MBO Amersfoort is dat iedereen zich thuis en veilig voelt. Ook in hun latere carrière kunnen werknemers, vaak voormalige studenten, opleidingen en cursussen bij MBO Amersfoort volgen. MBO Amersfoort is daarmee dé opleider voor werkend Amersfoort en omgeving.

Kernwaarden: aandacht, ondernemerschap en groei.

Vanaf 2024 werkt MBO Amersfoort vanuit de strategische koers 'Maak werk van je waarde!'. Deze koers is opgebouwd rond drie strategische doelen.

1. MBO Amersfoort richt zich op het studiesucces van de student.
2. MBO Amersfoort sluit een leven lang aan bij de student.
3. MBO Amersfoort is de meest ondernemende mbo-instelling van Nederland.

Om deze koers richting te geven, hebben we in het voorjaar van 2025 vier kernopgaven benoemd die voortvloeien uit de strategische ambities:

1. De basis op orde
2. Het binden en boeien van medewerkers
3. Het binden en boeien van studenten
4. Het ontwikkelen van vernieuwend onderwijs

De kernopgaven fungeren als kaders waarbinnen we werken. Met deze kernopgaven benadrukken we wat we belangrijk vinden, wat we moeten doen om de doelen uit de strategische koers te realiseren, waar we als MBO Amersfoort extra aandacht aan willen besteden en waar we rekenschap over willen afleggen. Om te kunnen bepalen in hoeverre de kernopgaven worden gerealiseerd en daarmee of we de strategische koers waarmaken hebben we de kernopgaven tevens uitgewerkt naar gewenste meetbare en merkbare opbrengsten.



Koppeling aan werkagenda 2024-2027

In het proces van het schrijven van de strategische koers hebben we nauwgezet gekeken naar de thema's die zijn opgenomen in de werkagenda voor de periode 2024-2027. De ambities en doelstellingen voor de werkagenda zijn uitgewerkt op basis van de strategische koers. Hierdoor is er een gemeenschappelijke lijn tussen de koers en de ambities en doelstellingen uit de werkagenda. In de bijlage is opgenomen hoe we ervoor staan met onze kwaliteitsafspraken.

Lees hieronder meer over hoe we het afgelopen jaar de strategische koers hebben waargemaakt.

De basis op orde

De komende jaren zet MBO Amersfoort nadrukkelijk in op een stabiele, voorspelbare en goed georganiseerde basisinfrastructuur voor zowel onderwijs als ondersteuning. Studenten en medewerkers moeten kunnen rekenen op duidelijke en tijdige informatie, waaronder examenplannen, Onderwijs- en Examenreglementen (OER'en) en heldere plannen van inzet.

In het afgelopen jaar zijn verschillende kritieke processen geanalyseerd, waaronder het OER-proces. Op basis van deze analyses zijn gerichte verbeteracties geformuleerd. De implementatie hiervan vindt gefaseerd plaats in de komende jaren en draagt bij aan het versterken van de betrouwbaarheid en voorspelbaarheid van de onderwijsorganisatie.

Evaluatie examenorganisatie

Ook de werkwijze en inrichting van de examenorganisatie zijn geëvalueerd. In 2022 heeft het College van Bestuur besloten tot een herinrichting van de examencommissies, met als doel de onafhankelijkheid ervan te versterken. Onderdeel hiervan was het vervangen van teamleiders (onderwijsmanagers) en directeurs door docenten in de examencommissies. Na een zorgvuldig implementatietraject functioneert de examenorganisatie sinds het schooljaar 2024-2025 volgens dit nieuwe model. Na een jaar ervaring is onderzocht wat goed werkt en waar verdere verbetering nodig is. Uit dit onderzoek blijkt dat de herinrichting daadwerkelijk heeft bijgedragen aan een versterkte onafhankelijkheid van de examencommissies. Tegelijkertijd zien wij zaken die wij willen verbeteren. Duidelijker rolvast overleg is nodig om risico's in het examineren te verkleinen, de basis verder op orde te brengen en voorbereid te zijn op lerend kwalificeren binnen vernieuwend onderwijs. Om de kwaliteit van examinering verder te verbeteren zijn meerdere maatregelen noodzakelijk, die in 2026 worden opgevolgd.

Kwaliteitszorg

Uit ervaring blijkt dat onderwijsteams en opleidingen met een goed functionerend kwaliteitszorgsysteem en een systematische toepassing van de PDCA-cyclus beter scoren op het gebied van studiesucces. Daarom zet MBO Amersfoort in op het versterken van de kwaliteitscultuur en het cyclisch werken in de hele organisatie. We bouwen aan een cultuur waarin medewerkers zich eigenaar voelen van hun bijdrage aan de kwaliteit van MBO Amersfoort.



In 2024 is de kwaliteitszorgcyclus geëvalueerd. Op basis hiervan zijn in 2025 vier verbeterstrategieën geformuleerd:

1. Duidelijker maken wat 'goed genoeg' is,
2. Beter inzicht krijgen in de kwaliteit van het eigen handelen en hoe deze te verbeteren.
3. Beter zichtbaar maken hoe het werk wordt uitgevoerd.
4. Beter ondersteunen en faciliteren.

We hebben ervoor gekozen om deze strategieën niet te vertalen naar afzonderlijke actieplannen, maar naar concreet te realiseren resultaten die uiterlijk op 31 december 2026 zijn behaald.

Binden en boeien van medewerkers

Het succes van onze studenten begint bij onze medewerkers. Alleen met betrokken, bevlogen en professionele collega's kunnen we de basis op orde houden, modulair en flexibel onderwijs vormgeven en studiesucces vergroten. Daarom investeren we in een aantrekkelijke, ontwikkelingsgerichte werkomgeving waarin medewerkers zich gewaardeerd voelen, professioneel worden uitgedaagd en actief betrokken zijn bij de organisatie. Lees hier meer over in het [hoofdstuk Sociaal jaarverslag](#).

Binden en boeien van studenten

De kernopdracht van het mbo, en dus van MBO Amersfoort, is om studenten gekwalificeerd de maatschappij in te laten gaan. Helaas verlaten te veel studenten MBO Amersfoort zonder diploma. Dit raakt onze maatschappelijke opdracht en financiën. MBO Amersfoort werkt al jaren aan het verhogen van studiesucces en het verminderen van voortijdig schoolverlaten (vsv). Ondanks veelbelovende initiatieven, zoals betere begeleiding en hogere schoolaanwezigheid, zijn de inspanningen nog niet effectief genoeg.

In tabel 1 is een overzicht te zien van de rendementen van MBO Amersfoort op 3-jaarsniveau. De percentages die rood zijn gemaakt, scoren onder de inspectienorm. De inspectienorm is alleen van toepassing op niveau 2, 3 en 4 opleidingen.

Niveau	Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
	20-23	21-24	22-25	Norm	20-23	21-24	22-25	Norm	20-23	21-24	22-25	Norm
2	64,3%	62,0%	63,7%	67%	58,5%	57,4%	58,4%	61%	77,6%	77,4%	78,3%	79%
3	64,8%	63,2%	63,7%	68%	66,6%	65,7%	66,1%	70%	80,8%	80,8%	80,3%	82%
4	69,7%	68,6%	68,1%	68%	71,3%	69,9%	69,3%	70%	81,5%	81,6%	82,5%	82%

Tabel 1. Rendementen MBO Amersfoort 3-jaarsniveau



In tabel 2 is een overzicht te zien van de rendementen van MBO Amersfoort op 1-jaarsniveau.

De percentages die rood zijn gemaakt, scoren onder de inspectienorm.

Niveau	Jaarresultaat				Diplomaresultaat				Startersresultaat			
	22-23	23-24	24-25	Norm	22-23	23-24	24-25	Norm	22-23	23-24	24-25	Norm
2	62,8%	64,4%	64,4%	67%	59,4%	58,8%	56,7%	61%	77,3%	79,4%	78,3%	79%
3	62,3%	65,0%	65,1%	68%	65,8%	65,8%	67,0%	70%	80,0%	80,5%	80,7%	82%
4	67,0%	69,4%	68,2%	68%	68,5%	70,0%	69,7%	70%	81,3%	82,7%	83,6%	82%

Tabel 2. Rendementen MBO Amersfoort 1-jaarsniveau

In tabel 3 is een overzicht te zien van de vsv-cijfers van MBO Amersfoort.

De percentages geven aanleiding om acties te ondernemen om het voortijdig schoolverlaten (vsv) te verlagen.

Niveau	22-23	Streefpercentage	23-24	Streefpercentage	24-25	Streefpercentage
1	24,86%	22,40%	24,68%	22,20%	25,30%	22,00%
2	14,35%	9,45%	14,40%	9,33%	12,74%	9,20%
3	7,72%	3,80%	7,75%	3,70%	7,15%	3,60%
4	5,28%	3,17%	4,92%	3,08%	5,07%	3,00%

Tabel 3. Vsv MBO Amersfoort

Verminderen uitval

Uit landelijke gemiddelden en cijfers blijkt dat het bij andere instellingen wel lukt om uitval lager te houden.

Bij MBO Amersfoort zijn er ook scholen en teams waar dit goed gaat en/of waar de uitval verminderd is. Het kan dus wel. In november 2024 hebben we uitgebreid stilgestaan bij dit thema. De conclusie was helder: we hebben de mogelijkheid én de ambitie om studentbehoud te versterken. Dit vraagt om gerichte interventies en een meerjarige, structurele aanpak.

Het College van Bestuur geeft prioriteit aan het verminderen van uitval.

In 2025 is de ondersteuningsbrigade ingezet ter versterking van het studiesucces binnen opleidingen met structureel verhoogde risico's op ongediplomeerde uitstroom. De ondersteuningsbrigade richtte zich op het ondersteunen van management en teams bij het verdiepen van analyses, het aanscherpen van oorzaken van uitval en het opstellen en uitvoeren van gerichte verbeterplannen. Naast ondersteuning op

opleidingsniveau zijn verbeterplannen geanalyseerd op instellingsbrede patronen, met als doel het verkrijgen van bredere inzichten en het versterken van de kwaliteitszorgcyclus.

Met de acties in het plan 'Aanval tegen uitval' willen we bij alle scholen (niet alleen de opleidingen met structureel verhoogde risico's op ongediplomeerde uitstroom) de uitval beperken. In de periode van mei 2025 tot december 2026 investeren we nadrukkelijk in het terugdringen van ongediplomeerde uitstroom en daarmee in het verhogen van het diploma-rendement. Dit doen de scholen en diensten door interventies te maken op zogeheten studentenreizen. De basis van de studentreizen zijn de uitkomsten van een correlatieonderzoek dat wij hebben uitgevoerd om meer grip en inzicht te krijgen in de ongediplomeerde uitstroom. Dit onderzoek liet zien dat studiesucces (het startersresultaat specifiek) in belangrijke mate samenhangt met aandacht voor professionele ontwikkeling van werknemers en samenwerking en communicatie vanuit leidinggevenden en management. Daarnaast laat kortdurend ziekteverzuim van docenten en aanwezigheid van studenten ook een sterke mate van samenhang zien. De algemene tevredenheid van studenten, de sfeer

binnen de opleiding en het ervaren van inspraak en ondersteuning bij het presteren lieten ook samenhang zien. Vanaf 2027 bouwen scholen en diensten voort op de effectieve aanpakken die binnen het project zijn ontwikkeld.

Daarnaast focussen we ons op andere factoren die significant bijdragen aan het succes van onze studenten, zoals de algemene tevredenheid, de sfeer die studenten ervaren, in hoeverre er wordt geluisterd naar de mening van de student en in hoeverre zij hulp krijgen bij presteren.

Sfeer en veiligheid

Voor studenten en personeel is een veilig school- en werkklimaat een basis voor goed onderwijs. We hebben daarom niet voor niets in onze visie staan: een voorwaarde voor MBO Amersfoort is dat iedereen zich thuis en veilig voelt. Zo kennen medewerkers in het medewerkerstevredenheidsonderzoek een gemiddelde score van 7,9 toe op de vraag of ze zich veilig voelen op het werk en geeft 92% van de studenten aan dat zij zich veilig voelen op school (JOB-light onderzoek, 2025). Hier doen we veel aan. Zo hebben we pedagogisch medewerkers op alle locaties en een loket met een speciaal telefoonnummer dat 24/7 bereikbaar is voor studenten en medewerkers die zich sociaal onveilig voelen. De rol van vertrouwenspersoon voor studenten is goed geborgd: er is altijd één vertrouwenspersoon beschikbaar.





In kalenderjaar 2025 zijn het aantal schorsingen en verwijderingen bijgehouden. In totaal werden er 99 studenten geschorst en 3 studenten verwijderd. Op de locatie Valutaboulevard werden de meeste studenten geschorst (64 studenten).

Luisteren: klachtenregeling voor studenten

Studenten van MBO Amersfoort hebben verschillende manieren om een klacht in te dienen tegen de gang van zaken bij MBO Amersfoort. Studenten kunnen met hun klachten terecht bij onze klachtencoördinator. Die onderneemt direct actie. Dit leidt ertoe dat de meeste klachten snel en naar tevredenheid worden afgehandeld. Lukt het niet om een klacht op deze manier op te lossen, dan kunnen studenten een beroep doen op drie klachtenregelingen:

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

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

In totaal zijn er in 2025 178 klachten binnengekomen via de klachtenfaciliteit. Deze meldingen hebben voornamelijk betrekking op examinering en onderwijs. Het ging om 99 klachten rondom examinering, 63 rondom onderwijs, 1 klacht betrof administratieve klachten, 5 klachten omtrent schorsing, 5 klachten over BPV, 4 over een bindend studieadvies en 1 over ongewenst gedrag. Bij examinering gaan de meeste meldingen over voorbereiding, afname, beoordeling en communicatie. Onderwijsmeldingen betreffen onder andere roosterwijzigingen, uitval van lessen, inhoud en organisatie en leerklimaat.

Hulp bij presteren

Een deel van onze studentenpopulatie is afkomstig van het voortgezet speciaal onderwijs (vso). Regelmatig vernemen we van zowel studenten als docenten dat de stap van het vso naar het mbo als groot wordt ervaren. Daarom zijn we afgelopen schooljaar met een kleine pilot gestart om deze transitie in kaart te brengen en een preventief aanbod vorm te geven. Op basis van de intakes en warme overdrachten hebben we een aantal studenten gevraagd of ze interesse hadden in ondersteuning bij een zachte landing. Onder de naam "Pitstop Light" hebben we kortdurende coachingstrajecten gedraaid in de eerste maanden van het schooljaar. De eerste bevindingen van deze pilot laten zien dat er bij deze groep nog veel winst te halen is op het vlak van goede integratie en preventie. In samenspraak met de collega's van Team Centrale Intake zullen we bekijken hoe we hier ook komend schooljaar op in kunnen spelen, zodat de weg voor vso-leerlingen soepeler loopt naar het mbo en ze vol vertrouwen naar een diploma toe kunnen werken.

Daarnaast signaleren we een toename van studenten die te maken hebben met faalangstige gedachten. Om deze studenten beter te ondersteunen, is een training ontwikkeld die hen praktische handvatten biedt om effectiever met faalangst om te leren gaan en hun zelfvertrouwen te versterken. De training richt zich op studenten die willen werken aan meer rust, grip en vertrouwen in situaties waarin spanning of prestatiedruk een rol speelt, zoals bij het maken van toetsen/ examens, tijdens presentaties of stages. Sinds dit schooljaar wordt de faalangsttraining MBO Amersfoort-breed aangeboden. Studenten die aan de training hebben deelgenomen geven aan dat zij het waardevol vinden om in groepsverband te werken aan het leren omgaan met faalangst en herkenning te ervaren bij andere studenten met vergelijkbare gevoelens en situaties.



Tot slot geven we ook studenten een financieel duwtje in de rug. In september 2021 is het mbo studentenfonds in werking getreden. Het mbo studentenfonds geeft een financiële vergoeding aan (bol) studenten van MBO Amersfoort, die:

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

Tijdens ons financieel spreekuur (FIS) helpen wij studenten met geldzaken. In Nederland groeit 1 op de 15 jongeren tussen de 18 en 21 jaar in armoede op. MBO Amersfoort heeft daarom doelgroep 3 vanuit eigen middelen uitgebreid tot de leeftijd van 21 jaar. De extra kosten, niet opgenomen in onderstaande tabel, bedroegen € 49.069 voor 181 studenten (bij 277 aanvragen).

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid ¹	Aanvragen: 5 Toekenningen: 5	€ 3.100	€ 620
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt	Aanvragen: n.v.t. Toekenningen: n.v.t.	n.v.t.	n.v.t.
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken ²	Aanvragen: 270 Toekenningen: 204	€ 97.976	€ 480
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen ²	Aanvragen: 3 Toekenningen: 3	€ 9.436	€ 3.145

Tabel 4: Uitkeringen mbo-studentenfonds

¹ aantallen en bedragen op basis van schooljaar (achteraf betaald in kalenderjaar).

² aantallen en bedragen op basis van kalenderjaar, dit kan vertekend beeld geven.

De toekenning is gelijk aan de laatst ontvangen basis- en aanvullende beurs van DUO.



Ontwikkelen van vernieuwend onderwijs

We willen dat onze studenten waarde(n)volle leerervaringen opdoen, zodat zij zijn voorbereid om te leren en te leven in een veranderende samenleving en aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Deze student kan jong of oud zijn, vanuit het voortgezet onderwijs komen of zich willen omscholen. Onze studenten zullen nu en in de toekomst te maken krijgen met verschillende trends. Om studenten beter voor te bereiden op deze samenleving richten we ons onderwijs meer in op zo'n manier dat studenten zelfregie ontwikkelen en uitdagingen aangaan. Dat is voor ons de kern van ondernemend gedrag. Ondernemend gedrag stimuleren doen we door onze beweging naar het Eigentijds Onderwijs.

Onze ambities op Eigentijds Onderwijs realiseren we niet van de ene tot andere dag. Dit vraagt inzet van onze studenten, docenten, collega's en systemen. Daarom volgen we onze eigen route naar Eigentijds Onderwijs, stap voor stap en via drie belangrijke mijlpalen (plateau's) met een gezamenlijke eindbestemming. De focus ligt nu op het bereiken van plateau 2 voor alle scholen in het schooljaar 2028-2029. Op plateau 2 hebben we al het onderwijs in modules geschreven. Deze modules kan de student gebruiken om zijn leerroute binnen de opleiding flexibel vorm te geven met behulp van begeleidend coachen door docenten. Met flexibiliteit passend bij de opleiding die de student volgt. De basisvaardigheden (AVO) zijn waar gepast contextrijk geïntegreerd én er is een aanvullend AVO aanbod.

Het afgelopen jaar hebben we na de heroriëntatie in 2024 op de te lopen route en hoe we aan Eigentijds Onderwijs werken in 2025 concrete stappen gezet op het gebied van onder andere modularisering en flexibiliseren, standaardiseren van AVO en coaching en begeleiding. Dat gebeurt

in samenwerking tussen diensten en het onderwijs, waarbij we docenten ook betrekken in de ontwerpteams die hier vorm aan geven. Daar zijn onder meer uit voortgekomen:

- Een gezamenlijk moduleformat en kaderdocument modularisering dat aangeeft hoe de bouwblokken van ons onderwijs eruit moeten zien.
- Een gezamenlijke werkwijze van AVO-integratie.
- Rolbeschrijvingen voor docentcoaches en leercoaches.
- Organisatie van periodieke "Ontwikkeldagen programma Eigentijds Onderwijs", waarbij we met collega's van verschillende scholen (o.a. docenten, begeleiders, ontwikkelaars) gezamenlijk aan de slag gaan met een product voor het eigen cluster en werken aan o.a. het moduleformat, bijbehorend kaderdocument en curriculumformat, integraties van de AVO-vakken en meer.

Binnen de scholen wordt er zoals afgesproken in verschillende snelheden aan het programma Eigentijds Onderwijs gewerkt. Zo geeft bijvoorbeeld de ene school dit jaar al een nieuw cohort studenten les volgens de bovengenoemde principes, waarbij andere scholen zich dit jaar vooral hebben gericht om de basis op orde te brengen. In 2026 zetten we de ontwikkeling naar flexibel en modulair onderwijs voort.

Deze beweging kan niet zonder nieuwe systemen en digitalisering. MBO Amersfoort heeft daarom in 2025 een nieuw Studenteninformatiesysteem (SIS) aangeschaft dat onze wensen moet waarmaken. De verwachting is dat Osiris na de zomervakantie van 2027 in gebruik wordt genomen en dan het huidige systeem Eduarte vervangt.



Daarnaast hebben we in 2025 met behulp van een Europese subsidie en de landelijke samenwerking met NPuls een start gemaakt met de opbouw van een Center for Teaching & Learning (CTL). Dit is een centraal punt voor onderwijsinnovatie, docent-professionalisering en digitalisering. Voorbereidingen zijn in gang gezet om te komen tot een fysieke innovatie- en experimenteerruimte, een Edulab. In het Edulab gaan docenten en studenten samen nieuwe onderwijsvormen en digitale toepassingen verkennen. Er is ook gestart met gerichte professionalisering op het gebied van digitale didactiek. Het CTL draagt hiermee bij aan duurzame kwaliteitsverbetering en verdere vernieuwing van het onderwijs in de komende jaren. Een ander aandachtspunt is AI. Steeds vaker vragen we ons af wat de essentie is van wat we de student willen leren. Dat AI daarbij kan worden ingezet is een gegeven.

Tot slot zien we dat steeds meer studenten de ambitie hebben om ondernemer te worden. Uit onderzoek blijkt dat 59% van onze studenten een ambitie in ondernemerschap heeft. Ze hebben ideeën, ze hebben energie, ze hebben lef. Bij MBO Amersfoort willen we studenten ondersteunen die de stap naar ondernemerschap willen zetten. De contouren voor een ondernemersdesk zijn in 2025 bedacht en de ondernemersdesk zal na de zomervakantie van 2026 van start gaan. 18% geeft aan gebruik te willen gaan maken van een ondernemersdesk. Een ondernemersdesk is een centrale plek waar MBO Amersfoort studenten met interesse in en ambitie voor ondernemerschap begeleidt. Door gerichte ondersteuning stellen we studenten in staat hun ondernemende aspiraties te realiseren. Dit versterkt het ondernemersprofiel van MBO Amersfoort en de regionale economische ontwikkeling.

Verkiezing Studentondernemer van het jaar

Ondernemerschap is een belangrijke kernwaarde voor MBO Amersfoort. Een ondernemende houding helpt studenten tijdens hun studie, maar het is ook een belangrijke vaardigheid om na de studie succesvol te kunnen zijn. In het werk maar ook in relaties, sport en hobby's. Denk daarbij aan het tonen van lef, zelfsturend vermogen, creativiteit en het nemen van eigen verantwoordelijkheid. Het spreekt voor zich dat een ondernemende houding essentieel is om ondernemer te worden.

Met de verkiezing Studentondernemer van het jaar maken we deze waarde zichtbaar. We willen onze studenten aanmoedigen om ondernemende vaardigheden en ondernemerschap te ontwikkelen. In 2025 werd deze wedstrijd voor het eerst gehouden. De titel Studentondernemer 2025 werd toegekend aan de 21-jarige Daan van Oostrum uit Almere, student Shoe developer. Met zijn bedrijf Triniti Fashion en zijn excentrieke, high fashion schoenen wist Daan zowel de vakjury als het publiek te imponeren.

**AMBITIES
WAARMAKEN
DOEN WE
MET ELKAAR**

5

AMBITIES WAARMAKEN DOEN WE MET ELKAAR



De scholen van MBO Amersfoort: daar waar het gebeurt

Bij MBO Amersfoort maken studenten en medewerkers werk van hun waarde. Mbo-studenten kunnen bij ons kiezen uit 120 praktijkopleidingen verdeeld over 14 scholen op 10 locaties. Leren in de praktijk staat centraal. Daarom werken we samen met het bedrijfsleven, brancheorganisaties en onze eigen onderwijs-

bedrijven. We vinden het belangrijk dat iedereen, student én medewerker, zich bij MBO Amersfoort thuis en veilig voelt. Met ons onderwijs willen wij impact maken. Elke dag zetten we ons in om onze kernwaarden aandacht, groei en ondernemerschap in de praktijk te brengen. In 2025 volgden 7.487 studenten bij MBO Amersfoort waarde(n) vol onderwijs (zie tabel 5 op pagina 35) en haalden 2.290 studenten een diploma (2.293 bekostigde diploma's, zie tabel 6 op pagina 36).



Periode School	*2025-10 voorlopig Bekostiging- stellingen	*2024-10 definitief Bekostiging- stellingen	Stijging/Daling absoluut	Stijging/Daling relatief
Dutch HealthTec Academy	759	730	29	4%
Entree Opleidingen (school)	588	535	53	10%
Hotelschool Amersfoort (school)	858	811	47	6%
Kappersschool Amersfoort (school)	151	135	16	12%
School voor Economie en Ondernemen	1.076	1.073	3	0%
School voor Economie en Ondernemen niveau 2	125	93	32	34%
School voor Gezondheidszorg	796	948	-152	-16%
School voor Schoon- heidsspecialisten (school)	119	119	0	0%
School voor Techniek	1.332	1.253	79	6%
School voor Toerisme & Management (school)	156	155	1	1%
School voor Veiligheid	259	247	12	5%
School voor Welzijn	781	819	-38	-5%
Sportacademie Amersfoort (school)	487	479	8	2%
Totaal*	7.487	7.397	90	1%
Totaal gewogen**	5.785	5.744		
Gemiddelde prijsfactor niveau 2 t/m 4***	1,248	1,231		
Totaal gewogen x prijsfactor niveau 2 t/m 4***	6.584	6.412		

Tabel 5: aantal bekostigde studenten

* Bron: Eduarte (telling op 10 februari 2026 excl bbl zonder BPV)

**weging bbl: niveau 1 = 0,5 niveau 2 t/m 4 = 0,4

***Alle Entree-opleidingen (niveau 1) kennen een prijsfactor van 1, hierin niet meegenomen



School	Team	Aantal bekostigde diploma's
Sportacademie Amersfoort (school)	Sportacademie Amersfoort	112
School voor Welzijn	Welzijn	256
School voor Veiligheid	Beveiliging/Toezicht en Veiligheid	64
School voor Toerisme & Management	School voor Toerisme & Management	30
School voor Techniek	Bouwtechniek	111
School voor Techniek	MEI	180
School voor Techniek	Mobiliteit	56
School voor Schoonheidsspecialisten	School voor Schoonheidsspecialisten	31
School voor Gezondheidszorg	Gezondheidszorg	323
School voor Economie en Ondernemen niveau 2	Economie 2	65
School voor Economie en Ondernemen	Commercie en Evenementen	102
School voor Economie en Ondernemen	Financiële Beroepen	9
School voor Economie en Ondernemen	Juridisch	124
School voor Economie en Ondernemen	Retail	25
Kappersschool Amersfoort	Kappersschool Amersfoort	30
Hotelschool Amersfoort	Hotelschool Amersfoort	180
Entree Opleidingen	Entree opleidingen	293
Entree Opleidingen	Entree voor anderstaligen	97
Dutch HealthTec Academy	Bewegen	33
Dutch HealthTec Academy	Horen	31
Dutch HealthTec Academy	Lachen	36
Dutch HealthTec Academy	Zien	105
Totaal		2.293

Tabel 6 : aantal bekostigde diploma's
Bron: eduarde



Onze scholen

De DHTA (Dutch HealthTec Academy)

De DHTA is dé school voor gezondheidstechniek met de opleidingen Opticien, Audicien, Technisch Oogheelkundig Assistent, Orthopedische Techniek, Tandtechniek en Schoenhersteller. De DHTA heeft rond de 760 studenten, waarvan het merendeel bbl-studenten op niveau 4 zijn.

In 2025 is organisatorisch ingezet op stabilisatie van het (management)team. Onderwijskundig zijn de plannen voor flexibel modulair onderwijs herijkt en is de samenwerking met het bedrijfsleven versterkt, onder meer via de 'Bridging the Gap'-conferentie. Daarnaast is gewerkt aan beter inzicht in opleidingskosten om duurzame keuzes voor de toekomst te maken. In 2026 leggen we de focus op het terugbrengen van uitval van studenten, kwaliteit van examineren, de kwaliteit van het onderwijs en de onderwijsvernieuwing.

Hotelschool

Hotelschool Amersfoort maakt van leren en werken een belevenis door samen met Leerhotel Het Klooster uitdagend en inspirerend onderwijs te verzorgen met aandacht voor alle studenten en medewerkers. Bij de Hotelschool leren studenten hoe ze mensen kunnen laten genieten van gastvrijheid. Wij bieden bol- en bbl-opleidingen op niveau 2 en 3 en een bol-opleiding niveau 4: keuken, bediening en management. Bij gebrek aan voldoende aanmeldingen en voldoende mogelijkheden elders in de regio, zijn wij gestopt met de facilitaire opleidingen.

De Hotelschool is een school met goede naamsbekendheid in de wijde omgeving. Hierdoor staat het concept Onderwijs in Bedrijf af en toe onder druk. Dit is goed in beeld en samen werken we toe naar passende oplossingen.

In 2025 is sterk ingezet op doorontwikkeling van flexibel modulair onderwijs. Het nieuwe brede kwalificatiedossier Hospitality zet de deur open om binnen de instelling meer samen te werken met de School voor Toerisme en Management. Een mooi voorbeeld hiervan is de samenwerking met DHTA, waar we samen een éénjarige kopopleiding als leidinggevende aanbieden.

De Hotelschool geeft met recht invulling aan de kernwaarde ondernemerschap. Zo is afgelopen jaar gestart met een eigen foodtruck. Studenten ontwikkelen een concept, realiseren dit en staan werkelijk met de truck op bijvoorbeeld de markt in Amersfoort.

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

De School voor Economie en Ondernemen verzorgt bol- en bbl-opleidingen binnen het werkveld van marketing, verkoop, retail, finance, legal en HR. De opleidingen voor niveau 3 en 4 zijn gehuisvest in De Nieuwe Poort, een gebouw dat wordt gedeeld met Hogeschool Utrecht. De School voor Economie en Ondernemen niveau 2 deelt huisvesting met de Entree-opleidingen op de Valutaboulevard. Met de onderwijsbedrijven AdminCompany, Koppel't en de Green Outlet Store (voor niveau 3/4) halen wij de praktijk in huis voor onze studenten. Onze studenten maken hier kennis met ondernemerschap en beroepshouding.

De School voor Economie en Ondernemen niveau 3 en 4 (samen met de School voor Toerisme en Management en de School voor Uiterlijke verzorging) is in schooljaar 2022-2023 gestart met een pilot flexibel, modulair onderwijs. Deze onderwijsvernieuwing had een grote impact op de school, de onderwijsteams en de begeleiding van studenten. In het afgelopen jaar heeft een integrale evaluatie

plaatsgevonden. Uit deze evaluatie blijkt dat er in de praktijk nog verdere samenhang en scherpte nodig is in de opzet en uitvoering van de modules, de inrichting van het ondersteunend onderwijs en de sturing op passende begeleiding van studenten. Het verzuim onder studenten blijft daardoor hoog en de rendementen staan onder druk. Om de onderwijsvernieuwing te versterken en tot een groter succes te maken, zijn interventies vastgesteld langs drie hoofdlijnen: organisatie (management), onderwijs (onderwijsteams) en verbinding.

We zijn trots dat we van de onderwijsinspectie een voldoende kregen voor de opleiding Legal. Weliswaar met enkele aandachtspunten, maar deze hadden we al in beeld. Dit bewijst de sterke grondslag van het onderwijskundig concept. Ook zijn we trots op de doorlopende leerlijn van Legal met de Hogeschool Utrecht (HU). Onze studenten volgen een deel aan de HU. Bij het behalen van dat deel hebben zij voordeel bij instroom bij de HU.

De school onderneemt. Zo zijn afgelopen jaar voor het eerst de zogenoemde BizzyDays georganiseerd. Een event van een week, waarin ondernemerschap centraal staat. Er waren gastsprekers en een ondernemersmarkt. Ook zijn bedrijfsbezoeken gedaan bij o.a. AFAS en waren er diverse workshops.

School voor Entree

De School voor Entree en Entree voor Anderstaligen (EvA) zijn er voor studenten vanaf 16 jaar zonder vo-diploma. We hebben te maken met een diverse groep van mensen die, om uiteenlopende redenen, nog niet tot bloei hebben kunnen komen. Jongeren die het voortgezet onderwijs voortijdig hebben moeten verlaten, jongeren uit het praktijkonderwijs, anderstaligen of jongeren met of zonder baan, die nog geen diploma hebben behaald. Ons doel is om

studenten van onze niveau 1-opleidingen door te laten stromen naar niveau 2, of om hen met de juiste werknemersvaardigheden toe te rusten voor de arbeidsmarkt.

Een belangrijk deel van ons onderwijs bieden we aan in onderwijsbedrijven. Voorbeelden hiervan zijn First Class, Salon De Nieuwe Stad, De Garage en Fit Academie. En daarnaast hebben we samenwerkingen met onder andere Bouwmensen, IW Midden Nederland, Rataplan, Reinaerde en Dierenpark Amersfoort om studenten onderdelen van het vak in de praktijk te laten leren.

In 2025 lag de focus op verdere ontwikkeling van flexibel en praktijkgericht onderwijs en het versterken van kansengelijkheid en doorstroommogelijkheden voor studenten. In het eerste deel van het jaar lag de nadruk op het realiseren en inrichten van de Start-academie, gericht op het bieden van een passende onderwijsroute voor studenten die extra voorbereiding nodig hebben op vervolgonderwijs of arbeid.





Nadat vlak voor de zomervakantie het besluit werd genomen om deze niet in de voorgestelde vorm te starten, heeft een heroriëntatie plaatsgevonden waarbij actief is meegedacht over alternatieve manieren om deze doelstellingen alsnog te realiseren binnen het bestaande onderwijsaanbod en de regionale opgave. Parallel hieraan is de pilot praktijkleren met praktijkverklaring succesvol uitgevoerd, waarbij de eerste deelnemers een praktijkverklaring hebben ontvangen.

De school is trots op de behaalde resultaten. Het entreerendement ligt met 83% boven het landelijk gemiddelde. Ook is ingezet op gezamenlijke professionalisering van teams binnen de doorlopende leerlijn van voorbereidend beroepsonderwijs. De medewerkerstevredenheid ontwikkelt zich positief. In 2026 ligt de focus op verdere implementatie van kwaliteitseisen, het versterken van doorstroommogelijkheden van Entree naar niveau 2-opleidingen en het verder vormgeven van inclusieve en flexibele onderwijsroutes passend bij de regionale arbeidsmarktbehoefte.

School voor Gezondheidszorg en Welzijn

De Scholen voor Gezondheidszorg en Welzijn bieden bol- en bbl-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Studenten kiezen uit twaalf crebo's, waaronder doktersassistent, verpleegkunde, pedagogisch werk en sociaal werk. We werken samen met zes onderwijsbedrijven: Bzzzonder, Ena, Silverein, Hoenderberg, Koperhorst en Madiba.

In 2025 lag de focus op het versterken van interne processen. Intern werden lijnen opnieuw aangescherpt en uitgezet. Een mijlpalenplanning gaf houvast bij het ontwikkelen van modulair en flexibel onderwijs. We werkten aan de herstelopdracht van de Inspectie voor drie opleidingen. Daarnaast

werkten we aan het verlagen van werkdruk en het verbeteren van kwaliteitszorg. Ook verkenden we de samenwerking met de Sportacademie om gezamenlijke opleidingsmogelijkheden te creëren.

We zijn trots op onze resultaten en op de ontwikkeling die we hebben doorgemaakt rondom kwaliteitszorg en de projecten rondom Rennend de School in. Verder zien we mooie initiatieven in de leer- en leefomgeving, zoals koffieochtenden, kookcafés, health checks en samenwerking met het Leger des Heils. Studenten leren zichtbaar in een echte context. De kernwaarde aandacht staat bij ons hoog in het vaandel.

Voor 2026 richten we ons op stijgende rendementen, het stabiliseren van het teruglopende aantal studenten, een positieve medewerkerstevredenheid (MWO)-score en het afsluiten van herstelonderzoeken met een voldoende. We ontwikkelen nieuwe opleidingen, zoals vitaliteitsbegeleider en combinaties van opleidingen in de zorg, welzijn en sport. Ook starten we het practoraat 'Iedereen in beweging!' en richten we ons op het versterken van veiligheid en vitaliteit binnen het cluster.

School voor Toerisme en Management

Bij de School voor Toerisme en Management volgen studenten een bol-opleiding op niveau 3 en 4. Daarmee kunnen ze aan de slag in de vrijetijdsbranche of zakelijke dienstverlening. Komend jaar staan aanpassingen van het onderwijs op het programma als gevolg van het nieuwe brede kwalificatiedossier Hospitality. Hierin wordt opgetrokken met de Hotelschool.



Er ligt een goede basis waardoor studenten zich gezien en gehoord voelen. Bij de opleiding evenementen zien we een goede opkomst en betrokkenheid van studenten. De kleine locatie leent zich hier ook voor.

Luchtvaartdienstverlening blijft populair. Echter het werkveld voorziet een tekort aan stageplekken. Daarom doet zij landelijk een beroep op de scholen om instroom te beperken. Komend schooljaar heeft dit mogelijk impact op onze opleiding Luchtvaartdienstverlening.

School voor Uiterlijke verzorging

Op de School voor Uiterlijke Verzorging van MBO Amersfoort worden studenten opgeleid tot kapper of schoonheidsspecialist. De Kappersschool Amersfoort verzorgt bol- en bbl-opleidingen voor niveau 2, 3 en 4. De School voor Schoonheidsspecialisten verzorgt bol- en bbl-opleidingen op niveau 3 en 4. Met Salon De Nieuwe Stad brengen we de praktijk in de school.

We zien een groei bij niveau 2 zowel in aantallen studenten als in de begeleiding van studenten. Het team zelf draait al zeer zelfstandig en denkt na over een lange termijn strategie.

Er zijn wel zorgen bij Uiterlijke verzorging. Dit heeft te maken met de uitval van studenten en de moeilijkheidsgraad van niveau 4 die door studenten wordt onderschat. Veel aanmeldingen voor de zomer-vakantie blijken toch elders te zijn gestart. Analyse hiervan leidt niet tot een eenduidige conclusie.

School voor Techniek

De School voor Techniek biedt mbo-opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Het grootste deel is bbl, met een klein deel bol bij Mobiliteit. We verzorgen onderwijs in 52 crebo's binnen drie teams: Bouw, Techniek & Procesindustrie en Mobiliteit. We werken samen met partners zoals Bouwmensen, IW, Lomans, BTO, De Meerwaarde en Onderwijs in Bedrijf De Garage. Ook bieden we contractonderwijs in de LLO-omgeving.

Sinds 2022 werken we aan een vierjarenplan om de school te laten floreren. In 2025 lag de focus eerst op interne ontwikkeling: onderwijs, begeleiding en examinering. De basis is versterkt, waardoor we eind 2025 de stap naar buiten konden zetten. We richten ons nu ook op partners en op flexibel en modulair onderwijs. Het blijft belangrijk om de basis sterk en goed te houden.

We zijn trots op wat we hebben bereikt. Het BPV-bureau is uitgebouwd, de examenorganisatie versterkt en curricula doorontwikkeld. De verzuim-aanpak is verbeterd. Rond het managementteam is een kring van LD-docenten gevormd die inzetbaar zijn voor de hele school. Ook zijn extra studieloopbaan-begeleiders aangenomen om de begeleiding van onze studenten te verbeteren. Procedures en processen zijn vastgelegd en opgenomen in de PDCA- en kwaliteitszorgcyclus.

Voor 2026 liggen de ambities op drie gebieden: leiderschap versterken, onderwijs centraal stellen en samenwerking met partners verdiepen. We willen het intakeproces verbeteren, verzuim terugdringen en innovatief eigentijds onderwijs ontwikkelen, startend bij Bouw. Ook blijven we actief met het vergroten van de studentparticipatie en werken we met partners aan een lerende cultuur.

School voor Veiligheid

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

In 2025 is een vernieuwd en toekomstgericht curriculum voor HTV ontwikkeld en is verkend hoe veiligheidsopleidingen verder kunnen worden versterkt. De samenwerking met integratiewerk is geïntensiveerd en binnen de regio is verkend hoe Entree kan bijdragen aan een sluitende aanpak richting onderwijs en arbeid.

Sportacademie

De Sportacademie leidt op voor een loopbaan in sport en bewegen. We bieden opleidingen op niveau 2, 3 en 4. Praktijkleren staat centraal. We werken samen met veel partners en bieden een breed palet aan sportactiviteiten voor diverse doelgroepen.



Studenten geven wekelijks sportlessen bij scholen in het primair onderwijs, voortgezet (speciaal) onderwijs, het mbo, bij fysiotherapiepraktijken, buitenschoolse opvang (BSO) en in de ouderenzorg. Dit doen we bij vaste partners in Amersfoort, Soest, Odijk, Putten en Leusden. Daarnaast organiseren we projecten zoals het NK Dodgeball, Olympic Moves, sportdagen en Koningsspelen. Dit is een win-win: studenten leren in een echte context, partners krijgen betaalbare sportactiviteiten en wij vergroten ons netwerk.

In 2025 lag de focus op drie doelen: een bijzondere school zijn, de daling van het aantal studenten stabiliseren naar 500 studenten en een lerende organisatie worden. We zijn trots op onze rendementen: de jaar-, diploma- en startersresultaten liggen boven de norm. Ook zijn we trots op onze docenten. Zij nemen initiatief, ontwikkelen innovatief eigentijds onderwijs en voelen zich eigenaar. Dat zien we terug in de vele projecten en samenwerkingen.

Voor 2026 werken we aan het borgen van wat goed gaat. We zetten in op het realiseren en vasthouden van minimaal 500 studenten. We zetten het onderwijs steeds meer om in modulevorm en gaan verder met het slaan van bruggen tussen sport, zorg en welzijn en het creëren van nieuwe opleidingen, zoals dansinstructeur en vitaliteitsbegeleider. Ook blijven we investeren in de practoraten 'Inclusie' en 'Sociaal veilige sport'.



Onderwijs in Bedrijf

Bij MBO Amersfoort draait alles om het studiesucces van onze studenten. We willen dat zij waarde(n)volle praktische leerervaringen opdoen, zodat zij goed toegerust aan de slag kunnen op de arbeidsmarkt. Het leren in de praktijk is bij MBO Amersfoort een leidend principe. Hiervoor heeft Onderwijs in Bedrijf Holding B.V. (OIB), in opdracht van MBO Amersfoort, onderwijsbedrijven ontwikkeld waarin MBO-studenten “werkend-leren”. Met Onderwijs in Bedrijf (OIB) bieden we studenten een realistische werkomgeving. Zo bereiden we ze goed voor op hun stage en het beroep waarvoor zij worden opgeleid.

OIB bestaat uit acht onderwijsbedrijven: Leerhotel Het Klooster, First Class, Fitacademie Bokkeduinen, Salon De Nieuwe Stad, AdminCompany, De Garage, Koppel’t en Green Outletstore. Daarnaast werken we samen met tien externe partners, zoals zorg-instellingen, kinderopvang en logistieke bedrijven. De situatie in de onderwijsbedrijven is 100%-realistisch. Dit geldt voor zowel de kwaliteit van de dienstverlening die plaatsvindt als ook voor de tariefstelling. Deze is in alle onderwijsbedrijven marktconform. Onderwijsbedrijven laten zich eigenlijk het beste typeren door de slogan: “normale bedrijven met een bijzondere opdracht”.

Binnen de OIB-bedrijven proberen wij permanent de kwaliteit van het werkend-leren en instructieleren te verhogen. Dit doen wij enerzijds door onze instructeurs permanent te scholen, anderzijds door de faciliteiten op peil te houden. Ieder onderwijsbedrijf gaat mee met de trends en ontwikkelingen in de branche. Zo zorgen wij voor een opleidingsomgeving die relevant en uitdagend is voor onze studenten. Een mooi voorbeeld hiervan in 2025 is de podcast-studio die bij Koppel’t in gebruik is

genomen en de ontwikkelingen van een shop-in-shop concept voor duurzame ondernemers in de Green Outlet Store.

Ondanks stijgende personeelskosten en hogere prijzen voor producten en inkooprijzen van ingrediënten/producten (leermiddelen) hebben we onze financiële doelen gehaald (omzet en resultaat, zie hoofdstuk financiën). Daar zijn we trots op. Nog trotser zijn we op de innovatieve en stimulerende leeromgevingen die we bieden. Studenten leren in een context die relevant en uitdagend is. Dat waarderen zij én het bedrijfsleven. Het aantal gasten en klanten in onze onderwijsbedrijven bleef stabiel, wat laat zien dat onze formule werkt. Voor 2026 zien we uitdagingen. De arbeidsmarkt blijft wisselvallig. Het werven en behouden van vakprofessionals binnen het beschikbare budget vraagt creativiteit. Ook stijgende kosten zetten onze marges onder druk. Tegelijk willen we modularisering verder ontwikkelen. Dat vraagt om nauwe samenwerking tussen onderwijsteams en onderwijsbedrijven. Co-creatie is essentieel. Ons doel blijft helder: studenten opleiden tot vakbekwame professionals én sterke persoonlijkheden. Daar doen we het voor.

Onze onderwijsbedrijven

OIB Leerhotel B.V.

Leerhotel Het Klooster is het onderwijsbedrijf voor de opleidingen van de Hotelschool Amersfoort. De exploitatie van het Leerhotel is gestart in april 2007. Dit onderwijsbedrijf is uitgegroeid tot een gekend en erkend concept in de regio Amersfoort. Afgelopen jaar brachten circa 125.000 gasten een bezoek aan Leerhotel Het Klooster. De unieke mix van onderwijsconcept, centrale ligging en uitstraling (jong monument) zorgt ervoor dat veel organisaties uit zowel de profit- als de non-profitsector gebruikmaken van de faciliteiten.



Op 1 januari 2016 heeft OIB Leerhotel B.V. de exploitatie van First Class overgenomen van Stichting de Verbazing. First Class is een lounge-/brasserie-achtige omgeving, waarin we een deel van het curriculum van de entreeopleiding Horeca aanbieden. Ook verzorgen wij een deel van het curriculum van Entree Dienstverlening & Zorg en Entree voor Anderstaligen (EVA).

Salon de Nieuwe Stad B.V.

Het onderwijsbedrijf Salon de Nieuwe Stad is sinds de oprichting (november 2015) gehuisvest in De Nieuwe Stad in Amersfoort. Deze locatie heeft een aantal praktijkinstructieruimtes voor vakinhoudelijke scholing en een salon waar studenten in een realistische praktijksetting klanten kappen of een schoonheidsbehandeling geven. Ook zijn daar een visagie- en een nagelstudio gehuisvest.

OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V.

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

OIB AdminCompany B.V.

De AdminCompany is in augustus 2012 van start gegaan voor het onderwijsteam Financiële Beroepen (school voor Economie en Ondernemen) van MBO Amersfoort. De studenten verzorgen onder leiding van onze vak-professionals de financiële administraties van de acht onderwijsbedrijven en van OIB Holding B.V.

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

OIB Bedrijfsopleidingen B.V. (handelend onder de naam OIB De Garage)

De Garage – Automakers van de toekomst is sinds de opening op 24 mei 2018 actief als universele Bovag-erkende garage voor reparaties, keuringen (RDW-gecertificeerd) en advies. In De Garage werken 55-65 studenten motorvoertuigtechniek (niveau 2/3/4) onder leiding van drie instructeurs aan hun vak- en beroepsvaardigheid.

OIB Holding B.V. Green Outlet Store

Op 11 maart 2022 is de Green Outlet Store geopend. Wij bieden met deze winkel - waar vintagekleding, (outlet)woonartikelen en lokale producten verkocht worden - studenten Retail van MBO Amersfoort een binnenschoolse praktijkomgeving aan.

Professionals Programma

Bij MBO Amersfoort kun je altijd terecht voor actualisering van kennis en/of vaardigheden om zo toegerust te blijven op een snel veranderde arbeidsmarkt. Door ons Professionals Programma geldt dit voor heel werkend Amersfoort en omgeving.



Het Professionals Programma van MBO Amersfoort biedt kortdurende, praktijkgerichte (maatwerk) mbo-programma's voor om- en bijscholing van volwassenen. Deze programma's worden vooral aangeboden aan organisaties in de zorg, welzijn, zorgtechniek en techniek. De trajecten sluiten nauw aan op actuele beroepscompetenties en kwaliteitseisen in deze sectoren. Deelnemers ronden deze programma's vaak af met erkende mbo-certificaten of branchediploma's. Ook ondersteunen we groepen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Samen met gemeenten en Werkcentrum bieden we scholing in taal, digitale basisvaardigheden en werknemersvaardigheden. Zo vergroten we hun kansen op werk of vervolgonderwijs.

Daarnaast is ons aanbod zichtbaar op MaakJeStap.nl; de website vanuit provinciaal samenwerkingsverband BeroepsOnderwijsUtrecht (BOU). De uitbreiding van deze samenwerking met de Utrechtse Talen Alliantie (UTA), biedt nieuwe mogelijkheden doordat UTA subsidiegelden ontsluit ten behoeve van deelnemers.

In 2025 lag de focus op het uitbreiden van ons opleidingsaanbod en het versterken van relaties. We hebben het team op volle sterkte gebracht door een accountmanager en officemanager aan te stellen. Dat geeft ruimte voor groei.

We zijn trots op het resultaat: 569 deelnemers hebben zich dit jaar via het Professionals Programma bij- of omgeschoold ([zie hoofdstuk financiën](#) voor verdere informatie over het financiële resultaat). Steeds meer organisaties vragen ons om advies en ondersteuning bij de ontwikkeling van hun medewerkers. Dat doen we door opleidingsvragen op te halen en goed advies te geven.

Voor 2026 zien we kansen én uitdagingen. De toegekende LLO-subsidie (Leven Lang Ontwikkelen) moet zorgen voor eigenaarschap voor LLO binnen alle geledingen van MBO Amersfoort. Alleen dan kunnen we de groei realiseren die nodig is om nog meer inwoners in onze arbeidsmarktregio te helpen opleiden.

De ondersteunende diensten van MBO Amersfoort

De diensten van MBO Amersfoort dragen eraan bij dat onze studenten zich ontwikkelen tot waarde(n) volle vakmensen. Zo zorgen we voor de ICT-omgeving, de roosters, het HR-beleid en inzichtelijke sturingsdata.

De beweging naar flexibel en modulair onderwijs vraagt ook het nodige van onze ondersteunende diensten. De afgelopen jaren hebben we daarom gewerkt aan een herinrichting van onze diensten. Hierbij wordt gewerkt met gedeeld en duaal leiderschap. Duaal leiderschap is een unieke en krachtige manier om teams te leiden waarbij twee managers verantwoordelijk zijn voor de betreffende dienst. De herinrichting is in 2025 afgerond door de start van de dienst Bestuur, Control en Kwaliteit.

De diensten hebben in 2025 verder gewerkt aan het dienstverleningsconcept, met als doel de samenwerking tussen diensten te verbeteren door totaaloplossingen te bieden vanuit de diensten voor het onderwijs. We doen het samen of niet is een van de belofte uit het dienstverleningsconcept. In 2025 hebben we daarom volop ingezet op het versterken van de samenwerking met het onderwijs via onder andere de kennisnetwerken. Kennisnetwerken zijn werkgemeenschappen waarin het vertalen van strategische keuzes naar werkbare en haalbare



oplossingen in de dagelijkse praktijk centraal staat. Ze bieden ruimte om beleidsvoorstellen te verkennen, praktijkervaringen te delen, scenario's te ontwikkelen en implementatieaanpakken af te stemmen over teams en diensten heen. Onderwijsmanagers zijn bij het kennisnetwerk betrokken in de rol van portefeuillehouder en medewerkers van de verschillende diensten sluiten aan als expert. De kennisnetwerken dragen bij aan meer inzicht in elkaars werelden, meer draagvlak en beter begrip voor beleidskeuzes.

Onze diensten

Bestuur, Control en Kwaliteit

De dienst Bestuur, Control en Kwaliteit (BCK) is op 1 mei 2025 officieel gestart. BCK helpt MBO Amersfoort om goed te sturen op de strategische koers. BCK bestaat uit drie teams: Bestuurlijke ondersteuning, Finance & Control en Kwaliteit & Strategie. We onderzoeken of de organisatie goed werkt en haar doelen haalt. Ook adviseren we hoe we die doelen wél kunnen bereiken. Zo dragen we bij aan het realiseren van de strategische koers.

De belangrijkste ontwikkeling voor de dienst in 2025 is de formele start. Daarnaast zijn we trots op een aantal concrete resultaten, waaronder het doorontwikkelen van de kwaliteitsgesprekken met de scholen, het inrichten van kwaliteitsgesprekken voor de diensten, het uitwerken van de besturingsfilosofie, het opstellen van een kaderbrief en het uitwerken van de strategische koers in meetbare, merkbare en bespreekbare opbrengsten.

Onze eerste prioriteit was het versterken van de sturing en onderzoeken hoe we daar gezamenlijkheid in kunnen aanbrengen. Hier hebben we over het algemeen al draagvlak binnen de organisatie voor weten te bereiken. Het helpt dat we een relatief kleine dienst zijn: de lijnen zijn kort. Daarnaast staan de adviseurs van Control en Kwaliteit dicht bij de scholen en andere diensten.

Nu de formele inrichting is afgerond, richten we ons in 2026 op hoe we met elkaar willen werken. Met elkaar bouwen we aan "één BCK": een team dat impact maakt vanuit gezamenlijk eigenaarschap met een dienstenplan 2026-2028 als gezamenlijk kompas. We gaan hierdoor van strategisch richten naar een helder perspectief voor het werk dat we uitvoeren.

Het doel is dat BCK nog meer weggaat uit de operatie. We willen duidelijk maken welke randvoorwaarden horen bij goede sturing: hoe sturen we op kwaliteit, financiën en tijd. BCK wil dit proces goed en strak faciliteren. Zo zorgen we ervoor dat de organisatie en het College van Bestuur goed kunnen sturen.

Mens, Onderwijs en Organisatie

De dienst Mens, Onderwijs & Organisatie (MO&O) is een krachtige schakel binnen MBO Amersfoort. MO&O bestaat uit vijf teams: Marketing & Communicatie, Practoraten, Studentendienstverlening, Onderwijs & Ontwikkeling en HR&D. Ons motto zegt alles: impact door aandacht voor groei van mens, onderwijs en organisatie.

Elke afdeling draagt op eigen wijze bij aan deze missie. O&O en HR&D ondersteunen het College van Bestuur, directie en onderwijsteams met strategisch onderwijs- en HR-beleid. SDV versterkt de zorgstructuur door studenten persoonlijke begeleiding en passende ondersteuning te bieden. M&C zet zich in voor werving van nieuwe studenten, interne communicatie, relatiebeheer en het versterken van onze merkidentiteit.

Het afgelopen jaar stond in het teken van investeren in samenwerking en verbinding. We hebben gebouwd aan een dienst waarin verschillende perspectieven samenkomen en elkaar versterken.



In 2025 hebben we het management verder geprofessionaliseerd. De afdelingshoofden zijn nu leidinggevend van hun teams en vormen samen met de twee managers het managementteam van MO&O. Hiermee leggen we een stevige basis voor de toekomst, waarin we blijven werken aan de groei van mensen, onderwijs en organisatie.

We zetten volop in op het realiseren van ons dienstenplan en de strategische koers van MBO Amersfoort. In 2025 hebben we het model voor marketing & communicatiemedewerkers en studentadviseurs geëvalueerd en aangescherpt. Daarnaast zijn we trots op de toegekende MDIEU-subsidie voor een Fit en Vitaal MBO Amersfoort en onze actieve bijdrage aan strategische projecten zoals het Functiehuis, programma Eigentijds Onderwijs en het plan 'Aanval tegen uitval'.

In 2026 realiseren we een nieuw dienstenplan waarin focus en prioritering centraal staan. Voor 2026 zetten we ook vol in op de SIS-implementatie. Daarnaast blijven we onverminderd investeren in de realisatie van onder andere het programma Eigentijds Onderwijs, vernieuwing van het Functiehuis en de verdere doorontwikkeling van onze kennis- en schoolnetwerken.

Onderwijsondersteuning en Services

In 2025 heeft de dienst Onderwijsondersteuning en Services (DOS) voor het eerst een volledig kalenderjaar integraal samengewerkt als één dienst. DOS bestaat uit de teams Informatiemanagement & ICT, huisvesting, facilitair, bedrijfsveiligheid, onderwijsplanning en studentenadministratie.

DOS levert ondersteunende services die belangrijk zijn voor een soepel draaiende onderwijsorganisatie. De medewerkers zijn aanwezig op alle scholen, waardoor de samenwerking met het onderwijs laagdrempelig en vanzelfsprekend is. De verdere integrale afstemming tussen de teams heeft in 2025 geleid tot betere procesafspraken, een efficiëntere werkwijze en meer co-creatie. Voorbeelden hiervan zijn de gezamenlijke inzet op de implementatie van het nieuwe Studenteninformatiesysteem (SIS) en ondersteuning bij de ontwikkeling van modulair en flexibel onderwijs.

De dienst kijkt met trots terug op diverse concrete resultaten. Het veiligheidsgevoel binnen MBO Amersfoort blijft hoog. Samen met studenten, medewerkers en samenwerkingspartners heeft Bedrijfsveiligheid gewerkt aan een leeromgeving waarin veiligheid, respect en professionaliteit centraal staan. Daarnaast zijn we trots op de aanbesteding voor catering: deze aanbesteding leidde tot de keuze voor een nieuwe partner met een sterke focus op duurzaamheid, afvalreductie en gezonde lunches.

Voor 2026 staat onder andere het toekomstbestendig inrichten van het studenteninformatiesysteem, het stimuleren van technologische innovaties en het opstellen van een strategisch huisvestingsplan centraal. Met deze ambities bouwt DOS voort op de stevige basis die in 2025 is gelegd. De dienst kiest voor duurzame, toekomstgerichte ontwikkeling met duidelijke focus op onderwijsnabije ondersteuning, proceskwaliteit en technologische vooruitgang.

SOCIAAL JAARVERSLAG 2025





In 2024 stond het sociaal medewerkersbeleid van MBO Amersfoort nadrukkelijk in het teken van luisteren, verdiepen en gericht verbeteren. Aan het einde van 2024 is er een MWO-meting gedaan (medewerkeerswaarderingsonderzoek). Op basis van de uitkomsten is een duidelijke rode draad geformuleerd. Deze laat zien wat medewerkers belangrijk vinden en waar wij als organisatie op moeten bijsturen of doorontwikkelen. Deze vijf thema's vormen die rode draad:

1. Werkdruk en werkdrukbeleving
2. Ontwikkelen en professionaliseren
3. Leiderschap en communicatie
4. Samenwerking en organisatiecultuur
5. Onboarding en binding van medewerkers

Werkdruk en werkdrukbeleving

Werkdruk en werkdrukbeleving zijn in 2025 een prominent thema gebleven, mede naar aanleiding van het bezoek van de arbeidsinspectie in 2024. In 2025 heeft geen nieuw bezoek plaatsgevonden. Wel hebben wij het afgelopen jaar nadrukkelijk ingezet op het gesprek tussen werkgever en werknemer, tussen leidinggevende en medewerker. In dat gesprek is ruimte om maatwerk te bieden en werkdruk en werkdrukbeleving bespreekbaar te maken.

Een belangrijk instrument hierin is het Waarde(n)volle Gesprek. Voor de gesprekkencyclus hebben we een document ontwikkeld, het zogenoemde Spiegelschrift, waarin een apart hoofdstuk 'van werkdruk naar werkgeluk' is opgenomen. Medewerkers kunnen hierin met behulp van de capability index aangeven in hoeverre zij werkdruk ervaren. Dit vormt de basis voor het gesprek met de leidinggevende. Ook de bedrijfsarts is hierbij betrokken geweest en heeft in 2025 een webinar verzorgd over werkdruk en duurzame inzetbaarheid.

Binnen de contractafspraken is daarnaast gekeken naar de inrichting van de arbodienstverlening. Het contract met de bedrijfsarts is verlengd. In 2025 is gestart met de voorbereiding voor de selectie van een nieuwe arbodienst, met het voornemen deze in 2026 te contracteren.

Wij zien het Waarde(n)volle Gesprek als een sleutel om werkdruk (op tijd) te signaleren en gezamenlijk aan te pakken. In 2025 zijn deze gesprekken nadrukkelijk gevoerd. Eind 2026 volgt een nieuwe MWO-meting, waarmee wij opnieuw toetsen hoe medewerkers de werkdruk en werkdrukbeleving ervaren.

MDIEU-subsidie en duurzame inzetbaarheid

In 2024 kregen wij de MDIEU-subsidie toegewezen. In 2025 is binnen HR intensief gewerkt aan de inzet van die subsidie. De subsidie gaat over wat je doet op het gebied van preventie en van het fit en vitaal maken en houden van je medewerkers. Met de subsidie zijn meerdere projecten gestart en/of geïntensiveerd die bijdragen aan duurzame inzetbaarheid:

- Het programma Fit & Vitaal MBO Amersfoort. Deze is geïntensiveerd in 2025. Hierin hebben we gekeken: wat willen en kunnen we doen om een mooie basis te leggen op het gebied van duurzame inzetbaarheid.
- Het project Functiehuis is gestart met als doel het functiehuis te updaten en duurzaam te maken. Hierin staat wat er van je wordt verwacht als medewerker in je functie, wat je doorgroeiperspectief is, et cetera. Dat geeft helderheid en eenduidigheid voor de inzetbaarheid van medewerkers. In 2026 wordt het huis ge-update en worden medewerkers opnieuw ingedeeld in de functies. Dit gaat officieel in per 1 januari 2027.



- Onderzoek naar diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid binnen de organisatie. Dit vond plaats in Q4 van 2025. Naast een uitgebreid bureauonderzoek is een doorsnede van medewerkers geïnterviewd om een beeld te krijgen van de huidige stand van zaken op deze thema's. Om vanuit daar een advies te geven op waar we op in kunnen zetten. Dat advies komt januari 2026 en zal een opvolging krijgen. Daarnaast hebben we vanuit diversiteit, inclusie en gelijkwaardigheid een concrete stap gezet door medewerkers de mogelijkheid te bieden om drie feestdagen te wisselen. Hiermee creëren we meer ruimte voor identiteits- en culturele verschillen en geven we invulling aan rechtvaardig en inclusief werkgeverschap.
- Gerichte acties rondom werkdruk en werkdruk-beleving door middel van bijvoorbeeld het Waarde(n)volle Gesprek.

Startende docenten en roosterdruk

Een concrete maatregel om werkdruk te verlagen is de lestijdreductie voor startende docenten. Zij krijgen jaarlijks 100 uur lestijdreductie. Deze uren worden daadwerkelijk in het rooster verwerkt en zijn niet vrijblijvend. Daarmee wordt voorkomen dat de planning van deze uren en daarmee de verlichting van de werkdruk alsnog bij de docent zelf terechtkomt. Deze maatregel is positief gewaardeerd, ook door de vakbonden, en draagt bij aan een realistische en gezonde start binnen onze organisatie.

Ontwikkelen en professionaliseren

Medewerkers geven aan ruimte te willen voor professionele ontwikkeling. Groei is een van onze kernwaarden en vraagt om een duidelijke en eerlijke structuur.

De functiemix van docenten is een belangrijk instrument om ontwikkeling zichtbaar en mogelijk te maken. In eerdere jaren is hierin vooruitgang geboekt. In oktober 2024 is zichtbaar geworden dat de verhouding opnieuw minder gunstig is geworden. Om de doorstroom kwalitatief te verbeteren, is het proces rondom doorstroom vereenvoudigd. De sollicitatieprocedure is toegankelijker gemaakt. Hiermee bevorderen we dat docenten zich blijven ontwikkelen en dat doorgroei transparanter en beter georganiseerd plaatsvindt.

Ontwikkeling wordt steeds sterker gekoppeld aan de gesprekkencyclus en teamontwikkeling. We werken toe naar een situatie waarin professionalisering niet incidenteel is, maar een vanzelfsprekend onderdeel van het werk.

Leiderschap en communicatie

Leiderschap wordt in het MWO overwegend positief beoordeeld. Tegelijkertijd geven medewerkers aan dat communicatie via de lijn beter kan. Er is behoefte aan meer duidelijkheid over het waarom achter besluiten. Ook kan de zichtbaarheid van leidinggevend verbeteren.

Leiderschapsontwikkeling en leiderschapskompas

In 2025 zijn we gestart met een organisatiebrede leiderschapsontwikkeling. Er is een gezamenlijke visie op leiderschap ontwikkeld, vastgelegd in het Leiderschapskompas. Dit kompas beschrijft de kerntaken en het gewenste gedrag van leidinggevend binnen MBO Amersfoort.

Waar 2025 in het teken stond van het ontwikkelen van visie en kader, staat 2026 in het teken van het daadwerkelijk zichtbaar maken van bijbehorend gedrag in de praktijk. Daarmee wordt leiderschap een belangrijke hefboom voor cultuur, communicatie en richting.



Het Leiderschapskompas: lidmaatschap en leiderschap

In 2025 is er in het kader van het leiderschapstraject een cultuuraudit uitgevoerd, begeleid door een extern bureau (the Change Collective). Centraal stond de vraag: welke visie hebben wij op leiderschap en wat vraagt de nieuwe werkelijkheid van onze leidinggevendenden in de praktijk? Daaruit kwamen herkenbare patronen in de organisatie naar voren en werd duidelijk welk leiderschap nodig is om onze ambities te realiseren.

Het resultaat hiervan is het Leiderschapskompas. Dit kompas kent een tweedeling. Enerzijds gaat het over lidmaatschap: iedere leidinggevende is in de eerste plaats lid van MBO Amersfoort en onderdeel van een team. Anderzijds gaat het over de leiderschapsrol: wat vraagt het om richting te geven, keuzes te maken en verantwoordelijkheid te nemen? Juist het bewust schakelen tussen deze twee perspectieven stond het afgelopen jaar centraal.

Drie focusprojecten

Binnen de leiderschapsontwikkeling zijn drie focusprojecten benut om nieuw gedrag in de praktijk te oefenen: de invoering van het student-informatiesysteem (SIS), het plan 'Aanval tegen uitval' en de Startacademie. In deze trajecten is expliciet gewerkt aan de vraag hoe je een project leidt, welk gedrag daarbij past en welke keuzes je als leider wel en niet maakt.

In 2026 staat ook de begeleiding van cluster- en diensten-MT's centraal, met als doel dat leidinggevendenden en ondersteunende diensten in 2027 zelfstandig volgens het kompas werken.

Communicatie en voorbeeldgedrag

De MWO-uitkomsten laten zien dat leiderschap inhoudelijk goed wordt beoordeeld, maar dat

communicatie via de lijn lager scoort. Het Leiderschapskompas bevat daarom ook concrete gedragingen, waaronder het tijdig en helder communiceren over besluiten. We werken toe naar een communicatieve organisatie waarin lijncommunicatie essentieel is.

Onboarding leidinggevendenden

Daarnaast besteden we specifiek aandacht aan de onboarding van leidinggevendenden. In een periode van relatief hoog verloop vraagt goed werkgeverschap om gerichte interventies, zodat nieuwe leidinggevendenden stevig landen en bijdragen aan continuïteit en binding binnen de organisatie.

Samenwerking en organisatiecultuur

De samenwerking binnen teams scoort bovengemiddeld in het MWO. Dit is een belangrijke kracht van MBO Amersfoort. Medewerkers ervaren collegialiteit en betrokkenheid binnen hun directe werkomgeving.

De eerder uitgevoerde cultuuraudit in het kader van de leiderschapsontwikkeling heeft daarnaast inzicht gegeven in patronen binnen de organisatie. Deze inzichten helpen ons om niet alleen binnen teams, maar ook organisatiebreed bewuster te werken aan samenwerking en cultuur.

Een belangrijk aandachtspunt is het versterken van de communicatieve organisatie. Heldere lijncommunicatie en het tijdig delen van informatie zijn essentieel om samenwerking tussen teams en lagen te verbeteren. De positieve teamdynamiek vormt daarmee een stevige basis. Tegelijkertijd blijven we gericht investeren in verbinding tussen teams, duidelijke communicatie en een cultuur waarin verantwoordelijkheid en samenwerking hand in hand gaan.



Onboarding en binding van medewerkers

Bij MBO Amersfoort hebben we een relatief hoog verloop in medewerkers. Daarom zijn inzet op onboarding en de binding van medewerkers extra belangrijk, blijkt uit de analyse van onze verloopcijfers.

Verbetering van onboarding met behulp van MDIEU-subsidie

Deze inzet op onboarding is mede versterkt met behulp van de MDIEU-subsidie. We blijven investeren in een goede start voor nieuwe collega's. Startende docenten krijgen jaarlijks 100 uur lestijdreductie, die structureel in het rooster wordt verwerkt. Daarmee maken we concreet ruimte voor begeleiding, reflectie en professionele ontwikkeling in het eerste jaar.

Om gericht te sturen op een verbetering in verwachtingen en in een vermindering in verloop, is de medewerkersreis in kaart gebracht: welke momenten zijn bepalend in de eerste fase van het dienstverband en waar kunnen we het verschil maken? Op basis daarvan is opnieuw gekeken naar de onboarding-leerlijn binnen de TOF Academie en is een specifieke onboarding-leerlijn voor leidinggevers (zoals eerder genoemd) opgezet. Ook is kritisch gekeken naar de informatievoorziening bij de start van het dienstverband. Daarbij is het uitgangspunt om minder te zenden en meer te focussen op wat een nieuwe medewerker daadwerkelijk moet weten, nodig heeft en waar ondersteuning gewenst is.

Concrete verbeteringen die in 2025 zijn doorgevoerd zijn onder andere het actief benaderen van nieuwe medewerkers na ongeveer twee weken en na drie maanden van indiensttreding, om ervaringen op te halen en tijdig knelpunten te signaleren. Daarnaast worden bij uitdiensttreding exit-formulieren verstuurd om inzicht te krijgen in de redenen van vertrek.

Ook wordt met elke vertrekkende collega een exitgesprek gevoerd door iemand anders dan de direct leidinggevende. Deze informatie wordt benut om het onboardingproces en het bredere HR-beleid verder te verbeteren.

Expertcoaches

Ook werken we toe naar een model met expertcoaches. Niet langer is iedere docent automatisch coach van een startende collega. De begeleiding wordt bewust geconcentreerd bij een beperkt aantal daarvoor aangewezen personen. Hiermee brengen we meer focus en eenduidigheid aan in de begeleiding van startende docenten.

Door coaching te bundelen bij expertcoaches versterken we de kwaliteit en consistentie van de begeleiding. Dit draagt bij aan een stevigere start en ondersteunt onze inzet op goed werkgeverschap en duurzame binding. Hier starten we in 2026 mee.

Binding en behoud

Binding wordt beïnvloed door meerdere factoren: ontwikkelmogelijkheden, werkdruk, leiderschap en cultuur. Door in samenhang te werken aan deze thema's zetten we stappen om medewerkers duurzaam aan MBO Amersfoort te verbinden.

Vooruitblik

De uitkomsten van het MWO 2024 zijn niet alleen een spiegel, maar ook een richtingwijzer. Sinds 2025 en verder blijven we gericht werken aan het verlagen van werkdrukbeleving, het versterken van professionele ontwikkeling en het verder professionaliseren van leiderschap. Zo bouwen we stap voor stap aan een organisatie waarin medewerkers zich gezien, ondersteund en uitgedaagd voelen om met plezier bij te dragen aan goed onderwijs.

Feiten en cijfers MBO Amersfoort ultimo

formatie totaal en verhouding man/vrouw	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%	Waarvan gender-neutraal	%
fte	652,2	252,3	38,7%	399,3	61,2%	0,6	0,1%
personen	814	285	35,0%	528	64,9%	1	0,1%

Man-vrouwverhouding MBOA

leidinggevende functies	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	11,7	7	59,8%	4,7	40,2%
personen	12	7	58,3%	5	41,7%

Man-vrouwverhouding in managementfuncties MBOA

verhouding fte in vaste en tijdelijke dienst	totaal	waarvan vast	%	waarvan tijdelijk	%
fte	652,2	491,2	75,3%	161,0	24,7%

Verhouding tussen vaste en tijdelijke dienst MBOA

verhouding voltijd/deeltijd	totaal	waarvan voltijd	%	waarvan deeltijd	%
fte	652,2	152	23%	500,2	77%
personen	814	228	28%	586	72,0%

Verhouding tussen voltijd en deeltijd MBOA

leeftijdscategorie	totaal	% vh totaal
15 tot 25 jaar	9	1%
25 tot 35 jaar	136	17%
35 tot 45 jaar	221	27%
45 tot 55 jaar	198	24%
55 tot 65 jaar	220	27%
65+ jaar	30	4%
Totaal	814	100%

Leeftijdscategorieën MBOA

	aantal
Uitstroom pensionering komende 10 jaar	181
Medewerkers in dienst	139,3 fte
Medewerkers uit dienst	77,6 fte
Onbevoegde docenten in dienst	92 personen
Onbevoegde instructeurs in dienst	12 personen

Onbevoegde docenten en instructeurs kunnen in dienst zijn als zij naast hun werk een opleiding tot docent of instructeur volgen (PDG) en daarmee na de opleiding bevoegd worden. Hier zijn strikte regels aan verbonden. MBO Amersfoort voldoet daaraan.

Feiten en cijfers Professionals Programma ultimo

formatie totaal en verhouding man/vrouw	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	4,4	0,4	10%	4,0	90%
personen	6,0	1,0	17%	5,0	83%

Man-vrouwverhouding St. MBO Amersfoort PP

leidinggevende functies	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	0,88		0%	0,88	100%
personen	1	0	0%	1	100%

Man-vrouwverhouding in managementfuncties St. MBO Amersfoort PP

verhouding fte in vaste en tijdelijke dienst	totaal	waarvan vast	%	waarvan tijdelijk	%
fte	4,4	3	68%	1,4	33%

Verhouding tussen vaste en tijdelijke dienst St. MBO Amersfoort PP

verhouding voltijd/deeltijd	totaal	waarvan voltijd	%	waarvan deeltijd	%
fte	4,4	0	0%	4,4	100%
personen	6	0	0%	6	100%

Verhouding tussen voltijd en deeltijd St. MBO Amersfoort PP

leeftijdscategorie	totaal	%	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
15 tot 25 jaar	0	0%	0	0%	0	0%
25 tot 35 jaar	1	17%	0	0%	1	17%
35 tot 45 jaar	1	17%	0	0%	1	17%
45 tot 55 jaar	3	50%	1	17%	2	33%
55 tot 65 jaar	1	17%	0	0%	1	17%
65+ jaar	0	0%	0	0%	0	0%
Totaal	6	100%	1	17%	0	83%

Leeftijdscategorieën St. MBO Amersfoort PP 2025

	aantal
medewerkers in dienst	2
medewerkers uit dienst	2

In en uit dienst in 2025 St. MBO Amersfoort PP

	jaar
gemiddeld alle medewerkers	2,2

Lengte dienstverband St. MBO Amersfoort PP

Ziekteverzuim	2025
verzuimpercentage	3,76%
gemiddelde verzuimduur	17,83
meldingsfrequentie	1,43
percentage nulverzuim	83,33%

Ziekteverzuim 2025 St. MBO Amersfoort PP

Feiten en cijfers OIB ultimo

formatie totaal en verhouding man/vrouw	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	92,3	48,4	52%	43,9	48%
personen	112,0	55,0	49%	57,0	51%

Man-vrouwverhouding OIB Holding B.V.

leidinggevende functies	totaal	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
fte	3,9	2,9	74%	1,0	26%
personen	4,0	3,0	75%	1,0	25%

Man-vrouwverhouding in managementfuncties OIB Holding B.V.

verhouding fte in vaste en tijdelijke dienst	totaal	waarvan vast	%	waarvan tijdelijk	%
fte	92,3	43,2	47%	49,1	53%

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

verhouding voltijd/deeltijd	totaal	waarvan voltijd	%	waarvan deeltijd	%
fte	92,3	40,0	43%	52,3	57%
personen	112,0	40,0	36%	72,0	64%

Verhouding tussen voltijd en deeltijd OIB Holding B.V.

leeftijdscategorie	totaal	%	waarvan man	%	waarvan vrouw	%
15 tot 25 jaar	13	12%	8	7%	5	4%
25 tot 35 jaar	31	28%	13	12%	18	16%
35 tot 45 jaar	22	20%	14	13%	8	7%
45 tot 55 jaar	18	16%	5	4%	13	12%
55 tot 65 jaar	22	20%	10	9%	12	11%
65+ jaar	6	5%	5	4%	1	1%
Totaal	112	100%	55	49%	57	51%

Leeftijdscategorieën OIB holding B.V.

	aantal
medewerkers in dienst	36
medewerkers uit dienst	24

In en uit dienst in 2025 OIB Holding B.V.

	jaar
gemiddeld alle medewerkers	3.96

Lengte dienstverband OIB Holding B.V.

Ziekteverzuim	2025
verzuimpercentage	6,45%
gemiddelde verzuimduur	11,94
meldingsfrequentie	1,80
percentage nulverzuim	45%

Ziekteverzuim 2025 OIB Holding B.V.

Tijdige aanwezigheid verklaring omtrent gedrag

Nieuwe VOG's in 2025	VOG aanwezig op ingangsmoment	VOG te laat aanwezig	VOG niet aanwezig
Nieuwe medewerkers in loondienst	252	3	0
Nieuwe personen niet in loondienst met een VOG verplichting	55	0	0

Wij hebben onze accountant niet de opdracht gegeven om de werkzaamheden zoals opgenomen in de bijlage IV bij het Onderwijsaccountantsprotocol inzake de tijdige aanwezigheid van de VOG in 2025 uit te voeren.

FINANCIËN EN BEDRIJFSVOERING





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

Helderheid in bekostiging

beroeps- en volwasseneneducatie

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

Uitbesteding van onderwijs

De Meerwaarde

MBO Amersfoort en De Meerwaarde Barneveld werken samen met als voornaamste doel om in Barneveld te zorgen voor een goede aansluiting en doorstroming tussen vmbo en mbo. De Meerwaarde verzorgt het onderwijs. Voor de meeste opleidingen gebeurt dat met hulp van docenten van MBO Amersfoort. MBO Amersfoort blijft eindverantwoordelijk voor de kwaliteitsborging van onderwijs en examinering, het inschrijven en aanmelden van studenten, de (studenten)administratie, de opleidingsgids voor studenten, het model van de onderwijs- en praktijkovereenkomsten en de inrichting van het studentenregistratiesysteem. Van de lumpsumbekostiging komt 90 procent toe aan De Meerwaarde.

M.i.v. schooljaar 2026/2027 gaat MBO Amersfoort het gehele onderwijs zelf verzorgen en heeft de Meerwaarde geen zorg meer voor het onderwijs. De doorlopende leerlijn blijft onze aandacht houden.

Techniek:

1 oktober 2024: 62 bbl-studenten

1 oktober 2025: 56 bbl-studenten

Gezondheidszorg:

1 oktober 2024: 10 bol-studenten

1 oktober 2025: 13 bol-studenten

Barneveldse Techniek Opleiding

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

Techniek:

1 oktober 2024: 104 bbl-studenten

1 oktober 2025: 123 bbl-studenten

Scheerder

Onderwijsbedrijf Logistiek Medewerker verzorgt in samenwerking met horecagroothandel Scheerder, sinds schooljaar 2017-2018 het onderwijs voor bol-niveau 2-studenten op locatie bij Scheerder. Docenten van MBO Amersfoort en instructeurs van Scheerder werken hiervoor samen.



De studenten vallen onder de juridische verantwoordelijkheid van MBO Amersfoort. M.i.v. schooljaar 2025/2026 is deze samenwerking met Scheerder gestopt.

Mobiliteit:

1 oktober 2024: 10 bol-studenten

Investing van publieke middelen in private activiteiten

MBO Amersfoort heeft als doel om de publieke taak van hoogwaardig beroepsonderwijs te versterken door samenwerking met private partners. Dit resulteert in een betere aansluiting van het onderwijs op de arbeidsmarkt. Publieke middelen worden hierbij ingezet in private activiteiten, zoals niet-bekostigd onderwijs en dienstverlening aan derden. De voorwaarden die zijn gesteld in de beleidsregel voor het investeren van publieke middelen in private activiteiten zijn onder andere dat deze in lijn moeten zijn met de wettelijke taak, aantoonbare meerwaarde moeten bieden, proportioneel moeten zijn en niet mogen leiden tot oneerlijke concurrentie. MBO Amersfoort voldoet aan de beleidsregel.

Onderwijs in bedrijf

Om onze studenten goed voor te bereiden op de beroepspraktijk, bieden wij hen zo veel mogelijk realistische praktijksituaties en -ervaringen aan. Dit sluit aan bij ons strategische speerpunt om de meest ondernemende mbo-instelling van Nederland te zijn. De binnenschoolse praktijkvorming, onderdeel van de begeleide onderwijstijd (BOT), vindt plaats binnen acht onderwijsbedrijven. De onderwijsbedrijven die wij volledig voor eigen rekening en risico exploiteren, zijn georganiseerd binnen OIB Holding B.V. en haar vijf werkmaatschappijen: OIB Leerhotel B.V., OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V., AdminCompany B.V., Salon de Nieuwe Stad B.V. en OIB Bedrijfsopleidingen B.V.

Het eigen vermogen en het resultaat van deze bedrijven zijn opgenomen in de cijfers van OIB Holding B.V. OIB Holding B.V. heeft een eigen directeur die rechtstreeks verantwoording aflegt bij het College van Bestuur van MBO Amersfoort dat tevens enig aandeelhouder is van OIB Holding B.V.

De organisatiestructuur van de onderwijsbedrijven, waarbij de activiteiten zijn ondergebracht in verschillende bv's, zorgt voor risicospreiding en transparantie. Als een bv onvoldoende presteert, kunnen we besluiten de betreffende entiteit op te heffen zonder dat dit ten koste gaat van MBO Amersfoort. De continuïteit van het onderwijs wordt daarbij gewaarborgd, doordat MBO Amersfoort bijvoorbeeld het gebruik van de faciliteiten kan voortzetten. Door de organisatie van de onderwijsbedrijven in verschillende besloten vennootschappen en de verantwoordelijkheden die daar bij komen kijken, is er een zo goed mogelijke aansluiting met de praktijk.

Het onderwijsbedrijf en het onderwijscluster dat gebruikmaakt van de faciliteiten die het onderwijsbedrijf levert, sluiten jaarlijks een overeenkomst met elkaar af. Het onderwijscluster of onderwijsteam formuleert de opdracht die wordt gedeeld met het betreffende onderwijsbedrijf. Dit leidt vervolgens tot een opdracht-omschrijving. De bijdrage die het onderwijsbedrijf ontvangt is gebaseerd op de rijksbijdrage die MBO Amersfoort voor het betreffende onderdeel ontvangt. De opdracht-omschrijvingen van het onderwijscluster voor het betreffende onderwijsbedrijf worden getekend door het College van Bestuur, de betreffende cluster-directeur en de directeur van OIB Holding B.V.



Om oneerlijke concurrentie te voorkomen hanteren de onderwijsbedrijven marktconforme tarieven. Deze tarieven worden elk jaar per 1 januari vastgesteld en geaccordeerd door het College van Bestuur. De marktconformiteit van de tarieven wordt periodiek getoetst.

Professionals Programma

Professionals Programma biedt privaat bekostigd onderwijs en opereert als zelfstandige entiteit. De aangeboden opleidingen sluiten aan op het bekostigd onderwijsaanbod en voldoen aan de voorwaarden van de beleidsregel. Het opleidingsaanbod van Professionals Programma richt zich op werkenden die zich willen bij- of omscholen en biedt flexibele en vraaggerichte opleidingen.

Professionals Programma bevordert verdere specialisatie en vergroot de deskundigheid van docenten en deelnemers. Ook sluiten de activiteiten van Professionals Programma aan bij het strategische speerpunt dat MBO Amersfoort een leven lang aansluit bij de student.

De uitvoering van crebo(gerelateerd) onderwijs wordt altijd door MBO Amersfoort verzorgd. De uitvoering van cursorisch onderwijs door Professionals Programma vindt altijd plaats in afstemming met MBO Amersfoort. Praktisch betekent dit dat de inhoud van het onderwijsprogramma (ontwerp) en de keuze en ontwerp van het studiemateriaal en examens altijd door een inhoudelijk functionaris van MBO Amersfoort wordt bepaald en/of geaccordeerd.

Professionals Programma valt onder de verantwoordelijkheid van een directeur die rechtstreeks verantwoording aflegt bij het College van Bestuur van MBO Amersfoort dat tevens het bestuur is van de stichting.

Overige activiteiten

MBO Amersfoort verhuurt locaties op basis van marktconforme prijzen, voornamelijk aan samenwerkende organisaties die het bekostigd onderwijs versterken. Hierdoor worden de faciliteiten optimaal benut, wat bijdraagt aan de financiële gezondheid van MBO Amersfoort. De verhuur voldoet aan de voorwaarden van de beleidsregel. De verhuurportefeuille valt onder verantwoordelijkheid van de manager Huisvesting die rechtstreeks verantwoording aflegt bij het College van Bestuur.

Onderwijzend personeel wordt tegen kostendekkende tarieven gedetacheerd aan samenwerkingspartners, in overeenstemming met de voorwaarden van de beleidsregel.

Activiteit	Omschrijving activiteit	Reden dat onder beleidsregel valt	Omvang baten en (mutatie) geïnvesteerd vermogen 2025 x € 1.000	(Risico)beleid en -beheer	Juridische en organisatorische inbedding	Aantoonbare meerwaarde
Onbekostigd contractonderwijs Professionals Programma (PP)	Cursussen en trainingen die privaat worden gegeven.	Cursussen en trainingen buiten het bekostigde onderwijs, waarvoor publieke middelen (o.a. personeel en ruimten) ingezet worden.	Baten: € 870 Geïnvesteerd vermogen: € 263 waarvan € 61 verhuur en € 188 detachering/doorbelasting personeel. Verstrekte lening: € 300 Aflossing in 2025 bedraagt € 0	Risico op marktverstoring gemitigeerd door voor interne inkoop kostprijzen op basis van personeelskosten te hanteren en voor aanbod marktconforme prijzen te hanteren die integraal kostendekkend zijn.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte stichting) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Verdere specialisatie en vergroten van de deskundigheid van docenten en deelnemers. Daarnaast leidt dit ook tot mogelijke instroom in bekostigd onderwijs. Ook sluiten de activiteiten van PP aan bij het strategische speerpunt dat MBO Amersfoort een leven lang aansluit bij de student.
Verhuur vastgoed	Alle soorten verhuur van onroerend goed.	Bron van inkomsten vanuit onroerend goed die zowel zijn gekocht als gehuurd met publiek gelden.	Baten: € 1.505 waarvan € 680 verhuur aan OIB ten behoeve van begeleide onderwijstijd, € 61 verhuur aan PP en € 763 derden.	Risico op marktverstoring gemitigeerd door bij verhuur marktprijzen te hanteren. Bij onderverhuur op basis van lopende contracten en daarmee marktconform.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Bedrijfseconomische afweging om delen van gebouwen (tijdelijk) te verhuren. Bijkomend voordeel is dat merendeel van het verhuurde vastgoed wordt verhuurd aan organisaties waarmee wordt samengewerkt, waaronder diverse leerbedrijven.
Detachering extern	Detachering onderwijzend personeel.	Er wordt vanwege diverse redenen onderwijs-personeel gedetacheerd aan andere onderwijs-instellingen. Dit kan zijn vanwege samenwerking met andere bekostigde onderwijsinstellingen of MBO gerelateerde organisaties.	Baten: € 119 Geïnvesteerd vermogen: € 119	Risico op marktverstoring gemitigeerd door kostendekkend tarief voor personeel te hanteren.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Dit is situatie specifiek, maar in principe is er sprake van een aantoonbare meerwaarde (goed werkgeverschap, samenwerking met andere onderwijsinstelling).

Activiteit	Omschrijving activiteit	Reden dat onder beleidsregel valt	Omvang baten en (mutatie) geïnvesteerd vermogen 2025 x € 1.000	(Risico)beleid en -beheer	Juridische en organisatorische inbedding	Aantoonbare meerwaarde
OIB Holding BV incl. Green Outlet Store	Winkel met voornamelijk kleding en (outlet) woonartikelen.	Leveren diensten aan derden.	Baten Green Outlet Store: € 439 Waarvan onderwijsbijdrage: € 383 Geïnvesteerd vermogen: € 0	Risico op marktverstoring gemitigeerd door markt-conforme prijzen te hanteren. Voor shop-in-shop producten worden marktprijzen van leverancier gehanteerd.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte BV) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Begeleide onderwijstijd (BOT) voor studenten Retail.
OIB Leerhotel BV incl. First Class	Hotel, restaurant, zaalverhuur (Leerhotel het Klooster), brasserie (First Class).	Leveren diensten aan derden.	Baten: € 5.938 Waarvan onderwijsbijdrage: € 1.949 Geïnvesteerd vermogen: € 820 waarvan € 659 verhuur inclusief service-kosten en doorbelaste huisvestingslasten en € 160 detachering/doorbelasting personeel.	Risico op marktverstoring gemitigeerd door markt-conforme prijzen te hanteren.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte BV) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Begeleide onderwijstijd (BOT) voor studenten Hotelschool (Leerhotel het Klooster) en Entree opleidingen (First Class).
OIB Fit Academie Bokkeduinen BV	Fitnesscentrum, sportlessen, inclusief horeca-voorziening.	Leveren diensten aan derden.	Baten: € 1.887 Waarvan onderwijsbijdrage: € 412 Geïnvesteerd vermogen: € 75 Dit betreft € 46 doorbelaste huisvestingslasten en € 29 detachering/doorbelasting personeel.	Risico op marktverstoring gemitigeerd door markt-conforme prijzen te hanteren.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte BV) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Begeleide onderwijstijd (BOT) voor studenten Sport-academie en Toerisme en Management

Activiteit	Omschrijving activiteit	Reden dat onder beleidsregel valt	Omvang baten en (mutatie) geïnvesteerd vermogen 2025 x € 1.000	(Risico)beleid en -beheer	Juridische en organisatorische inbedding	Aantoonbare meerwaarde
Salon de Nieuwe Stad BV	Kap- en schoonheidssalon.	Leveren diensten aan derden.	Baten: € 1.120 Waarvan onderwijsbijdrage: € 826 Geïnvesteerd vermogen: € 81 Dit betreft verhuur inclusief servicebijdragen.	Risico op marktverstoring gemitigeerd door markt-conforme prijzen te hanteren.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte BV) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Begeleide onderwijstijd (BOT) voor studenten Kappersschool en Schoonheidsspecialisten.
OIB Bedrijfs-opleidingen BV De Garage	Bovag-erkende garage voor reparaties en keuringen.	Leveren diensten aan derden.	Baten: € 501 Waarvan onderwijsbijdrage: € 188 Geïnvesteerd vermogen: € 79 waarvan € 65 verhuur inclusief servicebijdragen en € 14 overige doorbelaste zaken.	Risico op marktverstoring gemitigeerd door markt-conforme prijzen te hanteren.	Organisatorisch ingebed (balans-posten en exploitatie zijn traceerbaar) en juridisch ingebed (aparte BV) met aansturing door CvB van MBO Amersfoort.	Begeleide onderwijstijd (BOT) voor studenten Mobiliteit.

Private activiteiten



Derde leerweg

Sinds 2019 voert MBO Amersfoort in het kader van een leven lang ontwikkelen (LLO) crebo-gerelateerde (deel)opleidingen uit via de derde leerweg. Deze niet door de overheid bekostigde derde leerweg opleidingen worden voor diplomagericht onderwijs overig onderwijs (OVO) genoemd. Voor delen van opleidingen, die studenten vaak via een bedrijf of organisatie volgen bij MBO Amersfoort, spreekt men van overige opleidingen in deeltijd (ODT).

Het verlenen van vrijstellingen

MBO Amersfoort hanteert een vrijstellingsregeling voor specifieke en generieke examenonderdelen en voor het onderdeel Loopbaan en Burgerschap. Deze regeling heeft uitsluitend betrekking op examinering en diplomering en voldoet aan de geldende wettelijke eisen. Het uitgangspunt bij het verlenen van vrijstellingen is het examenplan per kwalificatie. In dit examenplan zijn alle examens en overige diploma-eisen van de betreffende opleiding opgenomen. Op basis hiervan wordt door de examencommissies beoordeeld of een student in aanmerking komt voor een vrijstelling.

De examencommissies werken met een vastgesteld proces voor het behandelen en beoordelen van aanvragen voor vrijstelling. Hiervoor maken zij gebruik van een digitale workflow in het student-informatiesysteem (SIS). In dit proces wordt de aangeleverde bewijslast beoordeeld en het besluit van de examencommissie vastgelegd. De relevante documentatie wordt gearchiveerd in het diploma-dossier van de student, zodat de besluitvorming achteraf navolgbaar en controleerbaar is.

Vrijstellingen worden uitsluitend verleend op basis van aantoonbaar behaalde en voldoende examen-resultaten. Op dit moment worden er binnen

MBO Amersfoort geen vrijstellingen verleend op basis van EVC-certificaten. Evenmin worden vrijstellingen toegekend op basis van andere vormen van bewijs dan officiële waardepapieren die zijn behaald binnen andere, formele opleidingen. Hiermee wordt geborgd dat vrijstellingen zorgvuldig, transparant en consistent worden toegepast.

Cursusgeld niet betaald door de deelnemer zelf

Het beleid van MBO Amersfoort voor de betaling van cursusgeld door studenten ligt vast in de Regeling Schoolkosten 2025-2026 MBO Amersfoort:

“Volg je een bbl-opleiding en ben je achttien jaar of ouder? Dan moet jij ervoor zorgen dat je op tijd betaalt voor je opleiding. Volg je een opleiding die langer duurt dan één jaar? Dan krijg je ieder jaar een nieuwe factuur voor het betalen van bbl-cursusgeld. De factuur voor het cursusgeld krijg je via je schoolmail (via AcceptEmail). Jij en je werkgever moeten dan samen het formulier ‘Derdenmachtiging bbl’ invullen en ondertekenen. Daarmee geef je officieel aan dat je werkgever het cursusgeld betaalt in plaats van jijzelf. Als je werkgever of een andere instantie jouw bbl-cursusgeld betaalt, dan geef je dit door bij de studentenadministratie als je je praktijkovereenkomst (POK) aanvraagt. Let op: zolang wij geen volledig ingevulde en ondertekende derdenmachtiging hebben ontvangen, ben jij zelf verantwoordelijk voor de betaling van het cursusgeld. Een sticker als handtekening is niet geldig.”

Uitschrijvingen

Uitschrijvingen 1 okt 2025 - 31 dec 2025	Met diploma	Zonder diploma	Totaal
Bol	79	92	171
Bbl	93	102	195
Totaal	172	194	366

Bron: rapportage Delphi d.d. 13 februari 2026

Omzwaaiers

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

Omzwaaiers 1 okt 2025 - 31 dec 2025	Bol -> bol	Bol -> bbl	Bbl -> bbl	Bbl -> bol	Totaal
Totaal	73	16	58	6	153

Bron: rapportage Delphi d.d. 13 februari 2026

Diplomastapeling

Horizontale en verticale diplomastapeling

Binnen MBO Amersfoort kunnen studenten na diplomering zowel een andere opleiding op hetzelfde niveau als een opleiding op hoger niveau doen. Op basis van loopbaangesprekken ondersteunt MBO Amersfoort de studenten bij het maken van een dergelijke keuze. In alle gevallen staat bij meervoudige diplomering het individuele belang van onze studenten voorop. Door de wijze waarop OCW de diplomabekostiging berekent is het vanuit bekostigingsoogpunt nauwelijks interessant om

meervoudig te diplomeren. Voor een tweede diploma op gelijk niveau ontvangt MBO Amersfoort geen diplomabekostiging. Als een student een diploma op een hoger niveau haalt, worden qua bekostiging eerder behaalde diploma's daarop in mindering gebracht.

Maatwerk

Maatwerk houdt volgens de notitie Helderheid in dat een bedrijf of instelling een bijdrage betaalt voor het op maat snijden van bekostigde onderwijstrajecten voor eigen personeel. In 2025 speelde dit niet.



Financiën

Planning & control

De financiële planning & control-cyclus bestaat uit 3 onderdelen, een proces gedurende het jaar om de begroting uit te voeren, de voortgang te monitoren en te acteren op ontwikkelen en een jaarafsluiting om de cijfers definitief te checken.

- Een kaderbrief (plan);
- Een begroting (plan);
- Een meerjarenraming (plan);
- Een maandelijkse rapportage en analyse van de resultaten per cluster van scholen, staven & diensten en OIB (do, check, act);
- Een prognose per kwartaal van het financiële resultaat voor het lopende kalenderjaar (do, check, act);
- Een kwartaalrapportage met een analyse van de balansposten (do, check, act);
- Een jaarverslag en een jaarrekening (check en act voor structurele sturing).

Organisatorische inrichting

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

Treasurybeleid en -ontwikkelingen

Het treasurybeleid van MBO Amersfoort is vastgelegd in het treasurystatuut.

Liquide middelen

OCW (Inspectie van het Onderwijs) kent twee normen die gerelateerd zijn aan liquide middelen:

- De current ratio (vlottende activa/kortlopende schulden), norm $> 0,5$

Deze is gedaald van 1,6 per ultimo 2024 naar 1,5 per ultimo 2025 (geconsolideerd).

- De omvang van de liquide middelen, norm $> € 2$ miljoen

De werkelijke omvang ligt hier met € 17,4 miljoen per ultimo 2025 ruim boven.

Beleggen en belenen

MBO Amersfoort kent een treasurystatuut en valt onder de regeling Beleggen en belenen.

MBO Amersfoort heeft een maatwerkregeling met de Rabobank, waardoor MBO Amersfoort een rentevergoeding ontvangt over het totaal van haar liquide middelen.

Risicomanagement

Risicomanagement maakt deel uit van de brede planning & control-cyclus. In 2024 beoordeelde KPMG Accountants N.V. het systeem van risicomanagement en keek, in samenspraak met de organisatie, kritisch naar de belangrijkste risico's voor de organisatie. Met de uitkomsten van deze beoordeling zijn we in 2025 verder aan de slag gegaan, waarbij vooral het beheren van de belangrijkste risico's in de reguliere planning & controlcyclus aandacht kreeg.

Uit de inventarisatie 2024 bleken de volgende risico's met invloed op het al dan niet realiseren van de strategie (selectie van de zes risico's met de meeste impact en de meeste kans). In 2025 hebben we hier beheersmaatregelen op georganiseerd. Deze staan op de volgende pagina beschreven.



Risico uit inventarisatie KPMG 2024	Beheersmaatregel 2025
Onvoldoende inbedding strategische doelen in reguliere P&C-cyclus, waardoor sturing diffuus kan worden.	De belangrijkste beheersmaatregelen die we hier in 2025 op hebben getroffen, zijn het versterken van de sturing door de strategische koers uit te werken in 4 kernopgaven en die kernopgaven onderdeel te maken van de PDCA-cyclus van het management. De 4 kernopgaven moeten ook terugkomen in de nieuwe school- en dienstplannen 2026, waarmee we de strategie echt onderdeel maken van de sturing.
Te veel harde beheersmaatregelen, te weinig soft controls. Hierdoor mogelijk weinig echte manoeuvreerruimte en minder eigenaarschap.	Als beheersmaatregel is in 2025 geïnvesteerd in de rekenschapsrapportages die het management aflegt. Dit moet het eigenaarschap verhogen. Daarnaast is de besturingsfilosofie geüpdate en geïnvesteerd in het leiderschap in de organisatie.
Beperkte naleving van de besturingsfilosofie, waardoor met name het onderdeel rekenschap niet voldoende aandacht krijgt.	Beheersmaatregelen zijn hier vooral gericht geweest op het versterken van het leiderschap door middel van het Leiderschapskompas. Zie verder de beheersmaatregelen hierboven.
Onvoldoende inzicht in de financiën gedurende schooljaar (voor de scholen), waardoor de financiële opgave voor leidinggevend niet altijd duidelijk is.	Dit risico is onderkend en in 2025 is gestart met twee trajecten om het verder te mitigeren: • Het updaten van het allocatiemodel waarmee we de middelen aan de scholen toebedelen; • Het voorbereiden van meer integrale tooling op de financiën en het niet meer begroten op bezetting, maar op beschikbare baten en het bijbehorende lastenkader. Daarmee creëren we meer duidelijkheid, transparantie en rust in de financiën. Dit zetten we in 2026 voort.
Hoog verloop van het personeel, waardoor veel tijd verloren gaat aan inwerken en kennis uit de organisatie vertrekt.	Behoud van medewerkers is in 2025 een kernopgave geworden van de organisatie, in het licht van de strategische doelstellingen. Daarmee is dit een onderdeel van de verantwoordingscyclus van het management en als zodanig als beheersmaatregel opgenomen.
Inzet op organisatiebrede ontwikkeling programma Eigentijds Onderwijs vraagt soms vaardigheden en instrumenten die nog niet breed in de organisatie beschikbaar zijn.	Dit risico is geadresseerd in de verdere sturing op ETO en de doorvertaling binnen de lijnorganisatie.



Naast de eenmalige risico-inventarisatie in 2024 en de beheersmaatregelen die we daarop hebben georganiseerd in 2025, wordt ook gewerkt aan een meer integraal risicomanagementsysteem. Daarvoor is eind 2025 een gefaseerde aanpak opgesteld, die onder verantwoordelijkheid van BCK wordt uitgerold in de organisatie. Dit moet 2026 leiden tot een meer integraal beleid rondom risicomangement en een vergroot inzicht op centraal niveau op het risicomangement in de rest van de organisatie (bij specifieke eigenaren). Daar gebeurt op deelniveau al veel (bijvoorbeeld rondom informatieveiligheid), maar dat is nog niet in een totaaloverzicht voor de heel organisatie in beeld.

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

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

- MBO Amersfoort handelt niet in afgeleide financiële instrumenten. Het treasurystatuut van MBO Amersfoort bevat procedures waaraan voldaan moet worden bij het aangaan van afgeleide financiële instrumenten.
- MBO Amersfoort heeft niet te maken met bijzondere prijsrisico's.
- MBO Amersfoort voldoet ruim aan de geldende solvabiliteits- en liquiditeitsnormen. De krediet- en liquiditeitsrisico's en kasstroomrisico's zijn zeer beperkt. De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. MBO Amersfoort heeft

regels en procedures opgesteld voor de betaling van cursusgelden door studenten. Het kredietrisico is niet geconcentreerd bij enkele partijen.

- MBO Amersfoort heeft een langlopende kredietovereenkomst tot en met 2030 met een jaarlijkse aflossing van € 1,6 miljoen. Het renterisico op de langlopende lening wordt afgedekt door een twintigjarige swap. De jaarlijkse rente op de lening ligt hierdoor vast. Door vervroegde aflossing in 2013 en 2014 is de einddatum nu 30 december 2030. De waarde van de swap per 31 december 2025 is afgerond € 161.000 negatief. De contractwaarde van deze swap is een indicatie van de mate waarin van financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of markt-risico's. Zodra de negatieve waarde van de swap daalt onder de minimumwaarde van € 5,9 miljoen negatief, kan de bank volgens de kredietvoorwaarden (tijdelijk) een deel van de liquide middelen blokkeren. De bank heeft laten weten geen gebruik te maken van deze optie, gezien de huidige hoogte van de solvabiliteit van MBO Amersfoort en gezien het geringe kredietrisico.

Frauderisico's

In 2025 is het frauderisicobeleid vastgesteld.

Dit frauderisicobeleid is erop gericht om het risico dat de organisatie wordt blootgesteld aan fraude zo veel als mogelijk te beperken. Parallel is een lijst met mogelijke frauderisico's opgesteld, die zijn toegewezen aan een eigenaar binnen het managementteam. In 2026 worden de reeds genomen beheersmaatregelen in beeld gebracht. Eventuele specifieke aandachtspunten worden daarna opgenomen met de eigenaren van de risico's.



Risico's en onzekerheden gedurende boekjaar

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

Continuïteit

Resultaatontwikkeling

Het geconsolideerde resultaat in 2025 is € 1,9 miljoen negatief (in 2024 € 1,1 miljoen positief). Dit is € 0,7 miljoen lager dan de begrote € 1,2 miljoen negatief. Voor 2026 en 2027 is ook negatief begroot. In 2028 is weer een positief resultaat begroot. In deze jaarresultaten is al rekening gehouden met een taakstelling. Dat gaat om een bedrag van € 2 miljoen in 2026, € 4 miljoen in 2027 en € 4,5 miljoen in 2028. Deze bedragen zijn een momentopname op basis van een overcapaciteit van fte's in verband met tegenvallende studentenaantallen en diplomaresultaten.

Het resultaat 2025 valt binnen de kaders voor financiële continuïteit. De verwachte solvabiliteit en liquiditeit blijven in de periode tot en met 2028 binnen de gestelde normen. Voor een detailanalyse van de verschillen van baten en lasten wordt verwezen naar de jaarrekening.

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

MBO Amersfoort heeft eind 2025 een solvabiliteit¹ van 59,3 procent (geconsolideerd). Dat is ruim boven de signaleringswaarde van OCW (norm > 30 procent).

MBO Amersfoort overschrijdt de signaleringswaarde eigen vermogen van OCW niet.

Meerjarencijfers 2026-2028

De meerjarencijfers zijn voor de jaren 2026 en verder gebaseerd op de 'Begroting 2026 & Raming 2027-2029'. Deze is op 8 december 2025 door het College van Bestuur vastgesteld en op 11 december 2025 door de RvT goedgekeurd. Bij het opstellen van de gepresenteerde cijfers hebben we een aantal (beleids)uitgangspunten gehanteerd en vastgelegd in de Kaderbrief 2026, waaronder een gelijkblijvend marktaandeel vanaf 2025. Dat is op basis van onze voorlopige aantallen per 1 oktober 2025 en de landelijke cijfers van 2024. Jaarlijks maakt het ministerie van OCW een prognose (referentieraming) van het aantal studenten in het bekostigd onderwijs. De verwachting is dat het gewogen aantal studenten in het mbo de komende jaren nog licht stijgt, waarna een stevige daling inzet. Dit heeft zijn weerslag op de totale beschikbare lumpsum. De begroting van OCW die is gepresenteerd op Prinsjesdag 2025, inclusief de referentieraming 2025, is mede bepalend voor de berekening van het te begroten lumpsumbedrag.



De volgende tabellen komen uit de landelijke referentieraming 2025 en de OCW-begroting 2026.

Aantal studenten mbo

(x 1.000 studenten)	2025	2026	2027	2028
Totaal, excl. vavo	467,7	470,6	472,0	470,1
Bol	342,4	349,2	357,8	362,5
Bbl	125,4	121,4	114,2	107,7

Bekostiging mbo-instellingen

(bedragen x € 1 miljoen)	2025	2026	2027	2028
	4.715	4.661	4.695	4.726

De verwachte studentenaantallen conform de Begroting 2025 & Raming 2026-2028 zijn als volgt:

Aantal bekostigde studenten per 1 oktober*	1-okt 2024 definitief	1-okt 2025 voorlopig	1-okt 2026 verwacht	1-okt 2027 verwacht	1-okt 2028 verwacht
Bol	4.629	4.662	4.755	4.872	4.936
Bbl	2.781	2.866	2.775	2.610	2.461
Totaal	7.410	7.528	7.529	7.482	7.397
Mutatie (%)		1,59%	0,02%	-0,63%	-1,13%

*Alle aantallen zijn inclusief bbl zonder bpv. De aantallen vanaf 2026 zijn voor bol en bbl opgenomen conform de mutatie in de referentieraming 2025 omdat we uitgaan van gelijkblijvend aandeel.



Aanvullende opmerkingen over de meerjarencijfers die op de volgende pagina's in tabelvorm worden gepresenteerd:

- De cijfers voor 2026 tot en met 2028 komen uit de Begroting 2026 & Raming 2027-2029 en zijn dus enkelvoudig, tenzij anders vermeld. Er is geen vastgestelde meerjarenbegroting voor OIB en Professionals Programma.
- De post 'taakstelling' uit de Begroting 2026 & Raming 2027-2029 is in de tabellen volledig verwerkt als vermindering op de personele lasten.
- Voor de solvabiliteit hanteren wij een ondergrens van 40 procent. Het betreft hier het eigen vermogen gedeeld door het balanstotaal op basis van de geconsolideerde cijfers inclusief Onderwijs in Bedrijf. Door een verplichte aflossing van € 1,6 miljoen per jaar op een langlopende lening is er sprake van 'autonome' toename van de solvabiliteit. De solvabiliteit is en blijft hoger dan de norm.
- Het niveau van het publiek eigen vermogen blijft onder het normatief eigen vermogen. Zie ook de jaarrekening 2025.
- Een eventueel overschot aan middelen zetten we beleidsrijk en in lijn met de strategische doelstellingen in.
- In de begroting 2026 is een bedrag van €3,9 miljoen opgenomen voor projecten, waarvan € 1,7 miljoen voor programma Eigentijds Onderwijs, € 2 miljoen voor de implementatie van het nieuwe SIS en € 200K voor het plan 'Aanval tegen uitval'.
- Er worden geen majeure investeringen verwacht (gedefinieerd als meer dan 15% van de totale baten).
- Het eigen vermogen is vrij besteedbaar.



Meerjarencijfers 2024-2028 (Enkelvoudig x € 1.000)	2024	2025	2025	2026	2027	2028
		begroot		begroot	begroot	begroot

Baten

Rijksbijdragen	81.314	81.512	85.579	83.011	85.185	85.545
Overige overheidsbijdragen	206	137	766	114	114	114
College-, cursus- en examengelden	1.462	1.416	1.480	1.565	1.531	1.531
Werk in opdracht van derden	-	-	-	-	-	-
Overige baten	3.719	4.001	3.803	3.546	3.546	3.546
	86.701	87.066	91.628	88.235	90.374	90.735

Lasten

Personele lasten	61.058	62.715	67.350	68.686	63.972	62.972
Afschrijvingen	3.089	3.323	3.141	3.299	3.282	3.232
Huisvestingslasten	8.732	9.320	8.958	9.373	9.349	9.300
Overige instellingslasten	13.122	13.231	14.035	14.094	14.844	15.344
	86.001	88.589	93.484	95.453	91.448	90.849

Saldo operationele baten en lasten	701	-1.522	-1.856	-7.218	-1.073	-114
Saldo financiële baten en lasten	137	209	28	29	-14	33
Resultaat deelneming	247	89	-107	205	205	205
Resultaat	1.085	-1.225	-1.935	-6.984	-882	124

Meerjarencijfers 2024-2028 (Enkelvoudig x € 1.000)	2024	2025	2025	2026	2027	2028
		begroot		begroot	begroot	begroot

Activa

Vaste activa

Immateriële vaste activa	-	-	-	-	-	-
Materiële vaste activa	26.639	26.384	25.133	25.393	24.519	22.843
Financiële vaste activa	5.254	5.266	5.147	5.503	5.708	5.913
	31.892	31.650	30.280	30.896	30.227	28.757

Vlottende activa

Vorderingen	3.152	2.500	4.280	3.000	3.000	3.000
Liquidemiddelen	17.685	15.134	15.756	8.537	6.724	6.719
	20.837	17.634	20.036	11.537	9.724	9.719
	52.729	49.284	50.315	42.433	39.952	38.475

Passiva

Eigen vermogen

Algemene reserve	28.203	26.855	26.268	19.244	18.363	18.486
	28.203	26.855	26.268	19.244	18.363	18.486

Vreemd vermogen

Voorzieningen	3.520	3.265	4.028	3.575	3.575	3.575
Langlopende schulden	7.664	6.064	6.064	4.464	2.864	1.264
Kortlopende schulden	13.342	13.100	13.955	15.150	15.150	15.150
	24.526	22.429	24.047	23.189	21.589	19.989
	52.729	49.284	50.315	42.433	39.952	38.475



Financiële positie en ontwikkeling solvabiliteit (Enkelvoudig, bedragen x € 1.000)

	2024	2025	2026	2027	2028	norm
Eigen vermogen (A)	28.203	26.268	19.244	18.363	18.486	
Balanstotaal (B)	52.729	50.315	42.433	39.952	38.475	
Solvabiliteit 1 eigen vermogen in % van het balanstotaal (A/B)	53,5	52,2	45,4	46,0	48,0	25,0
Solvabiliteit 2 eigen vermogen + voorzieningen in % van het balanstotaal	60,2	60,2	53,8	54,9	57,3	30,0
Liquiditeit (current ratio)	1,56	1,44	0,76	0,64	0,64	0,50
Liquide middelen	17.685	15.756	8.537	6.724	6.719	2.000

(Geconsolideerd, bedragen x € 1.000)

	2024	2025	norm
Eigen vermogen (A)	28.203	26.268	
Balanstotaal (B)	53.335	51.111	
Solvabiliteit 1 eigen vermogen in % van het balanstotaal (A/B)	52,9	51,4	25,0
Solvabiliteit 2 eigen vermogen + voorzieningen in % van het balanstotaal	59,3	59,3	30,0
Liquiditeit (current ratio)	1,60	1,50	0,50
Liquide middelen	19.122	17.356	2.000

Meerjarenformatieplan

In hoofdstuk 5 'Ambities waarmaken doen we met elkaar' is ons formatiebeleid terug te vinden.



Duurzaamheid (energieverbruik)

Vanaf 2025 is het mogelijk om op basis van de handreiking Duurzaamheidsverantwoording van het ministerie op vrijwillige basis te verantwoorden hoe wordt omgegaan met onderwerpen uit de ESG-methodiek. Voor wat betreft environment kiest MBO Amersfoort er nu voor om op basis van scope 1 het energieverbruik en de ontwikkeling daarvan te rapporteren. Parallel wordt gewerkt aan een portefeuillehouderschap Duurzaamheid in de organisatie. Dit moet zijn beslag krijgen in 2026, zodat er één punt in de organisatie is waar ontwikkelingen op dit gebied worden gemonitord en voorbereid.

		Totaal 2022	Totaal 2023	Totaal 2024	Totaal 2025	Stijging - daling 2025 t.o.v 2022
Bouw, schilderen & techniek - Hardwareweg 15, 3821BL Amersfoort	kWh	270.572	257.243	249.235	242.245	-10%
Bouw, schilderen & techniek - Hardwareweg 15, 3821BL Amersfoort	m ³	34.126	29.735	29.018	31.840	-7%
Dutch HealthTec Academy & Dutch Shoe Academy - St.-Laurensdreef 22, 3565AK Utrecht	kWh	325.757	278.664	305.129	295.833	-9%
Dutch HealthTec Academy & Dutch Shoe Academy - St.-Laurensdreef 22, 3565AK Utrecht	m ³		34.259	36.743	40.575	18%
Fit Academie Bokkeduinen - Sportpark Bokkeduinen 11, 3819BD Amersfoort	kWh	312.626	325.560	345.910	333.956	7%
Fit Academie Bokkeduinen - Sportpark Bokkeduinen 11, 3819BD Amersfoort	m ³	57.773	58.744	60.599	63.055	9%
Hotelschool - Daam Fockemalaan 10, 3818KG Amersfoort	kWh			564.690	352.306	
Hotelschool - Daam Fockemalaan 8, 3818KG Amersfoort	kWh			2.666	141.113	
Hotelschool - Daam Fockemalaan 10, 3818KG Amersfoort, opwek PV-installatie *	kWh			24.348	85.915	
Hotelschool - Daam Fockemalaan 10, 3818KG Amersfoort, totaal	kWh	720.657	697.750	591.740	579.334	-20%
Hotelschool - Daam Fockemalaan 10, 3818KG Amersfoort	m ³	126.758	122.920	104.811	91.034	-28%
Leusderweg 34 - Leusderweg 34, 3817KB Amersfoort	kWh	379.319	384.587	351.831	333.346	-12%
Leusderweg 30, 3817KB Amersfoort	m ³	45.491	35.636	34.256	28.255	-38%
Valutaboulevard 20 - Valutaboulevard 20, 3825BT Amersfoort	kWh	591.381	570.685	565.614	472.309	-20%
Valutaboulevard 20 - Valutaboulevard 20, 3825BT Amersfoort	m ³	62.620	69.147	66.005	51.517	-18%

**VERANTWOORDING
KWALITEITS-
AFSPRAKEN
2024-2027**





VERANTWOORDING

KWALITEITSAFSPRAKEN 2024-2027

Algemene reflectie op voortgang ambities Werkagenda 2024-2027

Onze instelling staat voor een stevige opgave. Het borgen van de basiskwaliteit, het terugdringen van uitval en het realiseren van onderwijsvernieuwing richting flexibel en modulair onderwijs vragen gelijktijdig om aandacht, evenals de implementatie van een nieuw Studenteninformatiesysteem (SIS). Deze samenloop van opgaven maakt dat het realiseren van alle onderdelen uit de Werkagenda niet in alle gevallen haalbaar is. Daarnaast brengt de taakstelling voor de komende jaren met zich mee dat het maken van scherpe keuzes noodzakelijk is. Dit betekent dat wij op een aantal doelstellingen geen aanvullende inzet meer plegen boven op de bestaande activiteiten in de komende twee jaar.

Tegelijkertijd zien wij ook positieve ontwikkelingen. Op enkele doelstellingen, waaronder 1.2 en 3.4, zijn meer stappen gezet dan vooraf voorzien. Daarnaast is sprake van een duidelijke versterking van de integrale kwaliteitszorg. Sinds 2025 werken alle diensten met dienstenplannen en vinden kwaliteitsgesprekken plaats volgens dezelfde cyclus als bij de scholen. Ook zien wij dat kwaliteitszorg steeds nadrukkelijker wordt verankerd in nieuw beleid, onder andere door het opnemen van kpi's om implementatie en effectiviteit beter te monitoren. Dit draagt bij aan meer inzicht in de breedte van de activiteiten binnen onze organisatie en ondersteunt het voeren van een gerichtere dialoog en het maken van scherpere keuzes.

Interne samenwerking

Binnen MBO Amersfoort werken wij met kennis-netwerken, waarbij elk thema uit de Werkagenda is gekoppeld aan een specifiek netwerk. Deze kennis-netwerken bestaan uit periodieke overleggen tussen (beleids)medewerkers van verschillende afdelingen en onderwijsmanagers met relevante portefeuilles.

Binnen deze overleggen worden ontwikkelingen, beleidsaanpassingen en voortgang op de thema's besproken. Daarnaast vindt periodiek afstemming plaats tussen alle onderwijsmanagers, waarin deze onderwerpen in samenhang worden gezien. Deze werkwijze borgt dat de relevante interne stakeholders structureel en doelgericht met elkaar in gesprek zijn over de voortgang van de doelstellingen. Om die reden wordt in de tabellen op de volgende pagina's niet afzonderlijk gereflecteerd op de interne samenwerking.

Studentparticipatie in relatie tot de doelstellingen van de Werkagenda krijgt binnen MBO Amersfoort op verschillende manieren vorm. Binnen het practoraat wordt structureel samengewerkt in de driehoek student – docent/school – praktijkbegeleider/werkveld. In deze samenwerking worden werksessies georganiseerd om veranderwensen op te halen en gezamenlijk te vertalen naar concrete verbeteringen. Ook binnen thematische werkgroepen, zoals de werkgroep (Wereld)burgerschap, wordt actief gebruikgemaakt van input uit de achterban. Leden betrekken zowel collega-docenten als studenten bij het verbeteren en aanpassen van beleid. Daarnaast is op alle scholen sprake van vormen van medezeggenschap en inspraak, zoals uiteraard de centrale studentenraad, maar ook raden op schoolniveau, klassenvertegenwoordiging, studentenarena's en laagdrempelige initiatieven zoals periodieke studentenlunches. Hiermee wordt geborgd dat studenten op verschillende niveaus betrokken zijn bij de ontwikkeling en verbetering van het onderwijs.



Externe samenwerking

De externe samenwerking krijgt op bestuurlijk niveau momenteel vooral vorm via de Meerjarenagenda Arbeidsmarktregio Amersfoort 2026-2030, het regionale programma Werk maken van je toekomst, de regionale aanpak voor het stagepact in samenwerking met gemeente Amersfoort en bedrijven, de activiteiten binnen BOU (Beroepsonderwijs Utrecht) en de gezamenlijke organisatie van de studentenstartweek in Amersfoort. Tegelijkertijd constateren wij dat verdere versterking van de externe samenwerking gewenst is. In 2026 voeren wij daarom een regioverkenning uit in de regio Amersfoort, met als doel scherper in beeld te krijgen met welke (onderwijs) partners intensivering of uitbreiding van de samenwerking kansrijk is. Op operationeel niveau vindt samenwerking met externe partijen plaats via scholen en opleidingen met verschillende partijen (zie de doelstellingen). Deze inzet willen wij in de komende periode beter verbinden en waar mogelijk versterken op strategisch niveau.

Leeswijzer tabellen

Om de verantwoording overzichtelijk te houden is in de tabellen op de volgende pagina's per doelstelling antwoord gegeven op de vragen:

1. Hoe de inzet van de maatregelen uit de kwaliteitsagenda in 2025 is geweest.
2. Wat de (kwantitatieve) voortgang is van de ambities op basis van de al beschikbare nieuwe metingen van indicatoren.
3. Wat de reflectie op het behalen van onze ambities is.

Toelichting bij de indicatoren

In de tabellen is, waar mogelijk, per indicator een kleurcodering toegepast. Groen duidt op een haalbare ambitie, oranje op stagnatie of een ontwikkeling die onder druk staat, en rood op een dalende trend. In de e-file wordt een volledig overzicht opgenomen van de evaluatie van de cijfermatige ambities, gebaseerd op de op dat moment beschikbare gegevens.



Doelstelling 1.1: We dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
Aan het begin van schooljaar 2025-2026 heeft voor het eerst een studentenstartweek “De Keistart” plaatsgevonden in Amersfoort. Hierin werkten wij samen met de HU, ROC Midden-Nederland, lokale bedrijven en de gemeente Amersfoort. De geïntroduceerde facilitycard geeft extra kortingen voor studenten. Internationalisering Onze Meet the World week staat jaarlijks op de agenda. Afgelopen jaar konden 750 studenten naar de film en gingen ruim 400 studenten naar een interculturele theatervoorstelling in de Flint. Er waren toneelvoorstellingen op scholen en een internationaal festival op een locatie. Bijna bij alle onderwijsteams waren er activiteiten in de betreffende week. Het aantal studenten en docenten met buitenlandse mobiliteit groeit gestaag. In 2025 zijn ruim 330 studenten voor een activiteit naar het buitenland geweest. Ruim 40 docenten waren in het buitenland, deels als begeleiding, deels voor professionalisering. Er is een beleidsnotitie Wereldburgerschap met implementatieplan opgeleverd in 2025. Implementatie is op dit moment in gaande.	Aantal studenten en medewerkers dat een buitenlandse mobiliteit heeft 2022-2023 => 240 (nulmeting) 2023-2024 => 300 2024-2025 => 450 Streefwaarde 2027 => 350 Aantal TTO-opleidingen* 2023 => 4 (nulmeting) 2024 => 4 2025 => 4 Streefwaarde 2027 => 6* Percentage studenten dat tijdens de opleiding (meer) ervaring wil opdoen in het buitenland JOB 2024 => 53% (nulmeting) Geen streefwaarde, maar signalerende indicator
Reflectie op behalen doelstelling:	

Wij zijn positief over de organisatie van de studentenstartweek en zetten deze voort, met aandacht voor gerichte verbeteringen op basis van ervaringen. Voor de studentenpas zien wij op dit moment geen noodzaak tot verdere uitbreiding of intensivering; de huidige inzet wordt daarom gecontinueerd. Het opstarten van een studentenvereniging blijkt vooralsnog onvoldoende draagvlak te hebben in de regio.

De ambitie om het aantal TTO-opleidingen uit te breiden naar zes is bijgesteld. In de praktijk blijkt deze uitbreiding momenteel niet haalbaar, onder meer vanwege beperkte capaciteit binnen scholen en een afnemende vraag vanuit de markt. Recent is wel nieuw beleid vastgesteld, waarbij onderwijsteams de mogelijkheden van tweetalig onderwijs (TTO) meewegen bij de inrichting van hun onderwijsaanbod. Daar waar dit kansrijk en passend is, blijft uitbreiding een overweging, zonder dat hier een expliciete kwantitatieve ambitie aan wordt gekoppeld. In het merendeel van de curricula is aandacht voor internationale competenties. Tegelijkertijd is nog niet overal voldoende inzichtelijk waar en op welke wijze deze competenties zijn geïntegreerd, waardoor dit voor studenten niet altijd herkenbaar is. In de komende periode wordt gewerkt aan het vergroten van de inzichtelijkheid en zichtbaarheid hiervan.



Doelstelling 1.2: We verbeteren studentenwelzijn, versterken integrale veiligheid op instellingen en in leerbedrijven, vergroten toegankelijkheid mbo voor studenten met een hulpbehoefte en we maken het mbo inclusiever.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
Onze afdeling Studentendienstverlening (SDV) is in 2025 begonnen aan het schrijven van een plan van aanpak voor het verbeteren van studentenwelzijn. Er gebeurt veel in de organisatie maar het kan mogelijk nog gericht en instellingsbreed verbeterd worden. Een belangrijk punt daarbij is om de uitvoerbaarheid van de begeleiding te behouden en kijken we ook naar welke begeleiding in een groepsaanbod kan om de druk op de individuele begeleiding te verlagen. De in 2025 centraal georganiseerde faalangst training, die goed benut is, toont dat dit mogelijk een goede oplossing is. Studenten die aan de training hebben deelgenomen geven aan dat zij het waardevol vinden om in groepsverband te werken aan het leren omgaan met faalangst en herkenning te ervaren bij andere studenten met vergelijkbare gevoelens en situaties. Een andere maatregel op dit vlak is het vast aanstellen van een schoolmaatschappelijk werker voor de instelling, voorheen was dat een externe partij. Deze persoon is een betere linking pin tussen de tweede lijn en externe hulpverlening. De FIS (financiële hulp)-inloopuren worden steeds meer benut en er is scholing op het gebied van financiële thema's voor slb'ers geweest. Een deel van onze studentenpopulatie is afkomstig van het Voortgezet Speciaal Onderwijs. Regelmatig vernemen we van zowel studenten als docenten dat de stap van het VSO naar het MBO als groot wordt ervaren. Daarom zijn we afgelopen schooljaar met een kleine pilot gestart om deze transitie in kaart te brengen en een preventief aanbod vorm te geven. Op basis van de intakes en warme overdrachten hebben we een aantal studenten gevraagd of ze interesse hadden in ondersteuning bij een zachte landing. Onder de naam "Pitstop Light" hebben we kortdurende coachingstrajecten gedraaid in de eerste maanden van het schooljaar. Uiteraard in nauwe samenwerking met de betrokken slb'ers/leercoaches om ervoor te zorgen dat er structureel ingespeeld kan worden op de ondersteuningsbehoeften van deze studenten. We zijn de pilot momenteel aan het evalueren en de eerste bevindingen laten zien dat er bij deze groep nog veel winst te halen is op vlak van goede integratie en VSV-preventie. In 2025 is een instellingsbreed onderzoek over inclusie en diversiteit gedaan. In 2026 wordt op basis van de conclusies uit het rapport begonnen met het ontwerpen van maatregelen die daar waar nodig verbeteringen moeten gaan opleveren. Daarnaast, zie ook doelstelling 3.4, zijn we in 2025 aangesloten bij het Practoraat Sport & Inclusie. Veiligheid: Geen extra maatregelen ten opzichte van vorig jaar. Vitaliteit (mentaal welzijn en gezondheid): Om dit thema een gerichte impuls te geven, is het in 2025–2026 ondergebracht als strategische portefeuille binnen de directie. Daarnaast is een nieuwe cateringtender uitgezet, waarin duurzaamheid en het gedachtegoed van de Gezonde School als belangrijke uitgangspunten zijn gehanteerd.	Aantal IBP's 2023-2024 => 732 (nulmeting) 2024-2025 => 949 <i>Geen streefwaarde, maar signalerende indicator</i> Percentage studenten met een (zeer) slechte mentale gezondheid 2023 19,7% 2025 10,9% Streefwaarde 2027 => 15% Percentage studenten dat zich veilig voelt op school JOB 2022 => 80% (nulmeting) JOB 2024 => 78% Streefwaarde 2027 => 80% Percentage studenten dat zich veilig voelt bij leerbedrijf JOB 2024 (nulmeting)=> Bol: 80% Bbl: 96% Streefwaarde 2027 => Bol: 80% Bbl: 96%



Vervolg tabel doelstelling 1.2

Reflectie op behalen doelstelling:

De indicator voor mentale gezondheid laat een positieve ontwikkeling zien, wat wij als een belangrijk resultaat beschouwen. Voor veiligheid is op dit moment sprake van een lichte daling. Tegelijkertijd wachten wij nog op de meest recente JOB-cijfers om deze ontwikkeling definitief te duiden. Op basis van de huidige inzichten achten wij de streefwaarde nog steeds haalbaar. In het afgelopen jaar zijn, meer dan oorspronkelijk gepland verschillende acties ingezet om deze doelstelling te ondersteunen. Aanvullende maatregelen op het gebied van veiligheid zijn op dit moment niet noodzakelijk, gezien het huidige beeld en de voortgang.



Doelstelling 1.3: We versterken de begeleiding in het onderwijs en bij de stap van school naar werk of vervolgopleiding (m.n. voor studenten niveau 2). We remmen en buigen de stijging van vsv'ers om en werken toe naar minder dan 18.000 nieuwe vsv'ers in 2026.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):																																													
In 2025 is het instellingsbrede grootschalige project en bijbehorend actieplan ‘Aanval tegen uitval’ gestart. Binnen dit project zijn bij alle scholen én de studentenraad studentreissessies uitgevoerd en adviesrapporten opgesteld, gericht op studenten die dreigen uit te vallen. De diensten doen een dergelijke sessie in 2026. De analyses laten een consistent beeld zien van risico’s, onderliggende oorzaken en al bewezen effectieve interventies. Op school- en dienstenniveau worden de benodigde verbeteringen opgenomen in de planvorming. Ons handboek Grip op verzuim is verbeterd en onder de titel “Handboek schoolaanwezigheid” vastgesteld. Er zijn in alle schoolplannen acties opgenomen op basis van het handboek en eigen analyses tot verbeteringen per school. Zoals bijv. extra verzuimcoaches in het begin van het schooljaar in de opstartperiode. Er gaan extra periodieke rapportages centraal vanuit studentenadministratie naar directeuren en managers. Bij het ontwikkelen van ons Vernieuwende Onderwijs (ETO) is in 2025 gewerkt aan de nadere uitwerking van het ontwerpprincipe Coaching en Begeleiding. In juli 2025 is besloten de start van de startacademie met 1 jaar uit te stellen. De opzet is aangepast naar een oriëntatieprogramma van een half jaar voor Entree/EVA-studenten én een verstevigde leerroute binnen de opleiding Verkopen en Zakelijke Dienstverlening. Doorstroomcoaches worden nog steeds voor alle gediplomeerden bij de opleidingen voor Entree en alle niveau 2 bol-opleidingen ingezet. Dit loopt tot augustus 2026 en krijgt vanaf het schooljaar 26-27 na evaluatie mogelijk een andere vorm. We hebben meegewerkt aan de eind december opgeleverde Meerjarenagenda arbeidsmarktregio Amersfoort 2026-2030. Ook is eind 2025 het nieuwe regionale programma ‘Werk maken van je toekomst’ opgeleverd (startdatum 1 januari 2026). Interne (nieuwe of extra) planvorming is hiervoor gestart.	Vsv-cijfers <table><tr><th>2021-2022 (nulmeting)</th><th>2022-2023</th><th>2023-2024</th><th>Streefwaardes 2027</th></tr><tr><td>Entree: 19,8%</td><td>Entree: 17,5%</td><td>Entree: 18,5%</td><td>Entree: onder landelijk streefwaarde</td></tr><tr><td>Niveau 2: 12,7%</td><td>Niveau 2: 12,4%</td><td>Niveau 2: 12,5%</td><td>Niveau 2: 11,9%</td></tr><tr><td>Niveau 3: 7,6%</td><td>Niveau 3: 8,0%</td><td>Niveau 3: 7,8%</td><td>Niveau 3: 6,8%</td></tr><tr><td>Niveau 4: 4,3%</td><td>Niveau 4: 5,4%</td><td>Niveau 4: 4,9%</td><td>Niveau 4: 3,5%</td></tr></table> Percentage studenten dat tevreden is over begeleiding JOB 2022 => 45% (nulmeting) JOB 2024 => 45% Streefwaarde 2027 => 60% Ongediplomeerde uitstroom (nieuwe indicator) 2023-2024 => 1.256/7.959 studenten = 15,8% (nulmeting) 2024-2025 => 1.233/7.812 studenten = 15,8% Streefwaarde 2026-2027 => 4% minder (naar rato van studentenaantallen) Percentage uitstromers Entree/Niveau 2 dat na een jaar werk heeft <table><tr><th></th><th>Nulmeting 2022%</th><th>2023</th><th>2024</th><th>Streefwaardes 2027</th></tr><tr><td>Entree bbl</td><td>63</td><td>59</td><td>63</td><td>69</td></tr><tr><td>Entree bol</td><td>49</td><td>40</td><td>35</td><td>66</td></tr><tr><td>Niveau 2 bbl</td><td>78</td><td>76</td><td>69</td><td>82</td></tr><tr><td>Niveau 2 bol</td><td>53</td><td>54</td><td>56</td><td>68</td></tr></table>	2021-2022 (nulmeting)	2022-2023	2023-2024	Streefwaardes 2027	Entree: 19,8%	Entree: 17,5%	Entree: 18,5%	Entree: onder landelijk streefwaarde	Niveau 2: 12,7%	Niveau 2: 12,4%	Niveau 2: 12,5%	Niveau 2: 11,9%	Niveau 3: 7,6%	Niveau 3: 8,0%	Niveau 3: 7,8%	Niveau 3: 6,8%	Niveau 4: 4,3%	Niveau 4: 5,4%	Niveau 4: 4,9%	Niveau 4: 3,5%		Nulmeting 2022%	2023	2024	Streefwaardes 2027	Entree bbl	63	59	63	69	Entree bol	49	40	35	66	Niveau 2 bbl	78	76	69	82	Niveau 2 bol	53	54	56	68
2021-2022 (nulmeting)	2022-2023	2023-2024	Streefwaardes 2027																																											
Entree: 19,8%	Entree: 17,5%	Entree: 18,5%	Entree: onder landelijk streefwaarde																																											
Niveau 2: 12,7%	Niveau 2: 12,4%	Niveau 2: 12,5%	Niveau 2: 11,9%																																											
Niveau 3: 7,6%	Niveau 3: 8,0%	Niveau 3: 7,8%	Niveau 3: 6,8%																																											
Niveau 4: 4,3%	Niveau 4: 5,4%	Niveau 4: 4,9%	Niveau 4: 3,5%																																											
	Nulmeting 2022%	2023	2024	Streefwaardes 2027																																										
Entree bbl	63	59	63	69																																										
Entree bol	49	40	35	66																																										
Niveau 2 bbl	78	76	69	82																																										
Niveau 2 bol	53	54	56	68																																										

Vervolg tabel doelstelling 1.3

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):		
	Overstap entree naar N2 verloopt succesvol		
		Cohort 23/24	Cohort 24/25
	Aantal studenten in cohort	524	543
	Aantal studenten doorgestroomd naar N2	124	147
	Aantal studenten uitgestroomd in N2	7	10
	Aantal studenten gediplomeerd of gecertificeerd	n.v.t.	n.v.t.
Reflectie op behalen doelstelling:			

Het terugdringen van uitval, inclusief vsv, heeft hoge prioriteit, aangezien de voortgang nog onvoldoende is. De overgang naar werk laat vooralsnog alleen bij niveau 2 een verbetering zien. De inzet op ‘Aanval tegen uitval’ en de doorontwikkeling van de Startacademie wordt voortgezet. In de eerste helft van 2026 blijft onze inzet op nazorg conform 2025. In het voorjaar van 2026 wordt, in het kader van de wet Van school naar duurzaam werk, de werkwijze verder uitgewerkt door de Startacademie, SDV en beleidsadviseurs. Vanwege de opleidingsduur van twee jaar is het nog te vroeg om op basis van recente cohorten uitspraken te doen over het succes van doorstroom naar niveau 2 in termen van diplomering of certificering. Om dit beter te kunnen duiden, wordt de indicator verder historisch uitgewerkt, met als doel een stevigere nulmeting te realiseren, onder andere voor de evaluatie van de Startacademie.



Doelstelling 1.4: We versterken de beroepsgerichte route door naadloze aansluiting bij verwante doorstroom en door het stimuleren van in- en doorstroom in de beroepskolom. We positioneren de keuze voor het beroepsonderwijs als positieve keuze.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):															
We werkten in 2025 (in samenwerking met ROC Midden Nederland) aan programma's om de aansluiting tussen vo-school het Element en MBO Amersfoort te verbeteren. Het project om deze programma's te ontwikkelen verwacht in 2026-2027 te kunnen beginnen. Daarnaast is in 2025 gewerkt aan de uitwerking voor het plan van het versterken van de aansluiting beroepsonderwijskolom voor de route zorg & welzijn (vmbo) - sport & bewegen (mbo) - opleiding tot fysiotherapeut (hbo). We zetten met T is for Tech en De Meerwaarde in op het creëren van passende routes voor studenten. Dit zijn trajecten die tijd vragen en zich geleidelijk ontwikkelen. Binnen T is for Tech wordt actief samengewerkt met Entree om uitvallers opnieuw te plaatsen. In de samenwerking met De Meerwaarde ligt de focus op het faciliteren van doorstroom, onder andere door het verlenen van vrijstellingen. De examencommissie speelt hierin een belangrijke rol. Bij het ontwikkelen van ons Vernieuwende Onderwijs (ETO) is in 2025 gewerkt aan de nadere uitwerking van het ontwerpprincipe Coaching en Begeleiding. Een belangrijke taak die daarin voor leercoaches in ETO wordt omschreven is loopbaanbegeleiding en het begeleiden naar vervolgonderwijs.	Startersresultaat (DUO) <table><tr><th>2021-2022 (nulmeting)</th><th>2022-2023</th><th>2023-2024</th></tr><tr><td>Totaal: 80%</td><td>Totaal: 80%</td><td>Totaal: 83%</td></tr><tr><td>Niveau 2: 77%</td><td>Niveau 2: 77%</td><td>Niveau 2: 79%</td></tr><tr><td>Niveau 3: 82%</td><td>Niveau 3: 80%</td><td>Niveau 3: 82%</td></tr><tr><td>Niveau 4: 81%</td><td>Niveau 4: 82%</td><td>Niveau 4: 86%</td></tr></table> Sreefwaarde 2027 => 85% Succes doorstromers in hbo 2020-2021 => 78 % (nulmeting) 2021-2022 => 82% (landelijk gemiddelde 2021-2022 80%) 2022-2023 => 80% Streefwaarde 2027 => minimaal 80% (aanpassing op originele streefwaarde) Aantal scholen dat doorstroomcoaches hbo aanbiedt Het programma is gestopt.	2021-2022 (nulmeting)	2022-2023	2023-2024	Totaal: 80%	Totaal: 80%	Totaal: 83%	Niveau 2: 77%	Niveau 2: 77%	Niveau 2: 79%	Niveau 3: 82%	Niveau 3: 80%	Niveau 3: 82%	Niveau 4: 81%	Niveau 4: 82%	Niveau 4: 86%
2021-2022 (nulmeting)	2022-2023	2023-2024														
Totaal: 80%	Totaal: 80%	Totaal: 83%														
Niveau 2: 77%	Niveau 2: 77%	Niveau 2: 79%														
Niveau 3: 82%	Niveau 3: 80%	Niveau 3: 82%														
Niveau 4: 81%	Niveau 4: 82%	Niveau 4: 86%														
Reflectie op behalen doelstelling:																



Doelstelling 1.5: We verminderen laaggeletterdheid via scholingsprogramma's en dragen bij aan het gelijkwaardig behandelen van alle studenten in Nederland.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
Bij ons team Entree voor Anderstaligen is er een samenwerking met integratiewerk. Cursisten van integratiewerk kunnen gedurende het schooljaar instromen en studenten die nog inburgeringsplicht hebben kunnen de uren NT2 die ze bij EVA volgen noteren als inburgeringsuren. Ook is er een samenwerking met Amfors op dit gebied opgestart.	n.v.t.
Reflectie op behalen doelstelling:	

De hierboven beschreven samenwerking gericht op het tegengaan van laaggeletterdheid is in uitvoering en wordt voortgezet. Op dit moment zien wij geen aanleiding om vanuit de instelling aanvullende maatregelen te treffen in de komende twee jaar. Wij blijven de ontwikkelingen volgen en zullen, als daar aanleiding toe is, onze inzet op dit thema heroverwegen.

Doelstelling 2.1: We zorgen ervoor dat studenten een weloverwogen keuze maken voor een kansrijk beroep, passend bij interesses, talenten en capaciteiten. Opleidingen bieden duurzame perspectieven op de arbeidsmarkt en op bestaanszekerheid. Bij- en omscholingsmogelijkheden via het mbo zijn transparant.



De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
Het afgelopen jaar hebben we, na de heroriëntatie in 2024 op de te lopen route en hoe we aan Eigentijds Onderwijs werken in 2025, concrete stappen gezet op het gebied van onder andere modularisering en flexibiliseren, standaardiseren van AVO en coaching en begeleiding. Dat gebeurt in samenwerking tussen diensten en het onderwijs, waarbij we docenten ook betrekken in de ontwerpteams die hier vorm aan geven. Daar zijn onder meer uit voortgekomen: • Een gezamenlijk moduleformat en kaderdocument modularisering dat aangeeft hoe de bouwblokken van ons onderwijs eruit moeten zien (langs welke gezamenlijke lijnen) en ontwikkeling Stevige start module. • Een gezamenlijk werkwijze van AVO-integratie, met onder meer een stappenplan en verwantschapsanalyse spellen. • Er wordt gewerkt aan rolbeschrijvingen voor docentcoaches en leercoaches. Daarnaast is er bij MBO-flex, een evaluatieonderzoek uitgevoerd, waarvan de uitkomsten kunnen helpen de rol van leercoach nog beter vorm te geven. • We organiseren periodieke "Ontwikkeldagen Eigentijds Onderwijs", waarbij we met collega's van verschillende scholen (o.a. docenten, begeleiders, ontwikkelaars) gezamenlijk aan de slag gaan met een product voor het eigen cluster en werken aan o.a. het moduleformat, bijbehorend kaderdocument en curriculumformat, integraties van de AVO-vakken en meer. Onderwerpen binnen Eigentijds Onderwijs komen structureel terug op o.a. leerdagen. • Er is gestart aan het implementeren van een nieuw Studenteninformatiesysteem (SIS) dat onze wensen mogelijk moet maken. Tekortberoepen als thema nemen we mee in de strategische portfolio overleggen, in 2026 worden daar conclusies uit getrokken. We hebben in 2025 geen extra of andere interventies op instroom in tekortberoepen gedaan dan wat we al deden. Een nieuw visie-document op LOB is geschreven, het bijbehorende kaderdocument is gepland voor juni 2026. Ook de ontwikkeling van de Startacademie draagt bij aan deze doelstelling. In 2025 is geprobeerd een pilot op te starten met de Hogeschool Utrecht (HU) bij de Associate Degree (AD) Human Resource. Dit heeft vanwege juridische redenen geen doorgang kunnen vinden. Wel zijn we in gesprek over hoe we dit eventueel wel in de toekomst kunnen doen. Daarnaast zijn er gesprekken gestart met AD Ondernemen om te onderzoeken of mbo-studenten en AD HU-studenten kunnen samenwerken op het gebied van het ondernemingsplan. De planning is om te kijken of we in studiejaar 2026-2027 iets kunnen opzetten voor eerstejaars HU-studenten en tweede-/derdejaars mbo-studenten Retail. We hebben wel de minor Recht lopen met de HU vanuit ons team Legal, Insurance en HR. Dit is nu het tweede jaar en verloopt goed. In eerste instantie was deze minor alleen voor MBOA, maar inmiddels doen ook ROC Midden Nederland en ROC Utrecht mee.	Percentage studenten dat positief is over hulp bij keuze werk/verder leren JOB 2022 => 29% (nulmeting) JOB 2024 => 29% Streefwaarde 2027 => 39% Percentage studenten dat tevreden is over de manier waarop slb'er en leercoach betrokken zijn bij leerproces JOB 2022 => 39% (nulmeting) JOB 2024 => 57% Streefwaarde 2027 => 68% Percentage studenten dat positief is over de manier waarop de school hen voorbereidt op de toekomst JOB 2022 => 34% (nulmeting) JOB 2024 => 39% Streefwaarde 2027 => 44% Percentage studenten dat positief is over het aansluiten van de opleidingen aan wat ze willen leren JOB 2022 => 44% (nulmeting) JOB 2024 => 42% Streefwaarde 2027 => 54% Percentage studenten dat tevreden is over de ruimte die ze krijgen om keuzes te maken in hun eigen onderwijsprogramma JOB 2024 => 28% (nulmeting) Streefwaarde 2027 => 38% Aantal ontwikkelde AD-trajecten Nulmeting 2023 => 0 2025 => 0 Streefwaarde 2027 => 3



Vervolg tabel doelstelling 2.1

Reflectie op behalen doelstelling:

Twee van de vier JOB-indicatoren blijven achter bij de gestelde ambitie. Juist op deze punten richten wij ons met de vernieuwing van het onderwijs. De effecten hiervan zijn echter nog niet zichtbaar in de huidige resultaten. Uit de uitgevoerde studentreizen binnen de scholen komen concrete aanknopingspunten naar voren voor verbetering, met name ten aanzien van de aansluiting van de lesstof op de leerbehoeften van studenten. Deze inzichten worden meegenomen in de school- en teamplannen voor de periode 2026-2028. Het opstarten van Associate degree (AD)-trajecten vraagt meer tijd en afstemming dan vooraf voorzien. De ambitie om drie trajecten te ontwikkelen wordt mogelijk niet volledig gerealiseerd, maar blijft nadrukkelijk in beeld.



Doelstelling 2.2: Studenten krijgen bij ons een kwalitatieve goede stageplek of leerbaan die aansluit bij de opleiding en ontwikkelingsbehoefte. Stagediscriminatie wordt uitgebannen en studenten krijgen een passende vergoeding (Stagepact).

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
In 2025 is het BPV-beleid herzien en het handboek voor begeleiders geüpdatet op basis van het Stagepact en interne benodigde verbeteringen. Het kaderdocument komt voor de zomer van 2026. Om de PDCA-cyclus op het verbeteren van de BPV te ondersteunen is een nieuwe uniforme BPV-enquête ontwikkeld. Een laagdrempelig meldpunt voor stage-misstanden is sinds het vierde kwartaal van 2025 live. Protocol stagemisstanden is verwacht halverwege 2026. In 2025 hebben wij het Amersfoorts Stagepact Beroepsonderwijs getekend, waarbij gezamenlijke sociale normstelling het thema is. Er is nog geen specifieke training op stagediscriminatie geweest voor slb'ers, we zoeken 2 opties uit in 2026. De start-module voor BPV is in ontwikkeling. De algemene voorwaarden in onze POK zijn aangepast t.a.v. stagediscriminatie en vergoeding. Informatie over stagevergoedingen en de rechten van studenten komt ook in de module terecht. Een aantal maatregelen die hebben plaatsgevonden zijn: • Het concept "Excellente leerbedrijven" is bij onze Hotelschool gestart. Op basis van criteria mede gericht op de vier vastgestelde thema's van het Stagepact, kunnen leerbedrijven zich aanmelden om het predicaat "Excellent leerbedrijf" van de Hotelschool te worden. • In het najaar 2025 is onze Hotelschool met het practoraat gestart aan het ontwikkelen van een tool gericht op het vergroten van zelf-gereguleerd leren van eerstejaarsstudenten tijdens de stage. • De school voor Gezondheidszorg heeft een nieuwe bbl-opleiding Apothekersassistent ontwikkeld waarbij studenten hybride en roulerend leren op locatie in het ziekenhuis. Start opleiding 2026-2027. • Er is een samenwerking met gemeente Amersfoort opgestart binnen het wijkprogramma "Wij, Liendert" waar studenten van de opleiding Social Work leren en werken zullen gaan combineren in een OiB-constructie. • Een aantal praktijkmodules voor de juridische en secretariële beroepen worden bij Admin Company in een OiB setting uitgevoerd.	Aandeel studenten bol dat de begeleiding van school bij BPV goed vindt JOB 2022 => 31% (nulmeting) JOB 2024 => 33% Streefwaarde 2027 => 40% Aandeel studenten bbl dat de begeleiding bij leerbedrijf goed vindt JOB 2022 => 70% (nulmeting) JOB 2024 => 73% Streefwaarde 2027 => 80% Aandeel studenten bol dat de begeleiding bij leerbedrijf goed vindt JOB 2022 => 59% (nulmeting) JOB 2024 => 59% Streefwaarde 2027 => 70% Aantal meldingen stagediscriminatie: in 2024: 3 meldingen in 2025: 5 meldingen
Reflectie op behalen doelstelling:	

Centraal en decentraal zijn er in alle plannen op basis van het Stagepact acties uitgezet. Centraal worstelen we met capaciteit binnen de diensten om de verbeteringen op BPV te ondersteunen, dit uit zich in vertraging van onze originele plannen. Vanuit vrijwel alle scholen vinden 3 contactmomenten plaats, op een enkele school (m.n. in de bbl) is het lastig vanwege de grote aantallen.



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.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):																				
In 2025 is het moduleformat vastgesteld binnen ETO en werkten de scholen aan hun mijlpalenplanning om het onderwijs stapsgewijs te modulariseren volgens dit format. Door ons onderwijs in modules te organiseren, wordt het flexibel inzetten voor om- en bijscholing ook bevorderd. In 2025 is gestart met de uitvoering van het plan LLO Katalysator volgens de subsidieaanvraag. In de praktijk bleek de oorspronkelijke planning echter ambitieus, waardoor een verlengingsaanvraag is ingediend met een aangepaste fasering. In de eerste fase lag de nadruk op het gezamenlijk aanscherpen en concretiseren van het vertrekpunt voor Leven Lang Ontwikkelen (LLO) binnen MBO Amersfoort. Daarbij is gewerkt aan een gedeeld beeld van de opgave, de positionering van LLO en de wijze van organiseren, passend bij de visie van de instelling. Deze basis vormt het uitgangspunt voor de verdere uitvoering, die in 2026 wordt voortgezet. De pilot voor praktijkverklaringen is succesvol doorlopen. De eerste praktijkverklaring is uitgegeven. MBO Amersfoort neemt praktijkleren met praktijkverklaring definitief op in het aanbod.	Aantal Alumni dat heeft laten om- en bijscholen <table><tr><th></th><th>2022-2023 (nulmeting)</th><th>2023 - 2024</th><th>2024-2025</th></tr><tr><td>Bbl</td><td>108</td><td>122</td><td>120</td></tr><tr><td>PP</td><td>24</td><td>26</td><td>51</td></tr><tr><td>Totaal</td><td>132</td><td>148</td><td>171</td></tr><tr><td>Perc groei/jaar</td><td></td><td>12%</td><td>16%</td></tr></table> Streefwaarde 2027 => groei van 5% per jaar Aantal studenten van 24+ in bbl-opleidingen 950 (Delphi 1-10-2022 historie) 986 (Delphi 1-10-2023 nulmeting) 970 (Delphi 1-10-2024) Streefwaarde 2027 => groei van 5% per jaar		2022-2023 (nulmeting)	2023 - 2024	2024-2025	Bbl	108	122	120	PP	24	26	51	Totaal	132	148	171	Perc groei/jaar		12%	16%
	2022-2023 (nulmeting)	2023 - 2024	2024-2025																		
Bbl	108	122	120																		
PP	24	26	51																		
Totaal	132	148	171																		
Perc groei/jaar		12%	16%																		
Reflectie op behalen doelstelling:																					



Doelstelling 3.1: We verbeteren de beheersing van Nederlands en rekenen onder studenten.

De kwaliteit van de docenten die Nederlands en rekenen geven wordt verbeterd.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
In 2025 is binnen MBO Amersfoort ingezet op het versterken van basisvaardigheden door deze nadrukkelijk te integreren in het beroepsonderwijs. De richting en de inrichtingsdocumenten voor ons “nieuwe” taal- en rekenonderwijs zijn klaar. Ook is gewerkt aan de implementatie van de visie op taal door de taalcoördinatoren en MO&O en aan de implementatie van de visie op rekenen. Zo is binnen onder meer de Hotelschool en Sportacademie gewerkt met het onderdeel Praat als een Pro, waarin vaktaal en schooltaal expliciet worden aangeboden binnen modules. Daarnaast is de integratie van taal, rekenen en burgerschap in beroepsmodules ondersteund met een ontwikkelde toolkit, die teams helpt bij bewustwording, keuzes en het ontwikkelen van geïntegreerd taal- en rekenonderwijs in de beroepscontext. Ook zijn werkwijzen zoals taal- en rekenstempels getest en toegepast binnen verschillende teams. Het examencentrum wordt vanuit de businesscase ontwikkeld, dit start als pilot in 2027. Studenten kunnen daarmee examen doen op het moment dat zij er klaar voor zijn. Parallel hieraan is geïnvesteerd in professionalisering en samenwerking. Er is een actief taalnetwerk ingericht met taalcoördinatoren per locatie, gericht op kennisdeling, positionering en het versterken van planmatig werken. Zij werken met name aan taalbewust beroepsonderwijs, taalondersteuning en leesbevordering. Docenten hebben deelgenomen aan professionaliseringstrajecten op het gebied van rekenen en taalbewust beroepsonderwijs, waarbij samenwerking tussen AVO-docenten en beroepsdocenten centraal staat. Daarnaast is extra ondersteuning geboden aan NT2-studenten binnen verschillende opleidingen. Op basis van de wet Basisvaardigheden werken wij toe naar intensivering van professionalisering van taal- en rekendocenten, in het kader van eigentijds onderwijs werken we daarnaast toe naar gezamenlijke didactische afspraken.	Aandeel studenten dat de lessen Nederlands goed of heel goed vindt JOB 2022 => 48% (nulmeting) JOB 2024 => 48% Streefwaarde 2027 => 53% Aandeel studenten dat de lessen rekenen goed of heel goed vindt JOB 2022 => 51% (nulmeting) JOB 2024 => 41% Streefwaarde 2027 => 56%
Reflectie op behalen doelstelling:	

We ontwikkelen en stimuleren taalvaardigheid in de beroepsgerichte context. De beroepsgerichte lessen worden pas vanaf september 2026 uitgevoerd. Daarnaast is het examencentrum in ontwikkeling. De ingezette activiteiten kenmerken zich door een combinatie van ontwikkeling, implementatie en professionalisering. Hoewel op meerdere plekken pilots en eerste toepassingen zichtbaar zijn, vraagt verdere opschaling en borging nog aandacht in de komende periode. De interventies en ontwikkelingen zijn gekozen n.a.v. wetenschappelijk onderzoek en kennis van de praktijk. De voortgang op beide onderdelen vraagt tijd, waardoor de effecten voor studenten op dit moment misschien nog beperkt zichtbaar zijn.



Doelstelling 3.2: We verbeteren de kwaliteit van het burgerschapsonderwijs.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
In 2025 is een beleidsnotitie Wereldburgerschap, inclusief implementatieplan, vastgesteld. De implementatie is momenteel in uitvoering. De werkgroep Burgerschap is bezig geweest met het zorgen dat het burgerschapsonderwijs gaat aansluiten bij de nieuwe kwalificatie-eisen voor Burgerschap. Daarnaast werkt de werkgroep aan het operationaliseren van de in een beleidsnotitie uitgewerkte visie op wereldburgerschap. Zowel in schooljaar 24-25 als 25-26 heeft een groep docenten de leergang burgerschap doorlopen. Hierdoor heeft het grootste gedeelte van de burgerschapsdocenten deze professionalisering gehad.	Voor deze doelstelling is nog geen indicator beschikbaar. In 2026 zal in het JOB een indicator over dit onderwerp zijn opgenomen. In het bestuursverslag over 2026 zullen we hierover rapporteren.
Reflectie op behalen doelstelling:	
We weten het nog niet goed, omdat we overgestapt zijn op een andere vraag in de JOB en de nieuwste JOB nog niet beschikbaar is. Het bekwaamheidsprofiel van burgerschapsdocenten is nog niet vastgesteld, maar er wordt wel aan gewerkt. Ook hier geldt dat de inzet er wel al is, maar de effecten nog niet gemeten of te meten zijn. MBO Amersfoort heeft ervoor gekozen met het bekwaamheidsprofiel te wachten op de wettelijke bekwaamheidseisen. We zijn wel gestart met professionalisering van docenten burgerschap middels de leergang die is opgesteld vanuit de nieuwe kwalificatie-eisen voor burgerschap, zodat onze docenten zijn voorbereid op de het moment dat de wetswijziging ingaat. Extra scholing volgt. We volgen via "kpi's" hoe succesvol het nieuwe beleid wordt uitgevoerd in de scholen.	



Doelstelling 3.3: Werken in het mbo is en blijft aantrekkelijk. Er is aandacht voor werkdruk en het carrièreperspectief van onderwijs-personeel. De uitval van startend onderwijspersoneel wordt minder. Alle medewerkers in het mbo, waaronder specifiek docenten en andere onderwijsgeevenden hebben voldoende mogelijkheden zicht te ontwikkelen en professionaliseren.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie. Indicator (indien beschikbaar):
Binnen de vernieuwde systematiek voor R&O gespreksvoering (het Waardevolle gesprek) is in ons ondersteunende Spiegeldocument expliciet aandacht voor de beweging van werkdruk naar werkgeluk. Dit wordt ondersteund door een versterkt professionaliseringsaanbod gericht op duurzame inzetbaarheid en vitaliteit. Met behulp van de MDIEU-subsidie heeft dit een extra impuls gekregen, onder andere via de ontwikkeling van het programma Fit en Vitaal MBO Amersfoort. Een voorbeeld is het aanbod van een mantelzorg-coach binnen onze TOF-academie. Ook is ingezet op het versterken van leiderschap en professionaliteit. In 2025 is een collectief leiderschapsprogramma gestart, waaruit het leiderschapskompas is voortgekomen. Daarnaast is binnen de TOF-academie een modulaire MD-programma ingericht en is voor de ondersteunende diensten een programma professioneel adviseren aangeboden. Tegelijkertijd constateren wij dat voor al ons personeel, ondanks beschikbaar budget en aanbod, de benutting onder druk staat door beperkte tijd en beschikbaarheid van al onze medewerkers. Voor startende docenten en docenten in opleiding is structureel 2,5 uur per week lestijdreductie gerealiseerd. Daarnaast heeft iedere startende docent een buddy. In de praktijk blijkt de kwaliteit van begeleiding nog te variëren. Om deze reden zijn afspraken gemaakt over het bundelen van coaching en het versterken van de ondersteuning van buddy's, met als doel de kwaliteit te verbeteren. In 2025 is ook gewerkt aan de optimalisatie van de medewerkersreis. Dit omvat onder andere verbeteringen in pre- en onboarding, doorstroombeleid, het actualiseren van het functiehuis (afronding voorzien in 2026) en het versterken van exitgesprekken en -analyses. Het nieuwe doorstroombeleid is vastgesteld na instemming van de OR. Vanuit het project rondom het functiehuis worden loopbaanpaden en carrièreperspectieven voor medewerkers verder verduidelijkt. De functiemix is een terugkerend thema binnen de strategische personeelsplanning, waarbij HR-adviseurs de scholen actief begeleiden. Werkdruk wordt periodiek besproken binnen de OR HR-commissie en is in 2025 uitgebreid met een vierpartijenoverleg, waarmee het gesprek hierover verder is verdiept en verbreed.	Score: Welke mate wil medewerker de komende 1 tot 2 jaar blijven werken bij MBO Amersfoort MWO 22-23 => 7,3 MWO 24-25 => 7,3 Streefwaarde 2027 => 8 Aantal medewerkers met hoge of veel te hoge werkdruk MWO 22-23 => 52% MWO 24-25 => 54% Streefwaarde 2027 => max 40% Score medewerkers tevreden over ontwikkelmogelijkheden MWO 22-23 => 6,6 MWO 24-25 => 6,7 Streefwaarde 2027 => 7,0 Percentage LB-LC-LD (interne cijfers) LB 57,3% LC 36,2% LD 6,5% (1-10-'23 nulmeting) LB 47,2% LC 44,0% LD 8,8% (1-10-'24) LB 50,2% LC 41,3% LD 8,4% (1-10-'25) Streefwaarde 2027 => LB 25-40% LC 50-65% LD 10-15%



Vervolg tabel doelstelling 3.3

Reflectie op behalen doelstelling:

Alle indicatoren stagneren enigszins, we hopen dat de inzet van de afgelopen twee jaar straks in het nieuwe MWO terug te zien zijn. De positieve ontwikkeling in de functiemix heeft zich het afgelopen jaar niet voortgezet, ondanks gerichte inspanningen. Er is sprake van uitstroom van LC- en LD-docenten, terwijl de instroom voornamelijk plaatsvindt op LB-niveau. In het kader van de taakstelling binnen zowel scholen als diensten, wordt de komende periode nadrukkelijk gestuurd op personele omvang. Hoewel wordt beoogd om hierbij kwalitatieve afwegingen te maken, zal in de praktijk een groot deel van de uitstroom betrekking hebben op medewerkers met tijdelijke contracten. Dit hoeft niet direct negatieve gevolgen te hebben voor de functiemix, aangezien het gaat om de onderlinge verhoudingen. Tegelijkertijd is de verwachting dat in een context van financiële druk de sturingsmogelijkheden op de functiemix beperkter zijn. Daarbij bestaat het risico dat kostenoverwegingen een rol spelen in besluitvorming, wat gevolgen kan hebben voor de verhouding tussen functieniveaus.



Doelstelling 3.4: We worden op het gebied van onderzoek en innovatie een volwaardige en gelijkwaardige partner in de onderzoeks- en kennisnetwerken.

De inzet van maatregelen:	Voortgang op behalen ambitie Indicator (indien beschikbaar):
Practoraat Wij hebben ons in 2025 aangesloten bij het practoraat Sociaal Veilige Sport (Graafschapscollege) en het practoraat Gecijferdheid (ROC van Amsterdam en Aeres). Ons practoraat participeer in diverse landelijke netwerken en gremia: landelijk kennisnetwerk beroepsonderwijs (netwerk van practoren, lectoren en hoogleraren die onderzoek doen naar en in het beroepsonderwijs), landelijk practoratenplatform Leeromgevingen, Programmacommissie Aansluiting (beroeps)Onderwijs en Arbeidsmarkt van NKO (voorheen NRO; initieert en beoordeelt onderzoek naar die aansluiting), regionaal onderzoekersnetwerk van BOU (BeroepsOnderwijs Utrecht), landelijke beoordelingscommissies voor subsidieaanvragen (denk bijv. aan Comeniusbeurzen). Er zijn daarnaast goede contacten en samenwerking met het lectoraat Beroepsonderwijs van de Hogeschool Utrecht. We hebben als enige practoraat/enige mbo-instelling meegeschreven aan een boek over Impact met onderzoek, met daarin vele bijdragen vanuit hogescholen en universiteiten. Skills Dit jaar zijn er iets minder Skills-wedstrijden uitgevoerd en er is geen kwalificatiewedstrijd georganiseerd. MBO Amersfoort wilde wel meer organiseren, maar de opleidingen worden door World Skills Netherlands verdeeld onder deelnemende scholen. Meerjaren onderzoeksbeleid/agenda We hebben een voorstel geschreven voor het oprichten van een leergemeenschap onderzoekend vermogen voor docenten die affiniteit hebben met het doen van praktijkgericht onderzoek. Er is nog geen nieuwe meerjaren onderzoeksbeleid/agenda. Centre for teaching and learning In 2025 is ons de subsidie voor het CTL toegekend, er zijn inmiddels 3 i-coaches actief. Het projectplan voor het CTL is vastgesteld en in uitvoering genomen. Begin 2026 start een projectleider.	Aantal practoraten 2023 => 1 (nulmeting) 2025 => 3 (1 eigen, 2 in samenwerking) Aantal keer dat we meedoen aan skills-wedstrijden 2022-2023 => 22 skills-wedstrijden (nulmeting) 2023-2024 => 25 skills-wedstrijden 2024-2025 => 20 skills-wedstrijden Aantal keer dat MBO Amersfoort skills-wedstrijden organiseert 2022-2023 => 2 2023-2024 => 2 2024-2025 => 0 Percentage docenten dat zich gevorderd of zeer gevorderd voelt in vaardigheid van lesgeven in ICT Monitor 2024 => 33% (nulmeting) Streefwaarde 2027 => 43% Percentage docenten dat zich gevorderd of zeer gevorderd voelt in het didactisch gebruiken van ICT in de les Monitor 2024 => 45% (nulmeting) Streefwaarde 2027 => 55%

Vervolg tabel doelstelling 3.4

Reflectie op behalen doelstelling:

We zijn trots op de onvoorziene uitbreiding van onze deelname aan practoraten. We hebben momenteel geen docenten die aan promotieonderzoek doen, het is moeilijk die te werven binnen het mbo en we zien dat de scholen ook niet de ruimte hebben hierop te sturen, dus we zullen dit niet meer actief doen. Afgelopen jaar was het moeilijk op de Skills-wedstrijden qua deelname te verhogen, omdat 1 school zich terugtrok voor deelname. Het ontwikkelen van het meerjaren onderzoeksbeleid heeft gedeeltelijk stilgelegen, we hebben in eerste instantie gefocust op het vernieuwen van het audit-beleid en verbetering van andere vormen van kwaliteitsonderzoeken, mede op basis van het referentiewaarden gedachtegoed. Wat betreft de didactische ontwikkeling van docenten: in 2026 is er de nieuwe enquête om de voortgang te meten.



MBO AMERSFOORT

JAARREKENING 2025

Colofon

Uitgave	: MBO Amersfoort
Vastgesteld College van Bestuur	: 14-04-2026
Kenmerk cvb vastgesteld	: MBOA-nnb
Goedgekeurd Raad van Toezicht	: 18-06-2026
Afkomstig van	: College van Bestuur



Inhoudsopgave

A. JAARREKENING	3
A.01 GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2025 NA RESULTAATBESTEMMING	4
A.02 GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025	5
A.03 GECONSOLIDEERDE KASSTROOMOVERZICHT OVER 2025	6
A.04 ALGEMENE GRONDSLAGEN	7
A.05 TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE BALANS	21
A.06 NIET IN DE GECONSOLIDEERDE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	28
A.07 TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	30
A.08 VERBONDEN PARTIJEN (MODEL E)	38
A.09 GEBEURTENISSEN NA BALANSDATUM	39
A.10 HONORARIA VAN DE ACCOUNTANT	40
A.11 ENKELVOUDIGE BALANS PER 31 DECEMBER 2025 NA RESULTAATBESTEMMING	41
A.12 ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN OVER 2025	42
A.13 ALGEMENE GRONDSLAGEN ENKELVOUDIGE JAARREKENING	43
A.14 TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE BALANS	44
A.15 NIET IN DE ENKELVOUDIGE BALANS OPGENOMEN RECHTEN EN VERPLICHTINGEN	48
A.16 TOELICHTING OP DE ENKELVOUDIGE STAAT VAN BATEN EN LASTEN	49
A.17 WNT	54
A.18 OVERZICHT DOELSUBSIDIES OCW (RJ660, MODEL G)	58
B. OVERIGE GEGEVENS	61

A. Jaarrekening

Alle tabelbedragen zijn in € 1.000 tenzij anders vermeld.

A.01 Geconsolideerde balans per 31 december 2025 na resultaatbestemming

	31-12-2025	31-12-2024
1 ACTIVA		
<i>Vaste activa</i>		
1.1 Immateriële vaste activa	1	3
1.2 Materiële vaste activa	29.213	30.720
1.3 Financiële vaste activa	52	27
	29.267	30.750
<i>Vlottende activa</i>		
1.4 Voorraden	121	124
1.5 Vorderingen	4.367	3.339
1.7 Liquide middelen	17.356	19.122
	21.844	22.584
	51.111	53.335
2 PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen *	26.268	28.203
2.2 Voorzieningen	4.028	3.520
2.3 Langlopende schulden	6.064	7.664
2.4 Kortlopende schulden	14.751	13.948
	51.111	53.335

* Het aansprakelijk vermogen is gelijk aan het groepsvermogen. Het aansprakelijk vermogen per 31 december 2025 bedraagt € 26.268 en 31 december 2024 € 28.203

A.02 Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2025

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
3 BATEN			
3.1 Rijksbijdragen	85.579	81.512	81.314
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	226
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	1.480	1.416	1.462
3.5 Overige baten	8.531	9.173	8.419
Totaal baten	96.356	92.237	91.421
4 LASTEN			
4.1 Personele lasten	73.337	69.046	66.598
4.2 Afschrijvingen	3.792	3.923	3.607
4.3 Huisvestingslasten	9.346	9.577	9.001
4.4 Overige instellingslasten	11.685	10.978	11.035
Totaal lasten	98.160	93.525	90.241
Saldo baten en lasten	(1.804)	(1.287)	1.180
5 Financiële baten en lasten	(104)	62	(8)
Resultaat voor belastingen	(1.908)	(1.225)	1.172)
6 Belastingen	(27)	-	(87)
Netto resultaat	(1.935)	(1.225)	1.085
Totaal van de rechtstreekse mutaties in eigen vermogen	-	-	-
Totaal resultaat	(1.935)	(1.225)	1.085

A.03 Geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2025

	Werkelijk 2025	Werkelijk 2024	
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN			
Nettoresultaat na belastingen	(1.935)	1.085	
Aanpassingen voor:			
- 2.2 Mutaties voorzieningen	508	414	
- 4.2 Afschrijvingen	3.792	3.607	
- 5 Financiële baten en lasten	104	8	
Veranderingen in werkkapitaal:			
- 1.4 Voorraden	3	22	
- 1.5 Vorderingen	(1.028)	5.247	
- 1.6 Effecten			
- 2.4 Kortlopende schulden (excl. schulden aan kredietinstellingen)	803	816	
Totaal kasstroom uit bedrijfsoperaties	2.246	11.199	
5.1 Ontvangen interest	317	557	
5.2 Betaalde interest	(421)	(566)	
	(104)	(8)	
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	2.143	11.191	
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN			
1.1 Investerings in materiële en immateriële vaste activa	(2.284)	(4.875)	
1.2 Desinvesteringen in materiële vaste activa	0	8	
1.3 Financiële vaste activa	(25)	(5)	
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	(2.309)	(4.873)	
KASSTROOM UIT FINANCIERINGSACTIVITEITEN			
2.3 Aflossing langlopende schulden	(1.600)	(1.600)	
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	(1.600)	(1.600)	
MUTATIE LIQUIDE MIDDELEN	(1.766)	4.718	

A.04 Algemene Grondslagen

Juridische vorm en voornaamste activiteiten

De stichting, statutair gevestigd te Amersfoort (Leusderweg 30/34, 3817 KB, Amersfoort), is Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie Regio Amersfoort handelend onder de naam MBO Amersfoort (KvK-nummer 55758606). Deze jaarrekening bevat de financiële informatie van zowel de stichting als de geconsolideerde dochtermaatschappijen van de stichting. De stichting stelt zich ten doel het geven en verzorgen van kwalitatief hoogwaardig (middelbaar) beroepsonderwijs, volwasseneneducatie, contractactiviteiten en ander onderwijs en het daartoe oprichten en in stand houden van instellingen voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneneducatie op interconfessionele grondslag, in de regio Amersfoort. Voor een beschrijving van de juridische structuur wordt verwezen naar het bestuursverslag 2025 van MBO Amersfoort.

Verslagperiode

De jaarrekening betreft de verslagperiode 1 januari 2025 tot en met 31 december 2025.

Toegepaste standaarden

De jaarrekening is opgesteld volgens de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs (RJO). In deze regeling is bepaald dat de bepalingen van Titel 9 Boek 2 BW en de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving met in het bijzonder RJ660 Onderwijsinstellingen van toepassing zijn.

Continuïteit

Deze jaarrekening is opgesteld uitgaande van de continuïteitsveronderstelling.

Grondslagen voor de waardering van de activa en passiva en de resultaatbepaling

Voor zover niet anders vermeld, zijn de activa en passiva gewaardeerd tegen historische kosten.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de stichting zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Activa die hier niet aan voldoen worden niet in de balans verwerkt, maar worden aangemerkt als niet in de balans opgenomen activa. Een verplichting wordt in de balans verwerkt wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag waartegen de afwikkeling zal plaatsvinden op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Onder verplichtingen worden mede voorzieningen begrepen. Verplichtingen die hier niet aan voldoen worden niet in de balans opgenomen, maar worden verantwoord als niet in de balans opgenomen verplichtingen. Een in de balans opgenomen actief of verplichting blijft op de balans als een transactie (met betrekking tot het actief of de verplichting) niet leidt tot een belangrijke verandering in de economische realiteit met betrekking tot het actief of de verplichting. Dergelijke transacties geven evenmin aanleiding tot het verantwoorden van resultaten. Bij de beoordeling of er sprake is van een belangrijke verandering in de economische realiteit wordt uitgegaan van de economische voordelen en risico's die zich naar waarschijnlijkheid in de praktijk zullen voordoen, en niet van voordelen en risico's waarvan redelijkerwijze niet te verwachten is dat zij zich zullen voordoen.

Een actief of verplichting wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot het actief of de verplichting aan een derde zijn overgedragen. Verder wordt een actief of een verplichting niet meer in de balans opgenomen vanaf het tijdstip dat niet meer wordt voldaan aan de voorwaarden van

waarschijnlijkheid van de toekomstige economische voordelen en/of betrouwbaarheid van de bepaling van de waarde. De resultaten van de transactie worden in dat geval direct in de staat van baten en lasten opgenomen, rekening houdend met eventuele voorzieningen die dienen te worden getroffen in samenhang met de transactie. Indien de rechtspersoon niet het juridisch eigendom bezit, maar wel het economische eigendom dan wordt dit feit vermeld.

Baten worden in de staat van baten en lasten opgenomen wanneer een vermeerdering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermeerdering van een actief of een vermindering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. Lasten worden verwerkt wanneer een vermindering van het economisch potentieel, samenhangend met een vermindering van een actief of een vermeerdering van een verplichting, heeft plaatsgevonden, waarvan de omvang betrouwbaar kan worden vastgesteld. De baten en lasten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

Presentatie- en functionele valuta

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's, wat tevens de functionele valuta is van de stichting. Alle transacties vinden plaats in euro's. Alle financiële informatie in euro's is afgerond op de dichtstbijzijnde duizend euro, tenzij anders aangegeven.

Gebruik van schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het management oordelen vormt en schattingen en veronderstellingen maakt die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen, en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft.

Naar de mening van het management zijn de volgende posten, de meest essentiële posten, waarbij sprake is van schattingen:

- Voorziening jubileumuitkeringen
- Voorziening seniorenregeling (duurzame inzetbaarheid)
- Voorziening dubieuze debiteuren
- Voorziening wachtgelduitkeringen (wettelijk en bovenwettelijk deel)
- Voorziening ziektewet

Schattingswijzigingen

Bij het bepalen van de voorziening seniorenregeling zijn de volgende schattingen aangepast:

- Voor de gehele voorziening is de gemiddelde pensioenleeftijd verlaagd van 67 naar 66 jaar. Dit sluit beter aan op de realiteit en het gemiddelde in de onderwijssector. De voorziening wordt hierdoor lager.
- Voor de categorieën c en d, medewerkers die nog geen gebruik maken van de regeling, is de kans op deelname (bij voldoen aan de voorwaarden) verhoogd van 15% naar 25%, wat ook beter aansluit op de realiteit. Dit verhoogt de voorziening.

Consolidatiekring en consolidatiemethode

De geconsolideerde jaarrekening omvat de financiële gegevens van de organisatie en haar dochtermaatschappijen in de groep, andere groepsmaatschappijen en andere rechtspersonen waarover

overheersende zeggenschap kan worden uitgeoefend dan wel waarover de centrale leiding bestaat. Dochtersmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie (en/of een of meer van haar dochtersmaatschappijen) meer dan de helft van de stemrechten in de algemene vergadering kan uitoefenen, of meer dan de helft van de bestuurders of van de commissarissen kan benoemen of ontslaan. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft, of waarop op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Bij de bepaling of beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend, worden financiële instrumenten die potentiële stemrechten bevatten en direct kunnen worden uitgeoefend, betrokken. Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Afgestoten deelnemingen worden in de consolidatie betrokken tot het tijdstip van beëindiging van deze invloed. De posten in de geconsolideerde jaarrekening worden opgesteld volgens uniforme grondslagen van waardering en resultaatbepaling van de groep. In de geconsolideerde jaarrekening zijn de onderlinge schulden, vorderingen en transacties geëlimineerd, evenals de binnen de groep gerealiseerde winsten. Tevens zijn de resultaten op onderlinge transacties tussen groepsmaatschappijen geëlimineerd voor zover de resultaten niet door transacties met derden buiten de groep zijn gerealiseerd en er geen sprake is van een bijzondere waardevermindering. De groepsmaatschappijen zijn integraal geconsolideerd. Voor een totaaloverzicht van de verbonden partijen verwijzen wij naar A.08 Verbonden partijen (Model E).

Aanpassingen in presentatie vorig boekjaar

Er zijn geen aanpassingen gemaakt.

Financiële instrumenten

Financiële instrumenten omvatten investeringen in aandelen en obligaties, handels- en overige vorderingen, geldmiddelen, leningen en overige financieringsverplichtingen, afgeleide financiële instrumenten (derivaten), handelsschulden en overige te betalen posten. In de jaarrekening zijn de volgende categorieën financiële instrumenten opgenomen: liquide middelen, deposito's, verstrekte leningen en overige vorderingen, overige financiële verplichtingen en derivaten.

Financiële activa en financiële verplichtingen worden in de balans opgenomen op het moment dat contractuele rechten of verplichtingen ten aanzien van dat instrument ontstaan. Een financieel instrument wordt niet langer in de balans opgenomen indien een transactie ertoe leidt dat alle of nagenoeg alle rechten op economische voordelen en alle of nagenoeg alle risico's met betrekking tot de positie aan een derde zijn overgedragen. Financiële instrumenten (en afzonderlijke componenten van financiële instrumenten) worden in de geconsolideerde jaarrekening gepresenteerd in overeenstemming met de economische realiteit van de contractuele bepalingen.

Presentatie vindt plaats op basis van afzonderlijke componenten van financiële instrumenten als financieel actief, financiële verplichting of als eigen vermogen. In financiële en niet-financiële contracten kunnen afspraken zijn gemaakt die voldoen aan de definitie van derivaten. Een dergelijke afspraak wordt afgescheiden van het basiscontract en als derivaat verwerkt als zijn economische kenmerken en risico's niet nauw verbonden zijn met de economische kenmerken en risico's van het basiscontract, een afzonderlijk instrument met dezelfde voorwaarden zou voldoen aan de definitie van een derivaat, en het samengestelde instrument niet wordt gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten. In contracten besloten financiële instrumenten die niet worden gescheiden van het basiscontract, worden verwerkt in overeenstemming met het basiscontract.

Na de eerste opname worden financiële instrumenten op de hierna beschreven manier gewaardeerd. Van het basiscontract gescheiden derivaten worden, in overeenstemming met de waarderingsgrondslag voor derivaten waarop geen kostprijs hedge accounting wordt toegepast, gewaardeerd tegen kostprijs of lagere reële waarde. Financiële instrumenten worden bij de eerste waardering verwerkt tegen reële waarde, waarbij (dis)agio en de direct toerekenbare transactiekosten in de eerste opname worden meegenomen. Indien echter financiële instrumenten bij de vervolgwaardering worden gewaardeerd tegen reële waarde met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, worden direct toerekenbare transactiekosten bij de eerste waardering direct verwerkt in de staat van baten en lasten. De reële waarde van een financieel instrument is het bedrag waarvoor een actief kan worden verhandeld of een passief kan worden afgewikkeld tussen ter zake goed geïnformeerde partijen, die tot een transactie bereid en van elkaar onafhankelijk zijn.

- De reële waarde van beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald aan de hand van de biedprijs.
- De reële waarde van niet-beursgenoteerde financiële instrumenten wordt bepaald door de verwachte kasstromen contant te maken tegen een disconteringsvoet die gelijk is aan de geldende risicovrije marktrente voor de resterende looptijd vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.
- De reële waarde van derivaten waarbij collateral wordt uitgewisseld, wordt bepaald door het contant maken van de kasstromen aan de hand van de (Eonia) swapcurve, omdat door de uitwisseling het krediet- en liquiditeitsrisico wordt gemitigeerd.
- De reële waarde van derivaten waarbij geen collateral wordt uitgewisseld, wordt bepaald door het contant maken van de kasstromen aan de hand van de relevante swapcurve vermeerderd met krediet- en liquiditeitsopslagen.

Afgeleide financiële instrumenten

MBO Amersfoort heeft een renteswapcontract afgesloten ter afdekking van het renterisico op een lopende euribor-lening met variabele rente en past hiervoor kostprijs hedge accounting toe. Dit houdt in dat, zolang het afgeleide instrument betrekking heeft op afdekking van het specifieke risico van een toekomstige transactie die naar verwachting zal plaatsvinden, er geen herwaardering van dit instrument plaatsvindt. Zodra de verwachte toekomstige transactie leidt tot verantwoording in de staat van baten en lasten, wordt de met het afgeleide instrument samenhangende winst of het met het afgeleide instrument samenhangende verlies eveneens in de staat van baten en lasten verwerkt. Een verlies voor het percentage groter dan de omvang van het afgeleide instrument ten opzichte van de afgedekte positie wordt op basis van kostprijs of lagere marktwaarde direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

Indien de afgedekte positie van een verwachte toekomstige transactie leidt tot de opname in de balans van een niet-financieel actief of een niet-financiële verplichting, wordt de kostprijs van dit actief aangepast met de afdekkingsresultaten die nog niet in de staat van baten en lasten zijn verwerkt. Indien afgeleide instrumenten aflopen of worden verkocht, wordt de cumulatieve winst die of het cumulatieve verlies dat tot dat moment nog niet in de staat van baten en lasten was verwerkt, als overlopende post in de balans opgenomen, totdat de afgedekte transacties plaatsvinden. Indien de transacties naar verwachting niet meer plaatsvinden, wordt de cumulatieve winst of het cumulatieve verlies overgeboekt naar de staat van baten en lasten. Indien afgeleide instrumenten niet langer voldoen aan de voorwaarden voor hedge accounting, maar het financiële instrument niet wordt verkocht, wordt ook de hedge accounting beëindigd.

De vervolgwaardering van het financiële instrument is dan tegen kostprijs of lagere marktwaarde. MBO Amersfoort documenteert de hedgerelaties in specifieke hedgedocumentatie en toetst periodiek de effectiviteit van de hedgerelaties door vast te stellen dat geen sprake is van overhedges. De stichting bepaalt op elke balansdatum de mate van ineffectiviteit van de combinatie van het afdekkingsinstrument en de afgedekte positie (de hedgerelatie). De mate van ineffectiviteit van de hedgerelatie wordt vastgesteld door het vergelijken van de kritische kenmerken van het afdekkingsinstrument en de afgedekte positie in de hedgerelatie. Indien de kritische kenmerken, beoordeeld in de context van de hedgerelatie, aan elkaar gelijk zijn, is geen sprake van ineffectiviteit. Indien de kritische kenmerken, beoordeeld in de context van de hedgerelatie, niet aan elkaar gelijk zijn, is sprake van ineffectiviteit. In dat geval wordt de mate van ineffectiviteit vastgesteld door de verandering in reële waarde van het afdekkingsinstrument te vergelijken met de verandering in reële waarde van de afgedekte positie. Indien sprake is van een cumulatief verlies op de hedgerelatie over de periode vanaf eerste verwerking van het afdekkingsinstrument tot aan balansdatum, wordt deze ineffectiviteit (het verlies) direct in de staat van baten en lasten verwerkt.

Verstrekte leningen, debiteuren en vorderingen

Verstrekte leningen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode, verminderd met bijzondere waardevermindering-verliezen. De effectieve rente en eventuele bijzondere waardevermindering-verliezen worden direct in de staat van baten en lasten verwerkt. Aan- en verkopen van financiële activa die tot de categorie verstrekte leningen en overige vorderingen behoren, worden verantwoord op de transactiedatum. Vorderingen worden tegen de nominale waarde opgenomen met inachtneming van eventuele waardeverminderingen.

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen

Langlopende en kortlopende schulden en overige financiële verplichtingen worden na eerste opname gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs op basis van de effectieve-rentemethode. De effectieve rente wordt direct in de staat van baten en lasten verwerkt. De aflossingsverplichtingen voor het komend jaar van de langlopende schulden worden opgenomen onder kortlopende schulden.

Bijzondere waardeverminderingen financiële activa

Aanwijzingen voor bijzondere waardeverminderingen van vorderingen die door de stichting worden gewaardeerd tegen geamortiseerde kostprijs worden zowel op het niveau van specifieke activa als op collectief niveau in aanmerking genomen. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen wordt beoordeeld of deze individueel onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering. Van afzonderlijk belangrijke vorderingen die niet individueel onderhevig zijn gebleken aan bijzondere waardevermindering en van afzonderlijk niet belangrijke vorderingen wordt collectief beoordeeld of deze onderhevig zijn aan bijzondere waardevermindering, dit door samenvoeging van vorderingen met vergelijkbare risicokenmerken.

Bij de beoordeling van de collectieve waardevermindering gebruikt de stichting historische trends met betrekking tot de waarschijnlijkheid van het niet nakomen van betalingsverplichtingen, het tijdsbestek waarbinnen incassering plaatsvindt en de hoogte van gemaakte verliezen. De uitkomsten worden bijgesteld als de leiding van de organisatie van oordeel is dat de huidige economische en kredietomstandigheden zodanig zijn dat het waarschijnlijk is dat de daadwerkelijke verliezen hoger dan wel lager zullen zijn dan historische trends suggereren. Een bijzonder waardevermindering-verlies met betrekking tot een tegen geamortiseerde kostprijs gewaardeerd financieel actief wordt berekend als het verschil tussen de boekwaarde en de contante waarde van de verwachte toekomstige kasstromen, gediscoteerd tegen de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Verliezen worden opgenomen in de staat van baten en lasten. Rente op het aan een bijzondere waardevermindering onderhevige actief blijft verantwoord worden

via oprenting van het actief met de oorspronkelijke effectieve rente van het actief. Als in een latere periode de waarde van het actief, onderhevig aan een bijzondere waardevermindering, stijgt en het herstel objectief in verband kan worden gebracht met een gebeurtenis die plaatsvond na de opname van het bijzondere waardeverminderingsverlies, wordt het bedrag uit hoofde van het herstel (tot maximaal de oorspronkelijke kostprijs) opgenomen in de staat van baten en lasten.

Saldering van financiële instrumenten

Een financieel actief en een financiële verplichting worden gesaldeerd als de organisatie beschikt over een deugdelijk juridisch instrument om het financiële actief en de financiële verplichting gesaldeerd af te wikkelen en de organisatie het stellige voornemen heeft om het saldo als zodanig netto of simultaan af te wikkelen. Als sprake is van een overdracht van een financieel actief dat niet voor verwijdering uit de balans in aanmerking komt, wordt het overgedragen actief en de daarmee samenhangende verplichting niet gesaldeerd.

Toelichting bij de balans

Immateriële vaste activa

Immateriële vaste activa worden in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige voordelen die dat actief in zich bergt, zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van dat actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld.

De immateriële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgingsprijs of vervaardigingsprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen.

De lasten na eerste verwerking van een gekocht of zelf vervaardigd immaterieel vast actief worden toegevoegd aan de verkrijgings- of vervaardigingsprijs als het waarschijnlijk is dat de lasten zullen leiden tot een toename van de verwachte toekomstige economische voordelen en de lasten en de toerekening aan het actief op betrouwbare wijze kan worden vastgesteld. Als niet wordt voldaan aan de voorwaarden voor activering worden de lasten verantwoord als kosten in de staat van baten en lasten.

De grondslagen voor de vaststelling en verwerking van bijzondere waardeverminderingen zijn opgenomen onder de paragraaf Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa.

Software

Software wordt gewaardeerd tegen aanschafprijs, verminderd met cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. Het geactiveerde bedrag wordt volgens de lineaire methode afgeschreven gedurende 5 jaar.

Materiële vaste activa

Materiële vaste activa worden in de balans verwerkt indien het waarschijnlijk is dat de toekomstige prestatie-eenheden met betrekking tot dat actief zullen toekomen aan de organisatie en de kosten van het actief betrouwbaar kunnen worden vastgesteld. De bedrijfsgebouwen en -terreinen, machines en installaties, andere vaste bedrijfsmiddelen en materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen hun kostprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen en bijzondere waardeverminderingen. De kostprijs van de genoemde activa bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs en overige kosten om de activa op hun plaats en in de staat te krijgen noodzakelijk voor het beoogde gebruik. *Buiten gebruik gestelde activa* zijn niet meer dienstbaar aan het proces en worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde. De

afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met de eventuele restwaarde van de individuele activa. Op bedrijfsterreinen, materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving start op het moment dat een actief beschikbaar is voor het beoogde gebruik en wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. De organisatie past de componentenbenadering toe voor materiële vaste activa indien belangrijke afzonderlijke bestanddelen van een materieel vast actief van elkaar te onderscheiden zijn. Rekening houdend met verschillen in gebruiksduur of verwacht gebruikspatroon, worden deze bestanddelen afzonderlijk afgeschreven. De afschrijvingstermijnen bedragen voor:

- | | |
|---------------------------------------|----------------|
| - Terreinen: | geen |
| - Gebouwen: | 30 jaar |
| - Verbouwingen: | 10 tot 30 jaar |
| - Inventaris en apparatuur: | 5 of 10 jaar |
| - Computerapparatuur: | 4 of 7 jaar |
| - Andere vaste bedrijfsmiddelen: | 4 jaar |
| - In uitvoering en vooruitbetalingen: | geen* |

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

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarin invloed van betekenis op het zakelijke en financiële beleid kan worden uitgeoefend, worden gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Bij de vaststelling of er sprake is van een deelneming waarin de organisatie invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid, wordt het geheel van feitelijke omstandigheden en contractuele relaties (waaronder eventuele potentiële stemrechten) in aanmerking genomen. Bij de bepaling van de nettovermogenswaarde worden de waarderingsgrondslagen van de organisatie gehanteerd. Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Bij deze waardering worden ook langlopende vorderingen op de deelnemingen meegenomen die feitelijk moeten worden gezien als onderdeel van de netto-investering. Dit betreft met name leningen waarvan de afwikkeling in de nabije toekomst niet is gepland en niet waarschijnlijk is. Een aandeel in de winst van de deelneming in latere jaren wordt pas verwerkt als en voor zover het cumulatieve niet verwerkte aandeel in het verlies is ingelopen. Wanneer de organisatie echter geheel of ten dele garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen, dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming. De grondslagen voor de overige financiële vaste activa zijn verder opgenomen onder de paragraaf financiële instrumenten.

Bijzondere waardeverminderingen van vaste activa

Voor immateriële, materiële en financiële vaste activa wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er aanwijzingen zijn dat deze activa onderhevig zijn aan bijzondere waardeverminderingen. Als dergelijke indicaties aanwezig zijn, wordt de realiseerbare waarde van het actief geschat. De realiseerbare waarde is de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde. Als het niet mogelijk is de realiseerbare waarde te bepalen voor een individueel actief, wordt de realiseerbare waarde bepaald van de kasstroom genererende eenheid waartoe het actief behoort. Wanneer de boekwaarde van een actief (of een

kasstroom genererende eenheid) hoger is dan de realiseerbare waarde, wordt een bijzonder waardevermindingsverlies verantwoord voor het verschil tussen de boekwaarde en de realiseerbare waarde. Indien sprake is van een bijzonder waardevermindingsverlies van een kasstroom genererende eenheid, wordt het verlies allereerst toegerekend aan goodwill die is toegerekend aan de kasstroom genererende eenheid. Een eventueel restant verlies wordt toegerekend aan de andere activa van de eenheid naar rato van hun boekwaarden. Verder wordt op iedere balansdatum beoordeeld of er enige indicatie is dat een in eerdere jaren verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies is verminderd.

Als een dergelijke indicatie aanwezig is, wordt de realiseerbare waarde van het betreffende actief (of kasstroom genererende eenheid) geschat. Terugneming van een eerder verantwoord bijzonder waardevermindingsverlies vindt alleen plaats als sprake is van een wijziging van de gehanteerde schattingen bij het bepalen van de realiseerbare waarde sinds de verantwoording van het laatste bijzonder waardevermindingsverlies. In dat geval wordt de boekwaarde van het actief (of kasstroom genererende eenheid) opgehoogd tot de geschatte realiseerbare waarde, maar niet hoger dan de boekwaarde die bepaald zou zijn (na afschrijvingen) als in voorgaande jaren geen bijzonder waardevermindingsverlies voor het actief (of kasstroom genererende eenheid) zou zijn verantwoord. Een bijzonder waardevermindingsverlies voor goodwill wordt niet teruggenomen in een volgende periode.

Vervreemding van vaste activa

Voor verkoop beschikbare vaste activa worden gewaardeerd tegen boekwaarde of lagere opbrengstwaarde.

Vorraden

Vorraden worden gewaardeerd tegen kostprijs of lagere opbrengstwaarde. De kostprijs bestaat uit de verkrijgings- of vervaardigingsprijs, vermeerderd met overige kosten om de voorraden op hun huidige plaats en in hun huidige staat te brengen. De opbrengstwaarde is gebaseerd op de meest betrouwbare schatting van het bedrag dat de voorraden maximaal zullen opbrengen, onder aftrek van nog te maken kosten.

Vorderingen

De grondslagen voor de waardering van vorderingen zijn beschreven onder de paragraaf financiële instrumenten.

Liquide middelen

Liquide middelen worden gewaardeerd tegen nominale waarde. Indien liquide middelen niet ter vrije beschikking staan, wordt hiermee rekening gehouden bij de waardering. Liquide middelen bestaan uit kas en banktegoeden met een looptijd korter dan twaalf maanden. Rekening-courantschulden bij banken zijn opgenomen onder schulden aan kredietinstellingen onder kortlopende schulden. Liquide middelen die naar verwachting langer dan 12 maanden niet ter beschikking staan van de organisatie, worden gerubriceerd als financiële vaste activa.

Eigen vermogen

Onder het eigen vermogen worden de algemene reserves, de bestemmingsreserves en de bestemmingsfondsen gepresenteerd. Het eigen vermogen van MBO Amersfoort betreft een algemene reserve. Er zijn geen bestemmingsreserves en -fondsen aangemerkt. MBO Amersfoort kent geen privaat vermogen: alle resultaten worden gekwalificeerde als publiek resultaat. Het eigen vermogen is vrij

besteedbaar. Indien een beperktere bestedingsmogelijkheid door het bestuur is aangebracht, dan is het aldus afgezonderde deel van het eigen vermogen aangeduid als bestemmingsreserve.

Voorzieningen

Voorzieningen worden gevormd voor in rechte afdwingbare of feitelijke verplichtingen die op de balansdatum bestaan waarbij het waarschijnlijk is dat een uitstroom van middelen noodzakelijk is en waarvan de omvang op betrouwbare wijze is te schatten. Rechten en verplichtingen voortvloeiend uit eenzelfde overeenkomst worden niet in de balans opgenomen indien en voor zover noch de organisatie noch de tegenpartij heeft gepresteerd. Opname in de balans geschiedt wanneer de nog te ontvangen respectievelijk te leveren prestatie en tegenprestatie niet (meer) met elkaar in evenwicht zijn en dit voor de organisatie nadelige gevolgen heeft. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichtingen per balansdatum af te wikkelen, tenzij anders vermeld. Mutaties in de voorzieningen worden verwerkt in de lasten. De voorzieningen worden gewaardeerd tegen de nominale waarde. De jubileumvoorziening en voorziening seniorenregeling vormen hierop een uitzondering en worden, vanwege het langlopende karakter, gewaardeerd tegen de contante waarde. Voor de disconteringsvoet wordt de rekenrente van De Nederlandsche Bank van het boekjaar t+1 gehanteerd.

Voorziening voor wachtgelduitkeringen

De wachtgeldvoorziening heeft tot doel claims uit hoofde van uitkeringen na ontslag af te dekken. De hoogte van de voorziening is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen. Deze voorziening is bepaald op basis van beschikbare gegevens uit de administratie van MBO Amersfoort en de opgave van UWV en WW Plus en is vastgesteld op basis van de nominale waarde. De meerjaren prognoses van UWV en WW plus worden door MBO Amersfoort vermenigvuldigd met een factor die een weergave is van de inschatting op werkhervatting.

Jubileumvoorziening

De jubileumvoorziening betreft een voorziening voor toekomstige jubileumuitkeringen. De voorziening betreft de contante waarde van de in de toekomst uit te keren jubileumuitkeringen. De berekening is gebaseerd op rechten uit hoofde van het dienstverband, blijfkans en leeftijd en is contant gemaakt.

Voorziening seniorenregeling

Sinds 2015 kunnen medewerkers in het mbo conform de cao onder voorwaarden gebruik maken van de seniorenregeling. De voorziening, tegen nominale waarde, betreft de werkgeversbijdrage van het extra verlof dat werknemers vanaf hun 57e kunnen genieten, mits minimaal 5 jaar werkzaam onder cao mbo. De hoogte van de vergoeding is gebaseerd op een inschatting van de toekomstige verplichtingen. Deze is opgebouwd uit drie categorieën werknemers:

- Werknemers die in het controlejaar of eerder al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en in het controlejaar of eerder hebben aangegeven hier gebruik van te maken.
- Werknemers die in het controlejaar al aan alle criteria (leeftijd en aantal dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren en nog niet hebben aangegeven hier gebruik van te maken. Van deze werknemers zal een inschatting moeten worden gemaakt of zij in de nabije toekomst alsnog van de regeling gebruik zullen gaan maken.

- Werknemers die in het controlejaar aan één of geen van beide criteria (leeftijd of dienstjaren) voldoen om in aanmerking te komen voor gebruikmaking van de regeling werktijdvermindering senioren, maar binnen 5 jaar aan beide criteria zullen voldoen.

Voorziening ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend in ruil voor de beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. De kosten van de ontslagvergoeding worden opgenomen in de voorzieningen uitkeringen. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen. Andere ontslagvergoedingen worden gewaardeerd op basis van de beste schatting van de bedragen die noodzakelijk zijn om de verplichting af te wikkelen.

Voorziening ziekteverzuim

MBO Amersfoort is vanaf 1 januari 2024 eigenrisicodrager voor de Ziektewet en daardoor zelf verantwoordelijk voor de kosten van ziekteverzuim voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd die ziek uit dienst gaan. Voor de verwachte toekomstige verplichtingen in verband met het eigen risicodragerschap in het kader van de Ziektewet is een voorziening gevormd. De voorziening wordt berekend op basis van de door het UWV berekende dagloonvergoeding maal de verwachte ziekteduur.

Langlopende schulden

De waardering van langlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

Kortlopende schulden

De waardering van kortlopende schulden is toegelicht onder de paragraaf financiële instrumenten.

Toelichting bij de staat van baten en lasten

Algemeen

De baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarop ze betrekking hebben. Winsten worden slechts genomen voor zover zij op balansdatum zijn verwezenlijkt. Verliezen en risico's die hun oorsprong vinden voor het einde van het verslagjaar, worden in acht genomen, indien zij voor het vaststellen van de jaarrekening bekend zijn geworden.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies uit hoofde van de basisbekostiging worden in het jaar waarop de toekenning betrekking heeft, volledig verwerkt als baten in de staat van baten en lasten. Indien deze baten betrekking hebben op een specifiek doel en er sprake is van bestedingsverplichtingen, dan worden deze naar rato van de verrichte werkzaamheden als baten verantwoord.

Indien toegekende gelden betrekking hebben op een specifiek doel, maar geen sprake is van bestedingsverplichtingen, worden de ontvangen gelden als baten verantwoord in het jaar waarop de gelden betrekking hebben, tenzij toerekening naar schooljaar plaats vindt (i.p.v. kalenderjaar) of sprake is van een concreet bestedingsplan voor de periode na balansdatum.

Subsidies ter compensatie van gemaakte kosten worden systematisch als baten in de staat van baten en lasten opgenomen in dezelfde periode als die waarin de kosten worden gemaakt. Subsidies met betrekking tot investeringen in materiële vaste activa worden in mindering gebracht op het desbetreffende actief en als onderdeel van de afschrijvingen verwerkt in de staat van baten en lasten.

Cursus-, les- en examengelden

Bij de jaarrekening worden de werkelijke cursusgeldontvangsten (BBL) van het betreffende kalenderjaar verantwoord. De ontvangsten die betrekking hebben op het lopende schooljaar worden in zijn totaal gezien voor 7/12 deel op de balans gezet als vooruit ontvangen gelden. De rijksbijdrage exploitatie is gecorrigeerd met een normatieve inhouding aan cursusgeld. Daarbij wordt er niet tot afrekening van cursusgeld overgegaan. Dit betekent op hoofdlijnen dat de door de instelling geïnde cursusgelden ter compensatie dienen van de correctie op de rijksbijdrage van ingehouden cursusgelden. Lesgeld (BOL) wordt door DUO rechtstreeks aan de student gefactureerd. Een examendeelnemer is een student die uitsluitend staat ingeschreven om examens te doen om het diploma voor een kwalificatie of opleiding te behalen. Een examendeelnemer betaalt een door het bevoegd gezag vastgestelde vergoeding. De hoogte daarvan is verschillend per opleiding of onderdeel/onderdelen daarvan, afhankelijk van de examenkosten. De ontvangsten worden volledig in het kalenderjaar verantwoord als opbrengst.

Baten werk in opdracht van derden

Baten van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten als vast staat dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van beoordelingen van de verrichte werkzaamheden. Voor een eventueel verwacht negatief resultaat wordt een voorziening getroffen. Zodra een betrouwbare schatting kan worden gemaakt van het resultaat van een onderhanden project, worden de projectbaten en -kosten als baten en kosten in de staat van baten en lasten verwerkt naar rato van de verrichte prestaties per balansdatum. De mate waarin prestaties van een onderhanden project zijn verricht wordt bepaald aan de hand van de tot de balansdatum gemaakte projectkosten in verhouding tot de geschatte totale projectkosten. Indien het resultaat van een onderhanden project niet betrouwbaar kan worden bepaald, worden de projectbaten slechts verwerkt tot het bedrag van de gemaakte projectkosten dat waarschijnlijk kan worden verhaald. Verwachte verliezen op projecten worden onmiddellijk in de staat van baten en lasten opgenomen.

Overige baten

Overige baten bestaan uit baten uit verhuur, detachering en overige baten. Baten uit hoofde van verleende diensten worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen naar rato van het stadium van voltooiing van de transactie op verslagdatum. Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de tot dat moment gemaakte kosten in verhouding tot de geschatte kosten van de totaal te verrichten dienstverlening.

Afschrijvingen op materiële vaste activa

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de economische levensduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Op bedrijfsterreinen en op materiële vaste bedrijfsactiva in uitvoering, alsmede vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Afschrijving wordt beëindigd bij buitengebruikstelling of bij afstoting. Boekwinsten en -verliezen bij verkoop of afstoting van materiële vaste activa zijn begrepen onder de overige baten of lasten.

Personeelsbeloningen

De beloningen van het personeel worden als last in de staat van baten en lasten verantwoord in de periode waarin de arbeidsprestatie wordt verricht en, voor zover nog niet uitbetaald, als verplichting op de balans opgenomen. Als de reeds uitbetaalde bedragen de verschuldigde beloningen overtreffen, wordt het meerdere opgenomen als een overlopend actief voor zover er sprake zal zijn van terugbetaling door het personeel of van verrekening met toekomstige betalingen door de instelling. Indien een beloning wordt betaald, waarbij geen rechten worden opgebouwd (bijvoorbeeld doorbetaling in geval van ziekte of arbeidsongeschiktheid) worden de verwachte lasten verantwoord in de periode waarover deze beloning is verschuldigd. Toevoegingen aan en vrijval van verplichtingen worden ten laste respectievelijk ten gunste van de winst-en-verliesrekening gebracht.

Ontslagvergoedingen

Ontslagvergoedingen zijn vergoedingen die worden toegekend bij beëindiging van het dienstverband. Een uitkering als gevolg van ontslag wordt als verplichting en als last verwerkt als de organisatie zich aantoonbaar onvoorwaardelijk heeft verbonden tot betaling van een ontslagvergoeding. Ontslagvergoedingen worden gewaardeerd met inachtneming van de aard van de vergoeding. Als de ontslagvergoeding een verbetering is van de beloningen na afloop van het dienstverband, vindt waardering plaats volgens dezelfde grondslagen die worden toegepast voor pensioenregelingen.

Pensioenen

Voor de medewerkers van de organisatie is een pensioenregeling getroffen die kwalificeert als een toegezegde pensioenregeling. De opbouw van pensioen gebeurt op basis van een middelloonregeling. Deze pensioenregeling is ondergebracht bij een bedrijfstakpensioenfonds (ABP, Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf voor personeel van Salon de Nieuwe Stad, Pensioenfonds Metaal en Techniek voor personeel van De Garage, onderdeel van OIB Bedrijfsopleidingen B.V., Pensioenfonds Horeca en Catering, voor personeel van de overige bedrijven in Onderwijs in Bedrijf en Pensioenuitvoerders ASR Premiepensioeninstelling en ASR Levensverzekering voor personeel van Professionals Programma) en wordt – overeenkomstig de in de Richtlijnen voor de Jaarverslaggeving aangereikte vereenvoudiging – in de jaarrekening verwerkt als toegezegde bijdrageregeling. Dit betekent dat de over het boekjaar verschuldigde premies als kosten worden verantwoord.

De risico's van loonontwikkeling, prijsindexatie en beleggingsrendement op het fondsvermogen zullen mogelijk leiden tot toekomstige aanpassingen in de jaarlijkse bijdragen aan het pensioenfonds. Deze risico's komen niet tot uitdrukking in een in de balans opgenomen voorziening. Uitgangspunt is dat de in de verslagperiode te verwerken pensioenlast gelijk is aan de over die periode aan de pensioenuitvoerder verschuldigde pensioenpremies. Voor zover de verschuldigde premies op balansdatum nog niet zijn voldaan, wordt hiervoor een verplichting opgenomen. Als de op balansdatum reeds betaalde premies de verschuldigde premies overtreffen, wordt een overlopende actiefpost opgenomen voor zover sprake zal zijn van terugbetaling door het fonds of van verrekening met in de toekomst verschuldigde premies. Voor een op balansdatum bestaand overschot bij de pensioenuitvoerder wordt een vordering opgenomen als de organisatie de beschikkingsmacht heeft over dit overschot, het waarschijnlijk is dat het overschot naar de organisatie zal toevloeien en de vordering betrouwbaar kan worden vastgesteld.

Leasing

De organisatie kan financiële en operationele leasecontracten afsluiten. Een leaseovereenkomst waarbij de voor- en nadelen verbonden aan het eigendom van het leaseobject geheel of nagenoeg geheel door de lessee worden gedragen, wordt aangemerkt als een financiële lease. Alle andere leaseovereenkomsten classificeren als operationele lease. Bij de leaseclassificatie is de economische realiteit van de transactie bepalend en niet zozeer de juridische vorm. Classificatie van de lease vindt plaats op het tijdstip van het aangaan van de betreffende leaseovereenkomst.

Operationele lease

Als de organisatie optreedt als lessee in een operationele lease, wordt het leaseobject niet geactiveerd. Vergoedingen die worden ontvangen als stimulering voor het afsluiten van een overeenkomst worden verwerkt als een vermindering van de leasekosten over de leaseperiode. Leasebetalingen en vergoedingen inzake operationele lease worden lineair over de leaseperiode ten laste respectievelijk ten gunste van de staat van baten en lasten gebracht, tenzij een andere toerekeningsystematiek meer representatief is voor het patroon van de met het leaseobject te verkrijgen voordelen.

Financiële baten en lasten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Rentelasten en soortgelijke lasten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen en latente belastingen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen, behoudens voor zover deze betrekking hebben op posten die rechtstreeks in het eigen vermogen worden opgenomen, in welk geval de belasting in het eigen vermogen wordt verwerkt. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Voor latente belastingen wordt een voorziening getroffen voor tijdelijke verschillen tussen de boekwaarde van activa en verplichtingen ten behoeve van de financiële verslaggeving en de fiscale boekwaarde van die posten. Er wordt uitsluitend een actieve belastinglatentie opgenomen voor zover het waarschijnlijk is dat er in de toekomst belastbare winsten beschikbaar zullen zijn die voor de realisatie van het tijdelijke verschil kunnen worden aangewend. Actieve belastinglatenties worden per iedere verslagdatum herzien en verlaagd voor zover het niet langer waarschijnlijk is dat het daarmee samenhangende belastingvoordeel zal worden gerealiseerd.

Overig

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. De geldmiddelen in het kasstroomoverzicht bestaan uit de liquide middelen. Ontvangsten en lasten uit hoofde van interest en winstbelastingen zijn opgenomen onder de kasstroom uit operationele activiteiten.

WNT

Voor de uitvoering van de Wet normering topinkomens (WNT) is de instelling gebonden aan de wet- en regelgeving inzake de WNT waaronder de instelling specifieke (sectorale) regels (Verantwoordingsmodel WNT 2025 Ministerie van Binnenlandse zaken en Koninkrijksrelaties 24-04-2025).

Verbonden partijen

Transacties met verbonden partijen (zie A.08 voor de verbonden partijen) worden toegelicht voor zover deze niet onder normale marktvoorwaarden zijn aangegaan. Van deze transacties wordt de aard en de omvang van de transactie en andere informatie die nodig is voor het verschaffen van het inzicht toegelicht. De grondslag voor het bepalen van de reële waarde is het eigen vermogen.

Gebeurtenissen na balansdatum

Gebeurtenissen die nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum en die blijken tot aan de datum van het opmaken van de jaarrekening worden verwerkt in de jaarrekening. Gebeurtenissen die geen nadere informatie geven over de feitelijke situatie per balansdatum worden niet in de jaarrekening verwerkt. Als dergelijke gebeurtenissen van belang zijn voor de oordeelsvorming van de gebruikers van de jaarrekening, worden de aard en de geschatte financiële gevolgen ervan toegelicht in de jaarrekening.

A.05 Toelichting op de geconsolideerde balans

ACTIVA

1.1 Immateriële vaste activa

	Software
Aanschafprijs	27
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(24)
Boekwaarde 1 januari 2025	3
Investerings	-
Desinvesteringen	-
Afschrijvingen desinvesteringen	-
Afschrijvingen	(2)
	1
Aanschafprijs	27
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(26)
Boekwaarde 31 december 2025	1

De immateriële vaste activa betreft software van OIB Leerhotel B.V. en OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V.

1.2 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	MVA in uitvoering	Niet meer dienstbaar aan proces	Totaal
Aanschafprijs	59.456	12.233	53	28	-	71.770
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(33.084)	(7.934)	(31)	-	-	(41.050)
Boekwaarde 1 januari 2025	26.372	4.299	22	28	-	30.720
Onderhanden werk	-	-	-	52	-	52
Overboekingen	7	20	-	(28)	-	(0)
Investerings	1.301	959	25	-	-	2.284
Desinvesteringen	(110)	(1.303)	-	-	-	(1.413)
Afschrijvingen desinvesteringen	84	1.275	-	-	-	1.360
Afschrijvingen	(2.636)	(1.144)	(10)	-	-	(3.790)
	25.018	4.106	37	52	-	29.213
Aanschafprijs	60.654	11.909	78	52	-	72.694
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(35.636)	(7.803)	(41)	-	-	(43.481)
Boekwaarde 31 december 2025	25.018	4.106	37	52	-	29.213

De post gebouwen en terreinen is inclusief verbouwingen. Inventaris en apparatuur is inclusief computer apparatuur.

De investeringen in gebouwen in 2025 betreffen:

- | | |
|---|----------------|
| • verbouwingen pand Valutaboulevard | voor € 548.000 |
| • verbouwingen pand Daam Fockemalaan | voor € 371.000 |
| • overige verbouwingen diverse locaties | voor € 382.000 |

De verzekerde waarde bedraagt per 31-12-2025 voor gebouwen en terreinen € 65,6 miljoen en voor inventaris, apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen en huurdersbelang € 62,1 miljoen. Dit is conform opgaaf door verzekeraar Raetsheren van Orden B.V.

De gebouwen in eigendom dienen als onderpand voor de borgstelling van de langlopende lening door Stichting Waarborgfonds. De hoogte van de langlopende lening bedraagt, inclusief kortlopend deel, € 7,7 miljoen per 31-12-2025.

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen:

- | | |
|--------------------------------------|----------------|
| • computerapparatuur | voor € 288.000 |
| • onderwijsinventaris en -apparatuur | voor € 353.000 |
| • kantoor- en kantine inventaris | voor € 101.000 |
| • andere vaste bedrijfsmiddelen | voor € 25.000 |
| • inventaris onderwijsbedrijven | voor € 217.000 |

De desinvestering betreft inventaris die (deels) afgeschreven is en niet meer in gebruik is.

1.3 Financiële vaste activa

	2025	2024
Overige vorderingen financiële vaste activa	52	27
Totaal	52	27

De financiële vaste activa bestaat uit de latentie vennootschapsbelasting van Professionals Programma.

1.4 Voorraden

	2025	2024
1.4.1 Handelsgoederen	121	124
	121	124

Er is geen sprake van een voorziening voor incurante voorraad.

1.5 Vorderingen en overlopende activa

	2025	2024
1.5.1 Debiteuren	337	471
1.5.3 Studenten	750	560
1.5.6 Overige vorderingen	1.556	903
Vorderingen	2.643	1.933
1.5.7 Vooruitbetaalde kosten	1.815	1.544
Overlopende activa	1.815	1.544
Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	(91)	(139)
Stand per 31 december	4.367	3.339

De debiteurenposten hebben vooral betrekking op openstaande facturen voor verhuur, detacheringen en samenwerkingsovereenkomsten.

De overige vorderingen bestaan onder andere uit verantwoorde maar nog niet ontvangen MDIEU-subsidie (€ 494.000) en nog te ontvangen omzetbelasting over de jaren 2022 t/m 2023 (€ 495.000).

Alle vorderingen hebben een looptijd van naar verwachting korter dan 1 jaar.

Vooruitbetaalde kosten

De Vooruitbetaalde kosten betreft onder andere huur en servicekosten en daarnaast diverse andere vooruitbetaalde kosten zoals leermiddelen, verzekeringen en licenties.

<i>Vooruitbetaalde huur</i>	2025	2024
Brabantsestraat 19 en 23	56	54
Chromiumweg 81	5	-
Grote Haag 125	5	5
Hardwareweg	1	1
St. Laurensdreef 22	194	-
Leusderweg 30-34	339	327
Nieuwe Poort 21	7	7
Stadsring 65c	-	13
Valutaboulevard 20	166	162
Stand per 31 december	774	569

Voorziening wegens oninbaarheid

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid van vorderingen is als volgt:

	2025	2024
Stand per 1 januari	139	131
Onttrekkingen	(84)	(48)
Dotatie	48	56
Vrijval	(11)	(1)
Stand per 31 december	91	139

De voorziening voor oninbaarheid heeft betrekking op het saldo debiteuren en wordt opgebouwd door:

- 100% voorziening voor vorderingen > 1 jaar
- 50% voorziening voor vorderingen > half jaar
- 0% voorziening voor vorderingen < half jaar.

1.7 Liquide middelen

	2025	2024
Tegoeden op bankrekeningen	17.356	19.122
Stand per 31 december	17.356	19.122

De liquide middelen staan tot een bedrag van € 891.286 (2024: € 891.286) niet ter vrije beschikking. Dit betreft bankgaranties inzake huurovereenkomsten, die op een geblokkeerde rekening staan.

PASSIVA

2.1 Eigen vermogen

	1-jan-25	Resultaat	Overige mutaties	31-dec-25
Algemene reserve	28.203	-1.935		26.268
Totaal Eigen vermogen	28.203	-1.935	-	26.268

De signaleringswaarde bovenmatig eigen vermogen wordt niet overstegen. Deze is berekend op € 47,0 miljoen geconsolideerd, terwijl het publiek eigen vermogen € 26,3 miljoen bedraagt.

2.2 Voorzieningen

	1-jan-25	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-dec-25
Uitkeringen	803	575	1.026	317	936
Jubilea	214	34	66	-	246
Seniorenregeling	2.503	388	1.172	441	2.846
Totaal voorzieningen	3.520	997	2.264	759	4.028

De voorziening uitkeringen ultimo 2025 is als volgt opgebouwd:

- voorziening voor wachtgelduitkeringen MBO Amersfoort: € 719.000 (2024: € 605.000)
- voorziening voor ontslaguitkeringen MBO Amersfoort: € 102.000 (2024: € 85.000)
- voorziening voor loondoorbetalingen MBO Amersfoort: € 5.000 (2024: € 35.000)
- voorziening voor ziektewet MBO Amersfoort: € 110.000 (2024: € 78.000)

De voorziening voor wachtgelduitkeringen is gestegen met € 114.000. Dit wordt veroorzaakt door de hogere uitstroom van medewerkers.

MBO Amersfoort is vanaf 1 januari 2024 eigenrisicodragers voor de Ziektewet en daardoor zelf verantwoordelijk voor de kosten van ziekteverzuim voor medewerkers met een contract voor bepaalde tijd die ziek uit dienst gaan. Het kortlopend deel van de voorziening ziektewet bedraagt € 110.000.

Het kortlopend deel van de voorziening uitkeringen bedraagt € 656.000. Het deel langer dan 1 jaar maar korter dan 5 jaar is € 252.000 en het deel langer dan 5 jaar bedraagt € 28.000.

Het kortlopend deel van de voorziening jubilea bedraagt € 29.000. Het deel langer dan 1 jaar, maar korter dan 5 jaar is € 70.000 en het deel langer dan 5 jaar bedraagt € 147.000.

De voorziening seniorenregeling is in 2025 met € 343.000 toegenomen. Dit wordt veroorzaakt door een toename van het aantal medewerkers dat gebruikmaakt van de regeling en de cao-verhoging van 5,1% met terugwerkende kracht per januari 2025. De schattingswijziging (zie pagina 8) drukt de hoogte van de voorziening per saldo.

Naar schatting bedraagt het kortlopend deel van de voorziening seniorenregeling € 384.000, het deel langer dan 1 jaar maar korter dan 5 jaar € 1.348.000 en het deel langer dan 5 jaar € 1.114.000.

2.3 Langlopende schulden

	Krediet- instellingen
Stand per 1 januari 2025	9.264
Aangegane schulden in 2025	-
Aflossingen 2025	(1.600)
Stand per 31 december 2025	7.664
Waarvan opgenomen onder kortlopend	(1.600)
Langlopend deel per 31 december 2025	6.064
Looptijd 1-5 jaar	6.064
Looptijd > 5 jaar	-
Rentevoet	4,83%

De post langlopende schulden betreft één lening bij een kredietinstelling. De oorspronkelijke hoofdsom bedroeg € 31.361.672. Het jaarlijkse aflossingsbedrag à € 1.600.000 is opgenomen onder kortlopende schulden. Het betreft een roll-over lening op basis van een variabele rente (3-maands Euribor) waarbij het renterisico is afgedekt door een swap tegen een vaste rentevoet van 4,83%. De reële waarde van de renteswap ultimo 2025 bedraagt € 161.102 negatief (ultimo 2024: € 266.066 negatief).

Aan de langlopende lening bij de Rabobank is een solvabiliteitseis gekoppeld. Als deze grenzen worden onderschreden is de lening direct opeisbaar. De minimaal te behalen solvabiliteit bedraagt 25%. Per ultimo 2025 is de solvabiliteit 51,4% (solvabiliteit 1, exclusief voorzieningen).

2.4 Kortlopende schulden

	2025	2024
Kredietinstellingen	1.600	1.600
Crediteuren	1.969	1.720
	3.569	3.320
Omzetbelasting	2	0
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	3.173	2.698
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	3.175	2.698
Schulden ter zake van pensioenen	828	747
Overige kortlopende schulden	1.111	1.528
Te betalen vennootschapsbelasting	0	13
<i>Kortlopende schulden</i>	1.938	2.288
Vooruitontvangen overige OCW-subsidies	1.091	1.080
Vooruitontvangen bedragen	1.950	1.817
Vakantiegeld en -dagen	3.026	2.745
<i>Overlopende passiva</i>	6.068	5.642
Stand per 31 december	14.751	13.948

Het saldo kredietinstellingen betreft het kortlopende deel van de langlopende lening bij de Rabobank.

De post overige kortlopende schulden betreft onder andere huursuppletie Valutaboulevard (€ 482.000). Daarnaast bevat de post enkele kleinere nog te betalen kosten die betrekking hebben op 2025 waarvan de facturen pas in 2026 worden ontvangen.

Ultimo 2025 bestaat de post vooruitontvangen overige OCW-subsidies onder andere uit de subsidies VABOK (€ 460.000) en zij-instroom (€ 390.000).

De vooruitontvangen bedragen betreffen onder andere vooruitontvangen cursusgelden voor schooljaar 2025/2026 (€ 841.000) en vooruitontvangen Erasmus subsidies (€ 458.000).

Financiële instrumenten

Algemeen

De organisatie maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de organisatie blootstelt aan markt-, rente-, kasstroom-, krediet- en liquiditeitsrisico. Om deze risico's te beheersen heeft de organisatie een beleid inclusief een stelsel van limieten en procedures opgesteld om de risico's van onvoorspelbare ongunstige ontwikkelingen op de financiële markten en daarmee de financiële prestaties van de organisatie te beperken. MBO Amersfoort maakt gebruik van een renteswap om risico's te beheersen. Deze swap wordt afgesloten om de variabele rente op de Euribor-lening af te dekken. De contractwaarde van deze swap is een indicatie van de mate waarin van financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's. MBO Amersfoort handelt niet in afgeleide financiële instrumenten. Het treasurystatuut van MBO Amersfoort bevat procedures waaraan voldaan moet worden bij het aangaan van afgeleide financiële instrumenten.

Kredietrisico

De vorderingen uit hoofde van debiteuren betreffen vorderingen op studenten en vorderingen op overige debiteuren. MBO Amersfoort heeft regels en procedures opgesteld waaraan de studenten moeten voldoen met betrekking tot betaling van cursusgelden. Het kredietrisico is niet geconcentreerd bij enkele partijen.

Renterisico en kasstroomrisico

Er is sprake van één lening met een variabel rentepercentage over de gehele looptijd, maar dit renterisico is volledig afgedekt door middel van een renteswap.

Liquiditeitsrisico en marktwaaarderisico

De organisatie bewaakt de liquiditeitspositie indien nodig door middel van opvolgende liquiditeitsbegrotingen. Het management ziet erop toe dat voor de organisatie steeds voldoende liquiditeiten beschikbaar zijn om aan de verplichtingen te kunnen voldoen en dat tevens voldoende financiële ruimte beschikbaar blijft om steeds binnen de gestelde lening convenanten te blijven. De marktwaarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, liquide middelen en kortlopende schulden benadert de boekwaarde ervan.

A.06 Niet in de geconsolideerde balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende huurcontracten

Locatie:	Looptijd	Jaarbedrag
· Parkeerplaatsen Hardwareweg 15 - Amersfoort	31-12-2026	11
· Leusderweg 30-34 - Amersfoort	31-05-2032	1.356
· St. Laurensdreef 20-22 - Utrecht	31-7-2030	685
· Brabantsestraat 19 en 23 - Amersfoort	30-06-2030	508
· Fietsenstalling Brabantsestraat - Amersfoort	31-8-2026	9
· De Nieuwe Poort 21 - Amersfoort*	01-08-2030	971
· Modemweg 3 - Amersfoort	30-11-2030	230
· Chromiumweg 81 - Amersfoort	31-7-2030	17
· Valutaboulevard 20 - Amersfoort	31-07-2033	665
· Hoenderberg 47 - Amersfoort	29-08-2026	7
Subtotaal MBO Amersfoort		4.459
· Oude Fabriekstraat 1 (OIB Salon de Nieuwe Stad)	1-7-2030	75
· Grote Haag 125-127 (OIB Holding)	1-10-2029	60
· Piet Mondriaanplein 5-7 (OIB First Class)	31-12-2030	70
· Stadsring 65-69 (OIB Admin Company) - Amersfoort	31-10-2028	150
Subtotaal OIB		354
Totaal		4.813

Totaal bedrag

Huurcontracten (exclusief servicekosten)

Niet langer dan 1 jaar	4.795
Tussen 1 en 5 jaar	17.792
Langer dan 5 jaar	3.669
	26.256

Meerjarige inkoopverplichtingen/ inkoopcontracten exclusief huurcontracten

• <1 jaar	5.127
• Tussen 1 en 5 jaar	1.773
• >5 jaar	30
	6.930

Omzetbelasting

MBO Amersfoort voert op dit moment vooroverleg met de Belastingdienst over de toepassing van het (pre) pro rata percentage voor de aftrek van btw op door MBO Amersfoort en Onderwijs in Bedrijf betaalde btw aan leveranciers vanaf 1 januari 2024. In de reguliere kwartaalaangiften is uitgegaan van een inschatting van het pre pro rata percentage, gebaseerd op de afspraken met de Belastingdienst die tot en met 2023 van toepassing waren. Afhankelijk van de uitkomst van het vooroverleg kan een aanpassing van het pro rata percentage leiden tot een positief dan wel negatief financieel effect voor de organisatie.

Bankgaranties

Een overzicht van alle bankgaranties (x € 1):

Overeenkomstnummer	Bedrag/ Limiet	Bedrag/ Limiet
	2025	2024
GU764119BBG MBO Amersfoort	23.485	23.485
GU764120BBG MBO Amersfoort	8.066	8.066
GU764121BBG MBO Amersfoort	39.464	39.464
GU764206BBG MBO Amersfoort	125.000	125.000
GU764209BBG MBO Amersfoort	67.151	67.151
GU764210BBG MBO Amersfoort	127.500	127.500
GU764211BBG MBO Amersfoort	287.197	287.197
GU764212BBG MBO Amersfoort	2.000	2.000
RTGD22T09114 MBO Amersfoort	16.019	16.019
RTGD22T10078 MBO Amersfoort	137.500	137.500
GU764122BBG OIB Holding B.V.	39.912	39.912
GU764208BBG OIB Holding B.V.	17.993	17.993
	891.286	891.286

Hypotheekrecht en verpanding

In het kader van de lening bij de Rabobank vindt verpanding plaats van de vorderingen op derden, voorraden, inventaris en spaar/depositogelden van MBO Amersfoort en van Onderwijs in Bedrijf.

Garantstelling Stichting Waarborgfonds MBO

MBO Amersfoort heeft een lening die geborgd is door de Stichting Waarborgfonds MBO. In dat kader stelt MBO Amersfoort zich, samen met andere betrokken onderwijsinstellingen, garant jegens de Stichting Waarborgfonds MBO voor maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage MBO indien laatstgenoemde niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen. Er zijn geen indicaties dat Stichting Waarborgfonds MBO niet aan haar borgstellingsverplichtingen kan voldoen.

A.07 Toelichting op de geconsolideerde staat van baten en lasten

BATEN

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Lumpsum MBO	74.403	70.757	68.036
	74.403	70.757	68.036
OCW-subsidies met verrekenclausule	47	-	-
Overige OCW-subsidies	11.129	10.755	13.278
	11.176	10.755	13.278
Totaal Rijksbijdragen	85.579	81.512	81.314

De lumpsum MBO betreft de volgende posten:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
OCW normvergoeding	73.382	69.867	66.999
Inhouding cursusgeld	(1.347)	(1.347)	(1.186)
Wachtgeldvergoeding	2.367	2.236	2.223
	74.403	70.757	68.036

De normvergoeding is € 3,5 miljoen hoger dan begroot. Dit verschil wordt verklaard door:

- loonbijstelling 2025 € 3,3 miljoen
- amendementen en kasschuif voorjaarsnota 2025 € 0,6 miljoen
- prijsbijstelling 2025 niet toegekend € - 0,5 miljoen

De normvergoeding is € 6,4 miljoen hoger dan in 2024. Dit verschil wordt vooral verklaard door:

- loonbijstelling 2025 € 3,3 miljoen
- verschuiving extra middelen niveau 2 vanuit de Kwaliteitsafspraken € 2,0 miljoen
- amendementen en kasschuif voorjaarsnota 2025 € 0,6 miljoen
- hoger aandeel 2023 ten opzichte van 2022 € 0,3 miljoen

Inhouding cursusgeld heeft betrekking op de BBL studenten van 18 jaar en ouder op peildatum t-2 (hier: 2023). OCW houdt het cursusgeld in op de bekostiging. De instelling dient het cursusgeld zelf te factureren.

De OCW-subsidies met verrekenclausule betreffen de volgende subsidies:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Npuls CTL	47	-	-
	47	0	0

In 2025 is een subsidie van € 0,5 miljoen toegekend voor Npuls CTL (Center for Teaching and Learning). De looptijd van de subsidie is 1-9-2025 t/m 31-8-2028.

De overige OCW-subsidies betreffen de volgende posten:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Kwaliteitsafspraken	8.990	8.990	11.437
Opleidingsschool	223	210	190
VSV	496	440	409
Lerarenbeurs	81	70	70
Zij-instromers	526	400	526
LOB	507	507	504
VABOK	128	-	10
Overig mbo	180	138	133
	11.129	10.755	13.278

De opbrengsten voor kwaliteitsafspraken zijn gelijk aan de begroting. Het bedrag is € 2,4 miljoen lager dan in 2024. Dit komt door verschuiving van de extra middelen niveau 2 naar de lumpsum normvergoeding (€ 2,0 miljoen), een verlaging van dezelfde middelen (€ 0,2 miljoen) en een lager aandeel niveau 2 (€ 0,2 miljoen).

Er is een werkagenda opgesteld voor de periode 2024 t/m 2027, waar onder andere de kwaliteitsafspraken onder vallen. In het bestuursverslag wordt conform regeling verslag gedaan over de inzet van deze middelen. Deze regeling is niet geoormerkt en kent dus ook geen verrekening clausule. Het is feitelijk ook geen subsidie maar 'aanvullende bekostiging' met lumpsum systematiek.

De VSV-subsidie betreft gelden die toegekend zijn via regionale afspraken in het kader van het VSV programma Eem. Een deel loopt via ROC Midden-Nederland (de penvoerder), een deel via de gemeente Amersfoort. Omdat ROC Midden-Nederland de penvoerder is en het om middelen uit de OCW-begroting gaat, zijn alle opbrengsten hier verantwoord en niet onder de gemeentelijke subsidies. De realisatie is hoger dan begroot en hoger dan in 2024 vanwege extra middelen in de periode augustus t/m december 2025.

De opbrengsten voor zij-instromers zijn ruim € 0,1 miljoen hoger dan begroot, door extra aanvragen begin van het jaar en vrijval van enkele overlopende posten (die slechts deels hoeft te worden terugbetaald). De opbrengsten worden naar rato van de duur van de opleiding geboekt.

Voor loopbaanbegeleiding en -ondersteuning (LOB) is € 0,5 miljoen ontvangen en als opbrengst geboekt. Deze aanvullende bekostiging is net als de kwaliteitsafspraken niet geoormerkt.

De post VABOK betreft subsidie in het kader van de regeling Versterking Aansluiting BeroepsOnderwijsKolom. Hiervoor is MBO Amersfoort penvoerder. In totaal is € 1,3 miljoen beschikbaar gesteld voor deze samenwerking met Corlaer College, Meerwegen College en Hogeschool Utrecht. De

subsidie heeft betrekking op de opleiding sport en bewegen en de subsidieperiode loopt van 27 augustus 2024 t/m 26 augustus 2027.

De post 'overig mbo' bestaat uit de subsidie nazorg mbo 2024-2025 (€138.000), afgerond in 2025, en de nieuwe, niet begrote subsidie LLO-professionalisering opleiders (€ 42.000) die doorloopt in 2026.

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	-	-	20
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	206
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	226

De overige overheidsbijdragen bestaan uit:

- Subsidie MDIEU van SZW voor het project 'Duurzaam inzetbare medewerkers'; de totale subsidie bedraagt € 623.000 voor de periode 2 september 2024 t/m 31 december 2025, waarvan € 607.000 is verantwoord in 2025. Deze opbrengst is niet begroot (de bijbehorende kosten deels ook niet).
- Subsidie Financiële educatie van SZW voor het project 'Financieel sterk'; de totale subsidie bedraagt € 388.110 voor de periode 1 januari 2024 t/m 16 oktober 2026, waarvan in 2025 € 90.000 is verantwoord en cumulatief € 173.000.
- Subsidie van VWS voor vaccinatie Hepatitis B € 61.000.
- Subsidie van het Nationaal Restauratiefonds voor onderhoud en renovatie van Leerhotel Het Klooster € 8.000.

3.3 College-, cursus, les- en examengelden

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Cursusgelden sector mbo	1.456	1.405	1.427
Examengelden	24	11	34
Totaal College-, cursus, les-en examengelden	1.480	1.416	1.462

De opbrengsten cursusgelden zijn in 2025 licht gestegen, per saldo door de hogere cursusgeldtarieven.

3.4 Werk in opdracht van derden

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Werk in opdracht van derden	-	-	-
Totaal Werk in opdracht van derden	0	0	0

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
3.5.1 Verhuur	763	648	803
3.5.2 Detachering personeel	119	836	112
3.5.3 Overige	7.648	7.688	7.504
Totaal Overige baten	8.531	9.173	8.419

De inkomsten voor verhuur zijn hoger dan begroot doordat er meer incidentele verhuur heeft plaatsgevonden en de vaste huurbaten te laag waren begroot.

Onder 3.5.3. zijn onder andere de opbrengsten van Onderwijs in Bedrijf en Professionals Programma verantwoord.

Overige

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Opbrengst OIB bedrijven	10.746	10.294	10.206
Opbrengst Professionals Programma	870	1.100	1.010
Af: intercompany	(6.147)	(5.451)	(5.704)
Overig	2.178	1.745	1.992
Totaal Overige	7.648	7.688	7.504

LASTEN

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Brutolonen en salarissen	51.636	62.258	46.607
Sociale lasten	7.745	683	7.324
Pensioenpremies	6.615	213	6.073
Wachtgeld/uitkeringen	677	200	375
Overig	21	279	-
4.1.1 Lonen en salarissen	66.694	63.633	60.379
Personeel niet in loondienst	4.108	2.693	4.197
Mutatie personele voorzieningen	607	-	414
Overige	2.695	3.108	2.176
4.1.2 Overige personele lasten	7.410	5.802	6.788
4.1.3 af: Uitkeringen	(767)	(388)	(569)
Totaal Personele lasten	73.337	69.046	66.598

De personele lasten inclusief personeel niet in loondienst zijn in 2025 hoger dan begroot. Hiervoor zijn een aantal oorzaken aan te wijzen:

- cao wijziging per 1 januari 2025
- hogere stijging van het aantal FTE dan begroot
- extra inzet voor langdurig zieken
- extra externe inhuur voor de implementatie van het nieuwe studenteninformatiesysteem

De uitkeringen zijn hoger dan begroot door meer zwangerschapsverlof, bevallingsverlof en geboorteverlof.

De verdeling van de bezetting over MBO Amersfoort, Onderwijs in Bedrijf en Professionals Programma is respectievelijk: in medewerkers 814, 112 en 6 (2024: 757, 100 en 6); in fte's 625, 92 en 4 (2024: 606, 82 en 5). De bezetting is als volgt opgebouwd per categorie personeel (fte):

	Ultimo 2025	Gemiddeld 2025	Ultimo 2024	Gemiddeld 2024
Bestuur/management	16	17	18	19
Personeel primair proces	497	476	454	457
Ondersteunend personeel	235	228	220	215
Totaal	749	721	692	691

Pensioenen

De medewerkers van MBO Amersfoort hebben een pensioenregeling die is ondergebracht bij het Pensioenfonds ABP. De pensioenen van medewerkers van Salon de Nieuwe Stad zijn ondergebracht bij het Stichting Bedrijfstakpensioenfonds voor het Kappersbedrijf, van de medewerkers van De Garage bij PMT Pensioenfonds en van de overige medewerkers van Onderwijs in Bedrijf bij het Pensioenfonds Horeca en Catering.

De medewerkers van Professionals Programma zijn ondergebracht bij de Pensioenuitvoerders ASR Premiepensioeninstelling en ASR Levensverzekering.

Deze pensioenregelingen betreffen voorwaardelijk geïndexeerde middelloonregelingen. Indexatie (aanpassing met prijsstijging) van de toegekende aanspraken en rechten vindt uitsluitend plaats indien en voor zover de middelen van het pensioenfonds daartoe ruimte laten en het pensioenfonds daartoe heeft besloten.

4.2 Afschrijvingen

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.2.1 Immateriële vaste activa			
Afschrijvingen software	2	-	2
	2	-	2
4.2.2 Materiële vaste activa			
Afschrijvingen gebouwen	2.636	2.815	2.525
Afschrijvingen overige	1.154	1.108	1.080
	3.790	3.923	3.605
Totaal Afschrijvingen	3.792	3.923	3.607

De overige afschrijvingen betreffen inventaris en computerapparatuur.

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.3.1 Huur	5.264	5.218	5.164
4.3.2 Verzekeringen	200	204	192
4.3.3 Onderhoud	1.175	1.126	803
4.3.4 Energie en water	1.001	1.382	1.302
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.296	1.266	1.167
4.3.6 Heffingen	261	242	248
4.3.7 Overige	149	140	125
Totaal Huisvestingslasten	9.346	9.577	9.001

De huisvestingslasten waren in 2025 lager dan begroot door een daling van de energielasten.

4.4 Overige instellingslasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.4.1 Administratie en beheer			
Administratie	3.098	3.282	3.012
Reproductie	179	191	171
Overige	1.219	777	689
	4.496	4.250	3.871
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Leer- en hulpmiddelen opleidingen	690	412	518
Onderhoud inventaris	480	454	405
Onderwijs door derden	554	268	642
Kosten diplomering	114	122	74
Overige	2.093	1.925	2.058
	3.931	3.181	3.697
4.4.4 Overige			
Communicatie & Marketing	805	955	929
Telefoon en porti	244	167	288
Inkopen onderwijsbedrijven	1.537	1.463	1.488
Overige	672	963	761
	3.258	3.548	3.466
Totaal Overige instellingslasten	11.685	10.978	11.035

Administratie en beheer

De kosten van administratie betreffen vooral ict-kosten. Ook de kosten van de accountant vallen hieronder. De kosten overige zijn voornamelijk de kosten van de salarisverwerking en de kosten van externe adviseurs. De overige kosten zijn hoger dan begroot, hoofdzakelijk door hogere lasten voor externe adviseurs. De hogere lasten worden deels gedekt door subsidiebatens.

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

Onder Leer- en hulpmiddelen opleidingen worden de kosten studentenactiviteiten geboekt. Deze kosten bestaan uit bijdragen licenties, leermiddelen, overige bijdragen en excursies. Aangezien de kosten van excursies grotendeels wegvallen tegen de opbrengsten worden zowel de kosten als de opbrengsten in de begroting niet meegenomen.

Onderwijs door derden betreffen de onderwijsbijdragen verstrekt aan de OIB-leerbedrijven en kosten voor de opleidingen via Meerwaarde, Rataplan en Scheerder.

De post "Overige" bestaat onder andere uit kosten van leermiddelen, surveillanten, materiaalverbruik, excursies en overige onderwijskosten. De werkelijke kosten zijn hoger door extra uitgaven voor excursies in het kader van internationalisering. Deze kosten worden grotendeels gedekt door subsidiebatens.

Overige

Door een hogere omzet van de onderwijsbedrijven (zie ook 3.5 overige baten), is ook de post Inkopen onderwijsbedrijven hoger dan begroot.

De kosten onder overige betreffen voornamelijk contributies (onder andere MBO Raad), vergoedingen aan de Raad van Toezicht, kosten van de ondernemingsraad en diverse algemene kosten. De diverse algemene kosten waren aanzienlijk lager dan begroot omdat in de begroting geen rekening was gehouden met de ontvangen btw-suppletie 2022 die in mindering is gebracht op de overige lasten.

5. Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Totaal financiële baten	317	349	557
Totaal financiële lasten	(421)	(287)	(566)
Totaal Financiële baten en lasten	(104)	62	(8)

De financiële baten hebben voor het grootste deel betrekking op de maatwerkafpraak per 1 maart 2024 met de Rabobank over creditrentevergoeding op de rekening courant rekeningen van MBO Amersfoort. De financiële lasten betreffen de rentelasten met betrekking tot de langlopende lening.

6. Belastingen

OIB Holding B.V. vormt samen met OIB Leerhotel B.V., OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V., OIB AdminCompany B.V., OIB Salon de Nieuwe Stad B.V. en OIB Bedrijfsopleidingen B.V. een fiscale eenheid voor de vennootschapsbelasting; elk van de vennootschappen is volgens de standaardvoorwaarden aansprakelijk voor te betalen belasting van alle bij de fiscale eenheid betrokken vennootschappen. Professionals Programma is belastingplichtig voor de vennootschapsbelasting.

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Belastinglast huidig boekjaar	(27)	-	(87)
Waardering compensabele verliezen	-	-	-
Belastinglast / Belastingbaten	(27)	-	(87)

De belastinglast in de staat van baten en lasten bestaat uit de vennootschapsbelasting van OIB Holding B.V. (€ 52.000 te betalen) en Professionals Programma (€ 25.000 te ontvangen).

A.08 Verbonden partijen (Model E)

Naam	A:	Stat. zetel	B: code	C: EV	D: NR	E: Omzet	F. Artikel 2:403 BW	Deel-name	Conso-lidatie
				€	€	€	Ja/Nee	%	Ja/Nee
OIB Holding BV	BV	Amersfoort	4	-261	27	1.122	Ja	100	Ja
OIB Leerhotel BV	BV	Amersfoort	4	1.397	-81	5.938	Ja	100	Ja
OIB Fit Academie Bokkeduinen BV	BV	Amersfoort	4	1.015	63	1.887	Ja	100	Ja
AdminCompany BV	BV	Amersfoort	4	490	64	978	Ja	100	Ja
Salon de Nieuwe Stad BV	BV	Amersfoort	4	-61	-62	1.121	Ja	100	Ja
OIB Bedrijfsopleidingen BV	BV	Amersfoort	4	108	-11	501	Ja	100	Ja
Professionals Programma	Stichting	Amersfoort	1 + 4	-257	-107	870	Ja	100	Ja

A: Juridische vorm

B: Code activiteiten

C: Eigen vermogen per 31-12-2025

D: Netto resultaat 2025

E: Omzet

F: Artikel 2:403 BW

OIB Leerhotel B.V., OIB Fit Academie Bokkeduinen B.V., AdminCompany B.V., Salon de Nieuwe Stad B.V. en OIB Bedrijfsopleidingen B.V. zijn 100% deelnemingen van OIB Holding B.V. OIB Holding B.V. en Stichting Professionals Programma zijn een 100% deelneming van MBO Amersfoort.

Code activiteiten:

- 1 Contractonderwijs
- 2 Contractonderzoek
- 3 Onroerende zaken
- 4 Overige

Van transacties met verbonden partijen is sprake wanneer een relatie bestaat tussen de instelling en een natuurlijk persoon of entiteit die verbonden is met de instelling. Dit betreffen onder meer de relaties tussen de instelling en haar deelnemingen, de bestuurders en de functionarissen op sleutelposities. Onder transacties wordt verstaan een overdracht van middelen, diensten of verplichtingen, ongeacht of er een bedrag in rekening is gebracht. Er hebben zich geen transacties met verbonden partijen voorgedaan op niet-zakelijke grondslag.

De bezoldiging van de bestuurders en toezichthouders is opgenomen in A.17.

A.09 Gebeurtenissen na balansdatum

n.v.t.

A.10 Honoraria van de accountant

De volgende honoraria van KPMG Accountants N.V. zijn ten laste gebracht van de organisatie, haar dochtermaatschappijen en andere maatschappijen die zij consolideert, een en ander zoals bedoeld in artikel 2:382a BW.

	2025	2024
Onderzoek van de jaarrekening	245	236
Andere controleopdrachten	-	-
Advies op fiscaal terrein	-	-
Andere niet controlediensten	-	-
Totaal	245	236

Opgegeven worden de in het boekjaar ten laste van de rechtspersoon gebrachte totale honoraria voor het onderzoek van de jaarrekening, totale honoraria voor andere controleopdrachten, totale honoraria voor adviesdiensten op fiscaal terrein en totale honoraria voor andere niet-controlediensten, ongeacht of de werkzaamheden reeds gedurende dat boekjaar zijn verricht door de externe accountant en de accountantsorganisatie genoemd in artikel 1, eerste lid, onder a en e, van de Wet toezicht accountantsorganisaties.

A.11 Enkelvoudige balans per 31 december 2025 na resultaatbestemming

	31-12-2025	31-12-2024
1 ACTIVA		
<i>Vaste activa</i>		
1.1 Immateriële vaste activa	-	-
1.2 Materiële vaste activa	25.133	26.639
1.3 Financiële vaste activa	5.147	5.254
	30.280	31.892
<i>Viottende activa</i>		
1.4 Voorraden	-	-
1.5 Vorderingen	4.280	3.152
1.7 Liquide middelen	15.756	17.685
	20.036	20.837
	50.315	52.729
2 PASSIVA		
2.1 Eigen vermogen	26.268	28.203
2.2 Voorzieningen	4.028	3.520
2.3 Langlopende schulden	6.064	7.842
2.4 Kortlopende schulden	13.955	13.164
	50.315	52.729

A.12 Enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
3 BATEN			
3.1 Rijksbijdragen	85.579	81.512	81.314
3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	206
3.3 College-, cursus-, les- en examengelden	1.480	1.416	1.462
3.5 Overige baten	3.803	4.001	3.719
Totaal baten	91.628	87.066	86.701
4 LASTEN			
4.1 Personele lasten	67.350	62.715	61.058
4.2 Afschrijvingen	3.141	3.323	3.089
4.3 Huisvestingslasten	8.958	9.320	8.732
4.4 Overige instellingslasten	14.035	13.231	13.122
Totaal lasten	93.484	88.589	86.001
Saldo baten en lasten	(1.856)	(1.522)	701
5 Financiële baten en lasten	28	209	137
Resultaat voor belastingen	(1.828)	(1.313)	837
6 Belastingen	-	-	-
Resultaat na belastingen	(1.828)	(1.313)	837
7 Resultaat deelnemingen	(107)	89	247
Totaal resultaat	(1.935)	(1.225)	1.085

Het resultaat over 2025 is in mindering gebracht op de algemene reserve (€ -1.935).

A.13 Algemene grondslagen enkelvoudige jaarrekening

Algemeen

De enkelvoudige jaarrekening maakt deel uit van de jaarrekening 2025. Voor zover posten uit de enkelvoudige balans en de enkelvoudige staat van baten en lasten hierna niet nader zijn toegelicht, wordt verwezen naar de toelichting op de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten.

Grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling

De grondslagen voor de waardering van activa en passiva en de resultaatbepaling zijn gelijk aan die voor de geconsolideerde balans en staat van baten en lasten, met uitzondering van de hierna genoemde grondslagen.

Deelnemingen in groepsmaatschappijen

In de enkelvoudige balans worden deelnemingen in groepsmaatschappijen gewaardeerd volgens de vermogensmutatiemethode op basis van de nettovermogenswaarde. Zie voor een uitwerking hiervan de grondslagen voor financiële vaste activa in de geconsolideerde jaarrekening.

Resultaat deelnemingen

Het aandeel in het resultaat van de verbonden partijen waarin wordt deelgenomen omvat het aandeel van de instelling in de resultaten van deze deelnemingen. Resultaten op transacties waarbij overdracht van activa en passiva tussen de instelling en haar deelnemingen en tussen deelnemingen onderling heeft plaatsgevonden, zijn geëlimineerd voor zover deze als niet gerealiseerd kunnen worden beschouwd.

A.14 Toelichting op de enkelvoudige balans

ACTIVA

1.1 Immateriële vaste activa (enkelvoudig)

Niet van toepassing

1.2 Materiële vaste activa (enkelvoudig)

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Andere vaste bedrijfsmiddelen	MVA in uitvoering	Niet meer dienstbaar aan proces	Totaal
Aanschafprijs	50.939	9.069	30	7	-	60.045
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(27.371)	(6.018)	(17)	-	-	(33.406)
Boekwaarde 1 januari 2025	23.567	3.051	13	7	-	26.639
Onderhanden werk	-	-	-	8	-	8
Overboekingen	7	-	-	(7)	-	-
Investerings	914	741	25	-	-	1.680
Desinvesteringen	(110)	(1.303)	-	-	-	(1.413)
Afschrijvingen desinvesteringen	84	1.275	-	-	-	1.360
Afschrijvingen	(2.274)	(861)	(7)	-	-	(3.141)
	22.189	2.904	31	8	-	25.133
Aanschafprijs	51.750	8.508	55	8	-	60.321
Cumulatieve afschrijvingen en waardeverminderingen	(29.560)	(5.604)	(24)	-	-	(35.188)
Boekwaarde 31 december 2025	22.189	2.904	31	8	-	25.133

1.3 Financiële vaste activa

	2025	2024
Geldlening OIB Holding B.V.	5.104	5.104
Geldlening Professionals Programma	43	150
Rekening Courant OIB Holding B.V.	-	-
Totaal	5.147	5.254

MBO Amersfoort heeft langlopend gelden ter beschikking gesteld aan het onderwijsbedrijf Onderwijs in Bedrijf (OIB Holding B.V.) in de vorm van een geldlening (per 1 januari 2020) en rekening-courant (opgenomen onder de kortlopende schulden). Het oorspronkelijke bedrag van de lening is € 5,365 miljoen. Hierop is het negatief eigen vermogen van OIB Holding B.V. in mindering gebracht (€ 261.000). Zie voor een overzicht van de verbonden partijen A.08 Verbonden partijen (Model E). De geldlening is aangegaan voor 30 jaar. Als zekerheid is gesteld een recht van eerste hypotheek op het aandeel van OIB Holding B.V. in het eigendom van het sportcomplex de Bokkeduinen, Sportpark Bokkeduinen 11, 3819 BD te Amersfoort. De rente over 2025 was 2,34%. De rekening-courant overeenkomst is aangegaan voor onbepaalde tijd.

Aan Professionals Programma is een geldlening ter beschikking gesteld van € 350.000, met ingangsdatum 1 april 2022. Op de lening is het negatief eigen vermogen van Professionals Programma in mindering gebracht (€ 257.000). De lening heeft een looptijd van maximaal 10 jaar en is halfjaarlijks (gedeeltelijk) opvraagbaar, met een maximum van € 600.000. De rente over 2025 was 3,84%.

1.4 Voorraden

Niet van toepassing bij de enkelvoudige balans.

1.5 Vorderingen

	2025	2024
1.5.1 Debiteuren	473	339
1.5.3 Studenten	750	560
1.5.6 Overige vorderingen	1.387	886
Vorderingen	2.611	1.785
1.5.7 Vooruitbetaalde kosten	1.760	1.495
Overlopende activa	1.760	1.495
Af: voorzieningen wegens oninbaarheid	(90)	(128)
Stand per 31 december	4.280	3.152

Het verloop van de voorziening wegens oninbaarheid van vorderingen is als volgt:

	2025	2024
Stand per 1 januari	128	120
Onttrekkingen	(82)	(46)
Dotatie	48	56
Vrijval	(4)	(1)
Stand per 31 december	90	128

De voorziening voor oninbaarheid heeft betrekking op het saldo debiteuren.

1.7 Liquide middelen

	2025	2024
Tegoeden op bankrekeningen	15.756	17.685
Stand per 31 december	15.756	17.685

De liquide middelen staan tot een bedrag van € 833.381 (2024: € 833.381) niet ter vrije beschikking. Dit betreft bankgaranties inzake huurovereenkomsten, die op een geblokkeerde rekening staan.

PASSIVA

2.1 Eigen vermogen

	1-1-2025	Resultaat	Overige mutaties	31-12-2025
Algemene reserve	28.203	(1.935)	-	26.268
Totaal Eigen vermogen	28.203	(1.935)	-	26.268

De algemene reserve wordt gevormd uit de resultaten behaald uit onderwijsactiviteiten. Dit omvat ook de resultaten van de onderwijsbedrijven.

Voorstel tot resultaatbestemming 2025: het College van Bestuur stelt aan de raad van toezicht voor het negatieve resultaat na belastingen over 2025 in mindering te brengen op de algemene reserve.

2.2 Voorzieningen

	1-1-2025	Onttrekkingen	Dotatie	Vrijval	31-12-2025
Uitkeringen	803	575	1.026	317	936
Jubilea	214	34	66	-	246
Seniorenregeling	2.503	388	1.172	441	2.846
Totaal voorzieningen	3.520	997	2.264	759	4.028

2.3 Langlopende schulden

	Kredietinstelling	RC OIB Holding B.V.	Totaal
Stand per 1 januari 2025	9.264	-	9.264
Van financiële vaste activa			-
Aangegane schulden	-	-	-
Aflossingen	(1.600)	-	(1.600)
Stand per 31 december 2025	7.664	-	7.664
Waarvan opgenomen onder kortlopend	1.600		1.600
Langlopend deel per 31 december 2025	6.064	-	6.064
Looptijd 1-5 jaar	6.064	-	
Looptijd > 5 jaar	-	-	
Rentevoet	4,83%	2,34%	

2.4 Kortlopende schulden

	2025	2024
Kredietinstellingen	1.600	1.600
Crediteuren	1.877	1.498
	3.477	3.098
Omzetbelasting	0	0
Loonheffing/Premies sociale verzekeringen	3.041	2.594
<i>Belastingen en premies sociale verzekeringen</i>	3.041	2.594
Schulden ter zake van pensioenen	784	708
Overige kortlopende schulden	923	1.426
<i>Kortlopende schulden</i>	1.706	2.135
Vooruitontvangen overige OCW-subsidies	1.091	1.080
Vooruitontvangen bedragen	1.872	1.727
Vakantiegeld en -dagen	2.768	2.530
<i>Overlopende passiva</i>	5.731	5.337
Stand per 31 december	13.955	13.164

A.15 Niet in de enkelvoudige balans opgenomen rechten en verplichtingen

Langlopende huurcontracten

Locatie:	Looptijd	Jaarbedrag
· Parkeerplaatsen Hardwareweg 15 - Amersfoort	31-12-2026	11
· Leusderweg 30-34 - Amersfoort	31-05-2032	1.356
· St. Laurensdreef 20-22 - Utrecht	31-7-2030	685
· Brabantsestraat 19 en 23 - Amersfoort	30-06-2030	508
· Fietsenstalling Brabantsestraat - Amersfoort	31-8-2026	9
· De Nieuwe Poort 21 - Amersfoort*	01-08-2030	971
· Modemweg 3 - Amersfoort	30-11-2030	230
· Chromiumweg 81 - Amersfoort	31-7-2030	17
· Valutaboulevard 20 - Amersfoort	31-07-2033	665
· Hoenderberg 47 - Amersfoort	29-08-2026	7
		4.459

* De huur kan maandelijks opgezegd worden met een opzegtermijn van 2 jaar

Huurcontracten (exclusief servicekosten)

Niet langer dan 1 jaar	4.456
Tussen 1 en 5 jaar	16.835
Langer dan 5 jaar	3.639
	24.929

Meerjarige inkoopverplichtingen/ inkoopcontracten exclusief huurcontracten

· <1 jaar	5.127
· Tussen 1 en 5 jaar	1.773
· >5 jaar	30
	6.930

Fiscale eenheid omzetbelasting

MBO Amersfoort vormt samen met haar dochterondernemingen een fiscale eenheid voor de omzetbelasting. Als hoofd van deze fiscale eenheid is MBO Amersfoort hoofdelijk aansprakelijk voor de belastingschulden van de gehele fiscale eenheid. Dit betekent dat MBO Amersfoort aansprakelijk is voor de volledige belastingschuld van de fiscale eenheid, ongeacht welke entiteit binnen de eenheid de schuld heeft veroorzaakt.

A.16 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten

BATEN

3.1 Rijksbijdragen

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Lumpsum MBO	74.403	70.757	68.036
	74.403	70.757	68.036
OCW-subsidies met verrekenclausule	47	-	-
Overige OCW-subsidies	11.129	10.755	13.278
	11.176	10.755	13.278
Totaal Rijksbijdragen	85.579	81.512	81.314

De lumpsum MBO betreft de volgende posten:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
OCW normvergoeding	73.382	69.867	66.999
Inhouding cursusgeld	(1.347)	(1.347)	(1.186)
Wachtgeldvergoeding	2.367	2.236	2.223
	74.403	70.757	68.036

De OCW-subsidies met verrekenclausule betreffen de volgende posten:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Npuls Ctl	47	-	-
	47	0	0

De overige OCW-subsidies betreffen de volgende posten:

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Kwaliteitsafspraken	8.990	8.990	11.437
Opleidingsschool	223	210	190
VSV	496	440	409
Lerarenbeurs	81	70	70
Zij-instromers	526	400	526
LOB	507	507	504
VABOK	128	-	10
Overig mbo	180	138	133
	11.129	10.755	13.278

3.2 Overige overheidsbijdragen en -subsidies

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Gemeentelijke bijdragen en subsidies	-	-	-
Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	206
Totaal Overige overheidsbijdragen en -subsidies	766	137	206

3.3 College-, cursus, les- en examengelden

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Cursusgelden sector mbo	1.456	1.405	1.427
Examengelden	24	11	34
Totaal College-, cursus, les-en examengelden	1.480	1.416	1.462

3.4 Werk in opdracht van derden

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Werk in opdracht van derden	-	-	-
Totaal Werk in opdracht van derden	0	0	0

3.5 Overige baten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
3.5.1 Verhuur	1.505	1.421	1.573
3.5.2 Detachering personeel	119	836	113
3.5.3 Overige	2.178	1.744	2.033
Totaal Overige baten	3.803	4.001	3.719

LASTEN

4.1 Personele lasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Brutolonen en salarissen	47.106	58.039	42.823
Sociale lasten	6.899	-	6.298
Pensioenpremies	6.316	-	5.808
Wachtgelden/uitkeringen	677	200	375
Overig	-	(0)	-
4.1.1 Lonen en salarissen	60.997	58.239	55.303
Personeel niet in loondienst	3.402	1.765	3.326
Mutatie personele voorzieningen	607	-	414
Overige	3.030	3.100	2.495
4.1.2 Overige personele lasten	7.039	4.865	6.235
4.1.3 af: Uitkeringen	(687)	(388)	(480)
Totaal Personele lasten	67.350	62.715	61.058

Per eindejaar was de formatie 814 medewerkers en 652 fte (ultimo 2024 was dit 757 medewerkers en 606 fte), waarvan 0 medewerkers werkzaam buiten Nederland waren (2024: 0).

Pensioenen

De medewerkers van MBO Amersfoort hebben een pensioenregeling die is ondergebracht bij het Pensioenfonds ABP.

4.2 Afschrijvingen

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.2.1 Immateriële vaste activa	-	-	-
4.2.2 Materiële vaste activa			
Afschrijvingen gebouwen	2.274	2.364	2.200
Afschrijvingen overige	868	958	889
Totaal Afschrijvingen	3.141	3.323	3.089

4.3 Huisvestingslasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.3.1 Huur	5.434	5.468	5.508
4.3.2 Verzekeringen	200	204	192
4.3.3 Onderhoud	1.104	1.082	681
4.3.4 Energie en water	785	1.088	1.023
4.3.5 Schoonmaakkosten	1.125	1.168	1.040
4.3.6 Heffingen	187	200	181
4.3.7 Overige	122	111	106
Totaal Huisvestingslasten	8.958	9.321	8.732

4.4 Overige instellingslasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
4.4.1 Administratie en beheer			
Administratie	2.998	3.186	2.923
Reproductie	169	187	157
Overige	1.126	714	615
	4.292	4.087	3.695
4.4.2 Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Leer- en hulpmiddelen opleidingen	692	412	518
Onderhoud inventaris	365	359	281
Onderwijs door derden	5.283	4.764	5.065
Kosten diplomering	134	122	92
Overige	2.069	1.880	2.008
	8.543	7.536	7.964
4.4.4 Overige			
Communicatie & Marketing	716	845	853
Telefoon en porti	239	163	284
Inkopen onderwijsbedrijven	-	-	-
Overige	244	600	326
	1.200	1.607	1.463
Totaal Overige instellingslasten	14.035	13.231	13.122

5. Financiële baten en lasten

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Totaal financiële baten	450	445	702
Totaal financiële lasten	(422)	(236)	(566)
Totaal Financiële baten en lasten	28	209	137

6. Belastingen

Niet van toepassing.

7. Resultaat deelnemingen

	Werkelijk 2025	Begroot 2025	Werkelijk 2024
Resultaat deelneming OIB	(0)	61	272
Resultaat deelneming Professionals Programma	(107)	28	(25)
Totaal Deelnemingen	(107)	89	247

A.17 WNT

Wet normering bezoldiging topfunctionarissen publieke en semipublieke sector

De WNT is van toepassing op MBO Amersfoort. Het voor MBO Amersfoort toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2025 € 223.000 (bezoldigingsmaximum categorie F van Onderwijs, complexiteitspunten per criterium: driejaarsgemiddelde totale baten 8 punten, driejaarsgemiddelde aantal bekostigde studenten 3 punten, gewogen aantal onderwijssoorten of sectoren 5 punten).

1. Bezoldiging topfunctionarissen (x € 1)

1a. Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking (n.v.t.: leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13e maand van de functievervulling)

Gegevens 2025, bedragen x € 1	Mw. M.E. Verkuijen	Dhr. P. de Rook	Dhr. G.J. Lantinga ²
Functiegegevens	voorzitter cvb	lid cvb	vice voorzitter cvb (t/m 31-3)
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12	1-4 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	182.419	137.695	182.417
Beloningen betaalbaar op termijn ¹	23.405	17.554	23.405
<i>Subtotaal</i>	205.824	155.249	205.822
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	223.000	168.014	223.000
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging 2025	205.824	155.249	205.822
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024, bedragen x € 1	Mw. M.E. Verkuijen	Dhr. G.J. Lantinga	
Functiegegevens	voorzitter cvb	vice voorzitter cvb	
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	[1,0]	[1,0]	
Dienstbetrekking?	ja	ja	
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	171.463	171.697	
Beloningen betaalbaar op termijn ¹	23.640	23.640	
<i>Subtotaal</i>	195.103	195.337	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	211.000	211.000	
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	
Totale bezoldiging 2024	195.103	195.337	
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	

¹ Dit betreft Werkgeversbijdrage pensioen ABP

² Functionaris wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 26-9-2026 in verband met eerdere functie als vice voorzitter cvb

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

Gegevens 2025, bedragen x € 1		Dhr. C. in 't Veld	
Functiegegevens		lid cvb	
Kalenderjaar		2025	2024
Periode functievervulling in het kalenderjaar (aanvang – einde)		1-1 t/m 28-02	2-9 t/m 31-12
Aantal kalendermaanden functievervulling in het kalenderjaar		2	4
Omvang van het dienstverband in uren per kalenderjaar		189	363
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum			
Maximum uurtarief in het kalenderjaar		€ 235	€ 221
Maxima op basis van de normbedragen per maand		65.400	123.200
Individueel toepasselijke maximum gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		124.638	80.223
Bezoldiging (alle bedragen exclusief btw)			
Bezoldiging in de betreffende periode		30.240	58.080
Bezoldiging gehele periode kalendermaand 1 t/m 12		88.320	58.080
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag		N.v.t.	N.v.t.
Bezoldiging		88.320	58.080
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.
Het bedrag van de overschrijding en de reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan		N.v.t.	N.v.t.

1c. Toezichthoudende topfunctionarissen

Gegevens 2025, bedragen x € 1	Mw. E. Kruize	Dhr. E. Bleumink	Mw. M. Dijkman	Dhr. M. van Pijkeren	Mw. K. L'Ortye	Mw. S. Vos
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	lid/vice voorzitter	lid/vice voorzitter	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2025	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-1	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	13-2 t/m 31-12
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	17.800	11.900	992	13.000	12.450	10.413
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	33.450	22.300	1.894	22.300	22.300	19.673
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2024, bedragen x € 1	Mw. E. Kruize	Dhr. E. Bleumink	Mw. M. Dijkman	Dhr. M. van Pijkeren	Mw. K. L'Ortye	Mw. S. Vos
Functiegegevens	voorzitter	lid	lid	vice voorzitter	lid	lid
Aanvang en einde functievervulling in 2024	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	1-1 t/m 31-12	N.v.t.
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	16.200	10.800	10.800	11.800	10.800	N.v.t.
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.650	21.100	21.100	21.100	21.100	N.v.t.
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.

De leden van de Raad van Toezicht hebben op basis van facturering een vacatievergoeding (zie beloning) en onkostenvergoeding ontvangen.

A.18 Overzicht doelsubsidies OCW (RJ660, model G)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt			
Omschrijving	Toewijzing		De activiteiten zijn ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	Status*
Instucteursbeurs 2024	100016942	20-8-2024	Ja
Instucteursbeurs 2025	100027850	20-8-2025	Onderhanden
Lerarenbeurs 2024 (subsidie studieverlof)	1414693, 1416655	20-8-2024, 20-9-2024	Ja
Lerarenbeurs 2025 (subsidie studieverlof)	1474431	20-6-2025	Onderhanden
Nazorg mbo 2024/2025	NMBO24032	28-2-2024	Ja
Versterking aansluiting beroepsonderwijskolom	VABOK240010	27-8-2024	Onderhanden
Zij-instromers 2023	100004268, 100007005, 100007062, 100007718, 100008923, 100011241	21-3-2023, 20-6-2023, 20-7-2023, 22-8-2023, 21-11-2023, 19-12-2023	Ja
Zij-instromers 2024	100012629, 100016750, 100017940, 100021687	20-2-2024, 21-05-2024, 22-10-2024 19-12-2024	Onderhanden
Zij-instromers 2025	100025685, 100026525, 100027259, 100027864, 100029251, 100033400	20-3-2025, 22-4-2025, 20-05-2025, 20-08-2025, 20-11-2025, 19-12-2025	Onderhanden
LLO-professionalisering opleiders, klein project	LLOP-K240023	1-5-2025	Onderhanden

* Onderhanden = de subsidie loopt nog conform de subsidieverplichtingen

Ja = de subsidie is afgerond conform subsidieverplichtingen

Nee = de subsidie is afgerond in strijd met de subsidieverplichtingen

G2B. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, doorlopend tot in een volgend verslagjaar

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van de toewijzing	Ontvangen t/m vorig verslagjaar	Totale subsidiabele kosten t/m vorig verslagjaar	Saldo per 1 januari verslagjaar	Ontvangen in verslagjaar	Subsidiabele kosten in verslagjaar	Saldo per 31 december verslagjaar
	Kenmerk	Datum							
Npuls CTL	CTL240032	3-4-2025	498	0	0	0	166	47	119
Totaal			498	0	0	0	166	47	119

Amersfoort, 18 juni 2026
Het College van Bestuur:
M.E. Verkuijlen
P.S. de Rook

De Raad van Toezicht:
H.F. Kruise
M.M. van Pijkeren
E. Bleumink
K. L'Ortye
S. Vos

B. Overige gegevens

B.1 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: het college van bestuur en de raad van toezicht van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Amersfoort

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2025

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2025 van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Amersfoort (of hierna 'de stichting') te Amersfoort (hierna 'de jaarrekening') gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en samenstelling van het vermogen van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Amersfoort per 31 december 2025 en van het resultaat over 2025 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2025 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

De jaarrekening bestaat uit:

- 1 de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2025;
- 2 de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2025;
- 3 het geconsolideerde kasstroomoverzicht over 2025; en
- 4 de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie 'Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening'.

Wij zijn onafhankelijk van Stichting Interconfessioneel Beroepsonderwijs en Volwasseneneducatie regio Amersfoort zoals vereist in de Verordening inzake de onafhankelijkheid van accountants bij assurance-opdrachten (ViO) en andere voor de opdracht relevante onafhankelijkheidsregels in Nederland. Verder hebben wij voldaan aan de Verordening gedrags- en beroepsregels accountants (VGBA).

Wij vinden dat de door ons verkregen controle-informatie voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel.

Informatie ter ondersteuning van ons oordeel

Controleaanpak risico van fraude en het niet-naleven van wet- en regelgeving

In hoofdstuk 7 Financiën en Bedrijfsvoering, paragraaf Risicomanagement van het bestuursverslag beschrijft het college van bestuur de procedures ten aanzien van de risico's op fraude en niet-naleven van wet- en regelgeving.

In het kader van onze controle hebben wij inzicht verkregen in de stichting en haar bedrijfsomgeving, en van het risicomanagement van de stichting met betrekking tot fraude en niet-naleving van wet- en regelgeving. Onze werkzaamheden omvatten onder andere het evalueren van de gedragscode, de klokkenluidersregeling, en de mandaatregeling. Bovendien hebben wij inlichtingen ter zake ingewonnen bij het college van bestuur, degenen belast met governance en bij andere relevante afdelingen. Wij hebben elementen van onvoorspelbaarheid in onze controleaanpak opgenomen, waaronder een evaluatie van nevenfuncties van gemandateerde budgethouders met betrekking tot mogelijke belangenconflicten.

Op basis van onze risicoanalysewerkzaamheden hebben wij de volgende rechtsgebieden geïdentificeerd die de meest waarschijnlijke oorzaak zouden kunnen zijn voor een materieel effect op de jaarrekening:

- data privacy wetgeving (in verband met het beschikken over en verwerken van privacygevoelige data zoals studentengegevens);
- aanbestedingswet- en regelgeving;
- de vereisten van de Wet normering topinkomens; en
- de Beleidsregel investeren in private activiteiten met publieke middelen uit het kader financiële rechtmatigheid zoals opgenomen in het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Onze werkzaamheden hebben niet geleid tot de identificatie van een rapporteerbaar risico van een afwijking van materieel belang vanwege het niet voldoen aan wet- en regelgeving.

Wij beoordelen het veronderstelde frauderisico met betrekking tot de opbrengstverantwoording als niet significant. Onze belangrijkste overwegingen die leiden tot deze conclusie zijn dat de baten uit hoofde van de Rijksbijdrage uit één bron afkomstig zijn, namelijk het ministerie van OCW ('OCW'). In het Register Onderwijsdeelnemers ('ROD') van DUO/OCW staan alle leerlingen en studenten met unieke BSN-gegevens die gekoppeld zijn aan de gemeentelijke basisadministratie ('BRP'). Het ROD controleert op dubbele inschrijvingen en ontbrekende burgerservicenummers. Op deze wijze kunnen leerlingen en studenten niet dubbel door een onderwijsinstelling voor bekostiging in aanmerking worden gebracht en kan een onderwijsinstelling geen niet-bestaande leerlingen en studenten voor bekostiging opvoeren.

OCW beschikt over de Rijksbijdrage onder behoud van door accountants onderzochte opgaven van leerlingen, deelnemers en studenten uit voorgaande jaren (t-1 of t-2). Door OCW worden de toegekende vergoedingen in hetzelfde jaar uitbetaald. Leden van het college van bestuur en de raad van toezicht ontvangen geen beloningscomponenten die resultaatafhankelijk zijn, waardoor de druk om de omzetverantwoording frauduleus te manipuleren beperkt geacht wordt.

In overeenstemming met het bovenstaande en met de controlestandaarden hebben wij het volgende risico geïdentificeerd ten aanzien van fraude dat relevant is voor onze controle, wat tevens als relevant verondersteld risico is vastgelegd in de controlestandaarden, en hebben hierop als volgt ingespeeld:

Doorbreken van interne beheersing door het management (een verondersteld risico)

Het management is in een unieke positie om fraude te plegen door de mogelijkheid het proces van financiële verslaggeving en resultaten te manipuleren door middel van het doorbreken van de interne beheersing die anderszins effectief lijkt te werken.

Controleaanpak:

- Wij hebben de opzet en de implementatie geëvalueerd van interne beheersingsmaatregelen die relevant zijn voor het mitigeren van de risico's op fraude, zoals het identificeren van werkzaamheden met betrekking tot journaalposten.
- Als onderdeel van de beoordeling van het frauderisico hebben wij een data-analyse uitgevoerd op de populatie journaalposten om te bepalen of risicovolle criteria voor het toetsen van toepassing zijn. Waar wij onverwachte journaalposten identificeerden via onze data-analyse, hebben wij aanvullende controlewerkzaamheden uitgevoerd om op elk geïdentificeerd risico in te spelen.
- Wij hebben journaalposten en andere aanpassingen geïdentificeerd en geselecteerd om te toetsen die aan het einde van de rapportageperiode zijn gemaakt.

Wij hebben onze risico-inschatting en controleaanpak en resultaten gecommuniceerd aan het college van bestuur en de raad van toezicht.

Onze controlewerkzaamheden leidden niet tot aanwijzingen en/of andere redelijke vermoedens van fraude en niet-nakomen van wet- en regelgeving die van materieel belang zijn voor onze controle.

Controleaanpak continuïteit

Het college van bestuur heeft zijn continuïteitsbeoordeling uitgevoerd en geen continuïteitsrisico's geïdentificeerd. Onze procedures om de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur te beoordelen omvatten onder andere:

- wij hebben overwogen of de continuïteitsrisicoanalyse (met name op basis van de meerjarenbegroting) door het college van bestuur alle relevante informatie omvat die uit onze controle naar voren is gekomen en wij hebben inlichtingen ingewonnen bij het college van bestuur over de onderliggende belangrijkste veronderstellingen en uitgangspunten;
- wij hebben de belangrijkste voorwaarden in de financierings- en kredietovereenkomst geïnspecteerd op voorwaarden die tot significante continuïteitsrisico's kunnen leiden, waaronder de looptijd en eventuele convenanten;
- wij hebben de financiële positie van de stichting per ultimo boekjaar en ten opzichte van voorgaand boekjaar geanalyseerd op indicatoren die kunnen duiden op continuïteitsrisico's;
- wij hebben een analyse uitgevoerd op de door het ministerie van OCW gestelde eisen en signaleringswaarden, waaronder signaleringswaarde voor bovenmatig eigen vermogen, liquiditeit, solvabiliteit en absolute omvang liquide middelen;
- wij hebben de geschiktheid van de toelichting van de continuïteitsbeoordeling van het college van bestuur geëvalueerd zoals weergegeven in hoofdstuk 7 van het bestuursverslag.

De resultaten van onze risicobeoordelingsprocedures hebben geen aanleiding gegeven om additionele controlewerkzaamheden op de door het college van bestuur uitgevoerde continuïteitsbeoordeling uit te voeren.

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2025 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Het jaarverslag omvat andere informatie, naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij.

Op grond van onderstaande werkzaamheden zijn wij van mening dat de andere informatie:

- met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 is vereist.

Wij hebben de andere informatie gelezen en hebben op basis van onze kennis en ons begrip, verkregen vanuit de controle van de jaarrekening of anderszins, overwogen of de andere informatie materiële afwijkingen bevat.

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2 'Bestuursverslag' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs.

Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 'Referentiekader' van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025.

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

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

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2025, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen. Onze controle bestond onder andere uit:

- het identificeren en inschatten van de risico's:
 - dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude,
 - van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;

- het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;
- het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om in onze controleverklaring de aandacht te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een onderwijsinstelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen; en
- het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Wij zijn verantwoordelijk voor het plannen en uitvoeren van de groepscontrole om voldoende en geschikte controle-informatie te verkrijgen met betrekking tot de financiële informatie van de entiteiten of bedrijfsonderdelen binnen de groep als basis voor het vormen van een oordeel over de jaarrekening. Tevens zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de beoordeling van de controlewerkzaamheden die in het kader van de groepscontrole zijn uitgevoerd. Wij dragen de volledige verantwoordelijkheid voor onze controleverklaring.

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

Arnhem, 18 juni 2026

KPMG Accountants N.V.

A.T.P. van Ballegooij RA