

VOORWOORD

VAN INSPIRATIE TOT RESULTAAT

HET ALBEDA COLLEGE VOELT ZICH MEDE VERANTWOORDELIJK VOOR DE OPLOSSING VAN DE PROBLEMEN VAN DE REGIO RIJMOND. VORIG JAAR STELDE HET ALBEDA COLLEGE DAAROM DE ONDERWIJSVISIE 'DE WEG NAAR WERK EN ACTIEF BURGERSCHAP' VAST. 2006 WAS HET JAAR WAARIN BELANGRIJKE RESULTATEN GEREALISEERD ZIJN, MAAR OOK EEN JAAR WAARIN AL WEER SPRAKE WAS VAN GROTE TOENAME VAN HET AANTAL DEELNEMERS. HET HUISHOUDBOEKJE VAN DE SCHOOL KOMT DOOR DEZE VOORTDURENDE GROEI STEEDS MEER ONDER DRUK TE STAAN.

STEEDS MEER OPLEIDINGEN GAAN HET ONDERWIJS ZO ORGANISEREN DAT DEELNEMERS IN PRAKTIJKGERICHTE LEERSITUATIES DIE KENNIS, HOUDING EN VAARDIGHEDEN KUNNEN ONTWIKKELEN DIE ZIJ IN HUN BEROEP NODIG HEBBEN. DE LOOPBAAN VAN DE DEELNEMER STAAT CENTRAAL. DOCENTEN RICHTEN ZICH OP ONDERWIJS. DE STAFDIENSTEN EN HET SHARED SERVICE CENTER ZORGEN VOOR ONDERSTEUNING. ONDERWIJS IS LEIDEND OP ALLE TERREINEN.

OM DEZE DOELEN TE REALISEREN IS DE INRICHTING VAN DE ORGANISATIE VERANDERD. MEER KLEINSCHALIGE EENHEDEN, BRANCHES, ZIJN INGERICHT. ONDERSTEUNENDE DIENSTEN ZIJN GECONCENTREERD EN GEOPTIMALISEERD. DIT ALLES ZODAT ER MEER FOCUS OP ONDERWIJS

KOMT. DE SAMENWERKING MET HET BEDRIJFSLEVEN IS VERDER ONTWIKKELD. OM UITVAL TE VERMINDEREN IS ONDER ANDERE NOG MEER IN DOORGAANDE LEERLIJNEN GEÏNVESTEERD.

HET AFGELOPEN JAAR VERANDERDE DE ORGANISATIE. HET COLLEGE VAN BESTUUR WEET DAT IN DIT JAAR VEEL VAN HET PERSONEEL IS GEVRAAGD. ER WERD VEEL VERHUISD, HET ONDERWIJS VERANDERDE, DE VERANTWOORDING TEN BEHOEVE VAN KCE EN INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS VROEG VEEL AANDACHT.

HET ALBEDA COLLEGE WIL IN 2010 EEN SCHOOL ZIJN, WAARIN NIET ALLEEN DE LOOPBAAN VAN DE DEELNEMER CENTRAAL STAAT, MAAR WAARIN WE ONZE DEELNEMERS OOK OPLEIDEN TOT ACTIEF PARTICIPERENDE BURGERS.

WELKE BIJDRAGE HIERAAN IN 2006 IS GELEVERD, LEEST U IN DIT JAARVERSLAG.

PIET BOEKHOUD

VOORZITTER COLLEGE VAN BESTUUR

INHOUDSOPGAVE

VOORWOORD	4
INLEIDING	8
1 ORGANISATIE	10
1.1 Facts & Figures	11
1.2 Bericht Raad van Toezicht	16
1.3 Bericht Centrale Medezeggenschapsraad	22
1.4 Organisatie algemeen	26
1.5 Ambities in de regio	32
1.6 Toekomst	34
2 ONDERWIJS	36
2.1 Onderwijs algemeen	37
2.1.1 Onderwijsbeleid	38
2.1.2 Geïntegreerde begeleiding en zorg	40
2.1.3 Taalbeleid	44
2.1.4 Internationalisering	45
2.1.5 Erkennen eerder Verworven Competenties (EVC)	46
2.1.6 Kwaliteitszorg	48
2.1.7 Inspectie van het Onderwijs	50
2.1.8 KwaliteitsCentrum Examinering (KCE)	52

2.2. Beroepsonderwijs	56
2.2.1 Branche AKA	58
2.2.2 Branche Business Services	62
2.2.3 Branche Gezondheidszorg	66
2.2.4 Branche Handel & Commercie	70
2.2.5 Branche Horeca & Toerisme	74
2.2.6 Branche Lifestyle, Sport & Entertainment	78
2.2.7 Branche Secretarieel & Administratie	82
2.2.8 Branche Techniek	86
2.2.9 Branche Werken met Mensen	90
2.3. Volwasseneneducatie	94
2.3.1 Branche Inburgering	96
2.3.2 Branche Re-integratie & Employability	100
2.3.3 Branche Toeleiding	106
3 STAFORGANISATIE	110
3.1 Auditing, Monitoring en Control (AMC)	112
3.2 HRM	114
3.3 ICT	124
3.4 Nieuwe Markten & Externe Betrekkingen (NEXT)	126
3.5 Shared Service Center (SSC)	130
3.6 Vastgoed	132
4 JAARREKENING 2006	134
4.1 Algemeen	135
4.2 Resultaatbepaling	138

INLEIDING

ALS REGIONAAL OPLEIDINGSCENTRUM WIL HET ALBEDA COLLEGE EEN BIJDRAGE LEVEREN AAN DE OPLOSSING VAN DE SPECIFIEKE PROBLEMEN VAN ONZE REGIO, ZOALS DE SAMENSTELLING EN HET OPLEIDINGSNIVEAU VAN DE BEVOLKING. TOEGANKELIJKHEID EN EEN PASSENDE ZORGSTRUCTUUR ZIJN HIERBIJ VAN WEZENLIJK BELANG. DAAROM HEEFT HET ALBEDA COLLEGE EEN **PASSENDE ONDERWIJSVISIE ONTWIKKELD.**

DE WEG NAAR WERK EN ACTIEF BURGERSCHAP

DE ONDERWIJSVISIE 'DE WEG NAAR WERK EN ACTIEF BURGERSCHAP' IS IN FEITE DE CENTRALE BRON VAN WAARUIT ALLE ACTIVITEITEN IN 2006 TE BESCHRIJVEN ZIJN. OOK ALLE ORGANISATORISCHE VERANDERINGEN ZIJN HIERUIT TE VERKLAREN.

AANLEIDING VAN DE ORGANISATIEVERANDERING

Verskillende factoren maakten het noodzakelijk de organisatie en de werkprocessen te heroverwegen.

- Slechts 65% van het totale budget wordt direct aan onderwijs besteed.
- Het opleidingsniveau in Rotterdam is zorgwekkend.
- De jeugdcultuur verandert snel.
- Uitval van deelnemers is te hoog.
- Competentiegericht onderwijs wordt voorbereid.

FOCUS OP ONDERWIJS

De indeling in branches, kleinere organisatorische eenheden, is per 1 augustus 2006 gerealiseerd. De branches concentreren zich vooral op het onderwijs en de medewerkers. Alle zaken er omheen worden door anderen gedaan. Daarom zijn de ondersteunende diensten intussen geconcentreerd en wordt hard gewerkt aan onder andere gestandaardiseerde administratieve procedures. De branches zijn nu aan het werk gegaan en de resultaten zullen spoedig zichtbaar worden.

IN 2010 WIL HET ALBEDA COLLEGE EEN LOOPBAANSCHOOL ZIJN. DE CONTEXTEN ZIJN GEREALISEERD EN WE ZIJN OP ONDERNEMERSCHAP GERICHT.

EN VERDER...

Veel tijd werd in 2006 ook besteed aan de verantwoording: jaarlijks onderzoek door de Inspectie van het Onderwijs, KCE, audits ten behoeve van het aantal klokuren onderwijs per jaar, accountantsonderzoeken et cetera. U leest hierover in het hoofdstuk Onderwijs. Het Albeda College voldeed aan alle eisen.

1 ORGANISATIE

IN DIT EERSTE HOOFDSTUK VAN HET JAARVERSLAG 2006 NEMEN WE DE ORGANISATIE ONDER DE LOEP. WE PRESENTEREN ONZE **KERNCIJFERS** EN -GEGEVENS. DAARNAAST DOEN DE RAAD VAN TOEZICHT EN DE CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD VERSLAG VAN HUN BEVINDINGEN ALS INTERNE TOEZICHTHOUDERS.

DE OMVORMING VAN DIVISIES NAAR BRANCHES IS IN 2006 GEËFFECTUEERD. WE POSITIONEREN HET ALBEDA COLLEGE IN DE REGIO RIJNMOND EN GAAN TEN SLOTTE IN OP **ONZE DOELEN VOOR 2007**.

1.1 FACTS & FIGURES

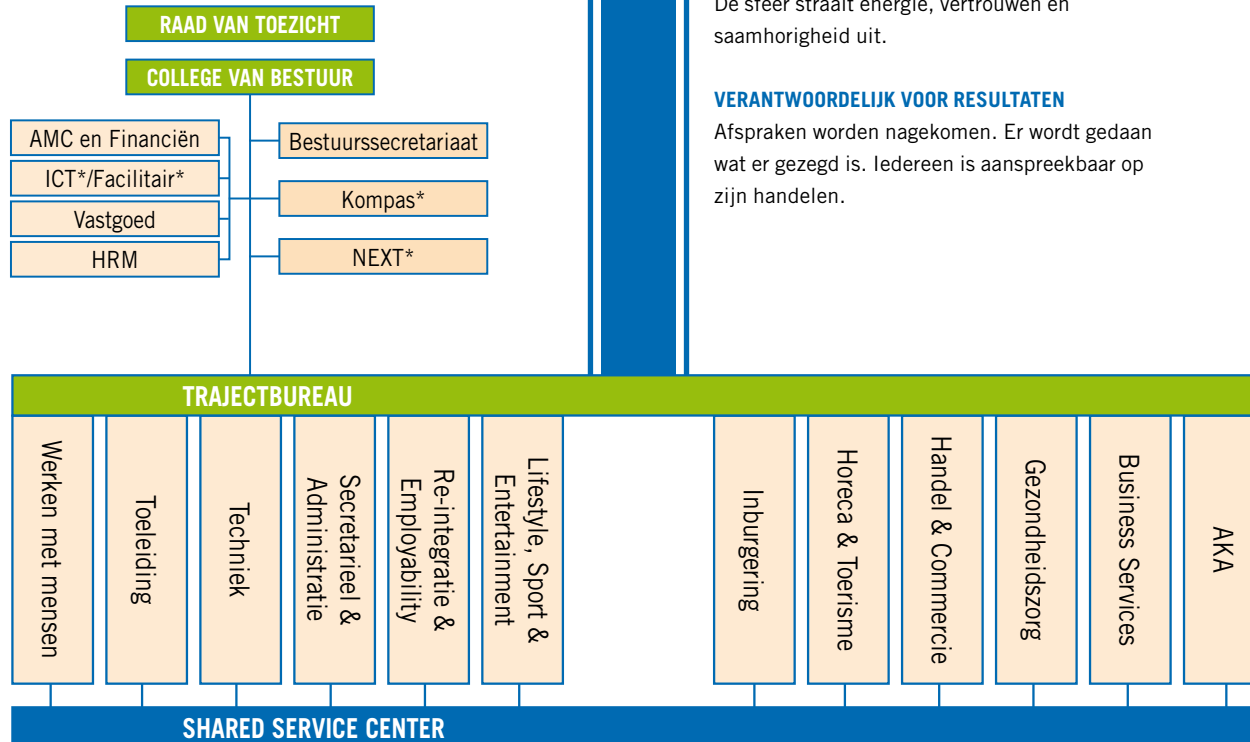
HET ALBEDA COLLEGE IS EEN INTERCONFESSIONEEL REGIONAAL OPLEIDINGSCENTRUM VOOR EDUCATIE EN BEROEPSONDERWIJS IN ROTTERDAM EN OMGEVING. HET COLLEGE IS VERNOEMD NAAR **PROF. DR. W. ALBEDA**. ZIJN INZET VOOR HET ONDERWIJS, ZIJN CHRISTELIJKE LEVENSBESCHOUWING, SOCIAAL MAATSCHAPPELIJKE DENKBEELDEN EN BIJDRAGE AAN DE ONTWIKKELING VAN ROTTERDAM ZIJN VOOR ONS **EEN BLIJVENDE BRON VAN INSPIRATIE**.

MISSIE

Als regionaal opleidingscentrum biedt het Albeda College een breed scala van opleidingen, waarin middelbaar beroepsonderwijs, educatie en bedrijfspraktijk samengaan. In alle opleidingen zoeken we steeds de balans tussen de vraag van deelnemers, het bedrijfsleven, de maatschappij en de inhoudelijke kwaliteit van de opleidingen. Samen met bedrijven, gemeenten en deelgemeenten worden onderwijstrajecten verzorgd. Als gemeenschapsschool volgt het Albeda College de ontwikkelingen in de samenleving op de voet.

Toegankelijkheid is een belangrijk thema voor het Albeda College. Het onderwijs is er voor alle doelgroepen in Rotterdam en omgeving, ook voor laagopgeleiden en (ex)gedetineerden. Participatie van onze deelnemers in de maatschappij en op de arbeidsmarkt is ons doel.

STRUCTUUR



KERNWAARDEN

DE KERNWAARDEN VAN HET ALBEDA COLLEGE ZIJN HET FUNDAMENT VAN DE ORGANISATIE. ZE GEVEN RICHTING AAN HET GEDRAG VAN DE DEELNEMERS EN DE MEDEWERKERS.

INTERCONFESSIEEL

De historische lijn van het sociaal-christelijk dient als leidraad.

BETROKKEN EN SOCIAAL BEWOGEN

Het Albeda College is een gemeenschapsschool met oog voor ontwikkelingen in de omgeving.

BEZIELEND EN ENERGIEK

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

VERANTWOORDELIJK VOOR RESULTATEN

Afspraken worden nagekomen. Er wordt gedaan wat er gezegd is. Iedereen is aanspreekbaar op zijn handelen.

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 ontwikkeling en groei zijn belangrijk.

DOEN EN SAMENWERKEN

Het Albeda College heeft de Rotterdamse mentaliteit: doen en samenwerken. Het zoekt voortdurend naar samenwerkingsverbanden met bedrijven, gemeenten en maatschappelijke instellingen.

- * Kompas: Onderwijs & Kwaliteit.
- * NEXT: Nieuwe Markten & Externe Betrekkingen.
- * ICT/Facilitair: Organisatieonderdelen worden momenteel separaat ingevuld.

RESULTATEN

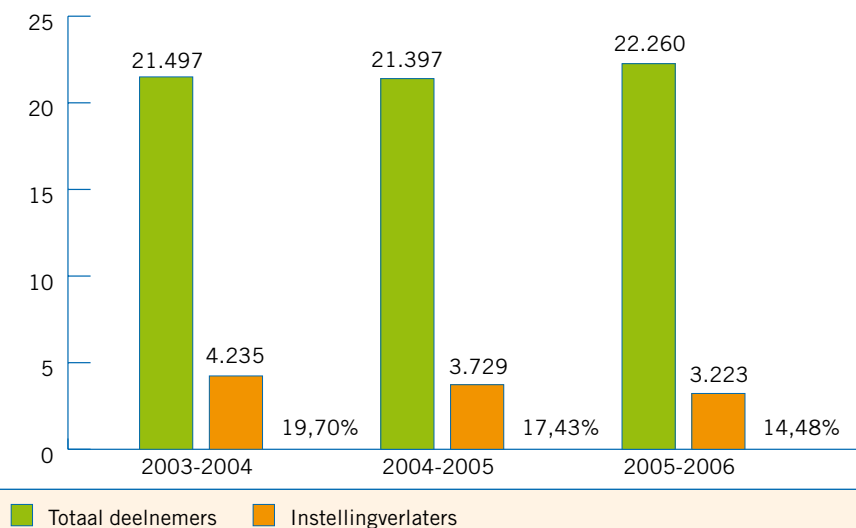
In het cursusjaar 2005-2006 verliet 63,7% van de deelnemers aan een beroepsopleiding het Albeda College met een diploma. Het landelijke gemiddelde percentage gediplomeerden bedroeg in dat jaar 57,7%. Het Albeda College scoorde dus boven het gemiddelde.

	2003-2004	2004-2005	2005-2006
Techniek	43,6	48,4	64,2
GWDV	65,7	68,9	61,3
Economie	63,5	64,4	66,8
Beroepsopleidingen	28,2	26,2	48,7
Educatie			
Totaal Beroepsopleidingen	55,7	59,3	63,7
Albeda College			
Landelijk gemiddelde	56,0	56,0	57,7

Onderstaande tabel laat het resultaat zien van 'De aanval op de uitval'. Van 19,7% in het cursusjaar 2003-2004 daalde het percentage instellingsverlaters naar 14,48%.

AANVAL OP DE UITVAL

Instellingsverlaters vanaf 2003-2005 tot en met 2005-2006.
Conform definities Inspectie. Cursusjaar van 1-8-jj t/m 31-7-jj.



De onderstaande tabel geeft de ontwikkeling weer van het diplomarendement over de afgelopen drie cursusjaren. De weergegeven percentages zijn gebaseerd op de definities die worden gehanteerd door de onderwijsinspectie.

DEELNEMERSAANTALLEN

Bekostiging per peildatum 1-10-jj.

CURSUSJAAR	DIVISIE	AANTAL DEELNEMERS	AANTAL GEWOGEN DEELNEMERS	GEWOGEN DIPLOMA'S
2005-2006	Economie	7.169	7.023	5.809
2006-2007	Economie	6.993	6.868	6.165
2005-2006	Educatie BO	1.888	1.813	289
2006-2007	Educatie BO	1.818	1.867	611
2005-2006	G&W/D&V	9.246	8.977	8.380
2006-2007	G&W/D&V	9.871	9.622	8.975
2005-2006	Techniek	3.086	2.413	2.459
2006-2007	Techniek	3.270	2.524	2.461
2005-2006	WAW	418	190	0
2006-2007	WAW	379	210	0
2005-2006	Eindtotaal BO	21.807	20.416	16.937
2006-2007	Eindtotaal BO	22.331	21.092	18.212
2005-2006	Educatie Contract	4.346	4.346	
2006-2007	Educatie Contract	4.364	4.364	
2005-2006	Totaal Instituut	26.153	24.762	16.937
2006-2007	Totaal Instituut	26.695	25.456	18.212

- De totaal aantallen kunnen kleine afwijkingen vertonen i.v.m. afrondingen.
- Tot en met 2005 zijn de aantallen conform CFI-beschikking en in 2006 op basis van de goedgekeurde accountantsverklaring.

1.2

BERICHT RAAD VAN TOEZICHT

DE RAAD VAN TOEZICHT TOETST HET BELEID, DE VOORSTELLEN EN DE BESLUITEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR EN HOUDT TOEZICHT OP DE REALISATIE DAARVAN. **DE RAAD** LAAT ZICH MONDELING EN SCHRIFTELIJK INFORMEREN DOOR HET COLLEGE VAN BESTUUR, ONDER MEER DOOR MIDDEL VAN MAANDRAPPORTAGES EN ANDERE DOCUMENTEN. HET TOETSINGSKADER DAT DE RAAD HANTEERT, WORDT GEVORMD DOOR DE WET EDUCATIE BEROEPSONDERWIJS, DE MISSIE VAN HET **ALBEDA COLLEGE**, HET JAARPLAN, DE BEGROTING EN DE AFSPRAKEN MET BELANGHEBBENDEN.

DE RAAD HANTEERT EEN **RISICOANALYSE** IN DE VORM VAN EEN RISICOKAART VAN HET ALBEDA COLLEGE, AAN DE HAND WAARVAN DE RAAD VAN TOEZICHT DE VOORNAAMSTE AANDACHTSPUNTEN BEPAALT.

EEN UITVOERIGE BESCHRIJVING VAN DE TAKEN, BEVOEGDHEDEN EN WERKWIJZE VAN DE RAAD VAN TOEZICHT VAN HET ALBEDA COLLEGE IS TE VINDEN IN **HET JAARVERSLAG 2005**.

Het jaar 2006 is in menig opzicht een overgangsjaar geweest. Overgang naar een meer gestructureerde vorm van bestuur en toezicht, overgang naar een nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur en – niet in de laatste plaats – overgang naar een nieuw onderwijsmodel binnen de instelling. Over deze laatste omvangrijke operatie (van divisies naar branches) leest u elders in dit jaarverslag. De in 2005 ingezette discussie over de Corporate Governance resulteerde in 2006 in het 'Handboek Corporate Governance', een leidraad voor Raad van Toezicht en College van Bestuur voor goed en verantwoord besturen en toezien. Het handboek is een levend document en wordt steeds bijgesteld, aangevuld en geactualiseerd.

BESTUUR, TOEZICHT EN VERANTWOORDING

De statuten van het Albeda College, het reglement voor de Raad van Toezicht en het Bestuursreglement geven een omschrijving van bevoegdheden, taken en werkwijze van de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. In 2006 is een begin gemaakt met de herziening van deze documenten, door ze toe te spitsen op de regels voor good governance en op de nieuwe bestuurs- en organisatiestructuur. Op 28 december 2006 zijn de nieuwe statuten in werking getreden. Hierin wordt het College van Bestuur aangewezen als bevoegd gezag van de stichting waaronder het Albeda College ressorteert. De Raad van Toezicht blijft onverminderd belast met zijn toezichhoudende taak.

DE RAAD VAN TOEZICHT VERGADERT TEN MINSTE VIJF MAAL PER JAAR MET HET COLLEGE VAN BESTUUR, BESPREEKT BIJ DIE GELEGENHEDEN DE BELEIDSVOORNEMENS, VOORSTELLEN EN BESLUITEN VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR EN WORDT GEÏNFORMEERD OVER DE GANG VAN ZAKEN BINNEN DE INSTELLING.

De Raad van Toezicht oefent zijn toezichhoudende taak mede uit door middel van een Audit Committee, bestaande uit twee of drie leden van de Raad. Deze commissie is met name belast met het toezicht op het financiële en materiële beleid en de uitvoering daarvan. Zij overlegt daartoe periodiek met (een lid van) het College van Bestuur, de directeur Auditing, Monitoring en Control (AMC) en de externe accountant. De commissie brengt schriftelijk en mondeling verslag uit van haar werkzaamheden en bevindingen aan de Raad van Toezicht. De Raad voert periodiek overleg met de Centrale Medezeggenschapsraad en laat zich over bijzondere onderwerpen informeren door leden van de staf, tijdens vergaderingen en bij bezoeken aan onderwijslocaties.

Het Albeda College is reeds enkele jaren bekend met het begrip meervoudige publieke verantwoording (MPV). Dit is een vast onderdeel van beleid. Verantwoording richting stakeholders (deelnemers, personeel, overheden, belanghebbende bedrijven en instellingen) vindt plaats op instellings-, branche- en opleidingsniveau. In het Waarderingskader 2006-2007 heeft de Onderwijsinspectie aangegeven wat zij van de instelling op dit punt verwacht.

In 2006 is binnen het Albeda College een begin gemaakt met een meer structurele

opzet van MPV, rekening houdend met de door de inspectie gegeven criteria. De Raad van Toezicht legt onder meer met dit jaarverslag verantwoording af over zijn werkzaamheden en het gevoerde beleid.

SAMENSTELLING RAAD VAN TOEZICHT

Per 31 december 2006 is de Raad van Toezicht als volgt samengesteld:

- De heer C. Dickmann
(lid Auditing Committee)
- Mevrouw H.M. de Haan
(vice-voorzitter, lid Auditing Committee)
- De heer L.B. Martijn
- De heer A.D. van der Pijl
- De heer A.C. Smits
(lid Auditing Committee)
- De heer F. Verhulst (voorzitter)

Volgens de oude en nieuwe statuten is de zittingsduur van een lid vier jaar, eenmaal te verlengen met ten hoogste vier jaar.

Op grond van de statutaire zittingsduur waren vier leden van de Raad per ultimo december 2006 aftredend en niet herkiesbaar. Medio 2006 heeft de Raad via een openbare procedure vier nieuwe leden benoemd, die voldeden aan de in de Statuten en in het 'Handboek Corporate Governance' beschreven criteria.

Aftredend waren mevrouw de Haan en de heren van der Pijl, Smits en Verhulst.

De Raad verkoos en benoemde de volgende personen:

- Mevrouw M. Drijver
- De heer J.M.M. Elbers
- De heer K. Groenendijk
- De heer J.W.N. van Merwijk

De zittingstermijn is ingegaan op 1 januari 2007. Met het oog op de continuïteit van het

werk van de Raad, heeft de Raad in december 2006 besloten dat de heer Verhulst nog enige maanden als voorzitter zal fungeren. Per 1 mei 2007 zal de heer Groenendijk als voorzitter en de heer Martijn als vice-voorzitter worden benoemd.

AUDITING COMMITTEE

Door het aftreden van mevrouw De Haan en de heer Smits werd benoeming van tenminste één nieuw lid noodzakelijk. In de vergadering van januari 2007 is de commissie met een nieuw lid aangevuld: de heer Van Merwijk. Voor de uitvoering van haar taken heeft het Auditing Committee in 2006 vijfmaal vergaderd, waarbij onder meer de volgende onderwerpen zijn besproken:

- kwartaalrapportages
- managementletter en naleving van de aanbevelingen van de externe accountant
- jaarbegroting
- jaarverslag en jaarrekening

Het Auditing Committee heeft haar bevindingen en adviezen omtrent genoemde zaken gerapporteerd aan de Raad van Toezicht. Deze bevindingen zijn vastgelegd in de verslagen van de vergaderingen van het Auditing Committee.

WERKZAAMHEDEN

De Raad heeft in 2006 in totaal zes keer vergaderd met het College van Bestuur. Vaste onderwerpen waren de governance, de organisatie en huisvesting van het Albeda College, de onderwijsvisie, de financiën en in het bijzonder de nieuwe samenstelling van de Raad van Toezicht. Daarnaast hebben leden van de Raad bezoeken gebracht aan enkele onderwijslocaties. Een delegatie van de Raad heeft op 7 juni 2006 een inspirerende bijeenkomst bijgewoond van het College van Bestuur met stafleden en toekomstige branchedirecteuren.

De bijeenkomst was gewijd aan de nieuwe onderwijsstructuur en besturingsfilosofie, die met ingang van het schooljaar 2006/2007 zouden worden ingevoerd. De Raad heeft daarnaast deelgenomen aan de discussies in het Platform Raden van Toezicht BVE. Onderwerp: de Governance Code BVE en de beloningsstructuur van leden van Colleges van Bestuur.

TOEZICHTFUNCTIE

Op grond van de statuten is de Raad belast met het toezicht op het beleid van het College van Bestuur en de algemene gang van zaken binnen het Albeda College. De Raad heeft tevens een adviserende taak en een klankbordfunctie ten opzichte van het College van Bestuur.

HONORERING LEDEN RAAD VAN TOEZICHT

Lidmaatschap van de Raad is een onbetaalde functie. De leden ontvangen een in verhouding tot inzet en schaalgrootte van de instelling passende vergoeding. Deze vergoeding bedroeg in 2006 voor de gehele raad in totaal 42.650 euro.

DE RELATIE TOT HET COLLEGE VAN BESTUUR

De Raad van Toezicht is bevoegd tot benoeming, schorsing en ontslag van de leden van het College van Bestuur. Daarmee behoort het personeelsbeleid ten aanzien van de bestuurders tot de verantwoordelijkheid van de Raad. De Raad heeft gesprekken gevoerd met bestuurders, zowel individueel als collectief. De salarissen van de bestuurders zijn in 2006, behoudens periodieken, ongewijzigd gebleven. Eind december bestond het College van Bestuur uit drie leden. In de loop van 2006 is besloten tot het aanstellen van een derde bestuurder: dr. M.J.W.T. Nollen. De Raad heeft kennis genomen van en ingestemd met de door het College van Bestuur vastgestelde

taakverdeling tussen de bestuurders onderling. Het College van Bestuur is per 31 december 2006 als volgt samengesteld:

P. Boekhoud, voorzitter

M.J.W.T. Nollen, lid

A. Vader, lid

DE RAAD VAN TOEZICHT HEEFT ZIJN TOEZIENDE TAAK NAAR EIGEN INZICHT EN IN GOED OVERLEG MET HET COLLEGE VAN BESTUUR NAAR BEHOREN KUNNEN VOLBRENGEN. DE RAAD HEEFT DE SAMENWERKING MET HET COLLEGE VAN BESTUUR ALS ZEER CONSTRUCTIEF EN INSPIREREND ERVAREN.

BESTUURSSECRETARIS

De nieuwe opzet van de organisatie van bestuur en management heeft de noodzaak van de aanstelling van een bestuurssecretaris met zich meegebracht. Deze heeft tot taak de voorbereiding en uitvoering van beleid te coördineren en te begeleiden. Tevens verleent hij ondersteuning aan de Raad van Toezicht bij de uitvoering van diens toezienende taak. Het College van Bestuur heeft in overleg met de Raad van Toezicht een profielschets opgesteld. De benoemingsprocedure was eind 2006 nog niet afgerond.

TOT BESLUIT

HET JAAR 2006 LAAT ZICH KENNEN ALS EEN OVERGANGSJAAR: DE OVERGANG VAN DIVISIES NAAR BRANCHES, DE UITBREIDING VAN HET COLLEGE VAN BESTUUR, DE VERDERE VERSTERKING VAN DE STAFDIENSTEN, HET BESTUURSSECRETARIAAT EN DE PERSONELE VERNIEUWING VAN DE RAAD VAN TOEZICHT.

Het zijn ontwikkelingen die het Albeda College een nieuw gezicht geven. Een Albeda College dat 'in control' is en met nieuw elan en met visie voortbouwt aan de kwaliteit van zijn onderwijs. Rest een woord van dank aan al diegenen die deze transitie met veel inzet en enthousiasme hebben gerealiseerd.

K. GROENENDIJK (VOORZITTER 2007)

F. VERHULST (VOORZITTER 2006)

1.3

BERICHT CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD

DE CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD (CMR) VERTEGENWOORDIGT HET PERSONEEL, DE DEELNEMERS EN HUN OUDERS BIJ HET BEVOEGD GEZAG. DE DEELNEMER/OUDERGELEDING WAS OOK DIT JAAR NIET BEZET. DE PERSONEELSGELEDING HEEFT DEZE VERTEGENWOORDIGING WAARGENOMEN. DE ONDERWERPEN WAAROP DE RAAD HET AFGELOPEN JAAR MEDEZEGGENSCHAP HEEFT UITGEOEFEND, GEVEN HET SPEELVELD AAN WAAROP DE CMR FORMEEL ACTIEF IS. DE CMR ZIET ZICHZELF ALS EEN INTERNE RAAD VAN TOEZICHT EN WIL HET GEWETEN ZIJN VAN DE ORGANISATIE. DE ONTWIKKELINGEN OP HET TERREIN VAN DE GOVERNANCE ZULLEN DEZE INFORMELE TAKEN FORMEEL VERANKEREN.

SAMENSTELLING

De Centrale Medezeggenschapsraad (CMR) was gedurende het afgelopen jaar als volgt samengesteld:

Marcel van Dam (vanaf 1 oktober plaatsvervangend voorzitter)
Arie Goudriaan
Cees van den Heuvel (voorzitter)
George Hofstede
Sonja van Klaren
Ger Klijberg (tot 1 oktober 2006 plaatsvervangend voorzitter)
Eveline Klip
Peter den Turk
Leo Willemsen

De CMR werd voorgezeten door Cees van den Heuvel. Het ambtelijk secretariaat werd tot oktober 2006 verzorgd door Peter Franken en daarna door Marcel van Dam en Cees van den Heuvel.

De CMR bestaat uitsluitend uit een personeelsgleding. De leden worden rechtstreeks gekozen door de medewerkers van de branches en zijn in beginsel ook lid van die deelraad. De deelnemer-/oudergeleding is niet bezet. Bij de verkiezingen in 2007 wordt opnieuw geprobeerd kandidaten te werven.

De CMR speelt evenals de Raad van Toezicht een nadrukkelijk controlerende rol in de interne verantwoording. De huidige positie van het Albeda College borgt bij een grote groei van deelnemersaantallen alle onderwijskundige ontwikkelingen. Denk aan de invoering van het competentiegerichte leren en de bijbehorende financiële druk, naast alle veranderingen die voortvloeien uit de verandering van de inrichting van de markt van de zogenaamde educatietrajecten.

VERGADERINGEN

De CMR voert maandelijks overleg met het College van Bestuur. Voorafgaand aan dit overleg vindt steeds een agendaoverleg plaats, waarin de actualiteiten worden besproken en de agendapunten worden bepaald. Tevens overlegt de CMR iedere maand in eigen kring. Conform afspraak vindt ook tweemaal per jaar een overleg plaats met een afvaardiging van de Raad van Toezicht.

De periodieke overleggen van het College van Bestuur met de vakcentrales in het IGO worden bijgewoond door het Dagelijks Bestuur (DB) van de CMR. Het DB voert voorafgaand hieraan overleg met de centrales om hen te informeren over de actuele stand van zaken. In het IGO komen naast decentrale arbeidsvoorwaarden ook alle zaken aan de orde die leiden tot arbeidsvoorwaardelijke veranderingen voor medewerkers, zoals dit jaar bij de inrichting van de organisatie in branches.

GEZIEN DE SPECIFIEKE PROBLEMATIEK VAN ROTTERDAM MAAKT HET DB OOK DEEL UIT VAN HET GROOTSTEDELIJK OVERLEG, WAARIN DE CMR'EN VAN DE ROC'S VAN DE GROTE STEDEN ELKAAR ONTMOETEN.

COMMUNICATIE

De CMR publiceert de vastgestelde verslagen op intranet. Medewerkers kunnen zich hierop ook abonneren. Doordat de leden van de CMR eveneens plaatsnemen in de deelraden, is de communicatie daar ook geborgd. De organisatiewijziging en de gevolgen, waaronder een nieuwe medezeggenschapstructuur, waren het thema voor een bijeenkomst van CvB, CMR en de deelraden. Het College van Bestuur draagt zorg voor de communicatie in de lijn en bespreekt met de branchedirecteuren het

resultaat van de overleggen met de CMR. In mei is een bijeenkomst belegd voor de leden van de deelmedezeggenschapsraden om standpunten uit te wisselen over de nieuwe branchestructuur.

PARTICIPATIES

De Centrale Medezeggenschapsraad heeft de keuze gemaakt zich proactief op te stellen en bij ingrijpende wijzigingen plaats te nemen in de voorbereidende werkgroepen.

Zo werd deelgenomen aan de Arbocommissie en de Interne Bezwarencommissie Herplaatsing, die was ingericht in verband met de transitie naar branches waarbij alle medewerkers opnieuw geplaatst dienden te worden.

De implementatie van de onderwijsvisie leidt tot de herinrichting van onderwijsteams en daaraan gekoppeld een nieuw belonings- en promotiebeleid voor onderwijsgeevenden. Hiertoe waren werkgroepen ingericht waaraan naast HRM en Onderwijs & Kwaliteit ook de CMR deelnam. Voorzien is dat vanaf 2008/2009 het ontwikkelen zover gereed is dat tot implementatie kan worden overgegaan. De gevolgen van deze operatie voor de medewerkers worden nauwlettend gevolgd.

THEMA'S

Op de agenda van de CMR stonden het afgelopen jaar een aantal prominente onderwerpen, zoals:

- Het functiebouwwerk en promotiebeleid OP, waaronder ook de afhandeling van de oude 'wachtkamerafspraken'.
- De inrichting van de nieuwe organisatie met de plaatsing van personeel en de benoeming van branchedirecteuren.
- Concentratie en optimalisatie van de bedrijfsvoering om meer geld voor

onderwijs beschikbaar te krijgen.

- De invloed van de marktwerking op de voormalige educatiebranches.
- Initiatieven om te komen tot een lagere kostprijs, meer flexibiliteit in de inzet van personeel, afname van personeel en het bevorderen van de interne mobiliteit.
- De ontwikkeling van nieuw HRM-beleid, gekoppeld aan de ankerpunten van de integrale onderwijsvisie.

Het College van Bestuur is eind 2006 uitgebreid met dr. M.J.W.T. Nollen. Hij heeft naast een aantal branches ook HRM, ICT en AMC in portefeuille. De CMR heeft het College van Bestuur erop aangesproken om ook urgente besluiten meer procedureel correct te nemen.

DE CMR IS VERHEUGD OVER EEN INNOVATIEF EN CREATIEF COLLEGE VAN BESTUUR. VEEL STAAT IN DE STEIGERS EN ZAL IN HET CURSUSJAAR 2007/2008 ZIJN BESLAG KRIJGEN.

NAMENS DE CENTRALE MEDEZEGGENSCHAPSRAAD,

CEES VAN DEN HEUVEL

'IK WIL MIJN DIPLOMA HALEN.'

ORGANISATIE ALGEMEEN

2006 WAS HET JAAR VAN DE VERANDERING: DE IMPLEMENTATIE VAN DE BRANCHESTRUCTUUR, DE INTRODUCTIE VAN CORPORATE GOVERNANCE, NIEUWE AANDACHT OOK IN FINANCIËLE ZIN VOOR ONDERWIJS.

KERNACTIVITEITEN

Het Albeda College is een Regionaal Opleidings Centrum (ROC) voor contract- en beroeps- onderwijs in de regio Rotterdam-Rijnmond. Het ROC maakt zich sterk voor drempelloze toegang tot het onderwijs.

Het Albeda College biedt circa 300 beroeps- opleidingen en kwalificatiemogelijkheden op vele niveaus. Van gezondheidszorg tot techniek. En van horeca tot economische en administratieve opleidingen. Daarnaast zijn er ook inburgeringcursussen voor oud- en nieuwkomers. Het Albeda College zoekt voortdurend de balans tussen enerzijds de vraag vanuit de deelnemers, het bedrijfsleven en de maatschappij, en anderzijds de inhoudelijke kwaliteit van de opleidingen.

JURIDISCHE STRUCTUUR

De juridische structuur is in 2006 niet veranderd. In 2007 onderzoekt het Albeda College een goede juridische structuur voor de toekomst. In de nieuwe opzet wordt rekening gehouden met de scheiding van publieke en private geldstromen. Private projecten krijgen een eigen financierings- en verantwoordingsconstructie.

CORPORATE GOVERNANCE

Het Albeda College is een organisatie voor Beroepsonderwijs en Volwassenen Educatie (BVE). Voor BVE-instellingen groeien de eisen aan Corporate Governance: een goed bestuur, intern toezicht en externe (horizontale) verantwoording.

HET EERSTE 'HANDBOEK CORPORATE GOVERNANCE' IS IN JUNI 2006 GEPRESENTEERD. HIERIN WORDT INGEGAAN OP DE BESTUURLIJKE VISIE VAN HET ALBEDA COLLEGE.

In 2007 wordt het handboek aangevuld met een nieuw bestuursreglement, een nieuw directiereglement en een nieuw reglement Vermeende Onregelmatigheden.

ORGANISATIE

In 2005 bestond het Albeda College nog uit divisies. Met deze organisatiestructuur kon onvoldoende uiting worden gegeven aan de onderwijsvisie en -missie. Daarom is in het najaar van 2005 gestart met een grootschalig veranderproces op organisatieniveau. Resultaat: twaalf nieuwe branches. Met deze organisatievorm slaagt het Albeda College er beter in deelnemers te begeleiden op weg naar werk en burgerschap.

IDENTITEIT

Wie zijn wij? Wie willen we zijn? Wat vinden anderen van ons? De antwoorden op deze vragen vormen samen een beschrijving van onze Corporate Identity. Het Albeda College is een interconfessioneel instituut. In onze identiteit volgen we de historische lijn van het sociaal-christelijk denken. Het behoud van deze kernwaarde heeft voortdurend aandacht en onderhoud nodig.

Daarom heeft het Albeda College opnieuw een beleidsadviseur Identiteit aangesteld. Deze is begonnen met een onderzoek naar de eigenheid van onze onderwijsgemeenschap. Conclusie: zowel deelnemers als personeel vinden onderlinge relaties van cruciaal belang voor de kwaliteit van het onderwijs. Een visiedocument en uitvoeringsplan moeten de komende jaren zorgen voor voldoende aandacht voor de kwaliteit van de identiteit van het Albeda College.

MISSIE EN VISIE STAAN VOOROP

De formulering van de onderwijsvisie en bijbehorende ankerpunten is het begin geweest van een periode van grote verandering binnen het Albeda College. Vanaf dat moment staat de weg naar werk en actief burgerschap centraal. Het percentage deelnemeruitval is te hoog. De volgende ankerpunten moeten zorgen voor vermindering van die uitval:

- De persoonlijke leerroute 'Op weg naar duurzaam werk en actief burgerschap' is het vertrekpunt.
- Het leren moet plaatsvinden in een betekenisvolle (beroeps)context.
- De dialoog tussen docent en deelnemer staat centraal in de opvoedkundige en onderwijskundige benadering.
- De deelnemers worden gestimuleerd om ondernemend te zijn.
- Er is geïntegreerde begeleiding en zorg tijdens de loopbaan.

FOCUS OP ONDERWIJS

Het Albeda College wil zich beter richten op zijn kerntaak: het geven van onderwijs. Daarom is gekozen voor een organisatievorm die past bij de onderwijsvisie. Die vorm moet een efficiënte en doelmatige bedrijfsvoering mogelijk maken en bijdragen aan een verlaging van de schooluitval. In de oude divisiestructuur werd slechts twee derde van het budget besteed aan het geven van onderwijs. Divisies hadden elk een eigen ondersteuningsorganisatie, met een eigen structuur en cultuur. Ook de systemen en ontwikkelingslijnen verschilden per divisie. Naast het geven van onderwijs ging veel tijd verloren aan bureaucratische procedures.

Daarom formuleerde het Albeda College twee concrete onderwijsdoelstellingen:

- De uitval van deelnemers moet substantieel worden verlaagd.

- Een groter percentage van het budget moet direct ten goede komen aan het onderwijs.

DE NIEUWE ORGANISATIE

Na een uitvoerige analyse is gekozen voor een organisatievorm, bestaande uit de volgende onderdelen:

- Een trajectbureau.
- Twaalf onderwijsbranches waarbinnen het onderwijs zoveel mogelijk logisch is geordend.
- Een staforganisatie bestaande uit zes directies: AMC, HRM, Onderwijs & Kwaliteit (Kompas), ICT, Vastgoed en Nieuwe Markten & Externe Betrekkingen (NEXT).
- Eén faciliteit voor alle mogelijke ondersteunende en uitvoerende diensten: het Shared Service Center (SSC).

DE AANLEIDING VOOR EN DE UITWERKING VAN DE NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR ZIJN UITVOERIG BESCHREVEN IN HET 'BRONDOCUMENT' EN HET 'PLAN VAN AANPAK INVOERING NIEUWE ORGANISATIESTRUCTUUR'.

DOELSTELLINGEN NIEUWE ORGANISATIE

Met de nieuwe organisatiestructuur in onderwijsbranches, stafdirecties en SSC moeten in een meerjarenplanning de volgende hoofddoelstellingen worden bereikt:

- Het terugdringen van het voortijdig schoolverlaten met 40 procent in 2010.
- Het aanpassen van de verhouding van personeel OP/OBP van 65-35 procent in 2006 naar 80-20 procent in 2010, zonder personele gevolgen.
- Het behalen van een overall kostenverdeling van 2/3 onderwijs en 1/3 ondersteuning onderwijs in 2010.

- Het volledig implementeren van de onderwijsvisie, ankerpunten en ijkpunten in 2010 door de onderwijsbranches en ondersteunende diensten.

DE NIEUWE ORGANISATIE EN ONDERSTEUNING

Belangrijk onderdeel binnen de organisatieverandering is de centralisering van diverse stafdiensten en het gelijkrekken van werkprocessen. De verschillende culturen van vroegere afdelingen komen bij elkaar en moeten samenwerken. Een nieuw besturingsmodel is opgezet om nieuwe afspraken en werkwijzen in te bedden. Dit model wordt in de besturingsfilosofie nader toegelicht.

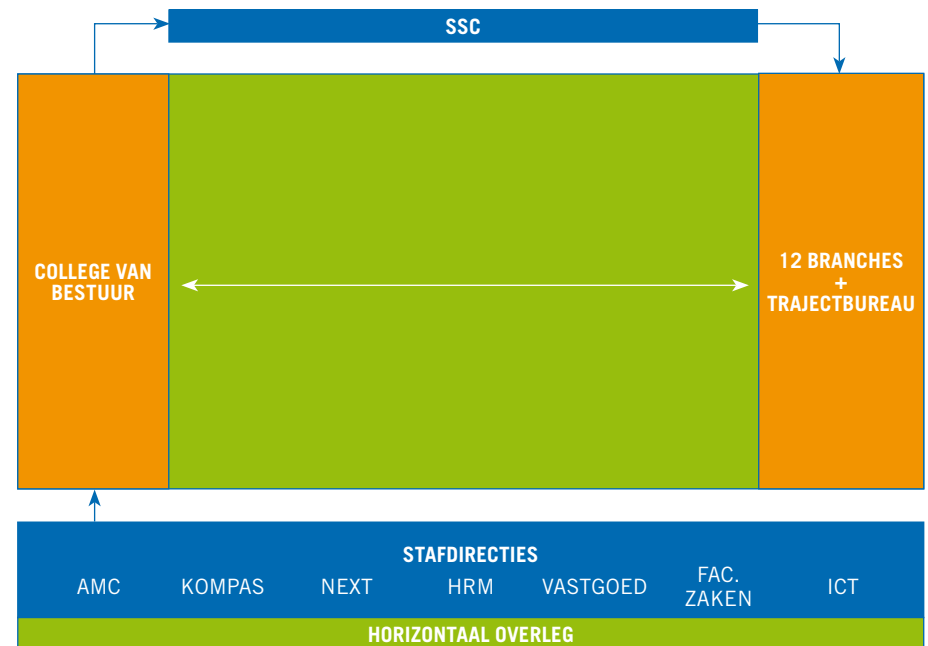
NIEUW BESTURINGSMODEL

Het nieuwe besturingsmodel heeft onderwijs als uitgangspunt. Er zijn twee hoofdrolspelers:

het College van Bestuur (CvB) en de branchedirecteuren. Zij zorgen respectievelijk voor het besturen van de school en het geven van goed onderwijs binnen de twaalf branches. Het Albeda College rekent met het nieuwe model af met een toenemende interne bureaucratie. Die afrekening vraagt niet alleen om een nieuwe structuur, maar ook om een cultuurverandering.

Het speelveld is een transactieruimte waarbinnen de tweejaarlijkse beleidsplannen van de branches tot stand komen. Het CvB geeft duidelijke beleidskaders aan waarbinnen de branchedirecteuren hun werk moeten organiseren. Die kaders geven richting en ruimte. Zij zijn sturend en voorwaardenscheppend. CvB en branchedirecteuren leggen hun afspraken voor twee jaar vast in managementcontracten.

HET INTERNE SPEELVELD



DE BESTURINGSFILOSOFIE

De besturingsfilosofie van het Albeda College geldt voor alle onderdelen van de organisatie en komt neer op de volgende uitgangspunten:

- Het Albeda College is een waardegemeenschap met een herkenbare identiteit.
- Het Albeda College is een lerende organisatie en werkt cyclisch in plaats van lineair.
- De beleids- en werkprocessen zijn verankerd in planning- en controlcycli.
- De verschillende planning- en controlcycli zijn onderling gesynchroniseerd.

Alle processen zijn transparant en alle resultaten zijn verantwoordbaar. Met behulp van het INK-managementmodel toetst het CvB of de besturingsfilosofie ook feitelijk in de organisatie is verankerd.

NIEUWE ORGANISATIE

Binnen de nieuwe organisatie zijn twaalf branchedirecteuren aangesteld. Daarnaast zijn er zes stafdirecteuren, twee directieleden voor het SSC en een bestuurssecretaris.

Per 1 augustus 2006 zijn de volgende branches ontstaan:

- Branche AKA
- Branche Business Services
- Branche Gezondheidszorg
- Branche Handel & Commerce
- Branche Horeca & Toerisme
- Branche Inburgering
- Branche Lifestyle, Sport & Entertainment
- Branche Re-integratie & Employability
- Branche Secretarieel & Administratie
- Branche Techniek
- Branche Toeleiding
- Branche Werken met mensen

Gefaciliteerd door:

- Trajectbureau

Naast deze branches kent het Albeda College de volgende stafeenheden:

- Stafeenheid AMC
- Stafeenheid HRM
- Stafeenheid ICT
- Stafeenheid Kompas (Onderwijs & Kwaliteit)
- Stafeenheid NEXT (Nieuwe Markten & Externe Betrekkingen)
- Stafeenheid Vastgoed

DE DIENSTVERLENING AAN DE BRANCHES, STAFDIRECTIES EN HET CVB WORDT VERZORGD DOOR HET SHARED SERVICE CENTER (SSC). HET SSC IS UITVOEREND EN ZAL WERKEN OP BASIS VAN EEN OVEREENGEKOMEN SERVICE LEVEL AGREEMENT (SLA). DAARNAAST IS HIER TIJDELIJK DE ONTWIKKELING VAN HET FACILITAIRE BELEID ONDERGEBRACHT.

VERANDERORGANISATIE

Voor de nieuwe organisatie is een projectteam Veranderorganisatie opgericht. Dit projectteam formuleerde een twintigtal projecten dat met de stoplichtmethode is gecontroleerd. Deze projecten hadden betrekking op de inrichting van de organisatie, zoals het ontwerpen en herijken van de administratieve procedures, de centralisering van de stafdiensten en het opnieuw plaatsen van medewerkers OP en OBP. Het jaar 2006 stond in het teken van deze transitie.

‘IK WIL
EEN
AFWISSELENDE
BAAN.’

AMBITIES IN DE REGIO

ALS ROC WIL HET ALBEDA COLLEGE EEN BIJDRAGE LEVEREN AAN EEN VERSTERKING VAN DE SOCIAAL-ECONOMISCHE STRUCTUUR IN DE REGIO RIJNMOND. DAT BETEKENT DAT VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE REGIO GESTREEFD WORDT NAAR EEN ZO HOOG MOGELIJK GEKWALIFICEERDE BEVOLKING.

In 2006 heeft het CvB in nauwe samenwerking met de branchedirecteuren de regionale ambities 2010 van het Albeda College vastgesteld. Deze ambities zijn geformuleerd op vier indicatoren: kwalificatiewinst, doorstroom vmbo-mbo, aantal meldingen Regionaal Meld- en Coördinatiepunt (RMC) en een levenlang leren. Het Albeda College wil deze ambities realiseren in nauwe samenwerking met de bondgenoten zoals gemeenten, onderwijsinstellingen en bedrijven. In 2007 zullen de eerste resultaten zichtbaar zijn.

REGIONALE ARRANGEMENTEN

Het Albeda College participeert in regionale arrangementen. VO-scholen (Voortgezet Onderwijs) werken samen met bedrijven en mbo-instellingen aan een versterking van de beroepskolom. Het Albeda College werkt samen met het College VOS aan een gezamenlijk oriëntatieprogramma voor leerlingen van de Theoretische Leerweg (TL). De branche Techniek wil samen met de afdelingen in het VOS werken aan doorlopende technieklijnen. Het Albeda College wil tevens voortbouwen op de ontwikkelingen als Schieveste en Vlaardingen Zorgstad.

In het kader van het Regionaal Arrangement Voorne Putten Rozenburg wordt in Spijkenisse samen met het PENTA College en de Hogeschool Rotterdam gewerkt aan de ontwikkeling van de mobiliteitsbranche. Tevens worden met het PENTA College de mogelijkheden onderzocht om te werken aan de volgende doorlopende aspecten: Commercie & Dienstverlening en het cluster Facilitaire Dienstverlening binnen het Albeda College.

EEN ANDER REGIONAAL ARRANGEMENT IS IN ONTWIKKELING, NAMELIJK DAT VAN 'KERK, IJSSEL EN DRECHT'.

Dit arrangement beslaat de regio ten zuidoosten van Rotterdam, zoals de kernen Capelle aan den IJssel, Nieuwerkerk aan den IJssel en Barendrecht. Het Albeda College wil hier een bijdrage leveren aan een gezamenlijke ontwikkeling van VO-scholen met intersectorale programma's.

TOEKOMST

DE KOMENDE JAREN WORDT VERDER GEWERKT AAN DE GEWENSTE ORGANISATIEVERANDERING. DEZE AGENDA VLOEIT UITDRUKKELIJK VOORT UIT DE ONDERWIJS-VISIE EN DE BIJBEHORENDE ORGANISATIEWIJZIGING. DIT TRAJECT STAAT ONDER REGIE VAN DE DIRECTEUR VERANDERORGANISATIE.

Voor 2007 staat fase twee gepland. Hier ligt de nadruk op optimalisering en realisatie. De tweede fase is een leerfase. Hierin leren het CvB, de directies van de stafafdelingen, het SSC en de directies van de branches handelen volgens de filosofie van het speelveld. Hefboom binnen de organisatieverandering is het leadership development traject.

In deze fase staat de opbouw en inhoud van en uitvoering door de nieuwe organisatieonderdelen centraal. De kritische factoren van fase één worden getoetst en indien nodig bijgesteld.

Daarnaast zijn er aanvullende kritische factoren van de optimalisering- en realisatie-fase:

- Synergie: samenhang in processen en logistiek (PDCA).
- Implementatie Service Level Agreements (SLA) als vitaal onderdeel van de totale ondersteuningsorganisatie.

FASE DRIE (IMPLEMENTATIEFASE) VAN DE ORGANISATIEVERANDERING MOET UITERLIJK IN 2010 ZIJN AFGEROND.

‘IK GA DE TOEKOMST MAKEN.’

ONDERWIJS

ONZE DEELNEMERS WORDEN BUITEN DE SCHOOL GECONFRONTEERD MET ENORM VEEL EN SNELLE ONTWIKKELINGEN. VEEL DEELNEMERS HAKEN VOORTIJDIG AF. HET ALBEDA COLLEGE HEEFT DAAROM DE ONDERWIJSVISIE 'DE WEG NAAR WERK EN ACTIEF BURGERSCHAP' ONTWIKKELD. IN DIE ONDERWIJSVISIE WORDT DE RICHTING AANGEGEVEN VOOR DE ONDERWIJSVERNIEUWING, VERTAALD IN VIJF ANKERPUNTEN. DEELNEMERS WORDEN KLAARGESTOOMD VOOR EEN BAAN EN VOOR DE MAATSCHAPPIJ. ZO WIL HET ALBEDA COLLEGE VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN VERMINDEREN EN KWALIFICATIEWINST BOEKEN.

IN NAUWE SAMENHANG MET DE ONDERWIJSVERNIEUWING WERD IN 2006 DE OMVORMING VAN DIVISIES NAAR BRANCHES DOORGEVOERD.

ONDERWIJS ALGEMEEN

HET ALBEDA COLLEGE IS EEN ROC IN DE **REGIO RIJNMOND**. DE NIEUWE KWALIFICATIESTRUCTUUR (HET HERONTWERP BEROEPSONDERWIJS) MOET ER AAN BIJDAGEN DAT HET ONDERWIJS WEER AANSLUIT OP BEHOEFTE VAN ARBEIDSMARKT EN MAATSCHAPPIJ.

ACHTEREENVOLGENS KOMEN DE VOLGENDE ONDERWERPEN AAN BOD:

- **ONDERWIJSBELEID**
- **GEÏNTEGREERDE BEGELEIDING EN ZORG**
- **SAMENWERKING IN DE REGIO**
- **TAALBELEID**
- **INTERNATIONALISERING**
- **ERKENNING EERDER VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)**
- **KWALITEITZORG**
- **INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS**
- **KWALITEITSCENTRUM EXAMINERING (KCE)**

2.1.1

ONDERWIJSBELEID

STOND HET JAAR 2005 IN HET TEKEN VAN VERNIEUWING, 2006 IS HET JAAR VAN DE IMPLEMENTATIE VAN DE ONDERWIJSVISIE, DE VOORBEREIDING OP DE NIEUWE KWALIFICATIESTRUCTUUR EN HET COMPETENTIEGERICHTE ONDERWIJS.

LEIDRAAD BIJ DE IMPLEMENTATIE VAN DE ONDERWIJSVISIE ZIJN DE VOLGENDE VIJF ANKERPUNTEN:

- **DE PERSOONLIJKE LEERRUTE 'OP WEG NAAR DUURZAAM WERK EN ACTIEF BURGERSCHAP' IS HET VERTREKpunt.**
- **HET LEREN MOET PLAATSVINDEN IN EEN BETEKENISVOLLE (BEROEPS)CONTEXT.**
- **DE DIALOOG TUSSEN DOCENT EN DEELNEMER STAAT CENTRAAL IN DE OPVOEDKUNDIGE EN ONDERWIJSKUNDIGE BENADERING.**
- **DE DEELNEMERS WORDEN GESTIMULEERD OM ONDERNEMEND TE ZIJN.**
- **ER IS GEÏNTEGREERDE BEGELEIDING EN ZORG TIJDENS DE LOOPBAAN.**

NA HET COLLEGE VAN BESTUUR WAREN NU DE BRANCHEDIRECTEUREN AAN ZET OM DE ONDERWIJSVISIE TE VERTALEN NAAR HUN BRANCHE. VEEL INNOVATIEPROJECTEN WAREN HIEROP GERICHT. HET CVB BRACHT BEZOEKEN AAN LOCATIES, WAARBIJ DE IMPLEMENTATIE VAN DE ONDERWIJSVISIE STEEDS EEN BELANGRIJK THEMA WAS.

HERONTWERP KWALIFICATIESTRUCTUUR / CGO

Enkele jaren geleden is door OCW, mede op verzoek en initiatief van het onderwijsveld en het bedrijfsleven, een omvangrijke vernieuwingsoperatie in gang gezet: Herontwerp Kwalificatiestructuur MBO. Deze vernieuwingsoperatie is tweeledig:

1. **De vervanging van de eindtermgerichte kwalificaties van mbo-opleidingen door nieuwe, competentiegerichte kwalificatieprofielen en vastlegging hiervan in nieuwe kwalificatiedossiers (herontwerp kwalificatiestructuur).**
2. **Het herontwerpen van de mbo-opleidingen, waarvoor de nieuwe kwalificatiedossiers de basis vormen (herontwerp mbo).**

Landelijk wordt vastgesteld wat geleerd moet worden. Vervolgens stelt de onderwijsinstelling in samenspraak met deelnemers en leerbedrijven de leer- en onderwijsvormen vast, het hoe. De onderwijsvisie 'De weg naar werk en actief burgerschap' met de vijf ankerpunten is hierbij voor het Albeda College richtinggevend.

Sinds 2004 kunnen onderwijsinstellingen ervaring opdoen met de nieuwe competentiegerichte kwalificatiedossiers door middel van jaarlijks aan te vragen experimenten in het kader van de Experimenteerregeling.

De wettelijk verplichte invoeringsdatum van de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur is 1 augustus 2010.

In 2006 startten 4.223 deelnemers verspreid over 35 experimenteeropleidingen. Het implementatietempo is afhankelijk van het beleid van de betreffende branche. Veel opleidingen kiezen ervoor eerst in te zetten op de inhoudelijke onderwijsvernieuwing gebaseerd op de onderwijsvisie, alvorens met de kwalificatiedossiers aan de slag te gaan.

ONDERWIJSBELEID IN ROTTERDAM

Het onderwijsbeleid in Rotterdam werd vormgegeven door een samenwerkingsverband van bijna alle Rotterdamse scholen en de gemeente Rotterdam (ROB). Dit samenwerkingsverband richt zich op de jongeren van Rotterdam van VVE (voor- en vroegschoolse educatie) tot en met het mbo. Uitgangspunt is het bevorderen van de doorlopende leerlijn voor de deelnemers en een integrale benadering van risicodeelnemers. Het Albeda College heeft een actieve rol gespeeld in het tot stand komen van de samenwerking en de inhoud van het programma.

DOORSTROOM MBO-HBO

In januari 2002 werd het 'Convenant Doorstroomagenda' afgesloten. Convenantpartners zijn: de roc's Zadkine, Da Vinci College, Albeda College en de hogescholen Hogeschool INHOLLAND en Hogeschool Rotterdam. Een belangrijke doelstelling in het kader van dat convenant was een verhoging van de doorstroom van mbo-niveau 4 naar het hbo met 4%, gemeten over vier jaar. Deze regionale doelstelling is met 3,8% meer doorstroom nagenoeg gerealiseerd. Belangrijk is dat het Albeda College een grote bijdrage heeft geleverd aan de toegenomen doorstroom.

NAAST DE PROJECTEN IN HET KADER VAN DE REGIONALE SAMENWERKING MBO-HBO ZIJN ER VANUIT ALLE BEROEPSBRANCHES CONTACTEN MET HET HBO, WAARBINNEN OP OPLEIDINGS- EN BRANCHENIVEAU SAMENWERKING EN AFSTEMMING PLAATSVINDT.

2.1.2

GEÏNTEGREERDE BEGELEIDING EN ZORG

GEÏNTEGREERDE BEGELEIDING EN ZORG TIJDENS DE LOOPBAAN IS IN ONZE REGIO EEN ZAAK VAN GROOT BELANG. HET ALBEDA COLLEGE WIL JONGEREN HELPEN EEN **STARTKWALIFICATIE VOOR DE ARBEIDSMARKT TE VERKRIJGEN. HET ALBEDA COLLEGE VOELT ZICH OOK VERANTWOORDELIJK VOOR DE DEELNEMER DIE IN DE MAATSCHAPPIJ STAAT MET ALLE PROBLEMEN DIE DAARBIJ HOREN, ZOALS SCHULDEN EN TAAL-ACHTERSTAND.**

Van alle ankerpunten is bij het onderwijs veel aandacht voor het vijfde ankerpunt. Alle opleidingen zorgen voor een intakegesprek, eventueel aangevuld met een test of assessment. Voor opleidingen met veel aanmeldingen, zoals Muzikant/Producer, de MBO Theaterschool, het Albeda Dans College en de opleidingen binnen de richting Sport & Bewegen, is er een intensieve selectieprocedure. Jongeren die niet geplaatst kunnen worden op de opleiding van hun eerste keuze, kunnen bij het Trajectbureau worden geholpen met het zoeken naar een alternatief.

SPECIFIEKE DOELGROEPEN

Aan specifieke doelgroepen, zoals jonge moeders, mensen met een fysieke en/of psychische handicap en aan ex-leerlingen van het praktijkonderwijs, geeft het Trajectbureau extra begeleiding bij de keuze van een passend onderwijstraject. Met de scholen voor praktijkonderwijs in de regio zijn er afspraken over centrale aanmelding en dossieruitwisseling van deze leerlingen.

JAARLIJKS WORDT TERUGGEKOPPELD AAN HET PRAKTIJKONDERWIJS IN HOEVERRE HUN EX-LEERLINGEN MET SUCCES EEN MBO-OPLEIDING VOLGEN.

Met de Regionale Expertise Centra bestaat een nauwe samenwerking over de doorstroom van jongeren met een handicap. Op het Albeda College is ook plaats voor jongeren die in aanraking zijn gekomen met justitie. Op de Oostzeedijk is er een specifiek traject voor (ex-) delinquenten.

VOORLICHTING

Voortijdig schoolverlaten kan worden voorkomen wanneer een jongere een duidelijke beroepskeuze heeft en onderwijs volgt dat aansluit bij zijn niveau en belangstelling. De voorlichting aan aspirant-deelnemers wordt steeds meer maatwerk. Het Albeda College neemt deel aan regionale beurzen, maar ook aan kleinschalige voorlichtingsactiviteiten op vmbo-scholen.

ZAT'S

In de opleidingen komt er steeds meer samenhang in de zorgstructuur. Mentoren begeleiden deelnemers in hun studieloopbaan en ondernemen actie bij ongeoorloofd verzuim. In 2006 zijn bij circa vijftien teams zorgafstemmingsoverleggen (ZAT's) gestart, waarin teamleider, mentoren schoolmaatschappelijk werk en trajectbegeleiding samen afspreken welke begeleiding aan deelnemers wordt geboden. Bij enkele ZAT's zijn externe partners, zoals Bureau Leerplicht, betrokken. Om de ZAT-ontwikkeling verder te verdiepen participeert het Albeda College in het voorhede-project van het Nederlands Jeugdinstituut voor de ontwikkeling van ZAT's in roc's.

EXTERNE PARTNERS

In de onderwijsvisie wordt veel waarde gehecht aan samenwerking met ketenpartners. Het Albeda College heeft een netwerk van organisaties opgebouwd om de interne zorgstructuur te versterken met de expertise van externe partners. Het Albeda College is voorzitter van het regionaal platform roc's - (jeugd)zorg, waarin de ontwikkeling van de zorgstructuur in de roc's centraal staat. In dit overleg bespreken de ketenpartners de voortgang van een sluitende zorgstructuur in de regio, voor jongeren tussen 16 en 23 jaar.

Er is een team van twaalf schoolmaatschappelijk werkers actief, gedetacheerd vanuit de Oecumenische Stichting. Zij zorgen voor kortdurende begeleiding van jongeren met psychosociale problemen en voor verwijzing bij complexe problematiek. Daarnaast bieden zij consultatie aan mentoren. Bij tien opleidings-teams begeleiden gedragstrainers van Stek Jeugdzorg, jongeren met gedragsproblematiek in het kader van het VSV-project Time4you. Met Bouman GGZ is er een project op de locatie Baljuwstraat om te onderzoeken in hoeverre preventieve en curatieve activiteiten vanuit de verslavingszorg kunnen worden ingebed in de zorgstructuur.

Op de locatie Sportlaan is vanuit de GGZ-instellingen een multidisciplinair jeugdteam 'Asserted Community Treatment' (ACT) gestart om ook jongeren met psychische problemen te kunnen begeleiden. De Gemeentelijke Kredietbank Rotterdam verzorgt spreekuren en begeleiding van deelnemers met schulden. Verdere activiteiten in de zorgstructuur ter ondersteuning van opleidingsteams zijn onderzoek naar dyslexie bij deelnemers, logopedie en trainingen 'Omgaan met Faalangst' door Context GGZ.

CONVENANT

In de zomer van 2006 is een convenant gesloten tussen de regiogemeenten, Albeda College en ROC Zadkine met als streefdoel een extra vermindering van de uitval met 10%. Onderwerpen in dit convenant zijn de aansluiting vmbo-roc, flexibele instroom, versterken zorgstructuur en verzuimbegeleiding. Elke zes weken worden de resultaten van dit convenant namens de regiogemeenten besproken met de wethouder onderwijs van Rotterdam. In september 2006 is als uitwerking van dit convenant 'De Toegangspoort' ontwikkeld: een samenwerking van de branche AKA en het

Trajectbureau. Jongeren uit de regio die nog geen keus hebben gemaakt, kunnen flexibel instromen voor loopbaanoriëntatie en daarna doorstromen naar de opleiding van hun keuze.

Deelnemers die niet verder willen of kunnen met hun opleiding en geen startkwalificatie hebben, worden gemeld bij het Trajectbureau. De (partieel) leerplichtigen gaan naar het Loopbaanpunt waar zij intensieve loopbaanbegeleiding krijgen om te komen tot een loopbaanplan, en waar zij de eerste stappen zetten om hun keuze te realiseren. Deelnemers van achttien jaar en ouder krijgen individuele begeleiding bij het bepalen van een nieuwe richting in hun loopbaan.

SLUITENDE AANPAK JONGEREN

Er zijn nauwe contacten met de gemeentelijke afdeling Leerplicht en het Regionaal Meld- en Coördinatiepunt in Rijnmond. Ook met de jongerenmentoraten in enkele deelgemeenten in Rotterdam wordt in het kader van outreachend werken contact onderhouden om te komen tot een sluitende aanpak voor jongeren in Rotterdam. In 2007 zullen de resultaten van de bovengenoemde activiteiten zichtbaar worden.

**'WIJ
HELPEN
ELKAAR.'**

2.1.3

TAALBELEID

TAAL SPEELT EEN SLEUTELROL IN HET LEERPROCES. DOOR DE INVOERING VAN COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS DREIGT TAAL NAAR DE ACHTERGROND TE VERDWIJNEN. TAAL MAG GEEN REDEN ZIJN TOT UITVAL. OOK NIET BIJ ANDERSTALIGE OF MINDER TAALVAARDIGE DEELNEMERS.

Hiertoe zijn twee kenniskringen ingericht: Nederlands en Moderne Vreemde Talen. Deze adviseren en ondersteunen de onderwijsteams in het primaire proces en ontwikkelen taalactiviteiten voor het gehele Albada College. In de branches Gezondheidszorg, Werken met Mensen en AKA is al gestart met scholing. Tevens participeert het Albada College in de gemeentelijke programmacommissie Onderwijs, Ouder en omgeving VO-ROC.

HET PROJECT 'ONDERSTEUNEND NEDERLANDS' MAAKT HET MOGELIJK EXTRA ONDERSTEUNING DOOR TAALLESSEN TE GEVEN AAN DEELNEMERS MET EEN TE LAAG TAALNIVEAU, OM ZO UITVAL TE VOORKOMEN.

2.1.4

INTERNATIONALISERING

NU ROTTERDAM, ALS HAVENSTAD, EN DE REGIO RIJNSMOND STEEDS MEER INTERNATIONAAL OPERERENDE BEDRIJVEN KENNEN, ZIJN JONGE MENSEN NODIG DIE OPENSTAAN VOOR ANDERE LANDEN. OM DE COMPETENTIES IN EEN REËLE BEROEPSCONTEXT TE OEFENEN, KOMT ER STEEDS MEER AANDACHT VOOR INTERNATIONALE MOBILITEIT. OOK IS DE BEHOEFTE ONTSTAAN AAN INTERNATIONALE BEROEPSPRAKTIJKVORMING.

Via een gerichte benadering van branches én deelnemers en hun ouders, werd het fenomeen van internationale stages en BPV in de landen van de Europese Unie in het Albada College geïntroduceerd.

Het Albada College wordt vaak door buitenlandse delegaties bezocht. Hieruit ontstaan regelmatig initiatieven. In 2006 zijn kansrijke contacten gelegd, zoals met de provincie Hebei in China. Buitenlandse bezoeken van het Albada College zelf hebben geleid tot activiteiten in onder meer Suriname, Turkije en China.

IN 2007 ZAL DE MOGELIJKHEID OM INTERNATIONALISERING IN HET ONDERWIJS VORM TE GEVEN BREDER ONDER DE AANDACHT WORDEN GEBRACHT VAN BRANCHES, DEELNEMERS EN MEDEWERKERS.

2.1.5

ERKENNING EERDER VERWORVEN COMPETENTIES (EVC)

**DE VRAAG NAAR EVC-PROCEDURES IS STERK
AFHANKELIJK VAN DE VRAAG OP DE ARBEIDSMARKT.
EEN WERKGEVER IS ERBIJ GEBAAKT ALS PERSONEEL
MEE KAN GROEIEN MET DE ONTWIKKELING EN DE
EISEN VAN HET BEDRIJF.**

**EVC WORDT IN DE CAO-ONDERHANDELINGEN OOK GEZIEN ALS
MIDDEL OM PERSONEEL TE BEHOUDEN VOOR DE EIGEN BRANCHE.
VERDER ZULLEN EVC-PROCEDURES IN DE TOEKOMST, BIJ TEKORTEN
OP DE ARBEIDSMARKT, EEN BELANGRIJKE ROL GAAN VERVULLEN OM
DE DESKUNDIGHEID VAN PERSONEEL IN BEELD TE BRENGEN EN TE
VERGROTEN. IN NOVEMBER 2006 IS DE LANDELIJKE KWALITEITS-
CODE EVC VAN KRACHT GEWORDEN.**

Verschillende branches binnen het Albeda College voeren EVC-procedures uit. De branches Gezondheidszorg, Werken met mensen, Secretarieel & Administratie, en de opleidingen Facilitaire Dienstverlening en Afro-kappen zijn al enkele jaren in staat om deelnemers na een EVC-procedure op flexibele wijze een maatwerkscholing aan te bieden.

De branche Techniek voert de EVC-procedures niet zelf uit, maar verzorgt in toenemende mate de maatwerkscholing voor het kenniscentrum Kenteq.

TOENAME IN 2007

In 2007 wordt geïnventariseerd op welke wijze het aantal EVC-procedures kan worden uitgebreid, welke knelpunten moeten worden opgelost om te kunnen voldoen aan de kwaliteitscode EVC en wat er nodig is om EVC-procedures vanuit de nieuwe kwalificatieprofielen uit te voeren. Er wordt in 2007 gestreefd naar een toename van het aantal EVC-gekwalificeerde opleidingen van drie in 2006 naar negen in 2007.

2.1.6

KWALITEITSZORG

IN DE VERANTWOORDING SPEELT KWALITEITSZORG EEN GROTE ROL: METEN, BORGEN EN VERBETEREN VAN DE ONDERWIJSPRESTATIES. HORIZONTALE EN VERTICALE VERANTWOORDING ZIJN ONONTBEERLIJK. ZELFEVALUATIES LEIDEN TOT VERBETERINGEN, AUDITS ZORGEN ERVOOR DAT BIJ CONTROLES DE SCHOOL AAN ALLE EISEN VOLDOET.

In 2006 is in het Albeda College een 'Handboek Kwaliteitszorg' ingevoerd. Daarmee is een belangrijke volgende stap gezet op het pad van integrale beleidssturing en het meten, borgen en verbeteren van onderwijsprestaties. Volgens de richtlijnen in dit handboek hebben alle branches in 2006 de eigen onderwijsprestaties beoordeeld aan de hand van een gemeenschappelijk referentiekader. Op basis van deze uitkomsten en tegen de achtergrond van de ontwikkelingen in het beroepsveld hebben zij vervolgens, in het licht van de onderwijsvisie van het Albeda College, hun beleidsplannen voor de toekomst geformuleerd. De concrete doelstellingen uit deze beleidsplannen maken in 2007 deel uit van de managementovereenkomsten die worden afgesloten tussen het College van Bestuur en de branchedirecteuren.

Tegelijkertijd is een beweging in gang gezet waarbij de cyclus van plannen, uitvoeren, evalueren, borgen en verbeteren ook op het niveau van de afzonderlijke opleidingsteams geheel wordt doorlopen. Interne beleidssturing en interne verantwoording krijgen zo meer en meer concrete vorm en inhoud. Kwaliteitszorg is daarmee binnen het Albeda College geworden tot een aspect van beleid, dat voor alle betrokkenen van belang is en bijdraagt aan een hogere onderwijskwaliteit en betere onderwijsprestaties.

HORIZONTALE VERANTWOORDING

In augustus 2006 is door de onderwijsinspectie een nieuw toezichtkader BVE geïntroduceerd en daarmee ook de begrippen governance en horizontale verantwoording. Het Albeda College heeft ook in 2006 gewerkt aan de verdere versterking van de dialoog en de samenwerking met de bondgenoten.

IN ONZE ONDERWIJSVISIE IS SAMENWERKING MET HET WERKVELD NOODZAKELIJK EN VANZELFSPREKEND VOOR GOED ONDERWIJS.

In 2006 zijn verschillende bondgenoten nadrukkelijker betrokken bij het beleid en de beoordeling van de onderwijsprestaties. Voorbeelden hiervan zijn de conferentie Jong en senior, ga ervoor!, deelnemersdebatten over verschillende thema's, klankbordbijeenkomsten over specifieke thema's, werkbanken, beleidscommissies en adviesraden.

Een gemeenschapsschool met bondgenoten, dat is de ambitie van het Albeda College. Wij willen een gemeenschapsschool zijn, die vóór en ván de gemeenschap is. Een ambitie die wij samen met onze bondgenoten willen blijven realiseren. Vanaf 2007 willen wij naast de structurele samenwerkingsactiviteiten met bondgenoten jaarlijks instellingsbreed een 'bondgenotendag' organiseren, die in het teken zal staan van de verdere versterking van (duurzame) relaties en het voeren van het debat. Het gaat om het activeren van wederzijds commitment.

In het voorjaar van 2007 verschijnt een startnotitie met een beschrijving van de globale kaders.

EIND 2007 ZAL ER EEN BELEIDSPLAN LIGGEN, WAARIN AANGEGEVEN WORDT HOE HET ALBEDA COLLEGE DE HORIZONTALE VERANTWOORDING INSTELLINGSBREED VERDER WIL VORMGEVEN.

2.1.7

INSPECTIE VAN HET ONDERWIJS

HET BEZOEK VAN DE ONDERWIJSINSPECTIE STOND IN 2006 IN HET TEKEN VAN DE INVOERING VAN HET VERANDERENDE INSPECTIETOEZICHT EN DE INTRODUCTIE VAN HET CONCEPT VAN GOVERNANCE. DE INSPECTIE SIGNALEERDE GEEN RISICO'S.

Mede omdat er sprake was van de overgang naar een andere vorm van extern toezicht, werd er geen kwaliteitsonderzoek uitgevoerd. Wel nam de onderwijsinspectie met veel belangstelling kennis van de grote dynamiek die zich in het verslagjaar voordeed. Belangrijke ontwikkelingen waren:

- De nieuwe besturingsfilosofie, waarin onderwijs leidend is en de omslag wordt gemaakt van integraal management naar onderwijskundig leiderschap.
- De voortgaande groei van het deelnemersaantal.
- De extra financiële impulsen in onderwijsinnovatie.
- De vele nieuwe contextrijke leersituaties die werden gecreëerd in samenwerking met bedrijven en instellingen in de regio.
- De verdere ontwikkeling en uitbouw van de zorgstructuur voor deelnemers met handicaps, onderwijsachterstanden en gedrags- of leerproblemen.
- Het met succes terugdringen van het voortijdig schoolverlaten en de algehele toename van het opleidingsrendement.

Met de onderwijsdirecties werd gesproken over de verbeteringen die in de afzonderlijke opleidingsclusters zijn doorgevoerd, op basis van eerder door henzelf geformuleerde doelstellingen. In het algemeen spreekt de onderwijsinspectie haar vertrouwen uit in de ontwikkelingen die het Albeda College in gang heeft gezet om de kwaliteit van het onderwijs te verhogen.

THEMATISCH ONDERZOEK: NALEVING VAN DE 850/925 KLOKUREN

In 2006 heeft de inspectie op verschillende locaties de naleving van de 850 klokuren gecontroleerd. Aan het criterium van de 850 klokuren kon worden voldaan, maar de afstemming tussen de verschillende documenten waarin verwezen wordt naar klokuren is onvoldoende. Verder is het verschil tussen de geplande en gerealiseerde lesuren significant. In sommige gevallen is het verschil meer dan 10%.

Omdat de inspectie heeft aangekondigd ook in 2007 de roc's te controleren op deze klokuren, wordt intern onderzoek gedaan naar de naleving van de 925 geplande en de 850 gerealiseerde klokuren van één cursusjaar. Het interne onderzoek heeft aangetoond dat er forse vooruitgang is geboekt in de verantwoording van de klokuren. De interne controle wordt in 2007 uitgebreid naar de DTBOL- en BBL-opleidingen waarvoor een criterium van 300 klokuren geldt.

2.1.8

KWALITEITS-CENTRUM EXAMINERING (KCE)

HET KCE ONDERZOEKT JAARLIJKS DE KWALITEIT VAN DE EXAMINERING VAN DE ROC'S. DE AUDITS WORDEN JAARLIJKS UITGEVOERD. AFKEURENDE VERKLARINGEN KUNNEN ERTOE LEIDEN DAT HET COLLEGE GEEN EXAMENS MEER MAG AFNEMEN VOOR DE OPLEIDING WAARVOOR DE AFKEURENDE VERKLARING GELDT.

KWALITEIT VAN DE EXAMINERING STERK VERBETERD

In het examenverslag van 2004-2005 trok het KwaliteitsCentrum Examinering (KCE) de conclusie dat de kwaliteit van de examinering ten opzichte van het pilotjaar 2003-2004 significant verbeterd was. In het examenverslag van 2005-2006 trekt KCE opnieuw deze conclusie.

ONDERZOEKSDRUK IN 2005-2006

Het Albeda College kreeg in 2005-2006 te maken met een dubbele KCE-audit. De examinering is zowel onderzocht met de standaarden 2004 als met de nieuwe competentiegerichte kwalificaties in het kader van het experimenteerartikel in de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) zorgde voor een grote verschuiving in het kwalificatiebestand van de instellingen. Dit leidde tot een aanzienlijke verhoging van de onderzoeksdruk bij alle partijen. Rond de zomermaanden verkeerde het Albeda College in verschillende onderzoekstrajecten: de KCE-audit 2005-2006, het heronderzoek naar aanleiding van de bevindingen 2004-2005, het extra onderzoek als niet voldaan werd aan de minimumaantallen die noodzakelijk waren om een betrouwbaar onderzoek uit te kunnen voeren en de start van de KCE-audit 2006-2007. Het Albeda College heeft - ondanks deze druk - in het onderzoeksjaar 2005-2006 geen afkeurende verklaringen gekregen.

BEVINDINGEN ALBEDA COLLEGE STANDAARDEN 2004

Uit de audits bleek dat de examencommissies beter moeten aantonen dat invulling wordt gegeven aan de wettelijke taken. Ook moet het Albeda College inzichtelijk maken dat aanwezig en benodigde deskundigheid van

medewerkers overeenkomen. Als dit niet het geval is, moet aangegeven worden welke acties in gang zijn gezet. Voor het Albeda College zijn verder de evaluatie van het examineringproces en de analyse van de examenresultaten punt van aandacht. Dit geldt ook voor de wijze waarop het Albeda College toezicht houdt op de afname en de beoordeling van examens. Hieronder vallen ook de kwalificerende praktijkexamens die tijdens de beroepspraktijkvorming worden georganiseerd. Verder moet het Albeda College ervoor zorgen dat bij alle examenproducten een beoordelingsvoorschrift aanwezig is en de cesuur is vermeld.

TOT SLOT BLIJKT DAT DE MEESTE BRANCHES EEN ZELFEVALUATIE HEBBEN OPGESTELD, MAAR DAT ONDERBOUWING VAN DE CONCLUSIES IN EEN AANTAL ZELFEVALUATIES ONTBREEKT.

BEVINDINGEN ALBEDA COLLEGE NIEUWE STANDAARDEN

Bij de uitvoering van de KCE-audit volgens de nieuwe standaarden is een kanttekening vooraf op zijn plaats. Het Albeda College moest aantonen dat de inhoud en de processen van examinering op orde zijn. De standaarden werden echter pas tijdens het studiejaar 2005-2006 ingevoerd. Hierdoor moest het Albeda College in een kort tijdsbestek omschakelen naar de nieuwe standaarden en een andere werkwijze. Een complicerende factor was dat er nog weinig was gedocumenteerd. Het was niet altijd helder waar het bewijs aan moest voldoen.

Het ontbreken van bewijs is dan ook de reden dat maar drie van de vijf domeinen met een voldoende zijn beoordeeld. Daarmee is niet gezegd dat de examinering niet voldoet.

Duidelijk mag zijn dat de rol van het Albeda College bij de bewijslast in de toekomst meer aandacht moet krijgen. De zelfevaluatie is daarbij een belangrijk document. Hierin kan het Albeda College de conclusies weergeven en onderbouwen. De meeste kwalificaties krijgen een voldoende beoordeling voor de tevredenheid van de deelnemers, het exameninstrumentarium, de transparantie en borging van de examenprocessen en de wettelijke vereisten. Verder blijkt uit de resultaten dat het Albeda College nog onvoldoende het vertrouwen van het beroepenveld in de kwaliteit van examinering en de deskundigheid van de betrokkenen bij examinering kon aantonen.

CONCLUSIES

KCE onderzoekt elk studiejaar de kwaliteit van de examinering in het middelbaar beroepsonderwijs. Door de kwaliteit te certificeren verschaft KCE de instellingen, het beroepenveld en de geëxamineerde de zekerheid van een waardevast mbo-diploma. De bevindingen van het kwaliteitsonderzoek publiceert KCE jaarlijks in een verslag. De centrale onderzoeksvraag in dit examenverslag is dan ook: wat is in het studiejaar 2005-2006 de kwaliteit van de examinering in het middelbaar beroepsonderwijs?

DE KWALITEIT VAN DE EXAMINERING IN HET MBO HEEFT HET AFGELOPEN JAAR BIJ HET ALBEDA COLLEGE EEN DUIDELIJKE IMPULS GEKREGEN. ER IS SIGNIFICANTE VOORUITGANG GEBOEKT.

Tegelijkertijd blijkt dat de verbeterperiode te kort is. Door proactief bewijzen te verzamelen en interne audits uit te voeren op grond waarvan het Albeda College een zelfevaluatie opstelt, kan de kwaliteit van de examinering aangetoond worden. In het studiejaar 2006-2007 voert KCE een audit uit met alleen de nieuwe standaarden.

‘IK WIL HET
HOOGSTE
BEREIKEN.’

2.2

BEROEPS- ONDERWIJS

WANNEER GESPROKEN WORDT OVER ONDERWIJS, DAN GAAT HET OVER DE TWAALF BRANCHES. DAAR LIGT DE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE UITVOERING VAN HET ONDERWIJS, BINNEN DE DOOR HET COLLEGE VAN BESTUUR GESTELDE KADERS, ZOALS DE ONDERWIJSVISIE. HET ALBEDA COLLEGE ONDERSCHIEDT **NEGEN BEROEPSBRANCHES EN DRIE BRANCHES VOOR VOLWASSENENEDUCATIE.**

DE ONTWIKKELINGEN BINNEN DE NEGEN BEROEPSBRANCHES KOMEN NU EERST AAN DE ORDE.

**‘WIE WIL,
DIE KAN.’**

2.2.1

BRANCHE AKA (ARBEIDSMARKT- GEKWALIFICEERD ASSISTENT)

NATHALIE KIEST

WERK ALS ASSISTENT AKA

VERTALING ONDERWIJSVISIE

HET ALBEDA COLLEGE STAAT LANDELIJK BEKEND OM DE ZORG VOOR RISICOGROEPEN. MET DE KOMST VAN AKA IS ER EEN ERKENDE BEROEPSOPLEIDING VOOR MET NAME DEZE GROEPEN. HET BETREFT DE ASSISTENT BEROEPSBEOEFENAAR (NIVEAU 1) ZORG/ WELZIJN, ECONOMIE/HANDEL EN TECHNIEK.

Bij de ontwikkeling van de branche waren de volgende ankerpunten uit de onderwijsvisie richtinggevend.

- De loopbaan van de deelnemer is voor de AKA het vertrekpunt. Zo zijn er formats ontwikkeld voor de verschillende stappen in het proces: instroom, intake, persoonlijk ontwikkelplan, portfolio, en het voorkomen van voortijdige schooluitval. Voortijdig schoolverlaters krijgen een 4-wekelijks oriëntatieprogramma aangeboden en stromen vervolgens door naar een passend AKA- traject of smalle niveau 1 opleiding.
- Voor de doelgroep van de AKA is het van belang te leren in reële en betekenisvolle contexten. De opleiding beschikt over meer dan 500 leerbedrijven en bovendien hebben hiertoe op een aantal locaties ingrijpende aanpassingen van de leeromgeving plaatsgevonden. Concreet heeft dit geresulteerd in bij de doelgroep en de regio Rijnmond passende beroepspraktijkvormingsmodellen. Veel aandacht is dan ook in de eerste helft van het jaar uitgegaan naar de acquisitie en accreditatie van leerbedrijven.
- Binnen de AKA is de pedagogisch-didactische benadering net zo divers als de doelgroep die ermee bediend wordt. De deelnemers hebben met elkaar gemeen dat ze door allerlei omstandigheden (nog) niet

in staat zijn deel te nemen aan onderwijs dat opleidt tot een beroepskwalificatie.

- Geïntegreerde begeleiding en zorg tijdens de loopbaan. Gezien de deelnemerskenmerken is een optimale zorgstructuur van essentieel belang. In 2006 heeft het Trajectbureau in samenwerking met de uitvoerende teams een 'Handboek zorg AKA' ontwikkeld. In het handboek zijn taken, procedures en verantwoordelijkheden beschreven voor instroombegeleiding, zorg tijdens de opleiding, door- en uitstroombegeleiding en nazorg.

HIGHLIGHTS 2006

In het afgelopen jaar is gebleken dat de deelnemers in een bedrijfsmatige leeromgeving meer plezier hebben in leren en worden gestimuleerd om betere prestaties te leveren. In 2006 is binnen een zorginstelling (Rubroek) een AKA-leerafdeling, de Modelwoning, voor de uitstroomdifferentiatie Zorg en Welzijn ontwikkeld. Het vernieuwende is dat de leerafdeling helemaal wordt gerund door AKA- deelnemers. Het voorbeeld van de Modelwoning Rubroek is inmiddels overgenomen door het Voorlichtingscentrum SS Rotterdam. Deze constructie maakt maatwerk voor zowel de deelnemers als het leerbedrijf mogelijk. Tevens is in 2006 een onderwijsinhoudelijke manager aangesteld die specifiek is belast met het onderzoek naar AKA-groepen, nieuwe lesprogramma's en leerlijnen met de bijbehorende leermiddelen en werkvormen. Het resultaat hiervan is toegankelijk gemaakt voor alle medewerkers door middel van Intranet.

DOELEN 2007

Voor het jaar 2007 stelt de branche AKA de volgende doelen:

- Creëren van een aanbod met doorstroommogelijkheden voor de doelgroep.
- Doorstroming naar de arbeidsmarkt en/ of een vervolgopleiding.
- Een voldoende gespreid aanbod van AKA-opleidingen. De opleiding moet arbeidsmarktrelevant en divers zijn. Bovendien moet het mogelijk zijn om op minimaal tien momenten per jaar met de opleiding te kunnen starten.

2.2.2

BRANCHE BUSINESS SERVICES

- FACILITAIRE DIENSTVERLENING
- BEVEILIGING
- ICT-ACADEMIE

PIETER KIEST



BEVEILIGING

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE ANKERPUNTEN VAN DE ONDERWIJSVISIE VORMEN DE UITGANGSPUNTEN VAN HET ONDERWIJS. CONTEXT- EN PRAKTIJKGERICHT LEREN ZIJN EEN WEZENLIJK ASPECT VAN DE ONDERWIJSVISIE. DE DRIE FOCUSPUNTEN VAN DE BRANCHE ZIJN ONDERWIJS, BEDRIJFSLEVEN EN HRM. AANDACHTSPUNT IS DE VERBINDING MET DE BUITENWERELD. HIER KOMT HET BEROEPSONDERWIJS IN GESPREK MET HET BEROEPENVELD.

De branche Business Services bestaat uit drie clusters ICT, Facilitaire Dienstverlening en Beveiliging.

Het cluster ICT is binnen het Albeda College een voorloper op het gebied van competentiegericht leren. Er wordt naar gestreefd om op alle niveaus de opleiding zo praktijkgericht mogelijk aan te bieden.

In het cluster Beveiliging is het schooljaar 2006-2007 gestart met de experimentele opleiding Beveiliging. In het kader van het 'Leren in reële beroepscontexten' is op de locatie Spinozaweg een domein Beveiliging ingericht, waar de deelnemer in een CGO-omgeving in de beroepscontext leert. Onderwijs en leeromgeving zijn daarbij sterk met elkaar verbonden.

In het laatste kwartaal is een intentieverklaring ondertekend tussen het Albeda College, Stadion Feijenoord N.V. en Facilitaire Diensten de Kuip B.V. Hierin staat beschreven dat partijen verregaand wensen samen te werken ten einde het contextrijk leren en opleiden, gericht vanuit de loopbaan van de deelnemers en medewerkers te versterken.

Het cluster Facilitaire Dienstverlening (FD) heeft de omslag naar competentiegericht onderwijs nog niet gemaakt.

Het kwalificatiedossier is nog niet vastgesteld. Wel is de werkbank FD in 2006 al van start gegaan.

Voor wat betreft de zorgstructuur is een ontwikkeling gaande waarbij registratie van deelnemersverzuim structureel door de verschillende clusters wordt opgepakt. De eerste resultaten geven aan dat het verzuim sterk is teruggedrongen. Het is de wens van de clusters om in het kader van het terugdringen van VSV (Voortijdig Schoolverlaten) uniform te handelen en te registreren.

DOELEN 2007

In 2007 zal vanuit het cluster Beveiliging een intentieverklaring worden aangegaan met HBD Totalsecurity en de Gezamenlijke Brandweer. Er is besloten om in het voorjaar 2007 naast de tevredenheidonderzoeken bij deelnemers en deelnemende BPV-bedrijven, ook gesprekken met deelnemers te organiseren. Deze gesprekken zullen jaarlijks plaatsvinden tussen de branchedirecteur en vijf deelnemers per locatie, waarbij de onderwijsvisie het uitgangspunt zal zijn. Voortdurend zal worden bekeken of er een juiste match is tussen de ambities en de mogelijkheden van de deelnemers enerzijds, en de vragen van de arbeidsmarkt, het vervolgonderwijs en de samenleving anderzijds. De ankerpunten voor het onderwijs worden ook vertaald naar het HRM-beleid. De medewerker en diens loopbaan komen meer centraal te staan.

**'IK WIL
EEN UNIFORM
DRAGEN.'**

2.2.3

BRANCHE GEZONDHEIDSZORG

EVELINE KIEST

GEZONDHEIDSZORG

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE ONDERWIJSVISIE IS VERTAALD IN VIJF ANKERPUNTEN: LOOPBAAN, BEROEPS-CONTEXT, PEDAGOGISCH- DIDACTISCHE AANPAK, ONDERNEMEND GEDRAG EN ZORG EN BEGELEIDING.

Het kalenderjaar 2006 stond in het teken van competentiegericht leren. De werkvloer is de basis voor contextrijk leren. Vanuit die grondhouding werken alle medewerkers van de branche Gezondheidszorg.

Uitgangspunt is de loopbaan van de deelnemer. De deelnemer werkt in eigen tempo en op basis van eigen interesses. In een intake-gesprek komt uitvoerig aan bod wat de deelnemer van het beroep verwacht, zodat teleurstellingen worden voorkomen. Ook wordt de deelnemer op school en in de praktijk persoonlijk begeleid. Het portfolio speelt hierbij een belangrijke rol.

In 2006 is met succes 'Sturend Spel' ingevoerd. Met deze nieuwe lesvorm wordt de beroepshouding van de deelnemer ontwikkeld. Doel van 'Sturend Spel' is het leren van communicatie, interactie en hanteren van normen en waarden. Tevens werd een leerafdeling ingericht. Dit is een afdeling voor deelnemers in de beroepsopleidende leerweg (BOL). Deelnemers zijn - onder toezicht - zelf verantwoordelijk voor hun activiteiten. In een dergelijke afdeling krijgt een groep deelnemers de complete zorg toegewezen voor een groep cliënten. Zij verzorgden ook buffetten en lunches tijdens 'verwendagen' voor ouderen en tijdens een modeshow.

In het kader van het ankerpunt Zorg en Begeleiding worden deelnemers zonnig bij de hand genomen. Wanneer zelfvertrouwen en zelfstandigheid toenemen, krijgen zij meer verantwoordelijkheid. Tot slot is er veel aandacht voor de integratie van zorg en begeleiding: coaching, het participeren in zorgafstemmingsteams en de inzet van Time for You.

HIGHLIGHTS 2006

Hoogtepunt in 2006 was de opening van de eerste leerafdeling in de Argos Zorggroep in Schiedam. Van deze manier van leren verwacht het Albeda College een hoog leerrendement. Cliënten geven aan dat zij genieten van de extra aandacht. In één opleidingsteam is als pilot Mediation ingevoerd. Hierdoor wordt de deelnemer eigenaar van het probleem en dus van de oplossing. Deze methodiek voor conflictbemiddeling is een ideaal oplossings-instrument voor de beroepspraktijk. Deelnemersdossiers zijn gedigitaliseerd zodat alle betrokkenen steeds voorzien zijn van actuele informatie.

DOELEN 2007

Voor 2007 stelt de branche Gezondheidszorg de volgende doelen:

- Publicatie van een Manifest over de kernkwaliteiten van de branche Gezondheidszorg van het Albeda College en de meerwaarde hiervan voor deelnemers, hun ouders en het werkveld.
- Realisatie van een vervolgtraject van taalgericht vakonderwijs.
- Verlaging van absentie van deelnemers door een aangescherpte procedure.

'IK WIL MET MENSEN WERKEN.'

2.2.4

BRANCHE HANDEL & COMMERCIE

- ALBEDA BUSINESS COLLEGE
- BANK & VERZEKERINGSWEZEN
- DETAILHANDEL
- INTERNATIONALE HANDEL/GROOTHANDEL
- MARKETING & COMMUNICATIE
- VERSNELDE OPLEIDINGEN MBO
- SPRINTOPLEIDINGEN

KRISTINA KIEST

HANDEL & COMMERCIE

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE VIJF ANKERPUNTEN HEBBEN ALS BASIS GEDIEND VOOR HET ONTWIKKELEN VAN COMPETENTIEGERICHT ONDERWIJS.

Eerder verworven competenties en vereiste competenties worden tegen elkaar afgezet om voor de deelnemer een optimale leerweg te creëren. De BPV (beroepspraktijkvorming) krijgt een nog centralere plaats binnen de opleidingen.

De bestaande contacten met bedrijfsleven en onderwijsinstellingen zullen worden uitgebouwd om te komen tot vaste afspraken over bijvoorbeeld BPV-plaatsen.

De BPV is nu al continu onderwerp van gesprek met stagebedrijven (bijvoorbeeld Werkbank Tankopslag en Havenbedrijven Rotterdam), bedrijfstakgroepen, oud-deelnemers (bijvoorbeeld Businessclub Mercatus), deelnemers en docenten.

Het praktijkveld bepaalt de kaders voor de opleiding van onze deelnemers. De kennis vanuit de school dient ondersteunend te zijn aan het beroep (de BPV). Het reguliere onderwijs op de locatie wordt ingegeven door de praktijkcontext.

Bij alle opleidingen worden extra uren Nederlands gegeven om de basiskennis en -vaardigheden te vergroten, om de positie van de deelnemer in het vervolgonderwijs of op de arbeidsmarkt te verbeteren. Door een zorgvuldige intake wordt binnen het reguliere onderwijs vaak maatwerk aangeboden om deelnemers te begeleiden naar een succesvolle afronding. Voor mentoraat is meer tijd beschikbaar gesteld, zodat ook huisbezoeken kunnen worden afgelegd.

Ook kunnen de deelnemers extra begeleiding krijgen door de Zorgafstemmingsteams en schoolmaatschappelijk werk.

HIGHLIGHTS 2006

Ook dit jaar draaien er succesvolle projecten om kansarme jongeren de mogelijkheid te bieden een startkwalificatie te behalen. BOL op de winkelvloer is daar een prima voorbeeld van. Dit project geniet landelijke bekendheid, heeft de nationale onderwijsprijs 2005 gewonnen en is door diverse andere opleidingsinstellingen overgenomen.

Het project Prijsmepper is een samenwerkingsverband tussen de branche en het bedrijfsleven (Watson Group). Deelnemers detailhandel - niveau 2: verkoopmedewerker en niveau 4: filiaalbeheerder - runnen samen een drogisterij onder eindverantwoordelijkheid van de Watson Group. Met het project Distripark Eemhaven werd succesvol ingespeeld op de vraag van de Rotterdamse Haven naar werknemers op mbo-niveau. De specifieke 'havenkennis' wordt verzorgd in samenwerking met het Scheepvaart en Transport College. Andere projecten zijn de scholingswinkel Boulevard Zuid (detailhandel) en de Afrikaandermarkt voor ambulante handel.

Grenzen vervagen binnen de handel. Naast de opleidingen Internationale Handel en Groothandel is het Albeda Business College in het leven geroepen. Onderwijs wordt hier in het Engels aangeboden. Internationale projecten dragen bij aan het internationale karakter van de opleiding. Het Albeda Business College moet uitgroeien tot een gerespecteerd instituut.

Docenten zijn in 2006 geschoold voor de omvorming naar competentiegericht onderwijs en op het terrein van examinering.

DOELEN 2007

De contextrijke leeromgeving voor de deelnemer wordt in 2007 verder uitgebouwd. Zo wordt het concept BOL op de winkelvloer verder uitgerold naar drie nieuwe winkelcentra. Het Albeda Business College zal twee nieuwe opleidingen aanbieden: Emerging Market en Hospitality & Banqueting. Ook zal in 2007 in de projecten nauwer worden samengewerkt met de branches AKA en Toeleiding om de instroom in het beroepsonderwijs beter te laten verlopen.

DOCENTEN WORDEN DOOR KC HANDEL GESCHOOLD OM DE BPV BETER TE KUNNEN BEGELEIDEN EN BEOORDELEN. OOK ZULLEN BEDRIJFSSTAGES WORDEN GEÏNTRUCED. DE BRANCHE ZAL DAARNAAST DEELNEMEN IN HET PROJECT STOP VOORTIJDIG SCHOOLVERLATEN BIJ ALLOCHTONE JONGEREN.

2.2.5

BRANCHE HORECA & TOERISME

- BROOD & BANKET
- HORECA
- TOERISME & RECREATIE

IVORY KIEST



HORECA

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE ONDERWIJSVISIE VAN HET ALBEDA COLLEGE IS VERTAALD IN VIJF ANKER-PUNTEN: LOOPBAAN, BEROEPSCONTEXT, PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE AANPAK, ONDERNEMEND GEDRAG EN ZORG EN BEGELEIDING.

De branche Horeca & Toerisme heeft zich met name gericht op het eerste en vijfde ankerpunt. Zo is intensieve samenwerking gezocht met twee commerciële restaurantbedrijven waar groepen deelnemers van niveau 1 en 2 worden begeleid naar een startkwalificatie met grote arbeidsmarktrelevantie. Ook binnen andere opleidingen is gezocht naar contextrijke leeromgevingen ondermeer door simulatie-programma's. Deelnemers worden persoonlijk begeleid en bepalen binnen de kaders van de opleiding het eigen tempo en hun eigen interesses. In het kader van het ankerpunt Zorg en Begeleiding is het opzetten van een aantal zorgadviesteams een stap in de goede richting gebleken.

HIGHLIGHTS 2006

De branche Horeca & Toerisme behaalde in 2006 vele successen. Zo zijn nog meer contextrijke leeromgevingen gerealiseerd. Deelnemers ervaren deze nieuwe manier van leren als realistisch en aantrekkelijk. In nauwe samenwerking met het bedrijfsleven wordt het contextrijke leren ook in de 'echte' beroepspraktijk toegepast. Hierdoor kan onderwijs op maat worden gegeven. Door de grote betrokkenheid van het bedrijfsleven bij het onderwijsproces wordt bovendien een hoog leerrendement gehaald.

DOELEN 2007

Belangrijk doel voor 2007 is de tussentijdse uitstroom van deelnemers zoveel mogelijk te voorkomen. Door meerdere instroommomenten per leerjaar aan te bieden, hoopt de branche de voordeur te openen en de achterdeur te sluiten. Andere doelstellingen voor 2007 zijn:

- Deelnemers moeten vaker diploma's op niveau drie en vier halen. Voorlichting op toeleverende scholen over het opleidingsaanbod en de doorstroom vanuit niveau 2 zijn hiervoor van belang.
- Goed georganiseerd invoeren van het competentiegerichte leren door inhoudelijk, financieel en organisatorisch samenhangende plannen te maken en teams voldoende te faciliteren.
- De branche Horeca & Toerisme streeft naar heldere, eenduidige en betrouwbare rendementgegevens. Op basis daarvan kan het beleid beter worden onderbouwd en geformuleerd.

'IK WIL VEEL TALEN SPREKEN.'

2.2.6

BRANCHE LIFESTYLE, SPORT & ENTERTAINMENT

- DANS, MUZIEK EN THEATER
- MODETECHNIEK
- SPORT EN BEWEGEN
- UITERLIJKE VERZORGING

MARIJE KIEST



SPORT & BEWEGEN

VERTALING ONDERWIJSVISIE

KENMERKEND VOOR DE BRANCHE LSE IS DE VERScheidenheid AAN BEROEPEN WAARVOOR WORDT OPGELEID.

De opleidingen van de drie afdelingen hebben dan ook hun eigen specifieke cultuur en kenmerkende dynamiek. Desondanks is er sprake van een éénheid. Een belangrijke motor hiervoor vormt de visie op leren van het Albeda College. Met de vijf ankerpunten als uitgangspunt bereiden alle opleidingen zich voor op de invoering van de competentiegerichte kwalificatiestructuur in 2010. Hetzij door het creëren van een contextrijke leeromgeving dan wel door experimenten of door het ontwikkelen van deskundigheden en randvoorwaarden die competentiegericht onderwijs vereist.

In alle opleidingen is een start gemaakt met het houden van loopbaangesprekken en het aanbieden van coaching. Deelnemers hebben soms te kampen met ernstige persoonlijke problemen. Hiervoor wordt gebruik gemaakt van de mogelijkheden die schoolmaatschappelijk werk en schuldhelpverlening van het Trajectbureau bieden.

HIGHLIGHTS 2006

Deelnemers werken op hun eigen niveau. De opleiding Junior Afrokapper experimenteert met het nieuwe competentiegerichte kwalificatieprofiel. Dankzij de uitstekende relaties met het werkveld beschikken alle deelnemers van deze opleiding over een erkende BPV-plaats. De sportopleiding heeft naam gemaakt in de stad Rotterdam, in de randgemeenten en bij de verschillende sportbonden. Zij speelt een actieve rol in nieuwe ontwikkelingen.

Zo worden in de gemeente Ridderkerk deelnemers van niveau 2, 3, en 4 ingezet bij een project Begeleiders Op Scholen (BOS-sport). In een samenwerkingsverband tussen sportverenigingen, scholen en buurtwerk wordt serieus en stevig werk gemaakt van het Meer Bewegen.

Daarnaast hebben de entertainmentopleidingen een inmiddels volledig ontwikkeld Productiehuis: groepen deelnemers maken gezamenlijk theatervoorstellingen en zorgen voor alle bijkomstige werkzaamheden (PR en communicatie, licht en geluid, vormgeving en decors, catering, kaartverkoop en vanzelfsprekend, de performance). Het Productiehuis is een geaccrediteerde BPV-instelling.

DOELEN 2007

Voor het jaar 2007 stelt de branche Lifestyle, Sport & Entertainment de volgende doelen:

- Bevorderen van synergie door het leggen van dwarsverbanden tussen de afdelingen binnen de branche: door bijvoorbeeld kennisuitwisseling.
- Uitbouwen van een structureel netwerk met o.a. HBO, gemeenten en bedrijfsleven.
- De branche krijgt een gezicht en wordt een begrip in de regio.
- Ontwikkelen en implementeren van een geaccrediteerd impresariaat in samenwerking met Roots & Routes, waardoor meer en meer gevarieerde externe BPV mogelijk wordt bij de entertainmentopleidingen.

“Ik wist al heel lang dat ik iets met muziek en theater wilde gaan doen”. Nanda Akkerman (19) maakte eerst haar VMBO-opleiding af en deed toen audities voor de MBO-theaterschool en de HAVO-muziek en dans. Uiteindelijk werd ze aangenomen op de nieuwe opleiding muziek/producer van het Albeda College. “Ik wil graag singer-songwriter worden en veel optreden.” Het is geen gewone opleiding want vanaf dag één werk je al aan je eigen muziekcarrière.”

‘IK LEER ELKE DAG, ECHT VET!’

Het Albeda College heeft samen met Roots & Routes (R&R) in 2006 de opleiding muziek/producer opgezet. De deelnemers krijgen zangles, les op de computer of op hun eigen instrument en schrijven rhymes. Ook worden lessen componeren en samenspelen aangeboden, en businesslesses over labels, management et cetera. Ervaren producers, muzikanten en mensen uit de muziekindustrie geven regelmatig workshops. Jeroen Marcelis van R&R: “We doorlopen het proces van schrijven naar opnemen, uitbrengen, promotie en toeren om de muziek bekend te maken. Eigenlijk gaan we tijdens de opleiding uit van de beroepspraktijk van de artiest.”

De opleiding bestaat per jaar uit 320 uur stage en 1280 uur studie. Geen afgestudeerde dagen want de stages zijn zeer divers. Een van de stagemomenten is de Roots & Routes Summerschool. Drie weken lang werkt Nanda samen met een groepje deelnemers toe naar een optreden in poptempel Off Corso in Rotterdam. Een intensief traject als het gaat om samenwerken en samenspelen: “We schrijven nummers en oefenen met de band. Soms is dat best lastig want als de drummer bijvoorbeeld uit zijn dak gaat, hoor ik mezelf niet meer.” Nanda is ook achtergrondzangeres bij Poisen Ivy (soul-caribbean) en Pamela Slagveer (pop-soul). Dergelijke optredens kunnen ook als stage aangemerkt worden, mits de deelnemers er wel iets van leren. “Je leert hier hoe je als muzikant zelfstandig

en onafhankelijk wordt. Dus niet alleen zingen en songwriting maar ook hoe je je eigen liedjes kunt laten registreren en wat je moet doen om een cd uit te brengen”, vertelt Nanda. Ze werkt volgens een eigen plan “want je moet hier alles zelf regelen”. Dat is leuk en daardoor krijgt ze meer zelfvertrouwen. Maar soms is het ook wel eens moeilijk om te weten wat je wilt en de goede vragen te stellen. Er gaat ook wel eens iets mis. “Toen ik een track wilde maken was de gitarist met zijn hoofd heel ergens anders. Die track is wel op tijd afgekomen maar hij was gewoon minder goed.” Jeroen Marcelis: “Muzikant zijn betekent zelf dingen regelen. Wij gaan niet trekken en duwen zodat er een mooi resultaat ontstaat. Je moet stevig in je schoenen staan want het is een moeilijke markt om je geld in te verdienen.”

De praktijklessen zijn in handen van doorgewinterde profs. Nanda: “Ik heb zangles van Sandra St. Victor. Dan gaat het over zingen met bezieling of over falen. Het is geweldig om begeleiding te krijgen van mensen als Alvin Lewis, een gitarist die met Trijntje Oosterhuis heeft opgetreden.” Volgens Jeroen Marcelis staan deze muzikanten midden in de praktijk en kunnen ze daardoor precies vertellen hoe het eraan toe gaat. Wat Nanda betreft heeft ze een goede keus gemaakt met deze opleiding: “Ik leer elke dag, echt vet!” Als ze over drie jaar afgestudeerd is wil ze een eigen band hebben en met verschillende producers gaan samenwerken.

2.2.7

BRANCHE SECRETARIEEL & ADMINISTRATIE

- **BEDRIJFSADMINISTRATIEVE BEROEPEN**
- **JURIDISCHE BEROEPEN**
- **SECRETARIËLE BEROEPEN**
- **SPECIAL PRODUCTS ADMINISTRATIE EN SECRETARIEEL**

LISA KIEST

BEDRIJFSADMINISTRATIE

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE ANKERPUNTEN VAN DE ONDERWIJSVISIE ZIJN UITGANGSPUNT BIJ DE INRICHTING VAN DE COMPETENTIEGERICHTE KWALIFICATIESTRUCTUUR VOOR NIVEAU 3 EN 4. HIERBIJ IS OOK REKENING GEHOUDEN MET DE DOELGROEP EN DE MARKT.

De kenniscomponent van een aantal opleidingen wordt geborgd door de mogelijkheid aan landelijk erkende examens deel te nemen. Het centraal stellen van de loopbaan van de deelnemer is zichtbaar in de start die is gemaakt met het leveren van maatwerk. De secretariële en administratieve opleidingen hebben ook een grote interne praktijkcomponent in contextrijke leeromgevingen gerealiseerd. De pedagogisch-didactische benadering van deelnemers door de docent kenmerkt zich door verbinding, vertrouwen en verantwoordelijkheid en wordt zichtbaar in de toegenomen sturing op zelfstandigheid van de deelnemer, gekoppeld aan een toegenomen coachende rol van de docent.

Binnen de branche wordt het ankerpunt Ondernemerschap en Ondernemend zijn vormgegeven door deelnemers uit te nodigen interesse te tonen, initiatief te nemen, keuzes te maken, verantwoordelijkheid te nemen, autonoom te zijn. Deze houding helpt een deelnemer in zijn loopbaan op school en op de werkplek.

De geïntegreerde zorg is versterkt door meer uren per deelnemer voor persoonlijk contact, het benoemen van meer ondersteunende medewerkers, zoals onderwijsassistenten en een verdere uitbouw van Zorgafstemmingteams.

HIGHLIGHTS 2006

Het jaar 2006 stond in het teken van de voorbereiding op en de start van de competentiegerichte kwalificatiestructuur voor niveau 3 en 4 van de administratieve, secretariële en juridische opleidingen.

Tevens werd de branchestructuur geïmplementeerd. Dit heeft een verschuiving teweeg gebracht in de focus van het lijnmanagement, namelijk de verantwoordelijkheid voor een cluster van opleidingen op meerdere locaties. De teamleider werd meer resultaatverantwoordelijk.

De verschillende opleidingsclusters hebben individuele keuzes gemaakt die de inrichting van het onderwijs vorm moesten geven.

DOELEN 2007

In 2007 streeft de branche naar het inrichten van een brancheadviesraad waarin BPV-bedrijven, werkveld, toeleverende scholen en vervolgoopleidingen vertegenwoordigd zijn. Ook zal een Werkbank voor deze branche worden ingericht. Daarnaast zal de examinering worden voorgelegd aan het beroepenveld.

‘MIJN
MOEDER ZEI:
DOORZETTEN,
DAN KAN
JE EEN
EIGEN ZAAK
BEGINNEN.’

2.2.8

BRANCHE TECHNIEK

- BOUW
- METALEKTRO - ELEKTROTECHNIEK / TECHNODESIGN
- METALEKTRO - METAALTECHNIEK / TECHNODESIGN
- MOBILITEIT (AUTOTECHNIEK)
- MOBILITEIT (DIESELTECHNIEK)
- MOBILITEIT (SCHADEHERSTELTECHNIEK)
- MOBILITEIT (TWEEWIELERTECHNIEK)
- SCHILDEREN

JOACHIM KIEST



BOUW

VERTALING ONDERWIJSVISIE

DE ONDERWIJSVISIE VAN HET ALBEDA COLLEGE IS VERTAALD IN VIJF ANKER-PUNTEN: LOOPBAAN, BEROEPSCONTEXT, PEDAGOGISCH-DIDACTISCHE AANPAK, ONDERNEMEND GEDRAG EN ZORG EN BEGELEIDING.

Concreet voorbeeld van 'leren in de beroepscontext' is de opleiding Technodesign. Deze vierjarige opleiding is ontwikkeld en bijgesteld op basis van een evaluatie met deelnemers, docenten én praktijkbegeleiders. Al vanaf het eerste jaar wordt gewerkt met integrale opdrachten. Naarmate de opleiding vordert, worden deze opdrachten complexer. In het derde en vierde leerjaar volgen de deelnemers een duale leerroute, waarbij zij drie dagen per week in een bedrijf aanwezig zijn. Hier werken zij individueel aan een opdracht, zorgvuldig begeleid en ondersteund door mensen uit de praktijk. De deelnemers zijn zelf verantwoordelijk voor hun prestaties.

HIGHLIGHTS 2006

De branche Techniek heeft grote stappen gezet in de richting van competentiegericht opleiden. Maar liefst 72 deelnemers behaalden hun diploma van de opleiding Technodesign. Een bewijs van de succesvolle onderwijsvisie van het Albeda College. Ook is het onderwijsaanbod in nauw overleg met het bedrijfsleven nóg meer op de beroepspraktijk afgestemd. Verder geven de deelnemers steeds nadrukkelijker zelf sturing aan het eigen leerproces. Doorstroomprogramma's met vmbo en hbo zijn verbeterd. Zo kunnen vmbo'ers deelnemen aan een module CAD-tekenen waarbij eigen deelnemers voor de kennisoverdracht verantwoordelijk zijn. Met het HBO is een

doorstroomprogramma samengesteld waarin deelnemers een of meerdere modules op het HBO kunnen volgen. In beide gevallen wordt een meer bewuste en beter voorbereide keuze gemaakt.

De opleiding Schilderen is nu gehuisvest op locaties met grote praktijkmogelijkheden. Techniek is gestart met het Maintenance College. Hier wordt samengewerkt met (petro)chemische bedrijven, onderhoudsbedrijven en het Scheepvaart en Transport College in Brielle. Via Deltalinqs is zekerheid verkregen over stage- en arbeidsplaatsen.

DOELEN 2007

Het gaat goed met de branche Techniek. Voor 2007 zijn op basis van de zelfevaluatie de volgende doelen geformuleerd:

- Teamontwikkeling en persoonlijke ontwikkeling van medewerkers in relatie tot de invoering van de nieuwe kwalificatiestructuur.
- Herkenbare beleids- en controlecyclus bij alle teams.
- Optimaliseren van de operationele processen (teamtaken).
- Horizontale verantwoording.

OOK ZAL WORDEN GESTART MET DE OPLEIDING MEDISCH INSTRUMENTATIE TECHNICUS. HIER WORDT NAUW SAMENGEWERKT MET DE BRANCHE GEZONDHEIDSZORG. 20 BEDRIJVEN EN INSTELLINGEN STELLEN ZICH GARANT VOOR HET PRAKTIJKGEDEELTE VAN DE OPLEIDING.

Gerben Veerman (20) heeft dit jaar de MBO-opleiding Electrotechniek, richting Technodesign afgerond. Toen hij aan de opleiding begon werd net het duale leren ingevoerd. "Dat vond ik soms wel lastig want dan vragen ze wat je wilt leren." Van de stages was de laatste stageperiode bij Audio Control het leukst. "Ik heb versterkers gebouwd en kon alles vragen wat ik wilde weten."

'JE LEERT HOE JE MET MENSEN MOET OMGAAN'

"Op de basisschool was ik al met een keyboard bezig en later zat ik met stereo's te pielen. Daardoor heb ik eigenlijk voor electro gekozen." Door toedoen van zijn stagebegeleider kwam Gerben bij Audio Control terecht. "Een toffe stage want ik houd heel erg van geluid." Tijdens zijn stage werkte hij zes maanden lang een dag in de week aan zijn zelfbedachte opdrachten. "Ik heb aan de hand van een bestaande bouwtekening een versterker voor een kerk in Schiedam gemaakt. Mijn stage was al afgelopen, maar ik heb nog wel meegeholpen met 'inregelen'. Terwijl ik op het orgel speelde deden de installateurs een geluidstest."

Directeur André Pruijssers van Audio Control ziet het als zijn maatschappelijke verantwoordelijkheid om stagiaires aan te nemen. "De maatschappij functioneert alleen wanneer je als ondernemer ook iets geeft." Het levert hem bovendien wat op; het merendeel van de negen werknemers is vanuit een stage bij zijn bedrijf komen werken. Stages bieden de unieke mogelijkheid om iemand langdurig te zien functioneren." Overigens heeft hij nog nooit een stagiaire geweigerd, ook al was de eerste indruk een enkele keer niet zo gunstig. "Ik doe moeite om hun instelling te veranderen en vaak gebeurt dat ook."

Gerben heeft veel geleerd bij Audio Control. Het bedrijf produceert versterkers en luidsprekers voor akoestisch moeilijke ruimtes zoals kerken en rechtbanken. Hij mocht er ook een

paar bouwen. "De bouwtekeningen waren al aanwezig maar ik moest ze wel op maat maken. Altijd eerst zelf proberen en als het niet lukte riep ik iemand erbij." Ook met vragen over zijn eigen mengpanelen en draaitafels kon hij bij zijn collega's terecht. "Verkoop, verhuur en de productie, ik heb alle facetten van het vak gezien. En ik heb ook geleerd hoe je met mensen moet omgaan."

Eisen en verwachtingen aan stagiaires worden bij Audio Control duidelijk uitgesproken en zijn zelfs neergelegd in een reglement. André Pruijssers: "Ik houd niet van vrijblijvendheid. Ik verwacht dat stagiaires hun opdracht naar eigen 'kunnen' uitvoeren en dat ze meedoen in dit bedrijf. Als een verslag bijvoorbeeld vol staat met fouten dan vraag ik 'is dit het beste verslag dat je ooit hebt geschreven?' en dan wil ik dat ze het onderste uit de kan halen." Gerben is tevreden over de begeleiding en heeft een leuke en interessante stageperiode achter de rug.

De laatste vijf jaar is de houding van de stagiaires wel veranderd, vindt André Pruijssers. "Deelnemers van het Albeda College doen meer hun best om er wat van te maken." Alleen kan de parate kennis nog wel wat bijgeschaafd worden. "Materiaalkennis en hoe je een boormachine vasthoudt, daar ontbreekt het nog wel eens aan. De praktijklokalen moeten weer terug in de school."

2.2.9

BRANCHE WERKEN MET MENSEN

- WELZIJN
- ONDERWIJS

SANNE KIEST

WELZIJN

VERTALING ONDERWIJSVISIE

IN 2006 IS GEWERKT AAN DE VERDERE IMPLEMENTATIE VAN DE ONDERWIJSVISIE. PER ANKERPUNT WORDT AANGEGEVEN HOE DE ONDERWIJSVISIE BINNEN DE BRANCHE IS VORMGEGEVEN.

Loopbaan: elke deelnemer heeft een vaste loopbaancoach toegewezen gekregen. Studieloopbaanbegeleiding wordt gedurende het hele traject vormgegeven.

Beroepscontext: de branche heeft veel geïnvesteerd in het samenwerken met de buitenwereld, ook door de deelnemers op te leiden op de werkvloer van een instelling. Voorbeelden zijn samenwerkingsovereenkomsten met grote instellingen zoals kinderopvang-STIP en convenant Gehandicaptenzorg, participeren in wijkprojecten rond de brede school, opzet van leerwerkbedrijven, participeren in jongerenconferenties, meedoen aan het publieke debat en het verzorgen van kindermiddagen in supermarkten.

Pedagogisch-didactische benadering: iedere deelnemer heeft een vaste begeleider gedurende het hele onderwijstraject. Het onderwijsmodel binnen de branche gaat uit van afnemende sturing en steeds meer verantwoordelijkheid voor de deelnemer voor zijn eigen leerproces.

Ondernemend: ondernemend zijn wordt binnen het curriculum gestimuleerd. Vooral door deelnemers op een creatieve wijze de verbinding met de buitenwereld te laten leggen. Dit jaar is een begin gemaakt met het aanbieden van programma's voor hen die als

ZZP'er in de welzijns- of onderwijsbranche willen participeren.

Zorg en begeleiding: Naast een vaste mentor of loopbaanbegeleider zijn er verschillende vormen van peermonitoring en mentoraat op maat opgezet. Naast nauwe contacten met jeugdzorg en schuldhulpverlening is op iedere locatie schoolmaatschappelijk werk aanwezig.

HIGHLIGHTS 2006

Per augustus 2006 zijn de eerste experimentele groepen gestart binnen de branche Werken met Mensen. Het gaat om de opleidingen Onderwijsassistent, Sociaal Cultureel Werker, Pedagogisch Werker, Medewerker Maatschappelijke Zorg en Sociaal Juridisch Medewerker. Rond de experimenten zijn drie branchebrede werkgroepen gestart met als thema het ontwerp van een onderwijsmodel, studieloopbaan en examinering. De uitkomsten worden besproken in de zogenaamde afstemmingsgroep, waarin vertegenwoordigers van alle experimenten en werkgroepen vertegenwoordigd waren. Ook zijn er werkbezoeken geweest bij andere ROC's. Bovendien is veel gedaan aan visieontwikkeling. Aan het einde van het schooltraject 2006/2009 ligt er een compleet model voor alle bovengenoemde experimentele groepen klaar. De gemeente Rotterdam heeft de ambitie om in 2010 alle kinderen tussen 2-6 jaar voor- en vroegschoolse educatie (VVE) aan te bieden. Een uitdaging voor de branche waar deelnemers worden opgeleid voor het peuterspeelzaalwerk en het basisonderwijs. De docenten zijn inmiddels geschoold om dit traject te begeleiden. Ook is er een VVE-programma ontwikkeld waar onderwijs en werkveld via de website gebruik van kunnen maken.

DIT JAAR IS GESTART MET DE OPLEIDING OUDERCONSULENT. DEELNEMERS WORDEN OPGELEID OM TE GAAN WERKEN IN BIJVOORBEELD DE 'OUDERKAMER' OP EEN BASISCHOOL. IN SAMENWERKING MET PABO'S EN HOGESCHOLEN IS EEN DOORSTROOMPORTFOLIO ONTWIKKELD. DEZE OPLEIDINGEN VERZORGEN ONDER ANDERE EEN MODULE TAAL EN REKENEN VOOR DEELNEMERS DIE WILLEN DOORSTROMEN NAAR HET LAATSTE LEERJAAR.

2.3

VOLWASSENEN- EDUCATIE

WANNEER GESPROKEN WORDT OVER ONDERWIJS, DAN GAAT HET OVER DE TWAALF BRANCHES. DAAR LIGT DE VERANTWOORDELIJKHEID VOOR DE UITVOERING VAN HET ONDERWIJS, BINNEN DE DOOR HET COLLEGE VAN BESTUUR GESTELDE KADERS, ZOALS DE ONDERWIJSVISIE. HET ALBEDA COLLEGE ONDERSCHIEDT NEGEN BEROEPSBRANCHES EN **DRIE BRANCHES** VOOR VOLWASSENENEDUCATIE.

NA DE ONTWIKKELINGEN BINNEN DE NEGEN BEROEPSBRANCHES KOMEN NU DE ONTWIKKELINGEN BINNEN DE DRIE BRANCHES VOOR **VOLWASSENENEDUCATIE** AAN DE ORDE.

‘IK GA
MIJN
VOLGENDE
STAP
MAKEN.’

2.3.1

BRANCHE INBURGERING

- ACTIEF BURGERSCHAP
- ALFABETISERING / LAAGGELETTERDHEID
- INBURGEREN
- INBURGERINGSEXAMEN
- SCHAKELJAAR NAAR HBO EN WO
- VERVOLGOPLEIDINGEN NA HET INBURGEREN

ERNESTO KIEST



INBURGERING

VERTALING ONDERWIJSVISIE

NAAST DE NIEUWE WET INBURGERING (WI), DIE OP 1 JANUARI 2007 VAN KRACHT WORDT, BEPALEN VOORAL DE VIJF ANKERPUNTEN UIT DE ONDERWIJSVISIE VAN HET ALBEDA COLLEGE DE KOERS VAN DE HERINRICHTING VAN HET INBURGERINGS-ONDERWIJS.

Loopbaan: om onderwijs te kunnen bieden dat aansluit bij de deelnemer, moet je hem leren kennen, anders haakt hij af. Een zorgvuldige intake is daarom noodzakelijk. Een dergelijk gesprek zorgt voor een zo compleet mogelijk beeld van de deelnemer. Met een persoonlijke coach worden vervolgens duurzame participatiedoelen bereikt.

Beroepscontext: de (ex)inburgeraar moet kunnen functioneren in relevante en cruciale praktijksituaties. Deze zijn vertaald in concrete praktijkopdrachten die buiten de school, in de wijk of op de stageplek uitgevoerd moeten worden. Hiertoe is een stagebureau andersstaligen opgezet dat zich richt op de werving van maatschappelijke stages of taalstages, werkervaringsplaatsen voor WEB-deelnemers en BPV-plaatsen voor de AKA-anderstaligen.

Pedagogisch-didactische benadering door binding, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid: de begeleiding van de coach is gericht op het (leren) denken vanuit zelfsturing en het positief werken vanuit de eigen verantwoordelijkheid.

Ondernemend: zelfstandigheid, reflectievermogen en het creatieve oplossingsvermogen, bieden een basis voor actief burgerschap.

Zorg en Begeleiding: de coach begeleidt de deelnemer op weg naar het examen en ondersteunt de deelnemer bij het behalen van zijn participatiedoelen. Hij maakt hierbij gebruik van de interne zorgstructuur van de branche zoals schoolmaatschappelijk, logopedie en de ondersteuning die Albedabreed wordt aangeboden: budgetteringstrainingen et cetera.

HIGHLIGHTS 2006

2006 was het jaar van de gevolgen van de verandering van de inburgeringsmarkt. Veel aandacht is uitgegaan naar het op orde houden van de opdrachtenportefeuille, naar het rendement en de inrichting van een passende organisatie van het onderwijs.

De portfoliomethodiek is hiertoe in alle trajecten geïntegreerd. Hierdoor is voor de deelnemer en de docent voortdurend zichtbaar welke ontwikkeling de deelnemer doormaakt. Ook voor het meten van de taalverwerving zijn verschillende toetsinstrumenten geïntroduceerd. Het Albeda College is door de minister van Wonen, Wijken & Integratie aangewezen als exameninstelling van de wet Inburgering.

DOELEN 2007

Met de vijf ankerpunten vanuit de onderwijsvisie is de koers uitgezet naar competentiegericht inburgeringonderwijs. Met het vrijkomen van de inburgeringsmarkt, zijn door de concurrentieslag aanzienlijke tegenwind en onderstromingen veroorzaakt. Maar met de beperkte (financiële) middelen navigerend tussen de stringente rendementseisen en verplichtingen vanuit de opdrachtgevers en het rijk, blijft de branche langzaam maar gestaag koersen naar actief (in)burgerschap. Duurzame participatie in samenleving of op de arbeidsmarkt is het hoofdoel van het branchejaarplan 2007.

‘IK HEB EEN TAAK.’

2.3.2

BRANCHE RE-INTEGRATIE & EMPLOYABILITY

- CURSUSSEN EN TRAININGEN
- EMPLOYABILITY
- INDIVIDUELE RE-INTEGRATIEOPDRACHTEN (IRO)
- PROJECTEN EN OPDRACHTEN
- TRAJECTEN NAAR WERK

RON

‘UIT DE
UITKERING,
WEER AAN
HET WERK.’



BAANGARANTIE

DE BRANCHE RE-INTEGRATIE & EMPLOYABILITY IS VOOR RE-INTEGRATIEBEDRIJVEN, GEMEENTEN, BEDRIJVEN MET ZEER LAAG OPGELEIDEN, UWV EN INDIVIDUELE UITKERINGSGERECHTIGDEN, EEN PARTNER IN HET ONTWIKKELEN EN REALISEREN VAN OPDRACHTEN, GERICHT OP BEMIDDELING VAN UITKERINGSGERECHTIGDEN NAAR DE ARBEIDSMARKT, EN OP BIJSCHOLING VAN WERKNEMERS TER BEVORDERING VAN HUN ARBEIDSMARKTPOSITIE.

De branche onderscheidt zich hierin van de andere branches. De branche gaat uit van de persoonlijke talenten van de deelnemer. De deelnemer leert omgaan met zijn belemmeringen op basis van zelfredzaamheid en verantwoordelijkheid. De branche voert zelfstandig trajecten uit maar participeert ook in samenwerkingstrajecten.

HIGHLIGHTS 2006

Voorbeelden van projecten in 2006 zijn:

JONGE MOEDERS in samenwerking met het Jongerenloket Rotterdam.

Het project Jonge Moeders richt zich op uitkeringsgerechtigde jonge moeders in de leeftijd van 18 tot 23 jaar met een meervoudige problematiek, zoals het ontbreken van een startkwalificatie, een gebrek aan sociale competenties, alleenstaand ouderschap en schulden. In 2006 is R&E actief aan de slag geweest met 32 jonge moeders. Van deze groep heeft 65 procent het traject succesvol afgerond, waarvan 16 deelnemers een BOL-opleiding zijn gaan volgen.

BAANGARANTIE-TRAJECTEN in samenwerking met werkgevers, intermediairs en opleidingen.

Vanuit de beroepskwalificerende scholing zijn er steeds meer baangarantietrajecten georganiseerd. Een succesvol traject in 2006 was de samenwerking tussen Daad, afdeling Werk en Scholing van SoZaWe, en het district Charlois. De selectie van de juiste klant voor het juiste leerwerktraject bleek in de praktijk een probleem, ondanks de talloze vacatures in de technische sector van de arbeidsmarkt. Toch heeft deze samenwerking een hoog matchingsresultaat opgeleverd. Ruim 80 procent van de geselecteerde kandidaten heeft de opleiding/functietraining afgerond en is aan het werk bij een werkgever.

EMPLOYABILITY voor de dienst Sport en Recreatie Rotterdam.

115 deelnemers volgden een BBL-traject waarin zij naast werknemersvaardigheden, Ondersteunend Nederlands en studievoordigheden, ook 2 praktische modules volgden op het gebied van groenvoorziening en technische vaardigheden.

GEMEENSCHAPSTAKEN in samenwerking met deelgemeenten.

Dit project is bedoeld voor deelnemers met een grote afstand tot de arbeidsmarkt/samenleving, die basale vaardigheden missen, waardoor arbeidsinschakeling nog niet tot de mogelijkheden behoort. Zij worden voorbereid op een maatschappelijke en/of sociale activering.

DOELEN 2007

De re-integratiemarkt is een snel veranderende, dynamische prijsvechtersmarkt. De branche richt zich op de marktsegmenten waar bemiddeling en kwalificatie samenkomen en anticipeert op gewijzigd landelijk en gemeentebestuur. In 2007 wordt een strategische marktanalyse opgesteld en wordt gefocust op specifieke doelgroepen. Daarnaast wordt er gezocht naar nieuwe innoverende projecten en/of samenwerkingsvormen op de markt om een uniek aanbod te kunnen bieden. Een voorbeeld hiervan is de 'Inhouse' vestiging van het uitzendbureau Start People aan de Triathlonstraat. De bestaande contracten lopen voor de uitvoering door in 2007. Sommige lopen nog door in 2008.

HET ZORGVULDIG AFRONDEN VAN DEZE CONTRACTEN EN HET IN KAART BRENGEN VAN DE BEHAALDE RESULTATEN, LEVEREN EEN BASIS OP VOOR NIEUW TE VERWERVEN OPDRACHTEN.

“Natuurlijk moest ik wennen. Wat wil je, ik had twintig jaar niet gewerkt.” Maar Sakiran Mohamedhosein (50) wilde zo graag. Albeda Re-integratie & Employability (R&E) bood haar de kans. En nu volgt zij beroepskwalificerende scholing. Ze loopt hiervoor stage bij Zorgcentrum De Elf Ranken in Barendrecht: drie dagen per week werken en één dag naar school. Nog eventjes, want over een aantal maanden hoopt ze haar diploma te halen en is ze verzorgende niveau twee.

‘IK GA MET PLEZIER NAAR MIJN WERK.’

Sakiran had rugklachten, geen vooropleiding en opgroeiende kinderen. Van werken kwam het niet. Een uitkering, daar moest ze het mee doen. Albeda R&E was voor haar de brug naar betaald werk. Via de uitkeringsinstantie kreeg het Albeda Sakiran’s aanvraag binnen. Gesprekken over haar motivatie, haar klachten, vooropleiding en interesse volgden. Sakiran startte met de scholing en het Albeda ging op zoek naar een passende stageplek. Het werd Zorgcentrum De Elf Ranken in Barendrecht, een modern tehuis in nieuwbouwwijk Carnisselande. Niet alleen modern qua uitstraling, maar ook qua aanpak. Kleinschalige woongroepen met maximaal acht ouderen. Wonen en welzijn staan voorop. Hebben de ouderen geen zin om om acht uur te ontbijten, dan gebeurt het toch een uurtje later. “Het is geweldig hier”, vindt Sakiran. **“Ik ga met plezier naar mijn werk. Ja, mijn werk. Ik noem het ook echt mijn werk.”**

Ida Huijgens, opleidingscoördinator voor De Elf Ranken kan binnen iedere woongroep wel een stagiaire gebruiken. “Maar”, zo benadrukt ze, “een stagiaire tellen we niet mee als volwaardige kracht. Natuurlijk verwachten we wel wat van ze, maar we investeren ook veel in ze. We benaderen de stagiaire als mens, zonder concessies te doen aan de kwaliteit van hun opleiding. Je krijgt je diploma niet cadeau.” Tineke Doornink, trajectbegeleider van Albeda R&E, vult aan: “De deelnemers krijgen geen salaris, maar behouden hun uitkering. En met subsidie wordt hun opleiding betaald.

Ook deelnemer Chemina Provence (25) volgt beroepskwalificerende scholing bij het Albeda College en loopt eveneens stage bij De Elf Ranken. De jonge moeder zat jaren in de bijstand, maar wilde in de zorg werken. Ze heeft gewoon iets met ouderen. Ook voor haar was het wennen toen ze voor het eerst in het Zorgcentrum aan de slag ging. “Ik wist natuurlijk helemaal niet wat ik moest verwachten”, vertelt Chemina. **“Je moet werkritme opbouwen. ’s Ochtends vroeg opstaan, presentielijsten tekenen, hele dagen werken en daarnaast ook nog voor mijn kind zorgen. Dat was wel even moeilijk.”** Chemina is enorm blij met de flexibele opstelling van het Zorgcentrum. Omdat haar kind pas vanaf half acht naar de opvang kan, is het voor haar onmogelijk om precies op tijd op haar stageadres te zijn. “We moeten daar ook niet star in zijn”, vindt Ida Huijgens. “Ze moeten wel een kans krijgen om terug te keren op de arbeidsmarkt. Aan de andere kant zijn duidelijke afspraken wel noodzakelijk. Half acht lukt niet, maar acht uur is wel acht uur.” Zo was het voor Chemina aan het begin van haar stage een vanzelfsprekendheid om zich de hele dag ziek te melden wanneer haar kind niet lekker was. Nu zoekt ze naar oplossingen, zodat ze toch kan werken. De twee zijn gedurende hun stage flink veranderd. Van afwachtende en schuchtere stagiaires tot leergierige krachten. Nog even en hun opleiding zit er op. Klaar voor de arbeidsmarkt.

‘IK WERK EN LEER.’

2.3.3

BRANCHE TOELEIDING

- ALVAST STUDEREN
- HAVO
- MODERNE VREEMDE TALEN
- NEDERLANDS LEREN
- ONDERWIJS VOOR VOLWASSENEN
- VMBO THEORETISCHE LEERWEG
- WORKSHOP WISKUNDE

IWAN KIEST



**WERKEN EN LEREN
AAN DE OOSTZEEDIJK**



WWW.ALBEDA.NL

VERTALING ONDERWIJSVISIE

TOELEIDING HAD VANUIT VERSCHILLENDE INVALSHOEKEN TE MAKEN MET DE OMSCHAKELING NAAR CONTEXTRIJK LEREN.

Onder invloed van de experimenteerregeling Beroepsonderwijs werd aangesloten op de inhoudelijke ontwikkelingen. Ook de doorstroom vanuit het VAVO moest aansluiten op vervolgtrajecten in het MBO en HBO. Verder zou invoering van de nieuwe Wet Inburgering (WI) invloed uitoefenen op het totale NT2-bestel binnen Toeleiding.

Daarnaast is in het kader van de 5 ankerpunten van de onderwijsvisie een aantal thema's benoemd voor innovaties. Deze hebben de duur van tenminste 2 jaar:

- **Competentiegericht onderwijs (CGO) als loopbaanversterker: voor alle teams die bij Toeleiding beroepsonderwijs verzorgen en te maken hebben met de Experimenteerregeling Herontwerp Beroepsonderwijs.**
- **Hot Spots Competentiegericht onderwijs: drie locaties die honderd procent kantelen naar CGO.**
- **Doorstroomcompetenties en efficiënte en effectieve leerwegen in het VAVO.**
- **Taalnood > Ik lost het wel ff op: anders Nederlands en een opleving van taalbeleid.**
- **Een leven lang leren: EVC Portfolio.**

De branche Toeleiding sluit steeds aan bij de implementatieprocessen in het beroepsonderwijs en voor wat betreft het Actief Burgerschap bij de branche Inburgering.

SAMEN MET HET ALBEDA COLLEGE

"Stichting Companen zet zich in voor welzijn, cultuur en samenlevingsopbouw op Goeree-Overflakkee. Samen met het Albeda College startten wij dit jaar met het project 'E-maatje'. Dit project richt zich op volwassenen vanaf 50 jaar op het eiland. Met name deze doelgroep heeft behoefte aan zogenaamde 'knoppencursussen': simpele lessen waarin men om leert gaan met moderne apparatuur zoals computers. Daarnaast openen we in het najaar voor onze jongeren een leerling-werkplaats, wederom met behulp van de kennis en ervaring van het Albeda College. Ons gemeenschappelijk doel? Mensen weerbaar maken en zelfstandig houden, ongeacht de leeftijd en achtergrond."

R. Engelman

Directeur-bestuurder Stichting Companen

HIGHLIGHTS 2006

In 2006 werd in het kader van de optimalisatie van de loopbaanmogelijkheden voor deelnemers veel bereikt:

- **25 procent van de trajecten is in 2006 ingericht vanuit bevindingen uit onder meer een verlengde intake.**
- **15 procent van de deelnemerttrajecten is specifiek op loopbaanaspecten begeleid.**
- **Er is gewerkt met een systematiek van Deelnemer-Reken-Equivalenten die een rugzakfinanciering mogelijk maken.**
- **Elke deelnemer heeft minimaal twee voortgangs- /loopbaangesprekken gehad.**

Voor wat betreft het competentiegerichte onderwijs bereikte de branche:

- **Participatie in de experimenteerregeling herontwerp MBO met alle opleidingen Beveiliging, Detailhandel, Administratie en Horeca.**
- **Actieve participatie in de CGO-ontwikkeling bij andere branches.**
- **Het realiseren van CGO-gerelateerde jaarplannen voor alle opleidingslocaties.**
- **Het uitbouwen van bestaande branchekenniskringen naar CGO-ontwikkelgroepen.**

Voor wat betreft (Loopbaan)Rendement is besloten dat de duurzaamheid van het uitstroomrendement bij ESF-gerelateerde deelnemers met behulp van een post-trajectmeting wordt gemeten vanaf 0,5 jaar na uitstroom. Gezien de specifieke doelgroepen waarmee Toeleiding werkt, wordt het onderwijs omgeven door op maat gesneden zorg. In 2006 is door alle teams een model zorgscan afgenomen. De resultaten hiervan zullen in het eerstvolgende branchejaarplan worden opgenomen.

DOELEN 2007

In 2007 vindt de daadwerkelijke omschakeling van de zogenaamde Hot Spots naar CGO-onderwijs plaats, zoals deze in 2006 is voorbereid. Ook VAVO zal in 2007 tot implementatie overgaan. Het Taalnood-materiaal zal in 2007 gebruikt kunnen worden door alle opleidingen. Hetzelfde geldt voor EVC.

VOORKOMEN VAN VROEGTIJDIGE UITVAL

"Het project 'Alvast studeren' richt zich op jongeren die net hun eindexamen havo of vwo niet gehaald hebben. Zijn ze gezakt voor maximaal twee vakken, dan kunnen ze die alsnog behalen bij het Albeda College. Dit roc biedt voortgezet algemeen volwassenen onderwijs (VAVO) aan, waardoor volwassenen alsnog de kans krijgen hun havo-of vwo-diploma te behalen. De jongeren draaien in de avonduren mee met het VAVO-programma. Tegelijkertijd kunnen ze overdag toch nog aan een hbo-opleiding op INHOLLAND beginnen. Door samen te werken met een roc, voorkomen we vroegtijdige uitval van leerlingen en verliezen ze geen kostbaar schooljaar. Als de cursisten slagen voor alle examens, kunnen ze doorstromen naar het tweede jaar hbo."

R. van 't Oever

Instroommanager Hogeschool INHOLLAND Rotterdam

3

STAFORGANISATIE

HET ALBEDA COLLEGE WIL **TRANSPARANT** ZIJN, INTEGER ZIJN EN VERANTWOORDING AFLEGGEN OM VERTROUWEN TE WINNEN EN TE BEHOUDEN BIJ IEDEREEN MET WIE WIJ **SAMENWERKEN**.

HET ALBEDA COLLEGE BEKIJKT VOORTDUREND ALLE ASPECTEN VAN DE BEDRIJFSVOERING OM AANSTURING EN ORGANISATIE TE **VERBETEREN**. DIT OM OPTIMAAL TE WERKEN AAN DE KWALITEIT VAN ONS ONDERWIJS. DAT IS DE COREBUSINESS.

‘IK HOU VAN ORGANISEREN.’

3.1

AUDITING, MONITORING EN CONTROL (AMC)

VANUIT DE AFDELING AMC IS IN 2006 GEWERKT AAN DE ONDERSTEUNING VAN DE OVERGANG NAAR EEN ANDERE ORGANISATIESTRUCTUUR. DAARNAAST IS ER VEEL AANDACHT GEWEEST VOOR DE ONTWIKKELING VAN DE EIGEN AFDELING EN DE UITVOERING VAN HET AMC-BELEID.

AMC-BELEID

Op basis van de onderwijsvisie van het Albeda College is in 2006 een concept van de Balanced Scorecard geïntroduceerd waarbij het jaar 2007 als een proefjaar beschouwd wordt. Het gaat hier om een nieuw AMC-rapporteringsmodel.

Dit rapporteringsmodel is bepalend voor de verdere uitvoering van activiteiten en verdere opbouw en ontwikkeling van de afdeling.

HET RAPPORTERINGSMODEL EN DAARMEE SAMENHANGENDE VERDER TE BEPALEN KADERS VORMEN DE KERN VAN DE INHOUDELIJKE AGENDA EN ZIJN VOOR DE KOMENDE JAREN LEIDEND.

Belangrijke actuele thema's hieruit zijn:

- Het ontwikkelen van standaard administratieve procedures en processen.
- Het ontwikkelen van eenduidige kaders voor de komende begroting.
- Het verder optimaliseren van de automatische gegevensverwerking om te komen tot Branche- en Staf Managementinformatie op diverse niveau's, onder andere in de vorm van een datawarehouse (AWACS) en het uitbouwen van Exact.
- Het ontwikkelen van een meerjarenbegroting op basis van de Balanced Scorecard.

CENTRALISERING VAN DE AMC-FUNCTIE

Op basis van de uitgangspunten van de nieuwe organisatie, waaronder de concentratie van de bedrijfsvoering, zijn decentrale control- en administratieve werkzaamheden gecentraliseerd. In 2006 zijn zowel de controlwerkzaamheden als de administratieve werkzaamheden (de financiële administraties en de deelnemersadministraties) gecentraliseerd. Er wordt hard gewerkt aan uniformering van de procedures

en processen. Uitgangspunt hierbij is dat het AMC-loket voor medewerkers bereikbaar blijft. Iedere branche heeft dan ook een eigen branche-controller. Zowel de deelnemersadministratie als de financiële administratie worden aangepast aan de huidige eisen (scheiden van geldstromen contract- en beroepsonderwijs).

ACCOUNTANT

Gedurende 2006 is er een Europese aanbestedingsprocedure gevolgd voor de benoeming van de huisaccountant. Resultaat van deze openbare aanbesteding is dat vanaf 2006 Ernst & Young de huisaccountant is van het Albeda College.

BANKEN

Gedurende 2006 is naast de ING-bank, de RABO-bank verkozen tot onze huisbankier. Tot ultimo 2006 vervulde ABN-AMRO deze taak, met wie wij voor specifieke investeringen in contact blijven.

3.2 HRM

OP BASIS VAN DE ONDERWIJSVISIE VAN HET ALBEDA COLLEGE IS EEN NIEUW HRM-BELEIDSKADER GESCHREVEN. DIT KADER IS BEPALEND VOOR DE VERDERE UITVOERING VAN ACTIVITEITEN EN VERDERE OPBOUW EN ONTWIKKELING VAN DE AFDELING. IN HET BELEIDSKADER ZIJN DE ANKERPUNTEN UIT DE ONDERWIJSVISIE VERTAALD NAAR HRM-BELEID.

ALGEMEEN

Vanuit de afdeling HRM is in 2006 gewerkt aan de ondersteuning van de overgang naar een andere organisatiestructuur. Daarnaast is er veel aandacht geweest voor de ontwikkeling van de eigen afdeling en de uitvoering van het HRM-beleid:

- Loopbaanontwikkeling staat centraal.
- De rol van HRM in relatie tot het onderwijs is de context voor ontwikkeling en scholing.
- Het team: verbinding, zelfstandigheid en verantwoordelijkheid.
- Ondernemerschap: Albeda-medewerkers inspireren tot vernieuwing.
- Zorg voor medewerkers door goed werkgeverschap.

Deze ankerpunten vormen de kern van de inhoudelijke agenda en zijn de komende jaren leidend. Het beleidsplan is uitgewerkt in een activiteitenplan 2006/2007 waarin ook wettelijke kaders zoals de wet BIO zijn verwerkt.

Belangrijke actuele thema's hieruit zijn voor 2006:

- Het ontwikkelen van een nieuw functiebouwwerk voor onderwijs- en niet-onderwijsfuncties.
- Het ontwikkelen van een methodiek voor ontwikkel-, functionerings- en beoordelingsgesprekken.
- Het ontwikkelen en uitvoeren van een nieuwe vacatureprocedure en mobiliteitsbeleid.
- Het uitvoeren van het Leadership Development programma.
- Het ontwikkelen van een programma voor jong talent.
- Het ontwikkelen van een format om te komen tot een gericht scholingsplan per onderwijskundige eenheid.

- Het ontwikkelen van arbobeleid waarin de zorg voor de medewerker centraal staat.
- Het ontwikkelen van strategische personeelsplanning, zoals meerjarige formatieplannen en beleid op het inrichten van een flexibel gedeelte van de personeelsformatie.

Fundament voor de verdere professionalisering van de HRM-functie is de aanschaf van een nieuw personeelsinformatiesysteem. In 2006 is een gedetailleerd plan van eisen opgesteld om per 1 januari 2008 te komen tot operationalisering van dit systeem. Alle belangrijke bedrijfsprocessen worden herschreven met als doel een betere dienstverlening aan de medewerkers en het management.

CENTRALISERING VAN DE HRM-FUNCTIE

Op basis van de uitgangspunten van de nieuwe organisatie, waaronder de concentratie van de bedrijfsvoering, zijn ook alle decentrale P&O-werkzaamheden gecentraliseerd. Uitgangspunt hierbij is dat het HRM-loket voor medewerkers bereikbaar blijft. Iedere branche heeft dan ook een eigen HRM-coördinator.

ONDERSTEUNING VERANDERING ORGANISATIESTRUCTUUR

Een belangrijke activiteit in 2006 was de ondersteuning van het proces naar een andere organisatie: alle nieuwe directeuren zijn benoemd en er is een gericht leadership-development-programma gestart. Ook zijn alle medewerkers administratief geplaatst binnen de nieuwe organisatie. Deze eerste fase zal in 2007 worden opgevolgd door een verdere optimalisatie. De nieuwe organisatie zal in termen van organogrammen en functies verder beschreven worden.

MEER GELD BESCHIKBAAR VOOR HET PRIMAIRE PROCES

De doelstelling van het Albeda College is dat in het jaar 2010 de verhouding tussen primair proces en secundair proces* 80/20 is (in fte's).

In 2006 is de verhouding tussen beide processen nagenoeg gelijk gebleven: 65/35 (fte).

VOOR 2007 ZIJN PLANNEN GEMAAKT DIE OP TERMIJN DE VERHOUDING MEER IN DE RICHTING VAN DE GEWENSTE 75/25 ZULLEN BRENGEN.

PERSONEELSBEZETTING ALBEDA COLLEGE (IN FTE'S)

PEILDATUM 1-1-2006	FTE	PROCENT	SALARISKOSTEN PER MAAND	PROCENT
Primair proces Totaal	1292,7	64,6%	€ 4.225.528	69,5%
Secundair proces Totaal	708,4	35,4%	€ 1.853.871	30,5%
Totaal	2001,1		€ 6.079.399	

PEILDATUM 1-1-2007	FTE	PROCENT	SALARISKOSTEN PER MAAND	PROCENT
Primair proces Totaal	1384,0	65,3%	€ 4.580.228	69,4%
Secundair proces Totaal	737,0	34,8%	€ 2.018.299	30,6%
Totaal	2121,0		€ 6.598.527	

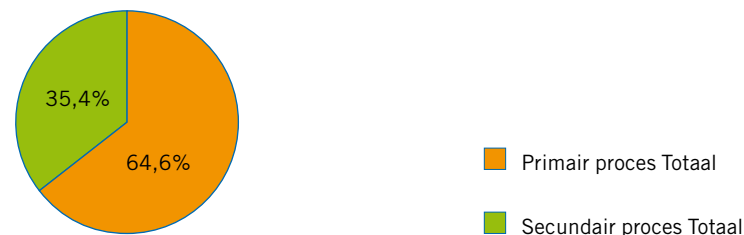
PERSONEELSBEZETTING ALBEDA COLLEGE (AANTAL)

PEILDATUM 1-1-2007	AANTAL PERSONEN
Primair proces Totaal	1703
Secundair proces Totaal	825
Totaal	2528

* Primair proces: medewerkers werkzaam binnen het onderwijsproces.

* Secundair proces: medewerkers werkzaam binnen de categorieën onderwijs ondersteunend, facilitair beheer en organisatie beheer.

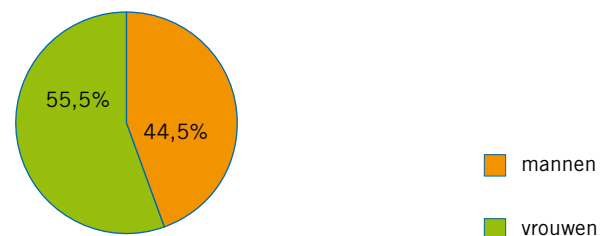
PRIMAIR EN SECUNDAIR PROCES 01-01-2006 FTE



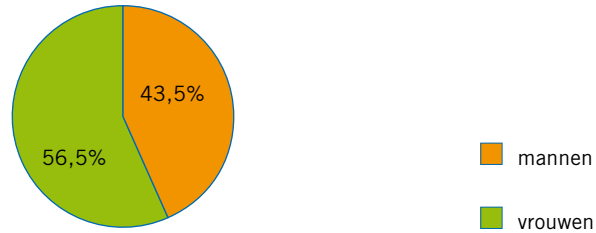
PRIMAIR EN SECUNDAIR PROCES 01-01-2007 FTE



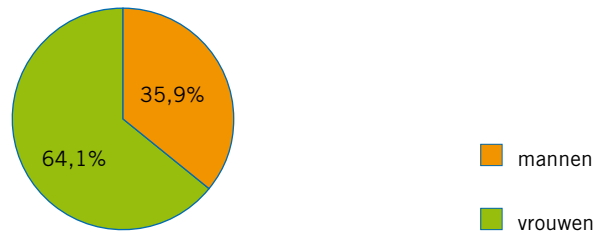
PRIMAIR PROCES, GESPLITST IN MANNEN EN VROUWEN 01-01-2006



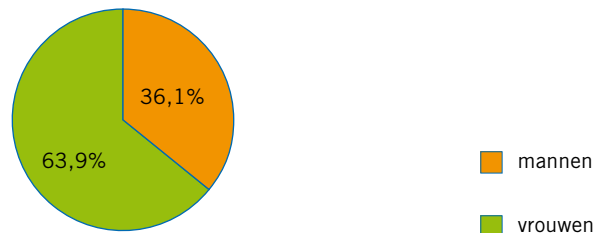
PRIMAIR PROCES, GESPLITST IN MANNEN EN VROUWEN 01-01-2007



SECUNDAIR PROCES, GESPLITST IN MANNEN EN VROUWEN 01-01-2006



SECUNDAIR PROCES, GESPLITST IN MANNEN EN VROUWEN 01-01-2007



EEN EVENWICHTIGE LEEFTIJDOPBOUW VAN HET PERSONEEL

De leeftijdsopbouw van medewerkers in het primaire proces is sterk vergelijkbaar met die in het secundaire proces.

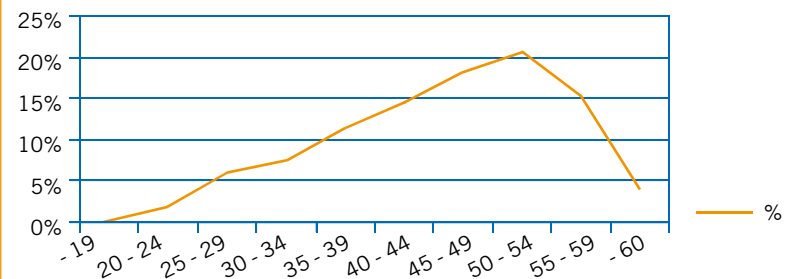
De gemiddelde leeftijd van de Albeda-medewerker in 2006 is 45,4 jaar (peildatum: 31-12-2006). De gemiddelde leeftijd in het primaire proces is 46,0 jaar en in het secundaire proces 44,4 jaar.

Uit onderstaande grafiek wordt duidelijk dat het Albeda College relatief weinig medewerkers in de leeftijd tot 34 jaar heeft. De leeftijdscategorie 50-54 jaar is het sterkst vertegenwoordigd. In 2007 zullen gerichte acties worden ondernomen om te komen tot een meer leeftijdsbewust personeelsbeleid, onder andere door het ontwikkelen van meerjarige formatieplannen.

LEEFTIJDOPBOUW ALBEDA COLLEGE	
	%
-19	0,2%
20 - 24	2,0%
25 - 29	6,1%
30 - 34	7,6%
35 - 39	11,5%
40 - 44	14,5%
45 - 49	18,2%
50 - 54	20,6%
55 - 59	15,3%
-60	4,0%

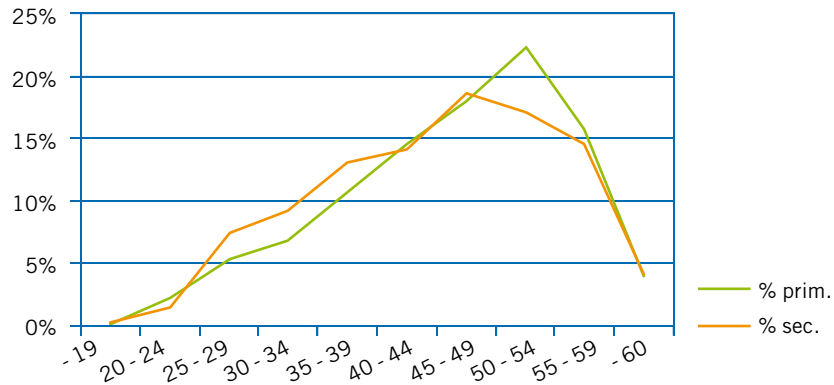
Toelichting: percentage van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie. (Peildatum: 31-12-2006).

LEEFTIJDOPBOUW ALBEDA COLLEGE



Toelichting: percentage van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie (Peildatum: 31-12-2006).

LEEFTIJDOPBOUW PRIMAIR/SECUNDAIR PROCES



Toelichting: percentage van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie opgesplitst naar primair en secundair proces (Peildatum 31-12-2006).

LEEFTIJDOPBOUW PRIMAIR/SECUNDAIR PROCES

	% SECUNDAIR	% PRIMAIR
-19	0,4%	0,2%
20 - 24	1,5%	2,3%
25 - 29	7,4%	5,3%
30 - 34	9,3%	6,8%
35 - 39	13,0%	10,7%
40 - 44	14,1%	14,6%
45 - 49	18,5%	18,0%
50 - 54	17,1%	22,3%
55 - 59	14,5%	15,8%
-60	4,2%	4,0%

Toelichting: percentage van het aantal medewerkers per leeftijdscategorie opgesplitst naar primair en secundair proces (Peildatum 31-12-2006).

RESULTAAT VAN VERZUIMBELEID

Onderstaande grafiek laat zien dat het ziekteverzuimpercentage van het Albeda College ten opzichte van 2005 nagenoeg gelijk is gebleven.

Het ziekteverzuimpercentage van het primaire proces is in 2006 ten opzichte van 2005 gestegen, daarentegen is het ziekteverzuimpercentage van het secundaire proces gedaald. Mede oorzaak voor het langdurig uitvallen van een aantal medewerkers in het primair proces is de verandering in het onderwijs.

Een aantal docenten ervaart een discrepantie tussen de 'eigen' manier van lesgeven en de nieuwe gewenste manier van lesgeven. HRM tracht onder andere door opleidingen de medewerkers in het primaire proces zo goed mogelijk voor te bereiden op hun rol binnen competentiegericht onderwijs.

ZIEKTEVERZUIM

	2004	2005	2006
Totaal Albeda	5,57%	5,15%	5,17%
Primair	4,62%	4,59%	5,09%
Secundair	6,72%	6,13%	5,36%

Er is uitgegaan van het ziekteverzuimcijfer waarbij alle ziektegevallen langer dan een jaar buiten beschouwing zijn gelaten.

GEMIDDELDE VERZUIMDUUR

	2004	2005	2006
Gemiddelde verzuimduur	15,64	14,36	15,67

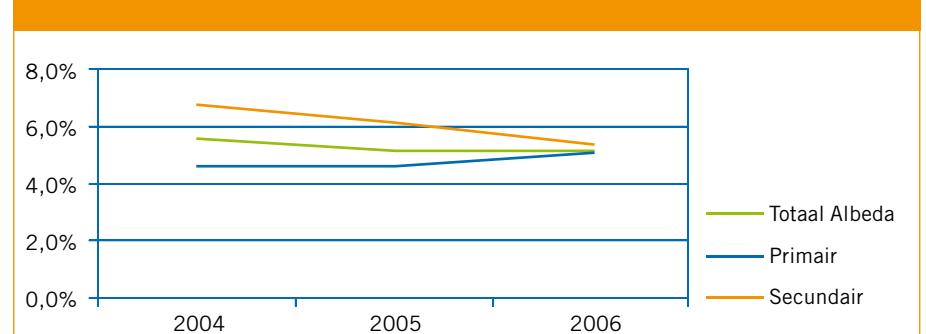
Toelichting: betreft het aantal dagen per medewerker, dat verzuimd is.

MELDINGSFREQUENTIE

	2004	2005	2006
Meldingsfrequentie	1,42	1,45	1,35

Toelichting: het gemiddelde aantal verzuimmeldingen per medewerker.

ZIEKTEVERZUIM ALBEDA COLLEGE



Er is uitgegaan van het ziekteverzuimcijfer waarbij alle ziektegevallen langer dan een jaar buiten beschouwing zijn gelaten.

BUREAU VERTROUWENSPERSOON 2006

Afgelopen jaar heeft het bureau Vertrouwenspersoon een bijdrage geleverd aan de veilige school door als vangnet te fungeren voor zowel deelnemers als medewerkers, die op school of op de stageplek in aanraking komen met voor hen ongewenst gedrag. Wil je een deelnemer een weg naar werk en actief burgerschap bieden, dan is een veilige leeromgeving een voorwaarde.

In 2006 heeft een aantal veranderingen in de werkzaamheden plaatsgevonden:

- De vertrouwenspersonen worden meer 2e lijnsfunctionarissen. Klachten worden nu vaker opgevangen door teamleiders/managers. Vertrouwenspersonen worden vaak geconsulteerd over de aanpak.
- De klachten die door het bureau Vertrouwenspersoon worden behandeld, zijn complexer en daardoor tijdsintensiever.
- Het bureau wordt meer betrokken bij de opvang van klassen en teams na incidenten.

Daarnaast zijn in het afgelopen jaar twee onafhankelijke klachtenonderzoeken uitgevoerd en is er geïnvesteerd in preventie en achtergronden van klachten.

KLACHTEN

Van de 51 klachten zijn er 31 binnengekomen via deelnemers, 19 via collega's en 1 klacht van buiten het Albeda College. Het aantal klachten is gelijk aan vorig jaar. Er is een toename van het aantal klachten in de categorie pesten. De klachten zijn complexer en omvangrijker. 2 klachten zijn voorgelegd aan de externe klachtencommissie.

2007

In 2007 wil het bureau Vertrouwenspersoon de naamsbekendheid bij de deelnemers vergroten. Contacten met deelnemers, teams, onderwijsmanagers, zorgcoördinatoren en locatiebeheerders om informatie te geven over het voorkomen van ongewenst gedrag, worden verder uitgebouwd.

Het bureau werkt verder aan het invoeren van de Gedragscode Medewerkers en wil de expertise rond mediation inzetten bij sluimerende conflicten.

'LUISTER GOED NAAR JEZELF.'

3.3 ICT

BOUWEN AAN BETER

DE INVOERING VAN DE ONDERWIJSVISIE EN DE INTRODUCTIE VAN DE BRANCHESTRUCTUUR STELLEN NIEUWE EISEN AAN DE AUTOMATISERINGSSYSTEMEN VAN HET ALBEDA COLLEGE. DE STAFDIRECTIE WERKT DAAROM TOE NAAR ÉÉN ICT-BELEID MET ÉÉN ICT-ARCHITECTUUR EN ÉÉN ICT-ACTIVITEITENPLANNING. HIERDOOR WORDT GEBOUWD AAN BETER ONDERWIJS EN WORDT EEN **BETER INZICHT VERKREGEN IN DE PRESTATIES VAN DEELNEMERS.**

MEER TIJD EN GELD NAAR ONDERWIJS

Eén ICT-beleid betekent dat activiteiten van meerdere personen op diverse locaties worden ondersteund door dezelfde systemen. Het betreft hier de administratie van deelnemers, de planning van het onderwijs en de bewaking van de voortgang. Gegevens worden dus maar één keer opgeslagen en kunnen Albeda-breed worden toegepast. Ook het aantal applicaties wordt vanwege de overzichtelijkheid teruggebracht. Software en hardware worden gestandaardiseerd. Door dit nieuwe ICT-beleid wordt sneller en efficiënter gewerkt. Ook worden gegevens adequater geleverd. Hierdoor kan het management gemakkelijk (bij)sturen. Het resultaat is dat er meer tijd en geld gaat naar de primaire activiteit: onderwijs.

ICT-ARCHITECTUUR

De huidige ICT-systemen zijn verouderd. Zij kosten het Albeda College veel geld en gaan ten koste van de samenwerking binnen de school. Daarom is in 2006 de nieuwe ICT-architectuur vastgesteld: gebieden zijn afgebakend en verantwoordelijkheden voor de verdere inrichting zijn benoemd.

PROJECTEN

Het Albeda College pakt de vernieuwing van de ICT-infrastructuur projectmatig aan. Immers, de deelnemers moeten tijdens 'de verbouwing' wel onderwijs kunnen blijven volgen. In 2006 zijn onder meer de volgende projecten gestart:

- **LEGO: invoering van een standaard voor alle generieke onderwijsondersteunende systemen.**
- **HRM: vervanging van de huidige applicaties door een Albeda-breed HRM-systeem.**
- **Portaal: verder uitbouwen van het intranet tot een portaal.**
- **Onderwijsadministratie: vervanging van de huidige toepassing door een nieuw deelnemersadministratiesysteem.**

DOEL

Uiteindelijk komt er één grote ICT-beheeromgeving. Hiermee wordt de flexibiliteit voor deelnemers en medewerkers groter. ICT wordt een 'tool' voor het management en is een middel om het onderwijs te optimaliseren.

3.4

NIEUWE MARKTEN & EXTERNE BETREKKINGEN (NEXT)

DE AFDELING NEXT HEEFT IN HAAR TAKENPAKKET HET ONDERHOUDEN VAN EEN VEELHEID VAN RELATIES MET BINNEN- EN BUITENLANDSE OVERHEDEN (MINISTERIE, PROVINCIE EN GEMEENTES), PARTNERS EN WERKGEVERS EN DE CORPORATE COMMUNICATIE VAN HET ALBEDA COLLEGE. DAARNAAST HEEFT DEZE AFDELING EEN AANTAL SPECIFIEKE TAKEN EN PROJECTEN IN UITVOERING, TOTDAT DEZE KUNNEN WORDEN OVERGEDRAGEN AAN DE BRANCHES. VOORBEELDEN HIERVAN ZIJN DE ROTTERDAMSE ONDERNEMERSSCHOOL EN DE SS ROTTERDAM.

WERKBANKEN

Het concept Werkbank is een instrument om een platform te bieden waar het bedrijfsleven, maatschappelijke instellingen en het Albeda College elkaar ontmoeten. Mede gezien de horizontale verantwoording en de toenemende behoefte af te stemmen met het bedrijfsleven wordt dit instrument steeds uitgebreider ingezet.

OP DIT MOMENT ZIJN ER WEER TWAALF WERKBANKEN ACTIEF EN IN 2007 ZULLEN ER MEER VOLGEN.

MARKETING & VERKOOP (M&V) / RESEARCH & DEVELOPMENT (R&D)

Deze afdeling is twee jaar geleden opgezet vanwege de voortschrijdende marktwerking bij de branches Inburgering en Re-integratie & Employability. Aanbestedingsprocedures kunnen zo op de voet worden gevolgd en het samenstellen van complexe offertes is hierdoor versneld.

In 2007 zal NEXT het regie- en coördinatiepunt zijn voor offerteprocedures van contractactiviteiten van alle branches. Deze coördinatie heeft onder andere als doel de onderlinge samenwerking te bevorderen en ook producten- en prijzenbeleid te uniformeren. Uiteindelijk zal dit ook moeten leiden tot een vergroting van de omzet.

De komende jaren zal er op de inburgeringsmarkt steeds meer concurrentie van landelijke re-integratiebedrijven zijn die opereren tegen concurrerende prijzen. De komende periode zal M&V naast de aanbestedingsprocedures ook actief bedrijven gaan benaderen om hen te interesseren voor het scholen van laagopgeleiden en laaggeletterden. Zeker nu met het

aantrekken van de economie het moeilijker zal worden om geschikt personeel te werven en te behouden, is dit een goed initiatief.

LEREN EN WERKEN

Het project Leren en Werken, waarin de gemeente Rotterdam, de Hogeschool Rotterdam, ROC Zadkine en het Albeda College participeren, heeft als taakstelling voor Rotterdam het realiseren van 2.750 duale trajecten, waarvan 2.500 op MBO-niveau. Hiervan moet er door het Albeda College zo'n 90% gerealiseerd worden. Projecten zijn onder andere de samenwerking met de ROTEB, Leren op de Werkvloer en De Link, welke zich richt op haven en havengerelateerde bedrijven. In 2006 zijn door het Albeda College al 1.029 van deze duale trajecten gerealiseerd. De overige trajecten zullen in 2007 worden gerealiseerd. Inmiddels is een vervolg van het project in voorbereiding.

ROTTERDAMSE WERKAFSPRAKEN

Begin 2006 kenden de partijen in Rotterdam nog grote problemen rond de Beroepspraktijkvorming oftewel de stage. Om de knelpunten te slechten hebben het Ministerie van OCW, de gemeente Rotterdam, de KBB's en de ROC's in maart 2006 het convenant 'De Rotterdamse werkafspraken' ondertekend. Dit convenant heeft geleid tot kortere lijnen, betere communicatie en een goede samenwerking op regionaal, lokaal en brancheniveau.

CORPORATE COMMUNICATIE

'De deelnemer centraal' is het uitgangspunt voor de lijn die het Albeda College heeft ingezet voor de externe communicatie. Het Albeda wil laten zien dat het draait om de deelnemer, een individu met ideeën, dromen en wensen. Door het laten zien van een grote diversiteit aan deelnemers met hun eigen uitspraken,

probeert het Albeda ervoor te zorgen dat een potentiële deelnemer zich met één of meer van hen kan identificeren of een bepaalde persoon als voorbeeld kan zien.

Daarnaast is in 2006 de implementatie van de nieuwe huisstijl in gang gezet en is een nieuwe website gelanceerd. Voor de interne communicatie is een intranet gerealiseerd, waardoor het delen van kennis en informatie beter mogelijk is geworden.

SS ROTTERDAM IN ZICHT

Het cruiseschip de SS Rotterdam, het voormalige vlaggenschip van de Holland Amerika Lijn is in juli 2005 door investeerders, met name Woningcorporatie Woonbron, gekocht met als doel nieuwe kansen voor Rotterdam te bieden op het vlak van toerisme en werkgelegenheid. Het Albeda College heeft van meet af aan een belangrijke rol gespeeld bij dit project. Vooral vanwege de mogelijkheid om op het schip een significant aantal stages en arbeidsleerplaatsen te creëren voor de eigen deelnemers en die van andere Rotterdamse onderwijsinstellingen.

Bij de koop is er vanuit gegaan dat jaarlijks ongeveer 800 tot 1.000 deelnemers tewerk zouden kunnen worden gesteld op het schip. De planning is dat De Rotterdam eind 2007 wordt aangemeerd bij Katendrecht, met de bedoeling het schip daar voor 20 jaar te benutten als toeristische attractie, conferentieoord en uitgaansgelegenheid.

VOORALSNOG LIJKT HET REALISTISCH OM UIT TE GAAN VAN EXPLOITATIE VANAF APRIL 2008.

'IK WIL EEN EIGEN BEDRIJF.'

3.5

SHARED SERVICE CENTER (SSC)

HET SHARED SERVICE CENTER (SSC) FACILITEERT HET ONDERWIJS MET KWALITATIEF HOOGWAARDIGE, TRANSPARANTE EN DOELMATIGE DIENSTVERLENING. DAARNAAST IS HET SSC TIJDELIJK VERANTWOORDELIJK VOOR HET FACILITAIR BELEID TOTDAT DE STAFDIENST FACILITAIRE ZAKEN IS INGERICHT. IN 2006 IS EEN PLAN VAN AANPAK OPGESTELD, GENAAMD **BLAUWDRIJK. HIERIN STAAT HOE EN MET WELKE STRUCTUUR HET SSC ZICH IN DE TOEKOMST WIL ORGANISEREN.**

UNIFORMERING VAN DIENSTVERLENING

In de nieuwe structuur vallen onder het SSC verscheidene diensten: ICT, Inkoop, Facilitaire Zaken en Communicatie. Vooruitlopend op de invoering van de nieuwe organisatiestructuur zijn in 2006 al andere medewerkers bij het SSC ondergebracht: decentrale communicatiemedewerkers, conciërges, receptionistes en facilitaire medewerkers. Centraal stond hierbij de continuïteit van de dienstverlening aan onze klanten en aan de betrokken medewerkers van het Albada College.

DOOR DE DIENSTVERLENING TE UNIFORMEREN EN TE STANDAARDISEREN KAN HET ALBEDA COLLEGE MEER GELD BESTEDEN AAN DE PRIMAIRE ACTIVITEIT: ONDERWIJS. DIT WORDT IN DE KOMENDE JAREN ZICHTBAAR.

KOSTENBESPARING INKOOP

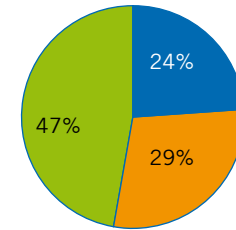
Inkoop is een belangrijke bedrijfsfunctie: doelmatigheidsbevordering (beste kwaliteit tegen de laagste kosten) en rechtmatigheid (voldoen aan wet en regelgeving). Het gezamenlijk en op gestructureerde wijze inkopen vanuit het SSC heeft inmiddels substantiële resultaten opgeleverd.

In de periode 2004 - 2006 zijn de volgende besparingen gerealiseerd:

Accountancy	€ 140.000,-
Breedband	€ 160.000,-
Afval	€ 29.600,-
Mobiele telefonie	€ 100.000,-
Repro	€ 204.000,-

OVERZICHT 'VERDELING INKOOPVOLUME 2006'

Totaal inkoopvolume 2006: 58 miljoen Euro



■ Gecontracteerd
(13,8 miljoen Euro)

■ Niet Gecontracteerd
(27,2 miljoen Euro)

■ Vastgoed en personele kosten
(17,0 miljoen Euro)

Toelichting:

- Het (oranje) gecontracteerde deel is min of meer geoptimaliseerd. Hier vallen niet veel meer besparingen te verwachten.
- Het (groene) niet-gecontracteerde deel is het deel waar de servicegroep Inkoop zich de komende jaren op zal richten.
- Het (blauwe) Vastgoed en Personele Kosten deel valt op dit moment buiten het aandachtsgebied van de servicegroep Inkoop.

DOELEN 2007

In 2007 richt de Servicegroep Inkoop zich op het deel van het inkoopvolume dat nog niet is gecontracteerd: 47 procent (ruim 27 miljoen Euro). Ook zijn aanzienlijke besparingen te verwachten op sanitaire middelen, ICT-hardware en energie.

VASTGOED

IN DE BVE-SECTOR ZIJN DE INSTELLINGEN ZELF VERANTWOORDELIJK VOOR HUN GEBOUWEN. HET ALBEDA COLLEGE WIL DAT HET HUISVESTINGS-BELEID PAST IN HET ALGEMENE BELEID VOOR DE STAD EN DE OMLIGGENDE REGIO. DAAROM VINDT FREQUENT OVERLEG PLAATS MET ALLE BETROKKENEN.

DE STAFDELING VASTGOED BEHEERT ALLE LOCATIES VAN HET ALBEDA COLLEGE.

Het bruto vloeroppervlak bedroeg in 2006 175.207 m², waarvan 114.606 m² (20 locaties) in eigendom en 60.601 m² (53 locaties) in huur of medegebruik. In 2006 heeft de stafafdeling zich beziggehouden met analyse, advies, projectbudgettering en -bewaking, begeleiding en toezicht op de volgende gebieden:

- [Strategische huisvesting en vastgoed-beheer.](#)
- [Nieuwbouw- en vernieuwbouwprojecten.](#)
- [Uithuizing en afstoting van locaties.](#)
- [Ingebruikname van nieuwe locaties.](#)
- [Renovaties en groot onderhoud.](#)
- [Aanpassingen en reparaties.](#)
- [Inspelen op verscherpte wet- en regelgeving.](#)
- [Vormgeving van de nieuwe organisatie stafafdeling Vastgoed.](#)
- [Aanzetten tot ruimteordening.](#)

VERBOUWINGEN

Bewaking van de sfeer en uitstraling van alle vestigingen van het Albeda College had in 2006 opnieuw een hoge prioriteit. Ook zijn op 22 locaties verbouwingen uitgevoerd, vanwege de herhuisvesting van diverse opleidingen. Meest ingrijpend waren de aanpassingen aan de panden aan de Buys Ballotlaan, Breitnerstraat en Van Blommesteijnweg. De totale verbouwingskosten bedroegen € 3,2 miljoen.

VERHUIZINGEN

In Rotterdam is de locatie Rusthoflaan afgestoten en teruggeleverd aan J.O.S. (Jeugd, Onderwijs & Samenleving). Ook de vestigingen Westblaak en Houtlaan zijn verlaten. De opleidingen zijn verplaatst naar de Van Blommesteijnweg en de Breitnerstraat. De AKA-opleidingstrajecten zijn ondergebracht in de locaties Van Blommesteijnweg en Olympiaweg.

De stafdiensten zijn gecentraliseerd en gehuisvest in Barendrecht. In december is de nieuwbouw in Hellevoetsluis in gebruik genomen. De opleiding Schilderen vestigde zich in Rotterdam in de Drutenstraat. In Maassluis is naast de bestaande locatie tijdelijke huisvesting betrokken. De noodhuisvesting aan de Dierensteinweg in Barendrecht was aan vervanging toe. Daarom is tijdelijk een locatie aan de 3e Barendrechtseweg betrokken. In 2007 zal het Albeda College zich vestigen in het voormalige waterschapsgebouw aan de Rijnstraat.

NIEUWBOUWPROJECTEN

De Stafafdeling Vastgoed was in 2006 onder andere betrokken bij de voorbereiding van de volgende nieuwbouwprojecten:

- [Het Topsportcentrum](#)
- [Het RDM-terrein](#)
- [Het Hout- en Meubileringscollege in Rotterdam](#)
- [Nieuwbouw in Vlaardingen, Schiedam en Naaldwijk](#)

4

JAARREKENING

ALGEMENE **TOELICHTING** OP DE BALANS EN DE EXPLOITATIEREKENING GRONDSLAGEN, WAARDERING EN RESULTAATBEPALING.

4.1

ALGEMEEN

BIJ HET OPSTELLEN VAN DE JAARREKENING ZIJN DE VIGERENDE **OC&W-RICHTLIJNEN** FINANCIIEEL JAARVERSLAG TOEGEPAST. HET ALBEDA COLLEGE HEEFT ULTIMO 2006 EEN FINANCIIEEL BELANG IN DE VOLGENDE GROEPSMAATSCHAPPIJEN:

- EXPLOITATIE BRANCHE OPLEIDINGSCENTRUM KOP VAN ZUID C.V. (VIA COMMANDITAIR KAPITAAL VANAF 1995).
- MATRIX (V.H. CENTRUM VAKOPLEIDING) BV (100% BELANG M.I.V. 01-01-2004).
- ALBEVA VASTGOED BV.

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

Na de beëindiging van de bedrijfsactiviteiten van Spirit BV heeft de feitelijke liquidatie plaatsgevonden en is in de loop van 2005 de boedel afgewikkeld. Per 9 november 2005 heeft de rechtspersoon opgehouden te bestaan en is uitgeschreven uit het handelsregister. Met het Ontwikkelingsbedrijf van de gemeente Rotterdam (OBR), die voor 20% deelnam in het maatschappelijk kapitaal, heeft een eindafrekening plaatsgevonden.

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 volledig geconsolideerd nadat in 2004 alle aandelen van Matrix B.V. zijn verworven.

In 2006 heeft de afwikkeling/vereffening plaats gevonden van de Stichting R.B.O., waarvan in 2005 de bedrijfsactiviteiten waren beëindigd. Het Albeda College treedt op als bewaarder van de boeken.

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. De volgende afschrijvingstermijnen worden gehanteerd:

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
Softwareprogramma's	2 jaar
Activa projecten/ werkenheden	afhankelijk duur project
Activa herstructurering	3 jaar

FINANCIËLE VASTE ACTIVA

Deelnemingen waarin de stichting invloed van betekenis uitoefent op het zakelijke en financiële beleid worden tegen de vermogensmutatiemethode gewaardeerd. In overeenstemming met deze methode worden de deelnemingen in de balans opgenomen tegen het aandeel van de vennootschap in de netto vermogenswaarde, vermeerderd met haar aandeel in de resultaten van de deelnemingen vanaf het moment van de verwerving, bepaald volgens de grondslagen in deze jaarrekening. In de exploitatierekening wordt het aandeel van de stichting in het resultaat van de deelnemingen opgenomen.

De vorderingen onder de financiële vaste activa worden gewaardeerd tegen de nominale waarde ofwel de lagere realiseerbare waarde (hier de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde).

De terugkoopoptie onder de financiële vaste activa wordt gewaardeerd tegen de verkrijgingsprijs ofwel de lagere realiseerbare waarde (hier de hoogste van de bedrijfswaarde en de opbrengstwaarde).

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 nominale waarde onder aftrek van een voorziening wegens oninbaarheid.

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 ofwel onttrekking aan deze reserves.

VOORZIENINGEN

De voorziening onderhoud gebouwen is gevormd in verband met nog uit te voeren achterstallig onderhoud aan eigendomspanden en voor het huurdersonderhoud. De voorziening personeel ultimo 2006 is bedoeld voor de verplichtingen terzake van wachtgeld, de regeling verlaging algemene arbeidsduur, opfrisverlof en dergelijke en heeft voornamelijk een kortlopend karakter.

DE VOORZIENING HERSTRUCTURERING IS ONDERMEER BEDOELD VOOR DE AFRONDING VAN DE OMVORMING VAN DE DIVISIE- NAAR DE BRANCHESTRUCTUUR.

RESULTAAT- BEPALING

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 DEELNEMERS VERSCHULDIGDE DEELNEMERSBIJDRAGE WELKE WORDEN VERANTWOORD IN HET KALENDERJAAR WAARIN HET BETREFFENDE STUDIEJAAR AANVANGT.

DE GEOORMERKTE RIJKSBIJDAGEN EN DE MEERJARIGE DOELSUBSIDIES WORDEN IN DE **EXPLOITATIE-REKENING** VERANTWOORD VOORZOVER ER DAADWERKELIJK KOSTEN GEREALISEERD ZIJN.

BATEN UIT 'TWEEDE GELDSTROOMACTIVITEITEN' EN 'WERKEN VOOR DERDEN' WORDEN BEPAALD NAAR RATO VAN DE UITVOERING VAN DE BETREFFENDE PROJECTEN/CONTRACTEN.

OVEREENKOMSTIG DE VOORSCHRIFTEN M.B.T. DE ESF-SUBSIDIE WORDT IN DE **JAARREKENING** 5/12E DEEL VAN DE AFGEGEVEN BESCHIKKING ALS BATE VERANTWOORD. PER INGEDIENDE AANVRAAG/ BESCHIKKING WORDT AAN HET EINDE VAN HET BOEKJAAR ZONODIG EEN POST VOORZIEN ALS BLIJKT DAT DE GEREgistreERDE CURSUSDEELNAME AFWIJKT VAN DE IN DE AANVRAAG OPGENOMEN AANTALLEN.

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2006

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

ACTIVA (* € 1.000)	31 december 2006 €	31 december 2005 €
VASTE ACTIVA		
MATERIËLE VASTE ACTIVA		
Gebouwen en terreinen	75.164	74.716
Inventaris en apparatuur	<u>14.476</u>	<u>13.103</u>
	89.640	87.819
FINANCIËLE VASTE ACTIVA		
Overige lening u/g	<u>0</u>	<u>24</u>
	0	24
TOTAAL VASTE ACTIVA	89.640	87.843
VLOTTENDE ACTIVA		
VOORRADEN		
Gebruiksgoederen	20	44
VORDERINGEN		
Debiteuren	1.846	3.663
Ministerie van OCW	401	3.621
Deelnemers/cursisten	1.134	814
Overige vorderingen	652	1.984
Overlopende activa	<u>4.473</u>	<u>4.282</u>
	8.506	14.364
LIQUIDE MIDDELEN	1.478	1.214
TOTAAL VLOTTENDE ACTIVA	10.004	15.622
TOTAAL ACTIVA	99.644	103.465

GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2006

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

PASSIVA (* € 1.000)	31 december 2006 €	31 december 2005 €
EIGEN VERMOGEN		
Algemene reserve	36.874	48.768
Bestemmingsreserves	<u>4.128</u>	<u>-824</u>
	41.002	47.944
VOORZIENINGEN		
Voorziening onderhoud gebouwen	754	587
Voorziening personeel	2.553	3.051
Voorziening herstructurering	<u>1.300</u>	<u>4.340</u>
	4.607	7.978
LANGLOPENDE SCHULDEN		
Overige langlopende leningen	29.412	24.814
KORTLOPENDE SCHULDEN		
Kredietinstellingen	753	747
Crediteuren	6.123	6.466
Ministerie van OCW	0	0
Belastingen en premies soc. verzekeringen	4.367	4.191
Schulden terzake pensioenen	1.484	1.531
Overige kortlopende schulden	4.270	2.681
Overlopende passiva	<u>7.626</u>	<u>7.113</u>
	24.623	22.729
TOTAAL PASSIVA	99.644	103.465

GECONSOLIDEERDE EXPLOITATIEREKENING 2006

(* € 1.000)	2006 €	BEGROTING 2006 €	2005 €
BATEN			
(Rijks)bijdragen OCW	117.925	107.183	106.138
Overige overheidbijdragen	28.033	28.422	31.906
HSV -subsidie	-	-	7.356
Ministerie SZW			
Baten werk i.o.v. derden	9.363	13.222	9.129
Overige baten	<u>7.073</u>	<u>8.013</u>	<u>6.879</u>
TOTAAL BATEN	162.394	156.840	161.408
LASTEN			
Personele lasten	124.398	116.045	119.550
Afschrijvingen	7.349	7.843	7.441
Huisvestingslasten	16.257	18.283	12.122
Overige instellingslasten	<u>19.802</u>	<u>12.379</u>	<u>20.084</u>
TOTAAL LASTEN	167.806	154.550	159.197
SALDO BATEN EN LASTEN	5.412-	2.290	2.211
SALDO FINANCIËLE BATEN EN LASTEN	-1.530	-1.332	-1.251
BUITENGEWONE BATEN EN LASTEN	-	-	-
EXPLOITATIESALDO	6.942-	958	960

KASSTROOMOVERZICHT GECONSOLIDEERDE JAARREKENING 2006

(* € 1.000)	2006 €	2005 €
KASSTROOM UIT OPERATIONELE ACTIVITEITEN		
Saldo exploitatie	-6.942	960
Afschrijvingen	7.349	7.441
Mutaties werkkapitaal:		
- Voorraden	24	84
- Vorderingen	5.858	1.293
- Kortlopende schulden	1.894	-2.336
Mutaties voorzieningen	-3.371	-6.799
Mutaties egalisatierekening	<u>-</u>	<u>-</u>
	11.754	-317
KASSTROOM UIT INVESTERINGSACTIVITEITEN		
Netto investeringen		
materiële vaste activa	-9.170	-9.647
Immateriële vaste activa	<u>0</u>	<u>0</u>
	-9.170	-9.647
KASSTROOM UIT FINANCIËRINGSACTIVITEITEN		
Mutatie kredietinstellingen	4.598	3.436
Mutatie overige langlopende schulden	0	0
Mutaties deelnemingen/lening u/g	<u>24</u>	<u>12</u>
	4.622	3.448
MUTATIE LIQUIDE MIDDELEN	264	-5.556
Beginstand liquide middelen	1.214	6.770
Mutatie liquide middelen	<u>264</u>	<u>-5.556</u>
EINDSTAND LIQUIDE MIDDELEN	1.478	1.214

TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2006
VASTE ACTIVA (* € 1.000)
MATERIËLE VASTE ACTIVA € 89.640

	Gebouwen en terreinen €	Inventaris/ apparatuur €	Totaal €
Aanschafwaarde op 1 januari 2006	97.709	32.048	129.757
Cumulatieve afschrijvingen per 1 januari 2006	22.993	18.945	41.938
BOEKWAARDE 1 JANUARI 2006	74.716	13.103	87.819
Investerings 2006	853	5.487	6.340
Verbouwingen in uitvoering	2.830		
Desinvesteringen 2006		4.405	4.405
MUTATIE AANSCHAFWAARDE	3.683	1.082	4.765
Afschrijvingen 2006	3.235	4.114	7.349
Afschrijvingen desinvesteringen 2006		4.405	4.405
MUTATIE AFSCHRIJVINGEN	3.235	-291	2.944
Aanschafwaarde per 31 december 2006	101.392	33.130	134.522
Cumulatieve afschrijving per 31 december 2006	26.228	18.654	44.882
BOEKWAARDE PER 31 DECEMBER 2006	75.164	14.476	89.640
SAMENSTELLING:	Aanschaf- waarde €	Afgeschreven t/m 2006 €	Boekwaarde ultimo 2006 €
Terreinen	8.472	60	8.412
Gebouwen	69.845	20.099	49.746
Erfpacht	6.281	1.735	4.546
Verbouwingen	13.939	4.309	9.630
Verbouwingen in uitvoering	2.830	-	2.830
Inventaris/apparatuur	26.165	14.979	11.186
ICT-apparatuur	6.990	3.700	3.290
	134.522	44.882	89.640

TOELICHTING OP DE GECONSOLIDEERDE BALANS PER 31 DECEMBER 2006
FINANCIËLE VASTE ACTIVA € 0

	31 december 2006 €	31 december 2005 €
Ministerie van OCW inzake loonheffing, premie ABP SVM, juli 1991 en juli 1993	839	839
Af: voorziening wegens oninbaarheid	-839	-839
	0	0
Deelneming (100 %) in Matrix B.V. te Rotterdam	0	0
5 jarige lening u/g aan Sticht. Bedrijfsscholen Kinderopvang	0	24
TOTAAL FINANCIEEL VASTE ACTIVA	0	24

De Stichting Bedrijfsscholen Kinderopvang is gevestigd in Rotterdam. De overeengekomen rente bedraagt 0%. De resterende looptijd is 1 jaar en is opgenomen onder de kortlopende vorderingen.

LIQUIDE MIDDELEN € 1.478

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

LANGLOPENDE SCHULDEN

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

LENINGNUMMER GELDGEVER	Saldo 01-01-2006 €	Aflossing 2006 €	Saldo 31-12-2006 €	Rente %	Datum einde
Cofin Bank Ned. Gemeenten	7.543	555	6.988	8,350	18.02.2015
ING-Bank pand Rosestraat 128960	4.134	45	4.089	flexibel *)	01.03.2009
St. Pensioen- fonds Rabo	13	13	0	6,350	
ING-Bank (CV) 096413	152 <u>3.733</u>	152 <u>133</u>	0 <u>3.600</u>	7,125 5,070	13.01.2033
BNG-Bank					
	15.575	898	14.677		

*) Met ingang van 1 maart 2004 zijn de condities van deze lening aangepast met een Roll Over arrangement op basis van Euribor met op 31.12.2006 een renteperc. van 4,0470% tot 1 maart 2007, met een swaprante van 1,95%.

Daarnaast is er een kredietarrangement:

	Saldo 01-01-2006 €	Mutatie 2006 €	Saldo 31-12-2006 €	Rente %	Datum einde
ABN-AMRO rek. 4178972180	0		0	flexibel **)	01.12.2009
ING-Bank rek. 656503580	9.500	5.500	15.000	***)	
Aanvulling op lening B.N.G. na wijziging tenaamstelling	488	0	488		18.02.2015
	<u>9.988</u>	<u>5.500</u>	<u>15.488</u>		
Totaal generaal Aflossings- verplichting voor het komende jaar			<u>30.165</u> <u>-753</u>		
TOTAAL LANGLOPENDE SCHULDEN			29.412		

De onderhandse verkoopwaarde van de gebouwen bedraagt bij voortgezet gebruik (k.k.) volgens het taxatierapport van DTZ Zadelhoff Rotterdam d.d. 4 maart 2003 circa € 92 miljoen. De verzekerde waarde van de gebouwen bedraagt per 31 december 2006 ruim € 187 miljoen. De OZB-waarde per 31 december 2006 bedraagt ca. € 98 miljoen.

**) Met ingang van 1 december 2004 is een Standby arrangement op Roll Over basis afgesloten tot een maximumbedrag van € 15 mio. op basis van een 3, 6 of 12 mnds Euribor.

***) Op 11 maart 2005 is een Standby arrangement afgesloten tot een maximumbedrag van € 15 mio. op basis van Euribor met op 31-12-2006 een renteperc. van 4,133% tot 2 februari 2007.

Het jaarverslag 2006 is een uitgave van het College van Bestuur, Albeda College

redactie, planning, coördinatie en productie

Kompas, Corporate Communicatie en de servicegroep Communicatie van het Albeda College in samenwerking met tekstschrijvers.nl en Inktvis teksten

basisontwerp studio Lonne Wennekendonk

vormgeving en DTP Media Options

druk OBT

fotografie Annet Delfgauw

© Albeda College, september 2007

www.Albeda.nl