



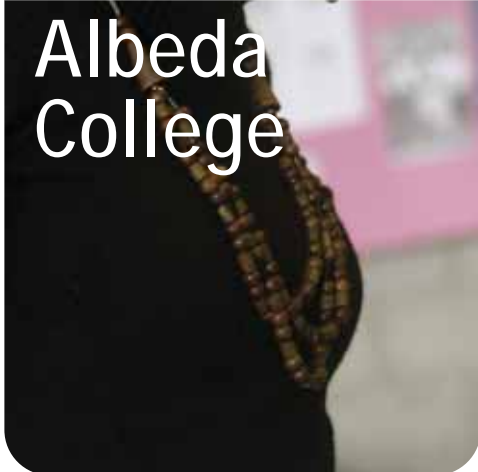
Interconfessioneel regionaal
opleidingencentrum
voor educatie en
beroepsonderwijs

Albeda College
Jaarverslag 2004

www.albeda.nl



Jaarverslag 2004



VOORWOORD

HET ALBEDA COLLEGE OP WEG NAAR EEN NIEUWE TOEKOMST!

Voor u ligt het jaarverslag van het Albeda College over het jaar 2004. Het verslagjaar 2004 was het jaar waarin het reeds ingezette beleid o.a. op het terrein van bedrijfsvoering zijn vruchten zou afwerpen en waarin weer meer ruimte voor onderwijs kon ontstaan.

2004 is ook het jaar waarin de gevolgen van het kabinetsbeleid voor educatie, inburgering en reïntegratie voor de ROC's zichtbaar werden. Het Albeda College wil de sterke positie op deze markt in de toekomst behouden. Dat betekent een andere manier van werken en de bereidheid tot verandering. Met grote inzet heeft de directie van de divisie Educatie dit jaar een start gemaakt met de voorbereiding op de marktwerking in 2006.

Wij hebben als College van Bestuur zoveel vertrouwen in de veerkracht van onze organisatie dat wij ervoor gekozen hebben dit traject met behoud van de werkgelegenheidsgarantie in te gaan.

Er is het afgelopen jaar hard gewerkt om alle doelen te realiseren. Het College van Bestuur kijkt terug op een moeilijk maar succesvol jaar. De financiële situatie is o.a. op het terrein van liquiditeit en solvabiliteit sterk verbeterd. Verder zijn de bedrijfsvoeringsprocessen geoptimaliseerd en is de kwaliteit van de managementinformatie verbeterd. Hierdoor komt meer geld voor onderwijs beschikbaar.

Dit jaar is eenzelfde vernieuwingstraject gestart op het terrein van Human Resource Management. Dit krijgt in de loop van 2005 zijn beslag.

Ter voorbereiding op de invoering van competentiegericht onderwijs is in 2004 een begin gemaakt met het ontwikkelen van een integrale onderwijsvisie voor het Albeda College.

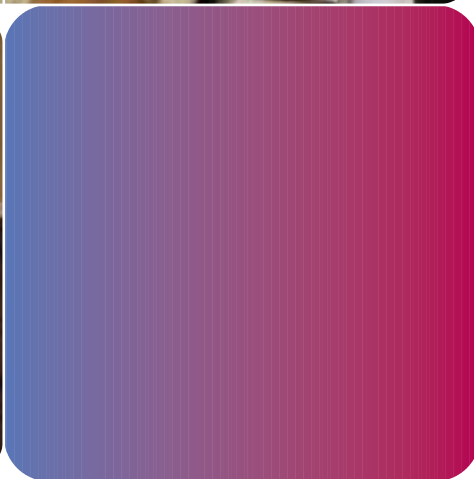
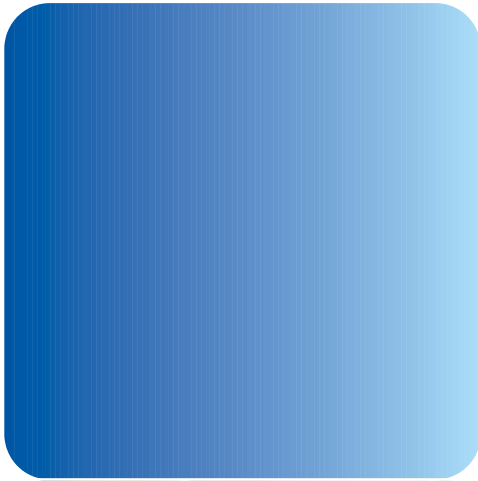
Met deze onderwijsvisie kunnen we de komende jaren invulling geven aan ons onderwijs.

De problemen in de regio Rijnmond zijn groot: een smeltkroes van veel culturen, een grote jeugdwerkloosheid. Het Albeda College wil een bijdrage leveren aan de loopbaanontwikkeling van de jongeren in onze regio door ze op te leiden voor een beroep en door een bijdrage te leveren aan hun identiteitsontwikkeling, vanuit ons sociaal christelijke denken. Door participatie van mensen wordt de sociale cohesie versterkt. Dat is in het belang van ons allemaal.

2005 wordt een spannend jaar voor het Albeda College. Door de goede basis die in 2004 gelegd is, hebben wij er alle vertrouwen in.

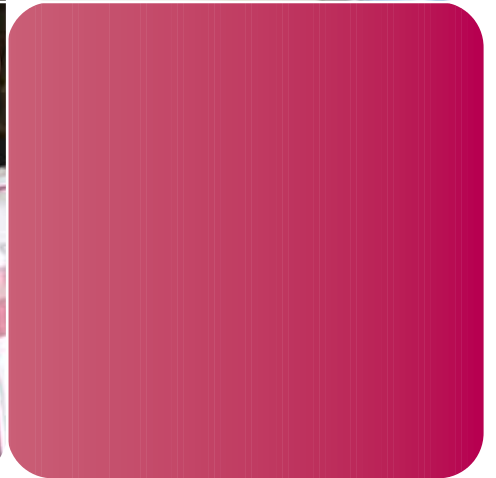
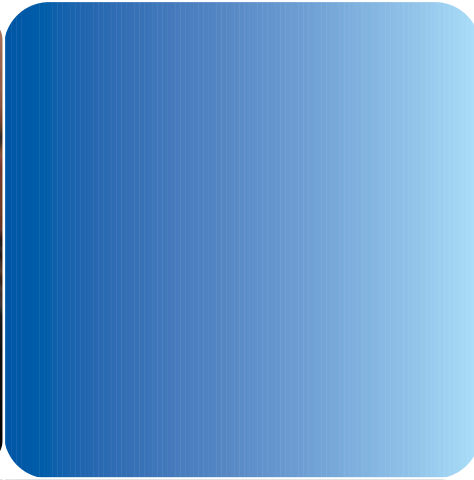


Piet Boekhoud
voorzitter College van Bestuur



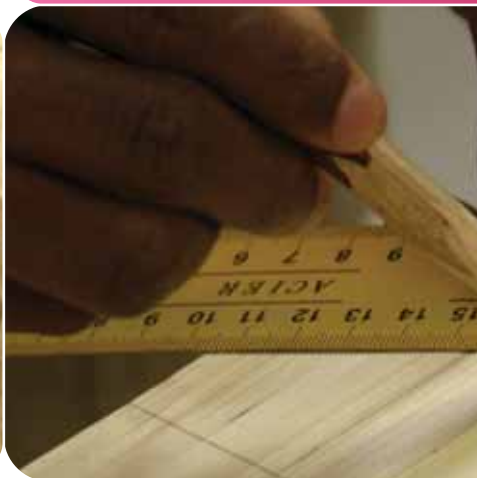
INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD		1
HOOFDSTUK 1	ORGANISATIE	5
1.1	Albeda College	6
1.2	Bericht Raad van Toezicht	9
1.3	Bericht van Centrale Medezeggenschapsraad	11
1.4	Basisgegevens	12
1.5	Omgevingsindicatoren	13
1.6	Toekomstperspectief	17
HOOFDSTUK 2	SPEERPUNTEN VAN HET BELEID	21
2.1	Bedrijfsvoering	22
2.2	Huisvesting	23
2.3	Onderwijs	23
2.4	ICT	24
2.5	Marketingbeleid	25
2.6	Toekomst Educatie	25
HOOFDSTUK 3	HUMAN RESOURCE MANAGEMENT	27
3.1	Integraal Personeelsbeleid	28
HOOFDSTUK 4	JAARREKENING 2004	35
	Algemene toelichting op de balans en de exploitatierekening	36
	Geconsolideerde Balans	38
	Geconsolideerde Exploitatierekening	40
	Kasstroomoverzicht	41
	Toelichting op de balans	42
	Accountantsverklaring	45
OVERIGE GEGEVENS		46
	Locaties	47
	Colofon	48





hoofdstuk 1 organisatie



1.1 ALBEDA COLLEGE

Het Albeda College, een interconfessioneel regionaal opleidingscentrum, is een breed kenniscentrum voor educatie en beroeps- onderwijs in de regio Rotterdam-Rijnmond en maakt zich sterk voor drempelloze toegang tot het onderwijs.

Het Albeda College is vernoemd naar Prof. Dr. W. Albeda. Zijn inzet voor het beroeps- onderwijs, zijn christelijke levensbeschou- wing, sociaal maatschappelijke denkbeelden en bijdrage aan de ontwikke- ling van Rotterdam vormen voor het Albeda College een blijvende bron van inspiratie.

KERNACTIVITEITEN

Het Albeda College biedt circa 350 beroeps- opleidingen en kwalificatiemogelijkheden op vele niveaus. Deze opleidingen zijn op het gebied van gezondheidszorg, welzijn, techniek, zakelijke dienstverlening, ICT, horeca, economie, handel en administratie.

In het verslagjaar zijn de relaties met organisaties en overheidsinstanties verder versterkt om de realisering van deze kernactiviteiten te waarborgen.

Het anticiperen op maatschappelijke veran- deringen, het nationaal, regionaal en lokaal overheidsbeleid om te komen tot een marktgerichte benadering van vraag en aanbod is een voortdurend en intensief proces dat hoge prioriteit heeft in de instel- lingsactiviteiten. In toenemende mate wordt de expertise van het Albeda College in verschillende internationale contacten benut voor concrete acties, waaronder een onderzoek naar het mogelijk aanbieden van gezondheidszorgonderwijs in o.a. Maleisië.

MISSIE

Het Albeda College is een regionaal oplei- dingencentrum en biedt een breed, overzichtelijk scala van opleidingen, waarin middelbaar beroepsonderwijs, educatie en bedrijfspraktijk samengaan. Voortdurend wordt gezocht naar de balans tussen de vraag van deelnemers, het bedrijfsleven, de maatschappij en de inhoudelijke kwaliteit van de opleidingen.

In partnerships met bedrijven, gemeenten en deelgemeenten worden voor de deelne- mers onderwijstrajecten verzorgd. Tevens is het Albeda College een gemeen- schapsschool in de regio Rotterdam- Rijnmond waarbij de ontwikkelingen in de samenleving en de wijk constant worden gevolgd.

STELLING ALBEDA AGENDA 2020

**DE NADRUK MOET
MEER LIGGEN OP
THEMA'S DIE
AANSLUITEN OP DE
BELEVINGSWERELD
VAN DE SCHOLIEREN
DAN OP DE FEITEN.**

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

Toegankelijkheid van de school wordt als zeer belangrijk gezien. Het aangeboden onderwijs is er voor de verschillende doelgroepen binnen de regio Rotterdam- Rijnmond. Niet alleen voor de inwoners, maar bijvoorbeeld ook voor vluchtelingen en gedetineerden. Het Albeda College streeft naar een flexibiliteit van opleidingen, waarbij meerdere instroommomenten mogelijk zijn.

In het onderwijs staan de klanten centraal. Intern zijn dat de deelnemers. Externe klanten zijn de leerbedrijven met bedrijfs- praktijkplaatsen voor de deelnemers. Ook gemeenten en reïntegratiebedrijven hebben een belangrijke rol als opdrachtgever en financier van onderwijstrajecten.

KERNWAARDEN

De kernwaarden van het Albeda College zijn het fundament van de organisatie en geven richting aan het gedrag van deelnemers en medewerkers.

Interconfessioneel

De historische lijn van het sociaal-christelijk denken dient als leidraad. Het gedrag en de kwaliteit van het handelen van het Albeda College is de graadmeter van de intercon- fessionele identiteit. Er wordt omgegaan met mensen met een verschillende achter- grond.

Betrokken en sociaal bewogen

Het Albeda College is een gemeenschaps- school met oog voor ontwikkelingen in de omgeving. De aanwezige kennis wordt gedeeld met het bedrijfsleven, de omgeving en de samenleving.



ECONOMIE

2004 was het jaar van enerzijds een sobere bedrijfsvoering en anderzijds de uitdaging om met onderwijsvernieuwing een slag te maken. In het verslagjaar is "meten = weten" een belangrijk motto. Er is een forse verbetering gerealiseerd in het opstellen van duidelijke en betrouwbare rendementsgegevens. Uit deze gegevens kan geconcludeerd worden dat het resultaat verbetert, het rendement neemt op alle niveaus toe. Verdere verbetering is zichtbaar in de afstemming op alle beleidsterreinen binnen de divisie, door de inzet van kwaliteitszorg. Om het competentiegericht onderwijs te kunnen verankeren in de organisatie werd een projectorganisatie opgericht. Voor 2005 worden er grote veranderingen verwacht, met name door de invoering van competentiegericht onderwijs. Daarnaast zal de uitval verder worden bestreden. Tot slot zal het nieuwe jaar in het teken staan van het concentreren van opleidingen.

Bezielend en energiek

Het leren en leven binnen de school is inspirerend voor deelnemers en medewerkers. De sfeer in het Albeda College straalt energie, vertrouwen en saamhorigheid uit.

Verantwoordelijk voor resultaten

Afspraken worden nagekomen, er wordt gedaan wat er gezegd is en het Albeda College is aanspreekbaar op het eigen handelen.

Respectvol

Het Albeda College is een plaats waar mensen respectvol met elkaar omgaan. Er is respect voor verschil van mensen, opvattingen en van achtergronden.

Persoonlijk

Binnen het Albeda College draait het om mensen. Er is ruimte voor ontmoeting en persoonlijk contact.

Leren van elkaar

Deelnemers en medewerkers leren van elkaar. Persoonlijke groei en ontwikkeling zijn belangrijk.

Doen en samenwerken

Het Albeda College heeft de Rotterdamse mentaliteit van doen en samenwerken. Er wordt voortdurend gezocht naar mogelijke samenwerkingsverbanden met bedrijven, gemeenten en maatschappelijke instellingen.

STRATEGISCHE VISIE

Geïnspireerd door de missie en kernwaarden heeft het Albeda College in 2002 een visie op de toekomst bepaald: het Albeda College richting 2007. Daarin worden vijf strategische gebieden onderscheiden: deelnemers, onderwijs, organisatie, medewerkers en omgeving.

Ieder jaar bepalen het College van Bestuur en de algemeen directeurs van divisies de prioriteit van de strategische doelen binnen de gedefinieerde gebieden. De onderwerpen die zij kiezen vormen de beleidsagenda voor het komende jaar. Deze beleidsagenda wordt jaarlijks vastgelegd in de vorm van een managementcontract, die door zowel de algemeen directeurs – en waar deze ontbreken door de divisiedirecteurs – als het College van Bestuur wordt ondertekend.

In een gecoördineerde aanpak worden onderwerpen uitgewerkt tot een actieplan. Een actieplan bevat een omschrijving van de bestaande en gewenste situatie, resultaten die behaald moeten worden, kwantitatieve prestatie-indicatoren, de wijze van aanpak, een overzicht van actoren, de looptijd en begroting. De uitvoering van de actieplannen vindt vervolgens in projectvorm plaats. Jaarlijks worden de beleidsagenda en de actieplannen van het Albeda College bekend gemaakt, waardoor deze voor alle medewerkers duidelijk zijn. Aan het einde van het jaar wordt er systematisch geëvalueerd. De resultaten, zowel kwalitatief als kwantitatief, worden gepubliceerd.

STRUCTUUR ALBEDA COLLEGE

Juridische Structuur

In 2004 hebben zich geen formele wijzigingen in de juridische structuur voorgedaan ten opzichte van voorgaande jaren. Het jaar 2004 staat wat dat betreft meer in het teken van de voorbereiding tot wijzigingen die zich in 2005 dienen te vol-



SHARED SERVICE CENTRUM

Ook in 2004 was het SSC meer in staat om de doelstelling "het op een betrokken, kostenefficiënte en bedrijfsmatige wijze organiseren en leveren van kwalitatief hoogwaardige producten en diensten" waar te maken. Er werd steeds nauwer samengewerkt met de verschillende onderdelen van het Albeda College, wat zorgt voor een grotere maat van effectiviteit en efficiency. Verder hebben de Europese aanbestedingen op het gebied van ICT, schoonmaak en drukwerk, besparingen opgeleverd. De uitbesteding van transport is gerealiseerd evenals het terugbrengen van de magazijnfunctie. Ook beleidsmatig levert het SSC zijn bijdrage aan bijvoorbeeld het Strategisch Informatieplan. In 2005 zal het SSC de lijn doorzetten, waarbij de focus ligt op het vergroten van de transparantie, verbeteren van de communicatie met de afnemers en het vergroten van de invloed van afnemers op de te leveren diensten en producten.

trekken, waaronder het vormgeven van een marktgerichte organisatie voor Educatie/ Reïntegratie.

- In de vennootschap Matrix B.V. heeft het Albeda College in de loop van 2004 met terugwerkende kracht tot 1 januari 2004 de aandelen van het ROC Zadkine verworven, zodat thans het volledige pakket in bezit is. Matrix BV is een marktorganisatie die zich richt op arbeidsmarktgerelateerde scholing op reïntegratie, preventie en employability. De marktpositie van Matrix op de reïntegratiemarkt is kwetsbaar. Matrix moet via indirecte kanalen, zoals de gemeente, de markt bewerken en bovendien raakte Matrix in de tweede helft van 2003 twee grote accounts bij Kliq en Gemeente Rotterdam kwijt. Scholing als reïntegratie-instrument blijkt ook niet vanzelfsprekend meer en is veelal door de huidige beperkte budgetten bij de potentiële klant moeilijk te realiseren. Matrix BV zal in 2005 onderdeel worden van de nieuwe Businessunit Reïntegratie en Toeleiding van het Albeda College

- In 2003 is gewerkt aan de afbouw van Spirit Actieve Diensten B.V. Het Albeda College is hierin voor 80% aandeelhouder en het Ontwikkelingsbedrijf Rotterdam voor de resterende 20%. Deze vennootschap zou in het verslagjaar worden geliquideerd, mede omdat de jaarrekeningen over 2002 en 2003 nog niet formeel zijn vastgesteld. De vennootschap zal alsnog begin 2005 daadwerkelijk geliquideerd worden.
- Het Albeda College heeft nog steeds een groot financieel belang in de CV Exploitatie Opleidingscentrum Kop van Zuid op grond van de door het Albeda College volledig gefinancierde nieuwbouw Rosestraat.

Organisatiestructuur

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de algemene gang van zaken binnen het Albeda College. Tevens heeft de Raad een aantal bestuurlijke taken en bevoegdheden, waaronder het toezicht houden op het algemeen beleid van het College van Bestuur.

In het verslagjaar bestond het College van Bestuur uit:

P. Boekhoud, voorzitter
mw. drs. J.E. van Popta-Kwant, lid (tot 1 mei 2004)
J. van Galen, lid (tot 1 september 2004)

Onder het College van Bestuur vallen de volgende organisatieonderdelen:

ONDERWIJSDIVISIES

Economie

De heer A. Vader (algemeen directeur)
Mevrouw M. de Vries
De heer M.A. Vroegindeweij

Educatie

De heer J. van Lent (algemeen directeur)
Mevrouw M. Klapwijk
De heer R. Eleveld (tot 1 september 2004)
De heer T. Griffioen (vanaf 27 september 2004)

Gezondheidszorg, Welzijn, Dienstverlening en Voeding (G&W/D&V)

De heer J. Warnar (algemeen directeur)

Mevrouw E.T.M. van Loon

Mevrouw W.H. Prins

Techniek

De heer H. Luchtmeijer (algemeen directeur)

De heer J.B. Boer

De heer H. Klop

WERKEENHEDEN

Werken aan Werk

Mevrouw K. Pijl

Shared Service Centrum (SSC)

De heer P. Nas

De heer J.A. Lokker

ETV.nl (educatieve televisie)

De heer J. de Jager

Onder de verantwoordelijkheid van het College van Bestuur functioneert het Trajectbureau. Leidraad voor de activiteiten zijn de toegankelijkheid van het Albeda College en het terugdringen van uitval. Het Trajectbureau draagt eraan bij dat iedere deelnemer een passend traject kan volgen en niet onopgemerkt het Albeda College verlaat.

Ten slotte wordt het College van Bestuur bijgestaan door de Centrale Staf, voornamelijk bestaande uit adviseurs en beleidsmedewerkers.

Het organogram is te zien in figuur 1.

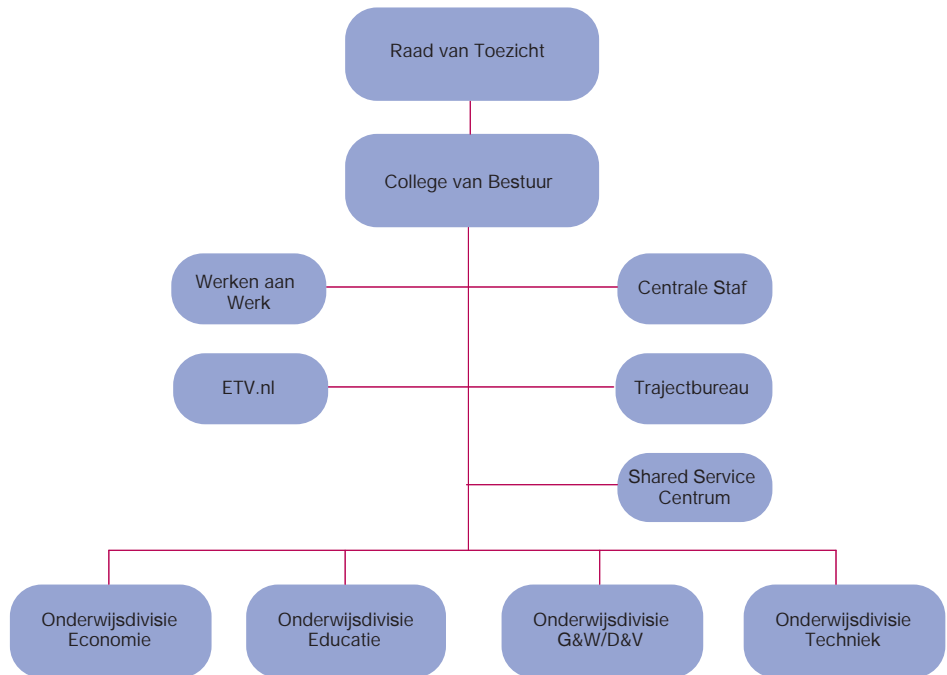


Fig. 1 Organogram

1.2 BERICHT RAAD VAN TOEZICHT

Het is een regel van goed bestuur dat bestuurs- en toezichthoudende organen van een maatschappelijke onderneming publiekelijk verantwoording afleggen voor hun handelen.

In dit hoofdstuk doet de Raad van Toezicht verslag van zijn werkzaamheden in 2004.

Samenstelling en werkwijze

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de algemene gang van zaken binnen het Albeda College, het beleid en de werkzaamheden van het College van Bestuur. De Raad van Toezicht toetst het beleid aan statuten en in documenten vastgelegde beleidskaders. Naast de toezichtfunctie heeft de Raad van Toezicht enkele bestuur-

lijke taken, zoals in de statuten omschreven. Tenslotte vervult de Raad van Toezicht een adviserende rol en is de Raad klankbord in het overleg met het College van Bestuur.

In het verslagjaar was de Raad van Toezicht als volgt samengesteld:

F. Verhulst (voorzitter)
mevrouw H.M. de Haan (vice-voorzitter, ac)
mevrouw H.A.M. van Daalen-Elzinga
C. Dickmann (ac)
L.B. Martijn
A.D. van der Pijl
A.C. Smits (ac)

Leden van de Raad van Toezicht worden door de Raad benoemd aan de hand van in de statuten omschreven criteria voor de duur van maximaal twee keer vier jaar en

treden af volgens rooster. Gestreefd wordt naar een raad van tenminste vijf leden. In 2004 is mevrouw H.A.M. van Daalen afgetreden na het verstrijken van de statutaire termijn. Toegetreten tot de Raad van Toezicht is de heer C. Dickmann. Uit de Raad van Toezicht is een auditing committee (ac) van drie personen aangesteld die belast is met het overleg met het College van Bestuur, AMC en de accountant van PricewaterhouseCoopers, naar aanleiding van onder andere de jaarrekening en managementletter. De auditing committee rapporteert aan de Raad van Toezicht. Een delegatie van de Raad van Toezicht voert periodiek overleg met leden van de Centrale Medezeggenschapsraad.

STELLING ALBEDA AGENDA 2020

DE NADRUK MOET
MEER LIGGEN OP
DOEN EN ONTDEKKEN
IN PLAATS VAN
STUDEREN EN
ONDERWEZEN
WORDEN

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

Strategisch beleid

De leidraad voor het strategisch beleid is het beleidsplan: *het Albeda College richting 2007*. Doordat de wereld verandert zullen visies constant moeten worden bijgesteld. In 2004 is daarom een begin gemaakt met de instellingsbrede discussie Albeda 2020. In deze discussie wordt een visie op het onderwijs voor de lange termijn ontwikkeld. Daarnaast staat het uitwerken van de onderwijsvisie voor de korte termijn centraal.

Good governance

Over dit thema hebben leden van de Raad van Toezicht symposia bijgewoond die werden georganiseerd door de Besturenraad P.C. Onderwijs en de Bve Raad. Daarnaast heeft de Raad op 17 juni 2004 over dit onderwerp een bijeenkomst gehouden onder leiding van een externe deskundige, de heer Paul Nobel.

Bestuursaangelegenheden

In het voorjaar van 2004 heeft de Raad van Toezicht afscheid genomen van mevrouw J.E. van Popta als lid van het College van Bestuur. Rond september heeft de heer J. van Galen zijn interim-taak volbracht en zijn werk voor het Albeda College beëindigd. In afwachting van de nadere invulling van staffuncties op het gebied van financiën en personeel, is niet onmiddellijk tot benoeming van nieuwe CvB-leden overgegaan.

Centrale Medezeggenschapsraad

Met de Centrale medezeggenschapsraad (CMR) heeft een delegatie van de Raad enige malen vergaderd over diverse aangelegenheden. Deze gesprekken verliepen, zoals gewoonlijk, in goede sfeer.

Herstructurering financiën

De heer J. van Galen was als interim-bestuurder belast met een financiële en organisatorische herstructureringsoperatie die door alle geledingen van de organisatie moest worden uitgevoerd. Deze operatie moest leiden tot een aanzienlijke bezuiniging aangezien het Albeda College door de sterke groei van de afgelopen jaren en de bekostigingssystematiek van de overheid met een financieel tekort dreigde te worden geconfronteerd. De herstructurering is succesvol verlopen en heeft geleid tot een positief resultaat op de exploitatierekening over 2004.

Schutte-onderzoek

Een ingrijpende gebeurtenis is het Schutte-onderzoek geweest. Dit onderzoek volgde op in het Hoger Beroepsonderwijs geconstateerde onregelmatigheden. Op last van de Tweede Kamer heeft een commissie onder leiding van het oud-Tweedekamerlid Schutte een diepgravend onderzoek ingesteld bij alle instellingen voor HBO en bve. De Raad van Toezicht heeft met vreugde mogen constateren dat zich bij het Albeda College geen onregelmatigheden hebben voorgedaan.

Diverse onderwerpen

Naast de vaste onderwerpen waarvoor de Raad een eigen verantwoordelijkheid draagt, zoals de begroting, de jaarrekening, het onderwijsbeleid en huisvesting, zijn met regelmaat discussies gewijd aan zaken als onderwijstelevisie (ETV.nl), MATRIX BV, huisvesting, de ontwikkelingen binnen de onderwijsdivisies en andere zaken. U vindt deze onderwerpen elders terug in dit jaarverslag.



EDUCATIE

Voor Educatie was 2004 een zeer hectisch, intensief maar geslaagd jaar. Zo zijn er hoge rendementcijfers behaald voor taal en inburgerdoelen en heeft de inspectie de toegankelijkheid van de opleidingen goedgekeurd. Het verlies van 2003 is omgezet in een licht positief resultaat aan het eind van 2004. Op het gebied van onderwijsinnovatie is veel in gang gezet in verband met het competentiegerichte onderwijs. De kabinetsplannen op het terrein van o.a. inburgering hebben grote gevolgen voor de divisie Educatie. De verwachte marktwerking leidt tot het opzetten van een nieuwe Marketing- en Verkooporganisatie, de positionering van het beroepsonderwijs en de transformatie naar een meer marktgerichte organisatie. In 2005 zal de gehele divisie worden omgevormd naar een marktgerichte organisatie, met kleinere infrastructuur, minder medewerkers, lagere prijsstelling en een hogere mobiliteit, met als doel in de Rotterdamse regio de goede positie te behouden.

Wederzijds vertrouwen

De Raad van Toezicht controleert, ziet toe en adviseert. Een deskundige en kritische Raad is onmisbaar voor het goed functioneren van een instelling als het Albeda College. Good governance is terecht een belangrijk en actueel onderwerp en zal ook in de komende jaren binnen de Raad en het College van Bestuur de aandacht krijgen die het verdient. De Raad van Toezicht kan terugzien op een jaar waarin veel ter tafel is gekomen en waarin op basis van wederzijds vertrouwen alle ruimte was voor kritisch en open overleg met het College van Bestuur.

Mr. F. Verhulst
voorzitter Raad van Toezicht

1.3 BERICHT VAN CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

De Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) overlegt maandelijks met het College van Bestuur over belangrijke beleidszaken die organisatiebreed gelden. De CMR zelf vergadert eveneens maandelijks. Verder zijn er per divisie deelraden en is er nog een

deelraad voor het Niet Divisiegebonden Personeel, waarin de werkeenheden en de Centrale Staf vertegenwoordigd zijn. In 2004 was de CMR als volgt samengesteld:

Cees van den Heuvel, voorzitter
Ger Klijberg, vice voorzitter
George Hofstede, lid
Peter den Turk, lid
Marcel van Dam, lid
Leo Willemsen, lid
Eveline Klip, lid
Sonja van Klaren, lid
Arie Goudriaan, lid (Arie Goudriaan heeft Klaas Hoogerwerf vervangen)

Om communicatie tussen de CMR en de verschillende deelraden (DMR) te bevorderen zijn alle CMR-leden tevens lid van de deelraad van de divisie dan wel organisatorische eenheid, waarvan zij deel uitmaken.

Wijzigingen

In juni 2004 zijn verkiezingen gehouden conform de Wet Medezeggenschap Onderwijs. Deze verkiezingen hebben gezorgd

voor grote veranderingen binnen de samenstelling van de CMR. Slechts 4 van de 9 leden traden aan voor een nieuwe termijn. De voorzitter trad reglementair af en de secretaris stelde zich niet verkiesbaar. Om de continuïteit in de toekomst beter te kunnen waarborgen is besloten een ambtelijk secretariaat in te stellen. Voormalig secretaris en voorzitter, de heer Peter Franken werd aangesteld als ambtelijk secretaris. Het dagelijks bestuur bestaat voortaan uit een voorzitter en een vice voorzitter. De post van secretaris wordt niet langer bezet.

Activiteiten

Een aantal zaken die in 2004 de agenda van de CMR bepaalden, was meegekomen uit 2003.

Hierbij ging het met name over de voorgenomen herstructurering van de divisie Educatie, de financiële herstructurering van het Albeda College en de problematiek rond de promotie vanuit de functie bve-docent 10 naar bve-docent-11 (beter bekend als de zogenaamde 'wachtkamerproblematiek').

Om te trachten de 'wachtkamerproblematiek' uit het dode water te krijgen waar het al geruime tijd in verkeerde, heeft de CMR in het najaar van 2004 een initiatiefvoorstel

naar het CvB gestuurd. Einde 2004 was hierop nog geen reactie. Daarnaast hield de CMR zich onder meer bezig met de mogelijke verzelfstandiging

van het SSC, voorstellen tot uitbesteding van de catering op de diverse locaties, diverse beleidskaders, proeftuinen, interne mobiliteit, nieuwe organisatiestructuur etc.

1.4 BASISGEGEVENS

divisie/werkeenheid	cursusjaar				
	2000	2001	2002	2003	2004
Economie					
Ingeschreven deelnemers	6552	6816	6579	6625	6736
Diploma's kalenderjaar	1117	1926	1595	1927	1531
Educatie: beroepsonderwijs					
Ingeschreven deelnemers	3466	4868	2883	2069	1424
Diploma's kalenderjaar	133	257	385	369	304
G&W/D&V					
Ingeschreven deelnemers	5662	6466	7288	8230	8663
Diploma's kalenderjaar	1206	1437	1624	1949	2439
Techniek					
Ingeschreven deelnemers	3989	3905	3666	3382	3371
Diploma's kalenderjaar	806	877	886	919	997
WAW					
Ingeschreven deelnemers		374	257	415	517
Albeda College					
Totaal ingeschreven deelnemers BO	19669	22429	20673	20721	20711
Totaal diploma's BO kalenderjaar	3262	4497	4490	5164	5271
Educatie	5435	6346	6188	6200	6083
Totaal ingeschreven deelnemers	25104	28775	26861	26921	26794
Totaal diploma's kalenderjaar	3262	4497	4490	5164	5271

Tabel 1: Basisgegevens Albeda College

1.5 OMGEVINGSINDICATOREN

De afgelopen jaren heeft het Albeda College zich ontwikkeld tot een onderwijsinstituut dat zijn omgeving goed kent. In het verslagjaar is de betrokkenheid met het bedrijfsleven en maatschappelijke omgeving verder ontwikkeld.

Allereerst is het Albeda College een actieve participant in verschillende samenwerkingsverbanden met het bedrijfsleven en met de verschillende overheden, zowel op landelijk als lokaal niveau. Binnen deze samenwerkingsverbanden wordt de aanwezige kennis gedeeld.

Verder is het Albeda College een gemeenschapsschool en anticipeert continu op de ontwikkelingen in de omgeving. Het onderwijs is toegankelijk voor de verschillende doelgroepen in de regio Rotterdam-Rijnmond en er wordt deelgenomen aan verscheidene maatschappelijke en culturele initiatieven.

Leercentra hebben een open functie naar de wijk toe en er zijn persoonlijke contacten. Er zijn intensieve contacten met vmbo, hbo en instellingen op het terrein van werkgelegenheid en scholing.

De leerbedrijven zijn klanten geworden en er zijn dan ook zeer intensieve banden met deze bedrijven: er zijn bedrijfsinitiatieven binnen de school en schoolinitiatieven binnen de bedrijven.

Bve Raad

De Bve Raad is de landelijke brancheorganisatie voor middelbaar beroepsonderwijs en volwasseneducatie (Bve). Zij behartigt de collectieve belangen van de bve-sector en draagt zorg voor een sterke sector.

Het Albeda College is onderdeel van de bve-sector, samen met de overige Regionale Opleidingencentra, de Agrarische Opleidingencentra en de vakscholen.

Met alle bve-instellingen tezamen wordt voortdurend gewerkt aan het versterken en ontwikkelen van het onderwijs, waarbij de deelnemer centraal staat. De Bve Raad maakt zich sterk voor toegankelijkheid van het onderwijs voor iedereen en vindt dat elke deelnemer de kans moet krijgen om zijn eigen talenten te ontwikkelen.

Regio Rijnmond

Het Albeda College bevindt zich in het centrum van één van de meest lastige sociaal- economische regio's van Nederland: Rotterdam-Rijnmond. De kerncijfers zijn de laatste jaren nagenoeg onveranderd gebleven. In vergelijking met andere steden hebben Rotterdammers een laag inkomen. De meeste inwoners zijn laag geschoold, hoewel het aantal hoogopgeleiden iets is gestegen. De arbeidsparticipatie is onder diezelfde groep enigszins toegenomen. Het werkloosheidspercentage in Rotterdam is stabiel, maar hoger dan in de andere grote steden. Gemeten op 1 januari 2004 telt Rotterdam 599.544 inwoners. Veel inwoners zijn jong. Waar andere steden vergrijzen is Rotterdam als enige grote stad aan het verjongen. In 2017 zullen er 182.000 jongeren tussen 0 en 23 jaar zijn, en ongeveer 59.500 tussen 17 en 23 jaar. Dit is een toename van 11% ten opzichte van 1999. Tegen deze achtergrond staat het Albeda College voor de opgave zich in de regio strategisch te positioneren en te profileren als breed en dynamisch centrum voor leren. Het Albeda College gaat daarvoor samenwerkingsrelaties aan met opleidingsinstellingen en andere instanties. Er zijn

tevens verschillende convenanten ondertekend.

Regionaal Arrangement Voorne Putten Rozenburg

Naast convenanten zijn er met vo- (voortgezet onderwijs) en bve-scholen, gemeenten, bedrijven en jeugdzorg, regionale arrangementen en andere samenwerkingsverbanden opgesteld. Het Albeda College participeert in het Regionaal Arrangement Voorne Putten Rozenburg (VPR). Met VO-scholen, gemeenten en bedrijven zijn onder meer afspraken gemaakt over meer samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg, het gezamenlijk met vmbo huisvesten van de opleiding motorvoertuigentechniek, een doorlopende leerlijn van praktijkonderwijs naar ROC en over de aansluiting van brede opleidingen techniek naar niveau 2.

STELLING ALBEDA AGENDA 2020

**HET GAAT NIET OM
WAT DE LEERLING
MET DE KENNIS DOET,
MAAR WAT DE
KENNIS MET DE
LEERLING DOET.**

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

Samenwerking jeugdzorg en onderwijs
Onderwijs en (jeugd)zorg werken steeds nauwer samen. Beiden hebben vanuit hun eigen opdracht en expertise te maken met dezelfde jongeren in de regio Rotterdam-Rijnmond. Het convenant Beroepsonderwijs Ontketend heeft een stimulerende rol gespeeld om de samenwerking te versterken. Deze samenwerking zal de komende jaren verder worden verdiept. In Rijnmond bestaat het netwerk Schoolmaatschappelijk Werk ROC's. Daarin zijn het Albeda College en ROC Zadkine, bureau Jeugdzorg en de Oecumenische Stichting voor schoolgebonden werk Rotterdam, DSO gemeente Rotterdam en de stadsregio vertegenwoordigd. Het netwerk wil zich verbreden van een netwerk schoolmaatschappelijk werk naar een netwerk onderwijs-(jeugd)zorg ROC's. Instellingen voor (jeugd)hulpverlening zullen worden benaderd om deel te nemen aan het overleg. In dit netwerk zal een piramide van zorg worden ontwikkeld voor de bve-sector. De piramide van zorg is een instrument om taken en verantwoordelijkheden

STELLING ALBEDA AGENDA 2020
**LEERLINGEN
MOTIVEREN IS VEEL
BELANGRIJKER DAN
ZE IETS LEREN.**

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

en samenwerkingsafspraken inzichtelijk te maken en te stimuleren.

De brede basis van de piramide wordt gevormd door de jongeren voor wie begeleiding vanuit de school voldoende is. Deze basiszorg krijgt binnen de opleidingen vorm. De volgende laag in de piramide zijn deelnemers met sociaal-emotionele en lichte gedragsproblemen. Voor hen is schoolmaatschappelijk werk respectievelijk

gedragshulpverlening voor handen. In het Albeda College wordt getracht meer deelnemers te bereiken met schoolgebonden maatschappelijk werk en gedrags-training. Een nauwe samenwerking tussen onderwijs en jeugdzorg op lokaal, regionaal en nationaal niveau is daarvoor een absolute voorwaarde. Daarbij zullen zowel expertise als financiën worden gebundeld.

Voor een kleine doelgroep komt er een reboundvoorziening. Dit is een voorziening buiten de school waar jongeren tot 23 jaar tijdelijk geplaatst worden als zij vanwege hun gedrag niet meer te handhaven zijn binnen de opleidingen en trajecten van het Albeda College. Buiten school werken zij aan hun gedrag met de bedoeling teruggeplaatst te worden in de opleiding. De reboundvoorziening is een gezamenlijke voorziening van ROC's en jeugdzorg. Hoewel het onderwijs doorgang vindt in de rebound, ligt het accent op de hulpverlening om jongeren in staat te stellen hun leven weer op de rails te krijgen en hun opleiding weer te kunnen vervolgen. Het streven is om in samenwerking met de gemeente, jeugdzorg en de beide ROC's op twee locaties een rebound te realiseren met een bereik van ongeveer driehonderd deelnemers per jaar. Dit is afhankelijk van financiering door de overheid.

Beroepsonderwijs Ontketend

Het Albeda College is zich ervan bewust dat risicjongeren slechts geholpen kunnen worden als degenen die zich met de jeugd bemoeien, samenwerken. Daarom was het Albeda College van meet af aan een van de voorlopers bij de totstandkoming van het convenant Beroepsonderwijs Ontketend, waarin de vmbo-scholen, de ROC's, jeugd-



zorg de gemeente en de rijksoverheid zich gezamenlijk inspannen voor het terugdringen van de uitval binnen het onderwijs. Het Albeda College heeft bovendien een samenwerking met organisaties van jeugdzorg om inhoud te geven aan een aantal reeds lopende concrete pilots. Daarnaast is de afgelopen jaren door bestuurders en directieleden van zowel vmbo-scholen als de ROC's gesproken over het herontwerp van het beroepsonderwijs. De conclusie was dat het niet zo zeer zinvol is om nog langer uit te gaan van concepten, maar veel meer te denken in termen van 'ijkpunten'. Deze ijkpunten komen terug in de gezamenlijke lijn die in Rotterdam is ontwikkeld.

CONTRACTONDERWIJS

Het College van Bestuur onderzoekt de mogelijkheid om de verschillende contractafdelingen binnen het Albeda College samen te voegen tot één nieuwe afdeling. In het verslagjaar werd het contractonderwijs nog wel per divisie geregeld.

Welzijn/Sport

Het contractonderwijs van de unit Welzijn/Sport van de divisie G&W/D&V richt zich hoofdzakelijk op de markt van de gesubsidieerde banen. Het begin van het jaar 2004 heeft zich gekenmerkt door een bepaalde mate van zorg, onzekerheid en behoedzaamheid. Verschillende ontwikkelingen vormden een dreiging voor verschillende klantenrelaties en de omzet. Zo waren de scholingsperspectieven van de werknemers met een I&D-baan (In- en Doorstroom) somber te noemen, omdat de subsidies van deze banen zouden komen te vervallen. Tevens was de continuering van de scholing van de VETC'ers (Voorlichters Eigen Taal en Cultuur) in gevaar, omdat deze functie ook dreigde te verdwijnen.

Desondanks kan teruggekeken worden op een positief jaar waarin nieuwe klantencontacten zijn opgedaan, vernieuwende samenwerkingsverbanden zijn aangegaan en waarin een omzetgroei van 70 % (naar € 800.000) is gerealiseerd.

De zorgelijke verwachtingen enerzijds en de positieve resultaten anderzijds zijn niet het gevolg van toevallige omstandigheden. De

unit heeft vanuit haar visie bewust gekozen voor een pro-actieve strategie om te komen tot vernieuwende activiteiten.

De contractactiviteiten van de unit zijn divers te noemen. Naast het ontwikkelen van verschillende trajecten op maat voor klanten in de zorg en welzijn, worden ook projecten uitgevoerd in een samenwerkingsverband met de Politie Academie in Rotterdam en de Sociale Dienst. Het totaal aantal deelnemers dat in 2004 aan een opleiding of cursus is begonnen bedraagt 425. Ook zijn er subsidies toegekend voor vernieuwing van het onderwijs op verschillende terreinen zoals de Voor- en Vroegschoolse Educatie (VVE), het Jongerenwerk, de Theaterschool, Eerder Verworven Competenties (EVC) en de Audiovisuele filmsector.

Ook in 2005 zullen vernieuwing en klantrelaties een belangrijk onderdeel vormen binnen het contractonderwijs, waarbij gerekend zal kunnen worden op de daadkracht en inventiviteit van de medewerkers.



WERKEN AAN WERK

Het project Werken aan Werk van het Albeda College brengt werkzoekenden en het bedrijfsleven bij elkaar en verzorgt de reïntegratieactiviteiten. Het voert daarnaast projecten uit om werklozen via loopbaanoriëntatie, duale trajecten en scholing naar de arbeidsmarkt te leiden. In het afgelopen jaar hebben nieuwe ontwikkelingen plaatsgevonden, die in 2005 zullen worden voortgezet. De divisie Educatie en Werken aan Werk hebben de handen ineen geslagen om de kennis en vaardigheden van de projecten Voorwerk en Werk+ te integreren om jongeren tussen de 18 en 23 zonder startkwalificatie te begeleiden naar regulier onderwijs en de arbeidsmarkt. Deze samenwerking zal in 2005 intensiever worden, om activiteiten op het gebied van integratie en reïntegratie nog beter te positioneren. Het project Scholing zonder Drempels, waarin ruim 500 gedetineerden en ex-gedetineerden beroepskwalificerende scholing volgen, werd verder ontwikkeld en uitgebreid. De samenwerking met het RIAGG, Ruman Grandi, is gecontinueerd. In dit project worden 225 jonge Antillianen met een meervoudige problematiek begeleid naar maatschappelijke participatie.

Techniek

De divisie Techniek heeft in 2004 op kleine schaal contractactiviteiten aan technische bedrijven aangeboden. Dit was in de meeste gevallen om nieuwe technische ontwikkelingen te ondersteunen of personeel bij te scholen. Daarnaast zijn opleidingstrajecten verzorgd voor reïntegratieactiviteiten van de afdeling SoZaWe van de gemeente Rotterdam. Ook deze trajecten werden uitgevoerd met en voor technische bedrijven uit de regio en in samenwerking met het project Werken aan Werk. Kenmerkend voor de aanpak van deze contracten is het aanbod van vraaggestuurd maatwerkonderwijs dat wordt uitgevoerd door vakbekwame docenten.

Educatie

Contractonderwijs bij de divisie Educatie bestaat uit Educatie, Inburgering, Oudkomers, Voorwerk en overige vormen van contractonderwijs met derden. De baten van Educatie zijn door gewijzigde financieringsvormen en de daarmee samenhangende verantwoordingsystematiek lager uitgevallen dan begroot. De baten van

Inburgering waren fors hoger door een 36% grotere instroom van deelnemers. Het afgelopen jaar heeft voor Oudkomers in het teken gestaan van de afwikkeling van contracten die in eerdere jaren zijn gestart en die dit jaar moesten worden afgerekend. Sommigen van deze contracten waren reeds in 2001 gestart. Tariefaanpassingen die na afronding van de contracten door de gemeente werden vastgesteld, konden niet voorkomen dat per saldo een lagere opbrengst werd gehaald dan begroot. Eind 2004 lopen nog twee grote oudkomerscontracten in de stad, voor Werkzoekenden en Opvoeders. Deze contracten eindigen in de loop van 2005. De activiteiten van Voorwerk zijn in 2004 iets afgenomen. De overige contractactiviteiten zijn conform begroting uitgevoerd.

Economie

De Divisie Economie heeft, gezien de ontwikkelingen van het Albeda College en de beperkte omzet, in 2004 niet meer geïnvesteerd in contractonderwijs.

INTERNATIONALE CONTACTEN

In navolging van de stad waaraan het onlosmakelijk verbonden is, namelijk Rotterdam, profileert het Albeda College zich meer en meer als een college dat zich richt op internationale samenwerking. In 2004 is extra aandacht uitgegaan naar internationale mobiliteit van deelnemers en medewerkers.

Mobiliteit van deelnemers

Bij het Albeda College vindt al jaren internationale mobiliteit plaats van grote aantallen deelnemers en incidenteel ook van medewerkers. Voor deelnemers zijn dit bijvoorbeeld bezoeken aan Straatsburg om de werking van de Europese Unie nader te bestuderen, een uitwisselingsprogramma met groepen uit Duitsland, Groot-Brittannië of Spanje en een individuele stage. In het verslagjaar is een werkgroep Internationale Mobiliteit gestart om een structuur neer te zetten voor internationale beroepspraktijkvorming voor het Albeda College. In 2005 zal een internationaal stagebureau worden opgezet om zowel de deelnemers als de betrokken medewerkers handvatten



G&W/D&V

Voor de divisie G&W/D&V stond 2004 in het teken van met een zo min mogelijke inzet van financiële middelen dezelfde hoge kwaliteit te leveren. Uit de gegevens blijkt dat binnen de financiële kaders een groei van bijna 10% is gerealiseerd. Het doel is geslaagd.

Het komend jaar zal vooral gericht zijn op de inhoud en inrichting van het onderwijs, in het kader van de competentiegerichte kwalificatiestructuur. Het opleidingsrendement moet verder worden verhoogd en vroegtijdig schoolverlaten zal worden tegengegaan. Een ander streven voor 2005 is het aanbieden van een gedifferentieerd onderwijsaanbod dichtbij de potentiële klant binnen de grenzen van de economische mogelijkheden.



te bieden om de beroepspraktijkvorming ook internationaal te kunnen realiseren.

Mobiliteit van medewerkers

Een voorbeeld van mobiliteit van medewerkers vormt een groep van tien managers en beleidsmedewerkers die voor de ontwikkeling van een onderwijsvisie een bezoek bracht aan Denemarken. De groep bestuurde daar het onderwerp competentiegericht onderwijs op maat.

Tevens heeft het Albeda College in 2004 een CEO van het FET College uit Bloemfontein, Zuid-Afrika ontvangen. Deze heeft bij het College van Bestuur van het Albeda College stage gelopen. Via interviews, job shadowing en expert meetings werd duidelijk hoe hier een ROC gerund wordt. Dit bezoek heeft geleid tot de toezegging van de twee partners om voor een langere periode tot samenwerking te komen. De projecten in Moskou en St. Petersburg zijn dit jaar aan elkaar gekoppeld. Niet alleen is de winst voor beide projecten daarmee toegenomen, de projecten hebben ook geleid tot verbetering van de materialen voor de opleiding van het Albeda College en

ze hebben de internationale vaardigheden van de betrokken docenten en managers verbeterd.

1.6 TOEKOMSTPERSPECTIEF

Het onderwijs binnen de bve-sector is voortdurend in ontwikkeling en het Albeda College besteedt dan ook constant aandacht aan de toekomst. Hierbij wordt niet alleen gekeken naar de korte termijn, maar zo is er in het verslagjaar de instellingsbrede discussie Albeda 2020 gestart, om de visie voor de lange termijn te ontwikkelen.

FOCUS IN 2005

Het Albeda College ziet graag dat deelnemers met plezier naar school komen en het leuk vinden om te leren in een prettige omgeving. Om dit te bereiken heeft de school in 2004 vijf thema's benoemd waaraan in 2005 op alle niveaus in de school zal worden gewerkt, door het College van Bestuur, de centrale staf, de divisies, branches en door de teams. Invulling van deze thema's zal moeten leiden tot meer diploma's, minder uitval, beter onder-

wijs, docenten die zich ontwikkelen, weinig overhead en gemak van ondersteunende diensten. De vijf thema's zijn als volgt:

1. Verantwoordelijk voor resultaten

Deze kernwaarde van het Albeda College zal in 2005 centraal staan. Er worden in de school afspraken gemaakt: met deelnemers, in docententeams en met leidinggevenden. Er wordt meer en meer resultaatgericht gewerkt. Een afspraak binnen het Albeda College is een afspraak. Een besluit over een kwestie, groot of klein, is het einde van een discussie en het begin van daden. Belangrijk is om de afspraken na te komen en te doen wat gezegd en beloofd wordt. Elkaar aanspreken op gedrag hoort hier ook bij: dit kan zijn op positief en negatief gedrag.

2. Veel diploma's, weinig uitval

Te veel jongeren verlaten de school zonder diploma. Dit is niet alleen het geval op niveau 1 en 2, maar ook op niveau 3 en 4. Deze 'schoolwerkelijkheid' staat in schril contrast met de 'jongerenwerkelijkheid'. Jongeren komen voornamelijk naar school om een diploma te halen. Het Albeda College zal deze jongeren een perspectief moeten geven op het behalen van een diploma. Er zal geluisterd moeten worden naar wat zij van de school vinden en wat zij graag anders zien. Vermindering van uitval binnen de opleidingen is een gezamenlijke verantwoordelijkheid van het gehele Albeda College.

3. Vernieuwing onderwijs: beroepscontext en competentiegericht

Het onderwijs moet voor jongeren aantrekkelijk zijn en aansluiten bij hun wensen. Een beroepsopleiding heeft veel beroepscontext

nodig. Competenties vanuit het beroep kunnen teruggevonden worden in het programma op school. Leren gebeurt ook buiten de school, in bedrijven en in maatschappelijke situaties. Het Albeda College kijkt naar de competenties van jongeren en spreekt ze daar als adolescenten op aan. Er is een variatie in leren: collectief, individueel, binnen en buiten de school.

4. Competentieprofielen voor onderwijs-geevenden

Ontwikkeling en scholing van docenten zijn belangrijke voorwaarden om onderwijs op peil te houden en aantrekkelijk te laten zijn. Het gaat daarbij niet alleen om kennis, maar ook om houding en vaardigheden. Het gaat om het geven van onderwijs, omgang met deelnemers, reflectie op het eigen vak en gedrag, en het werken in teamverband. Een competentieprofiel is een goed instrument om de eigen kwaliteiten en ontwikkelpunten in kaart te brengen. In 2005 zal er voor het gehele Albeda College een competentieprofiel komen, zowel voor docenten als ook voor de instructeurs en onderwijs-assistenten.

5. Centrale sturing

Binnen de school is er gezamenlijk beleid en handelen. Gezamenlijkheid in de school vraagt om centrale en eenduidige sturing en dienstverlening. In 2005 zullen alle ondersteunende stafdiensten gestroomlijnd worden en gericht zijn op een kwaliteitsimpuls. Uitgangspunt is een stafdienst die er is voor de steun en het gemak van de school en de mensen die er werken.

FOCUS 2005

- (1) Verantwoordelijk voor resultaten
- (2) Veel diploma's, weinig uitval
- (3) Vernieuwing onderwijs: beroepscontext en competentiegericht
- (4) Competentieprofielen voor onderwijsgeevenden
- (5) Centrale sturing

ALBEDA AGENDA 2020

Onder de titel 'Albeda Agenda 2020' is er in 2004 binnen het Albeda College door alle medewerkers breed nagedacht over de toekomst. De methode die deze vooruitziende blik in kaart bracht heet scenario-ontwikkeling.

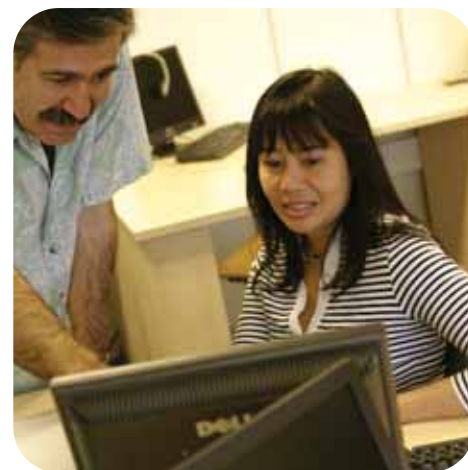
Scenario's schrijven

Scenario's zijn onderdeel van een leerproces en bedoeld om betrokken partijen inzicht te geven in de gevolgen van hun eigen handelen. Scenario's maken is vooral een sociaalcommunicatief proces om een strategisch gesprek op gang te brengen tussen de beleidsbepalende personen in een organisatie, met als doel een gezamenlijke visie te ontwikkelen op de omgeving en op de rol van de organisatie. Het maken van scenario's maakt de toekomst niet minder onzeker. Daarom leiden scenario's misschien niet zozeer tot rationeel 'betere' beslissingen, maar wel tot meer vertrouwen en meer gemeenschappelijk draagvlak voor de beslissingen die onder onzekere omstandigheden worden genomen. Het proces van schrijven en de confrontatie met de scenario's verandert het gedrag: er wordt geleerd.

In 2004 was de aftrap van Albeda Agenda 2020. Gedurende zeven maanden doorliep de interne organisatie een intensief programma om deze scenario's te leren schrijven. De centrale vraag hierbij was: *'Hoe ziet het Albeda College eruit in 2020?'* Om deze vraag te kunnen beantwoorden bestond het programma uit plenaire bijeenkomsten en werd in groepsverband gewerkt.

Raad van Inspiratie

Ter inspiratie voor de groepsleden werden in de eerste maanden van het programma een aantal externe sprekers uitgenodigd. Vrije geesten van naam, van binnen en buiten het onderwijs, zowel nationaal als internationaal. Zij gaven hun mening en visie over diverse, voor het Albeda College relevante onderwerpen. Ze schetsten vergezichten, hielden spiegels voor en daagden deelnemers uit. Het doel van deze bijeenkomsten was het vergroten van het blikveld van de teamleden en het creëren van nieuwe invalshoeken. Sommige externe sprekers namen zitting in de Raad van Inspiratie, evenals de leden van het College van



TECHNIEK

In 2004 was de essentie van de divisie Techniek nog steeds gelegen in het aanbieden van een breed en samenhangend technisch opleidingsaanbod, dat zich richt op zowel het aanbieden van reguliere opleidingen als ook toeleidende, reïntegratietrajecten en trajecten gericht op om-, her- en bijscholing van deelnemers. Op deze manier heeft zij zich ontwikkeld tot een technisch kenniscentrum dat als een schakel in de maatschappelijke en economische ontwikkeling in de regio gepositioneerd is.

Deze koers zal in 2005 doorgezet worden, echter wel in combinatie met de veranderingen die noodzakelijk zijn voor de omslag naar meer competentiegericht onderwijs in 2006.



Bestuur van het Albeda College. De Raad van Inspiratie fungeerde als vraagbaak voor de teamleden en blikte tussentijds terug op de scenario's.

In de Raad van Inspiratie hadden de volgende personen plaatsgenomen: Jolanda Eijgenstein, Lenette Schuit, Paul Sikkema, Harry Starren, Doekle Terpstra, Roel in 't Veld en de leden van het College van Bestuur van het Albeda College.

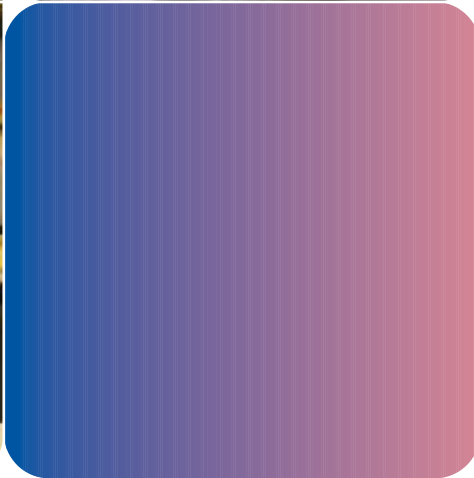
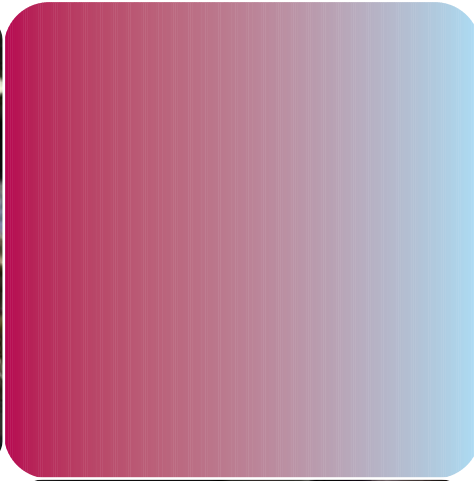
Discussie

Om alle medewerkers bij het gesprek te betrekken zijn er gedurende de duur van het traject Albeda Agenda 2020 door middel van posters een aantal stellingen voorgelegd waarop via de website kon worden gereageerd.

Tevens is maandelijks een Albeda-Cafe georganiseerd onder de titel "Meeting more minds". Hier hebben medewerkers gediscussieerd over de toekomst van onze school.

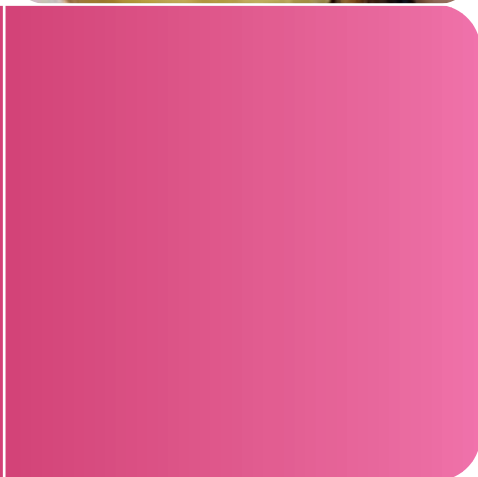
STELLING ALBEDA AGENDA 2020

ONDERWIJS IS NIET
EEN EMMER VULLEN
MAAR EEN VUUR
ONTSTEKEN.





hoofdstuk 2
speerpunten
van het beleid



2.1 BEDRIJFSVOERING

ALBEDA COLLEGE IN CONTROL

Het College van Bestuur gaf als motto voor het jaar 2004 'Het Albeda College in control'. Dit betekende dat alle aspecten van bedrijfsvoering het afgelopen jaar werden bekeken op mogelijke verbeteringen in aansturing en organisatie. Het doel hiervan was meer geld beschikbaar te krijgen voor de corebusiness van het Albeda College: onderwijs.

AMC

Het financieel beleid van het Albeda College moet alle onderwijsactiviteiten mogelijk maken. In het vorige verslagjaar is reeds ingezet op een verbetering van de financiële positie door verbetering van de liquiditeit en solvabiliteit. Dat werd in 2004 voortgezet. Dit jaar lag het accent ook op verbetering van de efficiency en meer centrale sturing op alle beleidsterreinen soms gevolgd door centralisering. Op deze manier kan meer geld aan het onderwijs beschikbaar worden gesteld. Ook de kwaliteit van de financiële informatie is verder verbeterd.

De afdeling Concern Control ontwikkelt zich tot een volwaardige afdeling AMC (Auditing, Monitoring en Control). Het jaar 2004 is met een positief saldo afgesloten.

HRM

Werd in 2003 reeds een start gemaakt met een verbeterd en meer centraal aangestuurd financieel beleid, in 2004 is een soortgelijk traject gestart op het terrein van Personeel.

Er werd tijdelijk een concerndirecteur HRM benoemd. Deze bracht de gehele HRM-organisatie in kaart en publiceerde eind

2004 zijn bevindingen, alsmede een plan van aanpak om te komen tot een HRM-organisatie die in staat is vorm en inhoud te geven aan personeelsbeleid, zoals dit van een grote onderwijsorganisatie mag worden verwacht.

In 2005 zullen de plannen hun beslag krijgen.

Deelnemersadministratie

De onderzoeken van de commissie Schutte hebben niet alleen geleid tot verscherpte regelgeving vanuit het ministerie van OCW maar heeft tevens intern geleid tot het aanscherpen van de procedures. Ook dit traject is in 2004 met succes afgerond.

2005

Het 'Albeda College in control' is een voorwaarde voor meer aandacht voor het onderwijs. In 2004 is het College van Bestuur gestart met het ontwikkelen van een nieuwe onderwijsvisie waarin de loopbaan van de deelnemer centraal staat. Dit traject zal in 2005 worden afgerond.

COMMISSIE SCHUTTE

In 2002 werd bekend dat er sinds 1998 onregelmatigheden te vinden zijn in de administratie van studentenaantallen van de universiteiten, hogescholen en bve-instellingen. De commissie Schutte kreeg vervolgens een team van accountants tot haar beschikking om deze administraties te onderzoeken. In 2004 zijn ook de administraties van het Albeda College onderzocht. Daarbij zijn geen onjuistheden geconstateerd.

STELLING ALBEDA AGENDA 2020

**ONTPLOOIING MOET
NIET VAN BUITENAF
MAAR VAN BINNENUIT
KOMEN**

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

CORPORATE GOVERNANCE

Bve-instellingen zijn steeds meer maatschappelijke ondernemingen geworden. Ze hebben meer speelruimte gekregen, maar ook de verantwoordelijkheid om die ruimte goed te benutten. Aangezien daarbij publieke middelen worden gebruikt, wordt er in de samenleving steeds kritischer gekeken naar de kwaliteit van de ondernemende instellingen, waardoor zij onder toezicht staan en verantwoording af dienen te leggen. Om dat mogelijk te maken is goed bestuur nodig of Corporate Governance.

De Bve Raad heeft aan de Commissie Governance Beroepsonderwijs gevraagd een code voor Corporate Governance op te stellen. Alle bve-onderwijsinstellingen zullen in 2005 te maken krijgen met deze code. De Bve Raad moet nog wel beslissen of en hoe het advies van de commissie wordt overgenomen.

Vooruitlopend op het besluit van de Bve Raad is in 2004 onderzoek gedaan naar

Corporate Governance bij het Albeda College. De Corporate Governance bij het Albeda College is zowel intern als extern gericht. Intern richt het zich op het sturen en beheersen van processen en extern op het toezicht houden en verantwoording afleggen.

Er is gekeken naar de bestaande relaties: de relatie tussen de stakeholders en het Albeda College, de relatie tussen de Raad van Toezicht en het College van Bestuur en de relatie tussen het College van Bestuur en de eigen organisatie. Ook is aandacht besteed aan een uitgebreid documentenonderzoek. Verder is er een begin gemaakt met het uitvoeren van een stakeholderanalyse.

Bij de productie van dit jaarverslag waren de onderzoeksbevindingen en aanbevelingen nog niet bekend. Een interne commissie die is samengesteld uit leden van de Raad van Toezicht, het College van Bestuur en de Corporate Governance-functionaris van het Albeda College zal een stappenplan maken om de eventuele aanbevelingen door te voeren.

2.2 HUISVESTING

HUISVESTING EN BOUWKUNDIGE ZAKEN

Begin 2004 omvatte het totale huisvestingsbestand ruim 164.000 m² bruto vloeroppervlak (bvo).

In dit verslagjaar werd het pand aan de Mathenesserlaan, na een grootschalige renovatie en vernieuwbouw, aan de divisie Educatie overgedragen. De opening van het pand vond aan het begin van het cursusjaar plaats. Door de oplevering van dit pand konden kleinere locaties worden gesloten.

Verder hebben zich geen grote wijzigingen in het huisvestingsbestand voorgedaan.

Wel werd in 2004 de wet- en regelgeving voor gebouwen aangescherpt. Naast reeds lopende onderzoeken op het gebied van o.m. legionella en HACCP ten behoeve van de catering, zijn nieuwe brandveiligheidseisen gedefinieerd die van invloed zijn op de gebruiksvergunningen van de brandweer, bestaande installaties, preventieve voorzieningen en risicoanalyses.



2.3 ONDERWIJS

De Lissabon-akkoorden en de invoering van competentiegericht onderwijs hebben ervoor gezorgd dat er een herstructurering binnen het middelbaar beroepsonderwijs zal moeten plaatsvinden.

LISSABON-AKKOORDEN

Het doel van de Lissabon-akkoorden is van Europa de meest concurrerende en dynamische kenniseconomie ter wereld te maken. Het aantal jongeren tussen de 18 en 24 jaar dat geen startkwalificatie of opleiding heeft,

dient in 2010 te zijn verlaagd met 50%. Dit aantal zal in 2006 al met 30% moeten zijn gedaald.

Een startkwalificatie is in Nederland wettelijk gedefinieerd als minimaal een havo-diploma of een diploma op niveau 2 van de Wet Educatie Beroepsonderwijs.

Om deze doelstelling te kunnen halen zijn maatregelen genomen zoals de introductie van een assistentenroute (mbo-1), de stapsgewijze verhoging van middelen voor voorbereidende en ondersteunende activiteiten in de bve-sector, de instelling van de Taskforce Jeugdwerkloosheid en de verhoging van de middelen voor de regionale meld- en coördinatiefuncties met ingang van 2005/2006.

Als het Albeda College de huidige groei van het percentage gediplomeerde uitstroom kan continueren, worden de Lissabon-doelstellingen vrijwel geheel behaald. Alleen op niveau 1 lijkt de doelstelling niet haalbaar. Er wordt dan ook extra aandacht aan dit niveau besteed, zodat het rendement van dit niveau in de komende periode omhoog zal gaan.

ARBEIDSMARKTKWALIFICERENDE ASSISTENTOPLEIDING

De overgang van het voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs naar het Albeda College kan een risicomoment vormen in de opleiding van jongeren, omdat voor sommigen deze stap te groot is. De nieuwe arbeidsmarktkwalificerende leerroute op niveau 1 biedt de deelnemers nieuwe kansen. Door een andere methodiek en didactiek, waarbij het leren zoveel mogelijk plaats vindt in de beroepscontext, wordt het onderwijs voor de deelnemer interessanter en verhoogt het de kans op succes voor de

deelnemer. Sinds het verschijnen van de tijdelijke beleidsregel 'Assistentopleidingen in het vmbo' op 17 december 2003, voert een aantal vmbo-scholen – onder auspiciën van het Albeda College – de assistentopleiding uit. Sommige vmbo-scholen zijn van plan om met ingang van 1 augustus 2005 de arbeidsmarktqualificerende assistentopleiding aan te bieden.

COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS

Aangezien de nieuwe kwalificatiestructuur uitgaat van competentiegericht onderwijs, moest worden nagedacht over de structuur van het beroepsonderwijs.

Allereerst werden competenties gedefinieerd: *competenties zijn ontwikkelbare vermogens van een individu om in situaties*

op basis van kennis, inzicht, houding en vaardigheden adequaat te kunnen handelen in een reële context.

Vervolgens is in het verslagjaar begonnen met de ontwikkeling van een onderwijsvisie, die richtinggevende uitspraken bevat voor het nieuwe beleid op het gebied van onderwijs, personeel, huisvesting, organisatie en ICT. In het najaar van 2004 is de visie uitvoerig besproken en goedgekeurd in het netwerk onderwijs, waarin directieleden uit alle divisies en werkeenheden participeren. Nadien is de visie uitgewerkt en is een communicatie- en informatietraject uitgestippeld. Aan de hand van dit traject zullen de werkzaamheden vervolgen, waarbij wordt samengewerkt met het vmbo, hbo, bedrijfsleven, de Kenniscentra, Bve Raad, landelijke en gemeentelijke overheid, jeugdzorg, de GGD en justitie.

KWALITEITSZORG

Kwaliteitszorg is één van de speerpunten in het beleid van het Albeda College. De wet schrijft voor dat iedere instelling een stelsel van kwaliteitszorg inricht en regelmatig de kwaliteit van het onderwijs laat beoordelen, onder meer door onafhankelijke deskundigen.

Jaarlijks Onderzoek

In november 2004 heeft het Jaarlijks Onderzoek plaatsgevonden. De conclusie van de Inspectie van het Onderwijs is dat het Albeda College in de verslagperiode zowel op instellingsniveau als op divisie-niveau duidelijk heeft geïnvesteerd in de punten die tijdens het vorig bezoek nog onvoldoende waren. Ook waar al wel voldoende waren gescoord, hebben de divisies en branches de kwaliteit van het onderwijs verder verbeterd. Met afspraken

over onder meer de sturing en controle, kwaliteitszorg, vernieuwing van het onderwijsconcept naar competentie- en praktijkgericht leren, wordt in de komende tijd gewerkt aan verdere verbeteringen.

Examinering/KCE

Vanaf 1 augustus 2004 beoordeelt het KCE de kwaliteit van het examen van het mbo. Het Albeda College heeft aan deze audit van het KCE meegedaan. De uitkomsten van de divisies waren nauwelijks verschillend. Naar aanleiding van deze uitkomsten heeft het Albeda College enkele verbeteringen aangebracht rond het proces van examinering.

2.4 ICT

In de eerste helft van 2004 heeft het Shared Service Centrum in samenwerking met organisatieadviesbureau Twijnstra-Gudde het 'Strategisch Informatieplan 2007' ontwikkeld. Bij de uitwerking van dit plan zijn ruim honderd collega's uit alle divisies betrokken geweest.

Strategisch Informatieplan 2007

Het Strategisch Informatieplan gaat over onderwijs en ICT. Concreet reikt het plan niet verder dan 2006, maar het levert wel het fundament voor de verdere ontwikkeling van de ICT-infrastructuur in de daaropvolgende jaren. Het Strategisch Informatieplan zorgt voor continuïteit in verbeterings- en veranderingsprojecten. Zo zijn 'Informatiehuis op orde' en de ontwikkeling van het 'Programma van Eisen' en de 'Professionalisering van de ICT-functie' voorbeelden van programma's die met het Strategisch Informatieplan richting krijgen. Het Strategisch Informatieplan is inmiddels goedgekeurd.

STELLING ALBEDA AGENDA 2020

JONGEREN KOMEN
MET VEEL KENNIS
VAN SCHOOL AF,
MAAR ZIJN NIET
VOORBEREID OP DE
VERANTWOORDELIJK-
HEDEN VAN HET
LEVEN.

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

2.5 MARKETINGBELEID

Marketing vormt voor het Albeda College steeds meer een onmisbaar instrument. In het marketingbeleid wordt aangegeven op welke manier zal worden samengewerkt met de klanten en hoe het Albeda College zich positioneert ten opzichte van de concurrenten.

In 2004 zijn Matrix Praktijkopleidingen BV, het project Werken aan Werk en de divisie Educatie ondergebracht in een nieuwe Marketing- en Verkooporganisatie (M&VO). Dit is de eerste stap naar een integraal marketingbeleid van de divisies en werkeenheden.

Verder vindt op centraal niveau onderzoek plaats naar een verbeterd PR- en marketingbeleid.

Tot slot is een onderzoek gestart naar de manier waarop het relatiebeheer van het Albeda College kan worden verbeterd. De resultaten hiervan zullen in 2005 worden gepresenteerd.



2.6 TOEKOMST EDUCATIE

Gemeenten ontvangen van het rijk, aan de hand van diverse criteria, jaarlijks een bedrag voor o.a. de inkoop van inburgeringstrajecten voor nieuwkomers. Nieuw beleid brengt hier echter verandering in. Voor de marktpositie van alle Regionale Opleidingencentra betekent deze stelselwijziging een bezuiniging op de educatiebudgetten en daarnaast een marktwerking bij de aanbesteding van deze beperktere middelen. De corebusiness van de divisie Educatie, - Inburgering, Educatie en Reïntegratie - krijgt in toenemende mate de kenmerken van een open markt, waar in concurrentie met andere aanbieders opdrachten moeten worden verworven. Dit betekent dat het vermogen van de divisie om opdrachten uit de markt te halen, moet worden versterkt.

Om dit te kunnen realiseren zal een nieuwe marketing- en verkooporganisatie worden opgezet. De kostprijs zal moeten dalen. Snelheid en kwaliteit van de rapportage is een succesfactor bij het binnenhalen van opdrachten. Dit stelt hogere eisen aan de cursistenadministratie.

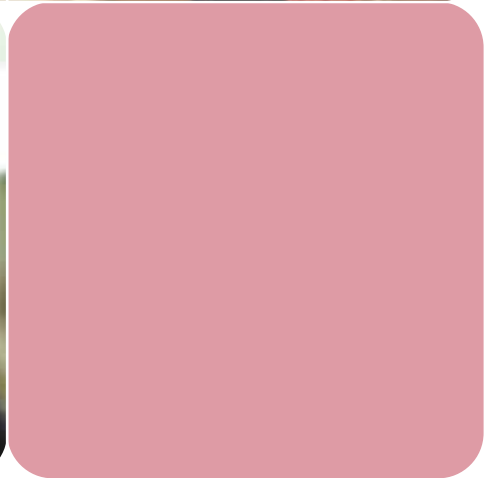
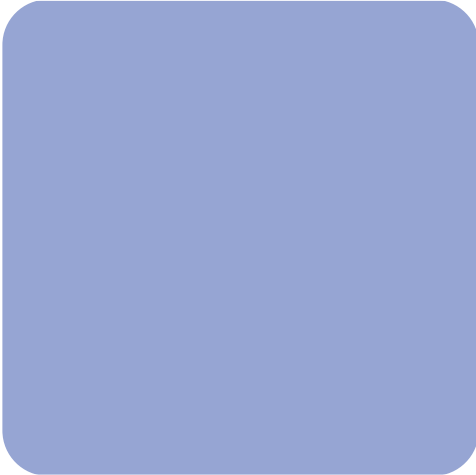
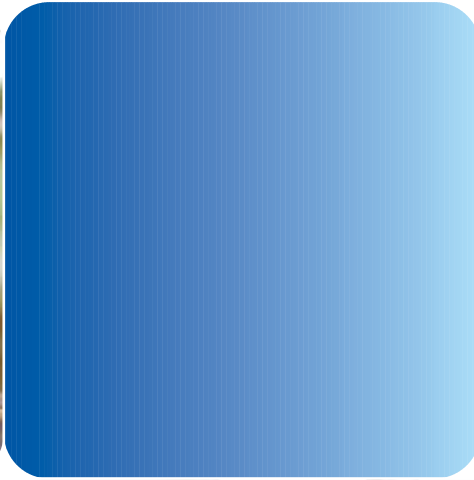
Deze ontwikkelingen stellen andere eisen aan de huisvesting en zal ook niet zonder gevolgen blijven voor de omvang van de personele bezetting van deze divisie. Het College van Bestuur heeft een Loopbaancentrum ingericht teneinde de interne mobiliteit zo goed mogelijk te laten verlopen.

De eerste stappen in de richting van een nieuwe divisie Educatie zijn inmiddels gezet. Er is een businessplan ontwikkeld voor het jaar 2005. Hierin wordt de kijkrichting naar

STELLING ALBEDA AGENDA 2020
**LERAREN ZULLEN DE
MANAGERS WORDEN
VAN LEERCENTRA EN
LEERLINGEN ZULLEN
HUN KLANTEN ZIJN.**

MEER OVER AGENDA 2020 OP PAGINA 18

de toekomst geschetst en zijn de prioriteiten voor de korte termijn vastgesteld.





hoofdstuk 3 human resource management



3.1 INTEGRAAL PERSENEELBELEID

Op het gebied van HRM is in het jaar 2004 veel veranderd. Niet alleen moest gewerkt worden aan de gestelde beleidsdoelen, zoals het verschuiven op de begroting van financiële middelen in de richting van het primaire onderwijs en het terugdringen van verzuim, maar in 2004 is ook een begin gemaakt met een reorganisatie van de centrale afdeling Human Resource Management. Bovendien werd een Loopbaancentrum opgezet voor de begeleiding van medewerkers en tot slot zijn de competentieprofielen voor leidinggevendend verder uitgewerkt.

Peildatum 1-1-2004	Personen
Primair proces	1.599
Secundair proces	875
Totaal	2.474

Peildatum 1-1-2005	Personen
Primair proces	1.544
Secundair proces	830
Totaal	2.374

Tabel 2: Kerngegevens Personeel

Aandacht Primaire Proces

Eén van de beleidsdoelstellingen van het College van Bestuur voor 2004 was dat het primaire proces ook in financiële zin op de eerste plaats zou komen. Dit zou tot uitdrukking moeten komen in de verhouding van het personeel ten behoeve van respectievelijk het primaire en secundaire proces. Gestreefd wordt naar een verhouding tussen onderwijzend personeel (primair)

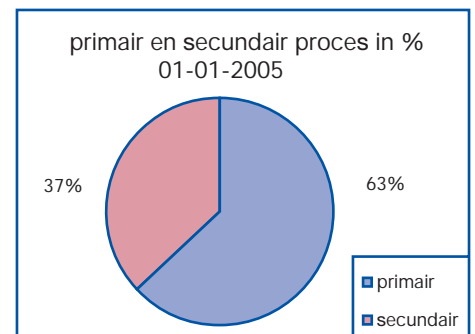
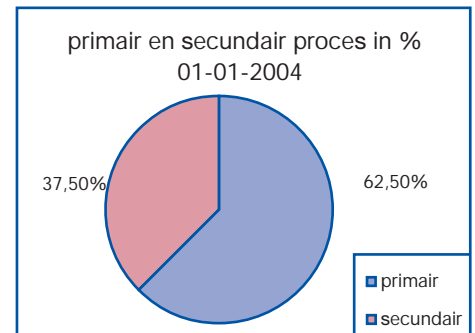
Peildatum 1-1-2004	Fte	Procent	Sal.kosten maand	Procent
Primair proces	1269,30	62,50%	4.146.690	69,40%
Secundair proces	761,41	37,50%	1.825.687	30,60%
Totaal	2030,71	100%	5.972.377	100%

Peildatum 1-1-2005	Fte	Procent	Sal.kosten maand	Procent
Primair proces	1233,05	63,00%	4.057.358	70,97%
Secundair proces	723,56	37,00%	1.816.075	29,03%
Totaal	1956,61	100%	5.873.433	100%

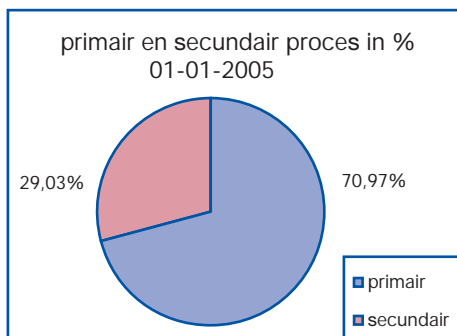
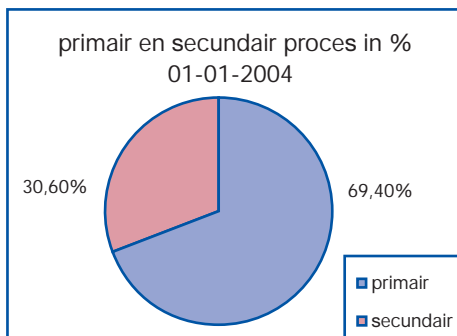
Tabel 3: Aantal fte en salariskosten per maand primair en secundair proces per peildata 1 januari 2004 en 2005

versus ondersteunend en beheerspersoneel (secundair) van 70:30. Om deze verhouding te kunnen bereiken zou het aantal personeelsleden in het secundaire proces moeten dalen in absolute of relatieve zin.

In 2004 is het percentage fte ten behoeve van de primaire sector met 0,5% gegroeid (van 62,5% op 1 januari 2004 naar 63% op 1 januari 2005; zie figuur 2). Het percentage salariskosten ten behoeve van het primaire proces is in 2004 met circa 1,5% gestegen (van 69,4% op 1 januari 2004 naar 70,97% op 1 januari 2005; zie figuur 3).



Figuur 2: percentage fte primair en secundair proces per peildata 1 januari 2004 en 2005

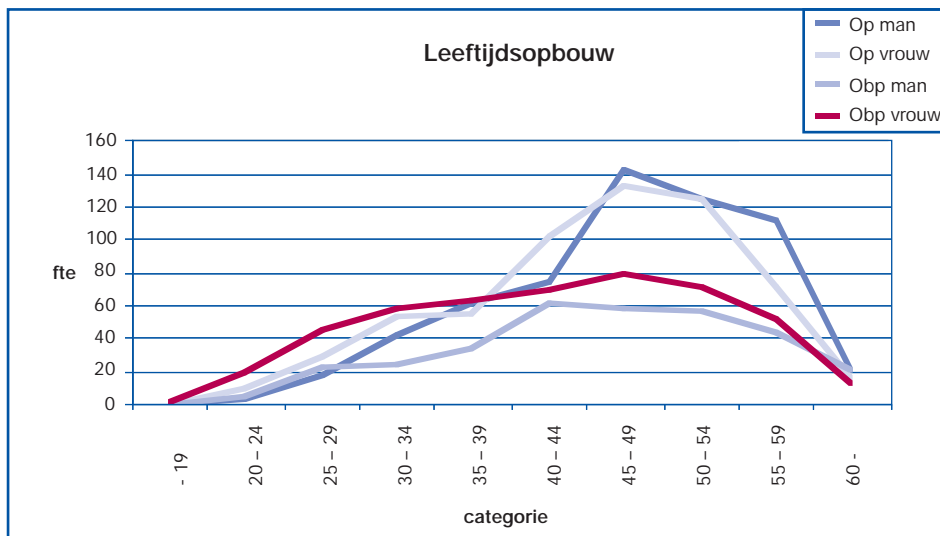


Figuur 3: Percentage salariskosten primair en secundair proces per peildata 1 januari 2004 en 2005

Leeftijdsopbouw

Een tweede doelstelling van het College van Bestuur was het creëren van een evenwichtige leeftijdsopbouw van het personeel van het Albeda College.

Zoals te zien in grafiek 1 is er bij zowel mannen als vrouwen een sterke oververte-



Grafiek 1: Leeftijdsopbouw Albeda College

genwoordiging van medewerkers ouder dan 45 jaar. Dit komt door het grote verloop van personeel jonger dan 45 jaar.

Het nadeel van deze scheve verhouding zijn de loonkosten (oudere medewerkers leiden tot hogere salarislasten). Ook bestaat het risico van het gelijktijdig wegvallen van kennis als de grote groep van oudere werknemers met pensioen gaat.

Het streven van het Albeda College is dan ook om de uitstroom van personeel boven de 45 jaar op te vangen met de instroom van jonger personeel. Op dit moment is de verhouding van personeel jonger en respec-

tiefelijk ouder dan 45 jaar 34:66. Uiteindelijk moet er een verhouding van 50:50 ontstaan.

Verzuim en instroom WAO

In de tabellen 4, 5 en 6 is te zien dat het verzuimpercentage, de gemiddeld verzuimdurenduur en de meldingsfrequentie in 2004 weer licht gedaald zijn. Vanaf 2002, na invoering van de Wet Verbetering Poortwachter, heeft zich een vrij sterke daling van ziekteverzuimcijfers voorgedaan, maar aan deze daling lijkt halverwege 2004 een einde te zijn gekomen. Extra impulsen zijn noodzakelijk om het ziekteverzuim verder terug

	Albeda College	Techniek	Economie	GWDV	Educatie	Centrale Staf	SSC
2003	5,88%	5,25%	4,71%	6,04%	6,14%	9,40%	5,50%
2004	5,77%	5,35%	4,82%	5,08%	6,04%	8,48%	5,47%
Verskil	-0,11%	+0,10%	+0,11%	-0,96%	-0,10%	-0,92%	-0,03%

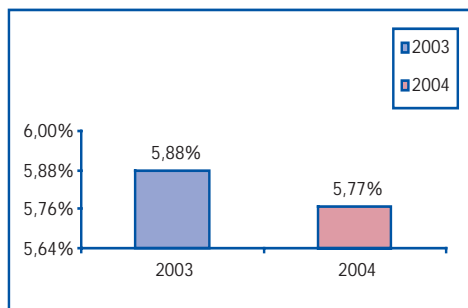
Tabel 4: Verzuimpercentages in 2003 en 2004

	Albeda College	Techniek	Economie	GWDV	Educatie	Centrale Staf	SSC
2003	17,26	17,26	12,91	23,23	15,76	25,69	9,55
2004	15,52	19,18	12,82	20,29	14,81	24,50	15,36
Vershil	-1,74	+1,92	-0,09	-2,94	-0,95	-1,19	+5,81

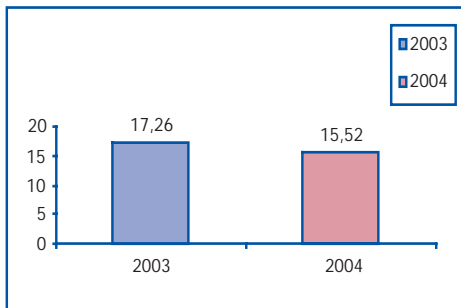
Tabel 5: Gemiddelde verzuimduur in 2003 en 2004

	Albeda College	Techniek	Economie	GWDV	Educatie	Centrale Staf	SSC
2003	1,45	1,25	1,49	1,13	1,57	1,80	1,80
2004	1,42	1,39	1,61	1,07	1,49	1,44	1,79
Vershil	-0,03	+0,14	+0,12	-0,06	-0,08	-0,36	-0,01

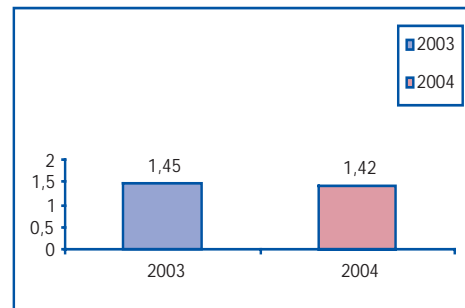
Tabel 6: Meldingsfrequentie in 2003 en 2004



Figuur 4: Verzuimpercentage Albeda College in 2003 en 2004



Figuur 5: Verzuimduur Albeda College in 2003 en 2004



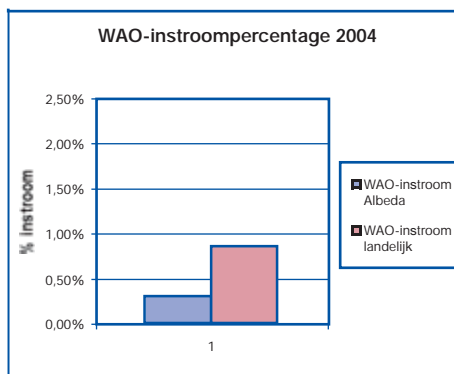
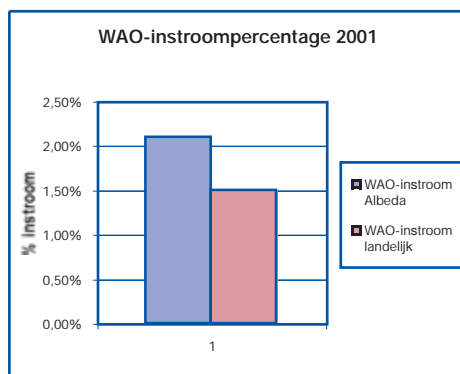
Figuur 6: Meldingsfrequentie Albeda College in 2003 en 2004

te dringen. Deze bestaan uit verdere deskundigheidsbevordering van het management, het benutten van de mogelijkheden van sociaal-medisch overleg en door het opstellen van richtlijnen voor bilateraal overleg tussen management en arbodienst. Het huidige ziekteverzuimpercentage van het Albeda College is 5,77%. Voor 2005 wordt gestreefd naar 5%.

De gemiddelde verzuimduur is in 2004 gedaald naar 15,52 dagen, maar zal in 2005 verder moeten dalen naar 15 dagen. Bij de verzuimfrequentie is een lichte daling naar 1,42 maal per medewerker zichtbaar in de tabel. Voor 2005 is het doel een frequentie van 1,35 maal per medewerker te realiseren.

	2001	2002	2003	2004
Aantal werknemers Albeda College	2.182	2.317	2.285	2.238
WAO-instroom Albeda College	46	32	16	7
WAO-instroompercentage Albeda College	2,10%	1,40%	0,70%	0,30%
WAO-instroom sector	8.027	5.656	3.566	3.580
WAO-instroompercentage sector	1,90%	1,30%	0,90%	0,80%
WAO-instroompercentage landelijk	1,50%	1,30%	0,95%	0,85%

Tabel 7: Instroom WAO Albeda College



Figuur 7: WAO-instroompercentage Albeda College in 2001 en 2004

Ook de instroom in de WAO is verder gedaald. Cijfers van het Uitvoeringsorgaan Werknemersverzekeringen UWV lieten voor het Albeda College de laatste jaren al aanzienlijke dalingen zien. In 2001 lag het instroompercentage bij het Albeda College met 2,1% *boven* het landelijke gemiddelde van de sector Onderwijs en Wetenschappen. In 2004 was het percentage 0,3% en daarmee ver onder het landelijk gemiddelde van 0,85%. Een veranderende benadering van arbeidsongeschiktheid en algemene sociaal-economische ontwikke-

lingen lijken gunstige effecten te hebben op de instroom van de WAO. Het succes van het Albeda College is ook te danken aan de extra aandacht die er voor verzuim kwam na de invoering van de Wet Verbetering Poortwachter op 1 april 2002.

Loopbaancentrum

De onderwijswereld heeft te maken met een aantal trends die vragen om een goede loopbaanbegeleiding van medewerkers en leidinggevendenden van het Albeda College: er is meer concurrentie op het gebied van vol-

wasseneducatie gekomen, competentiegericht onderwijs wordt ingevoerd, het docentenbestand is verouderd, vooral bij de technische vakken. Bovendien moest er een verschuiving plaatsvinden van ondersteunend naar onderwijsgevend personeel. In januari 2004 is daarom begonnen met de opzet van het Loopbaancentrum. Het Loopbaancentrum begeleidt (nieuwe) medewerkers bij in-, door- en uitstroom. Het doel op korte termijn is om het aantal inactieve medewerkers tot nul terug te brengen, een efficiënte inzet van medewerkers te bevorderen en medewerkers bij het ontplooiën van een loopbaan te helpen. Op langere termijn moet het Loopbaancentrum de in-, door- en uitstroom van medewerkers beïnvloeden in overeenstemming met strategische doelen van de organisatie. Sleutelbegrippen bij deze activiteiten zijn werkvreugde en voldoening.

In 2004 hebben 219 medewerkers zich bij het Loopbaancentrum aangemeld. De eerste ervaringen met het Loopbaancentrum hebben laten zien dat het in een behoefte voorziet. De verwachting is dat de

vraag naar de diensten van het Loopbaan-
centrum alleen maar groter zal worden.

Reorganisatie HRM

Als gevolg van de vele fusies in het
verleden werden personeelszaken op het
Albeda College binnen de divisies verschil-
lend behandeld en lag de nadruk bij de
centrale afdeling Human Resource
Management (HRM) op beheer en uitvoe-
ring. Hierdoor was er de afgelopen jaren
soms te weinig aandacht voor beleidsont-
wikkeling.

In oktober 2004 is een begin gemaakt met
verbeterd en meer centraal aangestuurd
beleid op het terrein van HRM. De tijdelijk
aangestelde concerndirecteur HRM bracht
de huidige HRM-organisatie in kaart en
ontwikkelde een plan van aanpak om te
komen tot een centrale afdeling HRM die in
staat is vorm en inhoud te geven aan het
personeelsbeleid zoals dit van een groot
ROC als het Albeda College mag worden
verwacht: het verbeteren van de dienst-
verlening aan alle personeelsleden en het in
gang zetten van een nieuw beleid, onder
meer door het ontwikkelen van een actuele
visie.

De centrale afdeling zal zich meer inhouden-
lijk gaan bezighouden met HRM-zaken als
mobiliteit en ontwikkeling van mensen.
Bovendien moeten hier instrumenten
worden ontwikkeld waarmee de divisies het
beleid vervolgens kunnen uitvoeren. De
centrale afdeling HRM wordt verdeeld in vijf
clusters, te weten Personeel en Organisatie-
ontwikkeling, Personeelsinformatie en
Beheer, Loopbaancentrum, Arbeidsvoor-
waarden/Overleg en Salaris Administratie.
Elk van deze clusters is verantwoordelijk



voor kwaliteits- en kennisontwikkeling op
het desbetreffende aandachtsgebied.

De medewerkers van de centrale afdeling
HRM zijn in 2004 tijdelijk ingedeeld in deze
clusters. Na een assessment-traject komt er
medio 2005 een definitieve indeling. De
verschillende afdelingen HRM van de divisies
blijven actief voor de uitvoering van beleid.

De vernieuwde centrale afdeling HRM heeft
een uitgebreide agenda opgesteld en een
prioriteitenlijst gemaakt van thema's die in
het verleden onvoldoende aandacht kregen.
Hieronder valt bijvoorbeeld de ontwikkeling
van medewerkers. Training, opleiding en
coaching zal gecoördineerd worden aange-
boden, niet alleen gericht op medewerkers
die vastgelopen zijn, maar ook op de
begeleiding bij in-, door- en uitstroom. De
personeelsinformatiesystemen worden
verbeterd. Via verschillende ingangen –
waaronder het intranet – krijgen medewer-
kers toegang tot informatie. Het jaar 2005 zal voor HRM in het teken
staan van invoering van de ingezette veran-
dering.

Scholing en ontwikkeling

Het Albeda College wil beschikken over
professionele medewerkers op alle niveaus
in het onderwijs en het ondersteunende
proces. Het Albeda College wil investeren
in individuele groei en loopbaanontwikke-
ling. Professionalisering is voortdurend
onderwerp van aandacht. Was er vroeger
veel aandacht voor individuele scholing, is
er nu een duidelijke trend naar scholing van
teams als geheel.

In 2004 is wederom geïnvesteerd in het
functionerings- en ontwikkelingsgesprek:
het instrument dat met name het welzijn en
de prestaties van medewerkers in kaart
brengt. Leidinggevend en kregen trainingen
voor het voeren van (resultaatgerichte)
functioneringsgesprekken. Hulpmiddel bij
deze gesprekken zijn de persoonlijke
ontwikkelingsplannen (pop's) voor
medewerkers.

Daarnaast werden in 2004 als onderdeel
van het management-developmentpro-
gramma, de basistrainingen Functioneel
Leidinggeven voor Teamleiders, Leiding-
geven voor Onderwijsmanagers en
Leadershipdevelopment in de vorm van
Inspiratiedagen, gegeven. Vanuit de organisatorische eenheden werd
ook geïnvesteerd in scholing, zowel op het
niveau van de individuele medewerker als
op het niveau van een functiegroep.
De Albeda Academie, een interne organi-
satie met een scholingsaanbod voor en
door medewerkers van het Albeda College,
speelde bij de interne scholing in 2004 nog
een rol. Helaas bleek er voor de Albeda
Academie onvoldoende draagvlak te
bestaan. De Albeda Academie is in de loop
van 2004 gestopt.

Divisies hebben op basis van het divisiejaarplan per functiegroep, per opleidingscluster en de daarbinnen werkzame opleidingsteams, specifieke scholingsplannen voor 2005 opgesteld. Deze scholingsplannen zullen worden samengevoegd tot één plan, welke onderdelen bevat voor collectieve scholing, innovatie, vernieuwing en verbetering, scholing onderwijsgevend personeel, scholing ondersteunend personeel en een overzicht van individuele scholing.

Competentieprofielen

In het HRM-beleid van het Albeda College hebben competenties en competentieprofielen in het jaar 2003 hun intrede gedaan. In 2004 zijn deze verder uitgewerkt. Het ontwikkelen van competenties en competentieprofielen maakt gericht werken aan cruciale onderdelen van HRM-beleid mogelijk, zoals:

- het vergroten van zelfinzicht
- de selectie voor functies
- scholing en het vaststellen van leerbehoeften

- persoonlijke ontwikkeling
- functionerings- en ontwikkelingsgesprekken

Competenties vormden tevens de basis van het huidige developmentprogramma voor medewerkers in leidinggevende en adviseerende functies. Dit programma is vastgelegd in het beleidskader en in het programma 'Onder de Albedaboom'.

Doelgroepen zijn topleiders (College van Bestuur, algemeen directeurs van de divisies), leiders (divisiedirectie, directeurs van werkeenheden, directeurs centrale staf), managers (onderwijs- en zakelijk managers), teamleiders (docenten met leidinggevende taken aan een team) en interne adviseurs (staf- en beleidsmedewerkers) binnen de school. De competentieprofielen binnen het management-developmentprogramma hebben de volgende opbouw en indeling:

- de kernwaarden van het Albeda College
- zes kerncompetenties, kenmerkend voor de stijl van het Albeda College

- functiegebonden competenties, onderverdeeld in persoonlijke, interpersoonlijke en werkkwaliteiten

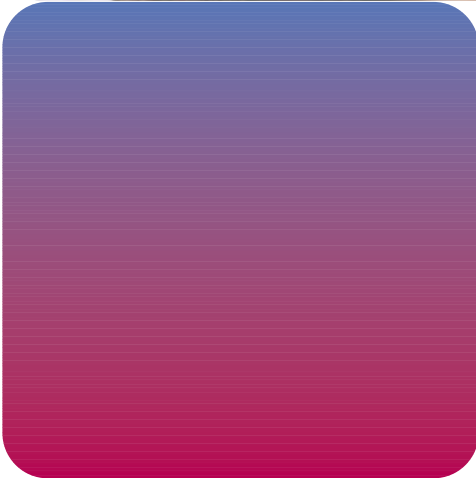
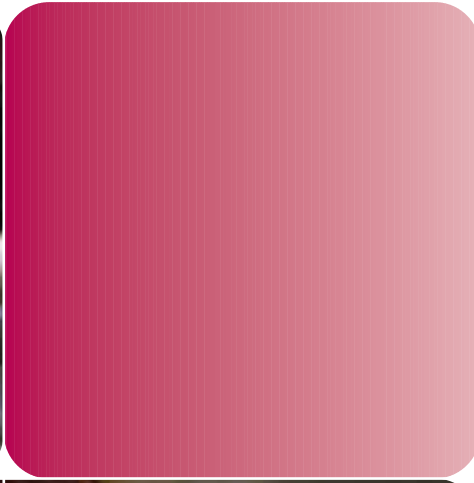
Competentieprofielen voor docenten

Voor 2005 staat de ontwikkeling van een Albeda-breed competentieprofiel voor de docent op het programma. Vanzelfsprekend moeten docenten hun competenties op peil kunnen houden en moeten zij zich professioneel verder kunnen ontwikkelen. Het competentieprofiel zal grotendeels gebaseerd zijn op de in de wet Beroepen in het Onderwijs (BIO) geformuleerde bekwaamheidseisen. Daarnaast zal er in het profiel een relatie gelegd worden met een veranderde onderwijsvisie, onder andere in verband met de invoering van competentiegericht leren en opleiden.

Toekomst en doelen 2005

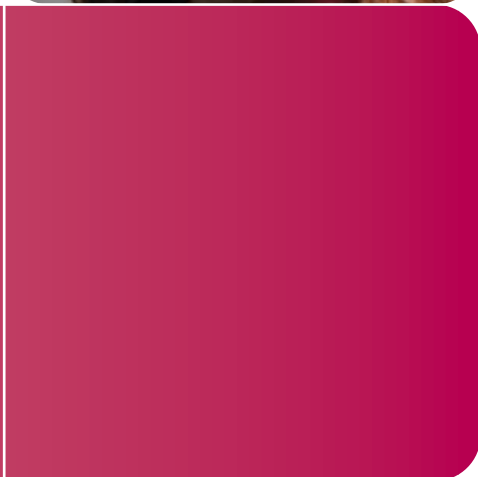
Het Albeda College streeft naar een verhouding tussen primair versus secundair personeel van 70:30. Het percentage fte ten behoeve van het primaire proces is in 2004 met 0,5% gestegen tot 63%. Het doel voor 2005 is het verhogen van dit percentage om uiteindelijk de 70% te bereiken. Een tweede doelstelling van het Albeda College is het bereiken van een evenwichtige leeftijdsverdeling. De uitstroom van personeel boven 45 jaar zal worden opgevangen door instroom van personeel jonger dan 45 jaar. In 2006 moet dit zijn beslag krijgen in een gelijke verhouding van personeel ouder en respectievelijk jonger dan 45 jaar. Ook met betrekking tot het ziekteverzuim heeft het Albeda College een aantal doelen opgesteld. Het ziekteverzuimpercentage zal verder moeten dalen naar 5%, de gemiddelde verzuimduur naar 15 dagen en de verzuimfrequentie naar 1,35 maal per medewerker.







hoofdstuk 4
jaarrekening
2004



ALGEMENE TOELICHTING OP DE BALANS EN DE EXPLOITATIEREKENING

GRONDSLAGEN, WAARDERING EN RESULTAATBEPALING

Algemeen

Bij het opstellen van de jaarrekening zijn de vigerende OC&W-richtlijnen Financieel jaarverslag toegepast. Het Albeda College heeft ultimo 2004 een financieel belang in de volgende groepsmaatschappijen:

- Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid C.V. (via commanditair kapitaal vanaf 1995);
- Besloten vennootschap met beperkte aansprakelijkheid Spirit Interactieve diensten (80% belang, vanaf 2001);
- Matrix (v.h. Centrum Vakopleiding) BV (100% belang m.i.v. 01-01-2004).

Met ingang van verslagjaar 2001 is omwille van het inzicht en gewijzigde regelgeving besloten de C.V. te consolideren.

Het financieel belang in Spirit B.V. is in verband met de beëindiging van de bedrijfs-

activiteiten per 01-08-2003 niet in de consolidatie betrokken.

In de voorliggende jaren hebben de cijfers van Spirit B.V. evenmin bij de consolidatie een rol gespeeld. Met de andere aandeelhouder (O.B.R.) vindt overleg plaats over een mogelijke verkoop van deze B.V. met een aanzienlijk fiscaal compensabel verlies. Op basis van de voorwaarden in de beschikking van het Ministerie van SZW inzake Matrix BV is met ingang van het verslagjaar 2003 Matrix B.V. in de geconsolideerde cijfers opgenomen.

Matrix B.V. is proportioneel geconsolideerd. In 2004 zijn alle aandelen van Matrix B.V. verworven.

De jaarrekening is weergegeven in duizendtallen (euro's).

WAARDERING

Tenzij anders vermeld worden activa en passiva opgenomen tegen nominale waarde.

MATERIËLE VASTE ACTIVA

Deze worden gewaardeerd tegen de verkrijgings- of de vervaardigingsprijs verminderd met de jaarlijkse afschrijvingen op basis van de verwachte economische levensduur. De oorspronkelijke waardering van de gebouwen is bepaald op basis van de bij de uitvoering van de OKF-operatie vastgestelde normatieve restwaarde. Investerings worden geactiveerd indien sprake is van:

- Gebouwen/verbouwingen die aanmerkelijke verbetering van de huisvestingssituatie tot gevolg hebben, danwel een verlenging van de levensduur van het actief bewerkstelligen;
- Inventarissen en apparatuur waarvan de uitgave meer bedraagt dan € 1.000 per aanschaffing.

Bij de aankoop van panden worden alle op de aankoop betrekking hebbende lasten geactiveerd, inclusief de kosten die verband houden met het afsluiten van eventueel afgesloten financieringen.





De afschrijving geschiedt lineair en de afschrijvingstermijnen bedragen voor:

GEBOUWEN EN TERREINEN

Gebouwen	30 jaar
Erfpacht	30 jaar
Verbouwingen	10/12 jaar

ACTIVA HERSTRUCTURERING

Optimalisering huisvesting	3 jaar
----------------------------	--------

INVENTARISSEN/APPARATUUR

Meubilair en stoffering	10 jaar
Computerapparatuur	3 jaar
Software-programma's	2 jaar
Activa projecten/ werkenheden	afhankelijk duur project
Activa herstructurering	3 jaar

VOORRADEN

De waardering vindt plaats tegen kostprijs of tegen vervaardigingsprijs, voor zover nodig verminderd met een voorziening wegens incurantheid.

VORDERINGEN

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de kostprijs of tegen de vervangingsprijs, voor zover nodig verminderd met een voorziening wegens incurantheid.

EIGEN VERMOGEN

Het eigen vermogen wordt verdeeld in:

- Een algemene reserve
- Verschillende bestemmingsreserves

Afhankelijk van hun aard wordt bij de bestemming van het resultaat besloten tot toevoeging c.q. onttrekking aan deze reserves.

VOORZIENINGEN

De voorziening onderhoud gebouwen is gevormd ter egalisatie van de toekomstige uitgaven aan eigendomspanden en voor het huurdersonderhoud.

De voorziening personeel ultimo 2004 is bedoeld voor de verplichtingen terzake van wachtgeld, de regeling verlaging algemene

arbeidsduur, opfrisverlof e.d. en heeft voornamelijk een kortlopend karakter. De voorziening herstructurering is ondermeer bedoeld voor het afslanken en omvormen van de divisie Educatie tot een marktgerichte organisatie voor het aanbieden van maatwerktrajecten voor (anderstalige) (jong) volwassen deelnemers.

RESULTAATBEPALING

Baten en lasten

Baten en lasten worden toegerekend aan het boekjaar waarin de prestatie is geleverd c.q. waarop de prestatie betrekking heeft. Een uitzondering hierop betreft de door leerlingen verschuldigde deelnemersbijdrage welke worden verantwoord in het kalenderjaar waarin het betreffende studiejaar aanvangt.

De geormerkte rijksbijdragen en de meerjarige doelsubsidies worden in de exploitatierekening verantwoord voorzover er daadwerkelijk kosten gerealiseerd zijn. Baten uit 'tweede geldstroom activiteiten' en 'werken voor derden' worden bepaald naar rato van de uitvoering van de betreffende projecten/contracten.

Voor de ESF-subsidies 2002/2003 is uit voorzichtigheidsoverwegingen 50% van het aangevraagde bedrag verantwoord, naar rato van de maanden in het betreffende schooljaar.

Nu in het schooljaar 2003/2004 de beheersing van de stringente administratieve voorwaarden is verbeterd, heeft de verantwoording plaatsgevonden op basis van de geregistreerde cursusdeelname.

Geconsolideerde balans per 31 december 2004

(x € 1.000)

(na verwerking voorstel bestemming
exploitatieresultaat)

	31 december 2004	31 december 2003
Activa		
Vaste activa		
Materiële vaste activa		
Gebouwen en terreinen	73.564	73.000
Inventaris en apparatuur	12.049	13.072
	85.613	86.072
Financiële vaste activa		
Overige lening u/g	36	48
	36	48
Totaal vaste activa	85.649	86.120
Vlottende activa		
Vorraden		
Gebruiksgoederen	128	136
Vorderingen		
Debiteuren	3.065	5.514
Ministerie van OCW	1.979	1.624
Deelnemers/cursisten	1.046	552
Overige vorderingen	3.904	1.971
Overlopende activa	5.663	4.725
	15.657	14.386
Liquide middelen	6.770	7.593
Totaal vlottende activa	22.555	22.115
Totaal activa	108.204	108.235

Passiva	31 december 2004	31 december 2003
Eigen vermogen		
Algemene reserve	43.230	41.696
Bestemmingsreserves	3.754	2.907
	46.984	44.603
Vorzieningen		
Voorziening onderhoud gebouwen	1.917	5.007
Voorziening personeel	4.535	3.563
Voorziening herstructurering	8.325	1.634
	14.777	10.204
Langlopende schulden		
Overige langlopende leningen	21.378	28.829
Kortlopende schulden		
Kredietinstellingen	515	1.213
Crediteuren	5.529	2.324
Ministerie van OCW	0	0
Belastingen en premies soc. verzekeringen	3.123	3.233
Schulden terzake pensioenen	1.425	1.192
Overige kortlopende schulden	3.399	4.287
Overlopende passiva	11.074	12.350
	25.065	24.599
Totaal passiva	108.204	108.235

Geconsolideerde Exploitatierkening 2004

(x € 1.000)

	2004	Begroting 2004	2003
Baten			
(Rijks)bijdragen OCW	102.241	94.783	96.680
Overige overheidsbijdragen	37.828	32.281	35.990
HSV-subsidie Ministerie SZW	8.628	-	7.482
Baten werk i.o.v. derden	12.975	12.559	13.815
Overige baten	10.071	7.630	8.722
Totaal baten	171.743	147.253	162.689
Lasten			
Personele lasten	126.352	106.954	117.478
Afschrijvingen	8.096	7.639	7.294
Huisvestingslasten	9.414	15.925	14.536
Overige instellingslasten	23.834	14.423	20.534
Totaal lasten	167.696	144.941	159.842
Saldo baten en lasten	4.047	2.312	2.847
Saldo financiële baten en lasten	-1.666	-1.687	-1.309
Buitengewone baten en lasten	-	-	-
Exploitatiesaldo	2.381	625	1.538

**Kasstroomoverzicht
geconsolideerde
jaarrekening 2004**

(x € 1.000)

	2004	2003
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo exploitatie	2.381	1.538
Afschrijvingen	8.096	7.294
Mutaties werkkapitaal:		
– Voorraden	8	5
– Vorderingen	-1.058	-302
– Kortlopende schulden	253	-7.598
Mutaties voorzieningen	4.573	3.449
Mutaties egalisatierekening	–	–
	11.872	2.848
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Netto investeringen materiële vaste activa	-7.637	-13.232
Immateriële vaste activa	–	–
	-7.637	-13.232
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutatie kredietinstellingen	-7.451	14.628
Mutatie overige langlopende schulden	–	-732
Mutaties deelnemingen/lening u/g	12	12
	-7.439	13.908
Mutatie liquide middelen	-823	5.062
Beginstand liquide middelen	7.593	2.531
Mutatie liquide middelen	-823	5.062
Eindstand liquide middelen	6.770	7.593

Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2004

(x € 1.000)

Vaste activa	Gebouwen en terreinen	Inventaris/apparatuur	Totaal
Materiële vaste activa			
Aanschafwaarde op 1 januari 2004	89.365	26.739	116.104
Cumulatieve afschrijvingen per 1 januari 2004	16.365	13.667	30.032
Boekwaarde 1 januari 2004	73.000	13.072	86.072
Investeringen 2004	3.668	4.199	7.867
Desinvesteringen 2004	26	3.210	3.236
Mutatie aanschafwaarde	3.642	989	4.631
Afschrijvingen 2004	3.104	4.992	8.096
Afschrijvingen desinvesteringen 2004	26	2.980	3.006
Mutatie afschrijvingen	3.078	2.012	5.090
Aanschafwaarde per 31 december 2004	93.007	27.728	120.735
Cumulatieve afschrijving per 31 december 2004	19.443	15.679	35.122
Boekwaarde per 31 december 2004	73.564	12.049	85.613
Samenstelling:			
	Aanschafwaarde	Afgeschreven t/m 2004	Boekwaarde ultimo 2004
Terreinen	8.472	53	8.419
Gebouwen	67.708	13.849	53.859
Erfpacht	6.281	1.389	4.892
Verbouwingen	10.546	4.152	6.394
Inventaris/apparatuur	27.728	15.679	12.049
	120.735	35.122	85.613

Voor de grondslagen, waardering en resultaatbepaling wordt verwezen naar bladzijde 36 t/m 37.

De onderhandse verkoopwaarde bedraagt bij voortgezet gebruik (k.k.) volgens het taxatierapport van DTZ Zadelhoff Rotterdam d.d. 4 maart 2003 ca. € 92 miljoen.

De verzekerde waarde van de gebouwen bedraagt per 31 december 2004 ruim € 131 miljoen.

De OZB-waarde per 31 december 2004 bedraagt ca. € 87 miljoen.

Financiële vaste activa

	31 december 2004	31 december 2003
Ministerie van OCW inzake loonheffing, premie ABP SVM, juli 1991 en juli 1993 Af: voorziening wegens oninbaarheid	839 -839 0	839 -839 0
Deelneming (100 %) in Matrix B.V. te te Rotterdam 5 jarige lening u/g aan Sticht. Bedrijfs- scholen Kinderopvang	0 36	0 48
Totaal financieel vaste activa	36	48

De Stichting Bedrijfsscholen Kinderopvang is gevestigd in Rotterdam. De overeengekomen rente bedraagt 0%. De resterende looptijd is 3 jaar.

Liquide middelen € 6.770

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

Langlopende schulden € 21.378

De langlopende schulden bestaan uit de volgende leningen o/g.

**Leningnummer
Geldgever**

	Saldo 01-01-2004	Aflossing 2004	Saldo 31-12-2004	Rente %	Datum einde
Cofin Bank Ned. Gemeenten	8.533	476	8.057	8,350	18.02.2015
ING-Bank pand Rosestraat	4.225	46	4.179	flexibel*)	01.03.2009
ABN-AMRO	11.962	11.962	0	4,100	vervroegd afgelost
128960 St. Pensioenfonds Rabo	38	13	25	6,350	01.03.2006
110292 't Hooge Huys Verz.	7	7	0	8,750	15.03.2004
ING-Bank (CV)	785	508	277	7,125	
Eneco (huurkoopverpl.)	4	4	0		
096413 BNG-Bank	4.000	133	3.867	5,070	13.01.2033
	29.554	13.149	16.405		

*) M.i.v. 1 maart 2004 zijn de condities van deze lening aangepast met een Roll Over arrangement op basis van Euribor met op 31.12.2004 een renteperc. van 2,5960% tot 1 maart 2005.

Daarnaast is er een kredietarrangement:

	Saldo 01-01-2004	Mutatie 2004	Saldo 31-12-2004	Rente %	Datum einde
ING-Bank rek. 66.29.10.419	0	5.000	5.000	flexibel**)	01.12.2009
Aanvulling op lening B.N.G. na wijziging tenaamstelling	488	0	488		18.02.2015
	<u>488</u>	<u>5.000</u>	<u>5.488</u>		

***) M.i.v. 1 december 2004 is een Standby arrangement op Roll Over basis afgesloten tot een maximumbedrag van 3 15 mio. op basis van Euribor met op 31.12.2004 een rentepercentage van 2,926% tot 1 maart 2005.

Totaal-generaal	21.893
Aflossingsverplichting voor het komende jaar	-515
<u>Totaal langlopende schulden</u>	<u>21.378</u>

ACCOUNTANTSVERKLARING

ACCOUNTANTSVERKLARING BIJ DE JAARREKENING 2004

Opdracht

Wij hebben de op grond van artikel 2.5.3, eerste lid, van de Wet educatie en beroeps- onderwijs opgemaakte jaarrekening 2004 van de Stichting voor Interconfessioneel Beroeps- en Algemeen Vormend Onderwijs en Volwasseneneducatie voor Rotterdam & omstreken te Rotterdam gecontroleerd. De jaarrekening is opgesteld onder verantwoordelijkheid van het bestuur van de rechts- persoon.

Het is onze verantwoordelijkheid een accountantsverklaring inzake de jaarreke- ning te verstrekken.

Werkzaamheden

Onze controle is verricht overeenkomstig in Nederland algemeen aanvaarde richtlijnen met betrekking tot controleopdrachten. Volgens deze richtlijnen dient onze controle zodanig te worden gepland en uitgevoerd, dat een redelijke mate van zekerheid wordt verkregen dat de jaarrekening geen onjuist- heden van materieel belang bevat. Verder hebben wij in onze controle de aanwijzingen betrokken die zijn gegeven in het controle- protocol OCW 2004.

Een controle omvat onder meer een onder- zoek door middel van deelwaarnemingen van informatie ter onderbouwing van de bedragen en de toelichtingen in de jaarreke- ning. Tevens omvat een controle een beoor- deling van de grondslagen voor financiële verslaggeving die bij het opmaken van de jaarrekening zijn toegepast en van belang- rijke schattingen die het bestuur van de rechtspersoon daarbij heeft gemaakt,

alsmede een evaluatie van het algehele beeld van de jaarrekening.

Wij zijn van mening dat onze controle een deugdelijke grondslag vormt voor ons oordeel.

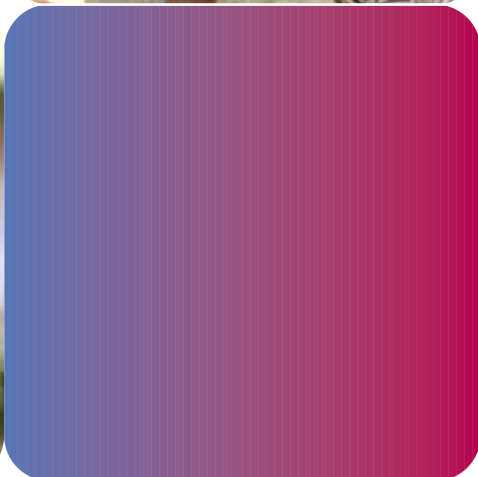
Oordeel

Wij zijn van oordeel dat de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de grootte en de samenstelling van het vermogen op 31 december 2004 en van het resultaat over 2004 en voldoet aan de bepalingen inzake de jaarrekening, zoals opgenomen in de “Regeling Financieel jaarverslag voor instel- lingen/organen in de sector BVE met ingang van het verslagjaar 2002” (kenmerk CFI/FVE-2001/119405 N van 23 maart 2002) en brief F&A 2003/132762 M van 12 januari 2004.

Voorts zijn wij van oordeel dat voldaan is aan de geldende wet- en regelgeving voor zover deze betrekking heeft op de toewij- zing en de besteding van de rijksmiddelen.

8 juni 2005

PricewaterhouseCoopers Accountants N.V.



OVERIGE GEGEVENS

LOCATIES

Hoofdlocatie

Rosestraat 1101
3071 AL Rotterdam
Tel (010) 290 10 10
Fax (010) 290 12 12

Kantoorlocaties

Essebaan 17-21 (SSC)
2908 LJ Capelle a/d IJssel
Tel (010) 258 43 75
Fax (010) 258 43 95

Bedrijfsbureau Techniek

Haastrechtstraat 3
3079 DC Rotterdam
Tel (101) 497 37 37
Fax (101) 497 37 00

Bedrijfsbureau Educatie

Handelsplein 64
3071 PR Rotterdam
Tel (010) 297 47 47
Fax (010) 297 47 97

Bedrijfsbureau Economie

Heemraadssingel 178/180
3021 DL Rotterdam
Tel (010) 448 27 00
Fax (010) 448 27 98

Bedrijfsbureau G&W/D&V

Rosestraat 1103
3071 AL Rotterdam
Tel (010) 290 10 10
Fax (010) 290 14 10

COLOFON

Uitgave:

College van Bestuur

Planning, coördinatie en productie:

Imprima de Bussy, Amsterdam i.s.m. Office-management en de afdeling Communicatie Services van het Albeda College.

Vormgeving en ontwerp:

Daniëlle van Steenbergen, Rotterdam

Fotografie:

Frank Hanswijk, Rotterdam

Drukwerk:

Thieme Grafimedia Groep

© Albeda College, augustus 2005