

Geïntegreerd jaarverslag 2022

Albeda

Juni 2023



Inhoudsopgave

Voorwoord college van bestuur	5
Leeswijzer	6
1. Organisatie	7
1.1 Missie, strategische visie en kernwaarden	7
1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch	7
1.3 Locaties	10
1.4 Opleidingsaanbod en aantal studenten	10
1.5 Governance (goed bestuur).....	11
1.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	13
1.7 Samenwerkingen	14
1.8 Samenwerkingschool Techniek College Rotterdam.....	14
2. Raad van toezicht.....	16
3. Medezeggenschap	20
3.1 Ondernemingsraad.....	20
3.2 Studentenraad	21
3.3 Albeda supportplatform	21
4. Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst.....	22
4.1 De kwaliteit van onderwijs en examinering	22
4.2 Thema 1: Studiesucces en onderwijsinnovatie	24
4.3 Thema 2: Studentparticipatie en studenttevredenheid.....	33
4.4 Thema 3: Duurzaamheid	35
4.5 Thema 4: Slimmer werken.....	39
5. Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022	41
5.1 Thema 1: Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities	42
5.2 Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen.....	45
5.3 Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	48
5.4 Reflectie op de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022	51
5.5 Stakeholders over onze kwaliteitsagenda	53
6. Coronaparagraaf & Actieplan Nationaal Programma Onderwijs.....	54
6.1 Thema 1: Soepele in- en doorstroom.....	55
6.2 Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding	58
6.3 Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages.....	63
6.4 Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg	63
7. HRM.....	66
7.1 Kerncijfers.....	66
7.2 Eigenaarschap en leiderschap	72
7.3 Mobiliteit.....	72
7.4 Duurzame inzetbaarheid	75

7.5 Professionalisering	76
7.6 E-HRM	77
7.7 Klachten- en geschillenregelingen	77
8. Huisvesting, veiligheid en ICT	78
8.1 Huisvesting	78
8.2 Integrale veiligheid.....	79
8.3 ICT	80
9. Financiële bedrijfsvoering.....	82
9.1 Exploitatieresultaat	82
9.2 Balans	83
9.3 Continuïteitsparagraaf	83
9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem.....	92
9.5 Vermogensbeheer en treasury management.....	94
9.6 Helderheid in bekostiging	95
10. Jaarrekening geconsolideerd	98
10.1 Balans per 31 december 2022	98
10.2 Staat van baten en lasten 2022.....	100
10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2022	101
10.4 Algemene toelichting op de balans en de staat van baten en lasten	102
10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022	110
10.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen	117
10.7 Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten over het boekjaar 2022	118
11. Jaarrekening enkelvoudig.....	128
11.1 Balans per 31 december 2022	128
11.2 Staat van baten en lasten 2022.....	130
11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022.....	131
11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2022	134
11.5 Verbonden partijen	136
11.6 Overzicht geormerkte subsidies OC&W.....	137
11.7 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders en Wet normering Topinkomens	138
11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht	140
12. Overige gegevens	141
12.1 Bestemming saldo baten en lasten	141
12.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	142
13. Bijlagen	146
13.1 Algemene gegevens.....	146
13.2 Te verrekenen cursusgeld 2022/2023.....	147
13.3 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur	148
13.4 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht	148

13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 (bijlage bij hoofdstuk 5).....	149
13.6 Verantwoording Techniek College Rotterdam kwaliteitsagenda 2019-2022	164
13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022	168

Voorwoord college van bestuur

De wereld om ons heen bevindt zich in een ingewikkelde, uitdagende en soms ook bedreigende situatie. In de politiek zijn er grote tegenstellingen en in de maatschappij heerst veel onvrede. De kansenongelijkheid neemt toe. De pandemie heeft dit alles fors versterkt. Klimaat, duurzaamheid, gelijke kansen en inclusie vragen dringend om aandacht én prioriteit. Daartegenover staat dat onze studenten en medewerkers ook hebben getoond wat voor een uithoudingsvermogen en veerkracht ze bezitten om met tegenslagen om te gaan. Dat zien we, daar zijn we trots op en dit biedt ons ook kansen om die kracht in te zetten om hun welzijn te verhogen en solidariteit en verdraagzaamheid onderling te bevorderen. De arbeidsmarkt vraagt mensen die praktisch slim, wendbaar, flexibel en vakkundig zijn.

Het onderwijs is bij uitstek de plek waar antwoorden te vinden zijn op de grote uitdagingen in de maatschappij. Denk aan digitalisering, duurzaamheid en tekorten op de arbeidsmarkt, maar ook samenleven in een gepolariseerde en extreem snel veranderende maatschappij nu en in de toekomst. Onze studenten maken deze toekomst.

In voorliggend jaarverslag kunt u lezen hoe we hier in 2022 aan gewerkt hebben, in de hoofdstukken over onze bijgestelde koers Albeda Zet de Toon!, over de Kwaliteitsagenda en over het NPO. Een paar zaken willen we hier niet ongenoemd laten. We hebben afgelopen jaar de pandemie van ons af geschud, maar corona heeft grote sporen achtergelaten. Veel jongeren kampen nog met mentale problematiek en motivatieproblemen. We zetten intensief in op begeleiding & ondersteuning en we hebben onze aanpak positief gericht, met een focus op aanwezigheid in plaats van op verzuim. Door corona heeft flexibel onderwijs een grote impuls gekregen in 2022. Dat wordt komende jaren voortgezet via onderwijsinnovatie en slimmer werken. Daarnaast was er onder meer veel aandacht voor studentparticipatie, duurzaamheid, gelijke kansen en de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

We hebben onze strategie bijgesteld en toekomstbestendig gemaakt. In onze strategische visie Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst leggen wij de focus op vier strategische thema's: 1 Studiesucces en onderwijsinnovatie 2 Studentparticipatie en -tevredenheid 3 Duurzaamheid en 4 Slimmer werken. Binnen deze thema's heeft studiesucces onze hoogste prioriteit. In ons realisatieplan maken we onze strategie concreet en geven we richting, focus en structuur aan de uitvoering.

Het terugkerende thema in onze visie is **Durf**: We durven onze verantwoordelijkheid in de samenleving te pakken. We durven nieuwe initiatieven te starten. Te verbeteren. We durven keuzes te maken en het onmogelijke soms mogelijk te maken. En we durven te laten zien dat we trots en enthousiast zijn.

College van bestuur Albeda
Arlène Denissen, Simone Fredriksz en Ron Kooren

Leeswijzer

Met dit jaarverslag legt Albeda verantwoording af aan zijn belanghebbenden en toezichhouders, zijnde:

- Toezichhoudende instanties: Ministerie van OC&W en Inspectie van het Onderwijs.
- Raad van toezicht van Albeda.
- Medewerkers.
- Studenten en hun ouders/verzorgers of partners.
- Bedrijven, instellingen, belangenorganisaties en intermediaire organisaties.
- Toeleveranciers: scholen voor voortgezet onderwijs in de regio Rotterdam-Rijnmond.
- Afnemers: hogescholen die onze gediplomeerde studenten inschrijven.
- Collega mbo-instellingen.
- Lokale overheden.
- Overige geïnteresseerden.

Het geïntegreerd jaardocument bestaat uit de kerncijfers, het jaarverslag en de jaarrekening over 2022. Het jaarverslag bevat de volgende hoofdstukken:

- Hoofdstuk 1 start met de missie, visie en kernwaarden van Albeda, de organisatiestructuur, ontwikkelingen met betrekking tot governance en belangrijke samenwerkingen.
- Hoofdstuk 2 is een separaat verslag vanuit de raad van toezicht (rvt).
- Hoofdstuk 3 geeft de visie van de medezeggenschapsorganen over het afgelopen kalenderjaar.
- Hoofdstuk 4 is ons onderwijshoofdstuk, waarin de kernactiviteiten en de prestaties uit het onderwijs worden toegelicht.
- Hoofdstuk 5 bevat de verantwoording van de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022.
- Hoofdstuk 6 betreft onze coronaparagraaf en verantwoording van de besteding van de middelen Nationaal Programma Onderwijs.
- Hoofdstuk 7 is gewijd aan ons humanresourcesmanagement (HRM). Het geeft uitleg bij de HRM-cijfers en biedt inzicht in onderwerpen als scholing en strategische personeelsplanning.
- Hoofdstuk 8 gaat dieper in op de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van huisvesting, veiligheid en ICT.
- Hoofdstuk 9 betreft onze financiële bedrijfsvoering.
- Hoofdstuk 10 en Hoofdstuk 11 bevatten de jaarrekeningen.
- Hoofdstuk 12 behelst de overige informatie.
- Hoofdstuk 13 bevat de bijlagen waaronder de verantwoording van de kwaliteitsagenda op maatregel- en actieniveau.

Uiteraard zijn wij geïnteresseerd in wat onze stakeholders van onze prestaties vinden. Wij nodigen u daarom van harte uit om te reageren. Dat kan door een mail te sturen naar onderwijskwaliteit@albeda.nl.

1. Organisatie

1.1 Missie, strategische visie en kernwaarden

Missie

Voor iedereen die wil, bieden wij uitstekend en inspirerend onderwijs. Bij ons ontdek en ontwikkel je je talenten en kwaliteiten. Je groeit uit tot een gewilde en ondernemende professional, met een actieve en duurzame rol in de samenleving. Wij gaan en staan voor verbinding en betrokkenheid, doen dit met elkaar en erkennen en waarderen de verschillen tussen mensen.

Strategische visie

Albeda is al bijna 30 jaar een begrip in Rotterdam en omstreken en daar zijn onze studenten en medewerkers trots op. Albeda wil - als inclusieve school voor middelbaar beroepsonderwijs - toonaangevend en waardevol zijn en blijven voor studenten, werkenden en medewerkers, en daarmee voor iedereen in de samenleving. De koers van Albeda is dat we voortbouwen op onze beste tradities:

Studenten en werkenden hun talenten laten ontdekken, ontwikkelen en toepassen, zodat ze uitgroeien tot gewilde en bekwame professionals, die een leven lang als ondernemende vakmensen én als betrokken en verantwoordelijke burgers hun bijdrage leveren aan de samenleving.

Zo dragen we bij aan het verhogen van het opleidingsniveau, het versterken van bedrijvigheid en welvaart en aan de vitalisering van de samenleving. In de stad Rotterdam en in de regio Rijnmond.

In 2022 hebben we onze strategische visie Albeda Zet de Toon! herijkt, op basis van de evaluatie in 2021. Onze herijkte visie omvat vier speerpunten:

1. Studiesucces en onderwijsinnovatie.
2. Studentparticipatie en tevredenheid.
3. Duurzaamheid.
4. Slimmer werken.

Kernwaarden

Persoonlijk

Bij ons mag je rekenen op aandacht, respect en geborgenheid. Studeren en werken doen wij in een prettige en veilige sfeer waarbij verbinding, betrokkenheid en professionaliteit centraal staan.

Ambitieux

Wij dagen iedereen uit om het beste uit zichzelf en elkaar te halen en bieden uitstekende mogelijkheden om talent optimaal tot zijn recht te laten komen. Er is ruimte en waardering voor eigen initiatief en vernieuwing.

Verantwoordelijk

We doen wat we afspreken en zijn aanspreekbaar op ons handelen.

1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch

Juridische structuur

Albeda is een stichting. Het college van bestuur (cvb) is het bevoegd gezag en is daarmee eindverantwoordelijk voor de volledige gang van zaken binnen de stichting en de daarmee verbonden instellingen. Het college van bestuur wordt hierbij direct ondersteund door het bestuursbureau en de afdeling juridische zaken. De raad van toezicht (rvt) houdt toezicht op het cvb, adviseert het cvb gevraagd en ongevraagd en vervult de werkgeversrol ten aanzien van het cvb.

Organisatiestructuur

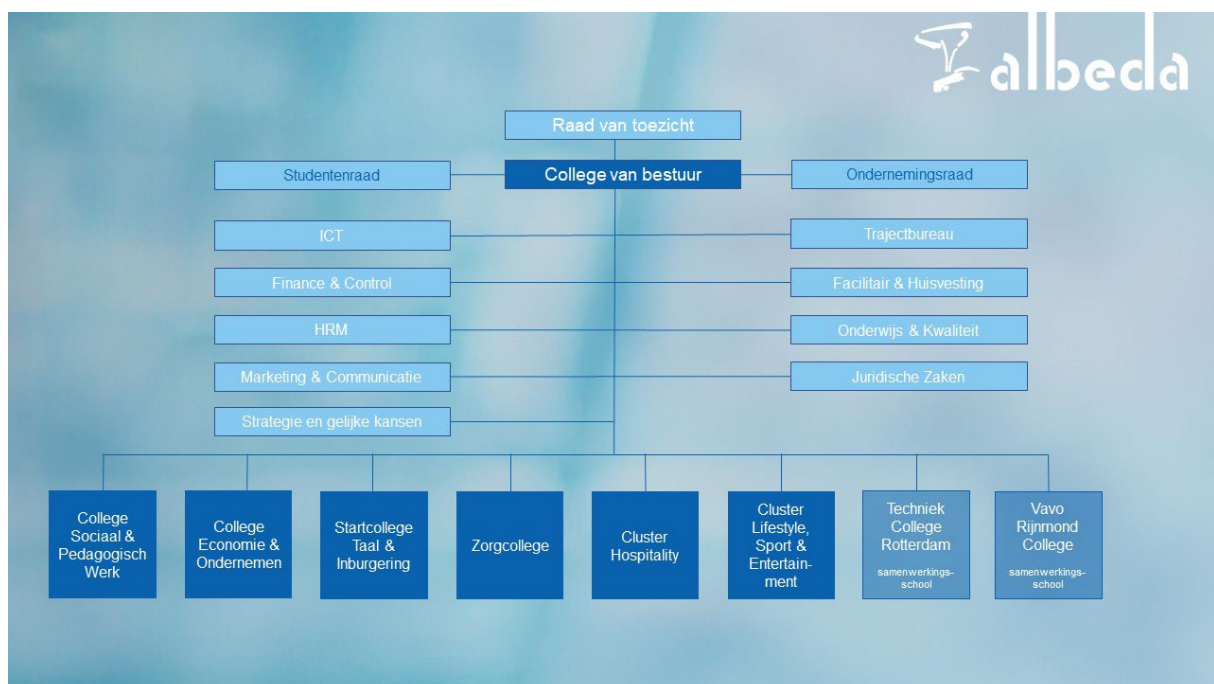
Het onderwijs van Albeda is georganiseerd in colleges. Colleges zijn samengesteld uit opleidingen die een vergelijkbare productmarktcombinatie kennen (inhoudelijk verwante opleidingen met vergelijkbare doelgroepen). De colleges verschillen sterk in grootte en aard. Voor colleges met een klein aantal studenten is bij de interne aansturing gekozen voor het clusteren van colleges. Hierbij is gekeken naar verwante colleges vanuit de markt gezien. Naast de 13 colleges van Albeda kent Albeda ook diverse samenwerkingsverbanden op onderwijsgebied. Het onderwijs wordt ondersteund door negen stafafdelingen.

Colleges:

1. Albeda College Economie & Ondernemen
2. Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk
3. Albeda Startcollege Taal & Inburgering
4. Albeda Zorgcollege
5. Cluster Hospitality
 - Albeda Facilitair & Veiligheidscollege
 - Albeda Horecacollege
 - Albeda Rotterdam The Hague Airport College
 - Albeda Travel & Leisure College
6. Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment:
 - Albeda Beauty & Fashioncollege
 - Albeda College Muzikant Producer
 - Albeda Danscollege
 - Albeda MBO Theaterschool
 - Albeda Sportcollege

Stafafdelingen:

1. Facilitair & Huisvesting
2. Finance & Control
3. HRM
4. ICT
5. Juridische Zaken
6. Marketing & Communicatie
7. Onderwijs & Kwaliteit
8. Trajectbureau
9. Programmabureau
Strategie en gelijke kansen



Figuur 1: Organogram

1.3 Locaties

Albeda biedt onderwijsactiviteiten aan in de regio Rotterdam-Rijnmond. In totaal heeft Albeda op dit moment 26 opleidingslocaties. Hiervan bevinden zich zestien locaties binnen de gemeente Rotterdam. Daarnaast zijn er opleidingslocaties in Barendrecht, Hellevoetsluis, Maassluis, Sommelsdijk/Middelharnis, Naaldwijk, Poortugaal, Rhoon, Schiedam, Spijkenisse en Vlaardingen.



Figuur 2: Weergave locaties regio Rotterdam-Rijnmond

1.4 Opleidingsaanbod en aantal studenten

Rond de 21.000 studenten studeren bij Albeda. Het aantal is in 2022 iets gedaald ten opzichte van 2021. De daling is met name merkbaar bij de bol-studenten die ongeveer 80% uitmaken van het totaal aantal studenten. Alleen bij niveau 1 (Entree) is het aantal studenten in 2022 licht gestegen in vergelijking met 2021. Bij de overige niveaus zijn de studentenaantallen gedaald.

We bieden 121 beroepsopleidende leerweg-opleidingen (bol) en 51 beroepsbegeleidende leerwegopleidingen (bbl) aan. Bij de bbl-opleiding werkt de student minimaal 610 uur per jaar en leert het vak direct in de praktijk. Bij de bol-opleidingen wordt de praktijkervaring opgedaan tijdens de stages (beroepspraktijkvorming) en in de leerwerkplaatsen. Onze opleidingen zijn verdeeld over dertien colleges die de merknaam Albeda dragen. De colleges hebben een direct herkenbare link naar het werkveld c.q. de beroepsgroep waarvoor zij opleiden. Bij het samenstellen van het opleidingsaanbod houden we rekening met de doelmatigheid. Opleidingen worden getoetst aan arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget en macrodoelmatigheid in relatie tot het aanbod in de regio. Ons actuele opleidingsaanbod is te vinden op albeda.nl.

In het kader van levenlang ontwikkelen investeren we in het ontwikkelen van deelkwalificaties, modulaire opleidingen en contractactiviteiten in de derde leerweg voor werkenden en werkzoekenden. Albeda biedt via contractonderwijs zo'n 100 opleidingen, trainingen en cursussen aan op het gebied van algemene vaardigheden, zorg, facilitaire dienstverlening en sociaal & pedagogisch werk. Daarnaast biedt Albeda opleidingen educatie (Nederlandse taal) en inburgeringscursussen aan. In samenwerking met Zadkine biedt Albeda ook opleidingen vavo (examenklassen mavo, havo, vwo) aan bij VAVO Rijnmond College en mbo-opleidingen in de

techniek (Techniek College Rotterdam). Het verslag over Techniek College Rotterdam staat in paragraaf 1.8. Het verslag over VAVO Rijnmond College is opgenomen in het jaarverslag van Zadkine, omdat de studenten ingeschreven staan bij Zadkine.

Ontwikkeling van ons opleidingsaanbod

Om een sterke speler in de regio te zijn én blijven, is Albeda in maart 2022 gestart met de ontwikkeling van een integrale positionerings- en portfoliostrategie. Doel is een zorgvuldig traject te organiseren om tot gefundeerde keuzes te komen voor de koers van Albeda richting 2030: waar zitten we dan, met welk onderwijsaanbod en hoe kunnen we vanuit vernieuwende onderwijsconcepten en voor iedereen onderwijs met perspectief bieden?

Vanuit een grote hoeveelheid beschikbare data zijn beelden en praatplaten van het (regionale) speelveld ontwikkeld. Deze tools zijn gebruikt om met een brede groep collega's het gesprek te voeren over trends en ontwikkelingen in het speelveld van Albeda. Dit is doorontwikkeld tot onderbouwde inzichten over hoe Albeda zich hiertoe verhoudt. Dit draagt bij aan het komen tot een onderbouwde positionering van Albeda: waar liggen de belangrijkste sterktes, kansen, bedreigingen en uitdagingen?

In juni 2022 hebben we de volgende uitgangspunten geformuleerd als basis voor de verdere ontwikkeling van de strategische positionering van Albeda richting 2030:

1. Albeda is er voor iedereen.
2. Albeda biedt contextrijk en gebiedsrelevant onderwijs.
3. Albeda wil minimaal marktaandeel behouden en om dit te realiseren is groei noodzakelijk om gelijk te blijven.
4. Albeda is sterk gepositioneerd in de stad én in de regio.
5. Albeda vormt een sterke community waar je je thuis voelt.
6. Wendbaar, persoonlijk en actieve studentbegeleiding staat centraal.
7. We maken gebruik van technologie, digitaal onderwijs en diverse digitale leermiddelen om wendbaar, persoonlijk en innovatief onderwijs te stimuleren.

Vervolgens hebben we twee scenario's uitgewerkt voor het strategisch opleidingsaanbod Albeda 2030 (zie afbeelding 2).

Daarin staat centraal dat het onderwijs wordt vormgegeven vanuit:

- Gebieds-relevante beroepscontexten
Innovatieve concepten die leiden tot maximale flexibiliteit en wendbaarheid in het onderwijs.
- Een geconcentreerd aanbod vanuit community's/campussen.

1.5 Governance (goed bestuur)

Interne beheersing en toezicht

Het cvb is het bevoegd gezag van Albeda en de rvt houdt toezicht op de wijze waarop het cvb het roc bestuurt. In het jaarverslag van de rvt staat de wijze waarop de rvt zijn toezichthoudende rol vervult (zie hoofdstuk 2). Het bestuur zet verschillende middelen in voor de interne beheersing: managementrapportages en gesprekken met de directeuren, voortgangsrapportages en evaluaties van vastgesteld beleid en zelfevaluaties van onderwijsteams en colleges.

Horizontale verantwoording en externe dialoog

Met het geïntegreerd jaardocument wordt horizontale verantwoording afgelegd aan onze belanghebbenden. Het jaarverslag wordt gepubliceerd op de website van Albeda.

Zowel Albedabreed, als op college- en op opleidingsniveau is er structureel overleg met het bedrijfsleven over de aansluiting onderwijs-arbeidsmarkt. Zo zijn er adviesraden op drie niveaus. Het cvb en de colleges hebben ieder een eigen adviesraad. Ook enkele opleidingen kennen een eigen adviesraad, bijvoorbeeld voor het brede kwalificatiedossier dienstverlening. De belangen zijn tweeledig: de bedrijven hebben behoefte aan werknemers met een opleiding die aansluit op het beroep en Albeda wil een goed programma bieden waarmee studenten goed voorbereid zijn op de arbeidsmarkt.

Het platform Hoboken zorgt voor afstemming tussen de roc's in de regio Rijnmond over onder andere macrodoelmatigheid. Het cvb voert daarnaast bestuurlijke gesprekken met de besturen van hbo- en vo-scholen. Regelmatig is er overleg met de betrokken wethouders van de gemeenten in de regio Rijnmond waar Albeda opleidingslocaties heeft.

De gemeente Rotterdam brengt ieder jaar samen met partners, onderzoekers en wetenschappers de Economische Verkenning Rotterdam uit. Albeda is één van de samenwerkingspartners en heeft haar eigen hoofdstuk in de EVR.

Interne dialoog

Uit oogpunt van goed bestuur voert het cvb binnen de organisatie regelmatig overleg met onder andere de raad van toezicht, directies, ondernemingsraad, studentenraad en het supportplatform. Dat gebeurt vanuit de overtuiging dat checks and balances de organisatie gezond houden en dat door een stelsel van macht en tegenmacht kwalitatief betere besluiten worden genomen.

Naast de formele overleggen hebben de leden van het cvb de afgelopen jaren regelmatig werkbezoeken afgelegd. In de loop van 2022 zijn de maatregelen als gevolg van corona grotendeels afgebouwd. Dit maakt de weg vrij voor het afleggen van werkbezoeken. Het cvb spreekt onder andere met alle mt's van de colleges over de herijkte visie.

Informatiebeveiliging en privacy

Vanaf 25 mei 2018 geldt de Algemene Verordening Gegevensbescherming, waarvan de implementatie en naleving is belegd bij de Functionaris Gegevensbescherming. Op onze website is de privacyverklaring gepubliceerd met informatie over de verwerking van persoonsgegevens.

Verantwoording eigen functioneren van het college van bestuur

De leden van het cvb hebben onderling regelmatig het eigen functioneren, de realisatie van de strategie Albeda Zet de Toon! en de prestatieafspraken met de rvt besproken. Het cvb komt meerdere dagen per jaar bij elkaar 'op de hei'. Deze heidagen worden ook wel cvb-eendaagsen genoemd. Deze eendaagsen bieden de mogelijkheid om met elkaar thema's breder en dieper te bespreken. Hierbij is naast de harde kant ook de zachte kant van gedrag en cultuur binnen de organisatie een gespreksonderwerp.

Via de toetsingsrapportage legt het bestuur verantwoording af over de kwaliteit van het onderwijs aan de rvt. Hierbij wordt gerapporteerd over de realisatie van de doelen uit de strategische visie Albeda Zet de Toon! en worden op opleidingsniveau de onderwijsresultaten gemonitord. Het individuele functioneren van de leden van het cvb en het functioneren van het bestuur gezamenlijk komt aan bod tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de commissie werkgeverszaken van de rvt.

Procuratieregeling en directiereglement

Binnen Albeda zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en directeuren beschreven in het bestuurs- en directiereglement.

Naleving afspraken governance en branchecode Goed bestuur in het mbo

Het Handboek Corporate Governance beschrijft op transparante wijze de taken en werkwijze van toezichthouders, bestuurders en directies. In 2022 zijn de kaders van de branchecode Goed bestuur in het mbo en het Handboek Corporate Governance gevolgd.

De waarden in de code Goed Bestuur zijn verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef. Deze waarden onderschrijven wij en passen we toe in ons handelen.

Binnen Albeda weten we wat we van elkaar kunnen verwachten, doen we wat we beloven en zijn we aanspreekbaar op ons handelen. Dit is een kernwaarde van onze organisatie en wordt bijvoorbeeld zichtbaar in het leiderschapsprogramma voor alle leidinggevenden binnen Albeda. We nemen verantwoordelijkheid voor de kwaliteit van ons onderwijs en de kaders waarbinnen dit tot stand komt. Hierbij is er een belangrijke rol voor de medezeggenschap weggelegd, maar ook breder voor andere partijen. Ons onderwijs en onze werkomgeving maken we immers samen. Samen met onze

studenten (via de centrale studentenraad), met bedrijven en instellingen (via verschillende samenwerkingsovereenkomsten), met gemeenten (Rotterdam maar ook veel gemeenten daar omheen) en met partners uit het onderwijs. We wisselen regelmatig kennis en ervaring uit met roc Mondriaan. Niet alleen het cvb en de rvt, ook de or is daar op werkbezoek geweest. Binnen Rotterdam stemmen we af en werken we samen met onze collega-mbo-instellingen, bijvoorbeeld in het Hoboken-overleg. Daarnaast is er structureel overleg met vo-besturen en de Hogeschool Rotterdam.

We handelen daarbij naar eer en geweten, de verwachte effecten voor studenten en het onderwijs zijn leidend bij onze beslissingen. Gelijke kansen en inclusie zijn speerpunten voor Albeda. Veel van de inspanningen van ons programmabureau Strategie en Gelijke kansen zijn daarop gericht. Denk aan de Talenthub op Zuid, met vele partners gestart in 2022, maar ook Albeda Next en de opzet van practoraten.

Steeds meer worden de opbrengsten van de projecten geborgd in de colleges en in beleid.

De waarde lef tot slot is voor Albeda zeer herkenbaar, het motto voor onze strategische visie is *Durf*. We durven nieuwe initiatieven te starten. We durven te verbeteren. We durven keuzes te maken. We durven te laten zien dat we trots en enthousiast zijn. En we durven het ook te zeggen als het nog niet goed genoeg gaat, bijvoorbeeld bij uitval en de ambitie voor hoger studiesucces. Maar het gaat ons hier bij niet alleen om risico's nemen. *Durf* is ook een oproep aan iedereen die bij Albeda hoort: durf jezelf te zijn.

1.6 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Sinds 2018 heeft duurzaamheid bij Albeda de aandacht. In 2020 is middels een duurzaamheidsplan gepleit voor de aanstelling van een duurzaamheidscoördinator en een duurzaamheidsteam. In 2021 is er een plan van aanpak opgesteld waarna een programmaleider duurzaamheid is aangesteld. Deze programmaleider heeft als opdracht, samen met het greenteam i.o. het plan van aanpak verder te concretiseren binnen de organisatie.

Albeda heeft in 2022 duurzaamheid integraal opgenomen in het beleid en in de nieuwe strategie. Zo wordt duurzaamheid niet alleen behandeld in opleidingen waarin dit voor de hand ligt, maar is het streven om dit te integreren in het curriculum van elke opleiding. Daarnaast worden er op verschillende thema's, van mobiliteit tot de kantine en van groene energie tot afval, vooruitstrevende duurzaamheidsmaatregelen genomen. Die maatregelen hebben betrekking op HRM, Bedrijfsvoering en Huisvesting. Zo is duurzaamheid van ons allemaal. Zie ook hoofdstuk 4.4, waarin we nader ingaan op het thema duurzaamheid.

Albeda hecht grote waarde aan een gezonde leer- en werkomgeving. De school bevordert gezond eten in de kantines, monitort haar personeel op gezondheid, heeft een beleid op het gebied van duurzame inzetbaarheid. De studenten verdiepen zich in gezondheid en welzijn. Daarbij onderneemt de school actie rond pestgedrag, beweging, stress en groen om van de school een stimulerende en gezonde leer- en leefomgeving te maken.

Als inclusieve school vinden wij het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn, ongeacht culturele afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, gender of arbeidsvermogen. De school is een plaats waar gestreefd wordt naar gendergelijkheid. Dit doet de school door een beleid/ visie te voeren van gelijke kansen voor iedereen, ongeacht gender. De studenten verdiepen zich in gendergelijkheid, discriminatie en stereotypering. Daarbij onderneemt de school acties die gelijke kansen bevorderen voor iedereen.

1.7 Samenwerkingen

We werken samen met veel verschillende bedrijven, instellingen en organisaties in de stad. Albeda is voortdurend op zoek naar verbindingen met het beroepenveld om een zo goed mogelijke aansluiting van het onderwijs met de arbeidsmarkt te realiseren.

Andere samenwerkingen

Met verschillende regionale onderwijsinstellingen wordt samengewerkt om een zo optimaal mogelijk opleidingsaanbod te realiseren voor de regio.

1.8 Samenwerkingsschool Techniek College Rotterdam

Techniek College Rotterdam heeft haar Strategische ambitie '25 geformuleerd en is daar sinds het najaar van 2021 volop mee aan de slag gegaan. In het MT-Focusplan is uitgewerkt welke stappen in de periode tot 2023 worden gezet om deze ambitie te realiseren. Per doelstelling wordt hieronder uiteengezet wat in 2022 is gerealiseerd. Vervolgens wordt een algemene conclusie getrokken en wordt een vooruitblik gegeven op de uitdagingen en ambities van ons college voor de komende jaren.

Actualiseren en stroomlijnen portfolio 2025

Er is een analyse gemaakt van het portfolio, waarbij de arbeidsmarktrelevantie en uitvoerbaarheid van opleidingen zijn onderzocht. Daarop is besloten enkele opleidingen af te bouwen. Daarnaast is bekeken op welke manier het portfolio kan worden geactualiseerd. Daarop is een keuze gemaakt uit een aantal opleidingen, voortkomend uit crossovers, die komend jaar worden ontwikkeld en vanaf 2024 worden uitgevoerd. Het keuzedelenaanbod is in kaart gebracht en er is een gezamenlijk aanbod van vier keuzedelen ontwikkeld.

Flexibiliseren onderwijsaanbod

Het onderwijsaanbod kent een aantal flexibele componenten. Er zijn verschillende maatwerktrajecten. Daarnaast zijn er schoolvervangende programma's voor studenten die een verkeerde opleiding hebben gekozen. Voor een deel van hen is een zogenoemde avo-klas beschikbaar. Studenten die willen stoppen met de opleiding, kunnen dan met toestemming van Leerplicht één dag per week les krijgen in de algemeen vormende vakken en de rest van de week werken. Voor studenten op niveau 2 en 3 is de Doorstroomklas aangeboden: een onderwijsprogramma waarin zij naast deze vakken zich oriënteren op beroepen en opleidingen en een nieuwe keuze maken. Beide programma's zijn geëvalueerd en worden in 2023 opnieuw in aangepaste vorm aangeboden.

In het kader van Sterk Techniek Onderwijs wordt nauw samengewerkt met het vmbo in de regio. Studenten kunnen op allerlei manieren kennis maken met het techniekonderwijs en technische beroepen. Daarnaast is een drietal officiële doorlopende leerroutes gestart.

Techniek College Rotterdam is ambitieus als het gaat om het vergroten van ons aanbod in het kader van een leven lang leren. Daarom is een projectleider aangesteld, die in het najaar van 2022 is gestart met het verkennen van kansen op dit gebied.

Verbinden met bedrijfsleven en de regio

Een belangrijke en effectieve manier om de verbinding met bedrijven vorm te geven, is door het onderwijs project- en probleemgestuurd in te richten. Tijdens een studiedag heeft het management zich hierin verder verdiept. De teams verschillen in de mate waarin het onderwijs op deze manier is ingericht. Uitgangspunten worden meegenomen bij het verder ontwikkelen van het onderwijs. Op de locatie RDM en bij de IT-opleidingen is gestart met het inrichten van een bpv-bureau. Er wordt veel kennis gedeeld tussen de verschillende teams en de administratieve processen zijn gestroomlijnd.

Versterken pedagogisch en didactisch klimaat

De visie op begeleiding is in 2021-2022 geïmplementeerd. Doordat elke studieloopbaanbegeleider is gekoppeld aan een vaste medewerker van het begeleidingsteam, zijn de lijnen sterk verkort en kan beter worden ingespeeld op de behoefte van de student. Er zijn twee open leerpleinen ingericht waar studenten rustig kunnen werken én begeleid kunnen worden door medewerkers van het begeleidingsteam. Er is een keur aan oriëntatie- en begeleidingsactiviteiten in het kader van de EBEN-subsidie voor laatstejaars studenten.

Er is een visie op studieloopbaanbegeleiding vastgesteld. Deze wordt uitgewerkt in een handreiking voor de studieloopbaanbegeleiders, waardoor de belangrijke kaders, regels en procedures voor hen eenvoudig te vinden zijn.

Het pedagogisch kader is verder uitgewerkt met pakkende beelden, die het gesprek erover verder moeten bevorderen.

Op 14 maart 2022 vond de jaarlijkse studiedag plaats, waarin veel aandacht werd besteed aan pedagogiek en didactiek onder het mom boeien, binden en verbinden. Conform de pedagogische visie was de studiedag bedoeld voor al onze personeelsleden. We dragen immers allen bij aan het pedagogisch klimaat. Er is onder meer ingegaan op de ontwikkeling van jongens in het onderwijs en het omgaan met straatcultuur.

Om ervoor te zorgen dat nieuwe docenten goed begeleid worden, zijn per team werkplekbegeleiders aangesteld. Werkplekbegeleiders delen onderling kennis en ervaringen om de kwaliteit van hun werk verder te verhogen.

Ontwikkelen toekomstbestendige organisatie: kwaliteitszorg en examinering blijvend

Het managementinformatiesysteem PowerBI is verder verbeterd. Het systeem biedt zicht op de dagelijkse stand van zaken met betrekking tot bijvoorbeeld de studentenaantallen, aanwezigheid en de onderwijsresultaten.

Er is een visie op examinering ontwikkeld, die de basis zal vormen voor het vernieuwde handboek examinering. Op allerlei manieren wordt kennis gedeeld tussen examencommissies, bijvoorbeeld over de nieuwe rekeneisen die op 1 september 2022 zijn ingegaan. Een aantal teams heeft de examinering gedigitaliseerd. Ook is een examenbank in gebruik genomen en zijn er voor andere opleidingen examenbanken in ontwikkeling.

Verbeteren Marketing & Communicatie (M&C)

Om de communicatie naar nieuwe studenten verder te verbeteren is een nieuwe website ontwikkeld, die in de zomer van 2022 live is gelanceerd. De afdeling M&C is versterkt en werkt aan vier thema's: wervingsstrategie, zichtbaarheids campagne, versterken netwerk en het verbeteren van de interne communicatie. De zichtbaarheid van ons college in de regio is daardoor verbeterd.

Conclusie en vooruitblik

De Inspectie voor het onderwijs heeft na een grondig onderzoek geconcludeerd dat de directie de kwaliteit van de opleidingen waarborgt, er met succes wordt gestuurd en dat het kwaliteitszorgsysteem solide is. De kwaliteitscultuur is goed. De inspectie houdt zorgen over de onderwijsresultaten.

Studenten voelen zich veilig. De JOB-enquête laat een kleine stijging zien in de tevredenheid. Ook het Medewerkersonderzoek, dat in het najaar is afgenomen, laat een stijgende trend zien. Sinds 2018 zijn medewerkers steeds meer tevreden over hun werk bij Techniek College Rotterdam.

Naast de stappen die afgelopen jaren zijn gezet en de gestegen tevredenheid bij zowel studenten als het personeel, heeft het Techniek College te maken met twee uitdagingen.

De onderwijsresultaten laten een dalende trend zien. Op niveau 2 was in studiejaar 2021-2022 nog sprake van een lichte stijging, maar die lijkt te worden veroorzaakt doordat studenten vertraging hebben opgelopen tijdens de coronacrisis. Het aantal studenten dat de opleidingen voortijdig verlaat, is hoog. Een drietal teams vormt een uitzondering, daar stijgt het studiesucces licht.

Een ander belangrijk aandachtspunt is dat de studentenaantallen teruglopen. Oorzaken zijn onder meer de terugloop van het aantal nieuwe studenten, de beperkte doorstroom van onze studenten naar een hoger niveau en de genoemde uitval van studenten.

Halverwege het kalenderjaar is om deze twee redenen geconstateerd dat extra aandacht en focus nodig is op deze thema's. De vraag naar gekwalificeerd technisch personeel op de arbeidsmarkt stijgt en het is duidelijk dat we daar voorlopig niet aan kunnen voldoen. Daarom wordt een aanvalsplan opgesteld, gericht op de volgende vier speerpunten:

1. **Basis op orde:** de kwaliteit van (de uitvoering van) verschillende processen op orde brengen bij alle teams.
2. **Instream:** het verbeteren van de M&C om de instroom te verhogen.
3. **Studiesucces:** het ontwikkelen van *state of the art* onderwijs en bijbehorende begeleiding om het studiesucces duurzaam te vergroten.
4. **Slagkracht:** het creëren van de voorwaarden in besturing en middelen om de zo benodigde slagkracht, wendbaarheid en efficiency te vergroten.

Techniek College Rotterdam gaat, door aan deze punten te werken, door om de techniekmakers van de toekomst op te leiden.

2. Raad van toezicht

Algemeen

De coronacrisis heeft zoals eerder gezegd veel impact gehad op de samenleving in 2022 en daarmee ook op het onderwijs bij Albeda. Albeda heeft zich sterk gemaakt voor het zo goed als mogelijk doorgang laten vinden van het onderwijs en het zorgen voor voldoende stageplaatsen voor studenten. Maar nog steeds is er – wereldwijd – sprake van achterstanden. Wij, als raad, zijn steeds in gesprek gebleven met het cvb, de ondernemingsraad en de studentenraad over de impact van de crisis op studenten en medewerkers. Er zijn scenario's opgesteld voor de verschillende situaties die zich zouden kunnen voordoen mocht de pandemie opnieuw toeslaan.

De rvt heeft het gesprek gevoerd met het cvb over het onderwijs in 2022, om te profiteren van de leerervaringen met digitaal onderwijs in de lockdown. Het cvb heeft daarvoor met de directies, de studentenraad en de ondernemingsraad vier leidende principes geformuleerd. Albeda noemt dit 'Ons Onderwijs'. Daarbij gaat het om een effectieve mix van fysiek en online onderwijs, kleinere groepen, persoonlijke begeleiding van studenten en het centraal stellen van de leerbehoefte van studenten. De beschrijving hiervan is in 2022 afgerond en ingevoerd.

In 2022 heeft de herijking van de strategische visie Albeda Zet de Toon! op de agenda gestaan. De rvt heeft zijn inzichten ten behoeve van deze herijking gedeeld met het cvb en kan zich vinden in de thema's voor de hernieuwde visie: het verbeteren van studiesucces, de studenttevredenheid, slimmer werken en duurzaamheid. De rvt heeft in 2021 risicomangement en de verbinding met het bedrijfsleven als aandachtspunten meegegeven. Dit is in 2022 opgepakt. In 2022 is een start gemaakt met de uitvoeringsplannen voor de verschillende thema's. De rvt zal het komende jaar de implementatie van de strategische visie met interesse blijven volgen.

Tijdens de reguliere vergaderingen is verder aandacht besteed – in het kader van toezicht op doelmatige aanwending van de rijksmiddelen – aan de documenten in de planning & control-cyclus, zoals jaarverslag, begroting, tussentijdse exploitatieresultaten, jaarrekening en meerjarenbegroting. De rvt is daarnaast gesprekspartner geweest bij verschillende strategische onderwerpen, zoals leiderschap, het strategisch portfolio van Albeda, stakeholdermanagement en regionale en landelijke ontwikkelingen.

Tot slot spreekt de rvt haar dank uit aan het cvb, de ondernemingsraad en studentenraad voor de constructieve samenwerking en aan alle medewerkers en stakeholders van Albeda voor hun inzet voor het roc.

Vergaderingen

In 2022 heeft de rvt vijf keer vergaderd in aanwezigheid van het cvb. Verder heeft de rvt tweemaal met de ondernemingsraad en eenmaal met de studentenraad vergaderd. Bij één vergadering van de rvt en twee vergaderingen van het audit committee is de accountant aanwezig geweest.

Werkwijze commissies

De voorbereidende commissies zijn ingesteld ter ondersteuning van het toezicht door de rvt. Ze adviseren de rvt omtrent zijn taak en bereiden de besluitvorming voor. Alle leden van de rvt blijven verantwoordelijk voor de taken en besluitvorming vindt plaats in de vergadering van de rvt. De commissies werken volgens de reglementen vastgesteld in het Handboek Corporate Governance.

De rvt kent drie voorbereidende commissies.

Commissie	Rol	Belangrijkste onderwerpen	Aantal vergaderingen
Commissie werkgeverszaken	Uitvoering werkgeverstaken cvb en advies ten aanzien van HRM aangelegenheden	Functionerings- en beoordelingsgesprekken cvb, prestatieafspraken, werving en selectie nieuw lid cvb, HRM-beleidsplan en MD-beleid	2 keer
Onderwijscommissie	Advies ten aanzien van onderwijs-inhoudelijke aangelegenheden.	Uitkomsten inspectieonderzoek, effecten corona op het onderwijs, kwaliteitscyclus en waarderingkader, kaders voor het onderwijs, studiesucces, keuzedelen en leven lang ontwikkelen	3 keer
Audit committee	Advies ten aanzien van financiële aangelegenheden en bedrijfsvoering	Begroting, meerjarenbegroting, jaarrekening, impact corona op de organisatie, managementletter, in control statement, ICT en huisvesting.	4 keer

Eigen functioneren

De rvt werkt vanuit een toezichtkader waarin de kernwaarden en aandachtspunten voor toezicht zijn benoemd. Dit kader is eind 2020 voor het laatst geëvalueerd. Als bijzondere aandachtspunten zijn daarbij HRM, duurzaamheid en stakeholdermanagement aangegeven. Om beter te zien wat er speelt in de organisatie hebben de rvt-leden gesprekken gevoerd met directeuren en sleutelfiguren in de organisatie. Daarnaast hebben werkbezoeken plaatsgevonden. Dit heeft de beeldvorming van de rvt verrijkt.

De rvt opereert collegiaal, waarbij de functies van voorzitter en vicevoorzitter zijn benoemd. De leden van de rvt zijn onafhankelijk en opereren zonder last en ruggenspraak. Ten aanzien van de nevenfuncties van rvt-leden heeft de rvt geconstateerd dat er geen sprake is van potentiële belangenverstrengeling.

In september 2022 heeft de rvt een scholingsdag gehad, samen met het cvb. Het thema studiesucces stond centraal en de rvt en het cvb hebben hierover een gesprek met collega-instelling ROC Mondriaan. Dit is goed bevallen en de wens is geuit komend jaar ook weer een gezamenlijke scholingsdag te organiseren.

Samenstelling

In 2022 is de samenstelling van de rvt gewijzigd. Mevrouw W. de Mooij heeft per 1 oktober 2022, na afloop van haar tweede termijn, de rvt verlaten. Per diezelfde datum is de heer B. Vukicevic toegetreden tot de rvt. Mevrouw De Mooij was vicevoorzitter, die functie is overgenomen door de heer M. Unck.

Per 1 september 2022 zijn de leden mevrouw A. Huibrechtse en mevrouw B. Sabourian beiden herbenoemd voor een periode van vier jaar. Verder zijn er geen wijzigingen geweest in de

samenstelling van de rvt.

De samenstelling van de rvt en de voorbereidende commissies, nevenfuncties en het rooster van aftreden zijn opgenomen in bijlage 13.4.

Vergoedingen

De leden van de rvt ontvangen een vergoeding die onder de normering blijft van de Wet normering topinkomens. De vergoeding per persoon is terug te vinden in de jaarrekening (paragraaf 11.7).

Beloningsbeleid college van bestuur

Bij de uitvoering van het honoreringsbeleid ten aanzien van het cvb hanteert de rvt de volgende uitgangspunten:

- We sluiten aan bij de Wet Normering Topinkomens en de nadere invulling vanuit OCW ten aanzien van onderwijs.
- De leden van het cvb hebben een niet aan de cao gelieerde arbeidsovereenkomst.
- Er is één functioneringsgesprek en één beoordelingsgesprek per jaar.
- Voor nevenfuncties moet toestemming gevraagd worden aan de rvt.

In 2022 is aan de bovengenoemde uitgangspunten voldaan.

Governance

De rvt hecht veel waarde aan good governance. Afspraken rondom governance zijn vastgelegd in het Handboek Corporate Governance. De ontwikkelingen op het gebied van governance worden actief gevolgd via onder andere deelname aan het Platform Raden van Toezicht via de MBO Raad.

3. Medezeggenschap

3.1 Ondernemingsraad

Op 1 augustus 2022 eindigde de zittingstermijn van de ondernemingsraad en begon een nieuwe vierjarige termijn. Daarom stond 2022 voor de ondernemingsraad in het teken van verkiezingen en wisseling van de wacht. Voorafgaand aan de verkiezingen sloten ondernemingsraad en cvb een nieuwe overeenkomst met een gewijzigd reglement. Voortaan telt de ondernemingsraad geen tien, maar elf leden, die worden gekozen uit elf kiesgroepen, waarvan drie kiesgroepen uit de stafafdelingen en acht kiesgroepen uit de acht colleges of clusters van colleges. Daarnaast is het dagelijks bestuur van de ondernemingsraad met ingang van de nieuwe zittingstermijn uitgebreid van twee naar drie leden.

De campagne begon in maart, de verkiezingen werden gehouden in juni. Van de zittende leden werden er zeven herkozen en drie nieuwe leden gekozen. Eén zetel bleef helaas vacant.

Met het aftreden van de ondernemingsraad, traden ook alle leden van de onderdeelcommissies af. Na de verkiezingen in juni telden de elf onderdeelcommissies 25 leden, maar bleven nog 11 zetels vacant. Daarom begon de ondernemingsraad in december alweer met de voorbereiding van tussentijdse verkiezingen voor de nog openstaande vacatures.

Na vele jaren trouwe dienst nam de ambtelijk secretaris per 1 mei afscheid van de ondernemingsraad. De vacature bleef lang open. Pas op 1 december kon de ondernemingsraad een nieuwe ambtelijk secretaris verwelkomen.

Organisatie

De ondernemingsraad heeft met het cvb en met de directeur Finance & Control gesproken over de managementrapportages en de begroting 2023. Instemming werd verleend aan de Hoofdlijnen van de kaderbrief en aan de Hoofdlijnen van de begroting 2023.

Op het gebied van huisvesting is de ondernemingsraad geïnformeerd over de eerste aanzetten voor het Strategisch Huisvestingsplan. De ondernemingsraad adviseerde positief over het verlaten van de TCR-locatie aan de Drutenstraat in de zomer van 2023.

Onderwijs

Het onderwijs kon in het nieuwe studiejaar beginnen zonder de beperkende coronamaatregelen. Al snel verschoof de focus van hybride onderwijs naar het aandachtspunt studiesucces; één van de vier strategische hoofdthema's in de herziene visie 'Albeda zet de toon!'. De ondernemingsraad liet zich door het college van bestuur regelmatig informeren over de gesprekken met de inspectie en de plannen om voortijdige uitval te voorkomen en om tot betere studieresultaten te komen.

De ondernemingsraad adviseerde positief over een herziening van het stagebeleid. Hierin zijn binnen Albeda eenduidige afspraken gemaakt over begeleiding, beloning en inzet, ook voor onze eigen studenten, die door een tekort aan stageplaatsen ook bij Albeda, als erkend leerbedrijf, stage kunnen lopen. Voor onze eigen studenten kan ook Albeda een rol spelen door als erkend leerbedrijf stageplaatsen te bieden.

De ondernemingsraad volgde de invoering van het nieuwe leermanagementsysteem itslearning op de voet. Binnen een aantal opleidingen is daarmee in 2022 een start gemaakt, maar de tijdsinvestering voor de teams bleek hoger dan verwacht.

Personeel

De ondernemingsraad heeft begin 2022 een enquête gehouden onder het onderwijsgevend personeel over de pilot regeling werkverdeling. Hieruit bleek dat slechts de helft van de respondenten goed op de hoogte was van deze regeling. Nadat de afdeling HRM ook een enquête had gehouden, werd de pilot geëvalueerd en de regeling herschreven. De inhoud van de regeling bleef hetzelfde, maar de toelichting was duidelijker. Eind 2022 diende het college van bestuur een instemmingsverzoek in bij de ondernemingsraad om de pilot om te zetten in een definitieve regeling.

Een initiatiefvoorstel van de ondernemingsraad om docenten na twee jaar vast dienstverband aan te stellen in functiegroep Ic is niet overgenomen. Het college van bestuur bevestigde dat het Ic als spilfunctie ziet, maar is van mening dat een automatische bevordering niet bijdraagt aan de doelstelling van de functiemix of kwaliteitsverbetering van het onderwijs.

De ondernemingsraad heeft ingestemd met het inwerkprogramma voor nieuwe medewerkers en met het aanstellingsbeleid. Beide regelingen zijn in het belang van behouden en binden van nieuwe medewerkers op de huidige, gespannen arbeidsmarkt. Ook is instemming verleend aan een nieuwe opzet van de gesprekkencyclus, voorheen evaluatie- en beoordelingsgesprekken, met medewerkers.

3.2 Studentenraad

De studentenraad bestaat uit tien studenten uit verschillende colleges. Zij vertegenwoordigen in de centrale studentenraad de belangen van de Albeda-studenten. Ieder college heeft inspraak van studenten geregeld via bijvoorbeeld studentenplatform, studentencommissies en pizza-sessies.

Overleg college van bestuur

In 2022 is elf keer overleg gevoerd met het cvb. De overleggen zijn fysiek gevoerd op locatie. Er was sprake van een open en goed overleg. De volgende onderwerpen zijn onder andere ter besluitvorming aan de studentenraad voorgelegd: preventieplan veiligheid, stagebegeleiding, beleid inclusie & faciliteiten en het afschaffen van onderwijsovereenkomst.

Verder is gesproken over financiële gezondheid, begeleiding en ondersteuning, de Albeda-pas en voedselvoorziening in de kantines op Albeda-locaties.

Andere overleggen en activiteiten

Met de ondernemingsraad wordt drie keer per jaar vergaderd, waarbij tweemaal over de financiën (instemmingsrecht hoofdlijnen begroting) en één keer over algemene zaken. De rvt overlegt twee keer per jaar met de studentenraad over onderwijs, stage, gebruik leermiddelen en ondersteuning en begeleiding. De studentenraad voert minimaal acht keer per jaar intern overleg om zich goed voor te bereiden op de overleggen met het cvb, de rvt en de ondernemingsraad.

De studentenraad heeft zich in 2022 ingezet bij meerdere onderwerpen, zoals functioneel gebruik van de Albeda-pas en het werven van nieuwe leden. De Portaalpagina van de studentenraad is geheel vernieuwd met onder andere een promotiefilm. Verder hebben de studenten actief hun steentje bijgedragen door mee te denken tijdens een overleg met de Algemene Rekenkamer over kansenongelijkheid, evaluatie van de implementatie leermanagementsysteem en studentenparticipatie.

3.3 Albeda supportplatform

Het Albeda supportplatform is een platform voor alle mensen die sterk betrokken zijn bij het persoonlijke leven van de student. Deze mensen noemen wij studentsupporters: ouders, verzorgers, (andere) familieleden, een nauw betrokken buur, vriend of vriendin, die onze studenten supporten in hun ontwikkeling. Albeda vindt het belangrijk hoe studentsupporters kijken naar ons onderwijs en onze organisatie, omdat dit ons helpt te leren en te verbeteren. Het supportplatform komt vier keer per studiejaar samen om met de voorzitter van het college van bestuur in gesprek te gaan over Albeda-gerelateerde thema's. Vaak komt ook een medewerker (een directielid, onderwijsleider of student) iets over het onderwerp vertellen. Het supportplatform bestaat uit 20 leden. In 2022 is het platform drie keer samengekomen, waarvan een keer online. In juni was het thema customer journey en is er een dialoog gevoerd over het opstellen van Albeda-brede omgangsvormen. In september stond de bijeenkomst in het teken van kennismaken met nieuwe leden en met Albeda. Daarnaast is

de herijking van Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst gepresenteerd. In november heeft er nog een online bijeenkomst plaatsgevonden. De veiligheidsdriehoek van Albeda heeft een presentatie verzorgd rondom het thema ondermijning en de preventieve aanpak bij Albeda.

4. Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst

In 2021 hebben we onze strategie Albeda Zet De Toon!, die we in 2016 hebben gelanceerd, geëvalueerd. In de tweede helft van 2022 hebben we onze visie herijkt en zijn we gekomen tot vier strategische thema's die onze focus en aandacht verdienen. Na een toelichting op de kwaliteit van ons onderwijs en de examinering rapporteren we aan de hand van deze vier thema's over de stand van zaken. In de daaropvolgende twee hoofdstukken leggen we, conform de eisen van de overheid, verantwoording af over de uitvoering van onze Kwaliteitsagenda 2019-2022 (hoofdstuk 5) en ons actieplan voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) (hoofdstuk 6).

4.1 De kwaliteit van onderwijs en examinering

Voor iedereen die wil, bieden wij uitstekend en inspirerend onderwijs. Het onderzoekskader van de inspectie¹ geeft aan wat de minimale vereiste basiskwaliteit is. Met de vier thema's uit onze strategische visie Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst hebben we de koers bepaald voor onze verdere ambities.

Albeda richt zich op constante verbetering van de onderwijskwaliteit via zelfevaluaties, audits en aanvullend ons integraal plan verbeteren studiesucces (van probleem naar aanpak). De Inspectie van het Onderwijs houdt toezicht door met periodieke onderzoeken en jaarlijkse gesprekken. Interne audits versterken het kwaliteitsbewustzijn en bevestigen dat onderwijs en examinering voldoen aan de eisen van basiskwaliteit. De kwaliteit van ons onderwijs is voldoende, echter het studiesucces is nog onvoldoende en de studenttevredenheid gemiddeld. Onze missie is excellent en inspirerend onderwijs voor iedereen, maar te veel opleidingen voldoen nog niet aan inspectienormen qua onderwijsresultaten.

Onze focus in de kwaliteitscyclus ligt in het versterken van samenhang tussen doelen, inspanningen en resultaten, met nauwkeurige reflectie, zodat we hiermee zien in hoeverre onze interventies bijdragen aan studiesucces. We ontwikkelen monitorinstrumenten voor onderwijskwaliteit en onderzoeken hoe een betere samenhang tussen onderwijs, HRM en financiën bijdraagt aan continue kwaliteitsverbetering.

Het Albeda-leiderschapsprofiel, geformuleerd in 2022, benadrukt het belang van resultaatgerichtheid, visie, lef en het stimuleren van een leercultuur voor effectieve sturing op kwaliteitscyclus en strategie.

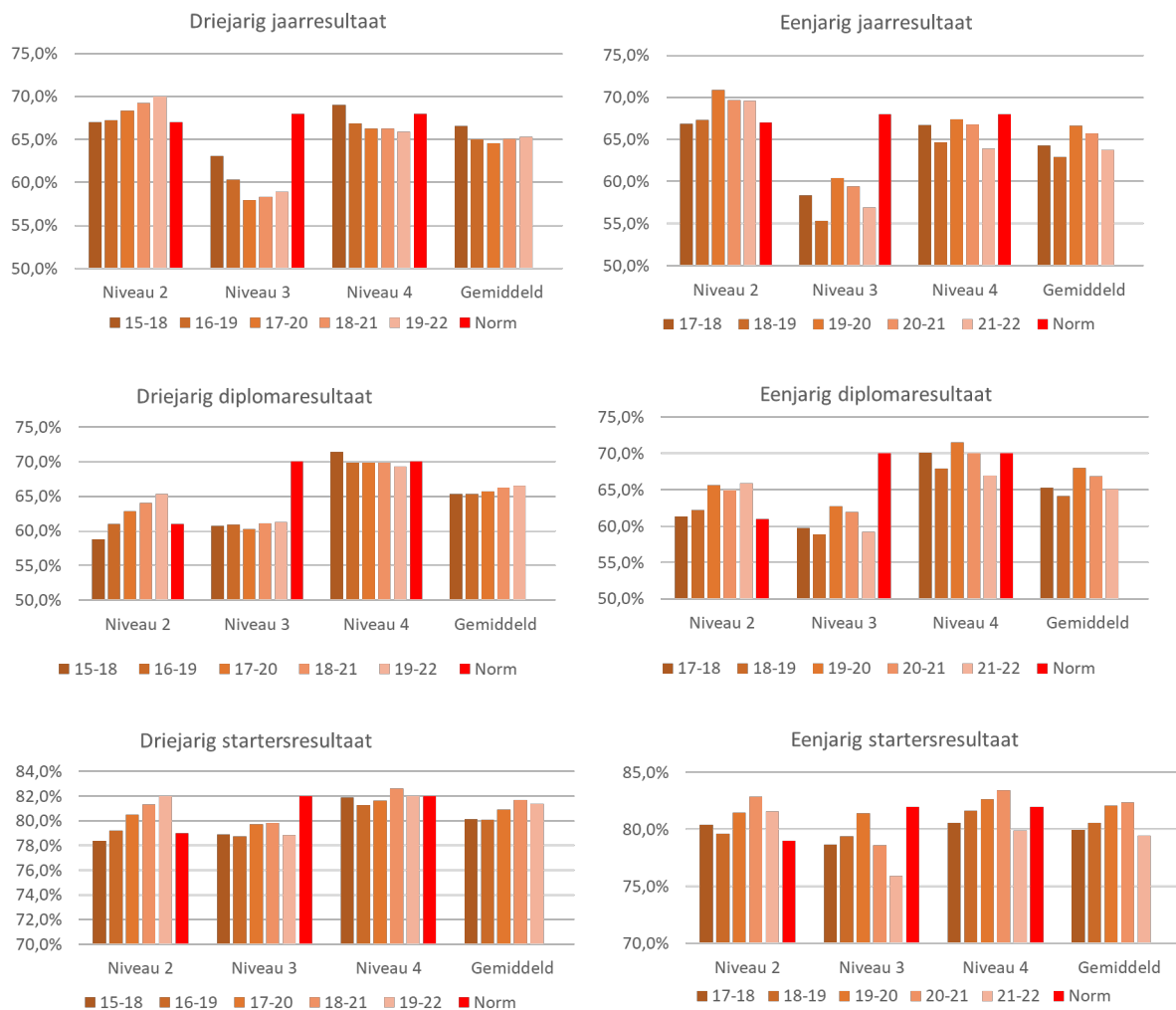
4.1.1 Onderwijsresultaten en voortijdig schooluitval

Bij een meerderheid van onze opleidingen constateren we dat een te groot deel van de studenten zonder diploma de instelling verlaat. Onze driejarige onderwijsresultaten op niveau 2 zijn echter beter dan de inspectienorm. Onze driejarige onderwijsresultaten op niveau 3 en 4 daarentegen, zijn op het startersresultaat op niveau 4 na, onder de inspectienorm. De trend bij Albeda komt overeen met de landelijke trend bij mbo-instellingen.

We zetten vele acties in om het studiesucces positief te beïnvloeden. Dit heeft echter nog niet geresulteerd in betere onderwijsresultaten, of wel meer studenten die met een diploma Albeda verlaten.

¹ Onderzoekskader 2021 middelbaar beroepsonderwijs – Geldig per 1 augustus 2021

Onderwijsresultaten Albeda (naar niveau en Albeda gemiddeld)



4.1.2 Voortijdig schoolverlaten

Na een eerdere daling van ons vsv-cijfer, stijgt dit in 2020/2021 naar 6,8 % (cijfers december 2022). Daarmee voldoen we aan ons doel in de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 van maximaal 7% vsv. Het vsv-percentage op niveau 1 voldoet aan de norm, op niveau 2, 3 en 4 voldoet Albeda niet aan de normen. Uit de voorlopige cijfers over 2021/2022 zien we een verdere stijging van het vsv-cijfer naar 8,3%. Het terugdringen van verzuim, uitval en vsv blijft daarmee een continu punt van aandacht. Zie ook het hoofdstuk Verantwoording kwaliteitsagenda voor meer informatie over voortijdig schooluitval.

4.1.3 Examinering

Kwaliteitsborging examinering

Albeda beschikt over zes decentrale examencommissies; één per college of cluster van colleges. Vijf van de zes examencommissies voldoen aan alle wettelijke eisen wat betreft de samenstelling. Een examencommissie zit in de procedure voor het werven van een vertegenwoordiger uit de beroepspraktijk.

Ook in 2022 vroeg de coronacrisis nog extra aandacht voor de borging van de kwaliteit van examineren en diplomeren. Albeda heeft daarbij gehandeld conform de servicedocumenten mbo-aanpak coronavirus van OCW. Daarin staat dat in het uiterste geval rekenen en de keuzedelen niet

geëxamineerd hoeven te worden voor studenten die voor 1 oktober 2022 diplomeren. Hierbij geldt dat het bevoegd gezag beslist of van deze ruimte gebruik wordt gemaakt. Albeda heeft als uitgangspunt dat alle examens in principe afgenomen worden, tenzij een onderwijsteam kan onderbouwen dat dit niet te realiseren is binnen de beschikbare onderwijstijd. In 2022 is bij enkele colleges gebruik gemaakt van deze ruimte en zijn deze examens niet afgenomen. De examencommissies zijn hierover door de desbetreffende onderwijsteams geïnformeerd.

Exameninstrumentarium

Albeda werkt conform de afspraken zoals die zijn vastgelegd in het document 'Afspraken valide exameninstrumenten mbo' van 2 juli 2018. Binnen Albeda worden verreweg de meeste examens ingekocht bij gecertificeerde examenleveranciers. Daarnaast wordt binnen een aantal colleges gebruik gemaakt van de zogenaamde route 2, het zelf of samen met andere scholen construeren van exameninstrumenten (binnen collectieve afspraken).

Afname en beoordeling

Door de coronacrisis is een deel van de examens op een alternatieve wijze afgenomen, bijvoorbeeld door online mondelinge examens, examineren op een andere locatie dan de stageplek of simulatie binnen de school. Onderwijsteams die aanpassingen in examinering willen doorvoeren, onderbouwen dit in een verantwoordingsdocument dat vóór afname aan de examencommissie wordt voorgelegd. Examencommissies zien erop toe dat de onderbouwing voor de gewijzigde aanpak adequaat is en het afgeven van een diploma rechtvaardigt.

Om de onderwijsteams te faciliteren en de kwaliteit te borgen, is een aantal Albeda-brede handreikingen ontwikkeld, zoals de handreiking online examineren en de handreiking examineren op locatie (corona-proof).

Anders verantwoordend van diplomabesluit

In 2021 zijn twee teams aangesloten bij het landelijk leernetwerk 'Anders verantwoordend van de diplomabeslissing in het mbo'. Doel van het leernetwerk is om oplossingsrichtingen te bieden voor innovatieve teams voor de wijze waarop toetsen en examineren vorm kan krijgen, teneinde tot een waardevol diploma te komen. Binnen Albeda is ook een intern leernetwerk vormgegeven, zodat de kennis die wordt opgedaan in het landelijke netwerk geborgd kan worden in de onderwijsteams van Albeda. Hierbij wordt ook het nieuwe inspectiekader betrokken, aangezien dat ook ruimte biedt om het diplomabesluit anders te verantwoorden.

4.2 Thema 1: Studiesucces en onderwijsinnovatie

Studiesucces

Voor studiesucces stellen we ons ten doel te voldoen aan de inspectienormen voor onderwijsresultaat. We zien het als onze opdracht om - met behoud van onze toegankelijkheid – het studiesucces te verhogen en meer studenten op te leiden tot een diploma dat leidt naar een vervolgopleiding of een baan. Samenwerken en samen leren door kritisch te reflecteren zijn belangrijke sleutels om Albeda-breed de stap te maken naar effectiever onderwijs dat leidt tot meer studiesucces.

De behoefte van de student staat centraal; wij bieden onderwijs op maat, modulair onderwijs en gepersonaliseerd onderwijs om dit waar te maken. Als het om gelijke kansen, inclusie en burgerschap gaat, is Albeda het schoolvoorbeeld.

In 'Albeda Zet De Toon, samen op weg naar de toekomst' staan drie ambities centraal als het gaat over studiesucces en onderwijsinnovatie: 1. Geen enkele student gaat weg zonder perspectief; 2. Gelijke kansen voor iedereen! 3. We bestrijden voortijdig schoolverlaten. We richten ons onderwijs zo in dat we flexibel en wendbaar zijn en rekening houden met de kansen en uitdagingen in de maatschappij en de wereld om ons heen. In ons onderwijs zijn beroepspraktijk en beroepsonderwijs met elkaar vervlochten. Zo kunnen we snel aansluiten bij innovaties en inspelen op (onderwijs)behoefte van het werkveld.

We gaan in het hoofdstuk Verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022 in op Gelijke kansen voor de toekomst en op vsv. In deze paragraaf gaan we in op de aanpak gericht op de eerste ambitie 'Geen enkele student gaat weg zonder perspectief'.

4.2.1 Ingegraal plan verbeteren studiesucces

In 2021 kozen we ervoor om kansrijke inzichten uit de coronaperiode te gebruiken voor het verbeteren van ons onderwijs, met als vier pijlers daarvan: leerbehoefte, mix van fysiek en digitaal onderwijs, kleine groepen en begeleiding. In 2022 evalueerden we deze pijlers en trokken lessen voor toekomstig onderwijs en begeleiding, gericht op studiesucces. Daarnaast ontwikkelden we een meerjarenprogramma om studiesucces te verhogen en te voldoen aan inspectienormen, met focus op effectief onderwijs op team-, college- en instellingsniveau.

De lessen uit 2022 hebben geleid tot de ontwikkeling van het integraal plan verbeteren studiesucces (van probleem naar aanpak), dat in 2023 is vastgesteld. Dit plan is gebaseerd verbetering van studiesucces. Het richt zich zowel op herstel van opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten als op borging van opleidingen met voldoende resultaten. De aanpak bestaat onder andere uit de ontwikkeling van een dashboard voor managementinformatie, drie programmalijnen gericht op studiesucces en herstelplannen voor opleidingen die niet aan de inspectienorm voldoen.

Dashboard

Het nieuw ontwikkelde dashboard met managementinformatie maakt de onderwijsresultaten inzichtelijk. Dit dashboard biedt essentiële informatie voor aansturing, communicatie en verantwoording, en is ontwikkeld voor het cvb, directies en onderwijsleiders. Het geeft richting aan analyse en verbeteraanpak en wordt verder doorontwikkeld tot een standaard managementtool. Zo kunnen teams de juiste gegevens benutten om te sturen en vroegtijdig te signaleren en interveniëren.

Albeda-breed focussen we op drie soorten interventies, waarvan bekend is dat ze - mits goed geïmplementeerd - leiden tot meer studiesucces: taal en rekenen, begeleiding en pedagogisch en didactisch handelen van docenten. Met de keuze voor deze interventies richten we ons op het evidence-informed verbeteren en innoveren van het onderwijsproces. Het onderwijsproces is één van de vijf kwaliteitsgebieden uit het inspectiekader die naast onderwijsresultaten, bepalend zijn voor de kwaliteit van ons onderwijs.²

Programmalijn1: Taal en rekenen

Steeds meer studenten starten bij Albeda met een (taal)achterstand. Taalvaardigheid, waaronder ontwikkeling van woordenschat en de ontwikkeling van beroepstaal is essentieel voor studie- en vervolgsucces. Leesattitude en leesbegrip blijken belangrijke voorspellers te zijn voor schoolprestaties, voortijdig schoolverlaten en het onderwijsniveau dat studenten behalen. Onze ambitie is dat iedere student Albeda geletterd verlaat en dat taal voor de student geen belemmering vormt om de opleiding met succes af te ronden.

In september 2022 is het meerjarige strategische project 'Taalkracht! geletterdheid en studiesucces' van start gegaan. Alle Albedacolleges doen mee aan Taalkracht. Onze integrale aanpak rust op vier pijlers:

- Krachtige teams van samenwerkende professionals rond taal, gefaciliteerd door krachtige leiders die sturen op Taalkracht.
- Een taalontwikkeld basisaanbod van intake tot en met examinering, waarin we doen wat werkt, zoals taalontwikkeld lesgegeven met aandacht voor taal in alle vakken en het stimuleren van leesplezier via bijvoorbeeld 'Heel Albeda Leest' en lees- en schrijfwedstrijden.
- Een ondersteunend maatwerkeraanbod voor studenten die naast het basisaanbod extra ondersteuning nodig hebben.

² De vijf kwaliteitsgebieden in het inspectiekader zijn: onderwijsproces; veiligheid en schoolklimaat; borging en afsluiting; onderwijsresultaten; sturen, kwaliteitszorg en ambitie opleidingen.

- Een cultuur van leren en verbeteren door onder meer gerichte professionalisering van taal- en vakdocenten, door kennisdeling via onder meer conferenties en netwerken en door structurele inzet van nul- en voortgangsmetingen.

Door monitoring maken we zichtbaar wat de effecten zijn van de interventies op de ontwikkeling van de achtergrondkennis en woordenschat van de student. Hiervoor is een specifiek monitorinstrument in ontwikkeling dat voorjaar 2023 gevalideerd wordt.

Per 1 augustus 2022 zijn de nieuwe rekeneisen mbo van kracht geworden en telt rekenen mee voor het diploma. Dit geldt voor alle studenten die vanaf 2022 starten met een opleiding. De nieuwe functionele rekeneisen passen beter bij de mbo-student, toch is er zorg over het effect van het meetellen van rekenen op het studiesucces. Om die reden is rekenen in 2022 - naast taal - als een van de speerpunten in het integraal plan verbeteren studiesucces benoemd. Ten behoeve van de ontwikkeling van het nieuwe rekenonderwijs zijn we gestart met de professionalisering van de rekendocenten en de (voorbereiding op de) afname van de nieuwe digitale rekenexamens.

Albeda is lid van de Coöperatie Examens MBO en neemt deel aan de landelijke beoordelaarspoule waarvoor we in 2022-2023 vier beoordelaars leveren, in 2023 zullen dat er circa negen worden. In 2023 participeert Albeda in de landelijke vaststellingscommissie rekenen.

Programmaliijn 2: Begeleiding

In 2022 is de Integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning vastgesteld. Hierin is het onderscheid tussen begeleiding en ondersteuning helder geformuleerd met als doel te komen tot een Albeda-brede eenduidige, toekomstbestendige begeleidings- en ondersteuningsstructuur. Door een effectieve inzet van menskracht en middelen aan de hand van duidelijke kaders, definities en uitgangspunten werken we toe naar het verder vergroten van studiesucces bij onze studenten. De integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning krijgt onder meer vanuit Bureau Berenschot landelijk aandacht en podium.

Als het gaat over begeleiding richten we ons op de motivatie van studenten. Hierbij ligt het accent op een goede start van een opleiding in de vorm van een introductieprogramma en een goede voortgangsbegeleiding, waarin studenten beter zicht krijgen op de ontwikkeling van hun kennis en vaardigheden. Met onder meer introductieprogramma's of oriëntatiemodules en een integrale aanpak van begeleiding en ondersteuning willen we bereiken dat studenten voldoende geloof in eigen kunnen in relatie tot de opleiding hebben en dat zij op tijd switchen en daarmee hun kans op studiesucces vergroten. We ontwikkelen een monitor begeleiding & ondersteuning, waarmee we gaan meten wat de effecten van onze interventies zijn op de studentmotivatie.

Begeleiding was een belangrijk onderdeel in de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 (thema 1 kwetsbare jongeren) en ons Actieplan Nationaal Programma Onderwijs. Zie voor meer informatie over onze aanpak in de hoofdstukken Verantwoording kwaliteitsagenda, thema 1 (paragraaf 5.1.2) en Nationaal Programma Onderwijs (paragrafen 6.1 en 6.2).

Programmaliijn 3: Pedagogisch-didactisch vakmanschap

Goed onderwijs is geen kwestie van simpelweg een methode volgen of lijstjes afvinken. Een docent maakt elke dag keuzes hoe om te gaan met wat er gebeurt in de klas. De relatie tussen docent en student staat daarbij centraal. Pedagogisch-didactisch vakmanschap is in de afgelopen jaren een belangrijk thema geweest bij Albeda. De basis voor het leren ligt in een veilig en stimulerend pedagogisch klimaat. Albeda heeft een belangrijke taak om studenten te begeleiden in hun ontwikkeling als professional, als burger en als mens. Hiervoor zijn krachtige vakmensen nodig die beschikken over een breed scala aan pedagogische en didactische kwaliteiten. Om dit te bereiken zetten we zowel in op de pedagogische relatie met studenten (kwantitatief en kwalitatief) als op de ontwikkeling van de didactische vaardigheden in het optimaal inzetten van effectieve didactische werkvormen en middelen vanuit een blended aanbod en in aansluiting op de behoefte van de super diverse doelgroep.

Ruim 30 teams, waarvan 10 nieuwe teams in studiejaar 2021-2022, hebben deelgenomen aan de Transformatieve school, een professionaliserings- en cultuurveranderingsprogramma voor scholen in een stedelijke omgeving. Dit programma gaat in op de effecten van een super-diverse buitenschoolse leefwereld op de schoolcultuur. De focus ligt daarbij in het bijzonder op hoe stedelijke jongeren laveren tussen de (vaak verborgen) sociale codes van hun thuiscultuur, de straatcultuur en hun schoolcultuur. Belangrijke opbrengst van het programma is de bewustwording van teams van de hoge eisen die worden gesteld aan de pedagogisch-didactische vaardigheden van docenten. Om deze vaardigheden te ontwikkelen is een interne opleiding trainer didactisch beeldcoachen gestart waarin docenten door Lia Voermans, lector didactiek bij de Hogeschool Rotterdam, worden getraind om hun collega's te coachen om studenten systematisch te coachen en feedback te geven, op zowel proces als op inhoud. In beide trajecten staat het versterken van de self-efficacy van studenten en docenten centraal: studenten geloven dat ze in staat zijn te leren en docenten geloven dat ze in staat zijn om studenten tot leren aan te zetten.

In het kader van studiesucces kiezen we ervoor om de aandacht voor het pedagogisch-didactisch vakmanschap komend jaar verder te intensiveren. Hierbij gaat het over het professionaliseren van docenten, onder meer gericht op differentiëren in tempo en lesinhoud en op klassenmanagement. Doel hierbij is dat iedere docent zichtbaar en structureel werkt aan het verbeteren of uitbreiden van een effectieve didactische aanpak passend bij de ontwikkelbehoefte van de student. Door middel van monitoring brengen we in beeld of de gekozen interventies leiden tot de beoogde effecten. Hiermee krijgen we inzicht of we de goede interventies hebben gekozen en of we deze goed hebben uitgevoerd.

Herstelplannen en verscherpt toezicht

Opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten volgens de inspectienormen maken in 2023 een herstelplan. Opleidingen met onderwijsresultaten lager dan 50% komen daarnaast onder verscherpt toezicht van het college van bestuur. Om na te gaan of de ingezette verbeteracties het gewenste effect sorteren, worden deze opleidingen scherp gemonitord. Verbeteracties zijn de input voor het normatieve gesprek en de ruggengraat van het verbeterprogramma. Ook de opleidingen die voldoende scores worden gemonitord om terugval te voorkomen.

4.2.2 Aanwezigheidsbeleid Albeda 2022

Als we de student onderwijs willen geven en ook begeleiding en ondersteuning willen bieden, dan is het allereerst zaak dat de student daadwerkelijk aan het onderwijs deelneemt en kan nemen. In het kader van gelijke kansen en inclusiviteit is goede (onderwijs)begeleiding cruciaal. Onderdeel daarvan is het voeren van een optimale aanwezigheidsregistratie door docenten en een actieve houding met betrekking tot de (signalering) van geoorloofd en ongeoorloofd verzuim. Ter ondersteuning zijn in 2022 een projectleider en een projectmedewerker aanwezigheidsbeleid actief voor heel Albeda. Samen dragen zij verantwoordelijkheid voor ondersteunende activiteiten gericht op onder meer de monitoring van de aanwezigheidsregistratie, deskundigheidsbevordering, netwerkbijeenkomsten voor verzuimmedewerkers en de wettelijke borging van het aanwezigheidsbeleid. Ook samenwerking met partners in de regio is hierbij van groot belang, zoals met leerplichtambtenaren, de RMC-collega's (Regionale Meld- en Coördinatiefunctie) en Ingrado (vereniging voor leerplicht en RMC) en specifiek met TCR en Zadkine.

De criteria bij aanwezigheid en verzuim zijn nabijheid en presentie, dat wil zeggen dat studenten worden 'gezien'. Er is geen cijfermatig criterium aangegeven. Binnen Albeda heeft de verbinding tussen onderwijs en ondersteuning een vlucht genomen, omdat we het ontzettend belangrijk vinden dat we zicht op onze studenten hebben en houden. Daarom hebben vanaf het begin van corona ondersteuningsmedewerkers in heel Albeda de verbinding met slb'ers gezocht met als doel de hele klas minimaal tweewekelijks met elkaar door te nemen. We weten dat verzuim een indicator voor vsv kan zijn. Onze programma's: klas als werkplaats, team als werkplaats en locatie als werkplaats leveren hier een belangrijke bijdrage aan. We zien onze studenten en hebben aandacht voor de vraag wat ze nodig hebben om naar school te komen (zie ook het hoofdstuk Verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022).

Qua tendens zien we dat de toenemende werkgelegenheid na de coronacrisis, bij een deel van onze studenten een negatieve impact heeft op de motivatie om een opleiding te volgen of voort te zetten. Dat kan tot uitval en vsv leiden.

We hebben nog niet de definitieve cijfers van het schoolverzuim binnen Albeda voor het studiejaar 2021-2022. In 2019-2020 en 2020-2021 zagen we een daling van het verzuim. Naar het einde van 2021 hebben we een stijging van verzuimcijfers gezien. Deze stijging heeft een nadrukkelijke relatie met corona, mentale problematiek en - mede als gevolg hiervan - motivatieproblemen. Tegelijkertijd hebben we veel geleerd en weten nu beter hoe met verzuim in deze (nieuwe) tijd om te gaan: preventie staat daarbij voorop.

In het studiejaar '22-'23 werken we toe naar eenduidige richtlijnen voor onze school, waarbij we een aantal aanbevelingen van Ingrado (2021) van harte omarmen: nadruk op aanwezigheid in plaats van verzuim; geoorloofd verzuim als voorspeller van ongeoorloofd verzuim en daarom intensievere monitoring van geoorloofd verzuim bij mbo-studenten; hogere minimale aanwezigheidspercentages.

In 2023 werken we aan een verbeterslag rondom het handboek Albeda Present! en de E-learning Albeda Present! waarin zowel verzuimmedewerkers als collega's binnen de onderwijsteams kunnen lezen hoe om te gaan met verzuim van studenten. In de communicatie met studenten werken we in '22-'23 aan eenduidige communicatie vanuit de wettelijke grondslagen én de beloftes uit 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst': 'Wij zien je!', 'Wij helpen elkaar!', 'Wij zijn overal!', 'Wij werken samen!', 'Wij doen wat werkt'.

4.2.3 Passend onderwijs

Passend onderwijs zit verweven in de haarvaten van Albeda en is primair belegd bij de colleges. Het is een kernonderdeel van de begeleiding aan studenten met een handicap, een chronische aandoening of een mentale of fysieke belemmering wat voor deze doelgroep bijdraagt aan een gelijk speelveld om goed onderwijs te kunnen volgen.

Voortbordurend op de vastgestelde documenten (kader Passend onderwijs inclusief visie, rollen en taken alsmede het Ondersteuningsprofiel passend onderwijs) vanuit de Albeda-brede kerngroep 'Voort met passend onderwijs' is er gewerkt aan het implementeren van datgene wat staat beschreven. Zo heeft passend onderwijs een stevige positie gekregen in de integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning, waardoor er voor de colleges en opleidingen een duidelijkere samenhang ontstaat tussen de verschillende begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden voor studenten binnen Albeda. Hiermee investeren we in de bewustwording en het wortelen van de boodschap dat passend onderwijs van iedereen is!

Gedurende het hele jaar is er scholingsaanbod in samenwerking met de Albeda Academie in het kader van passend onderwijs. Daarnaast organiseren we structureel door het jaar heen themabijeenkomsten waar interne en externe partners elkaar ontmoeten en kennis met elkaar delen.

Naast de interne processen is Albeda ook betrokken bij de landelijke- en regionale werkgroepen die zich bezighouden met de landelijke verbeteragenda en de verbindingen tussen de mbo-scholen. Hiermee heeft Albeda mogelijkheid om een stem in te brengen rondom (veranderingen in) het landelijke beleid.

4.2.4 Burgerschap

Jongeren en burgers van nu zijn zich steeds meer bewust van de impact die zij op de wereld hebben. Of het nu in de vorm is van een wereldwijde (klimaat)mars, inzamelingsacties, protestacties of de inzet van sociale media: op allerlei manieren laten zij hun stem horen. Burgerschap is bij uitstek het vak dat hen helpt om richting, onderbouwing en kracht aan hun stem te geven. Burgerschap staat volop in de belangstelling en scholen hebben de wettelijke plicht om aan burgerschapsvorming te doen. Albeda streeft naar toponderwijs en daarmee ook naar 'top burgerschapsonderwijs'. Albeda heeft een online Platform Burgerschap ontwikkeld, waar burgerschapsdocenten burgerschapsactiviteiten kunnen vinden om met de klas aan deel te nemen. Dit omvat opties voor gastlessen en activiteiten op een locatie in Rotterdam en de regio. Daarnaast kunnen docenten er

les- en toetsideeën, tools, publicaties en professionaliseringsactiviteiten vinden. Dit is afgestemd met verschillende partners uit heel Rotterdam en de regio. De leergang Burgerschap van de Albeda Academie draagt bij aan de competentieontwikkeling van docenten, waardoor het burgerschapsonderwijs een kwaliteitsimpuls krijgt. Ook zet Albeda in op communities rond belangrijke thema's zoals burgerschap. Jaarlijks zijn er meerdere evenementen met interessante sprekers die de communities bij elkaar brengen en voor informatie en een sterk intern en extern burgerschap netwerk zorgen.

4.2.5 Experimenten onderwijstijd

Om innovatie in het onderwijs te stimuleren hebben teams de mogelijkheid gekregen om door middel van experimenten af te wijken van de wettelijke normen voor onderwijstijd. Hierbij kan het gaan om een afwijking van het totaal aantal uren door minder uren begeleide onderwijstijd (bot) te verzorgen of om een afwijking van de verhouding begeleide onderwijstijd-beroepspraktijkvorming (bot-bpv). Door minder bot-uren is er meer tijd om maatwerk te bieden aan studenten en meer tijd voor docenten om onderwijs te ontwikkelen. De uitvoering van de experimenten is gemonitord. Onderstaand een overzicht van de experimenten die vanaf studiejaar 2018-2019 zijn gestart. In studiejaar 2021-2022 zijn geen nieuwe experimenten onderwijstijd gestart. In studiejaar 2022-2023 is één experiment gestart (zie onderstaande tabel).

2018-2019		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Vermindering bot-flexibeler rooster
BoI Verpleegkunde niveau 4 (RSS, ALX en AWD)	Zorgcollege, dienstverlening niveau 2 (BLL, ALX, RSS, TBL, Beroepscampus)	Luchtvaartdienstverlening niveau 4 (ZHP)
BoI Verzorgende-IG niveau 3 (RSS, ALX)	Doktersassistent niveau 4 (RSS)	
Juridisch administratief medewerker niveau 4 (WEE)	Medewerker financiële administratie/secretariaat en receptie niveau 3 (WEE)	
Schoonheidsverzorging niveau 4 (SPL)	Junior stylist niveau 4 (SPL)	

Figuur 3: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in studiejaar 2018-2019

2019-2020		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Vermindering bot-flexibeler rooster
Kok niveau 2 (alle locaties)	Maatschappelijke zorg niveau 3 (ALX)	
Zelfstandig werkend kok niveau 3 (alle locaties)	Onderwijsassistent niveau 4 (alle locaties)	
Gastheer/gastvrouw niveau 2 (alle locaties)	Pedagogisch medewerker kinderopvang niveau 3 (alle locaties)	
Zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw niveau 3 (alle locaties)	Gespecialiseerd medewerker kinderopvang niveau 4 (alle locaties)	
Beveiligers niveau 3 (DVL)	Zorgcollege, dienstverlening niveau 2 (DVL, overige locaties zijn in 2018-2019 gestart)	

Figuur 4: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in studiejaar 2019-2020

2020-2021		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Vermindering bot-flexibeler rooster
Entreeopleiding niveau 1 (alle locaties)	Pedicure niveau 3 (SPL)	Maatschappelijke zorg niveau 3 (alle locaties, ALX al gestart in 2019-2020)
Medewerker sport & recreatie niveau 2 (RSS)		
Leidinggevende leisure & hospitality niveau 4 (ZHP)		
Beveiligers niveau 3 (HSS)		
Handhaver toezicht & veiligheid niveau 3 (HSS)		
Mode niveau 2 (SPL)		

Figuur 5: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in studiejaar 2020-2021

2022-2023		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Vermindering bot-flexibeler rooster
	Sociaal werker (BLL)	

Figuur 6: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in studiejaar 2022-2023.

4.2.6 Internationalisering

Onder internationalisering verstaan we activiteiten gericht op het ontwikkelen van Internationale competenties. Internationale competenties helpen studenten te leren, leven en werken in een interculturele klas, samenleving en een internationaal georiënteerde arbeidsmarkt.

Internationalisering draagt bij aan professionalisering, studiesucces en werkplezier, persoonlijke ontwikkeling en verbondenheid op inhoud met partners. Internationalisering is meer dan studiereizen en bpv naar het buitenland. Sinds dit jaar heet het internationaal stagebureau daarom Albeda bureau internationalisering.

Het afgelopen jaar is het kader internationalisering vastgesteld. Hierin worden onze doelstellingen ten aanzien van internationalisering benoemd. De doelstellingen betreffen mobiliteit (kennis en ervaring opdoen in het buitenland), inclusiviteit (zoveel mogelijk studenten doen een ervaring op in het buitenland), professionalisering, partnerschappen en duurzaamheid. In april 2022 heeft Albeda voor haar internationaliseringsstrategie het predicaat 'excellent' ontvangen. Het nationaal agentschap Erasmus+ vermeldt in de toekenning: de internationaliseringstrategie van Albeda is coherent, duidelijk en consistent.

In 2022 zijn de studiereizen naar het buitenland en internationale bpv weer op gang gekomen. In totaal hebben 553 studenten en medewerkers een ervaring opgedaan in het buitenland. Dat waren 395 studenten voor een project of groepsreis en 68 in het kader van een internationale stage. In totaal zijn er 89 medewerkers naar het buitenland afgereisd, waarvan er 59 medewerkers studenten begeleidden op een studiereis met studenten en 31 medewerkers een studiereis hebben gemaakt in het kader van professionalisering. Denk aan digitalisering, leiderschap, innovatie en formatief toetsen van burgerschapscompetenties.

Voor reizen naar het buitenland hebben we het mogelijk gemaakt dat ook studenten voor wie het misschien niet vanzelfsprekend is, toch een studiereis naar het buitenland hebben gemaakt. Studenten van de structuurklas ICT hebben een begeleide reis ondernomen naar Barcelona om daar hun vakkennis in de praktijk te brengen.

In totaal hebben 352 studenten de keuzedelen 'bewustzijn Interculturele diversiteit' en 'overbruggen interculturele diversiteit' gevolgd. Daarnaast bieden de opleidingen zelf modules of lessen aan rondom het thema interculturele diversiteit en internationale competenties. E-Twinning is bijvoorbeeld een mooi instrument om via een Europees platform contact te leggen met een buitenlandse partner en om een online een project te doen en zo studenten met elkaar in contact te brengen.

In het kader van duurzaamheid hebben we aangesloten op de studiereis naar Gent met onze partners van The Dutch Alliance (TDA). Met vijf andere roc's maakt Albeda deel uit van dit samenwerkingsverband op het gebied van internationalisering. Deze studiereis heeft binnen Albeda geleid tot de leergang duurzaamheid, die we organiseren met de projectleider duurzaamheid van Albeda.

Onderwijsinnovatie

4.2.7 Flexibiliseren van het onderwijs

Het onderwijs staat voor een grote uitdaging: de arbeidsmarkt verandert sneller dan ooit en daarmee ook de gevraagde competenties. Bovendien is er een enorme vraag naar arbeidskrachten. Aan de andere kant heeft het mbo te maken met teruglopende studentaantallen in het initieel onderwijs en met een super diverse doelgroep. De onderwijsresultaten staan onder druk. Het vraagstuk is hoe we zorgen dat we studenten succesvol opleiden naar de door de arbeidsmarkt gevraagde competenties, en dat ook nog op een beheersbare manier. Flexibilisering van het onderwijs wordt daarvoor als oplossing gezien.

In 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst' staat daarom: we richten ons onderwijs zo in dat we flexibel en wendbaar zijn en rekening houden met de kansen en uitdagingen in de maatschappij en de wereld om ons heen. De leerbehoefte van de student staat centraal: we bieden

onderwijs op maat, modulair en gepersonaliseerd onderwijs om dit waar te maken. In het afgelopen jaar zijn we gestart met het ontwerp van dit transitieproces.

Bij het flexibiliseren van het onderwijs gaat het om het creëren van wendbaarheid zodat het onderwijs snel in kan spelen op de veranderingen en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en kan aansluiten bij de leerbehoefte en het leerproces van de student. Deze wendbaarheid vraagt om een structuur van het onderwijsprogramma en het onderwijsproces³, waarin we eenvoudig aanpassingen kunnen maken zonder dat dit grote structurele veranderingen met zich mee brengt.

Met flexibel onderwijs kunnen we studenten maatwerk bieden. Maatwerk houdt in dat studenten onderwijs krijgen aangeboden (didactiek, pedagogiek, leeromgeving en onderwijsprogramma) dat past bij hun behoeften en ambities en dat leidt tot een optimaal gekwalificeerde uitstroom naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding⁴. Maatwerk omvat zowel de instroom als het leren en het afronden (examineren). In het bieden van maatwerk zijn verschillende gradaties: voor groepen, dat noemen we maatwerktrajecten, of voor individuele studenten, dat noemen we gepersonaliseerd leren (GPL).

Flexibel onderwijs raakt alle onderwijsprocessen en de onderwijsorganisatie. Albeda hanteert de volgende definitie⁵: het onderwijs zodanig organiseren dat plaats- en tijdonafhankelijk maatwerk in leren mogelijk is. Daarbij gaat het om de onderwijsinhoud (leeractiviteiten, toetsing en examinering), de onderwijsorganisatie (docenten en omgeving) en de onderwijslogistiek (ondersteunende tools en systemen).

Het leermanagementsysteem itslearning, dat we in 2022 geïmplementeerd hebben, is ondersteunend aan de flexibilisering van ons onderwijs. Over itslearning staat meer geschreven onder Thema 4 Slimmer werken (hoofdstuk 4.5).

Maatwerktrajecten

Albeda kent naast diverse verkorte trajecten voor versnellers een doorstroomtraject (entree naar niveau 2) en een afstroomtraject (succesklas). Deze laatste trajecten fungeren als startkwalificatiemotor in aansluiting op de reguliere opleidingen. Over de succesklas en doorstroomklas staat meer onder Thema 1 Kwetsbare jongeren in het hoofdstuk Verantwoording kwaliteitsagenda.

Keuzedelen

Door middel van keuzedelen is een student in staat het vakmanschap te verbreden of verdiepen. Ook kan een keuzedeel bijdragen aan een succesvolle doorstroom van een student naar hoger onderwijs. Studenten hebben de mogelijkheid binnen het eigen college en/of cluster keuzedelen te volgen. Alle aangeboden keuzedelen zijn gekoppeld aan een kwalificatie.

Pilots

Alle colleges en opleidingen binnen Albeda zijn bezig met het nadenken over het experimenteren met de mate waarin en de manier waarop ze het onderwijs kunnen flexibiliseren. Flexibiliseren betekent ook standaardiseren, zowel procesmatig en systeemtechnisch als ook onderwijskundig. Albeda-breed openstellen van keuzedelen is een belangrijke eerste stap richting flexibilisering van het aanbod. Om deze stap te realiseren wordt op basis van de ervaringen in de experimenten Albedabrede keuzedelen 2020-2022 een analyse gemaakt van de impact op beleid, organisatie, processen, systemen en informatie(stromen).

4.2.8 Digitale geletterdheid en leertechnologie

Om vaardig in te spelen op de vaktechnologische ontwikkelingen uit het werkveld, gebruik te maken van leertechnologie in het onderwijs en goed te functioneren in de digitale samenleving, is het belangrijk dat zowel onze studenten als onze medewerkers 'digitaal geletterd' zijn. Digitale geletterdheid houdt in dat studenten en medewerkers ICT-basisvaardigheden beheersen, mediawijs

³ We gaan uit van de MORA-processen

⁴ Den Boer, Gielen, Oosterling, Willemsse, 2011, Canon Beroepsonderwijs

⁵ Zie ook bijlage 1 voor andere belangrijke begripsdefinities

zijn, informatievaardigheden bezitten en in staat zijn het begrip ‘computational thinking’ steeds beter te begrijpen. Door de coronacrisis werd het belang hiervan extra duidelijk. Veel medewerkers en studenten hebben de afgelopen drie jaar hun digitale geletterdheid aanzienlijk ontwikkeld. De digitale geletterdheid van medewerkers en studenten en de digitalisering van ons onderwijs blijft om extra inzet vragen.

Met behulp van leertechnologie kunnen we het leer- of beoordelingsproces aantrekkelijker, flexibeler, efficiënter en/of effectiever te maken. Alle colleges hebben een plan opgesteld voor de inzet van leertechnologie en de begeleiding en professionalisering van docenten. De focus ligt bij de meeste colleges op kennisclips, 360 graden omgevingen en/of VR/AR. Zie ook Thema 4 Slimmer werken.

4.2.9 Publiek-private samenwerkingen

Werken en leren in de praktijk is een wezenlijk onderdeel van alle opleidingen bij Albeda. Met het inrichten van leerwerkplaatsen begon Albeda steeds verder vorm en inhoud te geven aan de samenwerking met bedrijven. Doel is studenten krachtige praktijkgerichte leeromgevingen te bieden, waarin onderwijs plaatsvindt toegesneden op de ontwikkelingen in arbeidsmarkt en maatschappij. Het biedt studenten gelegenheid om met vakmanschap en inhoudelijke bagage de arbeidsmarkt te betreden of door te stromen naar vervolgonderwijs. Albeda kent inmiddels veel meer samenwerkingen met bedrijven, overheden en kennisinstellingen in de stad en de regio. Door met elkaar krachten te bundelen, onderzoek te doen en kennis te ontwikkelen wordt een impuls gegeven aan het up-to-date houden van het beroepsonderwijs. Daarbij gaat het over lange termijn samenwerking van minimaal vier jaar met de intentie tot verdere verduurzaming. Deze samenwerkingen hebben verschillende verschijningsvormen:

- Het bedrijf in de school zoals Albeda @work.
- Onderwijs op/of dicht tegen bedrijfslocaties zoals de Bakery Innovation Academy (BIA).
- Hospitality Innovation Campus (HIC): een consortium van bedrijven en instellingen in de hospitality ter verbetering van de wendbaarheid van werkgevers en werknemers.

Albeda is partner binnen publiek-private samenwerkingen zoals de RDM Campus en IT Campus Rotterdam. Plekken in de regio waar state-of-the-art faciliteiten, technieken en labs ter beschikking staan voor studenten om te leren en zich te ontwikkelen tot vakbekwame professionals. Op IT Campus Rotterdam is de Digiwerkplaats Rijnmond ingericht, waar Albeda penvoerder is. Studenten, docenten, professionals van bedrijven, overheid werken hier samen aan de digitalisering van het MKB.

De overheid stimuleert via het regionaal investeringsfonds (RIF) onderwijs, overheid en bedrijfsleven om publiek-private samenwerkingen aan te gaan. Geen enkele partij is meer in staat eigenstandig het opleiden van onze beroepsbevolking adequaat en wendbaar vorm te geven. Albeda is penvoerder in drie RIF-trajecten, te weten Hospitality Innovation Campus, Talenthub op Zuid en de Zorg Innovatie Academie. Daarnaast participeren we ook in publiek-private samenwerkingen waar andere roc's penvoerder zijn.

4.3 Thema 2: Studentparticipatie en studenttevredenheid

In ‘Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst’ zeggen we hierover: “we betrekken onze studenten bij ons beleid en geven ze een stem intern en bij maatschappelijke vraagstukken extern. Onze studenten zijn actief betrokken bij de ontwikkeling van het onderwijs en ons beleid. Ze weten waar ze aan toe zijn. Onze studenten participeren in allerlei raden en mogen hun stem laten horen rondom de grote maatschappelijke thema's. Onze studenten voelen zich welkom en thuis en dat begint al vóór de intake. We laten ze binnen, houden ze vast en laten ze niet zomaar los. De eerste 100 dagen zijn cruciaal voor een goede binding en daar investeren wij in.”

De verantwoording van onze centrale studentenraad staat in hoofdstuk 3.2.

4.3.1 Albeda studentcoaches

De studentcoaches zijn onderdeel van de integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning en zijn daarmee een vast onderdeel van de ondersteuningsstructuur geworden. De meeste studentcoaches lopen stage binnen de leerwerkgemeenschap. Zij volgen de opleiding Social work op mbo- of hbo-niveau. Daarbij volgen enkele studentcoaches de hbo-opleiding Sociaal juridische dienstverlening. Een aantal studentcoaches heeft een aanstelling bij Albeda en begeleidt de stagiairs in de rol van assistent-begeleider op de werkvloer.

De 35 studentcoaches bieden op elf locaties (met een bereik van circa 11.000 studenten) aan circa 900 studenten in een laagdrempelige setting peer-to-peer coaching aan. De studentcoaches zijn georganiseerd op een centrale plek; de welkomstlounge. Vanuit een huiskamersfeer bieden zij verschillende diensten aan op het gebied van financiële, fysieke en mentale gezondheid, veiligheid, huisvesting en inclusiviteit. Voor dit laatste thema wordt er op termijn steeds meer samengewerkt met Albeda Next.

Een deel van de studentcoaches werkt nauw samen met de onderwijsteams; zij sluiten bij slb-lessen aan om studenten één op één te ondersteunen of ze begeleiden bij huiswerklessen. Ook worden zij ingezet om samen met de verzuimmedewerker het aanwezigheidsbeleid uit te voeren. Daarnaast werken zij intensief samen met de ondersteuningsteams voor wederzijdse doorverwijzing.

De leerwerkgemeenschap sluit aan bij bestaande initiatieven en geeft hier middels diensten vanuit de welkomstlounge of door het voeren van aula-acties vorm aan. Zo wordt er bijvoorbeeld ter ondersteuning van de financiële gezondheid van studenten actief samengewerkt met DUO, stichting vrienden van het studentenfonds van Albeda en worden er individuele fondsen aangevraagd. Tijdens de Week van het geld betrekken de studentcoaches verschillende experts om workshops aan te bieden op dit thema.

In de nabije toekomst wordt er actief ingezet op een nauwe samenwerking met de facilitair medewerkers. De studentcoaches zijn getraind op het herkennen van (fysiek) onveilige situaties. Daarnaast krijgt ook gezondheid als thema steeds meer aandacht, waar studenten met vragen over mentale gezondheid de studentcoaches goed weten te bereiken is er op termijn in elke welkomstlounge gratis fruit aanwezig. De studentcoaches bieden wandel-coaching aan en geregeld is er sportief en creatief aanbod.

4.3.2 Afhandeling van klachten van studenten

Albeda vindt het belangrijk om klachten van studenten, ouders/wettelijke vertegenwoordigers en derden op een zorgvuldige en betrouwbare manier te behandelen. Het doel daarbij is tweeledig: alle studenten helpen zodat ze met een diploma Albeda verlaten én officiële klachten voorkomen door in een zo vroeg mogelijk stadium te interveniëren. De klachtenfunctionaris werkt in de informele fase. Kan men in deze fase niet tot een oplossing komen, dan zorgt de klachtenfunctionaris er voor dat de indiener van de klacht volledig en juist wordt geïnformeerd over de route die hij/zij kan volgen en over de wettelijke termijn die dan geldt.

Binnen Albeda voert de klachtenfunctionaris de regie op de behandeling van de klachten. De klachtenfunctionaris bemiddelt, monitort en rapporteert zodat de organisatie weet waar verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

De klachtenknop op de website en op Portaal maakt het voor de klager laagdrempelig en toegankelijk voor het vragen om hulp bij een probleem of een klacht. Studenten, wettelijke vertegenwoordigers maar ook medewerkers (onderwijsleiders, docenten/studieloopbaanbegeleiders, schoolmaatschappelijk werkers, zorgcoördinatoren, etc.) benaderen de klachtenfunctionaris steeds vaker aan de voorkant om mee te denken bij dossiers en het toetsen van procedures. Het geven van voorlichting in de onderwijsteams (in samenwerking met de afdeling Juridische zaken) over de procedures uit het studentenstatuut draagt tevens bij aan het voorkomen van klachten.

In 2022 zijn er 177 meldingen binnengekomen. Hiervan waren er 141 klachten, 29 verzoeken tot herziening van een besluit en 7 inspectiemeldingen. De verzoeken tot herziening betroffen allen verwijderingen. Dertien van de verzoeken tot herziening zijn, na overleg met opleiding, gegrond

verklaard. Dit betekent dat studenten, na bemiddeling, hun opleiding (vaak met verbeterplan) mochten vervolgen. De interne geschillencommissie onderwijs is eenmaal bijeengewees, waarbij de studente alsnog haar opleiding mocht vervolgen. Het grootste aantal klachten betrof de categorieën organisatie/administratief (59). Hoewel er altijd wordt gestreefd naar verbeteringen, is Albeda tevreden met nog geen 1% klachten (0,83%).

4.3.3 Albeda Next

Albeda Next staat voor: inspiratie, netwerken, community, kansen en skills. Met dit programma wil Albeda ontmoeting, inspiratie en participatie stimuleren bij jongeren en collega's. Het is een beweging van studenten, docenten en het bedrijfsleven met activiteiten voor studenten van al onze opleidingen die een sterke link hebben met hun loopbaan en burgerschap. Albeda Next kenmerkt zich door: professionele (extra) curriculaire activiteiten; duurzame activiteiten, extra structurele aandacht voor 21^{ste}-eeuwse vaardigheden en netwerken. In 2022 heeft Albeda Next vier events georganiseerd op vier verschillende Albeda-locaties met inspiratietalks en workshops voor enkele honderden studenten. Daarnaast zijn drie identity talks georganiseerd met strategisch partner FunX. De talks zijn kleine Next-events met als focus een maatschappelijk thema dat op dat moment trending is. Denk aan mentaal welzijn, exposing en sexting, maar ook duurzaamheid en politiek. Het doel is om tijdens evenementen van Albeda Next jongeren te laten zien en ervaren dat ze iedere dag een kans hebben om de volgende stap te maken en opnieuw te beginnen, dat hun netwerk op school begint en dat er een ongelofelijke kracht in hen schuilt om zichzelf en anderen in beweging te zetten.

4.4 Thema 3: Duurzaamheid

In de top staan van de meest duurzame mbo-scholen van Nederland, dat is onze ambitie in 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst'. Dat gaan we op een duurzame en toonaangevende manier doen. Wij omarmen de Sustainable Development Goals (SDG's): onze medewerkers en studenten voelen zich thuis en veilig in onze gebouwen. De Sustainable Development Goals (SDG's) zijn de kapstok om onze activiteiten te koppelen aan wereldwijde duurzaamheidsdoelstellingen. Dit zijn 17 doelen om van de wereld een betere plek te maken in 2030. Ze zijn een mondiaal kompas voor uitdagingen als armoede, onderwijs en de klimaatcrisis en gemeengoed in het onderwijs.

4.4.1 Duurzaamheidsprestaties

Naast visie en beleid hebben we het afgelopen jaar systematisch en planmatig gewerkt om duurzaamheid onder de aandacht te krijgen en verder uit te bouwen. We hebben aansprekende voorbeelden laten zien in de context van ons beroepsonderwijs, we hebben cursussen voor docenten ontwikkeld, kenniscafés georganiseerd en samengewerkt met het werkveld. Dat heeft ertoe bijgedragen dat Albeda op de tweede plaats is geïndigd als meest duurzame mbo-instelling van Nederland. In 2021 bezette Albeda nog de zevende en in 2020 de negende plek.

Voor het verslagjaar 2022 maken wij onze duurzaamheidsprestaties inzichtelijk met behulp van SustainaBulMBO, een raamwerk voor mbo-instellingen. De duurzaamheidsprestaties van Albeda zijn in dit raamwerk beoordeeld door 14 andere mbo-instellingen, dus niet door Albeda zelf. Daarbij zijn scores toegekend voor drie hoofdcategorieën: onderwijs, praktijk en bedrijfsvoering. De hoofdcategorieën afgeleid van de Sustainable Development Goals.

De waardering door andere mbo-instellingen (vreemde ogen), geven een objectiever beeld van onze prestaties op de verschillende duurzaamheidsonderdelen. Die onderdelen lichten wij vervolgens toe.

Hoofdcategorie	Maximum	Albeda	Procentueel
Onderwijs			
O1 Visie op duurzaam onderwijs	30	27	90%
O2 Duurzaamheid integraal in curriculum	30	30	100%
O3 Aanbod vragen over duurzaamheid	20	17	85%
O4 Sociale duurzaamheid	20	17	85%
Totaal onderwijs	100	91	91%
Praktijk			
P1 (I)BPV/stage duurzaamheid	25	20	80%
P2 Netwerkvorming en samenwerking	25	15	60%
P3 Interne en externe communicatie	25	25	100%
P4 Training en ondersteuning docenten	25	20	80%
Totaal praktijk	100	80	80%
Bedrijfsvoering			
B1 Huisvestingsbeleid	20	19	95%
B2 Energiebeleid	20	16	80%
B3 Waterbeleid	10	5	50%
B4 Afvalbeleid	10	6	60%
B5 Mobiliteitsbeleid	10	9	90%
B6 Voedselbeleid	10	10	100%
B7 Biodiversiteit	10	7	70%
B8 Inkoopbeleid	10	9	90%
Totaal bedrijfsvoering	100	81	81%
TOTAAL	300	252	84%

Figuur 7: Scores Albeda op de onderdelen van het raamwerk SustainaBulMBO, absoluut n in procenten van de maximumscore

4.4.2 Onderwijs

De tabel laat zien dat Albeda het hoogst scoort op duurzaamheid in het onderwijs met 91% van de te behalen punten.

Visie op duurzaam onderwijs

Jonge mensen leren omgaan met onzekere kennis, vanuit verschillende meningen en perspectieven is een grote onderwijskundige opgave. Dat doen we door studenten toe te rusten met duurzaamheidsskills zodat ze met plezier én vakkennis werken aan de energietransitie, aan een circulaire en menswaardige economie en een inclusieve, sociale samenleving. Naast deze visie hebben we - met een duurzaamheidsteam als aanjager - het afgelopen jaar systematisch en planmatig gewerkt om duurzaamheid onder de aandacht te krijgen en verder uit te bouwen. We hebben aansprekende voorbeelden laten zien in de context van ons beroepsonderwijs, we hebben cursussen voor docenten ontwikkeld, kenniscafés georganiseerd en samengewerkt met het werkveld. Deze visie heeft tot een hoge waardering geleid door mbo-instellingen.

Duurzaamheid integraal in het curriculum

Dat 'duurzaamheid in het curriculum' het maximum heeft behaald is te danken aan inspirerende voorbeelden in het onderwijs. Deze voorbeelden werden gezien als best practices op het gebied van duurzaamheid. Wat was kenmerkend van hun aanpak?

Fashion (Albeda Beauty & Fashioncollege)

De fashion-opleidingen hebben duurzaamheid al wat langer opgenomen als thema. Sinds 2022 wordt het thema circulair fashion stevig aangezet. De fashion-opleidingen zijn samen met twee andere initiatieven uit het land genomineerd voor de publieksprijs voor het beste klimaatinitiatief in het mbo. Door de fashion-opleiding werd de integrale aanpak voor de steeds maar groeiende textielberg

gepresenteerd. In een pitch van twee minuten vertelden twee studentes hoe circulair fashion werkt. Duurzamer omgaan met kleding en het ontwerpen van kleding binnen het curriculum stond hierbij centraal. Iedereen werd op het hart gedrukt dat het draait om hergebruik. Daarvoor is samenwerking in de keten nodig en dat begint al bij design, daarna volgt productie en vervolgens de belangrijke schakel retail, met het gedrag van de eindconsument als grote uitdaging.

Opleiding Medewerker marketing & communicatie (Albeda College Economie & Ondernemen)
Studenten worden uitgedaagd om vanuit het model van de donuteconomie te dromen over hun reis en reisbestemming. Ze leren deze te plannen en te ervaren via sprekers, gesprekken en bedrijfsbezoeken. Ze delen hun reiservaringen met hun peers en de bezochte bedrijven. In de afsluitende week verrassen ze met concrete adviezen over een duurzame business case. Dat gebeurt in de vorm van een challenge. Uiteindelijk gaan er groepjes naar de finale waar zij voor een vakjury hun ideeën pitchten. Eén groep wordt uitgeroepen tot winnaar. De opbrengst van deze aanpak is tweeledig: het maken van impact én het vergroten van ondernemersvaardigheden bij mbo-studenten.

Bakkersopleidingen (Albeda Horecacollege)

Binnen de gastvrijheidssector hebben de opleidingen Brood & Banket en Zelfstandig werkend kok de curricula verrijkt met voedselverspilling als thema. Bewustwording is de eerste fase om de voedselverspillingsproblematiek aan te pakken. Vervolgens gaan docenten en studenten bij bedrijven op bezoek en zien hoe deze produceren. Zo worden ze zich bewust van de massaliteit van reststromen. Daarna gaan studenten gedurende één maand in de reguliere praktijklessen met reststromen aan de slag, praktijkdocenten begeleiden dit. Als afsluiting vindt formatieve toetsing plaats in de vorm van een wedstrijd. Een bakwedstrijd voor de brood- en banketopleidingen en een kookwedstrijd voor de opleiding zelfstandig werkende kok.

De Beroepentuin (Albeda Startcollege)

In de Beroepentuin ontwikkelen studenten vaardigheden in het installeren van onder andere zonnepanelen, laadpalen en warmtepompen. Door de samenwerking tussen onderwijs en bedrijfsleven ontstaan prachtige kansen voor studenten om aan het werk te gaan in dé markt van nu én de toekomst als Assistent elektromonteur duurzame energietransitie.

Aanbod vragen over duurzaamheid

De uitdaging hier is de mate waarin docenten actuele duurzaamheidsvraagstukken uit het werkveld aanbieden in de opleiding. Een mooi voorbeeld betreft economiedocenten die sociale ondernemers uit de Rotterdamse regio hebben uitgenodigd om actuele duurzaamheidsvraagstukken in de vorm van een challenge met studenten vorm te geven. Een speelse praktische werkvorm die de kern van de problematiek raakt. Een soortgelijk initiatief is afkomstig van de bakkersopleiding, waar docenten en studenten bij bedrijven op bezoek gaan om te ervaren hoe reststromen van voedsel ontstaan. Deze kennis is aan het einde van de opleiding essentieel om een rol van betekenis te spelen in een bakwedstrijd.

Sociale duurzaamheid

Waar het gaat om sociale duurzaamheid kan Albeda terugkijken op vele initiatieven die in 2022 zijn genomen, zoals armoede bespreekbaar maken in de les (Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk), coming out day (Albeda Next), gratis ontbijt, meeneemfruit (Trajectbureau), week van het geld (Albeda Startcollege) en het Albeda practoraat gelijke kansen. Het zijn terugkerende activiteiten waaraan grote behoefte is in een armoedeprobleem-cumulatie-gebied, waarin Albeda opereert.

4.4.3 Praktijk

Duurzaamheid in de praktijk komt tot uiting in:

- Studenten die tijdens de stage aan duurzaamheid werken.
- Docenten die in netwerken met bedrijven actuele duurzaamheidsvraagstukken ophalen.
- Interne en externe communicatie over duurzaamheid.
- Docenten die ondersteund worden met actuele kennis over duurzaamheid.

Het zijn wederom de eerdergenoemde best practices die tot een behoorlijk hoge waardering van 80 % van het maximum hebben geleid. Maximale waardering was er voor communicatie over duurzaamheid via het Portaal duurzaamheid. De feedback die we kregen was vooral gericht op het aantal opleidingen met aansprekende voorbeelden, dat zou uitgebreid moeten worden passend bij onze ambities.

4.4.4 Bedrijfsvoering

Huisvestings- en energiebeleid

Voor energiezuinig (ver)bouwen en wonen passen wij de Trias Energetica toe. We beperken de energievraag (1), we gebruiken duurzame energie (2) en gebruiken gas zo slim (3) mogelijk. Maatregelen om onze impact op het milieu te beperken door onze gebouwen energiezuiniger te maken hebben het afgelopen jaar geresulteerd in duidelijke besparingen op gas, stadsverwarming en elektra. Op deze bronnen samen heeft Albeda 21 % bespaard in 2022. Een grote besparing werd gerealiseerd doordat in juni 2022 de thermostaat van de Albeda-panden standaard op 19 graden ingesteld in plaats van de eerdere 20 graden. Hiermee stoten we niet alleen minder CO₂ uit, maar realiseren we ook een besparing.

Waterbeleid

Werken aan waterbewustzijn houdt in dat we water van hoogwaardige kwaliteit gebruiken voor toepassingen die dat vereisen, water zo weinig mogelijk vervuilen, afvalwater niet ongezuiverd lozen en hemelwater gescheiden opvangen voor hergebruik. Op alle locaties is drinkwater beschikbaar. Samen met de cateraar hebben we op zichtbare plekken watercoolers geplaatst. In onze gebouwen hebben we 65% van de kranen vervangen door waterbesparende kranen.

Er zijn onderzoeken gestart in hoeverre het mogelijk is regenwater te gebruiken voor het spoelen van toiletten. Verder wordt er op de locaties waar een schoolplein is een binnentuin gecreëerd om hemelwater verantwoord af te voeren, zodat het niet in het riool verdwijnt. Bij renovatie van parkeerplaatsen wordt waterdoorlatende bestrating gebruikt.

Afvalbeleid

Papier en karton worden gescheiden, afgevoerd en vernietigd, waarna de overgebleven snippers hergebruikt worden. Sinds 2018 voert Albeda koffiebekers gescheiden af, dit karton wordt verwerkt tot hygiënapapier. In de opleidingskeukens wordt het AGF (aardappel, groente en fruit)-afval gescheiden en afgevoerd evenals glas dat gerecycled en hergebruikt wordt. Vanaf 2023 wordt het ingezamelde afval per kilo geregistreerd evenals de CO₂ uitstoot die hiermee gepaard gaat. Ook oud ijzer en oud meubilair worden gescheiden afgevoerd en waar mogelijk circulair verwerkt. De impact hiervan op het milieu is nog lastig te berekenen, dat zit nu nog in de onderzoeksfase.

Mobiliteits- en parkeerbeleid

Het Albeda mobiliteits- en parkeerbeleid heeft tot doel het gebruik van openbaar vervoer en de fiets van medewerkers te stimuleren. In 2022 is het gebruik van de auto weer iets toegenomen. Dit geeft aanleiding om het beleid nog eens tegen het licht te houden, evenals de registratie van vervoerssoorten, zodat oorzaken van veranderingen beter geduid kunnen worden.

Soort vervoer	2021	2022
Auto/Motor	56%	58%
Openbaar vervoer	27%	25%
(Elektrische) fiets	16%	15%
Bromfiets/scooter	1%	1%
Totaal	100%	100%

Figuur 8: aandeel verschillende vervoerssoorten 2022 versus 2021

Voedselbeleid

In het afgelopen jaar zijn dertien locaties voorzien van de 'zilveren schaal', een vignet waarmee Albeda voldoet aan het gedeelte 'gezonde voeding' voor het project Gezonde school. Kenmerken van dit vignet zijn dat in elke aanwezige productgroep minstens één betere keuze beschikbaar is, dat er

groente en fruit wordt aangeboden en dat waterdrinken wordt gestimuleerd. Samen met onze cateraar brengen wij ieder jaar het aanbod in de kantine in kaart met de kantinescan. In onze kantine wordt er gewerkt volgens de HACCP-regels. HACCP, de afkorting voor Hazard Analysis and Critical Control Points, is een risico-inventarisatie voor voedingsmiddelen. Afvalmateriaal wordt gescheiden en/of gerecycled en er wordt milieuvriendelijk (verpakkings-)materiaal gebruikt.

Het afgelopen jaar is op diverse locaties gratis ontbijt verstrekt aan studenten. Op de Baljuwstraat zijn bijvoorbeeld medewerkers met een 'pop-up breakfast' in gesprek gegaan met zo'n 60 studenten. Ze gaven ons advies hoe we hen kunnen helpen in een tijd waarin armoede toeneemt. Een gratis ontbijt, meeneemfruit en betaalbare koffie of thee werden het meest genoemd. Colleges en het Trajectbureau bundelden de krachten om te kijken waar behoefte aan is, wat werkt en hoe er via fondsen en sponsoring op structurele wijze voor gezorgd kan worden dat geen Albeda student met een lege maag lessen hoeft te volgen.

Biodiversiteit

De Rotterdamse regio biedt veel kansen om biodiversiteit te bevorderen. De Food Innovation Academy in Vlaardingen bijvoorbeeld, waar de bakkersopleiding is gehuisvest, besteedt veel aandacht aan het gebruik van hoogwaardige grondstoffen uit de regio. Het gebruik van streekproducten bevordert de biodiversiteit in de regio. Maar aandacht voor biodiversiteit begint dichtbij. Er zijn te veel tegels op de schoolterreinen van Albeda. Tegels houden hitte vast in de zomer en laten plassen staan in de winter. Door tegels weg te halen en er planten voor in de plaats te zetten kunnen we bio-tuinen en geveltuinten aanleggen. Groen brengt bovendien verkoeling in hete zomers. Met de stenen die worden weggehaald kunnen weer muurtjes gebouwd worden. Zo kan duurzaamheid slim en betekenisvol zichtbaar worden gemaakt. Daar kunnen studenten van Albeda College Economie & Ondernemen over meepraten. Zij hebben in 2022 voor het gebouw aan het Weena stoeptegels gewipt om er groen voor in de plaats te planten. Een initiatief dat waardering en navolging verdient.

Inkoopbeleid

Met leveranciers worden contractuele afspraken gemaakt over duurzaamheid zoals over milieucertificaten, het gebruik van milieuvriendelijke vervoersmiddelen bij verhuizingen en koeriersdiensten en het gebruik van milieuvriendelijke (schoonmaak)middelen.

Circulair inkopen wint ook aan belang. De afdeling Facilitair & Huisvesting stelt voor haar medewerkers bedrijfskleding beschikbaar, deze kleding wordt na vervanging verzameld en beschikbaar gesteld aan de opleiding Fashion, die deze in de onderwijsprogramma's gebruikt. Het streven is steeds om kleding zoveel mogelijk circulair te gebruiken, een denkwijze die al begint bij de aanschaf.

4.4.5 Naar een nieuwe rapportagevorm over 2023

Vanuit de Europese Raad is recent bekend geworden dat grote en beursgenoteerde ondernemingen over het jaar 2025 dienen te voldoen aan de 'Corporate Sustainability Reporting Directive', de CRSD. Hieraan zijn rapportagestandaarden gekoppeld genaamd de European Sustainability Reporting Standards, ofwel ESRS. De verwachting is dat organisaties die met publiek geld zijn gefinancierd niet lang na 2025 aan de beurt zullen zijn. Het voornemen is om met ingang van 2023 op deze rapportagestandaarden te anticiperen. Dat is ook opgenomen als kpi in het realisatieplan duurzaamheid 2023 en verder. Vanaf 2024 willen we rapporteren langs de drie lijnen: milieu, sociaal en governance. Dat betekent dat in 2023 voorbereidingen worden getroffen.

4.5 Thema 4: Slimmer werken

De student die zich oriënteert, inschrijft en onderwijs volgt dat aansluit bij de eigen leerbehoefte, heeft hoge verwachtingen over onze school. Die verwachtingen kunnen we alleen inlossen als wij, onderwijsgevende en -ondersteunende medewerkers, samenwerken en steeds het belang van elke student voor ogen hebben en houden. Daar is actie voor nodig en de bereidheid om gezamenlijk te groeien naar een hoger kwaliteitsniveau.

Slimmer werken is in 2022 als thema in onze strategie gelanceerd en zal de komende jaren verder betekenis krijgen in onze ontwikkeling naar een cultuur van leren en steeds verbeteren. Het is de groei in kwaliteit waar onze studenten en medewerkers recht op hebben.

Slimmer werken is gericht op het verbeteren en innoveren van studiesucces en ons onderwijs. Dit doen we met een integrale aanpak van onderwijs, huisvesting, systemen, onderwijslogistiek en administratieve processen en we werken data-gedreven. Slimmer werken moet zorgen voor meer werkplezier en minder werkdruk, voor studenten en medewerkers. We tonen lef en innovatie in het aanpakken van organisatieverandering. We ondersteunen de ontwikkeling van een professionele leercultuur en de talenten van onze medewerkers door middel van inspirerende leiderschap en HRM-beleid en professionaliseringsaanbod op maat. Het meest recente mto toont resultaten waaruit blijkt dat efficiënter kunnen werken en minder werkdrukbeleving belangrijke thema's zijn voor onze medewerkers. Door het beter inrichten van werkprocessen en het treffen van maatregelen om het niveau van dienstverlening te verhogen, werken we aan vermindering van de werkdrukbeleving en het vergroten van het werkplezier. Medewerkers worden actief betrokken bij veranderingen en in te voeren maatregelen. Bijvoorbeeld door het gericht aanpakken van de top 5 (administratieve) irritaties van medewerkers en studenten.

4.5.1 Ons onderwijs

Slimmer werken komt tot uiting in praktische zaken die we in het afgelopen jaar hebben opgepakt. Om te leren van onze acties hebben wij in juni 2022 de balans opgemaakt van 'Ons Onderwijs'. Daaruit kwam naar voren dat het betrekken van mbo- en hbo-studenten als rolmodel zeer effectief én efficiënt is bij het vaststellen van de leerbehoefte. In het vinden van een juiste mix leerden we dat er bij onderwijsinnovaties altijd een wisselwerking moet zijn tussen didactiek, ruimte en technologie. Die driedeling wordt in de praktijk vaak over het hoofd gezien. Een leerpunt was ook de constatering dat kleine groepen vanuit onderwijskundig oogpunt weliswaar aantrekkelijk zijn, maar ook minpunten kent in sociaal opzicht: studenten gaven aan de grotere klas vanwege de contacten en de gezelligheid soms te missen.

4.5.2 Stafdiensten

De gezamenlijke stafdiensten zijn de uitdaging aangegaan om een goede balans te zoeken tussen online en fysiek werken. Zij hebben dit ingevuld door allereerst onderling afspraken te maken over flexibel werken voor de locatie Haastrechtstraat. Vervolgens is een genormeerd aantal standaard flexplekken ingericht. Het aantal fysieke werkplekken op kantoor is 53% van het aantal medewerkers. Een normpercentage dat in lijn is met de ontwikkelingen van flexibel werken in Nederland.

Om de vraag naar producten en services vanuit de stafdiensten beter te stroomlijnen is een nieuwe versie van de online tool MijnServiceDesk geïmplementeerd. Deze draagt bij aan het verkorten van de doorlooptijd van klantvragen. Naast de stafdiensten ICT en Finance & Control zijn ook de stafdiensten HRM en Facilitair & Huisvesting gaan werken met een uitgebreide versie van MijnServiceDesk.

4.5.3 Lean-methodiek

Hoe kunnen we verspilling zoveel mogelijk tegengaan en tegelijkertijd klantgericht denken? Hoe optimaliseren we processen en realiseren we tegelijkertijd een hoger kwaliteitsniveau? Voor iedereen die in de eigen werkomgeving met continu verbeteren aan de slag wil, is de Lean-methode via de Albeda Academie beschikbaar. Na het volgen van deze training kunnen medewerkers verbeteringen doorvoeren of een bijdrage leveren aan grotere verbeterinitiatieven. Collega's worden gecertificeerd met een Orange of een Green Belt.

Aan het einde van de cursus presenteren de cursisten hun initiatieven en oplossingen. Tijdens de certificering in mei 2022 toonden leidinggevend en collega's veel belangstelling voor de oplossingen van de cursisten en legden contact om op een later moment aan de presentaties en gesprekken een vervolg te geven. Zoals de tabel laat zien beschikt Albeda over 35 gecertificeerde Orange Belters en 46 Green Belters.

	2020	2021	2022
--	------	------	------

Orange Belt	12	13	10
Green Belt	13	21	12

Figuur 9: uitgereikte certificaten Lean-methodiek

4.5.4 Slimmer werken door de ogen van collega's

Vanuit de onderwijspraktijk hebben we collega's geïnterviewd hoe zij dingen slimmer hebben aangepakt. In interne nieuwsbrieven zijn deze interviews gepubliceerd. Er komen tal van ideeën en good practices voorbij met onderwerpen als hoe we studenten sneller en beter informeren, hoe wachttijden verdwenen als sneeuw voor de zon, doen waar je goed in bent en het belang van betekenis geven aan je werk.

4.5.5 Efficiënt werken

In 2022 heeft het tweejaarlijkse medewerkers tevredenheidsonderzoek (mto) plaatsgevonden. Medewerkers kunnen hierin aangeven wat goed gaat en wat er beter kan. Ook dit jaar springen de relatief lage scores op het onderwerp 'Efficiënt kunnen werken' in het oog (zie hieronder). Dit was ook in eerdere metingen het geval. Datzelfde geldt voor de landelijke benchmark. Aangezien efficiënt werken onlosmakelijk verbonden is met slimmer werken zal het onderwerp worden uitgediept in het 'realisatieplan slimmer werken'. De verwachting is dat hier een behoorlijk verbeterpotentieel ligt dat aandacht verdient. In de tabel hierna worden de scores op efficiënt werken afgebeeld.

	2018	2020	2022
Albeda	5,9	6,2	6,0
Landelijke benchmark	5,8	5,8	5,9

Figuur 10: Scores op het onderdeel 'efficiënt kunnen werken' in diverse mto's

4.5.6 Itslearning

Tussen januari en oktober heeft de implementatie van de eerste fase van itslearning plaatsgevonden. Eén cluster van colleges (hos) is volledig overgegaan, een aantal andere colleges is deels gestart met alleen de eerstejaars (Albeda College Economie & Ondernemen) of met een enkele opleiding of team (Albeda Zorgcollege, Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk en cluster LS&E). Eén college (Albeda Startcollege) heeft ervoor gekozen om eerst het herontwerp van het onderwijs op te pakken en af te ronden.

In totaal werken sinds de start van het studiejaar 2022-2023 ruim 5.500 studenten en 500 docenten in itslearning. In de eerste fase heeft de focus van de implementatie met name gelegen op het realiseren van een koppeling met de bronsystemen en de onboarding van docenten en studenten. Door de koppeling met Eduarte worden opleidingsgegevens van de student ingelezen in itslearning en worden de docenten aan de juiste groepen gekoppeld. Hierdoor krijgen studenten en docenten automatisch de juiste roostervaktes in itslearning te zien. In de tweede fase (start oktober 2022) richt de implementatie zich op de onboarding van de overige opleidingen/leerjaren en de doorontwikkeling van itslearning in relatie tot flexibel onderwijs. Itslearning wordt hiermee het hart van onze digitale leeromgeving en -infrastructuur die de visie op leren en digitaliseren ondersteunt en versterkt.

5. Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022

Het doel van kwaliteitsafspraken tussen mbo-instellingen en het ministerie van Onderwijs Cultuur & Wetenschap is het verbeteren van de kwaliteit van het mbo-onderwijs. Het ministerie wil hiermee instellingen stimuleren om op maat in hun onderwijs te investeren en hun onderwijsopbrengsten te verhogen. Dat gebeurt door het beschikbaar stellen van financiële middelen (investeringsbudget en resultaatafhankelijk budget) en door het systematisch beschikbaar stellen van informatie over de resultaten van individuele mbo-instellingen.

Voor de periode 2019-2022 heeft Albeda de afspraken met het ministerie vastgelegd in de zogenaamde kwaliteitsagenda. In de kwaliteitsagenda sluiten we aan op de thema's van het [bestuursakkoord 'Trots, vertrouwen en lef'](#) van OCW en de MBO Raad:

- Thema 1: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie.
- Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen.
- Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

Per thema beschrijven we wat onze ambitie is, wat we hebben gedaan en wat onze resultaten op de meetbare doelen zijn.

De kwaliteitsagenda 2019-2022 is integraal onderdeel van Albeda zet de Toon!, de strategische visie die we in 2016 hebben gelanceerd. Sinds het lanceren van deze strategische visie in augustus 2016 is er binnen Albeda veel gebeurd en bereikt. De ontwikkelingen in de wereld en ontwikkelingen op de arbeidsmarkt, mede als gevolg van corona, hebben ertoe geleid dat het cvb de strategische visie heeft herijkt. De onderwerpen uit de kwaliteitsagenda zijn ook onderdeel van onze herijkte visie 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst'. In ons Actieplan Nationaal Programma Onderwijs zijn acties opgenomen die aansluiten op maatregelen in de kwaliteitsagenda of een intensivering ervan zijn. Gezien het feit dat zowel de kwaliteitsagenda als het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs integraal onderdeel zijn van onze strategische visie 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst' is er overlap in onze activiteiten en in onze verantwoording hierover. Op sommige plekken zullen we derhalve ook verwijzen naar een andere paragraaf in dit jaarverslag.

5.1 Thema 1: Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities

5.1.1 Ambitie

Albeda wil een toegankelijke school zijn waar iedereen die wil leren, welkom is. We zijn voor alle jongeren en (jong)volwassenen de toegangspoort naar de arbeidsmarkt of de schakel met het hoger onderwijs. Iedere jongere is kansrijk ongeacht de kwetsbaarheid van de positie waarin hij of zij opgroeit, bepalend zijn de kansen die deze jongere krijgt. Door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding, waarin het onderwijs samenwerkt met gemeenten en partijen uit het zorg- en arbeidsmarktdomein, kunnen ze een diploma halen, een goede start maken op de arbeidsmarkt of doorstromen naar een goede vervolgopleiding.

5.1.2 Wat hebben we gedaan?

In het kader van het thema 'jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities' hebben we drie maatregelen vastgesteld. We beschrijven hier wat we hebben gedaan en wat de resultaten zijn op de meetbare doelen. De volledige beschrijving van de stand van zaken op de doelen, meetbaar en merkbaar, uit de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 is opgenomen als bijlage 5 (hoofdstuk 13.5).

Een krachtige ondersteuningsstructuur voor studenten in kwetsbare posities

De effectieve ondersteuning van jongeren in een kwetsbare positie binnen Albeda vraagt om een eenduidige en transparante begeleidings- en ondersteuningsstructuur binnen de school. Een goede ondersteuningsstructuur is na de coronacrisis nog belangrijker geworden voor onze studenten. Persoonlijke begeleiding voor iedere student was daarom ook een van de vier pijlers van Ons Onderwijs en is nu een belangrijke programmalijn in het kader van het ophogen van studiesucces, het eerste thema in onze herijkte strategische visie.

We hebben een integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning ontwikkeld. Hiermee brengen we structuur aan in de complexe wereld van begeleiding en ondersteuning van onze studenten. We werken hiermee aan een eenduidige aanpak, waarin de samenhang tussen onderwijs, begeleiding en ondersteuning goed is aangebracht, afgestemd op de vraag en behoefte van de student en uitvoerbaar in de onderwijssetting.

Vanuit het perspectief van de student als eindgebruiker gezien en de opdracht die het mbo heeft om jongeren niet alleen beroepsmatig maar ook maatschappelijk toe te rusten, nemen we self-efficacy

als vertrekpunt. We 'zorgen' niet voor studenten maar helpen hen om vanuit het geloof in eigen kunnen en zelfregie te handelen.

We doen al heel veel en dat doen we goed. Het is belangrijk om dat met elkaar te benoemen. Van daaruit werken we verder om al onze kennis, inzichten, en ervaring rondom begeleiding en ondersteuning eenduidig en Albeda-breed in te zetten. We vinden daarbij ook aansluiting bij de vijf beloften die we doen vanuit 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst': Wij zien je!, Wij helpen elkaar!, Wij zijn overal!, Wij werken samen!, Wij doen wat werkt!. In de integrale aanpak beschrijven we voor de drie hoofdgebieden (begeleiding, ondersteuning en passend onderwijs) en vier deelgebieden (verwijsstructuur, financiering, kwaliteitsmonitor, samenwerking met externe partners) we de belangrijkste uitgangspunten, de situatie nu en hoe deze gaat worden en geven we (per hoofd- en deelgebied) aan wie er allemaal bij betrokken zijn. De implementatie van de nieuwe begeleidings- en ondersteuningsstructuur is in 2023 gestart.

De integrale aanpak is ontstaan vanuit onze ervaringen met klas, team en locatie als werkplaats. Deze begeleiding en ondersteuning die op niveau 1 en 2 in de klas plaatsvindt (klas als werkplaats) bleek succesvol te zijn, te leiden tot een daling van het vsv en een positief effect op het leerklimaat te hebben. Deze aanpak is voor de andere niveaus in de afgelopen jaren verbreed naar team en locatie als werkplaats. Zie ook onze verantwoording in de coronaparagraaf, thema 2.

Een passend traject voor iedere student in een kwetsbare positie

In het maatwerk dat we bieden, streven we ernaar verschillende groepen studenten te bedienen, zowel degenen die dreigen uit te vallen als degenen die sneller of meer kunnen of willen dan het reguliere programma. Het gaat er uiteindelijk om dat iedere student studiesucces en plezier heeft en een mbo-diploma haalt.

De succesklas is een versneld maatwerktraject voor Albeda-studenten op niveau 3 of 4 die het niet lukt om hun huidige opleiding af te ronden en die een kans krijgen om in tien tot twaalf weken een opleiding op niveau 2 af te ronden. In de succesklas krijgen studenten intensieve begeleiding om zich te heroriënteren op hun drijfveren en verdere (studie)loopbaan. Voortbouwend op dit concept hebben we in 2020 de doorstroomklas ontwikkeld waarin entree-studenten binnen 20 weken hun niveau 2-diploma kunnen behalen. Beide trajecten bieden maatwerk om studenten te begeleiden naar een startkwalificatie. Er zijn vanaf de start 11 succesklassen en 7 doorstroomklassen gestart.

Per februari 2023 is het Succesklasformat structureel onderdeel van het aanbod om schooluitval te voorkomen en studiesucces te verhogen. Vanaf studiejaar 2023-2024 zal in de Succesklas de opleiding Assistant business services (opleidingscode 25724) kunnen worden afgerond. De opleiding Ondersteunende administratieve beroepen komt dan te vervallen.

Het onderzoeksproject Stay on Track vanuit de Regionale Kenniswerkplaats Jeugd ST-RAW is het 3^e jaar ingegaan. Professionals, docenten, onderzoekers, jongeren en studenten van Albeda en Enver hebben het afgelopen jaar met focusgroepgesprekken, de Plant-methode, het Wereldcafé en de Redeneerketen met elkaar de interventie KEK Kies je Eigen Kompas ontwikkeld voor uithuisgeplaatste jongeren. Deze jongeren bepalen zelf hun 'match' met een 'gids' vanuit een database met persoonlijk opgestelde profielen, die hen tijdens hun hele schoolloopbaan kan adviseren. Deze interventie sluit aan bij de wensen van de jongeren om meer zeggenschap over hun schoolloopbaan en begeleiding te krijgen en bij hun behoefte aan een persoon die ze vertrouwen. In dit 3^e jaar gaan we de interventie uittesten in de praktijk nadat we deze nog een keer hebben voorgelegd aan studenten en professionals van Albeda.

Andere mooie voorbeelden van passende trajecten zijn de Talenthub op Zuid en Albeda You, waarover elders in dit jaarverslag meer staat geschreven.

Kansen bieden aan studenten in kwetsbare posities op (het behouden van) een baan

We trekken met gemeenten en andere scholen op in het neerzetten van een zo soepel mogelijke overgang naar werk. In de regio en landelijk dragen we bij aan de bbl-infomarkt voor werkzoekenden, het Nationaal Programma Rotterdam Zuid, de transitieroute en scholingsvouchers.

Opleidingen hebben de begeleiding van studenten in het laatste studiejaar op verschillende manieren vormgegeven. De algemene doelstelling is toeleiding van kwetsbare jongeren naar een opleiding, stage of werk. Mbo- en hbo-studentcoaches zijn laagdrempelig ingezet voor monitoring en coaching van examenkandidaten. Focus op doorstroom naar een hoger niveau en/of inzicht in het algehele welbevinden van student door peers zijn onderdeel van de ondersteuning. Trajecten bij Enver zijn ingekocht voor extra begeleiding door professionals.

Vanuit het Trajectbureau is de samenwerking geïnitieerd met HalloWerk, een inclusief online platform waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerde kandidaten elkaar zelfstandig kunnen vinden. Na een pilot bij de Entree opleidingen zijn ook Trajectbegeleiders aangehaakt waarna studenten binnen heel Albeda doorverwezen konden worden naar HalloWerk. Beide trajecten leverden weinig studenten op die gebruik wilden maken van de diensten die HalloWerk aanbood. Na een korte evaluatie is in 2022 besloten om voor het nieuwe jaar alleen de route via de Trajectbegeleiders aan te bieden.

In onze begeleiding en ondersteuning van onze studenten werken we ook samen met externe partners. Een voorbeeld van een externe, maatschappelijk betrokken partner is Young Up. De visie van Young Up is dat er werk is voor iedereen. Daar waar de meeste bemiddelaars stoppen, zet Young Up nog die extra benodigde stappen in de ondersteuning bij het vinden van een passende baan. Tijdens verschillende workshops en een netwerkevent voor alle laatstejaars studenten Social work hebben de studenten specialistische vaardigheden en kennis aangereikt gekregen. Deze vaardigheden en kennis liggen op het gebied van eigen talenten verder exploreren, authentiek presenteren en het netwerken richting een passende en zo ook duurzame plek binnen de arbeidsmarkt. Studenten die kwetsbaar zijn en een rugzakje hebben, worden op een positieve manier benaderd en versterkt in hun zoektocht naar de volgende stap.

5.1.3 Wat zijn de resultaten over onze meetbare doelen?

In de kwaliteitsagenda hebben we ons voor 2022 ten doel gesteld om het aantal voortijdig schoolverlaters omlaag te brengen en het aantal succesklassen en teams als werkplaats - gezien hun positieve effect op vsv - uit te breiden. De meetbare doelen aangaande vsv, succesklassen en team als werkplaats, die we ons in de kwaliteitsagenda hebben gesteld, hebben we reeds bereikt. Het terugdringen van vsv en overige uitval en een startkwalificatie voor al onze studenten, blijven onze voortdurende aandacht hebben. Doel is en blijft dat geen enkele student Albeda verlaat zonder uitzicht op een opleiding, een diploma of werk.

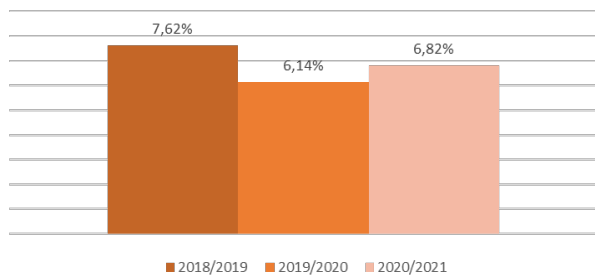
Voortijdig schoolverlaten (vsv)

Om te zorgen dat iedere jongere die wil studeren met een diploma de deur uit gaat, moeten we voorkomen dat studenten voortijdig, zonder startkwalificatie, uitvallen. Vsv'ers zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten en niet opnieuw elders zijn ingestroomd, exclusief entreestudenten die minimaal twaalf uur werk hebben gevonden. Ons overkoepelende doel in onze kwaliteitsagenda 2019-2022 is dat ons vsv afneemt naar maximaal 7% in 2022.

Gemiddeld is het vsv van Albeda in 2020/2021 6,8%. Daarmee voldoen we aan ons doel in de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 van maximaal 7% vsv. Ten opzichte van 2019/2020 zien we een stijging met 0,6%. Deze verraste ons niet, omdat we vorig jaar al een daling van het jaar- en diplomaresultaat zagen. In vergelijking met onze nul-situatie in 2018/2019 zien we een daling van ons vsv met 0,8%.

Het vsv-percentage op niveau 1 voldoet aan de streefnorm, op niveau 2, 3 en 4 voldoet Albeda niet aan de streefnormen. De afstand tot de norm is het grootst op niveau 3.

Uit de voorlopige cijfers, die in mei 2023 gepubliceerd zijn over 2021/2022, zien we een stijging van het vsv-cijfer naar 8,3%, een stijging van 1,5% ten opzichte van 2020/2021. Dit ligt in de lijn met de gemiddelde landelijke stijging. Verminderde motivatie na de corona-lockdown en online onderwijs, vertraagde uitval na eerdere door corona soepelere overgangs- en bsa-normen en verleiding van de krappe arbeidsmarkt zijn oorzaken van deze stijging. Het terugdringen van verzuim, uitval en vsv blijft daarmee een continu punt van aandacht.



Figuur 11: Ontwikkelingen vsv Albeda (vsv-scanner, inclusief TCR)

De succesklas

Vanaf de start in 2019 tot en met januari 2023 zijn elf succesklassen voor niveau 3 en 4 studenten gestart. Van de studenten die deelnamen is 90% geslaagd en heeft daarmee een startkwalificatie op niveau 2 behaald. Het doel van zeven succesklassen in 2022 is daarmee ruim behaald. Daarnaast zijn vanaf de start tot en met januari 2023 zeven doorstroomklassen voor entreestudenten gestart. Voor februari 2023 is starten naar verwachting drie doorstroomklassen. Het aantal aanmeldingen voor zowel de succesklas als de doorstroomklas neemt toe. Deze maatwerktrajecten zullen worden gecontinueerd; de trajecten (en de aanpak binnen de trajecten) passen binnen het aanbod om studiesucces van studenten te verhogen.

Van team als werkplaats naar locatie als werkplaats

De ambitie dat we in 2022 in tien onderwijsteams het concept team als werkplaats toepassen, was in 2020 al bereikt. In 2022 hebben we ruim 1.100 studenten niveau 1 en 2 in 62 klassen met de aanpak klas als werkplaats bereikt en bijna 16.000 studenten met de aanpakken team en locatie als werkplaats. Daarvan vielen in 2022 in totaal 9.444 studenten onder de doelgroep mbo 3-4 tot 23 jaar. Dat is 60% van het totale aantal studenten op in totaal tien Rotterdamse onderwijslocaties. We zijn in vier jaar tijd van zes onderwijsteams uitgebreid naar tien locaties. In 2022 hebben we de integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning vastgesteld, die we hebben ontwikkeld op basis van onze ervaring met klas, team en locatie als werkplaats.

5.2 Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen

5.2.1 Ambitie

Als emancipatiemotor leveren we een fundamentele bijdrage aan het verhogen van het opleidingsniveau. We zijn toegankelijk voor iedereen die wil leren. Onze studenten ronden een beroepsopleiding af en behalen een mbo-diploma dat past bij hun ambities en talenten. We gaan er van uit dat iedereen met hetzelfde potentieel de mogelijkheid moet krijgen hetzelfde doel of diploma te behalen. Het online lesgeven tijdens de coronacrisis heeft de kansenongelijkheid tussen studenten vergroot. Bepaalde doelgroepen hebben meer of andere handreikingen nodig om hun doel of diploma te behalen dan andere doelgroepen.

Onze inspanningen moeten zichtbaar worden in kwalificatiewinst en de daarbij behorende opstroom naar een hoger niveau: van educatie en inburgering naar mbo, binnen het mbo naar een hoger niveau en van mbo naar hbo. Nu door corona de ongelijkheid tussen studenten groter lijkt te zijn geworden, is het vasthouden van de huidige kwalificatiewinst en opstroom in de komende jaren niet vanzelfsprekend. Maatwerk wordt nog belangrijker.

5.2.2 Wat hebben we gedaan?

Om de doelen voor het thema 'gelijke kansen' te behalen, hebben we vier maatregelen ingezet. We beschrijven hier welke inspanningen we hebben verricht op deze maatregelen en wat onze resultaten zijn op de meetbare doelen. De volledige beschrijving van de stand van zaken op de doelen en maatregelen uit de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 is opgenomen als bijlage 5 (hoofdstuk 13.5).

Een passend traject voor iedere student

De activiteiten onder deze maatregel zijn erop gericht dat jongeren een passende opleidingsplaats vinden en dat zij tijdens de opleiding passende ondersteuning en begeleiding krijgen. Van onze studenten stroomt 94,2% in op een niveau dat je gezien het niveau van hun vooropleiding mag verwachten. Dit percentage passende plaatsing is dit jaar weer licht gestegen en hoger dan het gemiddelde van het mbo. De combinatie van een divers aanbod van hulp bij studiekeuze, waaronder de inzet van studentvoorlichters en trainingen, en een verder ontwikkelde ondersteuningsstructuur dragen bij aan een passend traject voor iedere student.

Welkom@ Albeda begeleidt aankomende studenten naar een bewuste en reële loopbaankeuze. Bij hulpvragen zoekt **welkom@ Albeda** uit wat de student nodig heeft om goed te starten en brengt de student onder de aandacht van de zorgcoördinator. Door de hulpvraag tijdig in kaart te brengen, kan de begeleiding opstarten vaak nog voordat de student start aan de opleiding. De begeleiding van **welkom@ Albeda** gaat meestal vooraf aan de intake bij een college, maar kunnen studenten ook krijgen tijdens het intakeproces.

Voor deelnemers die nog niet kunnen starten aan een opleiding, omdat ze niet de juiste keuze kunnen maken of omdat zij nog teveel belemmeringen kennen die in de weg staan om de opleiding van hun keuze te volgen, biedt **welkom@ Albeda** deelnemers maatwerk met Albeda You. In een instroomprogramma krijgen deelnemers coaching door loopbaanbegeleiders en door stagiairs van de Hogeschool Rotterdam.

Welkom@ Albeda werkt samen met de adviseur passend onderwijs, zodat ook aankomende studenten met lichamelijke, fysieke of mentale belemmeringen begeleiding krijgen om een passende studiekeuze te maken. De adviseur passend onderwijs kan de teams ondersteunen in het inrichten van een maatwerktraject.

Naast de begeleiding en ondersteuning, die we omschreven bij thema 1, is het sociaal maatschappelijk werk (smw) een belangrijke basisvoorziening die studenten helpt om problemen te ordenen, hen ondersteunt maar ook begeleidt wanneer er andere hulpverlening nodig is. Sinds de coronacrisis ziet het smw meer studenten met stress en psychische problemen. Door de ingezette lijn om binnen het ondersteuningsteam vanuit een generalistische benadering te werken en door korte lijnen onderling met elkaar en het onderwijs te onderhouden, zijn er, mede als gevolg van de coronacrisis, nog meer preventieve signalen bij het smw terechtgekomen.

Doorstroom entree naar niveau 2

We vinden het van belang dat meer gediplomeerde entreestudenten succesvol door kunnen stromen binnen Albeda. Er is een maatwerktraject doorstroom plus voorbereid voor versnelde doorstroom vanuit de Internationale Schakelklas (ISK), waarin extra taal en passende begeleiding centrale elementen zijn.

In samenwerking met het project Taalkracht! is de boodschap zo veel en vaak mogelijk aan teams gegeven dat uitbreiding van uren Nederlands in het curriculum cruciaal is voor kansrijke doorstroom van een groot aantal doorstromers vanuit Albeda Startcollege. Vanuit het project worden creatieve, good practices uit teams breed gedeeld om zo bij te dragen aan de realisatie van passend aanbod. Voorbeeld is de aansluiting bij de opleiding Mobiliteit waar een vernieuwende aanpak voor taalonderwijs is ontwikkeld. Er is een onderscheid gemaakt in niveau en laag-taligen krijgen vanaf september 2022 het eerste jaar zes uur Nederlands.

Een aandachtspunt bij de doorstroom is het gezamenlijk analyseren van curricula en versterken van logische aansluitingen tussen entree en niveau 2.

Ook de succesklas en de doorstroomklas, waarover we onder thema 1 schreven, zijn maatwerktrajecten die bijdragen aan onze ambitie om jongeren gelijke kansen te bieden.

Stimuleren van doorstroom naar een bachelor of een associate degree in het hbo, ook voor wie dit niet vanzelfsprekend is.

De Rotterdam Academy, een samenwerkingsverband tussen Albeda, Zadkine en Hogeschool Rotterdam, verzorgt Associate Degree (ad)-opleidingen. Deze samenwerking zorgt voor een goede overgang van mbo naar hbo en biedt studenten een korte, meer praktische hbo-opleiding. Speerpunt in de samenwerking met de Rotterdam Academy zijn gezamenlijke projecten waarin we een meer doorlopende leerlijn mbo niveau 4-ad creëren, zoals richting techniek, IT en accountancy en IT. Ook zetten de partners in op het vergroten van de naamsbekendheid van de RAc onder studenten en studieloopbaanbegeleiders. De bestaande samenwerkingsovereenkomst loopt eind 2022 af. De nieuwe overeenkomst is in voorbereiding. Hiervoor is begin 2023 een gezamenlijk bijeenkomst van betrokken directeuren en managers mbo niveau 4 en RAc georganiseerd.

Het doorstroomprogramma mbo-hbo economie heeft een structurele plek gekregen in het economisch domein van de vijf betrokken mbo- en hbo-instellingen Zadkine, STC-group, Albeda, Hogeschool Inholland en Hogeschool Rotterdam. Er is een leer-werkgemeenschap van mbo en hbo-docenten die het doorstroomprogramma economie samen vorm hebben geven onder begeleiding van een gezamenlijk projectleider. De aanbevelingen uit de eindrapportage van Albeda practoraat leerwerkplaatsen in samenwerking met de lectoren van de hogescholen Rotterdam en Inholland waren aanleiding voor een vernieuwende opzet van het doorstroomprogramma mbo-hbo economie. In de deze opzet is extra aandacht voor een autonome studiekeuze en een doorlopende leerlijn studievvaardigheden mbo-hbo. Het doorstroomprogramma mbo-hbo economie is onderdeel vanuit het Manifest Vrije Zones. Vanuit de samenwerking is ook de Fasttrack Legal ontstaan, een samenwerking tussen Albeda, Zadkine en Inholland Rotterdam. Het is een geïntegreerd en versneld traject mbo-hbo voor studenten recht. De Fasttrack Legal is in september 2022 gestart en namens Inholland voorgedragen voor de NRO-onderwijsprijs.

Meer aandacht voor maatwerktrajecten voor (specifieke) groepen.

Ondanks het onderwijsaanbod van Albeda en andere mbo-instellingen in de stad is er in Rotterdam-Zuid nog een grote groep jongeren die geen startkwalificatie heeft en daardoor uitermate kwetsbaar is op de arbeidsmarkt. Een groep die zeker talenten heeft, maar nog onvoldoende (h)erkend en ontwikkeld zijn. Dit zijn vaak jongeren die op enig moment zijn uitgevallen uit het reguliere onderwijs. Eenmaal uitgevallen is het moeilijk om deze jongeren te bereiken en weer te activeren tot leren terwijl dat juist nodig is voor participatie op de arbeidsmarkt. Er is dus een groot onbenut arbeidspotentieel terwijl er een grote vraag is vanuit de groeisectoren naar wendbare medewerkers. Met een duurzame publiek-private samenwerking (pps) met onderwijs, gemeente en werkveld hebben we de Talenthub op Zuid opgericht. De Talenthub biedt Rotterdamse jongeren, die (tijdelijk) niet in staat zijn om succesvol te zijn in het reguliere onderwijs, de mogelijkheid om zich te heroriënteren op hun talenten en een (leer)loopbaan die passend is. In een uitdagende, veilige en niet-schoolse omgeving doorloopt de jongere een maatwerkprogramma waarmee hij weer school- of werkfit wordt en kansrijk de volgende stap naar duurzame maatschappelijke en arbeidsparticipatie kan maken. Deelnemers kunnen elk moment starten met hun persoonlijke route en krijgen een programma aangeboden met kort-cyclische praktijkgeoriënteerde en met Edubadges gevalideerde leereenheden. De hub is een pauzeknop en een springplank en biedt de jongeren een levenslang netwerk om zich blijvend te ontplooiën. Het afgelopen jaar heeft in het teken gestaan van de opstart van het programma. Tot de zomer heeft het eerste pilotprogramma gedraaid, daarna is het programma verder uitgerold en zijn we continu bezig in samenwerking met de jongeren en de partners op het programma verder aan te vullen en te verbeteren.

Juist de doelgroep die aan maatwerktrajecten deelneemt, heeft veelal extra begeleiding en ondersteuning nodig om tot studiesucces en een diploma te komen. Het uitgangspunt daarbij is dat de student bepaalt wat er nodig is om de schoolloopbaan goed te doorlopen en een diploma te behalen. Ons onderwijs en de ondersteuningsstructuur richten we hierop in. Het doel is studiesucces, waarbij we ons op de motivatie van de student richten. Daar staat of valt de schoolloopbaan bij zo is uit onderzoek onder de doelgroep gebleken. Het perspectief op betaald werk samen met voldoende weerbaarheid, een gezonde leefstijl, een sociaal netwerk en een stevige maatschappelijke toerusting, dragen bij aan de studiemotivatie en zodoende aan het verlagen van uitval en vsv.

Versterken lob en burgerschap.

Voor de invulling van het burgerschapsonderwijs hebben we een kader burgerschap vastgesteld. Ter ondersteuning van de implementatie in de teams is een platform en een leergang burgerschap ontwikkeld. We organiseren minstens vier themabijeenkomsten per jaar waarin inspiratie, kennisuitwisseling, professionalisering en netwerken centraal staan. Het platform burgerschap is een portaalsite binnen de Albeda-omgeving, deze heeft afgelopen jaar een nieuw jasje gekregen. Er kunnen niet alleen activiteiten en gastlessen geboekt worden maar docenten kunnen ook lesmateriaal en ideeën toevoegen. Daarnaast zijn er podcasts opgenomen met thema's die uit het burgerschapskader naar voren komen. Het platform is tot nu toe bijna 1.000 keer bezocht.

De derde sessie van de leergang burgerschap heeft fysiek plaatsgevonden. De leergang bestond uit zes middagen waarin zeven verschillende thema's aan bod komen. Voor ieder thema is een expert uitgenodigd die de deelnemers meeneemt in de thematiek. De leergang is praktisch ingestoken. Dit betekent dat deelnemers met de opgedane kennis aan de slag gaan in de eigen onderwijspraktijk middels een opdracht die aansluit bij de eigen ontwikkelbehoefte. De onderwerpen digitaal burgerschap met de nadruk op Artificial Intelligence (AI) en ChatGPT zijn toegevoegd aan de leergang en de netwerkbijeenkomsten. De deelnemers van de leergang burgerschap krijgen een Edubadge gebaseerd op het docentprofiel en de leergang.

Het versterken van de begeleiding is één van onze belangrijkste aandachtspunten. Wat betreft de loopbaanbegeleiding hebben we uitgangspunten geformuleerd die we Albeda-breed verder uitwerken. Belangrijk daarbij is dat we niet opnieuw en van bovenaf dingen bedenken, maar dat we gebruik maken van de vele kennis en initiatieven die er op de verschillende colleges en binnen onderwijsteams al zijn.

Uitgangspunten zijn onder meer dat de student begeleid wordt door iemand die hij vertrouwt, dat de betrokkenheid van de thuissituatie vergroot wordt en dat elke opleiding een normenkader heeft als onderbouwing voor begeleidings- en beoordelingskeuzes.

5.2.3 Wat zijn de resultaten over onze meetbare doelen?

Bij deze ambitie kijken we naar indicatoren die een beeld geven van de kansengelijkheid bij Albeda. Voor opstroom en kwalificatiewinst bestaan geen inspectienormen, daarom beschrijven we hier waar we staan ten opzichte van roc gemiddeld.

Kwalificatiewinst

Ons doel voor 2020 en 2022 was dat onze kwalificatiewinst hoger is dan het landelijk gemiddelde. De kwalificatiewinst is met 90,4% bij Albeda ruim 2% hoger dan roc gemiddeld (88,3%): een relatief groot percentage studenten behaalt minimaal een diploma op het niveau dat op grond van de vooropleiding in het voortgezet onderwijs mag worden verwacht. Daarmee hebben we ons doel bereikt. Wel constateren we dat onze kwalificatiewinst daalt.

Opstroom

Ons doel voor 2022 in de kwaliteitsagenda was dat het percentage studenten dat gediplomeerd is op niveau 2 of 3 en verder gaat met een opleiding op hoger niveau, gelijk of hoger is dan de opstroom zoals wij deze vaststelden in 2020. Ons midtermdoel voor 2020 was dat de opstroom na diplomering hoger was dan het landelijk gemiddelde.

In 2020 stelden we de opstroom (over 2019) vast op 21,5%. Dit was hoger dan het landelijk gemiddelde. De opstroom stellen we nu vast op 20,5%. Ons doel om minimaal een gelijke opstroom te behouden als vastgesteld in 2020 hebben we niet bereikt. Voor het eerst is de opstroom bij Albeda lager dan roc-gemiddeld. Op- en doorstroom blijven voor ons belangrijke aandachtspunten in het kader van gelijke kansen voor iedere student.

5.3 Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

5.3.1 Ambitie

Onze ambitie is dat studenten bij Albeda uitgroeien tot een gewilde ondernemende professional, met een actieve en duurzame rol in de samenleving. We leiden studenten op voor een snel veranderende arbeidsmarkt die vraagt om mensen die slim, wendbaar, flexibel en vakkundig zijn. In deze periode van economische groei waarin veel vacatures open blijven staan, is het van belang dat we nadenken hoe ook mbo'ers hier profijt van hebben. Voor volwassenen is permanent leren de nieuwe vorm van zekerheid om grip te houden op hun loopbaan en op hun eigen ontwikkeling.

Leren in de praktijk vormt een wezenlijk onderdeel van onze visie op goed onderwijs. Dit leidt tot minder uitval en hogere resultaten. We ontwikkelen samen met het werkveld trajecten, waarbij we rekening houden met de verschillen tussen studenten. Deze trajecten voeren we uit in verschillende innovatieve en toekomstgerichte leeromgevingen die passen bij de kenmerken van deze studenten. Het inrichten van leerwerkplaatsen vormt een belangrijk onderdeel van deze maatwerktrajecten, maar ook andersoortige hybride onderwijsomgevingen zoals praktijkgestuurd leren en teaching on the floor. In deze trajecten staan de werkprocessen van het beroep centraal en zetten docenten en praktijkbegeleiders samen werkervaringen om in leerervaringen.

5.3.2 Wat hebben we gedaan?

In het kader van het thema 'opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst' hebben we maatregelen genomen om de binding tussen arbeidsmarkt en onderwijs te versterken om het onderwijsaanbod te vernieuwen en te investeren in leven lang ontwikkelen. De volledige beschrijving van de stand van zaken op de doelen en maatregelen uit de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 is opgenomen als bijlage 5 (hoofdstuk 13.5).

Versterken van de binding tussen arbeidsmarkt en onderwijs.

Activiteiten onder deze maatregel zijn gericht op het versterken van de binding met de arbeidsmarkt door het ontwikkelen van leerwerkplaatsen, het organiseren van stakeholdersbijeenkomsten en het systematisch in kaart brengen van de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt.

Het ontwikkelen van leerwerkplaatsen was één van de vijf speerpunten van onze strategie Albeda zet de Toon!. Een leerwerkplaats is een krachtige en dynamische leeromgeving, waar docenten, werkveld en studenten samen leren, coachen en onderwijs maken. De uitbreiding van het aantal leerwerkplaatsen zet zich door. Daarnaast vindt verbreding en verdieping plaats. Albeda is partner in de IT Campus Rotterdam, een netwerkorganisatie waarin veel werkgevers, scholen, overheid met elkaar samenwerken gericht op het opleiden van IT-Talenten, op de innovatie van beroepen en op het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Albeda neemt hierin deel aan twee innovatieve programma's, de MKB Digiwerkplaats en het programma Next Healthcare Professional. Huidige en toekomstige professionals krijgen, door deelname aan deze projecten, een opleiding voor een toekomst van beroepen waarin digitale vaardigheden, innovatie en adaptatie van technologie en ICT van groot belang zijn.

De Talenthub op Zuid, voor jongeren die (tijdelijk) niet in staat zijn om succesvol te zijn in het reguliere onderwijs, wordt doorontwikkeld naar aanleiding van de resultaten van het eerste jaar: het programma wordt uitgebreid en aangescherpt, het aantal partners wordt uitgebreid. Door de groeiende behoefte is opschaling van het team en het programma wenselijk. Daarvoor (en ten behoeve van de verduurzaming) wordt aan een business case gewerkt. Opschaling zal plaatsvinden via kleinschalige hubs dichtbij de jongeren en de sociaal maatschappelijke partners.

Andere publiek private samenwerkingen waarin Albeda samenwerkt met overheid en werkveld, zoals de Zorg Innovatie Academie, Un1ek Integraal Kindcentrum, de Hospitality Innovation Campus, de Bakery Innovation Academy en de Beroepscampus hebben we beschreven in de paragraaf Studiesucces (paragraaf 4.2.1).

Studenten en medewerkers werken mee aan onderzoeksprojecten vanuit het Albeda practoraat leerwerkplaatsen die zij in samenwerking met hogescholen en universiteiten uitvoeren, onder begeleiding van docentonderzoekers van Albeda. Deze leerwerkplaatsen in de zorg ontwikkelen zich hiermee tot innovatiecentra. Het practoraat heeft in 2022 een project afgerond bij Antes, een GGZ-

instelling voor volwassenen en ouderen met (ernstige) psychiatrische problemen. Daarnaast zijn twee nieuwe meerjarige onderzoeksprojecten gestart bij het Zorginnovatiecentrum (ZIC) over hetzelfde thema 'ondersteuning van zelfmanagement en eigen regie'. Hierin werken professionals, studenten en docentonderzoekers van het practoraat met elkaar samen. Docenten van Albeda Zorgcollege verzorgen in de ZIC samen met opleiders uit de praktijk nieuw onderwijs, het zogenaamde scenarioleren.

Om een toekomstbestendig portfolio te ontwikkelen brengen we jaarlijks de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart. Vaardigheden worden steeds belangrijker voor duurzame inzetbaarheid. Voorbeelden van zowel doorstroommogelijkheden als overstapmogelijkheden naar kansrijke beroepen in een andere sector zijn geanalyseerd. Ontwikkelingen en trends in sectoren die van invloed zijn op het onderwijs zijn in beeld gebracht. Deze kennis gebruiken we om de inhoud van de opleidingen beter af te stemmen op de vragen van bedrijven.

Vernieuwen van het onderwijsaanbod.

In ons onderwijs intensiveren we de aandacht voor een aantal skills voor de toekomst, onder meer via deelname aan de Skills Heroes en de verdere ontwikkeling van de Edubadges. Skills Heroes zijn de vakwedstrijden voor het mbo. Binnen circa 50 verschillende wedstrijden kunnen mbo-studenten laten zien wat zij in hun mars hebben. Skills Heroes bestaat uit drie onderdelen: de voorronde op school, de kwalificatiewedstrijd en uiteindelijk de nationale finale. Deze vindt plaats tijdens Skills The Finals.

Het afgelopen jaar heeft Albeda met 25 opleidingen meegedaan aan de wedstrijden van Skills Heroes. Na voorrondes en selecties binnen de opleidingen zijn onze Skills Heroes naar voren gekomen die mee hebben gedaan aan de landelijke kwalificatiewedstrijden. Uiteindelijk hebben dertien opleidingen zich geselecteerd voor de finales in Utrecht. Bij 'the Finals', heeft Albeda uiteindelijk drie bronzen en een gouden medaille in de wacht weten te slepen. Binnen de onderwijsteams zien we dat 'Skills' steeds meer aandacht krijgt en dat opleidingen meer en meer in staat zijn om wedstrijdelementen in het curriculum te brengen.

Het afgelopen jaar is een start gemaakt om het aantal entree-wedstrijden te betrekken bij Skills. Albeda heeft samen met ROC Twente, Zadkine en het Deltion College het initiatief genomen hiertoe. Dit heeft geleid tot de ontwikkeling van twee wedstrijden op het gebied van horeca en bouw/hout. De bedoeling is om dit voor het volgend cursusjaar uit te breiden met een wedstrijd naar dienstverlening & zorg. Voor Albeda zijn de ontwikkeling van deze wedstrijden belangrijk, ook studenten op niveau 1 kunnen en mogen excelleren. In 2023 zal Albeda deelnemen met 28 opleidingen.

Na deelname krijgen de Skills Heroes een certificaat uitgereikt. In 2022 is een pilot opgestart om samen met het Deltion College en WorldSkills Netherlands om voor twee opleidingen Edubadges te ontwikkelen, zodat validatie kan plaatsvinden. In 2023 wordt deze pilot geëvalueerd. Edubadges zijn digitale insignes waarmee je kunt aantonen dat je bepaalde kennis of vaardigheden hebt. In eerste instantie wordt de Edubadges binnen Albeda gebruikt om een 21^{ste}-eeuwse vaardigheid aan te tonen en gaat het om informeel onderwijs. In het kader van maatschappelijke diensttijd zijn in 2022 aan 89 studenten Edubadges uitgereikt. Het instrument KOMPAS 21 en de onderliggende rubrics voor 21^{ste}-eeuwse vaardigheden vormen de basis voor de studieloopbaanbegeleiding bij Albeda College Economie & Ondernemen. 120 Studieloopbaanbegeleiders van Albeda College Economie & Ondernemen zijn in 2022 getraind in het herkennen en waarderen van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden (21EV) als basis voor het uitreiken van Edubadges in 2022-2023. In 2022-2023 zullen de Edubadges uitgereikt worden aan docenten burgerschap die de leergang burgerschap volgen. Bij het keuzedeel excellent vakmanschap voor de opleidingen Verpleegkunde, VIG en Medewerker marketing & communicatie worden in 2022-2023 Edubadges voor het eerst uitgereikt bij Albeda en Deltion. Er lopen meerdere verkenningen om te onderzoeken welke extra-curriculaire activiteiten met Edubadges kunnen worden gewaardeerd, zowel gericht op studenten als docenten.

Albeda Next programmeert extra-curriculaire activiteiten voor studenten met een sterke link met loopbaan en burgerschap. Albeda Next is een plek van ontmoeting, verwondering en het bekwaam worden in 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. Het is een inclusief concept voor studenten van alle niveaus en opleidingen. Gedurende het studiejaar vinden op meerdere locaties events plaats voor studenten, docenten en bedrijfsleven, die in het teken staan van inspiratie, netwerken, samen, succes, kansen, skills, 21^{ste}-eeuwse vaardigheden, community en ontwikkeling.

Investeren in een leven lang ontwikkelen.

In de Rotterdamse Leerwerkakkoorden bundelen overheid, onderwijs en bedrijfsleven uit de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond hun krachten om zo een betere balans en match te vinden tussen vraag en aanbod van werk in de regio. De Leerwerkakkoorden dragen bij aan een inclusieve en duurzame arbeidsmarkt. Albeda en andere mbo-instellingen bieden een omscholingsaanbod dat past binnen de afspraken van het Rotterdams Leerwerkakkoord. In 2022 zijn in verschillende sectoren Leerwerkakkoord Experiences voor omscholers georganiseerd door onderwijs, overheid en ondernemers. Tijdens de Experience worden de werkzoekenden gematcht op competenties en motivatie, aangevuld met een stuk scholing. Er zijn onder meer trajecten gestart voor facilitair medewerkers en voor medewerkers in de zorg en de kinderopvang. Voor externe doelgroepen bieden we in het kader van leven lang ontwikkelen op dit moment ruim 100 trainingen, cursussen en scholingen aan.

Alumni vormen als Albeda-ambassadeurs de verbinding tussen Albeda en de samenleving en tussen de beroepstheorie en de beroepspraktijk. Albeda-breed brengen we de vervolgstappen van onze studenten jaarlijks in kaart vlak voor het afronden van hun opleiding. In het kader van begeleiding en nazorg gaan we deze aanpak intensiveren.

5.3.3 Wat zijn de resultaten over onze meetbare doelen?

Belangrijk is of studenten na hun opleiding werk vinden en in hun levensonderhoud kunnen voorzien. Daartoe is een norm ingesteld die de arbeidsmarktrelevantie van een opleiding uitdrukt. Die norm is 70% of meer van de afgestudeerde studenten heeft op 1 oktober na diplomering een baan van 12 uur of meer per week.

In de kwaliteitsagenda zijn twee doelen opgenomen voor 2022. De eerste is dat alle bbl-opleidingen op niveau 2 voldoen aan de 70% norm. Van de bbl-opleidingen niveau 2 waarvan het arbeidsmarktrendement bekend is, is dit boven de 70%. Gemiddeld is dit arbeidsmarktrendement 86%.

Het tweede doel is dat de arbeidsmarktrelevantie van de bol-opleidingen op alle niveaus minimaal gelijk of hoger is dan de arbeidsmarktrelevantie in 2020. Gemiddeld is de arbeidsmarktrelevantie van al onze bol-opleidingen 70% (1-10-2021). Dit is een stijging met 2% ten opzichte van 1-10-2020. Op niveau 1, 2 en 3 is het rendement gestegen ten opzichte van 2020, op niveau 4 is dit gelijk gebleven op 76%.

5.4 Reflectie op de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022

De drie thema's uit het Bestuursakkoord mbo 2018-2022, jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie, gelijke kansen bieden, opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, vormden de basis voor de kwaliteitsagenda 2019-2022. Deze thema's sloten naadloos aan op onze eigen thema's uit onze strategische visie Albeda zet de Toon! uit 2016: studenten en werkenden hun talenten laten ontdekken, ontwikkelen en toepassen zodat ze uitgroeien tot gewilde en bekwame professionals; professionals die een leven lang als ondernemende vakmensen én als betrokken en verantwoordelijke burgers hun bijdrage leveren aan de samenleving. In ons uitvoeringsplan onderwijs stonden pedagogisch en didactisch vakmanschap, leerwerkplaatsen en een toekomstbestendig portfolio centraal.

Thema 1: Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie

De kwetsbaarheid van onze jongeren is in de afgelopen jaren niet afgenomen. Corona heeft een grote impact gehad waardoor jongeren het lastiger vinden gemotiveerd te blijven voor het volgen en afronden van hun opleiding. Begeleiding en ondersteuning is alleen maar belangrijker geworden om uitval van studenten te voorkomen. We zijn heel blij dat we een stevige en duurzame begeleidings- en ondersteuningsstructuur neer hebben gezet. Onze ambitie was het vsv te laten dalen. Helaas moeten we constateren dat na een daling de groep voortijdig schoolverlaters weer toeneemt. Vanuit de nieuwe structuur investeren we in extra aandacht voor persoonlijke begeleiding voor alle studenten die aansluit op de behoefte van de studenten en zetten we in op het verder ontwikkelen en delen van onze kennis, inzichten en ervaringen.

In onze nieuwe strategische visie hebben we begeleiding en ondersteuning benoemd als een van de drie programmalijnen in het kader van het verhogen van het studiesucces van onze studenten. Begeleiding en ondersteuning behoort ook in de landelijke Werkagenda mbo 2023-2027 tot de doelstellingen in het kader van het bevorderen van kansengelijkheid.

Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen

Als emancipatiemotor willen we een fundamentele bijdrage leveren aan het verhogen van het opleidingsniveau: minimaal uitstromen op een niveau dat past bij de vooropleiding en voor ieder die kan en wil opstromen naar een hoger niveau in het mbo of naar het hbo. We zijn trots op de uiteenlopende initiatieven die in de afgelopen jaren hebben bijgedragen aan de kansengelijkheid, zoals de Talenthub waar studenten die nergens anders terecht kunnen, zich kunnen oriënteren op hun toekomst. Ook de verschillende mbo-hbo-doorstroomprogramma's zijn van belang voor studenten die de ambitie en het talent hebben om door te studeren. Een deel van onze onderwijsresultaten voldoet niet aan de inspectienormen en de studenttevredenheid blijft gemiddeld, terwijl het juist onze kernopdracht is om voor iedereen die wil uitstekend en inspirerend onderwijs te bieden. De resultaten op de meetbare indicatoren kwalificatiewinst en opstroom dalen. In onze nieuwe strategische visie blijft gelijke kansen voor iedereen! ons motto. De doelstellingen uit de nieuwe Werkagenda mbo 2023-2027 ten aanzien van het bevorderen van kansengelijkheid sluiten hier op aan. Recent hebben we het Albeda practoraat gelijke kansen opgericht, een expertisepлатform waar praktijkgericht onderzoek wordt uitgevoerd op het gebied van gelijke kansen en inclusie. Het practoraat bevordert kennisontwikkeling rondom deze thema's en zal bijdragen aan studiesucces.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Onze ambitie was en is dat studenten bij Albeda uitgroeien tot een gewilde ondernemende professional, met een actieve en duurzame rol in de samenleving. We leiden studenten op voor een snel veranderende arbeidsmarkt die vraagt om mensen die slim, wendbaar, flexibel en vakkundig zijn. Om goed aangesloten te zijn en onze studenten ook in de praktijk op te kunnen leiden, werken we in allerlei samenwerkingsvormen in verschillende sectoren samen met overheid en werkveld. Het Albeda practoraat leerwerkplaatsen dat met name in de zorgsector onderzoek doet, is hierbij ondersteunend voor het vergroten van onze kennis van wat werkt.

We zien dat het arbeidsmarktrendement van onze opleidingen is gestegen. Tegelijk is in de regio Rotterdam-Rijnmond er een tekort aan gekwalificeerd personeel en neemt het aantal inschrijvingen voor het (middelbaar) beroepsonderwijs af. Veel sectoren en bedrijven hebben moeite om geschikte werknemers te vinden. We zien het als onze opdracht, die we in onze nieuwe strategie hebben opgenomen, om ons onderwijs zo in te richten dat we flexibel en wendbaar zijn, rekening houdend met de kansen en uitdagingen in de maatschappij en de wereld om ons heen. Dit sluit volledig aan bij de doelstelling vanuit de Werkagenda mbo 2023-2027 om extra in te zetten op opleidingen met maatschappelijke opgaven. Voor de nieuwe kwaliteitsagenda maakt Albeda hierover afspraken in de regio, gericht op zorg, techniek en onderwijs. Voor de langere termijn ontwikkelen we een integrale positionerings- en portfoliostrategie waarmee we tot gefundeerde keuzes komen voor een contextrijk en gebiedsrelevant onderwijsaanbod richting 2030.

5.5 Stakeholders over onze kwaliteitsagenda

5.5.1 De studentenraad over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

Thema 1: Jongeren of jongvolwassenen in een kwetsbare positie

De studentenraad is positief dat Albeda begeleiding als belangrijk thema ziet voor studiesucces en ziet dat kwetsbare studenten daarin speciale aandacht krijgen. Docenten en slb'ers kijken in de klas welke begeleiding er nodig is. Voor studenten die meer nodig hebben zijn er diverse mogelijkheden tot ondersteuning.

Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen

De studentenraad vindt dat de inzet op gelijke kansen van groot belang blijft. De studentenraad ziet de inspanningen die Albeda doet in dit kader, maar vindt ook dat - om alle studenten hierbij te bereiken - er nog wel stappen nodig zijn. Zo vinden ze begeleiding bij financiële zaken belangrijk en het inclusiebeleid belangrijk.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De studentenraad geeft aan het alumni-beleid nog meer aandacht nodig heeft: een netwerk van alumni en studenten zou hen kunnen ondersteunen bij het vinden van stageplaatsen. Wat betreft de stages zijn ook begeleiding bij het vinden van een stageplaats en begeleiding tijdens de stage onderwerpen waar de studentenraad aandacht voor vraagt.

5.5.2 De ondernemingsraad over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

De ondernemingsraad ziet voortgang bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda, zoals beschreven is in het jaarverslag. De nieuwe 'integrale aanpak op begeleiden en ondersteunen' is een goede stap vooruit om 'jongeren en jongvolwassenen in kwetsbare positie' beter te ondersteunen.

Wat betreft het thema 'gelijke kansen voor iedereen' herkent de ondernemingsraad de vier speerpunten. Er is steeds meer aandacht voor maatwerktrajecten en opstroom naar een hoger niveau binnen mbo en/of hbo. Tevens is er tijdens de opleidingen steeds meer aandacht voor lob en burgerschap.

Met name op het thema 'arbeidsmarkt van de toekomst' ziet de ondernemingsraad mogelijkheden. De ingeslagen weg is goed, onderwijsaanbod aanpassen waar nodig en het versterken van de binding tussen arbeidsmarkt en onderwijs. Daarnaast ziet de ondernemingsraad kansen op het gebied van leven lang ontwikkelen en mag er op dit onderwerp stevig worden ingezet.

5.5.3 De raad van toezicht over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

De thema's uit de kwaliteitsagenda liggen in het hart van de vernieuwde missie van Albeda: 'voor iedereen die wil, bieden wij uitstekend en inspirerend onderwijs. Bij ons ontdek en ontwikkel je je talenten en kwaliteiten. Je groeit uit tot een gewilde en ondernemende professional, met een actieve en duurzame rol in de samenleving'.

In overleggen met het cvb tijdens rvt- en commissievergaderingen en tijdens werkbezoeken, zijn de thema's uit de kwaliteitsagenda een terugkerend onderwerp van gesprek. De rvt heeft vertrouwen in de hernieuwde strategie 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst' en de bijdrage die deze strategie levert aan de thema's van de kwaliteitsagenda.

We zien in de concrete resultaten van 2022 dat voortgang boeken niet gemakkelijk is. Het is bijvoorbeeld een uitdaging om de inspectienormen voor onderwijsresultaten te halen. Dat vraagt om een heldere strategie, een beter informatiesysteem en concrete interventies. De rvt heeft vertrouwen in de aanpak die het cvb in het 'integraal plan verbeteren studiesucces' geformuleerd heeft.

6. Coronaparagraaf & Actieplan Nationaal Programma Onderwijs

Op het moment van schrijven, februari 2023, zijn de coronaregels losgelaten. Corona is geen pandemie meer, maar een virus dat bij het dagelijks leven hoort. Voor ons onderwijs betekent dit echter niet dat we weer op de oude voet voort kunnen. Ook nu alle regels zijn weggefallen, zien we dat de gevolgen van corona voor onze studenten nog niet voorbij zijn. De epidemie heeft grote impact gehad op het leven mentaal welbevinden van mbo-studenten. Het gebrek aan aandacht van politiek en media tijdens de coronatijd stapelt op het gebrek aan waardering dat mbo-studenten al voelden. Het wegvallen van praktijkvakken en stages maakt mbo-studenten onzeker over hun vaardigheden en mbo-studenten voelen zich onzeker over hun toekomst op de arbeidsmarkt.⁶

De coronatijd heeft ons vele lessen geleerd die we, onder de noemer 'Ons Onderwijs', vanaf september 2021 hebben geïntroduceerd als de vier pijlers van 'Ons Onderwijs'. Deze pijlers maakten integraal onderdeel uit van de uitvoering van onze strategische visie Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst, evenals de thema's uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 (1. jongeren in een kwetsbare positie, 2. gelijke kansen, 3. opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst).

Halverwege 2022 hebben we de vier pijlers geëvalueerd en de balans opgemaakt vanuit de twee kernvragen 'wat hebben we geleerd?' en 'wat zouden we moeten doen?'. Dit heeft belangrijke input geleverd voor de herijking van onze strategische visie in 2022.

(Nb: veel aandacht voor 'Ons Onderwijs', omdat dit een prominent onderdeel is van ons Actieplan Nationaal Programma Onderwijs]

1. De leerbehoefte van studenten staat centraal.

Een van de belangrijke bevindingen is dat peer-coaching door mbo- en hbo-studenten als zeer effectief wordt gezien en positief doorwerken op het willen leren. Onderwijsteams bepalen aan de hand van de leerbehoefte hoe zij het onderwijs verder verzorgen. Het inspelen op de leerbehoefte is juist nu van belang, omdat instromende studenten zich tijdens hun middelbare schooltijd niet optimaal hebben kunnen voorbereiden. Het monitoren of de onderwijsprogramma's (in alle fasen) nog aansluiten bij die leerbehoefte is cruciaal. Dit vraagt om voldoende didactische vaardigheden van onze docenten.

2. Er wordt een effectieve mix van fysiek (inclusief praktijkonderwijs en bpv) en digitaal onderwijs geboden door de onderwijsteams.

We hebben geleerd dat actief leren gebeurt in een wisselwerking tussen didactiek, ruimte en technologie.

Daarbij gaat de didactiek uit van meerdere en verschillende werkvormen, maakt de fysieke ruimte het mogelijk dat studenten meer bewegen, faciliteert de technologie het gebruik van audiovisuele middelen en ICT. De uitdaging is de wisselwerking tussen deze drie elementen in de onderwijsprogramma's te verwerken en te programmeren.

Om een effectieve mix te maken is het belangrijk dat we kijken naar alle mogelijkheden van online en blijven monitoren wat werkt. Dit vraagt om een goed ontworpen onderwijsprogramma (doordacht, haalbaar en uitvoerbaar) en om deskundige docenten, die kennis en vaardigheden hebben van pedagogiek en didactiek, digitaal geletterd zijn en vakinhoudelijk bij zijn.

3. Bij fysiek onderwijs wordt zo veel mogelijk gewerkt met kleine(re) groepen.

De ervaring tijdens de coronacrisis heeft nog eens benadrukt dat het werken met kleine(re) groepen effectief kan zijn. Er zijn meer differentiatiemogelijkheden en er is meer aandacht voor studenten. Studenten geven aan dat ze zich hier door gezien voelen. Bij het werken met kleine groepen ontstaat een dilemma. Immers, je zou veel meer docenten nodig hebben, maar dan wordt het onderwijs een stuk duurder of zelfs onbetaalbaar. Om invulling te geven aan het werken met kleine(re) groepen moet kostbare onderwijstijd zo efficiënt mogelijk worden aangewend. Bij opleidingen die hun curriculum hebben vernieuwd, zien we enkele toepassingen van clustering van de leer- en lesstof. Door die clustering wordt onnodige overlap en versnippering van lesstof geëlimineerd. Zo'n besparing draagt bij aan de mogelijkheden om kleinere groepen betaalbaarder te maken. Ook voor

⁶ Bron: RIVM en Amsterdam UMC, Ik ben maar een mbo'er, 2022

studenten leidt het elimineren van dubbele overlappende lesstof tot aantrekkelijker lessen. Het elimineren van overlap, tegengaan van versnippering en het toepassen van audiovisuele middelen kunnen soelaas bieden. Ook zal de didactiek, die inspeelt op verschillende groepsgroottes, verder moeten worden ontwikkeld. Didactiek en groepsgrootte zijn altijd afgeleid van de leeruitkomsten die het vetrekpunt vormen. Zo is groepsgrootte ook onderdeel van een effectieve mix.

4. Elke student krijgt persoonlijke begeleiding die aansluit bij haar/zijn behoefte.

De corona-periode heeft bij onze studenten vaak geleid tot onzekerheid en gebrek aan structuur. Maar ook nu de maatregelen zijn losgelaten, zien we dat de problematiek bij studenten nog steeds groter is dan voor de corona-tijd. We zien daardoor dan ook nog steeds dat studenten extra behoefte hebben aan begeleiding en ondersteuning. We zetten daarom in op uiteenlopende mogelijkheden van extra persoonlijke begeleiding. De slb'er speelt hier een sleutelrol in. Professionalisering van de begeleiding in de klas vinden we van belang. Het Trajectbureau vervult een regierol in het faciliteren en ondersteunen van de invulling.

De middelen voor het versterken van lopende initiatieven zijn tijdelijk en lopen dit jaar af. Het vervolg op deze activiteiten is daarom afhankelijk van de beschikbaarheid van aanvullende middelen.

In het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs hebben we aangesloten op de vier thema's voor het mbo:

- Thema 1: Soepele in- en doorstroom.
- Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding.
- Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages.
- Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg.

Het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs bestond uit acties die erop gericht waren om onze studenten in en na de coronacrisis te begeleiden in hun opleiding, naar een stageplek, bij de uitstroom naar werk of een vervolgopleiding en in hun privéleven. Per thema beschrijven we hoe de gelden besteed zijn en met welk resultaat.

Bewaking van de voortgang

We monitoren de uitvoering en resultaten van de activiteiten in dit Actieplan Nationaal Programma Onderwijs door aan te sluiten op de reguliere pdca-cyclus. Juist omdat de activiteiten in dit plan vallen onder onze strategische visie, kiezen we niet voor een aparte monitoringscyclus. Monitoring en evaluatie vindt plaats via een mix van kwantitatieve en kwalitatieve analyse. Bij de kwantitatieve analyse kijken we naar onze onderwijsresultaten, verzuim en voortijdig schoolverlaten, instroom, doorstroom en uitstroom. In de kwalitatieve analyse gaan we in stakeholdersbijeenkomsten in gesprek met onze interne en externe stakeholders over de uitvoering en de resultaten van ons beleid.

Medezeggenschap en betrokkenheid stakeholders bij het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs

De ondernemingsraad en de centrale studentenraad hebben ingestemd met het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs. In de reguliere overleggen van de ondernemingsraad en de studentenraad heeft de uitvoering en de voortgang van het Actieplan Nationaal Programma Onderwijs, evenals die van de Kwaliteitsagenda, op de agenda gestaan van de besprekingen met het college van bestuur.

6.1 Thema 1: Soepele in- en doorstroom

De coronaperiode heeft bij leerlingen in het voortgezet onderwijs en bij onze eigen studenten vaak geleid tot onzekerheid, gebrek aan structuur en extra behoefte aan aandacht/begeleiding. Het doel bij dit thema was extra aandacht voor het signaleren en wegwerken van achterstanden van nieuwe instromers uit het voortgezet onderwijs, van eigen studenten die een vertraging hebben opgelopen en van doorstromers die al dan niet vertraagd hun diploma halen. Met als resultaat een goede landing en voldoende aansluiting bij de start van hun studie. Het is van het grootste belang om de gelijke kansen voor elke student, thema twee van onze kwaliteitsagenda 2019-2022, in het oog te houden.

Extra begeleiding (actie 1.1)

Met 'het versterken van lopende initiatieven die al bruikbaar zijn gebleken' is vooral bereikt dat het onderwijs dit studiejaar meer 'handjes' heeft gehad voor het vormgeven en uitvoeren van de begeleiding van studenten.

De 35 studentcoaches bieden op elf locaties (met een bereik van circa 11.000 studenten) aan circa 900 studenten in een laagdrempelige setting peer-to-peer coaching aan. De studentcoaches zijn georganiseerd op een centrale plek: de welkomstlounge. Vanuit een huiskamersfeer bieden zij verschillende diensten aan op het gebied van financiële, fysieke en mentale gezondheid, veiligheid, huisvesting en inclusiviteit. Voor dit laatste thema wordt er op termijn steeds meer samengewerkt met Albeda Next.

In onze Albeda Academie bieden we cursussen aan voor beginnende en gevorderde studieloopbaanbegeleiders over doelgericht begeleiden, het aanleren van studievaardigheden en de inzet van de Talentscan als intake-instrument en begeleidingsinstrument.

De inzet op 'het professionaliseren van begeleiden als kundigheid binnen Albeda' heeft afgelopen studiejaar een grote impuls gegeven aan het Netwerk S&LB. De verheldering van wat we verstaan onder begeleiding zorgt ervoor dat vanuit een gemeenschappelijk uitgangspunt verder wordt gewerkt. Met de drie ontwikkelgroepen 'herkenbare methodieken', 'normenkader voortgang' en 'expertisecentrum begeleiding' is verder invulling gegeven aan het plan van aanpak studie- & loopbaanbegeleiding

Een goede intake aan de voorkant (actie 1.2)

Werving & voorlichting

Om snel met elkaar te overleggen over de steeds wisselende scenario's van onze voorlichtings- en wervingsactiviteiten hebben we in coronatijd de werkgroep Werving & Voorlichting opgericht. Dit structureel overleg tussen onderwijs, Studie info punt (Stip, Trajectbureau) en Marketing & Communicatie beviel goed, waardoor is besloten om dit voort te zetten. Belangrijke onderwerpen waren open dagen, keuzecafés, en (online) voorlichting. In het komend studiejaar zullen we met de activiteiten meer aansluiten op de student journey en zal de focus meer op proefstuderen en meelopen liggen. Ook zullen we online voorlichtingsmiddelen gaan professionaliseren en zetten we in op meer brede (student)voorlichters.

Welkom@ Albeda

Het Studie info punt verwijst jongeren door naar de trajectbegeleiders van welkom@ Albeda wanneer een jongere een opleiding kiezen lastig vindt of niet precies weet wat bij hem/haar past. Bij welkom@ Albeda kijken we samen met de jongere naar zijn/haar interesses, waar zijn/haar talenten liggen en waar de passie ligt. Samen gaan we op zoek naar een opleiding die daar het beste bij past en waar de jongere zich thuis voelt. Jongeren met behoefte aan extra ondersteuning tijdens de studie kunnen bij hun aanmelding aangeven wat hij/zij nodig heeft om de studie succesvol te volgen en af te ronden met een diploma. Dan helpt welkom@ Albeda bij het maken van de juiste keuzes en het inzetten van de juiste middelen en diensten van Albeda. Welkom@ Albeda begeleidt 9% van de totale aanmeldingen in een studiejaar naar een juiste studiekeuze en/of biedt hulp bij extra ondersteuning.

Albeda You

Voor jongeren studenten die nét dat persoonlijke zetje nodig hebben om op het mbo te starten, is er You, een instroomprogramma van Albeda voor (aankomende) studenten als een interne time-out mogelijkheid. Een groep van maximaal twaalf jongeren gaat gedurende een periode van vijf weken in een groep aan de slag met hun persoonlijke ontwikkeling door middel van trainingen en peer-coaching. You is powered by trainers van welkom@ Albeda en bestaat uit bevoegen loopbaanbegeleiders, trainers en hbo- studentcoaches die jongeren helpen bij het maken van een bewuste en reële loopbaankeuze. Na vijf weken in een groep te hebben gewerkt, worden de deelnemers individueel op maat begeleid totdat ze klaar zijn uit te stromen. Inmiddels zijn er in 2020-2023 90 jongeren begeleid richting werk, werken en leren of een studie op het mbo.

Taal

In 2022 is het meerjarige strategische project 'Taalkracht! geletterdheid en studiesucces' van start gegaan waaraan alle Albeda-colleges meedoen. Onze ambitie is dat iedere student Albeda geletterd

verlaat en dat taal voor de student geen belemmering vormt om de opleiding met succes af te ronden.

Leesattitude en leesbegrip blijken belangrijke voorspellers te zijn voor schoolprestaties, voortijdig schoolverlaten en het onderwijsniveau dat studenten behalen. Interventies zijn gericht op het vergroten van de woordenschat en de achtergrondkennis van studenten, dit zijn factoren waarvan bekend is dat deze van belang zijn om het studiesucces van studenten te vergroten. De aanpak start met een nulmeting en bevat onder meer een ondersteunend maatwerk aanbod voor die studenten die dat nodig hebben.

Een goede landing van studenten in het hoger onderwijs (actie 1.3)

Voor studenten die doorstromen naar het hbo hebben we diverse inhaal- en ondersteuningsprogramma's ingezet om studenten zo veel mogelijk zonder achterstand door te laten stromen. Zie ook de verantwoording bij thema 6: Aanpak Jeugdwerkloosheid.

Extra mogelijkheden om de studievertraging in te lopen (actie 1.5)

Het was de uitdaging voor studieloopbaanbegeleiders om onze eigen studenten die vertraging hebben opgelopen, de juiste begeleiding te bieden. Hierbij ging het om begeleiding in de breedste zin van het woord. Deze begeleiding, afgestemd op de persoonlijke behoeften van de student vormde voor Albeda een van de vier principes van 'Ons Onderwijs' en is nu ingebed in onze herijkte strategische visie

Naast de slb'ers werken trajectbegeleiders samen met onderwijsteams aan het vergroten van studiesucces van studenten en het voorkomen van veelvuldig verzuim en uitstroom zonder diploma. In studiejaar 2021/2022 hebben er 3.577 individuele begeleidingen door trajectbegeleiders plaatsgevonden.

Aanvullende acties

Mix van fysiek en online onderwijs

De meeste opleidingen zijn het erover eens dat het geven van online lessen voordelen biedt, zoals mogelijkheden voor differentiatie en meer gepersonaliseerd onderwijs. Medio juni 2022 hadden 38 van de 66 onderwijsteams binnen Albeda online lessen geprogrammeerd. Het gemiddelde aandeel online was 5% van het lesaanbod. Een deel van de studenten vaart wel bij de vrijheid om in eigen tempo te kunnen werken aan uitdagingen op hun niveau. Deze studenten vinden het positief dat ze meer regie en eigenaarschap hebben over hun eigen leerproces. In hun ogen is er sprake van een effectieve mix omdat er veel meer mogelijkheden en leermomenten zijn ontstaan om te leren. Maar er is ook een grote groep studenten die dit niet zo ervaart.

Door meer online mogelijkheden toe te voegen aan het onderwijsprogramma, maken we het voor studenten steeds makkelijker en toegankelijker om plaats- en tijdonafhankelijk te leren. Daarbij wordt opgemerkt dat we onze studenten daar wel bij moeten begeleiden. We zullen studenten moeten helpen om vaardig te worden in het gebruik van digitale middelen en mediawijs te worden. Dit vraagt om een goed ontworpen onderwijsprogramma (haalbaar en uitvoerbaar) en om deskundige docenten, die kennis en vaardigheden hebben van pedagogiek-didactiek, digitale geletterdheid en vak-inhoud. In het project digitalisering zal hier samen met de colleges een volgende stap worden gezet.

6.2 Thema 2: Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding

Het doel van de acties onder dit thema is om studenten in een kwetsbare positie, ondanks eventuele mentale problemen of extra belasting vanuit huis, ook in deze coronatijd een toegangspoort te bieden naar de arbeidsmarkt of een vervolgopleiding. De onzekerheid, gebrek aan structuur én extra behoefte aan aandacht/begeleiding geldt des te sterker voor onze studenten in een kwetsbare positie, thema één van onze kwaliteitsagenda 2019-2022.⁷

De acties zijn gericht op extra aandacht voor het welzijn van de studenten en hun binding met de opleiding. Naast de begeleiding vanuit het onderwijs zoals uitgewerkt in thema 1 van ons Actieplan Nationaal Programma Onderwijs zetten we in op extra persoonlijke ondersteuning. Het gaat hierbij om gespecialiseerde begeleiding (sociaal maatschappelijk werk, psycholoog, trajectbegeleiding). De slb'er heeft de regie richting de student. Het Trajectbureau vervult een regierol in het faciliteren en ondersteunen van de invulling.⁸

Meer ondersteuning voor studenten in kwetsbare posities (actie 2.1)

⁷ Bron: [Albeda onderwijs onder scenario's, april 2021](#)

⁸ Bron: [Memo onderwijs vanaf september, cvb, mei 2021](#)

In kalenderjaar 2022 zijn er 7.225 ondersteuningstrajecten gestart voor de diensten trajectbegeleiding, schoolmaatschappelijk werk, Time4You en klas als werkplaats gezamenlijk. Dit zijn er 1.000 meer dan in 2021 en ruim 2.000 meer dan in 2020.

Klas, team en locatie als werkplaats

De meeste klas als werkplaats-classes zijn in de lockdown-periode doorgegaan met het verzorgen van de lessen op locatie. Gemiddeld hebben 1.136 studenten in studiejaar '21-'22 te maken gehad met een ondersteuningsmedewerker klas als werkplaats. Uit evaluaties komt naar voren dat door de samenwerking tussen de kaw'er en de slb'er de student in de klas beter gevolgd wordt, er sneller / beter gesignaleerd wordt als zaken niet goed lopen en er waar nodig direct ondersteuning wordt ingezet zonder interne verwijzingen en wachttijden. Klas als werkplaats heeft er daarmee voor gezorgd dat juist in coronatijd studenten niet makkelijk onzichtbaar konden worden.

Met team als werkplaats en locatie als werkplaats hebben we in 2022 in totaal 15.883 studenten bereikt. Vanuit deze aanpak hebben we een overkoepelende Albeda-brede eenduidige en toekomstbestendige begeleidings- en ondersteuningsstructuur ontwikkeld (integrale aanpak B&O).

Sociaal maatschappelijk werk

We kijken terug op een jaar waar het sociaal maatschappelijk werk (smw) te maken kreeg met de effecten na corona en een toename van het aantal aanmeldingen bij het smw. In maart 2022 vervielen de laatste coronamaatregelen na een harde lockdown. Veel studenten ondervinden nu nog de effecten, zoals negatief welzijn, problemen met concentratie en motivatie, gebrek aan binding en contact. De overgang van de laatste drie jaar naar het nieuwe normaal vraagt veel pedagogische aandacht van docenten en andere betrokkenen in het onderwijs. Smw heeft afgelopen periode naast aandacht voor de individuele psycho-emotionele en praktische vragen van studenten ook meer aandacht voor het onderwijsteam gehad.

Het smw is net als de andere ondersteuningsmedewerkers meer gaan investeren in goed contact onderhouden de slb'ers. Het consultatie geven aan slb'ers en docenten en het proactief inspelen op ontwikkelingen in een onderwijsteam, zijn hierdoor nog meer onderdeel geworden van de smw-werkzaamheden.

In 2022 is er net als het jaar ervoor sprake van een flinke toename in het aantal aanmeldingen bij vooral de trajectbegeleiding en het schoolmaatschappelijk werk. Vooral de mentale problemen, zoals stress, faalangst en depressie scoren het hoogst. Financiële problemen scoren ook hoog en hebben tevens een relatie met stress en het gevoel van welbevinden. Smw is ook de werksoort die meer te maken heeft gekregen met casuïstiek Huiselijk geweld en kindermishandeling en veiligheidsincidenten op school. De laatste categorie heeft te maken met een toename van criminele praktijken in de samenleving die zich helaas ook op school afspelen. Enerzijds komt dit doordat criminele praktijken toenemen in gebied Rijnmond vanwege onder andere drugshandel in combinatie met havengebied en anderzijds doordat meer mensen in de school signalen van criminaliteit herkennen en melden. Een andere ontwikkeling binnen het smw is dat de aard van een smw-traject is veranderd. Lichte, enkelvoudige problematiek komt nauwelijks voor. Veel aanmeldingen smw worden gekenmerkt door complexe, meervoudige problematiek. De werkdruk is hierdoor voor smw'ers toegenomen.

In 2022 is er sprake van een stijging van 10% meer smw-trajecten in vergelijking met vorig jaar. In dit jaar is er 1 fte smw extra ingezet vanuit NPO-middelen waardoor meer studenten hulp kregen. Albeda heeft de NPO-middelen voor ondersteuning naar wens van de colleges vooral ingezet op werkzaamheden die aangetoond hebben dat ze werken, zoals het smw.

Het Trajectbureau heeft te maken met teruglopende financiering, door onder andere het stoppen van de NPO-middelen en zoekt naar creatieve oplossingen voor de toenemende ondersteuningsvragen van studenten, maar ook van onderwijsteams. Zo zet het Trajectbureau de komende jaren meer in op peer-to-peer-coaching en met behulp van gemeente Rotterdam op preventieve inzet, zoals de inzet van studentpsychologen en het ontwikkelen van de pilot Mentale Gezondheid.

Extra faciliteiten voor studenten (actie 2.2)

Aantal studenten

In figuur 12 is weergegeven op welke wijze de middelen voor het studentenfonds zijn uitgekeerd. In 2022 zijn er geen aanvragen geweest voor doelgroep 2 en 4. Voor doelgroep 1 hebben 14 studenten in 2022 middelen ontvangen vanuit het studentenfonds en vanuit doelgroep 3 zijn 1.114 studenten

financieel ondersteund. Op onze website en ook in ons studentenstatuut wordt over de verschillende doelgroepen gecommuniceerd: albeda.nl/studentenfonds.

Studentenraad, doelgroep 1

Alle studentleden van de centrale studentenraad ontvangen een financiële compensatie voor hun inzet. Er gaat hier geen aparte aanvraagprocedure aan vooraf.

Tegemoetkoming in de kosten voor leermiddelen, doelgroep 3

Ouders van minderjarige studenten dienen digitaal een aanvraag in. Als toekenningscriterium wordt gehanteerd dat het gezinsinkomen minder is dan 130% van het sociaal minimum. Wanneer het gezinsinkomen te hoog blijkt, wordt rekening gehouden met eventuele schuldhulpverlening, schuldsanering of het staan onder curatele of bewindsvoering.

De aanvraag van meerderjarige studenten loopt via een begeleidings- of ondersteuningsmedewerker van de opleiding en kent andere beoordelingscriteria. Een '18-plus beoordelingscommissie' beslist of de student in aanmerking komt voor (gedeeltelijke) toekenning.

Boeken en licenties

Tot halverwege voorjaar 2022 werkte het studentenfonds met Iddink als leverancier van de benodigde boeken en licenties voor studenten. Nadat Iddink abrupt stopte met het bedienen van het mbo-veld is de overstap gemaakt naar een samenwerking met MBOwebshop. Wanneer een student in aanmerking komt voor het studentenfonds wordt achter de schermen een betaalregeling aangezet, waarna de student zelf - net als alle andere studenten, maar op kosten van het studentenfonds - de benodigde leermiddelen kan bestellen.

Overige leermiddelen

Voor overige opleidingsspecifieke onderwijsbenodigdheden, zoals sportkleding, kokstenuue, beveiligingsschoenen, etc. heeft het studentenfonds afspraken met de leveranciers waar de opleidingen mee werken, zodat ook deze artikelen door de studenten zoveel mogelijk kunnen worden aangeschaft zonder de kosten eerst zelf voor te hoeven schieten.

Laptops

Vanwege corona en het vele thuisonderwijs zijn tot aan de zomer van 2022 soepelere toekenningscriteria gehanteerd voor het uitlenen van laptops. Vanaf studiejaar 2022-2023 zijn deze criteria weer aangescherpt en worden alleen laptops uitgeleend aan studenten die voldoen aan de eerdergenoemde criteria van het studentenfonds.

De eerste helft van 2022 werden de leenlaptops nog op verzoek van het studentenfonds door de afdeling ICT besteld bij de leverancier van Albeda. Deze laptops werden vervolgens na toekenning in eigen beheer door de afdeling ICT uitgeleverd. Sinds studiejaar 2022-2023 heeft het studentenfonds het verstrekken van de laptops uitbesteed aan CampusShop.nl. Studenten die in aanmerking komen voor een leenlaptop ontvangen een voucher waarmee zij de laptop bij CampusShop.nl zelf kunnen bestellen. Het studentenfonds werkt met vouchers van € 550, € 750 en € 950, waarbij verreweg de meeste studenten een voucher ontvangen voor € 550 (voor laptop, sleeve en drie jaar service). Alleen studenten van bepaalde ICT- of bouwopleidingen komen in aanmerking voor een duurdere laptop.

Omschrijving	Aantallen studenten	Totaal van de toekenningen	Gemiddelde hoogte van de toekenningen
Studenten die lid zijn van een studentenraad als bedoeld in artikel 8a.1.2 WEB, van een andere door het bevoegd gezag ingestelde medezeggenschapsstructuur of van het bestuur van een studentenorganisatie van enige omvang met volledige rechtsbevoegdheid.	Aanvragen 14	€ 4.452	€ 318
	Toekenningen 14		
Studenten die activiteiten verrichten op bestuurlijk of maatschappelijk gebied die naar het oordeel van het bevoegd gezag mede in het belang zijn van de instelling of van het onderwijs dat de student volgt.	Aanvragen 0	€ -	€ -
	Toekenningen 0		
Studenten, of diens wettelijk vertegenwoordiger, die aantoonbaar onvoldoende financiële middelen hebben voor de aanschaf van onderwijsbenodigdheden waarover de student geacht wordt zelf te beschikken.	Aanvragen 1272	€ 447.089	€ 401
	Toekenningen 1114		
Studenten die in verband met de aanwezigheid van een bijzondere omstandigheid studievertraging hebben opgelopen.	Aanvragen 0	€ -	€ -
	Toekenningen 0		

Figuur 12: Uitkering middelen studentenfondsen

Meer contactmomenten tussen studenten (actie 2.3)

Zie ook Thema 1, mix van fysiek en online onderwijs (onder aanvullende acties).

Proactieve benadering van kwetsbare studenten en studenten met zorgen over hun welzijn (actie 2.4)

In het voorjaar van 2022 heeft de gemeente Rotterdam Albeda Trajectbureau benaderd met het voorstel om een pilot mentale gezondheid voor het mbo te ontwikkelen en binnen onze school uit te rollen. De aanleiding van deze vraag ligt voor de hand: we zien allemaal dat jongeren steeds vaker en meer mentale gezondheidsklachten hebben. Dit kan hun schoolloopbaan negatief beïnvloeden.

Met deze pilot wil Albeda mentale gezondheid normaliseren, signaleren en vanuit empathie eigen regie (zelfeffectiviteit) bij studenten stimuleren. Hiervoor is in samenwerking met de makers van The Lab of Life een maatprogramma ontwikkeld, waarbij zowel onderwijs (begeleiding) en ondersteuning als studenten betrokken worden. Het is uitdrukkelijk de bedoeling dat niet alleen studenten maar ook docenten en begeleiders (slb'ers, bpo'ers, etc.) binnen de onderwijsteams aan het programma deelnemen. We betrekken ook de ondersteuningsmedewerkers én studentcoaches op de locatie(s) van de deelnemende opleidingen. Uitgangspunt bij het experiment is dat het programma maximaal binnen het reguliere onderwijsprogramma is ingebed.

6.3 Thema 3: Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages

Meer stages (actie 3.1) en meer flexibiliteit (actie 3.2)

Ons belangrijkste doel tijdens de coronacrisis was het voorkomen van stagetekorten en het vinden van een passende bpv-plek voor alle studenten, zoals opgenomen in het curriculum. In 2021 was de stagemarkt, net als in 2020, niet stabiel en moesten we flexibel inspelen op de situatie die zich voordeed. Onze acties waren gericht op het organiseren van stages en het bieden van ondersteuning bij de stap naar de stage-arbeidsmarkt. De samenwerking met het werkveld en partners rondom stages wordt voortgezet. Van stagetekorten is het accent verschoven naar de kwaliteit van stages.

Tijdens de coronacrisis, met grote bpv-tekorten in veel sectoren, hebben we gemerkt hoe belangrijk een goede relatie met leerbedrijven is om elke student een passende bpv-plaats en -begeleiding te kunnen bieden. Nu de arbeidsmarkt zeer krap is en er veel minder bpv-tekorten zijn, is er ruimte om samen met bedrijven meer aandacht te besteden aan een goede aansluiting van de bpv-opdrachten op het beroepen aan de begeleiding waar een student op dat moment behoefte aan heeft. Tijdens het gehele bpv-proces is aandacht voor het onderhouden van de relatie met het bedrijf en een passende begeleiding van een student onontbeerlijk. Dit sluit naadloos aan bij het Stagepact en de Werkagenda mbo.

De coronacrisis heeft tot veel nieuwe inzichten geleid aangaande onder meer monitoring van bpv-tekorten en het relatiebeheer. We zijn daarom gaan werken aan duurzame verbetering van het bpv-proces. Albeda maakt een actieplan bpv met als doel: voor alle studenten een passende bpv-plaats en begeleiding. Om dit te bereiken zetten we in op relatiebeheer, regie en borgen van de kwaliteit van de bpv.

Meer ondersteuning bij de stap naar de stage-arbeidsmarkt (actie 3.3)

Voor begeleiding naar of tijdens een stage hebben inmiddels vier colleges een stagemakelaar. De stagemakelaar biedt extra begeleiding in de zoektocht naar en stageplek maar kan ook een maatwerktraject opzetten gezien de (persoonlijke) omstandigheden van de student. Bij de stagemakelaar wordt opgemerkt dat er veel meer ingespeeld kan worden op het voorkomen van problemen. Het hebben van een vast aanspreekpunt wordt ook door de praktijkbegeleiders als positief ervaren. Ook het opbouwen van een netwerk na de coronacrisis wordt als een groot voordeel van de inzet van de stagemakelaar benoemd.

6.4 Thema 6: Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg

De coronacrisis maakte dat het vinden van werk of het maken van een keuze voor een vervolgopleiding niet gemakkelijker is geworden voor studenten. In deze periode van economische groei, waarin veel vacatures niet ingevuld worden, is het van belang dat we nadenken hoe ook mbo'ers hier profijt van hebben. We realiseren ons dat Albeda, ook na de coronacrisis, een rol kan

spelen om oud-studenten te begeleiden bij het vinden van werk of een vervolgopleiding. Daarom pakken we de komende jaren door op de ingezette activiteiten.

Onze begeleiding richt zich daarom ook op de periode na een opleiding bij Albeda, aansluitend op thema 3 van de kwaliteitsagenda 2019-2022, waarin we studenten opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Concreet streven we ernaar dat in 2023 geen enkele student meer onbegeleid onze school verlaat zonder (uitzicht op) een andere opleiding, diploma, startkwalificatie of betaald werk. We intensiveren de loopbaanoriëntatie en -begeleiding en zetten diverse vormen van begeleiding in voor de verschillende groepen in onze school.

Intensivering van of een aanvulling op de loopbaanoriëntatie- en begeleidingslessen (actie 6.1)

Het aantal studenten aan wie voorlichting op maat is gegeven vanuit een vervolgopleiding binnen Albeda, is uitgebreid. Met name vanuit Albeda Zorgcollege zijn de banden met de entree-teams aangehaald. Intensieve voorbereiding op de vervolgopleiding is bij de opleiding Beveiliging inzet ter preventie van uitval. Ter illustratie: de opleiding Beveiliging niveau 2 kent een grote uitval. De kans dat doorstromers vanuit niveau 1 de opleiding met succes behalen is kleiner dan 25%. Binnen het project is ingezet op versteviging van de loopbaanoriëntatie voor deze groep en een intensieve intake. Gecombineerd met een loopbaangesprek met een trajectbegeleider nog voor de formele aanmelding voor de opleiding. Het merendeel van de studenten kwam tot het inzicht dat het beroepsbeeld dat zij hadden niet met de werkelijkheid overeenkwam. Zij hebben besloten zich voor een andere niveau 2 opleiding in te schrijven. Hiermee is uitval bij de opleiding Beveiliging voorkomen.

Aansluiting bij bestaande vormen van coaching (actie 6.2)

De opleidingen hebben de begeleiding van studenten in het laatste studiejaar op verschillende manieren vormgegeven. De algemene doelstelling is toeleiding naar een opleiding, stage of werk van kwetsbare jongeren (al dan niet met een migratie achtergrond). Laagdrempelig zijn mbo en hbo studentcoaches ingezet voor monitoring en coaching van examenkandidaten. Focus op doorstroom naar een hoger niveau en/of inzicht in het algehele welbevinden van student door peers zijn onderdeel van de ondersteuning. Trajecten bij Enver zijn ingekocht voor extra begeleiding door professionals.

De belondes voor nazorg waren gericht op het inventariseren van de status van de gediplomeerden met betrekking tot opleiding/werk. Daarnaast is de behoefte voor ondersteuning geïnventariseerd op het gebied van opleiding/werk. De persoonlijke, laagdrempelige benadering is de focus bij het voeren van gesprekken met alumni. Het contact met de school werd over het algemeen als positief ervaren. De uitkomsten van de belronde zijn teruggekoppeld aan directeuren als input voor het verder ontwikkelen van hun projecten en beleid ten aanzien van extra begeleiding en nazorg/alumni.

Matching op werk of stage (actie 6.3)

Omzetten van stages of leerbanen in een baan bij het betreffende (leer)bedrijf (actie 6.4)

Allerlei opleidingen hebben invulling gegeven aan de subsidie door het uitvoeren van alumniactiviteiten die de toetreding naar de arbeidsmarkt bevorderen. Hiertoe zijn samenwerkingen aangegaan en trajecten ingekocht die focussen op de doorstroom (bijvoorbeeld van niveau 2 studenten naar andere niveaus), naar de arbeidsmarkt of ondersteuning bij het aanpakken van belemmeringen om een soepele doorstroom te bevorderen.

Voorbeelden hiervan zijn trajecten van ENVER, stichting MEE, coaches van De Jonge Krijger en de Toekomstcoach. De specifiek benaderde doelgroepen zijn kwetsbare jongeren (al dan niet met een migratieachtergrond) en doorstroom van niveau 2 studenten. Aanvullend is ook gekeken naar studenten die een beroep hebben gekozen in een sector die hard is geraakt door de coronacrisis.

Een voorbeeld van het laatste is de opleiding Albeda Muzikant Producer, die heeft besloten om haar studenten en alumni extra begeleiding en nazorg aan te bieden in de vorm van een tweedaags festival vol met muziek, live performances, eten en drinken en een inspirerend programma met music industry panels, speeddates en andere netwerk mogelijkheden. Het festival is georganiseerd in samenspraak en in samenwerking met alumni en studenten van de muzikopleiding en door het project is er weer veel contact ontstaan met alumni. Afstuderende en alumni krijgen tevens een

programma aangeboden dat hen ondersteunt in het toetreden van de beroepspraktijk, voor het creëren van gelijke kansen op de arbeidsmarkt, ook voor hen.

Een klantrelatiesysteem ofwel een crm-systeem is ondersteunend bij het houden van contact met onze alumni. In samenwerking met een van de colleges is uit een crm-pilot gebleken dat het proces van aanschaf meer aandacht en tijd vergt. Een aantal randvoorwaardelijke factoren (zoals AVG, ophalen van behoefte binnen Albeda) moeten afgedekt, zijn alvorens overgegaan kan worden tot het aanschaffen van een crm-systeem. Ook is het van belang om het uitvragen van studenten te borgen binnen de huidige systemen om zo tot een zo hoog mogelijke respons te komen.

Albeda biedt studenten de kans om bij Albeda te werken. Een voorbeeld hiervan zijn studenten die als peercoach werken en studenten die naast hun hbo sociaal werk ook bij Albeda werken.

7. HRM

In 2021 is het nieuwe strategisch HRM-beleidsplan 2021-2023 vastgesteld. In dit plan beschrijven we een toekomstbestendige HR-visie die Albeda helpt een topwerkgever te zijn en te blijven. Het HRM-beleidsplan speelt in op de behoeften van onze eigen Albeda-collega's en de eisen die de samenleving aan ons stelt. Hieruit komen vijf belangrijke thema's voort waar we ons in het HRM-beleid op richten:

- Eigenaarschap en leiderschap
- Duurzame inzetbaarheid
- Mobiliteit
- Professionalisering
- E-HRM

7.1 Kerncijfers

In dit hoofdstuk zijn de ontwikkeling van de kengetallen van het personeelsbestand van Albeda op een rij gezet.

7.1.1 Formatie/ontwikkeling aantal fte's

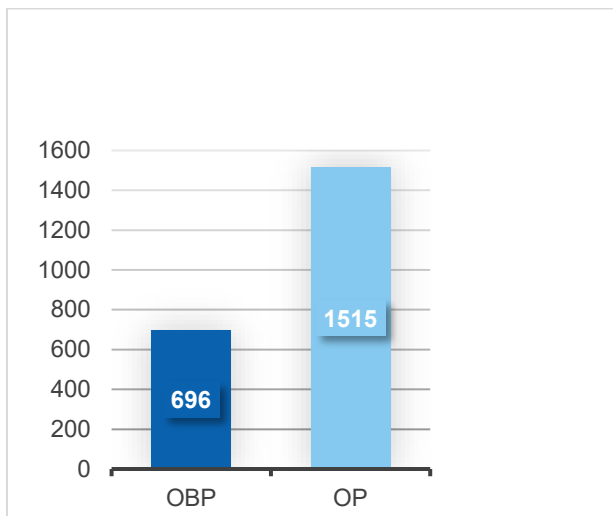
Bij Albeda werken 2.211 mensen, samen goed voor 1.876 fte. Het aantal medewerkers is gelijk gebleven ten opzichte van 2021 (-1,0 fte). 67,2% Van de Albeda-medewerkers werken in een onderwijzende functie en 32,8% in een ondersteunende functie. Hiermee is een eind gekomen aan de lichte stijging van het onderwijzende personeel over de afgelopen drie jaar ten opzichte van het ondersteunde en beheerspersoneel. Een groot deel van de Albeda-medewerkers is tussen de 0 en 5 jaar in dienst (42,0%).

	2018	2019	2020	2021	2022
Aantal fte	1.768,3	1.841,2	1.851,0	1.877,0	1.876,0
Aantal medewerkers	2.170	2.222	2.181	2.211	2.211

Figuur 13: Ontwikkeling aantal medewerkers in fte en aantallen, periode 2018 t/m 2022

	2018		2019		2020		2021		2022	
	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%
Op	1.225,4	69,3%	1.255,2	68,2%	1.268,0	68,5%	1.291,5	68,8%	1.261,1	67,2%
Obp	542,9	30,7%	586,0	31,8%	583,3	31,5%	585,4	31,2%	614,6	32,8%
Totaal	1.768,3	100%	1.841,2	100%	1.851,30	100%	1.877,0	100%	1.875,7	100%

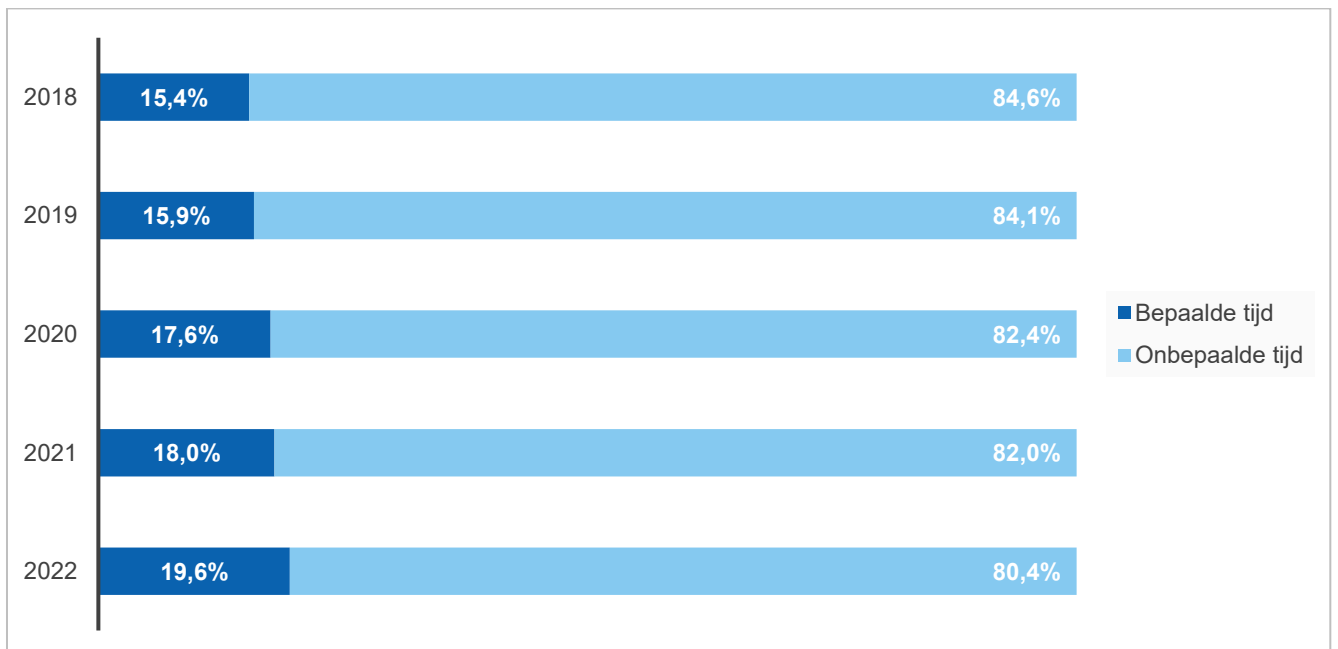
Figuur 14: Verhouding op/obp in percentages, periode 2018 t/m 2022



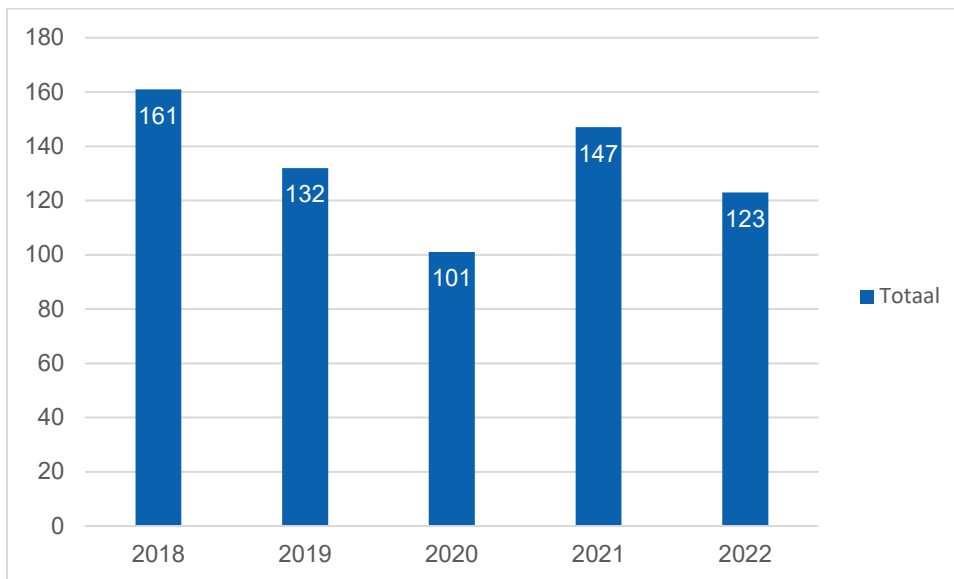
Figuur 15: Verhouding op/obp in aantallen in 2022

7.1.2 Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd

Albeda vindt het van belang om medewerkers aan zich te binden. Dit is terug te zien in een hoog percentage vaste contracten. In 2022 is het percentage Albeda-medewerkers met een contract voor onbepaalde tijd licht gedaald naar 80,4% en 19,6% heeft een contract voor bepaalde tijd. Sinds 2018 is een stijgende lijn te zien in de hoeveelheid contracten voor bepaalde tijd, vanaf 2020 is deze stijging groter dan de jaren daarvoor. Deze stijging is onder andere te verklaren door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans in 2020, waarbij een werkgever weer drie tijdelijke contracten mag geven in plaats van twee.



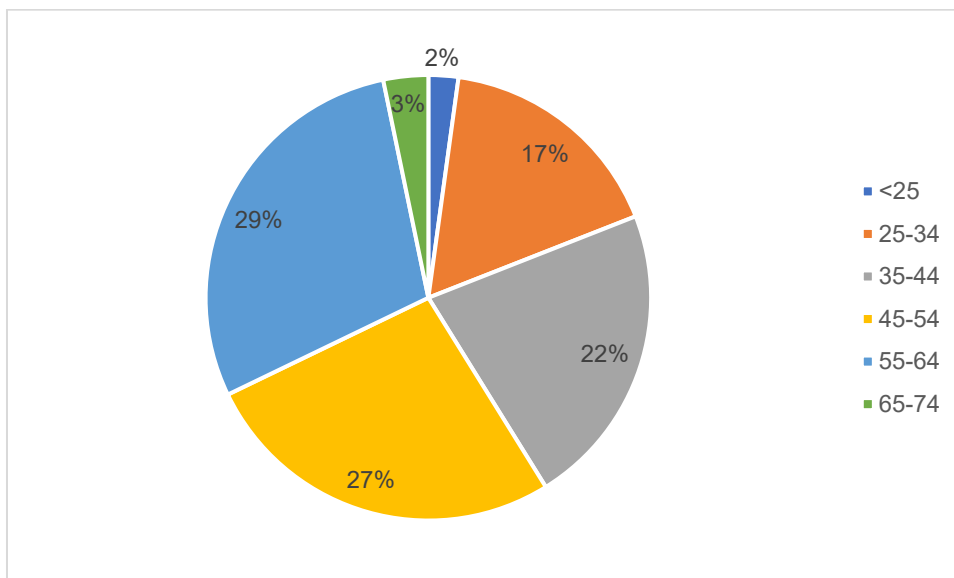
Figuur 16: Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd in percentages, periode 2018 t/m 2022



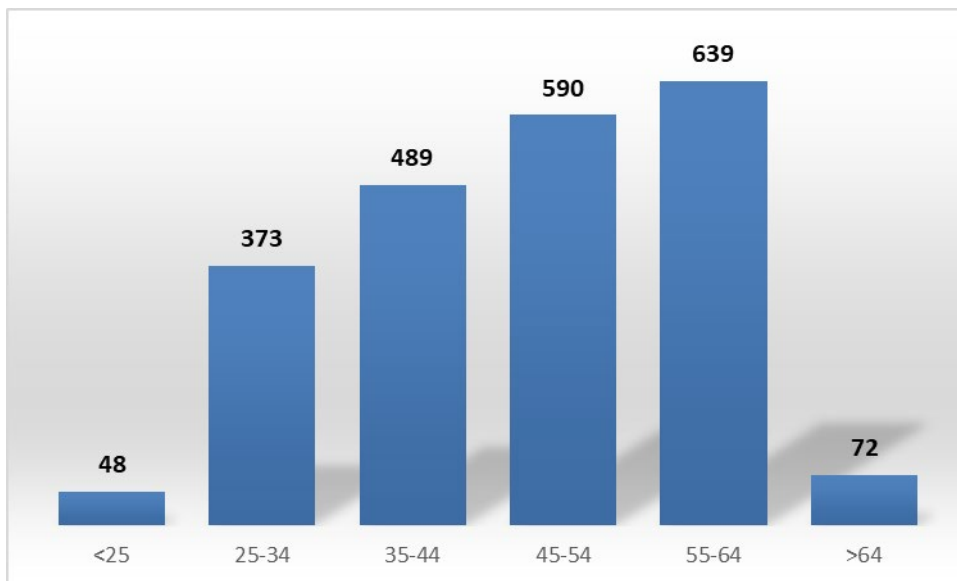
Figuur 17: Doorstroomcijfers van een tijdelijke naar een vaste aanstelling, periode 2018 t/m 2022

7.1.3 Verhouding leeftijdscategorieën

Albeda wordt elk jaar wat jonger. De gemiddelde leeftijd van medewerkers is in de afgelopen jaren afgenomen naar 46,9 jaar. In 2020 was dit nog 48 jaar. Albeda neemt bijvoorbeeld deel aan de Opleidingschool Rotterdam (OSR) om nieuw en jong talent een stageplaats te bieden en aan zich te binden voor langere tijd. De groep van 55 tot en met 64 jaar is nog het meest vertegenwoordigd met 639 medewerkers. In 2021 waren dit nog 728 medewerkers. Het verschil zie je terug in een stijging in de drie leeftijdsgroepen tot en met 44 jaar.



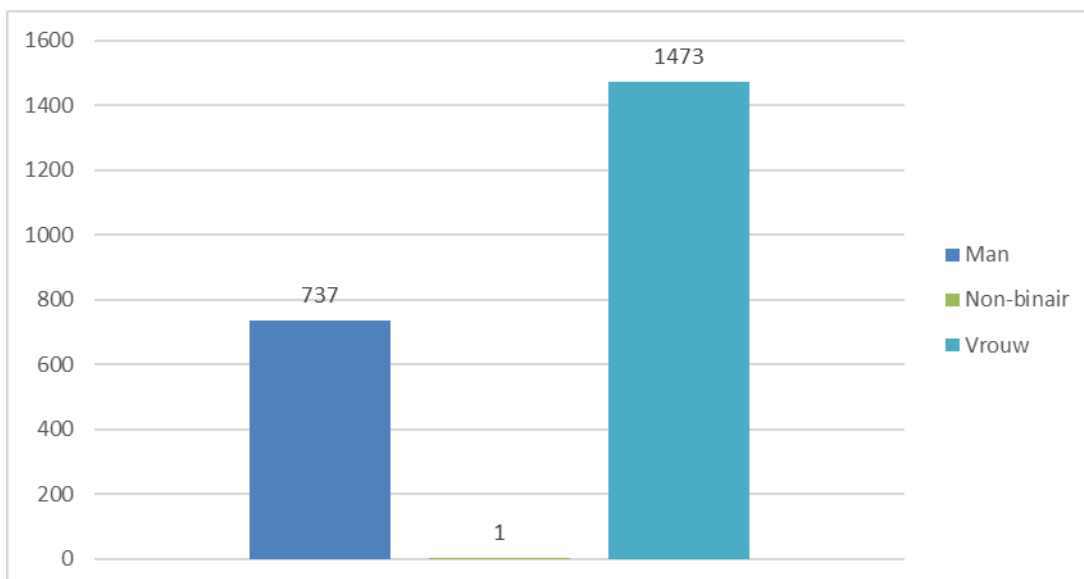
Figuur 18: Verhouding leeftijdscategorie in percentages in 2022



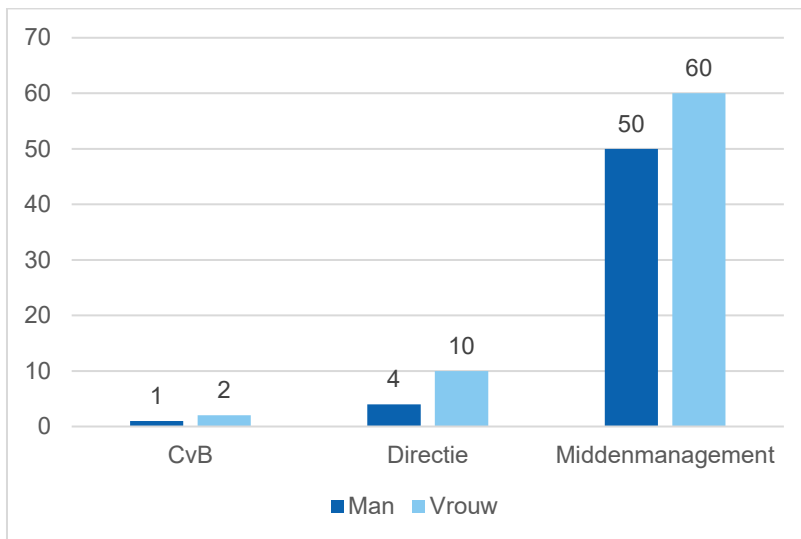
Figuur 19: Leeftijdsopbouw in aantallen in 2022

7.1.4 Verdeling naar genderidentiteit

In 2022 is het in AFAS mogelijk geworden voor de medewerker om zich als non-binair te registreren. Hier heeft een medewerker gebruik van gemaakt, dit is 0,05%. Op 31 december 2022 vertegenwoordigen de vrouwen 66,62% van het totale personeelsbestand, mannen 33,33%. In leidinggevende functies zien we dat de verhouding genderidentiteit iets dichter bij elkaar ligt. Er is geen leidinggevende die zich als non-binair heeft geregistreerd. Dit is de reden dat deze term niet in de grafiek vermeld wordt. In totaal werkten 72 vrouwen in een leidinggevende functie bij Albeda, dit komt neer op 56,7% van het totaal aantal leidinggevende functies. Daarnaast werkten 55 mannen (43,3%) in een leidinggevende functie bij Albeda. Het college van bestuur bestond op 31 december 2022 uit twee vrouwen en één man.



Figuur 20: Verdeling naar genderidentiteit in 2022



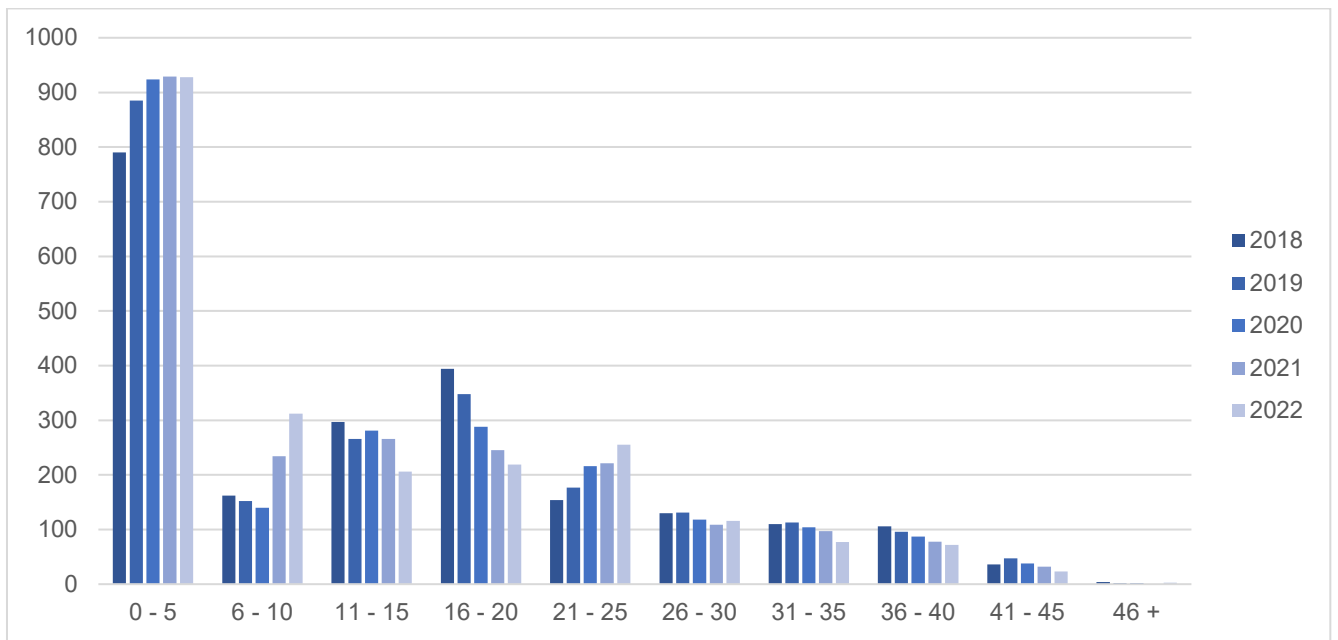
Figuur 21: Verdeling naar genderidentiteit in leidinggevende functies in 2022

	CvB		Directie		Middenmanagent		Totaal	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2018	66,7%	33,3%	26,5%	73,5%	72,9%	27,1%	35,8%	64,2%
2019	66,7%	33,3%	27,9%	72,1%	73,6%	26,4%	36,8%	63,2%
2020	66,7%	33,3%	30,8%	69,2%	50,1%	49,9%	35,5%	64,5%
2021	33,3%	66,7%	30,8%	69,2%	45,7%	54,3%	43,8%	56,2%
2022	33,3%	66,7%	28,6%	71,4%	45,5%	54,6%	43,3%	56,7%

Tabel 22: Verdeling naar genderidentiteit in leidinggevende functies, in percentages in 2022

7.1.5 Verhouding medewerkers en dienstjaren

Het totaal aantal medewerkers bij Albeda is in 2022 gelijk gebleven. Hieronder is te zien dat het grootste gedeelte van het personeelsbestand tussen de 0 en 5 jaar in dienst is bij Albeda. Albeda speelt in op de krapte op de arbeidsmarkt door te investeren in het aantrekken van nieuw talent en het behouden van zittend personeel. Dit doet Albeda onder andere door deel te nemen aan de Opleidingschool Rotterdam, investeren in employer branding, aandacht voor (interne) mobiliteit en het aanbieden van opleidingskansen, zoals het aanbieden van een PDG-traject of een lerarenopleiding. Meer informatie hierover volgt in paragraaf 7.3 Mobiliteit.

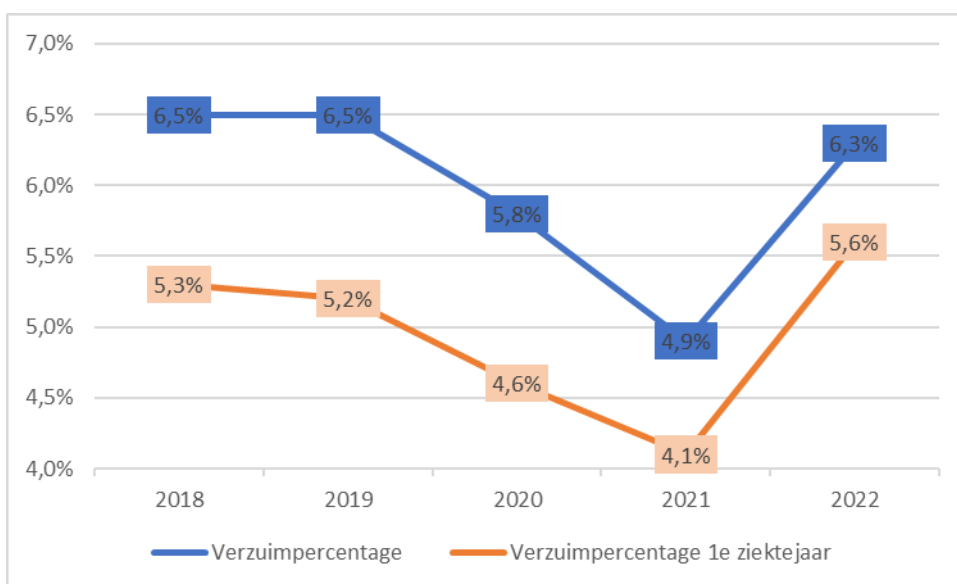


Figuur 23: Verhouding medewerkers en dienstjaren, periode 2018 t/m 2022

7.1.6 Verzuim

Het totale verzuim ligt in 2022 ongeveer 1,4% hoger dan in 2021: 6,3% versus 4,9%. Deze toename wordt grotendeels veroorzaakt door een stijging van het kort en middellang verzuim. Deze trend ligt in lijn met de stijging van het verzuim in Nederland. Het totale verzuim van Albeda is bijna weer terug op het niveau van vóór corona. In 2018 en 2019 bedroeg het totale verzuim 6,5%.

Positief is dat het extra lang verzuim (langer dan 1 jaar) is afgenomen, het bedraagt nu 0,7%. Dat betekent dat minder medewerkers na twee jaar ziekte een uitkering ontvangen die maximaal 10 jaar ten laste komt van Albeda.



Figuur 24: Verzuimpercentages, periode 2018 t/m 2022

7.2 Eigenaarschap en leiderschap

Om eigenaarschap te stimuleren werken we bij Albeda vanuit het gedachtegoed ‘team aan zet’. Het onderwijs en de teams staan centraal. Het team is gezamenlijk verantwoordelijk voor goed en inspirerend onderwijs voor de studenten.

7.3 Mobiliteit

Albeda wil een goede en inspirerende werkgever zijn. We vinden het belangrijk dat medewerkers het beste uit zichzelf halen om zich zo met bevologenheid in te zetten voor onze studenten.

7.3.1 Werving personeel (instroom)

Met het groeiende lerarentekort is het belangrijk om te boeien en binden en Albeda goed te profileren op de arbeidsmarkt. In deze paragraaf beschrijven wij de verschillende vormen van instroom binnen Albeda.

Vacatures

In 2021 zagen we een daling in het aantal reacties op vacatures. Deze trend zet in 2022 door. In 2021 was de gemiddelde reactie per vacature 8,6. Dit is in 2022 verder gedaald naar 8,0. De vraag naar personeel is nog steeds groter dan het aanbod. In alle beroepsgroepen op de Nederlandse arbeidsmarkt is momenteel een tekort aan personeel.

In 2022 zijn 20 vacatures minder gemeld bij het Mobiliteitscentrum, namelijk 266 vacatures. Bij de vacatures voor docenten zijn de tekortvakken die binnen Albeda zichtbaar zijn, vergelijkbaar met de tekortvakken op de externe arbeidsmarkt (zie onderstaande figuur).

Vakgebied	Aantal
Nederlands	22
Zorgvakken (verpleegkunde, verzorgende, doktersassistent, apothekersassistent)	12
Zorg en Welzijn (agogisch, pedagogisch, maatschappelijke zorg)	17
Rekenen	11

Figuur 25 Aantal vacatures per tekortvak, in 2022

Het blijft lastig om goede docenten te vinden voor de vakgebieden Nederlands en rekenen en voor de zorgvakken.

Externe inhuur

Voor de externe inhuur maakt Albeda gebruik van de DAS, het Dynamisch Aankoop Systeem. Een elektronisch proces voor het doen van gangbare aankopen van werken, leveringen of diensten. Deze wordt gebruikt voor het inhuren van externe medewerkers voor zowel de onderwijsgevende functies als de onderwijsondersteunende functies. Er zijn 96 vacatures uitgezet waarvan 73 ingevuld via externe partijen. De overige zijn ingevuld door eigen werving.

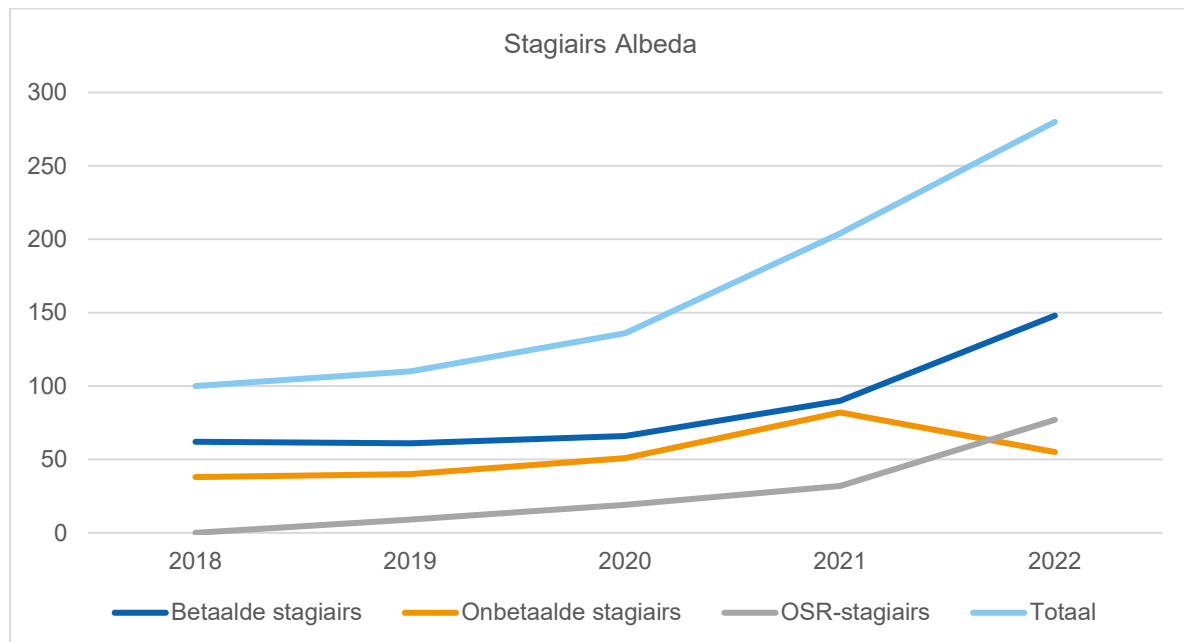
De trend betreffende de invultermijn van de vacatures zet zich door. Bureaus geven aan dat zij meer tijd nodig hebben om kandidaten aan te leveren. Wel wordt nog steeds het overgrote deel ingevuld en worden er voldoende kandidaten geleverd. De moeilijk invulbare vacatures zien we nu bij ICT, de juiste match vinden wordt lastiger door de krapte op de huidige arbeidsmarkt.

Stage

Albeda vindt het belangrijk de mogelijkheid te bieden om stage te lopen binnen Albeda, net als dat wij het belangrijk vinden dat onze studenten stage kunnen lopen bij organisaties. Op deze manier kunnen we geïnteresseerden kennis laten maken met Albeda als werkgever en het mbo-onderwijs. Wij bieden met name stageplaatsen aan binnen het samenwerkingsverband Opleidingschool

Rotterdam (OSR), maar ook daarbuiten, waaronder aan onze eigen studenten. Hieronder een overzicht met de verschillende soorten stagiairs per kalenderjaar. Hierin is een forse stijging te zien over de afgelopen jaren. Kanttekening hierbij is dat dit enkel de stagiairs betreft die geregistreerd staan. Stagiairs zijn onze toekomstige collega's en hier moeten we in investeren. Hiervoor is onder andere de website stagebijalbeda.nl in 2022 ontwikkeld.

Stagiairs OSR kunnen ook een reguliere functie hebben en dan worden zij niet in onderstaande cijfers meegenomen. De aantallen stagiairs ligt dan ook hoger dan in onderstaande grafiek is te zien.



Figuur 26: Aantal stagiairs bij Albeda

Opleidingsschool Rotterdam (OSR)

We vinden het belangrijk dat studenten van de lerarenopleidingen diversiteit krijgen aangeboden door naast ervaring in het voortgezet onderwijs ook te worden opgeleid binnen de context van het mbo. Op die manier kunnen we de studenten in een vroeg stadium kennis laten maken met het mbo. Om dit te doen moeten er voldoende kwalitatief hoogwaardige opleidingsplekken beschikbaar zijn. In studiejaar 2020-2021 heeft Albeda (inclusief VAVO Rijnmond College en Techniek College Rotterdam) 107 plaatsen gerealiseerd en in studiejaar 2021-2022 tot nu toe 65. Hierin zijn de eerstejaars studenten en een groot aantal deeltijdstudenten nog niet meegenomen. Ook is het mogelijk dat er daadwerkelijk een daling te zien is vanwege de forse stijging van het aantal deelnemers aan de PDG in 2021 en 2022. Dit vraagt ook begeleiding.

In studiejaar 2021-2022 hebben 19 studenten hun lerarenopleiding afgerond en negen hiervan zijn bij Albeda gebleven. De reden dat andere studenten zijn vertrokken is divers, te denken valt aan een baan accepteren buiten Albeda en/of OSR, verder studeren of uit het onderwijs vertrekken. Vanaf 2019 hebben in totaal 29 studenten/docenten ervoor gekozen na hun stage bij Albeda te blijven werken.

Zij-instroom en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

Net als andere onderwijsinstellingen staan we als Albeda voor de uitdaging om zoveel mogelijk bekwame en bevoegde docenten te vinden. Naast het werven van bevoegde docenten worden ook zij-instromers aangesteld als docent. In de huidige arbeidsmarkt is het lastig bevoegd en bekwaam personeel te werven. Om die reden nemen wij deel aan diverse initiatieven en samenwerkingen, zoals Opleidingsschool Rotterdam en Leraar van buiten. Uit onderstaande tabel blijkt dat het aantal onbevoegde docenten de afgelopen jaren is toegenomen.

	2018	2019	2020	2021	2022
Bevoegd	89,7%	85,5%	83,5%	81,0%	81,0%
Onbevoegd	10,3%	14,5%	16,5%	19,0%	19,0%

Figuur 27: Bevoegde en onbevoegde docenten in percentages, periode 2018 t/m 2022

Naast de deelname aan eerdergenoemde initiatieven onderneemt Albeda zelf ook actie op dit punt. Onder andere door uitgebreide informatie over zij-instroommogelijkheden te publiceren op de website werkenbijalbeda.nl, het organiseren van een maandelijkse online informatiebijeenkomst en een fysieke inloopinformatiebijeenkomst op de open dagen.

Een zij-instromer dient een bevoegdheid te halen via de PDG-opleiding (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) of een lerarenopleiding. Afhankelijk van de opleiding duurt dit twee tot vier jaar. Er kan geen vaste aanstelling worden gegeven bij het ontbreken van de bevoegdheid. We hebben de afgelopen jaren een toename gezien in het aantal deelnemers van de PDG.

Gestart in	2018	2019	2020	2021	2022
Deelnemers PDG	23	26	21	39	26

Figuur 28: Deelnemers PDG

Op dit moment hebben wij alleen inzichtelijk welke onbevoegde docenten de PDG volgen bij de Hogeschool Rotterdam en niet degenen die de PDG elders of een lerarenopleiding volgen. Hierdoor kunnen we niet aangeven hoeveel onbevoegde docenten in opleiding zijn. Dit is een aandachtspunt voor de komende jaren.

Externe arbeidsmobiliteitsnetwerken

Voor onze eigen naamsbekendheid als werkgever (employer branding) en voor het werven van mogelijke kandidaten en/of zij-instromers bij Albeda nemen we deel aan verschillende netwerken en projecten in Rotterdam. Dit zijn Leraar van Buiten, Facta non Verba en MPZH.

Participatiewet

Albeda is in 2016 een samenwerkingsverband aangegaan met Randstad Participatie om meer participatiemedewerkers duurzaam te plaatsen.

- Via Randstad zijn in 2022 acht medewerkers werkzaam voor Albeda en Techniek College Rotterdam. In totaal zijn dat zes banen (1fte = 25,5 uur) die meetellen voor de banenafpraak.
- In 2022 hebben we in totaal 19 medewerkers met een vast dienstverband. Deze medewerkers vertegenwoordigen 18 banen.
- In 2022 zijn er negen nieuwe plaatsingen gerealiseerd.
- Er zijn in 2022 vier medewerkers overgenomen en in dienst getreden bij Albeda.
- Vier medewerkers hebben in 2022 een contract voor onbepaalde tijd gekregen.
- Vier medewerkers zijn in 2022 via een proefplaatsing ingestroomd en hebben een half jaar contract gekregen.
- Negen medewerkers zijn in 2022 uitgestroomd waarbij de voornaamste reden was dat de medewerker een andere baan heeft gevonden.

7.3.2 Interne mobiliteit

In 2022 hebben verschillende medewerkers en leidinggevenden de weg naar het mobiliteitscentrum gevonden voor loopbaan gerelateerde vraagstukken.

In 2022 hebben we een transitie van de Fazantenlaan in Hellevoetsluis afgesloten. Deze transitie was een sluiting van de locatie en heeft zonder ontslagen kunnen plaatsvinden. Dit betrof veertien medewerkers; alle medewerkers hebben een andere passende functie gevonden binnen de organisatie of hebben voor een andere op maat regeling gekozen.

In 2022 hebben we 104 medewerkers gesproken met loopbaanvragen. Hiervan hadden 21 voldoende aan enkel een kennismakingsgesprek. We hebben 83 personen vaker dan één keer gesproken in de

vorm van een traject (gemiddeld 4-5 gesprekken). Van deze 104 medewerkers hadden er 14 medewerkers een tijdelijk contract en werden vijf medewerkers aangemeld in de doelgroep 'mobiliteit gewenst'. Dit betekent dat het merendeel van de medewerkers het mobiliteitscentrum benadert vanuit een vrijwillige loopbaanvraag.

Voor toegang tot de PDG-opleiding is een aantoonbaar hbo werk- en denkniveau een vereiste. Looploopbaanadviseurs zijn gecertificeerd de hbo-scan Cota Proof af te nemen. In 2022 hebben 19 medewerkers van deze dienstverlening gebruik gemaakt.

7.3.3 Het gevoerde beleid gericht op beheersing van uitgaven inzake uitkeringen na ontslag

HRM levert een structurele aanpak voor de re-integratietaken van Albeda in het kader van de Werkloosheidswet. Een aanpak gericht op goed werkgeverschap en schadelastbeperking. Uitgangspunt hierbij is het voorkomen van instroom en het bewerkstelligen van uitstroom. De aanpak draagt niet alleen bij aan het terugdringen van werkloosheid, maar levert ook een financieel voordeel op voor Albeda. De aanpak is gericht op het tijdig intern begeleiden van de medewerker op sollicitatievaardigheden en om op individuele basis een kostenbewuste inschatting te maken of externe begeleiding effectiever is.

Een deel van de caseload bestaat uit medewerkers waarvan het tijdelijke contract beëindigd is. Elke tijdelijke medewerker krijgt alvorens deze de organisatie verlaat een loopbaangesprek met de loopbaanadviseur. Bijkomend voordeel van deze aanpak is dat bij een positieve referentie goed personeel behouden wordt door deze te matchen op passende vacatures.

Het aantal personen met een actieve uitkering per 31-12-2022 bedraagt 23 met een omvang van 18,8 fte, waarvan 17 personen met een WW-uitkering en zes personen met een BWR-uitkering zonder WW-uitkering.

7.4 Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid is een belangrijk strategisch HRM-thema dat de komende jaren hoog op de agenda staat. Met duurzame inzetbaarheid richten we ons met name op de medewerker en hoe we deze centraal stellen in de organisatie. Want vitale en gezonde collega's zijn collega's die zowel mentaal, sociaal-emotioneel, fysiek als ook financieel lekker in hun vel zitten. Zij hebben plezier in hun werk. Doordat medewerkers goed in hun vel zitten gaat de productiviteit omhoog en daalt het verzuim.

De volgende drie persoonlijke pijlers bepalen of het werk goed uitgevoerd kan worden:

- Vitaliteit: hoe blijf je gezond en behoud je energie.
- Ontwikkeling en talent: jezelf blijven uitdagen op persoonlijk en professioneel vlak en je talenten kwijt kunnen in je werk.
- Persoonlijke drijfveren: waar sta jij in de ochtend voor op, waar ga jij 'op aan'?

Sinds eind 2021 biedt Albeda diverse e-health modules aan op vitaliteit en gezondheid. De modules gaan over onderwerpen waar collega's dagelijks mee te maken hebben en die mogelijk invloed kunnen hebben op de vitaliteit en duurzame inzetbaarheid. Denk hierbij aan mantelzorg, rouwverwerking maar bijvoorbeeld ook financiële zorgen en werkdruk. Medewerkers kunnen een module doorlopen waarbij adviezen worden gegeven hoe om te gaan met bepaalde onderwerpen. Met het oog op de inflatie en hoge kosten bieden we alle medewerkers binnen Albeda een onafhankelijke budgetcoach als blijkt dat men dit nodig heeft.

7.4.1 Vitaliteit en duurzaamheid

In navolging op de visie op duurzame inzetbaarheid en verzuimpreventie wordt er steeds meer focus gelegd op het voorkomen van ziekteverzuim. Arbodienst Perspectief ondersteunt hierbij door onder andere Albeda breed de externe toetsing van de risico-inventarisatie en evaluatie uit te voeren.

Informatie over duurzame inzetbaarheid is in het afgelopen jaar op een nieuwe communicatiepagina voor alle medewerkers toegankelijk gemaakt. Sinds 2021 biedt Albeda diverse online modules aan gericht op vitaliteit en gezondheid. Met het oog op het hybride werken, stelt Albeda medewerkers in de gelegenheid om in bruikleen een aantal praktische hulpmiddelen te bestellen om de thuiswerkplek ergonomisch in te richten.

7.4.2 Regeling werkverdeling

De organisatie van het onderwijs vindt vooral plaats in de onderwijsteams. Aan elk onderwijsteam wordt jaarlijks aangegeven welke doelen er zijn en welke kaders er gelden. De regeling werkverdeling van Albeda geeft de kaders waarbinnen deze werkafspraken gemaakt worden. In het onderwijsteam worden vervolgens afspraken gemaakt over de verdeling van het werk voor het komend studiejaar: hoeveel uren zijn er beschikbaar gesteld, wie gaat welk werk doen.

7.4.3 Werkbelevingsplan

In 2019 is door de ondernemingsraad in samenspraak met de organisatie een werkbelevingsplan opgesteld (in de cao mbo werkdrukplan genoemd). Deze is in maart 2020 definitief vastgesteld en is gestart met de implementatie van dit plan. Het plan heeft een looptijd van vier jaar. Uitgangspunten in het werkbelevingsplan zijn:

- Albeda erkent dat de beleving van werkdruk persoonlijk is en afhangt van verschillende factoren.
- Albeda zet actief in op preventiebeleid.
- Werkbeleving is een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer.
- We streven naar een werkklimaat waarin efficiënt, veilig, prettig en zingevend gewerkt wordt.
- Teams zijn zelf aan zet en maken onderling afspraken om daar waar werkdruk ervaren wordt met oplossingen te komen
- Binnen Albeda wordt de administratieve beheerslast en verantwoording daar waar mogelijk tot een minimum beperkt.
- Regeldruk verminderen vanuit het perspectief van de werkvloer.
- De beschikbare onderwijstijd (maximaal 200 dagen) wordt zo efficiënt mogelijk ingedeeld.

Acties die voortvloeien uit en bijdragen aan de uitvoering het werkbelevingsplan zijn in de diverse andere paragrafen in dit hoofdstuk terug te lezen. Naast de initiatieven die centraal worden ingezet, zien we ook dat colleges op een eigen positieve wijze invulling geven aan vitaliteit, duurzame inzetbaarheid en het verlagen van werkdruk.

7.5 Professionalisering

Albeda Academie

De Albeda Academie biedt hoogwaardige trainingen, advies en begeleiding. Het aanbod en de programmering van de Albeda Academie is bepaald door de organisatie in lijn met 'Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst' en professionalisering en ontwikkeling van medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid en loopbaanpaden.

Cijfers Albeda Academie

De cijfers van de Albeda Academie 2022 op een rij;

- Er zijn 210 trainingen/masterclasses/leergangen georganiseerd via open inschrijvingen en 1.810 deelnemers hebben zich hiervoor ingeschreven.

- Er zijn 246 trainingen aangeboden op maat of als teamactiviteit. Hier hebben zo'n 813 deelnemers aan meegedaan.
- E-learning heeft de meeste deelnemers getrokken, dit betreft zo'n 3.350 deelnemers.

Corona

Door de aanhoudende corona-situatie begin 2022 zijn veel fysieke trainingen in die periode verplaatst of uitgesteld. Het trainingsaanbod wat in die periode wel door kon gaan heeft voornamelijk online plaatsgevonden en er is veel gebruik gemaakt van de blended trainingen daar waar dit mogelijk was. Dit is verder uitgebreid met e-learnings.

7.6 E-HRM

Bij Albeda wordt gebruik gemaakt van AFAS. AFAS is softwaresysteem ter ondersteuning van het digitale HRM-proces. Zo kunnen medewerkers online via employer self service (ESS) bijvoorbeeld hun dossier inzien, verschillende declaraties indienen en een werkgeversverklaring aanvragen. Ook kunnen leidinggevenden online via management self service (MSS) verschillende mutaties doorvoeren zoals een indiensttreding, een functiewijziging en rapportages opvragen. Ieder jaar wordt in AFAS de bestaande inrichting verbeterd en worden nieuwe onderdelen toegevoegd om de organisatie te ontzien in de HRM-administratie. Hieronder zijn een aantal ontwikkelingen weergegeven die in 2022 zijn doorgevoerd in AFAS:

- Het is mogelijk geworden dat een nieuwe medewerker de arbeidsovereenkomst digitaal ondertekent in AFAS voor de indiensttredingsdatum.
- Het aanvragen van een VOG is geautomatiseerd met als resultaat dat de personeels- en salarisadministratie hier minder werk aan heeft.

7.7 Klachten- en geschillenregelingen

Voor medewerkers is er de interne geschillencommissie werknemers. Deze commissie behandelt onder andere geschillen die voortvloeien uit de toepassing van de cao en/of daarmee samenhangende regelingen, de jaartaak, FUWA, en/of een sociaal plan. De commissie is ook bevoegd om klachten in behandeling te nemen van werknemers over bejegening, handelswijze en/of gedragingen binnen Albeda in een individuele situatie van de werknemer, waardoor deze zich in zijn belang getroffen voelt.

De commissie bestaat uit drie, externe leden, te weten één lid op voordracht van de werkgever, één lid op voordracht van de ondernemingsraad en een onafhankelijk voorzitter.

De interne geschillencommissie werknemers heeft in 2022 vier klaagschriften ontvangen. Eén klaagschrift is aangehouden, omdat er nog naar een oplossing wordt gezocht. De behandeling van de overige klaagschriften vindt plaats in 2023.

8. Huisvesting, veiligheid en ICT

8.1 Huisvesting

De huisvesting dient vanzelfsprekend goed aan te sluiten op de (onderwijs)strategie van Albeda. Het strategisch masterplan voor Albeda is in ontwikkeling. Op basis daarvan wordt er in 2023 een nieuw strategisch huisvestingsplan (shp) opgeleverd dat richting geeft aan de ontwikkeling van de vastgoedportfolio van Albeda.

In het licht van de nieuwe strategie stond 2022 in het teken van consolidatie van de Albeda vastgoedportefeuille. Alleen de belangrijke projecten en noodzakelijk preventief en correctief onderhoud zijn uitgevoerd.

In 2022 is een budget geïntroduceerd voor de gebruikerswensen met als doel de accommodatiebehoefte van het onderwijs en de ondersteunende diensten (nog) beter in te kunnen vullen. De in 2021 voorgenomen kwaliteitsslag is in afwachting van het nieuwe shp in sommige gebouwen geïntensiveerd, maar ook on hold gezet daar waar de strategische impact nog niet duidelijk is. Voorbeelden van on hold zijn de projecten op het Weena en het Zuster Hennekeplein. Door de huidige geo-politieke ontwikkelingen zijn energie, materiaal, etc. explosief gestegen. Door de standaard temperatuur naar 19 graden in plaats van 21 graden te brengen is een behoorlijke bezuiniging gerealiseerd. Ook zijn de uitvoeringskosten van de projecten, door strak sturen, binnen budget gebleven ondanks de stijgende kosten. Duurzaamheid is een van onze strategische thema's. Zie voor huisvesting in relatie tot duurzaamheid (hoofdstuk 4.4).

Onderstaand de belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van huisvesting zijn in 2022 afgerond:

Projecten

- Vervangen en renoveren van de toiletten op de Baljuwstraat.
- Start in standhouden Buys Ballotlaan in afwachting van nieuwbouw Vlaardingen.
- Aanpassen huisvesting Albeda Startcollege Fazantenlaan.
- Herhuisvesting stafdiensten Haastrechtstraat en introduceren fase 1 flexibel werken.
- Aanpassen begane grond Haastrechtstraat voor Albeda Facilitair & Veiligheidscollege.
- Verbouwen Prins Constantijnweg en verhuizen van Albeda Zorgcollege.
- Noodzakelijk onderhoud gevel Rosestraat fase 1.
- Uitvoeren van noodzakelijke aanpassingen Schiehaven.
- Aanpassen huisvesting opleiding Schoonheidsspecialiste op de Sportlaan.
- Vervanging brandmeldinstallaties Haastrechtstraat, Spinozaweg en Buys Ballotlaan.

Vastgoed

In 2022 zijn onderstaand de belangrijkste mutaties in de portefeuille weergegeven:

- Beëindigen huurovereenkomst Dierensteinweg.
- Beëindiging huurovereenkomst Koperstraat.
- Huur Prins Constantijnweg ter vervanging Koperstraat.
- Zoekopdracht vervanging Schiehaven.
- Opzegging huurovereenkomst Drutenstraat voor Techniek College Rotterdam. Techniek College Rotterdam heeft haar strategisch huisvestingsplan vastgesteld. Opzeggen van de Drutenstraat is de eerste stap van dit plan.
- Huur winkelruimte Koopgoot voor pop-up store voor cluster hospitality en Albeda College Economie en Ondernemen.

Planvorming

Om in de toekomst goed op de gewenste ontwikkeling van huisvesting te kunnen sturen, is onderstaande planvorming in 2022 opgestart:

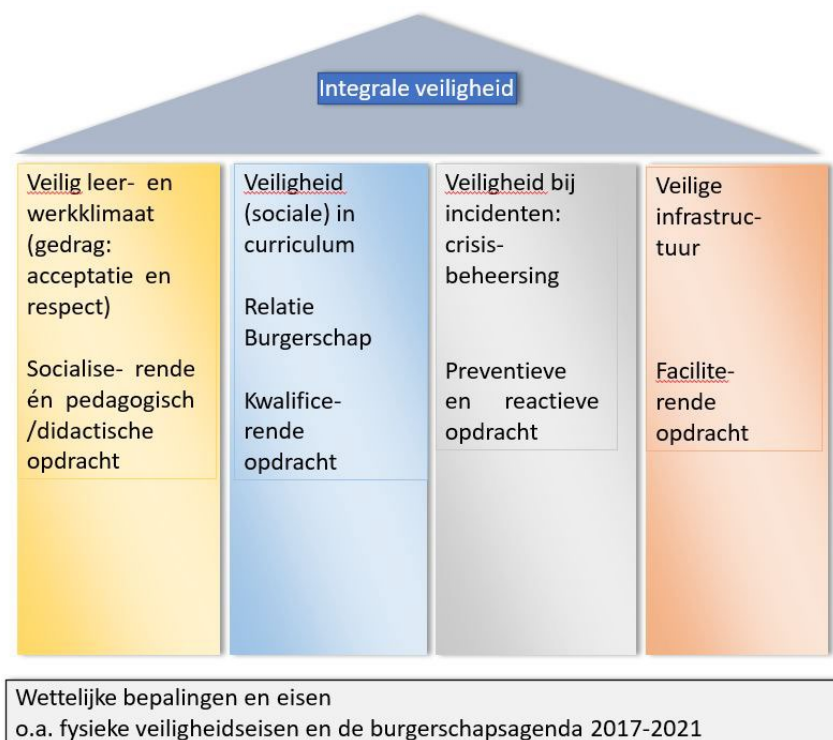
- Herijking en beleidsrijker maken van het strategisch huisvestingsplan.

- Planvorming huisvesting Vlaardingen voor Lentiz is in de afrondende fase gekomen. In 2023 definitieve besluitvorming in relatie tot het shp.
- Ontwikkeling van een dynamisch Albeda Huisvesting Dashboard (AHD) die alle relevante (digitale) huisvesting informatie vanuit de bestaande systemen samenbrengt.

8.2 Integrale veiligheid

Albeda werkt iedere dag aan een veilig leer- en werkklimaat in een veilig schoolgebouw. Hiervoor wordt het model Integrale Veiligheid van de MBO Raad gehanteerd. De basis voor een veilig Albeda wordt gevormd door de wettelijke en fysieke veiligheidseisen. Deze zijn uitgewerkt in vier pijlers:

1. Een veilig schoolklimaat.
2. Veiligheid (sociale) in het curriculum.
3. Crisisbeheersing, afhandeling en leren van incidenten.
4. Veilig schoolgebouw.



Figuur 29: Model Integrale veiligheid van de MBO Raad

Albeda hanteert een pedagogisch kader om met elkaar in gesprek te gaan over gedrag en omgang. Daarnaast worden incidenten en signalen besproken tijdens de overleggen 'veiligheid en omgang' en/of de gebruikersoverleggen op locatie. Er is een ondersteuningsstructuur met vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers, schoolmaatschappelijk werk en zorgdocenten. Er is sprake van een steeds betere samenwerking met de interne partners maar ook de externe partners binnen het veiligheidsdomein.

In 2022 is er vanuit de studentparticipatie en het programma 'student aan zet' in samenwerking met het Trajectbureau van Albeda gestart met het opleiden en inzetten van de studentcoaches binnen het veiligheidsdomein. Dit zijn Albeda-studenten van de opleiding Social work op mbo 4- en hbo-niveau. Zij hebben een training gevolgd om de signalen van ondermijning te herkennen en werken met het voor het mbo in Rotterdam ontwikkelde digitale ondermijningsplatform 'Inicador'. Albeda is op dit gebied trendsetter en de ervaringen zijn, zowel bij de studenten als de studentcoaches, tot dusver

positief. Studenten van de verschillende opleidingen beveiliging worden ingezet tijdens preventieve acties, zoals de zogenaamde 'jas & tas-controles'. Ook in 2022 was Albeda aangesloten bij de landelijke week van de veiligheid. Met behulp van lesbrieven van de gemeente Rotterdam (Onderwijs010) en de inzet van onder andere het Confro theater is er aandacht besteed aan het thema seksuele uitbuiting en sexting. Daarnaast zijn er audits gedaan op de Rotterdamse locaties voor de certificering 'Veilig op School Rotterdam'. Alle Rotterdamse Albeda-locaties hebben nu dit certificaat.

De veiligheidsdriehoek heeft in 2022 veelvuldig advies uitgebracht aan het cvb, directies en onderwijs- en ondersteunende teams over de (gewenste) uitvoering van de coronamaatregelen. Ook gaf de veiligheidsdriehoek presentaties bij onderwijs- en ondersteuningsteams over ondermijning en veiligheid. Met als doel om minder incidentgericht en meer proactief te kunnen werken om incidenten te voorkomen, door het onder de aandacht brengen van de signalen van ondermijning.

De laatste maanden van het jaar werden gekenmerkt door een sterke stijging van het aantal incidenten, maar vooral door de grotere intensiteit en gevolgen ervan. Dit heeft geleid tot het 'preventieplan veiligheid' dat is ontwikkeld en diverse maatregelen en acties bevat om deze stijging te dempen. De samenwerking met het Trajectbureau is geïntensiveerd. Naast het nemen van fysieke veiligheidsmaatregelen is de aandacht ook gegaan naar studentenwelzijn c.q. de mentale weerbaarheid van de studenten.

8.3 ICT

De ICT-voorzieningen functioneren naar behoren binnen Albeda. De systemen opereren stabiel en bij verstoringen wordt snel ingegrepen. De meeste applicaties worden inmiddels afgenomen als dienst uit de cloud en het aantal pc's in computerlokalen is bijna gehalveerd doordat studenten veelal gebruik maken van hun eigen laptop. Verder is er een project gestart om het beheer van de ICT-werkplekken te moderniseren en te vereenvoudigen.

Bij de start van het nieuwe studiejaar is ingezet op extra ondersteuning door werkplekbeheerders op locatie, zodat studenten direct geholpen konden worden en het onderwijs een vliegende start kon maken met inzet van ICT in de klas. Verder gaan we inzetten op het verhogen van de digitale vaardigheden van medewerkers en studenten.

De dreigingen op het gebied van informatiebeveiliging nemen steeds verder toe, daarom hebben we besloten om een breed onderzoek uit te laten voeren door een gerenommeerd bureau. Zij hebben de belangrijkste dreigingen en risico's in kaart gebracht en een adviesrapport opgesteld hoe we onze informatiebeveiliging nog verder kunnen verbeteren. Albeda heeft uitgesproken dat zij ook hierin ambitieus wil zijn en daarom wordt er een tweejarig programma gestart, waarin een breed scala van aanvullende maatregelen genomen zal worden. Waar mogelijk werken we hierbij landelijk samen met andere roc's.

In het afgelopen jaar hebben we itslearning in gebruik genomen, een leermanagementsysteem waarmee de leerroute en bijbehorende leercontent aan onze studenten wordt aangeboden en onderwijsprocessen door student en docent kunnen worden geïnitieerd. Hiermee bieden we onze studenten overzicht, duidelijkheid en structuur. Door itslearning te integreren met andere onderwijsondersteunende applicaties (onder andere het student informatie systeem en het systeem voor plannen en roosteren) hebben we tevens een basis gelegd voor verdere standaardisering en flexibilisering van het onderwijs. Inmiddels maakt ongeveer een derde van de studenten gebruik van itslearning, in 2023 vindt de verdere Albeda-brede uitrol plaats.

Verder zijn we een project gestart op het gebied van digitaal examineren. Dit om ervoor te zorgen dat digitale examens op een veilige manier kunnen worden afgenomen, ook als studenten daarbij hun eigen privé-laptop gebruiken. Hiervoor is tooling aangeschaft en zijn nieuwe werkwijzen ontwikkeld en geïmplementeerd. Daarbij worden de processen gestandaardiseerd en waar mogelijk

geautomatiseerd. Inmiddels is deze nieuwe manier van digitaal examineren bij één van de colleges volop in gebruik en wordt deze Albeda-breed uitgerold voor de rekenexamens. In 2023 wordt de uitrol verder verbreed naar alle digitale examens bij Albeda.

Ook is in 2022 het nieuwe servicemanagementsysteem geïmplementeerd en inmiddels door vier stafdiensten in gebruik genomen. We bieden gebruikers hiermee één ingang voor alle vragen, incidentmeldingen, bestellingen en dergelijke via één portaal (MijnServicedesk). In lijn met de strategische doelstelling Slimmer Werken gaan we MijnServicedesk actief inzetten om de dienstverlening van de gezamenlijke staven verder te verbeteren, onder andere door een betere gebruikerservaring, betere stuurinformatie en een betere ondersteuning van multidisciplinair samenwerken.

9. Financiële bedrijfsvoering

9.1 Exploitatieresultaat

Het resultaat over het boekjaar bedraagt -/- € 0,2 miljoen. Het resultaat wordt onttrokken aan de algemene reserve. In de begroting is uitgegaan van een verlies van -/- € 8,7 miljoen. Dit verlies is opgebouwd uit:

- Positief regulier begrotingsresultaat +/- € 1,3 miljoen
- Kasschuif-variabele kwaliteitsmiddelen (ontvangst in 2023) -/- € 9,0 miljoen
- Onttrekking eigen vermogen extra inzet NPO-middelen -/- € 1,1 miljoen

Het hogere resultaat van € 8,6 miljoen komt door de extra ontvangst in september van OCW-middelen voor loopbaanontwikkeling en niveau 2 studenten ad € 5,1 miljoen en een aanvulling op de OCW-middelen in december van € 1,0 miljoen.

Van de beschikbare NPO middelen is € 1,5 miljoen nog niet ingezet in 2022.

De personeelskosten zijn € 2,1 miljoen hoger dan begroot wegens loonindexatie ad € 4,0 miljoen en door lager ingezette formatie van 21 fte (€ 1,9 miljoen).

De kosten voor huur en facilitaire diensten en de energiekosten zijn € 1,5 miljoen hoger dan begroot door de prijsstijgingen die gedurende het jaar zijn ontstaan en niet volledig zijn gecompenseerd door OCW.

Daarnaast is een positief resultaat van € 0,7 miljoen gerealiseerd op het samenwerkingsverband VAVO door een hoger aantal ingeschreven studenten en een positief prijsverschil op de tarieven.

Het totaal resultaat is inclusief € 0,1 miljoen resultaat uit de deelnemingen CV Kop van Zuid, stichting BOG, Matrix B.V. en TopSportCentrum B.V.

(* €1.000,=	Jaarrekening 2022	Begroting 2022	Jaarrekening 2021
- Bijdrage OC&W (1e)	203.492	192.341	197.930
- Gemeentelijke bijdragen (2e)	10.318	7.596	8.634
- Overige baten	8.914	8.849	8.837
Totaal baten	222.724	208.786	215.401
- Personeelslasten	176.652	174.408	168.506
- Afschrijvingen	10.594	11.001	10.088
- Huisvestingslasten	14.799	13.624	13.764
- Overige bedrijfslasten en financiering	20.914	18.443	19.414
Totaal bedrijfslasten	222.959	217.476	211.772
Totaal resultaat	-235	-8.690	3.629

Figuur 30: Samenvatting staat van baten en lasten 2022

De totale baten zijn € 222,7 miljoen bij een begroting van € 208,8 miljoen. Het verschil wordt met name verklaard door in totaal € 11,2 miljoen hogere OCW-baten, waarvan € 5,1 miljoen prijs- en looncompensatie en € 6,1 miljoen extra subsidie (niveau 2, lob en geormerkte subsidies)

De gemeentelijke bijdragen en het contractonderwijs zijn € 2,0 miljoen hoger dan begroot, dankzij de verhoging van de contractwaarde WEB van de gemeente Rotterdam en de ISK-classes.

Het gemiddelde aantal fte gedurende het verslagjaar 2022 bedroeg 1.857 fte (2021: 1.861 fte).

Gedurende de eerste helft van het jaar is het aantal medewerkers toegenomen tot 1.870 fte door invulling van bestaande vacatures en ten behoeve van de werkzaamheden vanuit de toegekende NPO-middelen. Vanaf augustus is het aantal fte weer afgenomen tot 1.855 fte door de aanhoudende krapte op de arbeidsmarkt in combinatie met uitbreiding van de activiteiten bij ISK-classes.

Lopende het jaar is gebleken dat de benodigde coronabegeleiding langer en intensiever gewenst is dan verwacht bij het opstellen van de begroting. Tijdelijke contracten zijn verlengd.

Daarnaast was er een aanzienlijke groei in aantal studenten in de ISK-klassen, waardoor extra personeel is aangetrokken.

Aan personeel niet in loondienst is € 3,9 miljoen meer ingezet dan begroot. Ten opzichte van vorig jaar een stijging ad € 0,3 miljoen. Dit betreft tijdelijke inhuur op projecten in inzet voor tijdelijke subsidies zoals NPO-middelen.

De huisvestings- en facilitaire lasten vallen € 1,2 miljoen hoger uit dan begroot. De huurlasten, inclusief servicekosten, zijn € 0,9 miljoen hoger dan begroot door indexaties en het aanhouden van meer locaties dan gepland. De kosten voor onderhoudscontracten zijn gelijk gebleven.

De schoonmaakkosten zijn € 0,4 miljoen hoger door indexering en extra schoonmaakrondes in verband met corona. De inhuur van beveiliging was € 0,1 miljoen duurder dan begroot. De overige facilitaire lasten zijn eveneens met € 0,3 miljoen toegenomen.

De financieringskosten zijn € 0.1 miljoen lager dan begroot doordat er vanaf half september weer rente vergoed wordt bij schatkistbankieren.

9.2 Balans

(* €1.000,=	31 december 2022	31 december 2021		31 december 2022	31 december 2021
ACTIVA			PASSIVA		
Materiële vaste activa	83.398	87.899	Eigen Vermoeden	53.700	53.935
Vorderingen	8.246	7.686	Voorzieningen	7.896	8.055
Liquide middelen	36.643	30.494	Langlopende schulden	21.736	22.724
			Kortlopende schulden	44.955	41.365
Totaal activa	128.287	126.079	Totaal passiva	128.287	126.079

Figuur 31: Samenvatting balans 2022

De post materiële vaste activa is afgenomen als gevolg van minder renovaties en verbouwingen van onze gebouwen dan gepland (-/- € 3,7 miljoen), terwijl de afschrijvingen gelijk bleven. De meeste investeringen zijn beperkt in omvang. De grootste investering betreft het onderhoud aan de gevel van het pand aan de Rosestraat ad € 0,3 miljoen. Het strategisch meerjarig huisvestingsplan gaat uit van investeringen in kwaliteitsverbetering van bestaande panden inclusief duurzaamheidsvereisten en majeure aanpassingen in de portefeuille vanaf 2024.

De mutatie in de liquide middelen is het gevolg van de reguliere bedrijfsactiviteiten. Er zijn geen nieuwe (langlopende) leningen aangetrokken.

Het resultaat over 2022 is volledig onttrokken aan de algemene reserve.

De voorzieningen nemen met name af als gevolg van geplande onttrekkingen. De voorziening voor seniorenverlof neemt toe door de instroom vanuit de BAPO-regeling.

De langlopende schulden dalen door een jaarlijkse aflossing op de lening bij het rijk.

De kortlopende schulden zijn toegenomen door de hogere regulier te betalen kosten en het crediteurensaldo.

9.3 Continuïteitsparagraaf

Deze paragraaf geeft inzicht in de strategische zienswijze van Albeda op de nabije toekomst door enerzijds melding te maken van de financiële doelstellingen van Albeda in relatie tot de huidige in- en externe ontwikkelingen en anderzijds het weergeven van enkele kwantitatieve indicatoren die duidelijkheid geven omtrent de continuïteit van de organisatie.

De beleidsrijke meerjarenbegroting van Albeda is opgesteld tot en met het jaar 2028 en wordt jaarlijks aangepast aan nieuw bekende invloeden. Er is rekening gehouden met de financiële aspecten uit het strategisch onderwijsportfolio, het strategisch huisvestingsplan, de strategie Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst, de strategische personeelontwikkelingen, de ontwikkelingen op het gebied van ICT en de meest recente inzichten in de ontwikkeling van het aantal studenten en de beschikbare middelen van OCW waaronder die voor de werkagenda van de Minister en het vervallen van de regeling functiemix in 2024.

Ontwikkelingen

Albeda wil zich duidelijk profileren vanuit de strategie Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst. Met een duidelijke positionering werken we toe naar een voorkeurspositie binnen de gedachte van de student, bedrijven en partners van Albeda. Hierin is het belangrijk Albeda onderscheidend te laten zijn ten opzichte van de andere mbo-scholen.

In onze visie op de positionering van Albeda in 2030 staat centraal dat het onderwijs wordt vormgegeven vanuit innovatieve concepten waarin contextrijk en gebiedsrelevant onderwijs centraal staan en een geconcentreerd aanbod vanuit communities/campussen.

Albeda heeft een breed pallet van opleidingen. Het speelveld van Albeda is sterk aan het veranderen. Onze portfolioanalyse heeft als doel een goed beeld te krijgen van de aantrekkelijkheid van de verschillende opleiding (product) marktcombinaties en de toekomst van het onderwijs daarbinnen.

Het mbo speelt een cruciale rol in onze economie en is van essentiële waarde voor onze samenleving. Het vormt de motor voor grote maatschappelijke uitdagingen zoals de energietransitie, de woningbouw, het onderwijs en de zorg. Deze gedacht vormt de basis achter de werkagenda welke onlangs is getekend door een brede coalitie van mbo-scholen, werkgevers, gemeenten en OCW met de ambitie om alle denkkraft en creativiteit te mobiliseren om het mbo verder te verbeteren en te ontwikkelen. Studenten verdienen een duurzame toekomst met voldoende perspectief. Alle studenten hebben recht op gelijke kansen om hun talenten te kunnen ontplooiën.

Het strategisch huisvestingsplan geeft voor lange termijn inzicht in de kaders en behoeften ten aanzien van huisvesting met als doel om de gebruikers optimaal te faciliteren bij het onderwijsproces. Vanuit de organisatie is een onderwijsvisie en strategisch portfolio opgesteld waarin de onderwijskundige ontwikkelingen en doelen zijn geschetst.

De digitalisering binnen het onderwijs wordt ondersteund door het programma Digitaliseringsimpuls Onderwijs dat per januari 2023 officieel van start is gegaan. De doelstellingen daarbij zijn:

1. Verbeteren van de kwaliteit van het onderwijs.
2. Verhogen van de adaptiviteit van het onderwijs.
3. Verbeteren van functionele en kritische digitale vaardigheden van studenten en docenten.

Leven lang ontwikkelen is van groot belang voor langdurige inzetbaarheid en een relevante positie op de arbeidsmarkt in alle leeftijdscategorieën. Ook in de werkagenda is dit door de minister van OCW als belangrijk thema benoemt. Binnen het mbo staat een leven lang ontwikkelen als thema hoog op de agenda. Albeda werkt hier al langer aan door het aanbieden van contractonderwijs met name bij Albeda Zorgcollege en Taal & Inburgering.

Onlangs is een samenwerkingsovereenkomst ondertekend door Albeda en andere roc's in Zuid-Holland (Zadkine, roc Da Vinci College, roc Mondriaan en mbo Rijnland) om de gezamenlijke doelstellingen kracht bij te zetten.

We blijven investeren in ons menselijke kapitaal. We investeren in een professionele leercultuur, waarin iedere medewerker zijn talenten kan ontwikkelen. We stellen medewerkers in staat regie te nemen over hun werkzaamheden en professionele ontwikkeling. Het is cruciaal dat medewerkers adequaat zijn opgeleid. Complexe vraagstukken vragen om een wendbare organisatie. Leidinggevendens spelen hierin een cruciale rol bij de vertaling van onze strategie in concrete doelen.

Techniek College Rotterdam is een samenwerkingsverband met Zadkine voor de techniek-opleidingen. Het opereert als zelfstandige organisatie richting de stakeholders en vormt meer en meer een begrip in de regio.

Staat van baten en lasten (* € 1.000,-)	Jaarrekening 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027	prognose 2028
Rijksbijdrage	203.492	215.062	202.552	203.277	205.998	206.261	204.870
Overige overheidsbijdragen en subsidies	10.318	8.626	8.626	8.626	8.626	8.626	8.626
Baten in opdracht van derden	4.897	7.032	7.032	7.432	8.032	8.632	9.032
College-, cursus- en/of examengelden	855	1.116	1.023	1.027	1.026	1.027	1.020
Overige baten	3.162	3.751	3.752	3.751	3.751	3.751	3.751
TOTAAL BATEN	222.724	235.587	222.985	224.113	227.433	228.297	227.299
Personele lasten	176.652	184.136	178.531	176.551	176.674	176.590	175.814
Afschrijvingen	10.594	10.999	11.288	12.196	12.564	11.724	12.521
Huisvestingslasten	14.799	14.140	13.604	13.454	13.196	14.082	12.982
Overige lasten	20.798	20.773	21.555	23.247	24.076	24.807	24.713
TOTAAL LASTEN	222.843	230.048	224.978	225.448	226.510	227.203	226.030
Saldo baten en lasten	-119	5.539	-1.993	-1.335	923	1.094	1.269
Resultaat Deelnemingen		192	200	200	200	200	200
Financiële baten en lasten	-116	-241	-288	-341	-325	-312	-298
Verkoop panden				679		2.751	
Saldo baten en lasten	-116	-49	-88	538	-125	2.639	-98
NETTO RESULTAAT	-235	5.490	-2.081	-797	798	3.733	1.171

Aantal studenten ongewogen	21.526	21.127	21.005	20.862	20.978	21.053	21.035
----------------------------	--------	--------	--------	--------	--------	--------	--------

Figuur 32: Continuïteitsprognose 2022-2028

Het interne rentabiliteitsdoel bedraagt structureel 0,5% van de omzet exclusief boekwinsten op verkoop panden. Op deze wijze worden zoveel mogelijk middelen voor het onderwijs ingezet.

Voor de jaren 2023 tot en met 2025 is aanvullend vanuit het eigen vermogen € 9,3 miljoen beschikbaar gesteld om de strategische doelstellingen te realiseren.

In 2023 bestaat dit uit € 1,5 miljoen voor aan NPO-gerelateerde uitgaven, € 1,0 miljoen ICT-security en € 2,0 miljoen voor de strategische thema's studiesucces en onderwijsinnovatie, studentparticipatie en -tevredenheid, slimmer werken en duurzaamheid. In de opvolgende jaren neemt dit af tot € 2,8 miljoen in 2024 en € 2,0 miljoen in 2025.

Daarnaast ontvangt Albeda naar verwachting € 9,0 miljoen in 2023 voor de variabele kwaliteitsmiddelen, waarvoor de kosten reeds in 2022 gemaakt zijn.

De baten blijven de komende jaren vrijwel gelijk met een tijdelijke terugval van € 3,6 miljoen in 2024, vanwege het vervallen van de functiemixmiddelen. Een deel van de mutatie in de baten is afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal studenten.

De prognose van het aantal ongewogen studenten, zoals vermeld in figuur 30, is onttrokken aan de prognose van de MBO Raad van juni 2022. De landelijk verwachte krimp is in de regio Rotterdam de komende jaren beperkt. Economische factoren zullen de komende jaren van invloed zijn op de

verhouding in leerweg. Gezien het brede portfolio zal krimp in één sector worden gecompenseerd door groei in de andere sector, waarmee de effecten van groei/krimp binnen geheel Albeda naar verwachting beperkt zullen zijn.

Rijksbijdrage

- Voor de studentaantallen is uitgegaan van een lichte daling op basis van de demografische ontwikkelingen in de regio en volgt mede de prognose van de MBO Raad.
- In 2024 vervalt de oude functiemixregelen waardoor de baten met € 6,1 miljoen afnemen. De middelen uit de regeling worden toegevoegd aan de kwaliteitsmiddelen en verdeeld over de gehele sector. Hierdoor ontvangt Albeda € 3,4 miljoen meer kwaliteitsmiddelen. Per saldo een afname van € 2,7 miljoen.
- In 2023 wordt € 1,5 miljoen NPO-middelen ingezet en is daarna niet meer beschikbaar.
- De middelen voor niveau 2 studenten nemen toe in 2024.
- Verbeteren van het studiesucces is een speerpunt in de strategie. Het resultaat daarvan is opgenomen als een toename in de rijksbijdrage door hogere deelnemerswaarde als gevolg van meer gewogen diploma's vanaf 2025.

Overige overheidsbijdragen en subsidies

Deze blijft ongeveer gelijk en ademt mee met de ontwikkeling van het aantal studenten.

College-, cursus- en examengeld

Deze baten fluctueren mee met het aantal studenten.

Baten in opdracht voor derden

De baten in opdracht van derden betreffen de opleidingen voor bedrijven en instellingen (niet OC&W gefinancierde opleidingstrajecten). Deze batenstroom is gerelateerd aan de strategische doelstelling leven lang ontwikkelen (LLO) en neemt in de prognose met € 2,0 miljoen toe de komende jaren.

Overige baten

De overige baten blijven naar verwachting in lijn met de begroting 2023.

Personeelskosten

De personeelsformatie ademt mee met de student-aantallen en beschikbaarheid van incidentele middelen, waaronder de beschikbare NPO-middelen uit 2022.

Personele bezetting	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Bestuur / Management	26	27	27	27	27	27	27
Personeel primair proces / docerend personeel	1.235	1.236	1.203	1.195	1.210	1.208	1.203
Ondersteunend personeel /overige medewerkers	629	642	625	617	622	618	609
Aantal fte	1.890	1.905	1.855	1.839	1.859	1.853	1.839

Figuur 33: Personele bezetting

Personeel niet in loondienst

De extra kosten die horen bij de hogere contractbaten vanuit Ilo zijn voor 70% opgenomen bij inhuur personeel. De extra middelen die worden ingezet voor de uitvoeringsagenda van Albeda Zet De Toon samen op weg naar de toekomst, cybersecurity en NPO-activiteiten bedragen in de jaren 2023 t/m 2025 respectievelijk € 4,5 miljoen, € 3,0 miljoen en € 2,0 miljoen. Deze komen zoals reeds genoemd via een lager resultaat ten laste van het eigen vermogen.

Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn gerelateerd aan de investeringen in huisvesting, facilitaire inrichting, ICT en onderwijs en volgen de geplande vervangings-, instandhoudings- en duurzaamheidsinvesteringen conform vervangingsplanning. Door de uitvoering van het investeringsprogramma uit het strategisch meerjarig huisvestingsplan nemen de afschrijvingskosten vanaf 2025 toe.

Huisvestingskosten

De huisvestingskosten volgen het strategisch huisvestingsplan dat gericht is op verbetering van de kwaliteit van onderwijshuisvesting. De benodigde financiële ruimte ontstaat door terugdringing van het aantal beschikbare vierkante meters. De verlaging van gebruik van vierkante meters is mogelijk door de verwachte demografische krimp en efficiënt roosteren.

Facilitaire lasten

Voor de campusvorming en bijbehorende langere openingstijden zijn extra facilitaire lasten geschat op € 0,2 miljoen in 2025 oplopend tot € 0,5 miljoen vanaf 2027. De extra kosten voor ICT in het kader van cybersecurity en onderwijsinnovatie zijn eveneens hier opgenomen (€ 1,0 miljoen in 2024 oplopend naar € 3,5 miljoen vanaf 2027).

Overige lasten

De overige lasten (administratiekosten, programmakosten) ademen in verhouding mee met de groei/krimp van aantal studenten.

Balans 2022–2028:

Onderstaande tabel geeft de balansprognose weer voor de jaren 2023 - 2028.

Balans	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026	December 2027	December 2028
in € 1.000							
Materiële vaste activa							
Gebouwen en Terreinen	73.353	77.545	91.048	93.461	93.606	90.222	85.682
Inventaris en apparatuur	8.513	9.239	10.252	11.172	11.844	12.386	12.696
Bouwkundige projecten in uitvoering	1.532	1.532	1.532	1.532	1.532	1.532	1.532
Totaal Materiële vaste activa	83.398	88.316	102.832	106.165	106.982	104.140	99.910
Vorderingen							
Debiteuren en deelnemers	2.840	3.224	3.255	3.275	3.255	3.245	3.215
Vorderingen op overheden	299	269	269	269	269	269	269
Overige vorderingen en overlopende passiva	5.107	4.087	4.126	4.151	4.125	4.112	4.075
Totaal Vorderingen	8.246	7.580	7.650	7.695	7.649	7.626	7.559
Liquide middelen	36.643	32.809	14.705	9.405	8.622	14.176	18.538
Totaal activa	128.287	128.705	125.187	123.265	123.253	125.942	126.007
	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026	December 2027	December 2028
Groepsvermogen							
Algemene reserve	53.700	59.190	57.110	56.311	57.110	60.843	62.014
Voorzieningen							
Personeelsvoorzieningen	6.956	6.700	6.498	6.436	6.516	6.491	6.437
Overige voorzieningen	940	940	940	940	940	940	940
Totaal Voorzieningen	7.896	7.640	7.438	7.376	7.456	7.431	7.377
Langlopende schulden							
Kredietinstellingen	21.736	20.776	19.788	18.800	17.812	16.824	15.836
Kortlopende schulden							
Kredietinstellingen	988	988	988	988	988	988	988
Crediteuren en overige kortlopende schulden	10.042	7.825	7.825	7.825	7.825	7.825	7.825
Pensioenen, belastingen en sociale premies	9.476	9.289	9.042	8.967	9.064	9.033	8.969
Overlopende passiva	24.449	22.997	22.998	22.998	22.998	22.998	22.998
Totaal Kortlopende schulden	44.955	41.099	40.851	40.778	40.875	40.844	40.780
Totaal passiva	128.287	128.705	125.187	123.265	123.253	125.942	126.007

Kengetallen	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
Solvabiliteit 1 (eigen vermogen / totale passiva)	41,86%	45,99%	45,62%	45,68%	46,34%	48,31%	49,21%
Solvabiliteit 2 (eigen vermogen + voorzieningen/totale passiva)	48,01%	4,00%	51,56%	51,67%	52,38%	54,21%	55,07%
Liquiditeit (vorderingen + liquide middelen / kortlopende schulden)	1,00	0,98	0,55	0,42	0,40	0,53	0,64
Rentabiliteit (exploitatie resultaat / totale baten)	-0,11%	2,33%	-0,93%	-0,36%	0,35%	1,64%	0,52%

Figuur 34: Balans 2022-2028

Materiële vaste activa

Het investeringsprogramma is gebaseerd op:

- Het meerjaren onderhoudsplan inzake panden en de duurzaamheidseisen.
- Een ideaalcomplex voor vervangingsinvesteringen bij de activa met kortere levensduur, zoals de ICT-middelen, waardoor de afschrijvingslasten door de jaren heen gelijk blijven.
- Een extra investeringsprogramma om de kwaliteit van de bestaande gebouwen te verbeteren en het bestaande portfolio beter te laten aansluiten op de onderwijsbehoefte (strategisch portfolio).

De investering voor huisvesting voor de jaren 2023-2028 bedraagt € 64,7 miljoen. Hierin is € 19,1 miljoen opgenomen voor nieuwbouw in Vlaardingen en € 11,4 miljoen voor renovaties en duurzaamheid. De financiering van deze investeringen vindt plaats uit de eigen middelen en de voorgenoemde verkoop van een tweetal locaties.

In 2025 is de verkoop van de Sportlaan gepland en per 2027 zal het nieuwe pand in Vlaardingen worden opgeleverd waarmee tevens de Buys Ballotlaan kan worden verkocht.

Liquide middelen

De liquide middelen nemen af doordat de kortlopende schulden zullen afnemen vanwege inzet van reeds ontvangen OC&W-subsidiegelden, zoals functiemix en vsv en als gevolg van de (huisvestings-)investeringen en aflossing van de lening van het Rijk.

De liquiditeit neemt af tot onder de signaleringswaarde van de Inspectie van het Onderwijs van 0,75. Daarom wordt rekening gehouden met het aantrekken van extra vreemd vermogen. Er wordt nog onderzocht op welke wijze de financiering optimaal kan plaatsvinden. De hoogte van de post liquide middelen is voldoende om de lopende activiteiten en incidentele gebeurtenissen zelfstandig op te kunnen vangen. Er kan gebruik worden gemaakt van € 15 miljoen rekening courant krediet vanuit de bestaande faciliteiten van schatkistbankieren.

Eigen vermogen

Het exploitatieresultaat wordt toegevoegd aan het eigen vermogen dat voor 100% bestaat uit publiek vermogen. Voor de uitvoering van de strategische doelen wordt in de jaren 2023 tot en met 2025 in totaal € 9,3 miljoen onttrokken aan het eigen vermogen. Albeda heeft geen bestemmingsreserves gevormd en heeft geen splitsing in publiek-privaat vermogen.

Met ingang van 2020 hanteert de onderwijsinspectie de signaleringswaarde 'bovenmatig publiek eigen vermogen'. De signaleringswaarde voor Albeda per 31 december 2022 bedraagt € 104,9 miljoen. Het eigen vermogen per 31 december 2022 bedraagt € 53,7 miljoen. Derhalve is er géén sprake van bovenmatig eigen vermogen.

Voorzieningen

De toekomstige stand van de voorzieningen zijn grotendeels gekoppeld aan de personele bezetting van de instelling en bestaan uit personele voorzieningsbedragen alsmede voorziene kosten voor asbestsanering. De voorzieningen worden derhalve voor de komende jaren stabiel ingeschat.

Langlopende schulden

De bestaande lening bij de schatkist wordt jaarlijks afgelost met € 1,0 miljoen. De wijze waarop de geplande meerjarige investeringen in huisvesting worden gefinancierd wordt momenteel onderzocht. In deze prognosebalans is derhalve nog geen maatregel tot aantrekken van vreemd vermogen verwerkt. De meerjarenbegroting van Albeda wordt regelmatig aangepast met de nieuw bekende inzichten. Een volgende versie wordt opgesteld inclusief financieringsmogelijkheden, rekening houdend met de grenzen van solvabiliteit en liquiditeit. Zoals bij liquide middelen reeds aangegeven is aanvullend een rekening courant krediet van € 15 miljoen beschikbaar.

Overlopende passiva

De post overlopende passiva neemt in 2023 met € 5,0 miljoen af door inzet van vooruit ontvangen subsidies.

De kortlopende schulden hebben voornamelijk betrekking op de reguliere bedrijfsvoering zoals crediteuren, belastingen.

Risico-indicatoren

In de volgende tabel zijn de dertien indicatoren opgenomen, die kunnen fungeren als early warning systeem, mede omdat ze door alle onderwijsinstellingen conform dezelfde definitie worden gerapporteerd ten behoeve van vergelijking en helderheid. In de toelichting hierna wordt aangegeven welke normering wordt toegepast en hoe de resultaten worden beoordeeld.

	2022	2023	2024	2025	2026	2027	2028
1. Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	2,20%	2,98%	3,15%	3,32%	3,53%	3,78%	3,97%
2. Gewogen deelnemers per fte OP personeel	11,72	11,58	11,67	11,77	11,76	11,86	11,85
3. Gewogen aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs	9,75	9,51	9,59	9,68	9,67	9,76	9,77
4. Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	14,5%	16,1%	12%	12%	12%	12%	12%
5. Kosten fte in loondienst	€ 80.892	€ 84.452	€ 84.448	€ 84.497	€ 84.504	€ 84.506	€ 84.575
6. Aantal m ² beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	7,5	7,6	7,6	7,6	7,1	7,0	7,0
7. Overhead personeelskosten in procenten	17,2%	18,2%	18,2%	18,2%	18,1%	18,1%	18,0%
8. Liquiditeit	1,00	0,98	0,55	0,42	0,40	0,53	0,64
9. Rentabiliteit	-0,11%	2,33%	-0,93%	-0,36%	0,35%	1,64%	0,52%
10. M ² huur als percentage totale m ²	37,9%	35,7%	36,5%	36,5%	38,6%	34,1%	34,1%
11. Gemiddelde huisvestingskosten per m ²	€ 108	€ 103	€ 101	€ 100	€ 104	€ 112	€ 103
12. Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	0,0%	0,0%	6,7%	0,0%	0,0%	0,0%	0,0%
13. Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	1,8%	7,1%	11,6%	7,5%	5,9%	4,7%	3,6%

Figuur 35: Financiële risico-indicatoren

De genoemde indicatoren worden hieronder individueel kort toegelicht.

1. **Uitvoeren van private activiteiten is binnen Albeda onlosmakelijk verbonden met het reguliere beroepsonderwijs en de hiermee samenhangende netwerken c.q. samenwerkingsverbanden waarin Albeda participeert. De strategie en regionale samenwerking in het kader van leven lang ontwikkelen zorgt voor een toename van deze batenstroom.**
2. **Door de omvang van Albeda én de brede mix van opleidingen zal deze indicator slechts marginaal wijzigen. In basis beweegt het aantal fte mee met de groei/krimp van de organisatie en de beschikbare incidentele middelen. Er worden geen belangrijke wijzigingen verwacht.**
3. **De verhouding aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs wijzigt slechts marginaal. Bij een aantal lesvormen zijn grotere groepen studenten goed realiseerbaar. Daartegenover staan intensievere lesvormen welke een kleinere groepsgrootte kennen.**
4. **Het gebruik van een flexibele schil is belangrijk om fluctuaties op te kunnen vangen. Afgelopen jaren bedroeg dit percentage circa 16%. De uitvoering van de activiteiten inzake de incidentele NPO-middelen zijn voornamelijk ingevuld door flexibele inzet. Het ziekteverzuim is afgelopen jaar toegenomen als nawee van de corona-crisis en ook op de huidige arbeidsmarkt is het moeilijker om vast personeel te binden aan de organisatie. De natuurlijke uitstroom van pensioengerechtigde medewerkers geeft de mogelijkheid om de komende jaren te sturen op dit niveau en tegelijkertijd de verjonging van het personeelbestand in het oog te houden. Voor de komende jaren wordt uitgegaan van het streefpercentage van 12% aangevuld met inzet van inhuur.**
5. **In de verwachtingen zijn geen loonindexatie-effecten verwerkt, zowel aan de baten als de lastenzijde. De gemiddelde loonkosten per fte blijven naar verwachting redelijk stabiel.**
6. **Het strategisch vastgoedplan van Albeda gaat uit van het verbeteren van de kwaliteit van beschikbare panden. Dit kan worden bekostigd door de krimp in aantal vierkante meters. Daarnaast is er de mogelijkheid beschikbare vierkante meters effectiever in te zetten door het verhogen van de bezettingsgraad. De afname van het aantal m² vierkante meters is daardoor groter dan de krimp van het aantal deelnemers.**
7. **Het interne beleid ziet erop toe dat bij een krimpsituatie ook de overheadlasten mee bewegen. Daarom is in de kern uitgegaan van een gelijkblijvende verhouding tussen ondersteunend personeel ten opzichte onderwijspersoneel in de meerjarenbegroting.**
8. **In de prognose wordt gebruik gemaakt van aantrekken van een extra lening bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren) om de investeringen in huisvesting te kunnen financieren. De ruimte hiervoor is aanwezig. Hiermee blijft de liquiditeitsratio boven de grens van 0,75. Onderzoek naar de beste manier aantrekken financieringsruimte moet nog plaatsvinden.**
9. **Op rentabiliteit wordt nadrukkelijk gestuurd om zo veel mogelijk middelen aan te wenden voor het onderwijs waarbij de solvabiliteitsgrens intern minimaal 35% bedraagt. In de jaren 2024 en**

2025 is de rentabiliteit tijdelijk negatief omdat in die jaren het eigen vermogen wordt aangesproken ter ondersteuning van uitvoering van de strategie.

10. Circa 35% van de oppervlakte in ons vastgoedbestand bestaat uit huurpanden. De mix van verkoop van eigendomspanden en beëindigen van huurcontracten zorgt dat de flexibiliteit gewaarborgd blijft.
11. Op de hoogte van huisvestingskosten wordt op middellange termijn gestuurd door het hanteren van een vast kostenpercentage van de baten als norm. Verbeteren van kwaliteit en duurzaamheid gaat daardoor hand in hand met optimalisatie van de bezettingsgraad.
12. Reguliere vervangingsinvesteringen worden conform het meerjarig strategisch huisvestingsplan in lijn gehouden met de behoefte aan m² in relatie tot de groei of krimp van het aantal studenten. Vanaf 2024 wordt extra geïnvesteerd in nieuwbouw waardoor aantrekken van financiering op termijn noodzakelijk is. De meest aantrekkelijke wijze van financieren wordt nog onderzocht.
13. De basis van investeringen wordt gevormd door het meerjarig onderhoudsplan inzake vastgoed, de duurzaamheidsvereisten en een ideaalcomplex bij onder andere ICT en telt op tot circa 4,5%. De extra investeringen in het kader van strategische visie op huisvesting leiden tot een hoger percentage in de jaren 2023 t/m 2027.

9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Reikwijdte

Alle gebeurtenissen die Albeda kunnen hinderen om de strategische doelstellingen te behalen worden als risico's beschouwd. Adequaat risicomanagement is een proces dat op alle niveaus in de organisatie plaatsvindt en permanente aandacht krijgt. Dit omvat niet alleen het tijdig signaleren en identificeren van potentiële dreigingen, maar vooral het met een bepaalde mate van zekerheid ervoor zorgen dat ze binnen aanvaardbare proporties blijven. Het beleid inzake risicomanagement is begin 2022 herijkt.

Albeda wordt onder meer geconfronteerd met risico's ten aanzien van politiek, de krimp van het aantal deelnemers, de kwaliteit van onderwijs, de huisvesting, de medewerkers en de arbeidsmarkt. We hebben te maken met demografische krimp, bezuinigingen vanuit de rijks- en lokale overheid, andere bekostigingsmethodieken en de marktwerking rond educatie en inburgering. Uiteraard worden deze risico's in eerste instantie beheerst door middel van goed bestuur. Een aantal risico's is echter moeilijk te voorzien. Dit betreft vooral:

- Fluctuaties in deelnemersaantallen en het marktaandeel.
- Kostendekking voor bijzondere zorgstructuur in de grote steden.
- Mate waarin maatregelen kunnen worden genomen om zoveel mogelijk bekostigbare activiteiten uit te voeren.

Aan de hier genoemde risico's wordt, naast het reguliere raamwerk zoals hieronder in zijn algemeenheid omschreven, specifiek aandacht geschonken door:

- Het opstellen van een jaarlijkse meerjarenbegroting die mede als stresstest fungeert om fluctuaties in leerlingaantallen te kunnen opvangen.
- Het opbouwen en onderhouden van relaties met gemeenten om als partners in de regio de benodigde zorgstructuur te kunnen leveren en financieren..
- Intake van leerlingen op juiste opleidingsniveau, het maximaliseren van studiesucces en studenttevredenheid.

Raamwerk risicomanagement

De basis voor Albeda breed risicomanagement ligt vast in het handboek Corporate Governance en het Albeda Risicomanagementbeleid. Hierin zijn onder andere de uitgangspunten voor risicobeheersing en risicobereidheid vastgelegd.

Het raamwerk risicomanagement is begin 2022 herijkt en heeft vorm gekregen door een hernieuwde brede risico-inventarisatie, waarbij naast de rapportage- en compliance risico's ook vooral focus is gelegd op de strategische en operationele risico's. De geïdentificeerde risico's zijn vastgelegd in een risklog en de prioritering van de risico's vindt plaats op basis van kans, financiële impact en mogelijke imago-gevolgen. Daarnaast wordt de mate van risicobeheersing afgezet tegen de risicobereidheid die Albeda voor de verschillende risicogebieden heeft bepaald.

- | | |
|---------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| ▪ Strategisch | Ondernemend (gemiddeld) |
| ▪ Operationeel | Innovatief (beperkt) |
| ▪ Financieel | Solide en betrouwbaar (voorzichtig) |
| ▪ Compliance, veiligheid en integriteit (risicomijdend) | Betrouwbaar, integer, vertrouwelijk |

Strategische 'top'-risico's

Albeda heeft de onderstaande vier risico's als 'top'-risico's geïdentificeerd:

- Cybercriminaliteit:**
Het risico dat hackers toegang krijgen tot gevoelige informatie door onvoldoende bewustzijn met betrekking tot informatiebeveiliging bij medewerkers, toenemende interesse van hackers voor onderwijsinstellingen en toenemend aantal incidenten in de markt
- Kwaliteit medewerkers:**
Het risico dat er onvoldoende goed geschoolde medewerkers beschikbaar zijn door krapte op de arbeidsmarkt, concurrentiemogelijkheid door cao onderwijs en verandering van taken en functiepakketten.
- Onderwijskwaliteit:**
Het risico dat kwaliteit als onvoldoende wordt beoordeeld door de Inspectie
- Beschikbaarheid subsidiegelden:**
Het risico dat subsidies onvoldoende beschikbaar zijn door afschaffen vanwege politieke of maatschappelijke ontwikkelingen en of tijdelijkheid terwijl de onderliggende activiteiten bij het structurele takenpakket worden ondergebracht.

Strategische risico's

- Flexibilisering van het onderwijs:**
Het risico dat Albeda onvoldoende in staat is om flexibilisering van het onderwijs in combinatie met noodzakelijke systemen aantrekkelijk te maken met als mogelijk gevolg dat Albeda minder studenten aantrekt.
- Strategische portfolio:**
Het risico dat Albeda onvoldoende in staat is om haar strategische portfolio eigentijds, relevant en aansprekend genoeg in te vullen met als gevolg dat Albeda ten opzichte van haar concurrenten marktaandeel blijvend verliest.
- Imago- en beeldvorming in de media:**
Het risico dat negatieve beeldvorming over Albeda ontstaat met als mogelijk gevolg daling van vertrouwen en structurele reputatieschade onder stakeholders.

Operationele risico's

- Aansluiting bij innovatie:**
Het risico dat Albeda onvoldoende aansluiting vindt bij innovatieve trends en ontwikkelingen met als mogelijk gevolg dat Albeda minder aantrekkelijk is voor studenten en het werkveld.

5. **Eigenaarschap in de lijn:**

Het risico dat Albeda onvoldoende in staat is om haar human capital te mobiliseren en in te zetten met als gevolg dat Albeda haar ambities niet waar kan maken.

Financiële risico's

6. **Onbetrouwbaarheid geldstromen:**

Het risico dat grote fluctuaties in de bekostigingsgrondslagen (krimp aantal studenten, toenames vsv gekoppeld aan daling aantal diploma's) ontstaan met als mogelijk gevolg onvoorspelbaarheid van inkomsten.

7. **Het risico dat incidentele geldstromen in verhouding toenemen, met als mogelijk gevolg dat er grote druk ontstaat om structurele kosten te dekken met structurele middelen.**

Compliance, veiligheid & integriteit

8. **Pandemie:**

Het risico dat de pandemie aanhoudt of verergerd, met als mogelijk gevolg uitval van studenten en/of medewerkers.

9. **AVG:**

Het risico dat een datalek voorkomt, met als mogelijk gevolg daling van vertrouwen en structurele reputatieschade onder stakeholders.

10. **Cyber security:**

Het risico dat kwaadwilligen een ICT kwetsbaarheid benutten met als mogelijk gevolg discontinuïteit van de bedrijfsvoering en reputatie- en financiële schade.

11. **Veiligheid in de omgeving van de school:**

Het risico dat een geweldsincident plaatsvindt met als mogelijk gevolg fysieke en/of mentale schade voor medewerkers en/of studenten.

Financiële gevolgen van de risico's

Bij de meerjarenbegroting worden alternatieve scenario's doorgerekend op basis van het zich voordoen van financiële gevolgen van de belangrijkste risico's. Zo worden er bijvoorbeeld analyses gemaakt over de gevolgen van de fors stijgende bouwprijzen en de impact hiervan op onze huisvestingskosten. Deze analyses geven aan dat het weerstandvermogen en de liquide middelen voldoende zijn om de risico's op te vangen.

9.5 Vermogensbeheer en treasury management

9.5.1 Algemeen

Albeda waarborgt de bedrijfscontinuïteit door het inbouwen van een financiële buffer. Deze buffer dient als 'garantievermogen' voor externe financiers en hiermee kunnen tijdelijke tekorten worden opgevangen. Tegelijkertijd wenst Albeda invulling te geven aan haar maatschappelijke taakstelling door zoveel mogelijk middelen aan het onderwijs te besteden.

9.5.2 Eigen vermogen

Het beleid rond de benodigde hoogte van het eigen vermogen is bepaald aan de hand van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van Albeda, de uitgangspunten van de externe onderzoeken naar financieringsstructuren in het onderwijs (Commissie Don) en de verantwoording naar externe stakeholders.

Uitvoering van het beleid hieromtrent en het vermogensbeheer gedurende de afgelopen vijf jaren heeft er toe geleid dat Albeda ruimschoots voldoet aan zowel het interne solvabiliteitsdoel van 35% als aan de externe graadmeters van OCW. Dit geeft ruimte om de rentabiliteit (resultaatsaandeel op de totale baten) voor de komende jaren te hanteren van 0,5% zodat er zoveel mogelijk middelen richting het onderwijs gaan.

De ontwikkeling van de kengetallen betreffende het vermogen van de organisatie om aan verplichtingen te kunnen blijven voldoen en het rendement op het eigen vermogen zijn opgenomen in de continuïteitsparagraaf 9.3.

9.5.3 Treasury management

Het treasury beleid richt zich op het beheersen van de financiële vermogenswaarden, de financiële stromen en de hieraan verbonden risico's op het gebied van de financieringspositie, liquiditeitspositie en de beheersing van het renteresultaat. Dit alles is vastgelegd in het treasury statuut. In het statuut worden de administratieve organisatie en interne controlemaatregelen omschreven. Daarbij wordt het innemen van risicovolle, speculatieve beleggingsposities uitgesloten conform de Regeling Beleggen en Belenen voor instellingen van onderwijs.

Albeda heeft geen beleggingen en geen gebruik gemaakt van derivaten in 2022.

De liquiditeitspositie van Albeda voldoet aan de gestelde normen. De liquiditeitspositie wordt bewaakt door het periodiek monitoren van de jaarlijks opgestelde prognoses en die te vergelijken met de realiteit. De aanpassing in de liquiditeitspositie is vooral ontstaan door:

- Het positieve exploitatieresultaat.
- Verlaging vorderingspositie op overheid.

Bij haar financiering maakt Albeda gebruik van schatkistbankieren. In 2018 is, in tranches tot en met 2020, een lening aangegaan van in totaal € 24,7 miljoen. De rentevoet bedraagt 1,03%. De looptijd loopt tot februari 2045.

De laatste termijn van de annuïteitenlening bij de gemeente Hellevoetsluis is in 2022 voldaan.

9.6 Helderheid in bekostiging

9.6.1 Thema 1: Uitbesteding bekostigd onderwijs

In het kader van doorlopende leerlijnen bestaan meerdere samenwerkingsverbanden tussen Albeda en andere onderwijsinstellingen. Doorstroom wordt bevorderd middels het samenwerkingstraject dat met de Hogeschool Rotterdam is aangegaan met de naam Associate degree (Ad). Hierbij geldt dat de deelnemers zich inschrijven bij de Hogeschool Rotterdam en dat Albeda docenten toevoegt aan deze trajecten.

Eveneens wordt bij de start van opleidingen hulp geboden aan vo-leerlingen om te wennen aan de nieuwe omgevingen van mbo-scholen door reeds lesuren van mbo-docenten binnen de vo-scholen te geven en andersom leerlingen alvast in Albeda-locaties les te geven. Ook hier worden de gemoede kosten doorbelast. In beide trajecten van doorlopende leerlijnen is geen sprake van leerlingen die bij Albeda bekostigd zijn.

9.6.2 Thema 2: Investerings van publieke middelen in private activiteiten

Uit de rijksbijdrage zijn in 2022 geen investeringen in private activiteiten aan de orde geweest.

Binnen Albeda is zeer beperkt sprake van publiek-private arrangementen. Slechts 0,3% van de baten kan hieronder worden geschaard. Contractonderwijs wordt alleen uitgevoerd als er sprake is van een onderwijskundige meerwaarde of als het een versterking van de continuïteit van het reguliere beroepsonderwijs betreft. Voorbeelden hiervan zijn gezondheidszorg en techniek. Contractonderwijs wordt uitgevoerd tegen integrale kostprijs.

Er is sprake van beperkte risico's. De contracten zijn veelal meerjarig. Bij achterblijvende omzet kan de kostenstructuur aangepast worden. Administratief zijn de baten en lasten separaat per project zichtbaar.

Eind december 2021 zijn nieuwe vierjarige RIF-subsidies gestart in samenwerking met partners uit het onderwijs en het bedrijfsleven (RIF Talenthub op Zuid, RIF Zorg Innovatie Academie, RIF Change the Face of Foodwaste).

De samenwerkingsverbanden met vo, mbo, hbo en partners in de ICT (RIF cloud engineering), alsmede een samenwerkingsverband met mbo, partners in de zorg en gemeente Rotterdam (RIF de Rotterdamse plus) zijn in 2022 afgerond.

Ook voor deelnemingen geldt dat deze alleen worden aangeaan indien zij een versterking van het onderwijs betreffen. De belangrijkste is de exploitatie van Topsportcentrum Rotterdam. Albeda is hier de hoofdgebruiker, een dergelijke accommodatie is vanuit onderwijsbekostiging alleen niet realiseerbaar. Financiële risico's zijn zoveel mogelijk afgedekt. Eventuele financiële tegenvallers kunnen niet op Albeda verhaald worden.

9.6.3 Thema 3: Verlenen van vrijstellingen

In het kader van eerder verworven competenties kan vrijstelling op onderdelen bij examinering worden verleend. Hiertoe wordt een procedure gevolgd die is vastgelegd in het Handboek Examinering die onderdeel vormt van de cyclus kwaliteitszorg binnen Albeda.

Een vrijstelling wordt aangevraagd door de deelnemer onder overlegging van de nodige bewijsstukken bij het examenbureau, die zich vervolgens baseert op een lijst met vrijstellingsgronden opgesteld door de examencommissie. Het vrijstellingsbewijs dat wordt afgegeven of de afwijzingsbrief, wordt bewaard in het deelnemersdossier.

Ter borging van de algehele kwaliteitszorg worden audits toegepast.

9.6.4 Thema 4: Les- en cursusgeld niet betaald door de student zelf

Het komt in de praktijk voor dat cursusgeld voor studenten door derden wordt voldaan. Dit vindt alleen plaats na schriftelijke akkoordverklaring van de student zelf.

Er zijn deelnemers met financiële problemen waardoor er een mogelijkheid is dat ze hun opleiding niet kunnen voltooien. Albeda heeft als maatschappelijke taak studenten zoveel mogelijk een eerlijke kans te bieden en zoekt daarom steeds naar mogelijkheden om een deel van de deelnemers te kunnen ondersteunen bij de aanschaf van leermiddelen en opleidingsbenodigdheden. Dit wordt expliciet alleen gedaan voor zover hier andere financieringsbronnen voor beschikbaar zijn buiten OCW-middelen. De 'tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minima gezinnen' omarmt deze zienswijze door het beschikbaar stellen van middelen voor dit doel. Conform de voorwaarden van de regeling worden géén les- en cursusgeldten vergoed uit deze middelen.

9.6.5 Thema 5: In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk

Het aantal deelnemers dat kort na de inschrijfdatum (door ons gedefinieerd als voor 1 januari 2023) weer uitgeschreven is, bedraagt 966 (vorig jaar 920), afgezet tegen een totaal aan bekostigde inschrijvingen van 20.496 (per registratiedatum 19 april 2023) is gelijk aan 4,7% (vorig jaar 4,2%):

- Met diploma 201
- Zonder diploma 765

De belangrijkste redenen voor uitschrijving zijn:

- Geslaagd en opleiding met diploma verlaten
- Uitstroom differentiatie
- Deelnemer verlaat Albeda (uitstroom zonder diploma)
- Privé omstandigheden
- Voortzetting opleiding met andere leerweg
- Te veel absentie

Daarentegen bedraagt het aantal deelnemers dat kort na 1 oktober 2022 en voor 1 januari 2023 is ingeschreven 703 (vorig jaar 361), ofwel 3,4% (vorig jaar 1,7%).

9.6.6 Thema 6: Deelnemers volgen een andere opleiding en/of leerweg dan waarvoor hij ingeschreven is

Het aantal deelnemers dat tussen 1 oktober 2022 en 1 januari 2023 van leerweg veranderde, bedraagt 29 oftewel 0,1%. Dit percentage is gelijk aan vorig cursusjaar (0,1%).

Binnen dezelfde leerweg veranderden 263 deelnemers van opleiding (1,3%). Vorig jaar bedroeg dit aantal 207 (0,9%). Er is derhalve geen sprake van excessieve omvang van leerwegwijziging. Bij een dergelijke verandering van leerweg of opleiding wordt de onderwijsovereenkomst aangepast en administratief het moment van wijziging ingevoerd als startdatum, zodat de peildatum voor de bekostiging (1 oktober 2022) hier niet door wordt beïnvloed.

9.6.7 Thema 7: Bekostiging van maatwerktrajecten ten behoeve van bedrijven

De uitgevoerde maatwerktrajecten zijn in de studiehandleidingen beschreven en worden conform wet- en regelgeving uitgevoerd. Maatwerktrajecten zijn georganiseerd voor Feyenoord Rotterdam N.V., Careyn, Reinier de Graaf groep en Dienst Justitiële Inrichtingen (DCR).

Gedurende het jaar 2022 wordt aan enkele mkb-bedrijven ondersteuning geboden wanneer de studenten het volledige praktijkgedeelte van de opleiding niet in het eigen bedrijf kunnen volgen. De aanvullende competenties worden bijgebracht op onze eigen RDM-locatie als leerwerkbedrijf.

9.6.8 Thema 8: Buitenlandse deelnemers

Albeda heeft geen buitenlandse deelnemers en verzorgt geen onderwijs in het buitenland.

10. Jaarrekening geconsolideerd

10.1 Balans per 31 december 2022

Geconsolideerd

(* € 1.000)
(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Materiële vaste activa (10.5.1)		
Gebouwen en Terreinen	73.353	76.042
Inventaris en apparatuur	8.513	9.697
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>1.532 +</u>	<u>2.160 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	83.398	87.899
Vorderingen (10.5.2)		
Debiteuren en deelnemers	2.840	2.666
Vorderingen op overheden	299	269
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>5.107 +</u>	<u>4.751 +</u>
Totaal Vorderingen	8.246	7.686
Liquide middelen (10.5.3)	36.643 +	30.494 +
Totaal activa	<u>128.287</u>	<u>126.079</u>

Figuur 36: Balans jaarrekening (geconsolideerd) activa per 31 december 2022

Geconsolideerd

passiva

	31 december 2022	31 december 2021
Groepsvermogen (10.5.4)		
Algemene reserve	53.700	53.935
Vorzieningen (10.5.5)		
Personeelsvoorzieningen	6.956	7.183
Overige voorzieningen	<u>940 +</u>	<u>872 +</u>
Totaal Voorzieningen	7.896	8.055
Langlopende schulden (10.5.6)		
Kredietinstellingen	21.736	22.724
Kortlopende schulden (10.5.7)		
Kredietinstellingen	988	1.016
Crediteuren en overige kortlopende schulden	10.042	7.573
Pensioenen, belastingen en sociale premies	9.476	9.202
Overlopende passiva	<u>24.449 +</u>	<u>23.574 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>44.955 +</u>	<u>41.365 +</u>
Totaal passiva	<u>128.287</u>	<u>126.079</u>

Figuur 37: Balans jaarrekening (geconsolideerd) passiva, per 31 december 2022

10.2 Staat van baten en lasten 2022

Geconsolideerd

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Baten (10.7.1)			
Rijksbijdragen	203.492	192.341	197.930
Overige overheidsbijdragen en subsidies	10.318	7.596	9.626
Werk in opdracht van derden	4.897	4.431	4.372
Les- en Examengelden	855	1.163	383
Overige baten	<u>3.162 +</u>	<u>3.255 +</u>	<u>3.090 +</u>
Totaal Baten	222.724	208.786	215.401
Lasten (10.7.2)			
Personele lasten	176.652	174.408	168.506
Afschrijvingen	10.594	11.001	10.088
Huisvestingslasten	14.799	13.625	13.764
Overige lasten	<u>20.798 +</u>	<u>18.196 +</u>	<u>19.157 +</u>
Totaal lasten	222.843 -/-	217.230 -/-	211.515 -/-
Saldo baten en lasten	-119	-8.444	3.886
Financiële baten en lasten (10.7.3)	<u>-116 +</u>	<u>-246 +</u>	<u>-257 +</u>
	-116 +	-246 +	-257 +
Netto resultaat	<u>-235</u>	<u>-8.690</u>	<u>3.629</u>

Figuur 38: Staat van baten en lasten jaarrekening 2022 (geconsolideerd)

10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2022

(* € 1.000)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten vóór financiële lasten	-119	3.886
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	10.671	10.233
- Bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Terugname bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Mutaties voorzieningen	<u>-159 +</u>	<u>-2.504 +</u>
	10.512	7.729
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	-560	1.540
- Kortlopende schulden excl kredietinstellingen	<u>3.618 +</u>	<u>-5.904 +</u>
	3.058 +	-4.364 +
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	13.451	7.251
Ontvangen rente	134	0
Betaalde rente	<u>-250 +</u>	<u>-257 +</u>
	-116 +	-257 +
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	13.335	6.994
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen in materiële vaste activa	-6.250	-12.213
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>80 +</u>	<u>45 +</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-6.170	-12.168
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aangegane leningen	0	0
Aflossing leningen	-1.016	-1.015
Mutaties lening u/g	<u>0 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.016	-1.015
Mutatie liquide middelen	6.149	-6.189
Beginstand liquide middelen	30.494	36.683
Mutatie liquide middelen	<u>6.149</u>	<u>-6.189</u>
Eindstand liquide middelen	36.643	30.494

Figuur 39: Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2022

10.4 Algemene toelichting op de balans en de staat van baten en lasten

Grondslagen, waardering en resultaatbepaling

Algemeen

Basis voor het opstellen van de jaarrekening zijn de inrichtingsvereisten van boek 2, titel 9 van het Burgerlijk Wetboek en de Raad voor de Jaarverslaggeving. Specifiek voor onderwijsinstellingen gelden de bepalingen en modellen zoals opgenomen in Richtlijn voor de Jaarverslaggeving 660. De inrichtingseisen op grond van de Regeling Jaarverslaggeving Onderwijs zijn van toepassing.

Aanpassing vergelijkende cijfers

Zoveel mogelijk wordt bij iedere post van de jaarrekening het bedrag van het voorafgaande boekjaar vermeld. Voor zover nodig wordt dit bedrag ter wille van de vergelijkbaarheid herzien en wordt de afwijking ten gevolge van de herziening toegelicht.

Waardering

Tenzij anders vermeld worden activa en passiva opgenomen tegen geamortiseerde historische kostprijs. De liquide middelen worden opgenomen tegen nominale waarde.

Een actief wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de toekomstige economische voordelen naar de organisatie zullen toevloeien en de waarde daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. Een verplichting wordt in de balans opgenomen wanneer het waarschijnlijk is dat de afwikkeling daarvan gepaard zal gaan met een uitstroom van middelen en de omvang van het bedrag daarvan betrouwbaar kan worden vastgesteld. De opbrengsten en kosten worden toegerekend aan de periode waarop zij betrekking hebben.

De jaarrekening wordt gepresenteerd in euro's (duizendtallen), de functionele valuta van de organisatie.

Schattingen

De opstelling van de jaarrekening vereist dat het bestuur oordelen vormt, schattingen maakt en veronderstellingen doet die van invloed zijn op de toepassing van grondslagen en de gerapporteerde waarde van activa en verplichtingen en van baten en lasten. De daadwerkelijke uitkomsten kunnen afwijken van deze schattingen. De schattingen en onderliggende veronderstellingen worden voortdurend beoordeeld. Herzieningen van schattingen worden opgenomen in de periode waarin de schatting wordt herzien en in toekomstige perioden waarvoor de herziening gevolgen heeft. De afschrijving op de vaste activa (inclusief de bepaling van eventuele bijzondere waardeverminderingen) en de restwaarde hiervan, de voorzieningen en de reservering voor verlofdagen zijn de belangrijkste posten waar een schattingsproces is inbegrepen.

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de financiële gegevens van Albeda en haar groepsmaatschappijen per 31 december van het boekjaar opgenomen op basis van de integrale methode. Groepsmaatschappijen zijn deelnemingen waarin de organisatie een meerderheidsbelang heeft of waarin op een andere wijze een beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. Hierbij worden de activa en passiva, evenals de baten en lasten, voor 100% in de geconsolideerde jaarrekening van de stichting opgenomen.

Het aandeel van derden in het eigen vermogen en in het resultaat wordt afzonderlijk in de geconsolideerde jaarrekening tot uitdrukking gebracht.

De grondslagen van waardering en resultaatbepaling zijn toegelicht bij de financiële vaste activa. Nieuw verworven deelnemingen worden in de consolidatie betrokken vanaf het tijdstip waarop beleidsbepalende invloed kan worden uitgeoefend. De gelieerde maatschappijen worden niet meer in

de consolidatie opgenomen vanaf de datum waarop geen sprake meer is van beslissende zeggenschap.

In de consolidatiekring zijn de navolgende entiteiten meegenomen:

- Exploitatie TopSportCentrum B.V., Rotterdam (100%)
- Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid C.V., Rotterdam (100%)
- Stichting Interconf. BOG van de Gezondheidszorg, Rotterdam (100%)
- Stichting Beheer branche opleidingscentrum Gezondheidszorg, Rotterdam (100%)
- Stichting Albeda Studiesupportfonds, Rotterdam (100%)

Materiële vaste activa

Investerings met een waarde groter dan € 5.000 worden geactiveerd vanaf het moment van ingebruikname. De afschrijving geschiedt lineair op basis van de verwachte economische levensduur. Lopende bouw- en renovatieprojecten worden geactiveerd als materiële vaste activa in uitvoering, naar rato van de voortgang van deze projecten. Op de materiële vaste activa in uitvoering wordt niet afgeschreven. De eerste afschrijving hierop geschiedt na in gebruik name.

De gebouwen en terreinen, inventaris en apparatuur, andere vaste bedrijfsmiddelen en vooruitbetalingen op materiële vaste activa worden gewaardeerd tegen verkrijgings- of vervaardigingsprijs, verminderd met de cumulatieve afschrijvingen óf tegen lagere realiseerbare waarde.

De afschrijvingen worden berekend als een percentage over de aanschafprijs volgens de lineaire methode op basis van de verwachte gebruiksduur, rekening houdend met een eventuele restwaarde. Op terreinen, materiële vaste activa in uitvoering en vooruitbetalingen op materiële vaste activa wordt niet afgeschreven. Jaarlijks wordt beoordeeld of indicatoren voor een duurzame waardevermindering aan de orde zijn.

Kosten aan onderhoud, verbouwingen of aanpassingen worden geactiveerd voor zover zij een aanmerkelijke verbetering van de vastgoedsituatie tot gevolg hebben, dan wel een verlenging van de levensduur van het actief bewerkstelligen.

Investeringsubsidies worden waar van toepassing in mindering gebracht op de aanschafwaarde.

Afschrijvingstermijnen

In de jaarrekening zijn de volgende afschrijvingstermijnen gehanteerd:

Gebouwen en terreinen

- | | |
|----------------|------------|
| ▪ Gebouwen | 25-40 jaar |
| ▪ Erfpacht | 26-45 jaar |
| ▪ Verbouwingen | 10-20 jaar |

Investerings in een huurpand worden afgeschreven over de resterende huurtermijn wanneer de economische levensduur van het activum evenredig afneemt met de looptijd van het huurcontract. Op terreinen wordt niet afgeschreven, met uitzondering van niet eeuwigdurende erfpacht.

Inventarissen/apparatuur

- | | |
|----------------------------|-------------|
| ▪ Inventaris en apparatuur | 5 - 10 jaar |
| ▪ Hardware | 3 jaar |

Bijzondere waardevermindering

Vaste activa met een lange levensduur worden beoordeeld op bijzondere waardeverminderingen wanneer wijzigingen of omstandigheden zich voordoen die doen vermoeden dat de boekwaarde van een actief niet terugverdiend zal worden. Wanneer de boekwaarde van een actief hoger is dan de geschatte economische waarde wordt een bedrag ten laste van het resultaat geboekt voor het verschil tussen de boekwaarde en de economische waarde van het actief.

Albeda hanteert voor de waardering van gebouwen de verkrijgingprijs minus de cumulatieve afschrijvingen. De boekwaarden van de eigendomspanden worden jaarlijks per eindejaar vergeleken met de laatst bekende taxatiewaarden en in specifieke gevallen ook met realiseerbare marktwaarden waar het gaat om plannen tot afstoot of verkoop, waardoor er sprake kan zijn van een bijzondere waardevermindering of -vermeerdering.

Financiële vaste activa

Deelnemingen waarmee de instelling een economische en organisatorische verbondenheid heeft en waarin zij overheersende zeggenschap heeft of de centrale leiding uitoefent worden tegen de vermogensmutatiemethode gewaardeerd. In overeenstemming met deze methode worden de deelnemingen in de balans opgenomen tegen het aandeel van de stichting in de nettovermogenswaarde 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 staat van baten en lasten wordt het aandeel van de stichting in het resultaat van de deelnemingen opgenomen.

Deelnemingen met een negatieve nettovermogenswaarde worden op nihil gewaardeerd. Wanneer de organisatie garant staat voor de schulden van de betreffende deelneming wordt zo nodig een voorziening gevormd. Deze voorziening wordt primair ten laste van de vorderingen op deze deelneming gevormd en voor het overige onder de voorzieningen ter grootte van het aandeel in de door de deelneming geleden verliezen, dan wel voor de verwachte betalingen door de organisatie ten behoeve van deze deelneming.

Vorderingen

De vorderingen worden gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs onder aftrek van een voorziening wegens oninbaarheid.

Financiële instrumenten

Algemeen

De instelling maakt in de normale bedrijfsuitoefening gebruik van uiteenlopende financiële instrumenten die de instelling blootstellen aan markt- en/of kredietrisico's. Deze betreffen hoofdzakelijk primaire financiële instrumenten die in de balans zijn opgenomen. Van iedere transactie wordt vooraf getoetst of deze voldoet aan de Regeling beleggen, lenen en derivaten OCW 2016.

De instelling heeft procedures en gedragslijnen om de omvang van het kredietrisico bij elke tegenpartij of markt te beperken. Bij het niet nakomen door een tegenpartij van aan de stichting verschuldigde betalingen blijven eventuele daaruit voortvloeiende verliezen beperkt tot de marktwaarde van de desbetreffende instrumenten. De contractwaarde of fictieve hoofdsommen van de financiële instrumenten zijn slechts een indicatie van de mate waarin van dergelijke financiële instrumenten gebruik wordt gemaakt en niet van het bedrag van de krediet- of marktrisico's.

Kredietrisico

De belangrijkste vorderingen betreffen de vorderingen op overheden. Gezien de aard van deze vorderingen en de kredietwaardigheid van de overheden wordt het kredietrisico zeer beperkt geacht. Hiernaast zijn de risico's van de vorderingen op het Ministerie van OCW, op studenten en overige beperkt van omvang.

Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

Renterisico en kasstroomrisico

Het renterisico is beperkt tot veranderingen in de rentevoet op variabel rentende financiering, voor zover niet afgedekt door financiële instrumenten. Het kasstroomrisico heeft betrekking op de variabele rente die wordt betaald op de schulden in rekening-courant bij banken.

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. Het ineffectieve deel van de derivaten is verwerkt onder de overige schulden overlopende passiva.

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode. Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met (in geval van een financiële verplichting die niet tegen reële waarde, met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, is opgenomen) de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

Eigen vermogen

Er is gekozen om geen segmentatie toe te passen op het eigen vermogen en het gehele vermogen als publiek te bestempelen. Het deel van het vermogen dat als privaat gepresenteerd zou kunnen worden, is hiermee op nihil gesteld.

Afhankelijk van het resultaat wordt besloten tot toevoeging c.q. onttrekking aan de algemene reserve.

Voorzieningen

Een voorziening wordt op de balans opgenomen indien sprake is van:

- Een verplichting (in recht afdwingbaar of feitelijk) waarvan
- het waarschijnlijk is dat voor afwikkeling van die verplichting een uitstroom van middelen benodigd is en
- een betrouwbare schatting kan worden gemaakt.

Vrijvallen uit en dotaties aan de voorzieningen vinden plaats ten gunste of ten laste van het bedrijfsresultaat. Uitgaven vinden rechtstreeks plaats ten laste van de voorziening.

Contante waarde

Enkele voorzieningen hebben een lange looptijd, zoals wachtgeld en jubilea. Deze voorzieningen zijn opgenomen tegen contante waarde, waarbij het contantmakingspercentage is gesteld op 1,5% (2021: 1,5%).

Voorziening personeel

De voorziening personeel bestaat uit verplichtingen aan personeel als gevolg van:

- De (bovenwettelijke) wachtgeldregeling.
- De regeling spaarverlof.
- Langdurig zieken.
- Inactief personeel.
- De generatieregeling.

Bij de voorziening voor wachtgeld wordt uitgegaan van een te voorzien bedrag van wachtgeldlasten inclusief de bovenwettelijke regeling voor de maximale looptijd op individuele basis.

Hierop wordt een afslagpercentage toegepast voor de kans dat uitkeringsgerechtigden (tijdelijk) in het arbeidsproces terugkeren. Dit percentage is gebaseerd op ervaringscijfers van Albeda gedurende de afgelopen jaren. Deze voorziening is opgenomen tegen contante waarde.

Bij de voorziening inactief personeel is een voorziening gevormd voor de medewerkers met een tijdelijk contract waarvoor door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bij het niet verlengen van het contract, een transitievergoeding verschuldigd is. Hierbij is net als vorig jaar rekening gehouden met een kans van 28,5% op basis van ervaringscijfers dat een tijdelijk contract niet wordt verlengd.

Voorziening uitgestelde personele beloningen

De voorziening voor uitgestelde personele beloningen betreft enerzijds de voorziening voor jubileumuitkeringen vanwege langdurige dienstverbanden. Hiertoe wordt jaarlijks per medewerker een evenredig deel van de potentieel toekomstige uitkering opgebouwd. Deze voorziening is opgenomen tegen contante waarde.

De voorziening ten behoeve van de regeling duurzame inzetbaarheid (ook wel seniorenverlof genoemd) is opgebouwd op basis van de verplichting vanuit de cao. Leidend bij het opbouwen van deze voorziening is het voorstel van OCW om zowel medewerkers op te nemen, die reeds daadwerkelijk deelnemen aan de regeling seniorenverlof, als de potentiële deelnemers die vanaf 52-jarige leeftijd inmiddels zijn gestart met opbouw van spaartegoed en waar derhalve een redelijke schatting voor kan worden gemaakt inzake participatiegraad.

Voor de medewerkers die reeds deelnemen aan de regeling is de gehele verplichting in één keer opgenomen onder aftrek van reeds opgenomen uren. Voor de groep medewerkers die de 57-jarige leeftijd nog niet hebben bereikt, is voor medewerkers vanaf 52 jaar de verplichting opgenomen voor het proportionele deel dat reeds aan verplichting is opgebouwd. Daarover is een participatiekans berekend op basis van de feitelijke instroom in de voorziening. De opgebouwde verplichting geldt tot aan de pensioendatum.

Van medewerkers die ultimo verslagjaar jonger dan 52 jaar zijn is ingeschat dat de gemiddelde kans dat men nog in dienst is als de verplichting opgebouwd moet gaan worden een zodanige invloed heeft dat er geen opbouw noodzakelijk is.

Voorziening herstructurering

De voorziening herstructurering wordt toegepast voor financiële gevolgen voortvloeiend uit huidige en toekomstige krimp situaties. Deze voorziening is opgenomen tegen nominale waarde.

Langlopende schulden

Schulden met een resterende looptijd van meer dan één jaar worden aangeduid als langlopend. De leningen worden opgenomen tegen de geamortiseerde kostprijs van de overeenkomsten. Het aflossingsbedrag van het lopende jaar wordt onder de kortlopende schulden opgenomen.

Kortlopende schulden

Schulden met een op balansdatum resterende looptijd van ten hoogste één jaar worden aangeduid als kortlopend. Schulden worden niet gesaldeerd met activa, tenzij aan de salderingscriteria wordt voldaan.

Overlopende passiva betreffen vooruit ontvangen bedragen (waaronder geormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

Het saldo van projecten uit hoofde van werk in opdracht van derden leidt tot een vordering of een schuld op de balans. Het saldo wordt per project bepaald. Een eventueel noodzakelijke voorziening op een project uit hoofde van werk in opdracht van derden wordt gepresenteerd onder de voorziening verlieslatende contracten onder de voorziening.

Albeda heeft voor onderwijsondersteunend personeel een reservering voor verlofdagen opgenomen opgebouwd vanuit individuele verlofkaarten.

Voor het direct onderwijspersoneel wordt uitgegaan van de jaartaken en opname van verlofdagen tijdens de schoolvakanties waardoor er nagenoeg geen saldo ultimo jaar kan ontstaan.

Resultaatbepaling

Baten en lasten

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

De geormerkte rijksbijdragen en de meerjarige doelsubsidies worden gedurende de in de betreffende regeling opgenomen periode in de staat van baten en lasten verantwoord voor zover daadwerkelijk kosten gerealiseerd zijn. Baten uit 'tweede geldstroomactiviteiten' en 'werken voor derden' worden bepaald naar rato van de uitvoering van de betreffende projecten/contracten.

Rijksbijdragen, overige overheidsbijdragen en -subsidies

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

Geormerkte subsidies worden toegerekend aan het jaar waarin de hieraan gerelateerde kosten zijn verantwoord; nog niet bestede gelden worden als vooruit ontvangen subsidie op de balans opgenomen.

College-, cursus-, les- en examengelden

De college-, cursus-, les- en examengelden worden toegerekend aan het jaar waarop zij betrekking hebben, waarbij er van uitgegaan is dat reguliere onderwijstaken gelijkmatig over het studiejaar zijn gespreid.

Baten werk in opdracht van derden

Opbrengsten uit hoofde van werk in opdracht van derden (contractonderwijs) worden in de staat van baten en lasten als baten opgenomen voor een bedrag gelijk aan de kosten indien zeker is dat deze kosten declarabel zijn. Een eventueel positief resultaat wordt genomen naar rato van het stadium van voltooiing van de betreffende cursus op verslagdatum (de zogeheten percentage of completion methode). Het stadium van voltooiing wordt bepaald aan de hand van de verstreken cursusduur.

Kosten (algemeen)

De kosten worden bepaald met inachtneming van de hiervoor reeds vermelde grondslagen voor waardering en toegerekend aan het verslagjaar waarop zij betrekking hebben. (Voorzienbare) verplichtingen en mogelijke verliezen die hun oorsprong vinden voor het einde van het boekjaar worden in acht genomen indien zij voor het opmaken van de jaarrekening bekend zijn geworden en overigens wordt voldaan aan de voorwaarden voor het opnemen van voorzieningen.

Pensioenregeling

Albeda kent een Pensioen- en Flexibele Uittredingsregeling voor huidige en voormalige werknemers. De pensioenen zijn ondergebracht bij Stichting Pensioenfonds ABP en de Flexibele Uittreding bij Stichting Flexibel Uittreden Onderwijs.

Beide regelingen zijn te karakteriseren als zogeheten toegezegd-pensioenregelingen, waarbij de pensioenuitkering gebaseerd is op de lengte van het dienstverband en het gemiddelde salaris van de

werknemer gedurende dit dienstverband, een zogenoemde middelloonregeling. De pensioenregelingen kunnen worden aangemerkt als 'multi-employer funds'.

De aan de pensioenuitvoerder te betalen premie wordt als last in de winst- en verliesrekening verantwoord. Te betalen premie dan wel de vooruitbetaalde premie per jaareinde wordt als overlopend passief respectievelijk overlopend actief verantwoord.

De regeling is conform het verplichtingenstelsel en de richtlijnen van de jaarrekening opgenomen.

De dekkingsgraad van de pensioenen, die bij het ABP ondergebracht zijn, bedraagt per jaareinde 110,9%. Vorig jaar bedroeg de dekkingsgraad 110,2%. (Bron: kwartaalverslag ABP 4e kwartaal 2022)

Vanaf 2014 werken de pensioenfondsen voor hun beleidsbeslissingen volgens nieuwe regelgeving waarbij niet meer wordt uitgegaan van een momentopname maar een 12-maandsgemiddelde.

Deze zogeheten beleidsdekkingsgraad over 2022 bedraagt 118,6% (2021: 102,8%).

Toezichthouder DNB stelt de minimaal vereiste dekkingsgraad niet langer dan vijf jaar onder de 104% mag blijven. In de zomer van 2019 heeft de regering met de vakbonden en werkgevers een akkoord gesloten voor een nieuw pensioenstelsel. Op zijn laatst op 1 januari 2027 moeten werkgevers, werknemers en pensioenuitvoerders alle pensioenregelingen hebben aangepast aan het nieuwe stelsel. De minister kijkt op dit moment naar de regels die voor de dekkingsgraad gaan gelden in de periode tot 1 januari 2027.

Financiële baten en lasten

Rentebaten worden verantwoord in de periode waartoe zij behoren, rekening houdend met de effectieve rentevoet van de desbetreffende actiefpost. Eventuele winsten of verliezen worden verantwoord onder financiële baten en lasten.

De betalingen uit hoofde van de afgesloten renteswaps (derivaten) worden eveneens als rentelast verwerkt. Daarnaast wordt het ineffektieve deel van de derivaten als financieringslasten verwerkt in de staat van baten en lasten.

Belastingen

Belastingen omvatten de over de verslagperiode verschuldigde en verrekenbare winstbelastingen van eventueel belastingplichtige in de consolidatie verwerkte groepsmaatschappijen. De belastingen worden in de staat van baten en lasten opgenomen. De over het boekjaar verschuldigde en verrekenbare belasting is de naar verwachting te betalen belasting over de belastbare winst over het boekjaar, berekend aan de hand van belastingtarieven die zijn vastgesteld op verslagdatum, dan wel waartoe materieel al op verslagdatum is besloten, en eventuele correcties op de over voorgaande jaren verschuldigde belasting.

Corona

De effecten van de coronacrisis op de bedrijfsvoering van Albeda zijn op meerdere vlakken voelbaar. Qua veiligheid en hygiëne zijn enkele maatregelen in de standaard dienstverlening opgenomen zoals extra schoonmaakrondes in gebouwen, ventilatie en het beschikbaar stellen van desinfecteringsmiddelen op werkplekken en voorzieningen voor thuisonderwijs. Het ziekteverzuim is hoger dan in de afgelopen jaren en in meerdere mate veroorzaakt door psychische klachten.

De ondersteuning aan studenten op het psychisch vlak is langer dan verwacht noodzakelijk.

De subsidies voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's en extra hulp in de klas zijn in 2021 beëindigd. In 2022 zijn NPO-middelen toegekend die grotendeels zijn ingezet, maar vanwege de aanhoudende problematiek door taalachterstanden en psychische problemen is € 1,5 miljoen van de NPO-middelen doorgeschoven naar 2023.

Van de regeling Extra Begeleiding en Nazorg in het kader van het thema jeugdwerkloosheid is in 2022 nog € 908K ingezet.

bedragen * € 1.000	Ontvangen 2021	Besteed 2021	Besteed 2022
Bekostiging			
Corona enveloppe	2.157	2.157	-
Extra instroom studenten	3.592	3.592	-
compensatie verlaging cursusgeld	539	539	-
Subsidies			
Regeling Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	3.151	2.739	-
Regeling extra hulp voor de klas	4.075	4.075	-
Regeling Nazorg	1.608	700	908
Totaal	15.122	13.802	908

Figuur 40: Bekostiging en subsidies

Kasstroomoverzicht

Het kasstroomoverzicht is opgesteld op basis van de indirecte methode. Hierbij worden de kasstromen afgeleid uit de staat van baten en lasten en de mutaties in de balansposten ultimo boekjaar. Items zonder invloed op de kasstromen worden niet meegenomen.

Datum opmaak jaarrekening

De jaarrekening is opgemaakt d.d. 14 juni 2023 en is goedgekeurd door de raad van toezicht op 14 juni 2023.

10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2022

(* € 1.000)

activa

10.5.1 Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	bouwkundige projecten in uitvoering	Totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	129.130	34.126	2.160	165.416
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-53.088	-24.429	0	-77.517 +
Boekwaarde 31 december 2021	<u>76.042</u>	<u>9.697</u>	<u>2.160</u>	<u>87.899</u>
Investeringen	3.102	1.616	1.532	6.250
Desinvesteringen	-95	-17	0	-112
Afschrijving desinvesteringen	30	2	0	32
Herrubricering naar investeringen gebouwen	1.226	934	-2.160	0
Afschrijvingen	-6.952	-3.719	0	-10.671 +
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>73.353</u>	<u>8.513</u>	<u>1.532</u>	<u>83.398</u>
Aanschafwaarde per 31 december 2022	133.363	36.659	1.532	171.554
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-60.010	-28.146	0	-88.156 +
Boekwaarde per 31 december 2022	<u>73.353</u>	<u>8.513</u>	<u>1.532</u>	<u>83.398</u>

Figuur 41: Materiële vaste activa

De reguliere investeringen in gebouwen en terreinen betreffen onderhoud, renovaties en aanpassingen aan huurpanden en panden in eigendom. In 2022 is een start gemaakt met herijking van het meerjarig strategisch huisvestingsplan in relatie tot het strategisch portfolio. Tevens wordt daarin nadrukkelijk aandacht geschonken aan veiligheid, verduurzaming en circulariteit in de leer- en werkomgeving van studenten en medewerkers.

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen ICT-middelen, facilitaire middelen en onderwijs gerelateerde investeringen. De totale investeringen in inventaris en apparatuur bedragen € 2,6 miljoen. Albeda heeft geïnvesteerd in onder andere meubilair en ICT-middelen (laptops etc.).

Aan de Staat der Nederlanden is in 2018 als zekerheid voor de verstrekte schatkistlening een hypotheekinschrijving verstrekt. De dekking voor de hypotheekinschrijving betreft de panden en eventuele erfpachten aan het Weena, de Rosestraat, Schiedamseweg, Baljuwstraat, Spinozaweg, Conradstraat en Zuster Hennekeplein.

De verzekerde waarde met peildatum 1 januari 2023 bedraagt € 245,2 miljoen.

10.5.2 Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	2.057	1.989
Deelnemers/cursisten	1.421	1.240
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-638	-563 +
Totaal	2.840	2.666

Figuur 42: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

Voor het bepalen van de gewenste omvang van de voorziening wegens oninbaarheid gelden de onderstaande regels:

- Vorderingen kleiner dan € 10.000: standaardpercentages in relatie tot ouderdom.
- Vorderingen groter dan € 10.000: volgens individuele beoordeling.

	31 december 2022	31 december 2021
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	299	269 +
Totaal	299	269

Figuur 43: Vorderingen op overheden

De vordering op overige overheden bestaat uit een vordering inzake lopende WEB trajecten met gemeenten van € 0,1 miljoen en diverse nog te ontvangen subsidies van € 0,2 miljoen.

	31 december 2022	31 december 2021
Overige vorderingen en overlopende activa		
Omzetbelasting en vennootschapsbelasting	206	35
Vooruitbetaalde kosten	1.264	952
Nog te ontvangen inkomsten	1.880	3.217
Verstreckte voorschotten	32	5
Overige	1.725	542 +
Totaal	5.107	4.751

Figuur 44: Overige vorderingen en overlopende activa

De post Overige betreft met name in 2022 vooruitgefactureerde kosten met betrekking op het jaar 2023.

De post nog te ontvangen inkomsten bestaat grotendeels uit nog af te rekenen VAVO Rijnmond College ad € 0,8 miljoen.

10.5.3 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
Kasmiddelen en overigen	182	112
Tegoeden op bank- en girorekeningen	36.461	30.382 +
Totaal	36.643	30.494

Figuur 45: Liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

De hier vermelde tegoeden betreffen tegoeden van lopende bankrekeningen.

De hoeveelheid liquide middelen is toegenomen met € 6,1 miljoen tot € 36,6 miljoen door de beperkte investeringen en de verhoging van de kortlopende schulden. De crediteuren namen toe met € 2,2 miljoen en de vordering op overheden met € 1,0 miljoen. Zie hiervoor het kasstroomoverzicht.

passiva

10.5.4 Eigen vermogen

Voor het eigen vermogen wordt verwezen naar de toelichting op het eigen vermogen in de enkelvoudige jaarrekening.

10.5.5 Voorzieningen

	Voorziening personeel	Voorziening uitgestelde personele beloningen	Voorziening herstruc- turering	totaal personeels- voorzien- ingen	Overige voorzien- ingen	totaal overige voorzien- ingen	totaal voorzien- ingen
1 januari 2022	2.294	4.648	234	7.176	365	365	7.541
Dotatie	1.901	3.419	0	5.320	0	0	5.320
Onttrekking	-2.095	-373	-139	-2.607	0	0	-2.607
Vrijval	-448	-2.399	-95	-2.942	0	0	-2.942 +
31 december 2022	1.652	5.295	0	6.947	365	365	7.312
Kortlopend deel (<1 jaar)	1.140	904	0	2.044	175	175	2.219
Langlopend deel (>1 jaar)	512	4.391	0	4.903	190	190	5.093
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 46: Voorzieningen

Voorziening personeel

De voorziening personeel bestaat uit vijf categorieën, die hieronder separaat worden toegelicht:

Voorzieningen personeel in € 1.000	stand 1-1-2022	dotatie	onttrekking	vrijval	stand 31-12-2022	< 1 jaar	> 1 jaar
Generatieregeling	688	9	-469	-147	81	81	-
Spaarverlof	231	4	-48	-29	158	158	-
Inactieven	336	685	-764	-16	241	241	-
Langdurig zieken	466	870	-194	-256	886	514	372
Wachtgeldverplichtingen	573	333	-620	-	286	146	140
Totaal	2.294	1.901	-2.095	-448	1.652	1.140	512

Figuur 47: Voorzieningen personeel

De voorziening voor de generatieregeling betreft een tijdelijke personeelsregeling, waarbij oudere medewerkers gedurende maximaal drie jaar 50% van hun werktijdsfactor minder werken en daarbij 80% van hun werktijdsfactor betaald krijgen. In 2019 is de instroom in deze regeling stopgezet. Er wordt niet meer gedoteerd aan deze voorziening en de onttrekking vindt plaats tot en met 2023. Van de 135 medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de regeling resteren nog 6 medewerkers ultimo 2022, wat leidt tot een improductiviteit van 1,51 fte (2021: 10,36 fte).

De voorziening voor spaarverlof betreft een oude regeling. Verdere rechten kunnen niet meer worden opgebouwd.

De voorziening voor langdurig zieken neemt weer toe doordat het aantal medewerkers waarop deze voorziening betrekking heeft is toegenomen van 17 naar 28. Daarmee is de voorziening weer terug op het niveau van eind 2020. Het aandeel psychische klachten is toegenomen na de intensieve corona jaren.

De voorziening voor inactieve personeelsleden is opgebouwd voor de kosten in verband met boventallige medewerkers met wie een overeenkomst is gesloten om het dienstverband te beëindigen. Dit kunnen transitiekosten betreffen, kosten in verband met vrijstelling van werk en juridische kosten. Daarnaast is met ingang van 2019 ook een voorziening gevormd voor de medewerkers met een tijdelijk contract waarvoor door de invoering van de Wet Arbeidsmarkt in Balans (WAB) bij het niet verlengen van het contract, een transitievergoeding verschuldigd is. Het aantal inactieve medewerkers betreft 14 medewerkers ultimo 2022 (2021: 11 medewerkers). Het aantal tijdelijke contracten bedraagt 389 (2021: 357 tijdelijke contracten).

De voorziening voor wachtgeldverplichtingen gaat uit van de volledige contant gemaakte last voor de maximale looptijd van de uitkering op individueel niveau. Voor de groep uitkeringsgerechtigden die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt wordt een afslag berekend van 17% op basis van de in het verleden uitgestroomde personen. De omvang van de verplichting wordt gevormd door het aantal uitkeringsgerechtigden en de gemiddelde looptijd. De afname van de voorziening wordt voornamelijk veroorzaakt door de kortere resterende looptijd. Het aantal uitkeringsgerechtigden is met 10 afgenomen tot 14,2 fte.

Uitgestelde personeelsbeloningen

Uitgestelde personele beloningen	stand	dotatie	onttrekking	vrijval	stand		
	1-1-2022				31-12-2022	< 1 jaar	> 1 jaar
Voorziening jubilea-uitkeringen	1.339	238	-128	-74	1.375	99	1.276
Seniorenverlof	3.316	3.183	-245	-2.325	3.929	805	3.124
Totaal	4.655	3.421	-373	-2.399	5.304	904	4.400

Figuur 48: Uitgestelde personeelsbeloningen

De voorziening ambtsjubilea wordt opgebouwd aan de hand van lengte van dienstverbanden van het huidige personeelsbestand en vervolgens contant gemaakt. Deze voorziening is in lijn met 2021.

Bij de voorziening voor de seniorenverlofregeling zijn bedragen opgenomen voor medewerkers die daadwerkelijk deelnemen alsmede een schatting voor potentiële deelnemers gebaseerd op realisatie bij de voorgaande BAPO-regeling met daarnaast een schatting voor toekomstige verplichtingen op basis van verwachte participatie van medewerkers vanaf 52 jaar tot aan de pensioengerechtigde

leeftijd. Medewerkers die reeds deelnemen aan de generatieregeling zijn uitgesloten van de seniorenverlofregeling.

Voorziening herstructurering

De voorziening herstructurering voor bekostiging van de krimp en frictie bij Educatie is volledig vrijgevallen omdat Albeda voor de komende vier jaren een perceel van de aanbesteding van de WEB bij de gemeente Rotterdam heeft gewonnen waardoor afbouw van de activiteiten op korte termijn niet noodzakelijk is gebleken.

Overige voorzieningen

De post overige voorzieningen is geheel gerelateerd aan vastgoed. De voorziening bestaat uit groot onderhoud en asbestvoorziening. De voorziening voor groot onderhoud ad € 0,6 miljoen betreft geheel de onderhoudsvoorziening voor TopSportCentrum.

De regelgeving rond asbest verplicht steeds nadrukkelijker om tot sanering over te gaan, zeker waar de aanwezigheid van asbest bekend is. Een groot deel van het vastgoedbestand van Albeda bestaat uit oudere panden waardoor de kans op aanwezigheid van asbest hoog is. Gedurende het jaar 2015 is daarom een volledige inventarisatie van asbest in het vastgoedbestand afgerond met de intentie alle asbest verwijderen. Uitvoering hiervan vindt plaats in combinatie met regulier onderhoud of renovatie. Ultimo 2020 is voor twee panden een asbestvoorziening opgenomen voor een totale waarde ad € 0,4 miljoen. Dit bedrag is niet gewijzigd in 2022.

10.5.6 Langlopende schulden

	1 januari 2022	aangegane leningen 2022	extra aflossingen 2022	aflossingen 2022	Naar kortlopende schulden	31 december 2022	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rente- voet
Langlopend deel schulden									
Schatkistlening	22.724	0	0	988	0	21.736	3.952	17.784	1,03 vast
Totaal	22.724	0	0	988	0	21.736	3.952	17.784	

Figuur 49: Langlopende schulden

De lening bij de gemeente Hellevoetsluis inzake pand Fazantenlaan is volledig afgelost in 2022. De laatste termijn was in 2021 opgenomen onder kortlopende schulden.

In 2018 is een schatkistlening afgesloten ad € 24,7 miljoen waarop jaarlijks € 988K wordt afgelost. De rentvoet bedraagt 1,03%.

De dekking voor de schatkistlening bestaat uit de waarde van zeven panden in eigendom van Albeda tot een totaal van € 32 miljoen.

10.5.7 Kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
Kredietinstellingen		
Kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	988	1.016 +
Totaal	988	1.016

Figuur 50: Kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	5.940	3.794
Schulden aan overheden	3.967	2.943
Overig	135	836 +
Totaal	<u>10.042</u>	<u>7.573</u>

Figuur 51: Crediteuren en overige kortlopende schulden

Bij de schulden aan overheden zijn meerdere ontvangen subsidiebedragen opgenomen voor het nog niet ingezette gedeelte, waaronder de vaccinatievergoeding € 0,8 miljoen, Stichting Nuffic € 1,5 miljoen, Gemeente Rotterdam inzake het Rotterdams Onderwijsbeleid € 0,4 miljoen, ISK-klassen nieuwkomers € 0,7 miljoen, IT Campus € 0,1 miljoen, regionale opleidingsschool € 0,1 miljoen, EFRO project slim gemaakt € 0,1 miljoen.

Het bedrag vermeld onder vooruitontvangen termijnen betreft vooruitgefactureerde baten inzake contractonderwijs van € 0,5 miljoen en vooruitontvangen bedragen van deelnemers en overige partijen ad € 0,3 miljoen.

	31 december 2022	31 december 2021
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	7.338	7.062
Schulden terzake van pensioenen	2.138	2.140 +
Totaal	<u>9.476</u>	<u>9.202</u>

Figuur 52: Pensioenen, belastingen en sociale premies

	31 december 2022	31 december 2021
Overlopende passiva		
Vooruitontvangen college- en les gelden	807	267
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	4.707	6.056
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	6.602	6.173
Vooruitontvangen termijnen	849	1.014
Vakantiegeld en verlofdagen	6.709	6.484
Nog te betalen kosten	4.775	3.580 +
Totaal	<u>24.449</u>	<u>23.574</u>

Figuur 53: Overlopende passiva

De geoormerkte vooruit ontvangen subsidies van OCW zijn per beschikking verantwoord in model G (hoofdstuk 11.6) en betreffen nog in te zetten middelen in 2023 en verder.

De niet geoormerkte subsidies betreffen nog niet ingezette middelen uit de OCW-subsidies van functiemix ad € 3,6 miljoen, VSV prestatieboxgelden ad € 1,6 miljoen en € 0,8 miljoen nazorg en extra begeleiding en zij-instroom/lerarenbeurs ad € 0,6 miljoen.

Het saldo vakantiegeld en verlofdagen is toegenomen ten opzichte van vorig jaar door indexatie van de uurlonen met gemiddeld 4%. Het aantal nog op te nemen verlofuren is vrijwel gelijk gebleven ten opzichte van vorig jaar.

10.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet in de balans opgenomen verplichtingen in € 1.000	< 1 jaar	2 jaar t/m 5 jaar	> 5 jaar	Totaal 2022	Totaal 2021
Huurverplichtingen	4.647	13.513	13.379	31.539	35.592
Leaseverplichtingen	37	57	-	94	73
Investeringsverplichtingen	205	-	-	205	106
BAPO verplichting	192	671	-	863	2.306
	5.081	14.241	13.379	32.701	38.077

Figuur 54: Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Per 31 december 2022 heeft Albeda:

- **Huurcontracten met een gevarieerde looptijd (maximaal 2039) met een totale huursom van € 4,6 miljoen op jaarbasis (2021: € 5,2 miljoen).**
- **Daarnaast loopt er een erfpachtovereenkomst met de gemeente Schiedam voor een jaarlijks geïndexeerde canon van € 17.830 met een looptijd van 10 jaar tot 15 augustus 2030.**
- **Leaseovereenkomsten voor personenauto's met een totale resterende contractverplichting van € 94K en een jaarlijkse verplichting van € 37K.**

Via investeringsverplichtingen is per 31 december 2022 een totaalbedrag van circa € 0,2 miljoen vastgelegd ten behoeve van verbouwingen in meerdere panden (2021: € 0,1 miljoen).

De toekomstige verplichtingen uit hoofde van de BAPO-overgangsregeling is, op grond van de RJO, niet in de balans opgenomen. De berekende aanspraken per eind 2022 bedragen € 0,9 miljoen en zijn per saldo

€ 1,4 miljoen gedaald ten opzichte van het saldo ultimo 2021 (€ 2,3 miljoen). De afname is ontstaan doordat het een aflopende regeling betreft waaraan geen nieuwe rechten meer kunnen worden ontleend. De jaarlijkse uitkering wordt ten laste van de exploitatie verantwoord.

Vanuit de Staat de Nederlanden heeft Albeda een rekening courant faciliteit ad € 15 miljoen. Er is door Albeda geen gebruik gemaakt van deze rekening courant faciliteiten per ultimo 2022 (2021: idem).

Aan het Waarborgfonds BVE is middels een aansluitovereenkomst een voorwaardelijke garantiestelling afgegeven ter grootte van maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

10.7 Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten over het boekjaar 2022

(* € 1.000)

10.7.1 Baten

Rijksbijdrage

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Normatieve rijksbijdragen OCW	169.000	155.043	151.678
Geormerkte subsidies OCW	7.907	7.321	13.385
Overige subsidies OCW	26.585	29.977	32.867 +
Totaal	<u>203.492</u>	<u>192.341</u>	<u>197.930</u>

Figuur 55: Rijksbijdrage

Normatieve rijksbijdrage OCW

De normatieve rijksbijdrage is in totaal € 14,0 miljoen hoger dan begroot door:

- Loon-en prijscompensatie +/- € 5,3 miljoen
- Extra subsidie Nationaal Programma onderwijs (NPO) +/- € 7,0 miljoen
- Loopbaanbegeleiding +/- € 0,8 miljoen
- Onderzoek doorstroomberoepskolom +/- € 0,9 miljoen

Naast de genoemde oorzaken is er eveneens een effect door toename van aantal studenten en het relatief marktaandeel binnen de sector.

Geormerkte subsidies OCW

De geormerkte subsidies zijn € 0,6 miljoen hoger dan begroot door:

- Meer subsidie extra begeleiding en nazorg +/- € 0,2 miljoen
- Meer zij-instroom, lerarenbeurs en RIF-subsidies +/- € 0,9 miljoen
- Lagere inzet functiemixmiddelen -/- € 0,5 miljoen

De budgetten zijn lager dan 2021 door het vervallen van de corona gerelateerde budgetten voor IOP en EHK.

Overige subsidies OCW

De post overige subsidies betreft de wachtgeldbaten, de inzet van vsv-middelen, het Passend Onderwijs en Prestatiemiddelen/kwaliteitsgelden. De inzet van deze middelen is € 3,4 miljoen lager dan begroot en € 6,4 miljoen lager dan vorig jaar. De afwijking ten opzichte van de begroting is ontstaan doordat:

- Het variabele deel van de kwaliteitsmiddelen van naar verwachting € 8,6 miljoen voor dit jaar pas in 2023 wordt uitgekeerd.
- In de loop van het jaar zijn extra middelen toegekend voor niveau 2 studenten ad € 4,1 miljoen.

Overige overheidsbaten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Gemeentelijke bijdrage educatie	7.076	5.176	7.186
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	3.242	2.420	2.440 +
Totaal	<u>10.318</u>	<u>7.596</u>	<u>9.626</u>

Figuur 56: Overige overheidsbaten

Onder de gemeentelijke bijdrage educatie zijn de volgende subsidies verantwoord:

	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs Rijnmond (VAVOR)	3.905	4.134
WEB Rotterdam	2.156	1.932
Overige	1.015 +	1.120 +
Totaal gemeentelijke bijdragen educatie	7.076	7.186
Trajecten voortijdig schoolverlaten (VSV)	313	313
Schoolmaatschappelijk werk	509	481
GGZ in het MBO	666	190
Rotterdams Onderwijs Beleid	664	445
Decentralisatie Uitkering (DU) Jeugd	384	382
Internationale stage (Erasmus +)	601	108
Algemeen diverse colleges	105	374
Overige	0 +	147 +
Totaal overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	3.242	2.440
Totaal gemeentelijke bijdragen	10.318	9.626

Figuur 57: Gemeentelijke bijdragen specificatie

Het samenwerkingsverband met Zadkine inzake VAVO Rijnmond College betreft zowel de doorbelasting van medewerkers en facilitering van huisvesting en ondersteuning als het aandeel van het exploitatieresultaat op het samenwerkingsverband.

De baten uit de contracten volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) bij gemeenten nemen toe door hogere deelname.

Net als in 2020 zijn op enkele subsidies als gevolg van corona minder activiteiten uitgevoerd dan regulier zoals internationale stages en enkele deelprojecten van het Rotterdams Onderwijsbeleid.

Werk in opdracht van derden

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Contractactiviteiten gericht op beroepsonderwijs			
Totaal	4.897	4.431	4.372

Figuur 58: Werk in opdracht van derden

Werk in opdracht van derden naar categorie	Realisatie 2022	Realisatie 2021
Non profit organisaties	4.308	3.422
Bedrijven	520	921
Particulieren	0	14
Maatwerktrajecten	69	15 +
Totaal	4.897	4.372

Figuur 59: Werk in opdracht van derden naar categorie

De contractbaten vinden voornamelijk plaats ten behoeve van bedrijven en non-profit organisaties bij Albeda Zorgcollege en de internationale schakelklas. Met name de ISK is met € 1,0 miljoen gegroeid ten opzichte van vorig jaar naar € 2,2 miljoen.

Les- en examengelden

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Deelnemersbijdragen	788	1.118	303
Examengelden	67	46	80 +
Totaal	<u>855</u>	<u>1.163</u>	<u>383</u>

Figuur 60: Les- en examengelden

De deelnemersbijdragen betreffen vergoedingen voor extra activiteiten die vrijwillig kunnen worden afgenomen door deelnemers. Daarnaast zijn er vergoedingen van schoolkosten voor onderwijsbenodigdheden waar deelnemers zelf verantwoordelijkheid voor dragen.

De activiteiten hebben dit jaar weer volledig doorgang gevonden. In de begroting was zelfs nog meer begroot.

Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huurontvangsten	1.233	1.131	1.368
Detacheringen	1.150	839	986
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	268	326	105
Overigen	511	959	631 +
Totaal	<u>3.162</u>	<u>3.255</u>	<u>3.090</u>

Figuur 61: Overige baten

De huurontvangsten liggen in lijn met vorig jaar en de begroting. De detacheringen zijn voorzichtig begroot geweest.

10.7.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	114.198	115.322	112.524
Sociale lasten	15.984	16.663	15.625
Pensioenlasten	18.964	21.270	18.944
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	620	947	855
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	2.475	454	-2.634
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	-95	-26	0
Personeel niet in loondienst	17.608	13.745	17.336
Overige personeelslasten	8.393	6.292	7.028
	<u>178.147</u>	<u>174.667</u>	<u>169.678</u>
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.495	-259	-1.172 +
Totaal	<u>176.652</u>	<u>174.408</u>	<u>168.506</u>

Figuur 62: Personele lasten

De personeelsformatie van Albeda (exclusief stagiairs) is in 2022 stabiel gebleven met 1.857 fte in januari en 1.851 fte in december. De begroting ging uit van gemiddeld 1.878 fte in 2022. Het aantal fte neemt gedurende het jaar toe met name als gevolg van extra inzet op de inhaal- en ondersteuningsprogramma's en de subsidie Extra handen in de Klas. Ten opzichte van de begroting stijgen de

salariskosten met name als gevolg van de loonindexering en éénmalige cao-uitkeringen. In de begroting was alleen uitgegaan van de pensioenpremiestijging en de periodieke verhoging.

Het gemiddelde aantal fte gedurende het verslagjaar 2022 bedroeg 1.857 fte (2021: 1.861 fte). De hiermee gemoede extra loonkosten ten opzichte van 2021 bedragen circa € 1,9 miljoen.

Bij de deelnemingen waren gedurende het verslagjaar gemiddeld onderstaand aantal fte in dienst:

- | | |
|--------------------------------------------------------------------------------|-------|
| ▪ Exploitatie TopSportCentrum B.V., Rotterdam (100%) | 9 fte |
| ▪ Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid C.V., Rotterdam (100%) | geen |
| ▪ Stichting Interconf. BOG van de Gezondheidszorg, Rotterdam (100%) | geen |
| ▪ Stichting Beheer branche opleidingscentrum Gezondheidszorg, Rotterdam (100%) | geen |
| ▪ Stichting Albeda Studiesupportfonds, Rotterdam (100%) | geen |

Totaal geconsolideerd derhalve gemiddeld 1.863 fte.

De kosten voor de wachtgeldregeling nemen jaarlijks af door actief beleid op herintegratie op de arbeidsmarkt waar mogelijk.

De mutaties in voorzieningen zijn bij de balanspost in paragraaf 11.3.6 toegelicht.

Personeel niet in loondienst

Binnen Albeda wordt voor verschillende doeleinden gebruik gemaakt van inhuur van derden. Binnen het beroepsonderwijs wordt gebruik gemaakt van een flexibele schil en vervanging op reguliere formatie. Daarnaast wordt bij het onderwijs ingehuurd voor specifieke (subsidie)projecten en contractonderwijs, welke inhuur bekostigd wordt uit incidentele subsidiegeldstromen en contractbaten.

Aan personeel niet in loondienst is € 0,3 miljoen meer ingezet dan vorig jaar. Ten opzichte van de begroting een toename ad € 3,9 miljoen.

De toename is ontstaan door verschillende oorzaken:

- De tijdelijk beschikbare subsidies zoals NPO-middelen vergen een oplossing met flexibele schil. Tevens was het afgelopen jaar noodzakelijk om meer in te huur in verband met de krapte op de arbeidsmarkt.
- De innovatie, digitalisering en flexibilisering van ons onderwijs wordt ondersteund door de inrichting van een nieuw loopbaan management systeem. Hiervoor is externe expertise ingezet voor € 1,1 miljoen.
- De activiteiten voor vroegtijdige schoolverlaters en schoolmaatschappelijk werk worden mede in verband met specifieke expertise uitgevoerd door ingehuurd personeel voor een bedrag van € 3,3 miljoen (€ 2,3 miljoen in 2021). De ondersteuningsvraag is toegenomen op psychisch gebied na de corona-periode.
- Taal & Inburgering heeft ten behoeve van de fluctuaties in de omzet behoefte aan flexibele inzet van personeel en past daarom inhuur van derden toe tot een bedrag van € 0,7 miljoen (€ 0,7 miljoen in 2021).
- In het kader van uitvoering van de wetgeving Participatiebanen is voor € 0,8 miljoen ingehuurd met de intentie om de betreffende medewerkers in loondienst te nemen.
- Verder vindt hogere inhuur externen plaats bij Taal & Inburgering door meer deelnemers in het WEB contract, hogere inzet bij stafdiensten (Facilitair & Huisvesting, HRM en Finance & Control) inzake inzet voor NPO en vervanging ziekteverzuim.

Afschrijvingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Erfpacht terreinen	191	191	191
Gebouwen en terreinen	6.847	7.416	6.298
Inventaris en apparatuur	1.379	978	1.459
ICT-inventaris	2.177	2.416	2.140 +
Totaal	10.594	11.001	10.088

Figuur 63: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huren	5.773	4.896	5.353
Onderhoudskosten vastgoed	2.993	3.015	2.754
Advieskosten vastgoed	206	190	146
Energie en water	2.235	2.493	2.197
Schoonmaak	2.339	1.951	2.214
Heffingen	854	725	789
Overige huisvestingslasten	399	353	311 +
Totaal	14.799	13.624	13.764

Figuur 64: Huisvestingslasten

De huurlasten zijn € 0,4 miljoen hoger dan vorig jaar en € 0,8 miljoen hoger dan begroot. De toename is ontstaan door indexaties en het aanhouden van meer locaties dan gepland waaronder de Prins Constantijnweg.

De schoonmaakkosten zijn € 0,4 miljoen hoger dan begroot door extra schoonmaak als gevolg van corona-richtlijnen die inmiddels in het reguliere beleid zijn opgenomen. De onderhoudscontracten zijn geïndexeerd met € 0,3 miljoen. Groot onderhoud wordt geactiveerd via de materiële vaste activa met een uitzondering voor TopsportCentrum B.V. waar wel een voorziening voor wordt gehanteerd. De advieskosten vastgoed betreffen advieskosten voor onderzoek behorende bij renovaties, haalbaarheidsonderzoek, meerjarige strategische planning, etc..

De hogere energielasten zijn bij de huurpanden deels doorbelast via de huurfacturen. De hogere energietarieven zijn nog niet zichtbaar in het jaar 2022. De prijzen in de contracten waren voor het grootste deel reeds vastgelegd.

Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten	9.660	7.868	8.998
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.743	7.007	7.759
Dotatie overige voorzieningen	82	120	47
Overige	3.313	3.202	2.353 +
Totaal	20.798	18.197	19.157

Figuur 65: Overige lasten

De overige lasten zijn gesplitst in vier categorieën en worden hierna gespecificeerd en toegelicht waar nodig.

Administratie- en beheerslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	3.066	3.131	3.995
Reis- en verblijfskosten	57	50	54
Accountants- en advieskosten	248	180	434
Telefoon- en portokosten e.d.	989	889	1.046
Kantoorartikelen	187	161	264
Bestuurskosten	83	89	97
Overige administratie- en beheerskosten	5.030	3.367	3.108 +
	<u>9.660</u>	<u>7.867</u>	<u>8.998</u>

Figuur 66: Administratie- en beheerslasten

Het totaal van de administratie- en beheerslasten is € 0,7 miljoen hoger dan vorig jaar en € 1,8 miljoen hoger dan de begroting.

Een afname van € 0,9 miljoen is begroot en gerealiseerd bij administratie en beheer. Het betreft lagere facilitaire kosten, minder uitbesteed werk ICT en minder kleine ICT aanschaffingen. Vorig jaar zijn er op grote schaal initiële thuiswerkmogelijkheden gefaciliteerd. Inmiddels zijn deze kosten gestabiliseerd door het thuiswerkbeleid.

De toename vindt grotendeels plaats bij de regel overige administratie- en beheerskosten. Deze is opgebouwd uit onderstaande reeks kostensoorten:

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
PR / communicatiekosten / Evenementen	2.317	1.269	1.585
Uitbesteed werk en advieskosten	1.331	827	586
Overige materiële kosten	202	408	197
Catering- en vergaderkosten	520	308	257
Transport en koeriersdiensten	88	82	90
Drukwerk, repro en kopieerkosten	572	473	393 +
Overige administratie- en beheerskosten	<u>5.030</u>	<u>3.367</u>	<u>3.108</u>

Figuur 67: Administratie- en beheerskosten

In 2022 is een nieuwe marketingcampagne ontwikkeld en er hebben weer fysieke open dagen plaatsgevonden.

De toename van kosten bij uitbesteed werk is grotendeels ontstaan door de implementatie van het leermanagementsysteem (LMS) en inventarisatie van cyber-risico's.

Er wordt weer meer gebruik gemaakt van fysieke bijeenkomsten, vergaderingen en trainingen waardoor de catering- en vergaderkosten zijn toegenomen.

Van drukwerk wordt de steeds minder gebruik gemaakt waardoor een deel van de voorraad is afgeboekt.

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris	623	433	489
Software licenties	3.103	2.949	2.845
Leermiddelen	2.627	2.436	2.963
Examenkosten	1.390	1.189	1.462 +
	<u>7.743</u>	<u>7.007</u>	<u>7.759</u>

Figuur 68: Inventarisatie apparatuur en leermiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen zijn gelijk aan vorig jaar en € 0,7 miljoen hoger dan de begroting. De studenten zijn weer meer op locatie terwijl ook ingezet wordt op hybride onderwijs waardoor zowel de kosten voor inventaris als software licenties zijn toegenomen. De tarieven voor examens zijn omhoog gegaan.

Overige voorzieningen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Dotatie overige voorzieningen	82	120	47

Figuur 69: Dotatie overige voorzieningen

De onttrekking/ dotatie overige voorzieningen betreft de voorziening voor dubieuze debiteuren.

Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Overige			
Kantinekosten	208	478	91
Excursies/werkweek	635	621	214
Contributies	1.122	920	990
Abonnementen	225	139	226
Verzekeringen	88	79	150
Overige facilitaire lasten	1.035	965	682 +
	<u>3.313</u>	<u>3.202</u>	<u>2.353</u>

Figuur 70: Overige lasten

Van de kantines wordt nog minder gebruik gemaakt dan verwacht na de corona periode.

De excursies zijn weer regulier onderdeel van het curriculum en conform begroting hoger dan vorig jaar.

De overige facilitaire lasten betreffen reiskosten de overige kosten voor cursisten en laten een geplande toename zien ten opzichte van vorig jaar. Het onderwijs is op alle facetten weer in volle gang.

Onderstaande tabellen geven de vereiste uitsplitsing van de accountants- en advieskosten voor het jaar 2022 en 2021 weer. De lasten in 2021 waren toegenomen door extra werkzaamheden voor de jaarrekening en aanvullende onderzoeksopdrachten.

	EY Accountants LLP 2022	Overige accountants 2022	Totaal accountants- en advieskosten 2022
Onderzoek van de jaarrekening	176	6	182
Andere controleopdrachten	54		54
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0		0
Andere niet-controle diensten	0		0
Accountantskosten voorgaande jaren	12		12 +
Totaal	242	6	248

Figuur 71: Accountants- en advieskosten (2022)

	EY Accountants LLP 2021	Overige accountants 2021	Totaal accountants- en advieskosten 2021
Onderzoek van de jaarrekening	215	12	227
Andere controleopdrachten	55		55
Adviesdiensten op fiscaal terrein	40		40
Andere niet-controle diensten	0		0
Accountantskosten voorgaande jaren	112		112 +
Totaal	422	12	434

Figuur 72: Accountants- en advieskosten (2021)

10.7.3 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rentebaten	134	0	0
Rentelasten	-250	-246	-257 +
Totaal	-116	-246	-257

Figuur 73: Financiële baten en lasten

De rentelasten bestaan uit de lasten van langlopende leningen (€ 223K), alsmede de kosten voor provisie en rente in verband met aanhouden bankrekeningen (€ 27K).

Vanaf september wordt er creditrente vergoed over het rekening courant saldo dat bij de schatkist is gestald.

11. Jaarrekening enkelvoudig

11.1 Balans per 31 december 2022

Enkelvoudig

(* € 1.000)
(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Materiële vaste activa (11.3.1)		
Gebouwen en Terreinen	70.690	73.283
Inventaris en apparatuur	8.233	9.388
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>1.555 +</u>	<u>2.183 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	80.478	84.854
Financiële vaste activa (11.3.2)		
Deelnemingen	5.336	5.237 +
Vorderingen	<u>70 +</u>	<u>70 +</u>
Totaal Financiële vaste activa	5.406	5.307
Vorderingen (11.3.3)		
Debiteuren en deelnemers	2.625	2.672
Deelnemingen	0	36
Vorderingen op overheden	299	269
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>4.744 +</u>	<u>4.606 +</u>
Totaal Vorderingen	7.668	7.583
Liquide middelen (11.3.4)	<u>33.976 +</u>	<u>27.463 +</u>
Totaal activa	<u>127.528</u>	<u>125.207</u>

Figuur 74: Balans jaarrekening (enkelvoudig) activa, per 31 december 2022

Enkelvoudig

passiva

	<u>31 december 2022</u>	<u>31 december 2021</u>
Eigen Vermogen (11.3.5)		
Algemene reserve	53.700	53.935
Vorzieningen (11.3.6)		
Personeelsvoorzieningen	6.947	7.176
Overige voorzieningen	<u>365 +</u>	<u>365 +</u>
Totaal Voorzieningen	7.312	7.541
Langlopende schulden (11.3.7)		
Kredietinstellingen	<u>21.736 +</u>	<u>22.724 +</u>
Totaal Langlopende schulden	21.736	22.724
Kortlopende schulden (11.3.8)		
Kredietinstellingen	988	1.016
Crediteuren en overige kortlopende schulden	10.218	7.825
Pensioenen, belastingen en sociale premies	9.440	9.168
Overlopende passiva	<u>24.134 +</u>	<u>22.998 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>44.780 +</u>	<u>41.007 +</u>
Totaal passiva	<u>127.528</u>	<u>125.207</u>

Figuur 75: Balans jaarrekening (enkelvoudig) passiva, per 31 december 2022

11.2 Staat van baten en lasten 2022

Enkelvoudig

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2022</u>	<u>Begroting 2022</u>	<u>Realisatie 2021</u>
Baten (11.4.1)			
Rijksbijdragen	203.492	192.341	197.930
Overige overheidsbijdragen en subsidies	9.944	7.596	9.626
Werk in opdracht van derden	4.897	4.431	4.372
Les- en Examengelden	855	1.164	383
Overige baten	<u>1.694 +</u>	<u>2.263 +</u>	<u>1.516 +</u>
Totaal Baten	220.882	207.795	213.827
Lasten (11.4.2)			
Personele lasten	175.709	173.582	167.758
Afschrijvingen	10.411	10.920	9.959
Huisvestingslasten	15.196	13.094	13.763
Overige lasten	<u>20.175 +</u>	<u>18.969 +</u>	<u>18.948 +</u>
Totaal lasten	221.491 -/-	216.565 -/-	210.428 -/-
Saldo baten en lasten	-609	-8.770	3.399
Resultaat deelnemingen (11.4.3)	477	320	471
Financiële baten en lasten (11.4.4)	<u>-103 +</u>	<u>-240 +</u>	<u>-241 +</u>
	<u>374 +</u>	<u>80 +</u>	<u>230 +</u>
Netto resultaat	-235	-8.690	3.629

Figuur 76: Staat van baten en lasten jaarrekening 2022 (enkelvoudig)

11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2022

(* € 1.000)

Voor de algemene grondslagen, waardering en resultaatbepaling wordt verwezen naar paragraaf 10.4. In dit hoofdstuk is alleen de relevante informatie opgenomen, die afwijkend is van de geconsolideerde jaarrekening.

11.3.1 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Bouwkundige projecten in uitvoering	totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	123.501	32.835	2.183	158.519
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-50.218	-23.447	0	-73.665 +
Boekwaarde 31 december 2021	73.283	9.388	2.183	84.854
Investerings	3.079	1.560	1.555	6.194
Desinvesteringen	-95	-17	0	-112
Afschrijving desinvesteringen	30	2	0	32
Herrubricering naar investeringen gebouwen	1.249	934	-2.183	0
Afschrijvingen	-6.856	-3.634	0	-10.490 +
Boekwaarde per 31 december 2022	70.690	8.233	1.555	80.478
Aanschafwaarde per 31 december 2022	127.734	35.312	1.555	164.601
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-57.044	-27.079	0	-84.123 +
Boekwaarde per 31 december 2022	70.690	8.233	1.555	80.478

Figuur 77: Materiële vaste activa

De investeringen in gebouwen komen voort uit het meerjarig onderhoudsplan, verduurzaming en renovaties. De grootste investeringen vonden plaats voor renovatie van de Baljuwstraat (€ 0,4 miljoen), gevelrenovatie bij de Rosestraat (€ 0,3 miljoen) en ledverlichting bij de Schiedamseweg ad (€ 0,3 miljoen).

Het verschil ten opzichte van het geconsolideerde MVA overzicht betreft het deel van de Rosestraat dat via de Stichting Kop van Zuid wordt geëxploiteerd en investeringen in inventaris bij het TopSportCentrum.

11.3.2 Financiële vaste activa

	boekwaarde 1 januari 2022	investeringen en verstrekte leningen	des-investeringen en afgeloste leningen	resultaat deelnemingen	uitkering deelnemingen	boekwaarde 31 december 2022
Deelnemingen	5.237	0	18	477	360	5.336
Lening aan deelnemingen	70	0	0	0	0	70 +
Totaal	5.307	0	18	477	360	5.406

Figuur 78: Financiële vaste activa

De lening betreft het beschikbaar stellen van werkkapitaal voor Stichting interconfessioneel Branche opleidingscentrum Gezondheidszorg.

11.3.3 Vorderingen

	31 december 2022	31 december 2021
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	1.833	1.986
Deelnemers/cursisten	1.421	1.240
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-629	-554 +
Totaal	<u>2.625</u>	<u>2.672</u>

Figuur 79: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

	31 december 2022	31 december 2021
Deelnemingen		
Deelnemingen	0	36 +
Totaal	<u>0</u>	<u>36</u>

Figuur 80: Vorderingen op deelnemingen

	31 december 2022	31 december 2021
Overige vorderingen en overlopende activa		
Omzetbelasting	205	32
Vooruitbetaalde kosten	870	944
Nog te ontvangen inkomsten	1.850	3.014
Verstreckte voorschotten	31	4
Overige	1.788	612 +
Totaal	<u>4.744</u>	<u>4.606</u>

Figuur 81: Overige vorderingen en overlopende activa

11.3.4 Liquide middelen

	31 december 2022	31 december 2021
Kasmiddelen en overigen	181	111
Tegoeden op bank- en girorekeningen	33.795	27.352 +
Totaal	<u>33.976</u>	<u>27.463</u>

Figuur 82: Liquide middelen

11.3.5 Eigen Vermogen

(in € 1.000)

	<u>2022</u>	<u>2021</u>
Algemene reserve per 1 januari	53.935	50.306
Netto resultaat	<u>235</u>	-/ - <u>3.629</u>
Algemene reserve per 31 december	53.700	53.935
	=====	=====

Het totale exploitatieresultaat is opgebouwd uit het enkelvoudig resultaat van Albeda ad -/- € 712K (2021: € 3.158K) en het resultaat van de deelnemingen ad € 477K (2021: € 471K) zoals toegelicht bij paragraaf 11.4.3.

11.3.6 Voorzieningen

	Voorziening personeel	Voorziening uitgestelde personele beloningen	Voorziening herstructurering	totaal personeelsvoorzieningen	Overige voorzieningen	totaal overige voorzieningen	totaal voorzieningen
1 januari 2022	2.294	4.648	234	7.176	365	365	7.541
Dotatie	1.901	3.419	0	5.320	0	0	5.320
Onttrekking	-2.095	-373	-139	-2.607	0	0	-2.607
Vrijval	-448	-2.399	-95	-2.942	0	0	-2.942 +
31 december 2022	<u>1.652</u>	<u>5.295</u>	<u>0</u>	6.947	<u>365</u>	365	7.312
Kortlopend deel (<1 jaar)	1.140	904	0	2.044	175	175	2.219
Langlopend deel (>1 jaar)	512	4.391	0	4.903	190	190	5.093
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 83: Voorzieningen

11.3.7 Kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	5.906	3.804
Schulden aan groepsmaatschappijen	218	245
Schulden aan overheden	3.967	2.943
Overig	127	833 +
Totaal	<u>10.218</u>	<u>7.825</u>

Figuur 84: Crediteuren en overige kortlopende schulden

	31 december 2022	31 december 2021
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	7.302	7.028
Schulden terzake van pensioenen	2.138	2.140 +
Totaal	<u>9.440</u>	<u>9.168</u>

Figuur 85: Pensioenen, belastingen en sociale premies

	31 december 2022	31 december 2021
Overlopende passiva		
Vooruitontvangen college- en les gelden	807	267
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	4.707	6.056
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	6.602	6.173
Vooruitontvangen termijnen	727	826
Vakantiegeld en verlofdagen	6.693	6.472
Nog te betalen kosten	4.598	3.204 +
Totaal	<u>24.134</u>	<u>22.998</u>

Figuur 86: Overlopende passiva

11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2022

(* € 1.000)

11.4.1 Baten

Overige overheidsbaten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Gemeentelijke bijdrage educatie	7.076	5.176	7.186
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.868	2.420	2.440 +
Totaal	9.944	7.596	9.626

Figuur 87: Overige overheidsbaten

Overige baten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huurontvangsten	145	147	247
Detacheringen	1.150	839	986
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	268	326	105
Overigen	131	951	178 +
Totaal	1.694	2.263	1.516

Figuur 88: Overige baten

11.4.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	113.658	117.028	112.070
Sociale lasten	15.892	16.235	15.548
Pensioenlasten	18.908	19.727	18.892
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	620	947	855
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	2.473	454	-2.637
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	-95	0	0
Personeel niet in loondienst	17.381	13.180	17.192
Overige personeelslasten	8.367	6.270	7.010
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.495	-259	-1.172 +
Totaal	175.709	173.582	167.758

Figuur 89: Personele lasten

Afschrijvingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Erfpacht terreinen	191	191	191
Gebouwen en terreinen	6.750	7.416	6.202
Inventaris en apparatuur	1.295	902	1.428
ICT-inventaris	2.175	2.411	2.138 +
Totaal	10.411	10.920	9.959

Figuur 90: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Huren	6.862	4.897	5.984
Onderhoudskosten vastgoed	2.842	3.015	2.583
Advieskosten vastgoed	206	190	146
Energie en water	1.865	2.093	1.914
Schoonmaak	2.339	1.951	2.214
Heffingen	729	595	669
Overige huisvestingslasten	353	353	253 +
Totaal	15.196	13.094	13.763

Figuur 91: Huisvestingslasten

Overige lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Administratie- en beheerslasten	9.360	7.869	8.891
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.477	7.007	7.696
Dotatie overige voorzieningen	81	120	41
Overige	3.257	3.973	2.320 +
Totaal	20.175	18.969	18.948

Figuur 92: Overige lasten

11.4.3 Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Resultaat gelieerde instellingen	477	320	471 +
Totaal	477	320	471

Figuur 93: Resultaat deelnemingen gelieerde instellingen

Het resultaat van gelieerde ondernemingen is als volgt opgebouwd:

	in € 1.000	
	2022	2021
Matrix B.V. (voorheen Centrum Vakopleiding), Rotterdam (100%)	0	-5
Exploitatie TopSportCentrum B.V., Rotterdam (100%)	93	114
Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid C.V., Rotterdam (100%)	362	362
Stichting Interconf. BOG van de Gezondheidszorg, Rotterdam (100%)	0	0
Stichting Beheer branche opleidingscentrum Gezondheidszorg, Rotterdam (100%)	0	0
Stichting Albeda Studiesupportfonds, Rotterdam (100%)	22	0
	477	471

Figuur 94: Resultaat van de gelieerde ondernemingen

In de C.V. Kop van Zuid wordt de verhuur van een deel van het pand aan de Rosestraat aan Albeda verantwoord.

Exploitatie TopSportCentrum B.V. organiseert en faciliteert evenementen en wedstrijden en exploiteert de accommodatie door sporthallen van Stadsontwikkeling (gemeente Rotterdam) te huren en onder te verhuren aan onder andere de hoofdgebruikers Rotterdam Topsport, Fysiopraktijk Spanjersberg, Feijenoord Fanshop en de sportopleidingen van Albeda. De gemeente Rotterdam heeft

via de Dienst Sport en Recreatie een prestatiesubsidie verstrekt in verband met een te realiseren minimaal bezettingspercentage.

Stichting BOG verloont de inzet van gastdocenten. Hiervan worden de kosten volledig doorbelast naar Albeda zonder winstoogmerk.

Binnen de deelneming Matrix B.V. worden geen activiteiten meer uitgevoerd. De B.V. is geliquideerd per 31 maart 2022.

11.4.4 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2022	Begroting 2022	Realisatie 2021
Rentebaten	134	0	0
Rentelasten	-237	-240	-241 +
Totaal	<u>-103</u>	<u>-240</u>	<u>-241</u>

Figuur 95: Rentebaten en -lasten

De rentelasten hebben betrekking op de schatkistlening ad € 25 miljoen.

11.4.5 Gebeurtenissen na balansdatum

Er hebben geen gebeurtenissen na balansdatum plaatsgevonden die vermeld dienen te worden in de jaarrekening.

11.5 Verbonden partijen

(* € 1.000)

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code acti- vitei- ten	eigen vermogen 31 december 2022	Omzet 2022	resultaat 2022	conso- lidatie	Art2:403 BW	deel- name %	consoli- datie %
Meerderheidsdeelneming / Beslissende zeggenschap										
Exploitatie Topsportcentrum	B.V.	Rotterdam	4	713	3.027	93	Ja	Nee	100%	100%
Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid	C.V.	Rotterdam	3	4.560	465	362	Ja	Nee	100%	100%
Beheer Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	3	110	-	-	Ja	n.v.t.	n.v.t.	100%
Interconf. Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	4	1	137	-	Ja	n.v.t.	n.v.t.	100%
Stichting Albeda Studiesupport fonds	Stichting	Rotterdam	4	22	448	22	Ja	n.v.t.	n.v.t.	100%
				<u>5.406</u>	<u>4.077</u>	<u>477</u>				
Overige verbonden partijen										
Exploitatie Technisch Paviljoen	Stichting	Hellevoetsluis	3				Nee			
Rotterdamse Ondernemers Academie	Stichting	Rotterdam	1				Nee			
Vereniging van Eigenaren Rosestraat	Vereniging	Rotterdam	3				Nee			
Stichting Matrix RDM Campus	Stichting	Rotterdam	4				Nee			
Stichting RDM Training Plant	Stichting	Rotterdam	3				Nee			
1: contractonderwijs 2: contractonderzoek 3: onroerende zaken 4: overig										

Figuur 96: Verbonden partijen

11.6 Overzicht geormerkte subsidies OC&W

(* € 1.000)

G1. Subsidies waarbij het eventueel niet aangewende deel van de subsidie, mits de activiteiten volledig zijn uitgevoerd, kan worden besteed aan andere activiteiten waarvoor bekostiging wordt verstrekt.

Omschrijving	Toewijzing		de activiteiten zijn ultimo 2022 conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Geormerkt zonder verrekeningsclausule			
Zij instroom 2020	1039030-01	21-1-2020	J
Zij instroom 2020	1046624-01	20-2-2020	J
Zij instroom 2020	1052347-01	20-3-2020	J
Zij instroom 2020	1078737-01	15-4-2020	J
Zij instroom 2020	1083318-01	22-6-2020	J
Zij instroom 2020	1085588-01	21-7-2020	J
Zij instroom 2020	1089785-01	22-9-2020	J
Zij instroom 2020	1097293-01	20-11-2020	J
Zij instroom 2020	1102752-01	21-12-2020	J
Lerarenbeurs 2020	1090412-01	22-9-2020	J
Zij instroom 2021	1120812-01	20-1-2021	J
Zij instroom 2021	1126073-01	22-3-2021	J
Zij instroom 2021	1154766-01	19-5-2021	J
Zij instroom 2021	1158917-01	22-6-2021	J
Zij instroom 2021	1160496-01	20-7-2021	J
Zij instroom 2021	1183557-01	22-11-2021	J
Zij instroom 2021	1189547-01	21-12-2021	J
Lerarenbeurs 2021	1164846-01	20-8-2021	J
Lerarenbeurs 2021	1177048-01	22-9-2021	J
Lerarenbeurs 2021	1179135-01	20-10-2021	J
Zij instroom 2022	100000108-1	22-2-2022	N
Zij instroom 2022	100000120-1	22-3-2022	N
Zij instroom 2022	100000145-1	15-4-2022	N
Zij instroom 2022	100000164-1	20-5-2022	N
Zij instroom 2022	100000200-1	21-6-2022	N
Zij instroom 2022	100000219-1	20-7-2022	N
Zij instroom 2022	100000231-1	22-8-2022	N
Zij instroom 2022	100002856-1	20-12-2022	N
Lerarenbeurs 2022	1245468-1	20-5-2022	N
Lerarenbeurs 2022	1277806-1	22-8-2022	N
Lerarenbeurs 2022	1279724-1	20-9-2022	N
Lerarenbeurs 2022	1285754-1	22-11-2022	N
Extra begeleiding en nazorg mbo	EBEN21039	31-3-2021	J
Nazorg mbo 2022-2023	MBO22028	28-2-2022	N
Nazorg mbo 2022-2023	NMBO22051	29-6-2022	N
Subsidie instructeursbeurs mbo 2021	1176875-01	21-9-2021	J
Subsidie instructeursbeurs mbo 2021	1183391-01	22-11-2021	J
Subsidie instructeursbeurs mbo 2022	100000253	22-8-2022	N
Salarismix MBO Randstad 2022	100000083-2	20-7-2022	N
Salarismix MBO Randstad 2021	100000253-1	20-8-2021	J

Figuur 97: Geormerkte subsidies zonder verrekeningsclausule

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar geormerkt en aflopend in jaar 2022

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 31-12-2021	Totale subsidiabele kosten t/m 31-12-2021	saldo per 1-1-2022	ontvangen in 2022	subsidiabele kosten in 2022	Te verrekenen per 31-12-2022
	Kenmerk	Datum							
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20006	31-3-2020	465	465	224	240	-	240	-
RIF Cloud Engineering	RIF17024	13-10-2017	592	592	539	53	-	53	-
			1.057	1.057	763	293	-	293	-

Figuur 98: Geormerkt en aflopend in 2022

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

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m 31-12-2021	Totale subsidiabele kosten t/m 31-12-2021	saldo per 1-1-2022	ontvangen in 2022	subsidiabele kosten in 2022	Saldo per 31-12-2022
	Kenmerk	Datum							
OCW/RIF21021 Zorg innovatie Academie	RIF21021	21-10-2021	897	224	-	224	179	-	403
OCW/RIF21019 Talenthub op Zuid	RIF21019	21-10-2021	514	129	-	129	103	106	126
OCW/RIF22008 Hospitality Innovation Campus	RIF22008	8-6-2022	1.000	-	-	-	350	86	264
Flexibel BO 3e leerweg FLEX21008	FLEX21008	14-4-2022	500	-	-	-	300	-	300
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2022	1119137-01	21-12-2020	4.892	-	-	-	4.892	1.497	3.395
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2021	1119137-01	21-12-2020	4.892	4.892	1.861	3.031	-	2.844	187
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2020	1119137-01	21-12-2020	4.892	4.892	4.729	163	-	131	32
			17.587	10.137	6.590	3.547	5.824	4.664	4.707

Figuur 99: Geoormerkt en doorlopend na 2022

De subsidiabele kosten van de VSV plusmiddelen in 2022 van enkele van de partnerscholen bevat een besteding van € 291K die betrekking heeft op het jaar 2021.

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	saldo per 1-1-2022	ontvangst in 2022	lasten 2022	Totale kosten t/m 31-12-2022	Saldo nog te besteden ultimo 2022
	Kenmerk	Datum						
Overige subsidies niet behorende tot de G2 gelden								
VSV prestatiebox 2019	1016025-1	19-8-2019	641	641	-	-	-	641
VSV prestatiebox 2018	936057-1	20-11-2018	673	673	-	-	-	673
VSV prestatiebox 2018	865592-2	19-10-2017	200	200	-	-	-	200
VSV prestatiebox 2016 variabel	784954-1	20-10-2016	500	70	-	-	430	70
Totaal			2.014	1.584	-	-	430	1.584

Figuur 100: Overige subsidies niet behorende tot de G2-gelden

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	saldo per 1-1-2022	ontvangst in 2022	lasten 2022	Totale kosten t/m 31-12-2022	Saldo nog te besteden ultimo 2022
	Kenmerk	Datum						
Overige subsidies niet behoren tot de G2 gelden aflopend in jaar 2022								
Kwaliteitsafspraken resultaatsafhankelijk budget	1183045-02	26-10-2021	8.414	212	-	212	8.414	-
Kwaliteitsafspraken 2022	10000006-2	20-7-2022	14.993	-	14.993	14.993	14.993	-
			23.407	212	14.993	15.205	23.407	-

Figuur 101: Overige subsidies niet behorende tot de G2-gelden en aflopend in 2022

11.7 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders en Wet normering Topinkomens

Wet normering Topinkomens

Conform de Wet normering Topinkomens (WNT) worden hieronder de meldingen gedaan inzake deze wet waarbij hogere betalingen hebben plaatsgevonden dan een jaarsalaris van € 216.000, ontslagvergoedingen van boven € 75.000 en uitbetalingen aan interim-functionarissen, die langer dan zes maanden in dienst zijn geweest bij Albeda tegen een omgerekend salaris van € 216.000 bij volledig dienstverband.

Het voor Albeda toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2022 € 216.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium:

- Gemiddelde omzet 9
- Aantal leerlingen/deelnemers/studenten 5
- Gewogen aantal onderwijssoorten/sectoren 5

Met de definitie van topfunctionaris zijn binnen Albeda het college van bestuur en de raad van toezicht geïdentificeerd.

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling, inclusief degenen die op grond van hun voormalige functie nog vier jaar als topfunctionaris worden aangemerkt.

<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	B.S. Fredriksz	A. Denissen	R.G. Louwerse
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	Directeur F&C
Aanvang functievervulling in 2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022
Einde functievervulling in 2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	191.268	170.130	170.374	126.722
Beloningen betaalbaar op termijn	24.326	23.864	23.620	22.929
<i>Subtotaal</i>	215.594	193.994	193.994	149.651
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	216.000	216.000	216.000	216.000
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021				
<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	B.S. Fredriksz	A. Denissen	R.G. Louwerse
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB / directeur F&C
Aanvang functievervulling in 2021	1-1-2021	1-1-2021	1-10-2021	1-1-2021
Einde functievervulling in 2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	184.901	165.277	41.263	148.555
Beloningen betaalbaar op termijn	24.099	22.823	5.762	23.750
<i>Subtotaal</i>	209.000	188.100	47.025	172.305
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	209.000	209.000	52.679	209.000
Totale bezoldiging	209.000	188.100	47.025	172.305

Figuur 102: Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking

Er hebben zich geen wijzigingen voorgedaan in de samenstelling van het cvb gedurende het verslagjaar.

De heer R.G. Louwerse wordt aangemerkt als topfunctionaris tot uiterlijk 30 april 2025 in verband met een eerdere functie als lid van college van bestuur.

Meldplicht op grond van artikel 1.6a, derde lid, WNT

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen gelijktijdige dienstbetrekking bij andere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2022).

Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

bedragen x € 1	H.J. van den Berk	H.C. Theisens	M.B. Unck	W.F. de Mooij	B. Sabourian	A.M. Huibrechts e-Truijens	B. Vukicevic
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functievervulling in 2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	1-1-2022	1-10-2022
Einde functievervulling in 2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022	30-9-2022	31-12-2022	31-12-2022	31-12-2022
Bezoldiging							
Bezoldiging	20.700	14.500	14.500	10.845	14.500	14.500	3.625
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	32.400	21.600	21.600	16.156	21.600	21.600	5.444
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2021							
bedragen x € 1 (excl. BTW)							
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	
Aanvang functievervulling in 2021	1-12-2021	1-1-2021	1-1-2021	1-1-2021	1-1-2021	1-1-2021	
Einde functievervulling in 2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021	31-12-2021	
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	20.000	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000	
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	31.350	20.900	20.900	20.900	20.900	20.900	

Figuur 103: Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

Per 30 september 2022 is mevrouw W.F. de Mooij afgetreden als lid van de raad van toezicht en de heer B. Vukicevic is per 1 oktober 2022 aangetreden als lid.

11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht

De jaarrekening is vastgesteld door het college van bestuur op 14 juni 2023 en goedgekeurd door de raad van toezicht op 14 juni 2023.

12. Overige gegevens

12.1 Bestemming saldo baten en lasten

De bestemming van het saldo van baten en lasten staat ter beschikking aan het college van bestuur.

Het resultaat is toegevoegd aan de algemene reserve.

12.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant



Controleverklaring van de onafhankelijke accountant

Aan: de raad van toezicht van Stichting Albeda

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen jaarrekening 2022

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2022 van Stichting Albeda te Rotterdam gecontroleerd.

Naar ons oordeel:

- ▶ geeft de in dit jaarverslag opgenomen jaarrekening een getrouw beeld van de grootte en de samenstelling van het vermogen van Stichting Albeda op 31 december 2022 en van het resultaat over 2022 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- ▶ zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2022 in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand gekomen in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1 Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

De jaarrekening bestaat uit:

- ▶ de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2022;
- ▶ de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2022;
- ▶ de toelichting met een overzicht van de gehanteerde grondslagen voor financiële verslaggeving en andere toelichtingen.

De basis voor ons oordeel

Wij hebben onze controle uitgevoerd volgens het Nederlands recht, waaronder ook de Nederlandse controlestandaarden en het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 vallen. Onze verantwoordelijkheden op grond hiervan zijn beschreven in de sectie Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening.

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

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

Naleving anticumulatiebepaling WNT niet gecontroleerd

In overeenstemming met het Controleprotocol WNT 2022 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd.

Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

Naast de jaarrekening en onze controleverklaring daarbij, omvat het jaarverslag andere informatie, die bestaat uit:

- ▶ het bestuursverslag;
- ▶ de overige gegevens.

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

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 is vereist.

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

Met onze werkzaamheden hebben wij voldaan aan de vereisten in de Regeling jaarverslaggeving onderwijs, paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

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

Het bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

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

Wij hebben deze accountantscontrole professioneel kritisch uitgevoerd en hebben waar relevant professionele oordeelsvorming toegepast in overeenstemming met de Nederlandse controlestandaarden, het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2022, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's:
 - ▶ dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - ▶ van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- ▶ het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- ▶ het vaststellen dat de door het bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gereede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om aandacht in onze controleverklaring te vestigen op de relevante gerelateerde toelichtingen in de jaarrekening. Als de toelichtingen inadequaat zijn, moeten wij onze verklaring aanpassen. Onze conclusies zijn gebaseerd op de controle-informatie die verkregen is tot de datum van onze controleverklaring. Toekomstige gebeurtenissen of omstandigheden kunnen er echter toe leiden dat een instelling haar continuïteit niet langer kan handhaven;
- ▶ het evalueren van de presentatie, structuur en inhoud van de jaarrekening en de daarin opgenomen toelichtingen;
- ▶ het evalueren of de jaarrekening een getrouw beeld geeft van de onderliggende transacties en gebeurtenissen en of de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties in alle van materieel belang zijnde aspecten rechtmatig tot stand zijn gekomen.

Gegeven onze eindverantwoordelijkheid voor het oordeel zijn wij verantwoordelijk voor de aansturing van, het toezicht op en de uitvoering van de groepscontrole. In dit kader hebben wij de aard en omvang bepaald van de uit te voeren werkzaamheden voor de groepsonderdelen. Bepalend hierbij zijn de omvang en/of het risicoprofiel van de groepsonderdelen of de activiteiten. Op grond hiervan hebben wij de groepsonderdelen geselecteerd waarbij een controle of beoordeling van de volledige financiële informatie of specifieke posten noodzakelijk was.

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

Rotterdam, 23 juni 2023

Ernst & Young Accountants LLP

w.g. drs. M. Verschoor RA

13. Bijlagen

13.1 Algemene gegevens

Raad van toezicht

Naam	Periode	Functie
Mevrouw H.J. van den Berk	Met ingang van 1 december 2020	Voorzitter
Mevrouw A.M. Huibrechtse-Truijens	Met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw B. Soubourian	Met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw W.F. de Mooij	Met ingang van 1 oktober 2014 tot 1 oktober 2022	Vicevoorzitter
De heer H.C. Theisens	Met ingang van 1 september 20217	Lid
De heer M. Unck	Met ingang van 1 januari 2020	Lid/vicevoorzitter vanaf 1 oktober 2022
De heer B. Vukicevic	Met ingang van 1 oktober 2022	Lid

College van bestuur

Gedurende het verslagjaar bestond het college van bestuur uit de volgende personen:

Naam	Periode	Functie
De heer R. (Ron) Kooren	Met ingang van 1 oktober 2015	Voorzitter
Mevrouw (Simone) B.S.Fredriksz	Met ingang van 1 november 2020	Lid
Mevrouw A.E. (Arlène) Denissen	Met ingang van 1 oktober 2021	lid

Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling : Albeda
Bevoegd gezag : Stichting Albeda
Adres : Rosestraat 1101/1103
Postadres : Postbus 9451
Postcode/plaats : 3007 AL Rotterdam
E-mail : r.kooren@albeda.nl
Internet site : www.albeda.nl
Brin-nummer : 00GT
Contactpersoon : de heer R. Louwerse, directeur Finance & Control
E-mail : r.louwerse@albeda.nl
Stafbureau : Haastrechtstraat 3
 3079 DC Rotterdam
 010 497 37 37

Beroepsonderwijs colleges

College Economie & Ondernemen	: Zuster Hennekeplein, 3033 BW Rotterdam 010 443 01 00
College Sociaal & Pedagogisch Werk	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam 010 290 10 10
Startcollege	: Sportlaan 90, 3078 WR Rotterdam 010 292 82 00
Zorgcollege	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam 010 290 10 10
Cluster hospitality	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam 010 290 10 10
Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment	: Van Zandvlietplein 20, 3077 AA Rotterdam 010 497 12 00
Techniek College Rotterdam	: Drutenstraat 2, 3087 CC Rotterdam 088 945 45 00

Contractonderwijs

Educatie	: Baljuwstraat 2, 3039 AK Rotterdam 010 443 66 00
----------	------------------------------------------------------

13.2 Te verrekenen cursusgeld 2022/2023

(* € 1.000)

		<u>niveau 1 + 2</u>	<u>niveau 3 + 4</u>	<u>Totaal</u>
Beroepsonderwijs				
	TCR: Albeda	66.473	330.331	396.804
	Cluster Hospitality	29.477	52.500	81.977
	Albeda College Economie & Ondernemen	13.540	138.296	151.836
	Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment	2.140	32.446	34.586
	Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk	561	266.138	266.699
	Albeda Zorgcollege	69.864	1.600.516	1.670.380
	Albeda Startcollege	<u>21.542</u>	<u>0</u>	<u>21.542</u>
Totaal		203.597	2.420.227	2.623.824
Reeds verrekend via de maandelijkse bekostiging		142.186	2.175.660	<u>2.317.846</u>
			Saldo	<u><u>305.978</u></u>

Figuur 104: Te verrekenen cursusgeld 2022/2023

13.3 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur

<p>De heer R.J.M. (Ron) Kooren, voorzitter (vanaf 1 oktober 2015) Benoemd tot 1 oktober 2023 Portefeuille: strategie, externe betrekkingen, onderwijs en kwaliteit</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestuurslid VNO-NCW Rotterdam ▪ Voorzitter bestuur IT campus Rotterdam
<p>Mevrouw B.S. (Simone) Fredriksz, lid (vanaf 1 november 2020) Benoemd tot 1 november 2024 Portefeuille: onderwijs</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid raad van toezicht The Dutch Alliance (vanaf 1 januari 2021)
<p>Mevrouw A.E. (Arlène) Denissen, lid (vanaf 1 oktober 2021) Benoemd tot 1 oktober 2025 Portefeuille: bedrijfsvoering en financiën</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid Cliëntenraad Máxima MC ▪ Lid Raad van Toezicht Lumens ▪ Lid Raad van Toezicht Severinus

13.4 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht

<p>Mevrouw H.J. (Hedy) van den Berk Benoemd tot 1 december 2024, eerste termijn en herbenoembaar Voorzitter rvt en voorzitter commissie werkgeverszaken</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bestuursvoorzitter bij Havensteder <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voorzitter raad van commissarissen Stichting KWH ▪ Vicevoorzitter en voorzitter auditcommissie caad van toezicht Xtra ▪ Lid raad van advies Quatrospect ▪ Jurylid Job Dura Fonds (Thema Wonen) ▪ Voorzitter werkgroep Betaalbaarheid De Vernieuwde Stad ▪ Lid Adviescommissie Vernieuwingsagenda Aedes ▪ Lid bestuur Nationaal Programma Rotterdam Zuid
<p>Mevrouw W.F. (Willy) de Mooij Benoemd tot 1 oktober 2022, tweede termijn en niet herbenoembaar Vicevoorzitter rvt en lid commissie werkgeverszaken</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid raad van bestuur Vestia, Rotterdam <p>Nevenfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid raad van toezicht Amsterdam UMC ▪ Penningmeester Stichting Vivir Juntos ▪ Eigenaar De Mooij Advies
<p>De heer H.C. (Henno) Theisens Benoemd tot 1 september 2025, tweede termijn en niet herbenoembaar Voorzitter onderwijscommissie</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Directeur kenniscentrum Governance of Urban Transitions <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid raad van toezicht Hogeschool van Amsterdam ▪ Lid redactieraad TH&MA Hoger Onderwijs
<p>Mevrouw A.M. (Anne) Huibrechtse-Truijens Benoemd tot 1 september 2026, tweede termijn en niet herbenoembaar Voorzitter audit committee</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Global Head Climate & Innovation
<p>Mevrouw B. (Baharak) Sabourian Benoemd tot 1 september 2026, tweede termijn en niet herbenoembaar Lid onderwijscommissie</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Directeur Organisaties KYC Operations Retail NL, Rabobank <p>Nevenfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voorzitter raad van toezicht Kunsthal Rotterdam

<p>De heer M.B. (Maurice) Unck Benoemd tot 1 januari 2024, eerste termijn en herbenoembaar Vicevoorzitter rvt en lid commissie werkgeverszaken</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Algemeen directeur RET N.V. <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Lid raad van commissarissen van RMC B.V. ▪ Lid raad van commissarissen Reisinformatiegroep B.V. ▪ Voorzitter Strategische Adviesraad TNO Leefomgeving/Transport ▪ Bestuurslid Utrechts Universiteitsfonds ▪ Lid raad van toezicht van Franciscus Gasthuis en Vlietland
<p>De heer B. (Boban) Vukicevic Benoemd tot 1 oktober 2026, eerste termijn en herbenoembaar Lid audit committee</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zelfstandige op het gebied van toezicht, interim-management, strategisch adviseur digitalisering <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Universitair docent Executive Management Programma (IoT for Business) Open Universiteit ▪ Hogeschooldocent/onderzoeker Management Digitale Transformatie Hogeschool Utrecht ▪ Lid raad van commissarissen Staedion ▪ Lid raad van toezicht Pento ▪ Lid raad van commissarissen Leystromen ▪ Lid raad van toezicht Vecht en IJssel ▪ Lid Investment Committee OostNL ▪ Startup mentor bij Utrecht Inc

13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 (bijlage bij hoofdstuk 5)

Thema 1 Jongeren in een kwetsbare positie

Wat zijn de resultaten op onze meetbare en merkbare doelen?

In onze kwaliteitsagenda beschrijven we per thema onze meetbare en merkbare doelen. In onderstaande tabel beschrijven we per doel de voortgang.

Overkoepelend meetbaar doel bij thema 1-3 in de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
<p>2015/2016: 7% vsv (1.045 studenten)</p> <p>2016/2017: 7,3% vsv (1.077 studenten)</p>	<p>Het aantal vsv'ers is maximaal 7%.</p>	<p>Vsv over 2020/2021 is 6,8%. Over 2021/2022 is het vsv gestegen naar 8,3%, zo blijkt uit de voorlopige cijfers.</p>	<p>Het doel van max. 7% leken we te halen, de huidige stijging maakt duidelijk dat vsv een belangrijk aandachtspunt blijft.</p>

Meetbare doelen bij thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
<p>In 2018 is het idee voor de succesklas ontwikkeld, hiermee kunnen studenten die op niveau 3 of 4 dreigen uit te vallen via een verkort traject Medewerker secretariaat</p>	<p>Er zijn gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda (2019-2022, vier kalenderjaren), zeven succesklassen gestart voor studenten die dreigen zonder</p>	<p>Er zijn vanaf de start van de Succesklas t/m januari 2023 11 Succesklassen gestart. Slagingspercentage: cumulatief > 90%.</p>	<p>Het aantal aanmeldingen voor zowel de Succesklas als de Doorstroomklas neemt toe. Deze maatwerktrajecten zullen worden gecontinueerd; de trajecten (en de</p>

& receptie op niveau 2 alsnog een kwalificatie halen en doorstromen naar een passende opleiding op niveau 3 of 4.	diploma of startkwalificatie van school te gaan.	Inschatting mrt. 2023 = start 2 klassen. Doorstroomklas: er zijn vanaf de start tot en met januari 2023 7 Doorstroomklassen gestart. Voor februari 2023 starten naar verwachting 3 Doorstroomklassen.	aanpak binnen de trajecten) passen binnen het aanbod om Studiesucces van studenten te verhogen.
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Voor niveau 1 en 2 is het concept klas als werkplaats ontwikkeld. Vsv neemt af in de desbetreffende klassen. De doorontwikkeling naar Team als werkplaats voor niveau 3 en 4 is eind 2018 in de opstartfase.	Het concept 'team als werkplaats' wordt in tien onderwijsteams toegepast.	In 2022 hebben we ruim 1.100 studenten niv 1 en 2 in 62 klassen met de aanpak Klas als werkplaats bereikt, en bijna 16.000 studenten met Team en Locatie als werkplaats. Daarvan waren in 2022 in totaal 9.444 studenten mbo 3-4 tot 23 jaar. Dat is 60% van het totale aantal studenten op in totaal 10 Rotterdamse onderwijslocaties. We zijn in 4 jaar tijd van 6 onderwijsteams uitgebreid naar 10 locaties.	Het concept is in de afgelopen jaren zeer succesvol doorontwikkeld en verbreed naar andere niveaus, naar meer locaties en meer studenten. Deze aanpak waarin ondersteuningsteams op alle locaties samenwerken met het onderwijs, blijft bestaan.
	50 studenten die dreigen uit te vallen zonder diploma of startkwalificatie, verlaten de instelling met een (deel)certificaat.	Albeda heeft 143 mbo-verklaringen en 9 praktijkverklaringen uitgereikt. Inzet is dat studenten de instelling verlaten met een bewijs van kennis en vaardigheden. Er zijn meer mogelijkheden tot het volgen van onderwijs dat wordt afgesloten met een mbo-certificaat. En er wordt meer gebruikgemaakt van de mogelijkheid om vaardigheid op te doen in de praktijk resulterend in een praktijkverklaring.	We continueren de werkwijze dat Albeda studenten, die de instelling dreigen te verlaten, een bewijs van behaalde resultaten meekrijgen. Een mbo-verklaring en/of mbo-certificaat afhankelijk van de behaalde resultaten.

Voortgang op de acties

In onze kwaliteitsagenda beschreven we bij ieder thema per maatregel welke acties we oppakken om onze resultaten te bereiken. In hoofdstuk 5 beschrijven we op hoofdlijnen de voortgang per maatregel. In onderstaande tabel beschrijven we de voortgang op de specifieke acties.

Maatregel 1.1: Een krachtige ondersteuningsstructuur voor jongeren in kwetsbare posities	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Elke student kan waar nodig een	We hebben een Integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning ontwikkeld. Hiermee brengen we structuur aan in de complexe wereld van begeleiding en ondersteuning van onze studenten. We werken hiermee aan een eenduidige aanpak waarin de samenhang

beroep doen op ondersteuning	tussen onderwijs, begeleiding en ondersteuning goed is aangebracht, afgestemd op de vraag en behoefte van de student en uitvoerbaar in de onderwijssetting.
Klas als werkplaats	Zie beschrijving bij meetbare en merkbare doelen hierboven.
Team als werkplaats	Zie beschrijving bij meetbare en merkbare doelen hierboven.
Maatregel 1.2: Een passend traject voor iedere student in een kwetsbare positie	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Herplaatsen binnen het eigen college dan wel een verkort traject (Succesklas)	Per februari 2023 is het Succesklasformat structureel onderdeel van het aanbod om schooluitval te voorkomen en Studiesucces te verhogen. Vanaf studiejaar 2023-2024 zal de in de Succesklas de opleiding Assistant Business Services (opleidingscode 25724) kunnen worden afgerond. Ook dit is een 10-weeks programma. De opleiding Ondersteunende administratieve beroepen komt dan te vervallen.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Warme overdracht naar andere roc's of vakinstellingen.	In de regio Rijnmond is een hechte samenwerking tussen de mbo-scholen met als doel het verminderen van voortijdig schoolverlaten. Trajectbegeleiders van Albeda ondersteunen studenten bij de overstap naar een nieuwe opleiding, ook als dat bij een andere mbo-instelling is. Wanneer een nieuwe student met een hulpvraag wil starten bij Albeda, voert welkom@ Albeda een gesprek met de student en wordt gevraagd of welkom@ Albeda contact mag zoeken met de vorige opleiding voor een warme overdracht. Zo krijgt de student de begeleiding die het best past.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Een passende match voor alle aankomende studenten	<p>Instroombegeleiders van welkom@ Albeda hebben contact met potentiële studenten voor Albeda Startcollege over hun instroom in een entree opleiding. Zij hebben contact met de jongeren in kwetsbare posities, verwijzers, leerplicht/RMC en indien mogelijk ouders/verzorgers om te komen tot een juiste plaatsing op een opleiding. Met de pro en vso scholen wordt in overleg met Startcollege contact opgenomen wanneer jongeren van deze scholen zich aanmelden over plaatsing. De instroombegeleiders van welkom@ Albeda werken nauw samen met de intakers, zorgdocenten, en onderwijsleiders van het Albeda Startcollege, maar ook met intakers van andere opleidingen wanneer plaatsing op een ander niveau beter past. De doelgroep bestaat uit jongeren die overstappen vanuit het pro-vso-isk-vmbo basisberoepsgerichte leerweg zonder diploma, oud-vsv'ers of switchers van andere mbo scholen.</p> <p>Voor aankomende studenten voor de instroom op niveau 2,3 en 4 bieden de instroombegeleiders van welkom@ Albeda maatwerk. Binnenkomen bij Albeda wordt vloeiend doordat elke aankomende student die twijfelt over zijn/haar studiekeuze of een hulpvraag heeft, geholpen wordt bij een passende opleiding of traject.</p> <p>Voor aankomende studenten die meer nodig heeft dan alleen hulp bij studiekeuze is het traject You. Door self-efficacy nemen deze aankomende studenten het heft in handen om ook zichzelf beter te leren kennen en de gevolgen van hun keuzes beter te begrijpen. You gaat samenwerken met meerdere partijen zoals de Talenthub op Zuid, TCR doorstroomklas en de Succesklas van CEO. Door deze samenwerking verlaat geen enkele (aankomende) student zonder een passend traject en perspectief op een diploma/baan.</p> <p>De studenten van Albeda kunnen als geen ander het Albeda- gevoel uitstralen en aankomende studenten vertellen hoe zij een studie ervaren. Daarom is het Studie info punt vorig studiejaar (2021-2022) gestart met het project: studentvoorlichters. Albeda @Work ingehuurd voor open dagen, keuzecafés, voorlichtingsbeurzen en markten. Ook maken ze vlogs en toffe filmpjes voor onze verschillende sociale media kanalen. Het Studie info punt traint de studenten op het gebied van voorlichtingen en hostmanship.</p>

Actie	Stand van zaken januari 2023
Onderzoek naar randvoorwaarden leerwerkplaatsen voor studenten in kwetsbare posities	<p>Door het Albeda practoraat leerwerkplaatsen is onderzoek gedaan naar het onderwijzorgarrangement bij de entreeopleiding. Hieruit bleek dat ondanks de complexe combinatie van problemen, de studenten kracht putten uit de ondersteuning door de sterke duo's in de klas (docent en ondersteuningsmedewerker) om hun opleiding vol te kunnen houden. De uitgebreide intake met alle betrokkenen is een andere succesfactor voor een passende, integrale ondersteuning van deze studenten. Beide aspecten zijn van belang voor het inrichten van leerwerkplaatsen met studenten in een kwetsbare positie.</p> <p>De entreeopleiding start een nieuwe pilot waarin wordt gedifferentieerd naar studenten met een onderwijzorgarrangement (docent en ondersteuningsmedewerker in de klas), studenten die kunnen versnellen en studenten die met m.b.v. de Buzinezz-club worden begeleid naar werk.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2023
Realisatie leerwerkplaatsen voor jongeren in kwetsbare posities	<p>Het onderzoeksproject Stay on Track vanuit de Regionale Kenniswerkplaats Jeugd ST-RAW is het 3e jaar ingegaan. Professionals, docenten, onderzoekers, jongeren en studenten van Albeda en Enver hebben het afgelopen jaar met elkaar een interventie ontwikkeld. Met focusgroepgesprekken, de Plant-methode, het Wereldcafé en de Redeneerketen zijn ze tot het volgende gekomen: Uithuisgeplaatste jongeren kiezen, voordat ze hun studie vervolgen en om hun schoolreisambitie te starten, vanuit een database met persoonlijk opgestelde profielen een gids. Deze interventie sluit aan bij de wensen van de jongeren om meer zeggenschap over hun schoolloopbaan en begeleiding te krijgen en de behoefte aan een persoon die ze vertrouwen. De jongeren bepalen zelf hun 'match' met een 'gids' die hun tijdens hun hele schoolloopbaan kan adviseren. KEK, Kies je Eigen Kompas is de naam van de interventie. In dit 3e jaar gaan we de interventie uittesten in de praktijk nadat we deze nog een keer hebben voorgelegd aan studenten en professionals van Albeda.</p>

Maatregel 1.3: Kansen bieden aan studenten in kwetsbare posities op (het behouden van) een baan	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Realisatie van passende begeleiding in de bpv	<p>Op dit moment is het uitgangspunt dat de begeleiding die ingezet wordt op school i.r.t. passend onderwijs, ook ingezet wordt op de bpv-plek. Binnen de opleiding wordt afgestemd hoe de stage het best vormgegeven kan worden. Een nauwe samenwerking tussen de begeleider passend onderwijs en/of de slb'er, de bpv-coördinator, de bpv-docent en de bpv-begeleider is van essentieel belang om dit proces goed te stroomlijnen. De regietaak ligt bij het onderwijs. Binnen Albeda zijn nu vier stagemakelaars actief die extra begeleiding bieden in de zoektocht naar en stageplek maar zij kunnen ook een maatwerktraject opzetten gezien de (persoonlijke) omstandigheden van de student.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2023
Transitie van jongeren in kwetsbare positie naar de arbeidsmarkt	<p>De opleidingen hebben de begeleiding van studenten in het laatste studiejaar op verschillende manieren vormgegeven. De algemene doelstelling is toeleiding naar een opleiding, stage of werk van kwetsbare jongeren. Laagdrempelig zijn mbo en hbo studentcoaches ingezet voor monitoring en coaching van examenkandidaten. Focus op doorstroom naar een hoger niveau en/of inzicht in het algehele welbevinden van student door peers zijn onderdeel van de ondersteuning. Trajecten bij Enver zijn ingekocht voor extra begeleiding door professionals.</p> <p>Binnen Albeda Startcollege is er voor studenten die niet door kunnen stromen naar niveau 2, preventieve begeleiding richting de arbeidsmarkt door een overstapcoach arbeidsmarkt van Albeda Startcollege of het doorstroomprogramma van de Buzinezzclub. Uitgangspunt is dat jongeren al <i>tijdens</i> de niveau 1-opleiding worden begeleid naar werk (evt. in combinatie met onderwijs). De Buzinezzclub zorgt voor intensieve begeleiding en bemiddeling naar werk. Er wordt gesproken van <i>succesvolle uitstroom</i> als de deelnemer betaald werk of een (bbl-)-opleiding heeft gevonden.</p>

	<p>Daarnaast worden de jongeren door de Buzinezzclub nog gedurende 3 jaar begeleid om te borgen dat de jongere in het arbeidsproces kan blijven.</p> <p>Een externe, maatschappelijk betrokken partner is Young Up. De visie van Young Up is dat er werk is voor iedereen. Daar waar de meeste bemiddelaars stoppen zet Young Up nog die extra benodigde stappen in de ondersteuning bij het vinden van een passende baan. Studenten die vaak kwetsbaar zijn en een rugzakje hebben worden op een positieve manier benaderd en versterkt in hun zoektocht naar de volgende stap.</p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Thema 2 Gelijke kansen

Wat zijn onze resultaten op onze meetbare en merkbare doelen?

In onze kwaliteitsagenda beschrijven we per thema onze meetbare en merkbare doelen. In onderstaande tabel beschrijven we per doel de voortgang.

Meetbare doelen bij thema 2: Gelijke kansen			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Kwalificatiewinst: Albeda 88,7% t.o.v. landelijk 87% (in 2016/2017).	De kwalificatiewinst is hoger dan het landelijk gemiddelde	De kwalificatiewinst is met 90,4% bij Albeda ruim 2% hoger dan roc gemiddeld (88,3%). De kwalificatiewinst is bij Albeda, net als roc gemiddeld gedaald ten opzichte van vorig jaar, waarbij de daling bij Albeda groter is (0,7%) gedaald dan roc gemiddeld (0,2%).	Ons doel, een hogere kwalificatiewinst dan het landelijke gemiddelde is behaald. Gelijke kansen is een belangrijk thema voor Albeda waarop we ook een practoraat opzetten.
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
In 2016 was de opstroom bij Albeda 28.1% t.o.v. 24% landelijk. <i>(Cijfers zijn gecorrigeerd ten opzichte van de kwaliteitsagenda)</i>	De opstroom na diplomering is gelijk of hoger dan de opstroom zoals vastgesteld in 2020.	De meest recente cijfers (over 2020) over de opstroom van niv 2 en 3 laten een daling zien naar 20,5%.	Ons doel om minimaal een gelijke opstroom te behouden als vastgesteld in 2020 (nl 21,5% over 2019) hebben we niet bereikt. Voor het eerst is de opstroom bij Albeda lager dan roc-gemiddeld. Mogelijk is hier een correlatie met de stijging van ons percentage passende plaatsing waar deze landelijk daalt. Open doorstroom blijven in het kader van gelijke kansen een belangrijk aandachtspunt voor de toekomst.

Merkbare doelen bij thema 2: Gelijke kansen		
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Het doorstroomprogramma mbo/hbo in het economische domein is geëvalueerd en bijgesteld	Het doorstroomprogramma mbo-hbo economie heeft een vernieuwde opzet gekregen. Het wordt vanuit	Het doorstroomprogramma heeft een structurele plek gekregen in het economisch domein van de 5 betrokken mbo- en hbo-instellingen.

	eigen middelen mbo en hbo gecontinueerd.	Het programma is onderdeel vanuit het Manifest Vrije Zones. Van hieruit is ook de Fasttrack Legal ontstaan, een samenwerking tussen Albeda, Zadkine en Inholland Rotterdam. Het is een geïntegreerd en versneld traject mbo-hbo voor studenten recht. De Fasttrack Legal is in sept 2022 gestart en namens Inholland voorgedragen voor de NRO-onderwijsprijs.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Docenten van mbo en hbo hebben het studiesucces van mbo'ers in Ad en Bachelor in beeld en overleggen regelmatig over maatregelen om het studiesucces te verhogen.	<p>Zie boven</p> <p>Er is leer-werkgemeenschap van mbo en hbo-docenten die het doorstroomprogramma economie samen vormen geven onder begeleiding van een gezamenlijk projectleider.</p> <p>Vanuit de samenwerking is ook de Fasttrack Legal ontstaan, een samenwerking tussen Albeda, Zadkine en Inholland Rotterdam. Het is een geïntegreerd en versneld traject mbo-hbo voor studenten recht. De Fasttrack Legal is in september 2022 gestart en namens Inholland voorgedragen voor de NRO-onderwijsprijs.</p>	<p>Er is sprake van structurele samenwerking tussen mbo en hbo in het economisch domein om te borgen dat studenten geen drempels in de doorstroom ervaren en een bewuste(re) keus maken voor doorstuderen aan een economisch hbo-opleiding.</p> <p>Vanuit de samenwerking ontstaan nieuwe samenwerkingsverbanden tussen docenten, niet alleen in het economisch domein maar ook in andere sectoren.</p>
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
De vier leergangen 1. (S)lob; 2. Burgerschap; 3. Ouderbetrokkenheid; 4. Laaggeletterdheid. zijn geëvalueerd en bijgesteld.	<p>De derde sessie van de leergang burgerschap heeft fysiek plaatsgevonden en is door verschillende experts ingevuld. De deelnemers konden met de opgedane kennis direct aan de slag in de eigen onderwijspraktijk.</p> <p>In de Albeda Academie zijn en worden meerdere cursussen aangeboden op het gebied van begeleiding en coaching, waaronder de training 'Doelgericht begeleiden voor startende slb'ers/begeleiders' en de basis- en vervolgtraining 'Begeleiding met de talentscan'.</p> <p>Op het gebied van laaggeletterdheid / taal worden via de Albeda Academie diverse trainingen aangeboden waaronder NT2-didactiek en taalontwikkellend lesgeven. In september 2022 zijn we gestart met een bredere aanpak van laaggeletterdheid via het project</p>	<p>Begeleiding en Taalkracht (laaggeletterdheid) zien we als essentiële elementen voor het studiesucces van onze studenten.</p> <p>Studiesucces heeft onze hoogste prioriteit. Deze thema's maken daarmee integraal onderdeel uit van onze strategische visie en onze nieuwe kwaliteitsagenda.</p> <p>Door de verankering van Burgerschap in onze pdca-cyclus zal de aandacht die we nu in de organisatie hebben voor burgerschap, met onder meer het Platform Burgerschap en de leergang, geborgd worden.</p> <p>Het betrekken van ouders of het sociaal netwerk draagt bij aan het studiesucces van de student. Het is een aandachtspunt binnen de begeleidings- en ondersteuningsstructuur en geen apart thema.</p>

	<p>Taalkracht. Zie de beschrijving bij maatregel 2.3.</p> <p>De leergang ouderbetrokkenheid is niet uitgevoerd. Wel is ouderbetrokkenheid een van de uitgangspunten van ons kader loopbaanontwikkeling en -begeleiding.</p>	
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

Voortgang op de acties

In onze kwaliteitsagenda beschreven we bij ieder thema, per maatregel welke acties we oppakken om onze resultaten te bereiken. In hoofdstuk 5 beschrijven we op hoofdlijnen de voortgang per maatregel. In onderstaande tabel beschrijven we de voortgang op de specifieke acties.

Maatregel 2.1: Een passend traject voor iedere student	
Actie	Stand van zaken januari 2023
<p>Passende ondersteuning en begeleiding voor alle studenten, ook op niveau 3 en 4</p>	<p>Toekomstbestendige, eenduidige B&O structuur De herijking van de begeleiding en ondersteuningsstructuur die eind 2021 is gestart, heeft geleid tot een eenduidige aanpak waarin de samenhang tussen onderwijs, begeleiding en ondersteuning goed is aangebracht, afgestemd op de vraag en behoefte van de student en uitvoerbaar in de onderwijssetting. De integrale aanpak B&O is in 2022 op alle niveaus binnen Albeda gepasseerd en geaccordeerd (rvt, cvb, collegedirecties, or, studentenraad). De eerste fase van de implementatie is gestart met de <u>interne</u> communicatie en informatie (wat, hoe en waarom van de Integrale aanpak B&O; eenduidige rollen & taken; eenduidige terminologie).</p> <p>Schoolmaatschappelijk werk In 2022 is er net als het jaar ervoor sprake van een flinke toename in het aantal aanmeldingen bij vooral de trajectbegeleiding en het schoolmaatschappelijk werk. Vooral de mentale problemen, zoals stress, faalangst en depressie scoren het hoogst. Financiële problemen scoren ook hoog en hebben tevens een relatie met stress en het gevoel van welbevinden. In 2022 is er sprake van een stijging van 10 % meer smw-trajecten in vergelijking met vorig jaar. Zie verder ook paragraaf 6.2 in de corona-paragaaf.</p> <p>Zie ook de informatie over klas, team en locatie als werkplaats onder thema 1 Jongeren in een kwetsbare positie.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2023
<p>Iedere jongere een passende opleidingsplaats</p>	<p>Welkom@ Albeda Welkom@ Albeda begeleidt 9% van de totale aanmeldingen in een studiejaar naar een juiste studiekeuze en/of biedt hulp bij extra ondersteuning. Welkom@ Albeda screent de aanmeldingen met een hulpvraag en begeleidt nieuwe studenten naar een opleiding. Wanneer blijkt dat de hulpvraag niet aan de start van de opleiding kan worden vervuld, zoekt welkom@ Albeda uit wat de student nodig heeft om goed te kunnen starten. Daarna zoeken zij contact met de zorgcoördinator van de opleiding die de student (en ouders) in contact brengt met een passende ondersteuningsmedewerker.</p> <p>Albeda You Welkom@ Albeda is gestart met Albeda You (coaching door loopbaanbegeleiders en stagiaires Hogeschool Rotterdam) en biedt maatwerk voor deelnemers die nog niet kunnen starten aan een opleiding omdat ze niet de juiste keuze kunnen maken, of omdat zij nog teveel belemmeringen kennen die in de weg staan om de opleiding van hun keuze te volgen. In de periode 2020-2023 zijn op deze wijze 90 jongeren in een vijf weken durend traject begeleid richting werk, werken en leren of een studie op het mbo.</p>

Passend onderwijs

Ook voor aankomende studenten met lichamelijke-, fysieke- of mentale belemmering biedt het Trajectbureau begeleiding bij het maken van een passende studiekeuze. Welkom@Albeda werkt indien nodig samen met de adviseur passend onderwijs. Het onderwijs is leidend en bepaalt of de aanpassingen die mogelijk gedaan moeten worden, niet onevenredig zijn. De adviseur passend onderwijs kan de teams ondersteunen in het inrichten van een maatwerk traject.

Passend onderwijs heeft een stevige positie gekregen in de integrale aanpak Begeleiding & Ondersteuning waardoor er voor de colleges en opleidingen een duidelijkere samenhang ontstaat tussen de verschillende begeleidings- en ondersteuningsmogelijkheden voor studenten binnen Albeda. Hiermee investeren we in de bewustwording en het wortelen van de boodschap dat passend onderwijs van iedereen is!

Maatregel 2.2: Stimuleren van doorstroom naar een bachelor of een associate degree in het hbo

Actie Stand van zaken januari 2023

Lob: bevorderen doorstroom naar hbo of Ad, herkennen potentie	<p>Naar aanleiding van de aanbevelingen uit de eindrapportage van Albeda practoraat leerwerkplaatsen in samenwerking met de lectoren van de Hogeschool Rotterdam en Inholland heeft het doorstroomprogramma mbo-hbo economie een vernieuwende opzet gekregen met extra aandacht voor een autonome studiekeuze en een doorlopende leerlijn studievaardigheden mbo-hbo.</p> <p>Voorjaar 2023 wordt de subsidiereguleer aansluiting beroepskolom (OCW) gepubliceerd. De eerste verkenningen zijn eind 2022 gestart.</p>
----------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Actie Stand van zaken januari 2023

Uitbreiding Ad-trajecten	<p>Speerpunt in de samenwerking met de Rotterdam Academy zijn gezamenlijke projecten waarin werken aan een meer doorlopende leerlijn niv 4-Ad creëren, zoals richting techniek, IT en accountancy en IT. Ook zetten de partners in op het vergroten van de naamsbekendheid van de RAc onder studenten en studieloopbaanbegeleiders. De bestaande samenwerkingsovereenkomst loopt eind 2022 af. De nieuwe overeenkomst is in voorbereiding. Hiervoor is begin 2023 een gezamenlijk bijeenkomst van betrokken directeuren en managers mbo 4 en RAc georganiseerd.</p>
---------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Maatregel 2.3: Maatwerktrajecten voor (specifieke) groepen (vluchtelingen, laaggeletterden)

Actie Stand van zaken januari 2023

Potentiële uitvallers niveau 2, 3 of 4 krijgen maatwerktraject, minstens mbo 2.	<p>Er zijn diverse trajecten voor studenten waarin we via maatwerk hen begeleiden naar een diploma op minimaal niveau 2, zoals de Talenthub, de succesklas en de doorstroomklas. Zie hiervoor de verantwoording bij Thema 1 Jongeren in een kwetsbare positie.</p> <p>In onze herijkte strategische visie is studiesucces onze eerste prioriteit: we zetten alles op alles om ervoor te zorgen dat al onze studenten een diploma behalen. Om dit waar te kunnen maken, onderzoeken we of/welke andere maatwerktrajecten nodig zijn om aan te sluiten bij de behoefte van de student.</p>
----------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Actie Stand van zaken januari 2023

Realisatie expertise laaggeletterdheid in opleidingen	<p>In september 2022 is het meerjarige strategische project 'Taalkracht! geletterdheid en studiesucces van start gegaan. Alle Albedacolleges doen mee aan Taalkracht samen met de staf Onderwijs & Kwaliteit, het Trajectbureau, de Albeda Academie en een adviseur leesbevordering. Onze ambitie is dat iedere student Albeda geletterd verlaat en dat taal voor de student geen belemmering vormt om de opleiding met succes af te ronden. Onze integrale aanpak Taalkracht rust op vier pijlers:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Krachtige teams van samenwerkende professionals rond taal gefaciliteerd door krachtige leiders die sturen op Taalkracht. 2. Een krachtig taalontwikkeld basisaanbod van intake tot en met examinering waarin we doen wat werkt zoals: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Taalontwikkeld lesgegeven met aandacht voor taal in alle vakken. (Vak)taalontwikkeling is de verantwoordelijkheid van alle docenten. ▪ Leesbevordering en het stimuleren leesplezier via Heel Albeda Leest (vrij lezen in het curriculum), lees- en schrijfwedstrijden etc. 3. Een ondersteunend maatwerkeraanbod voor studenten die naast het basisaanbod extra ondersteuning nodig hebben. Hiervoor hebben we vijf profielen van laaggeletterde studenten opgesteld. 4. Een cultuur van leren en verbeteren: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Gerichte professionalisering van taal- én vakdocenten m.b.t. geletterdheid en studiesucces ondersteund door de Albeda Academie ▪ Kennisdelen via kennisdelingssessies Taalkracht, conferenties, de opzet van een Sharepointpagina Taalkracht voor docenten, het versterken van netwerken / vakgroep-ontwikkeling. ▪ Structurele inzet nul- en voortgangsmetingen taal als input voor a. het bijstellen van het individuele leertraject van de student en b. de leerlijn
--------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

	<ul style="list-style-type: none"> Monitoring van interventies Taalkracht en het effect daarvan op de ontwikkeling van de achtergrondkennis en woordenschat van de student (factor 10 studiesucces). Hiervoor is een specifiek monitorinstrument in ontwikkeling dat voorjaar 2023 gevalideerd wordt. <p>Begin 2023 leveren alle college hun plan Taalkracht op waarin de vier pijlers van Taalkracht actief en herkenbaar terugkomen. Zichtbaar is welke interventies zij op de korte termijn (zomer 2023O en (middel)lange termijn gaan inzetten (2023-2024 e.v.) en hoe zij het effect van die interventies op de achtergrondkennis en woordenschat van studenten gaan monitoren.</p>
--	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Maatregel 2.4 Versterken burgerschap en lob	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Regionale ambitie lob	Albeda werkt nauw samen met de samenwerkingsverbanden vo en de mbo scholen in de regio aan een sluitende aanpak lob. Het gebruik van het Digitaal Doorstroom Dossier heeft de kwaliteit van de lob versterkt en ondersteunt de warme overdracht van studenten van het vo naar het mbo. Gezien de maatschappelijke opgaven die we zien op de arbeidsmarkt, maken we samen met instellingen in de regio in het kader van de volgende kwaliteitsagenda afspraken over de nadere invulling van kansrijk opleiden en de rol van lob daarin.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Burgerschap	<p>Er is een netwerk opgebouwd met docenten burgerschap, we organiseren themabijeenkomsten minstens vier per jaar, waarin inspiratie, kennisuitwisseling, professionalisering en netwerken centraal staan. Het platform burgerschap heeft een vernieuwd jasje, waarin niet alleen activiteiten en gastlessen geboekt kunnen worden maar ook lesmateriaal en ideeën toegevoegd kunnen worden. Daarnaast zijn worden er podcast opgenomen met thema's die uit het burgerschapskader naar voren komt. Het platform is ruim 955x bezocht.</p> <p>De deelnemers van de leergang burgerschap krijgen een Edubadge gebaseerd op het docentprofiel en de leergang. Daarnaast zijn de onderwerpen digitaal burgerschap met de nadruk op AI en ChatGPT toegevoegd aan de leergang en de netwerkbijeenkomsten.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2023
Vergroten ouderbetrokkenheid	In ons kader loopbaanontwikkeling en loopbaanbegeleiding staat dat optimale loopbaanversterking wordt gerealiseerd door ouders/wettelijk vertegenwoordiger(s) actief te betrekken bij de opleiding als onderdeel van begeleiding. Zo kunnen ouders en verzorgers van aanstaande Albeda studenten via (online) Informatieavonden informatie krijgen over de studie, Albeda en over hoe zij hun kind kunnen ondersteunen bij hun studie. Nu we een nieuwe structuur hebben neergezet voor een integrale aanpak Begeleiding & ondersteuning nemen we ouderbetrokkenheid met het oog op het studiesucces van de student hierin mee.

Thema 3 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Wat zijn de resultaten op onze meetbare en merkbare doelen?

In onze kwaliteitsagenda beschrijven we per thema onze meetbare en merkbare doelen. In onderstaande tabel beschrijven we per doel de voortgang.

Meetbare doelen bij thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Binnen Albeda voldoen alle bbl-opleidingen op niveau 2 aan de 70% norm.	Alle <u>bbl</u> -opleidingen voldoen aan de 70% norm (op 1 oktober na diplomering een baan van	Van de BBL-opleidingen niveau 2 waarvan het arbeidsmarktrendement bekend is, is dit boven de 70%. Gemiddeld is dit	Zie volgende meetbare doel

	minimaal 12 uur per week)	arbeidsmarktrendement 86%.	
--	----------------------------------	-----------------------------------	--

Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
33 opleidingen (BC) hebben een arbeidsmarkrendement van <70 procent in 2015/2016	De arbeidsmarkt-relevantie van de bol -opleidingen op alle niveaus is minimaal gelijk of hoger dan de arbeidsmarkt-relevantie in 2020.	Gemiddeld is de arbeidsmarktrelevantie van al onze bol-opleidingen 70% (1-10-2021). Dit is een stijging met 2% ten opzichte van 1-10-2020. Op niveau 1, 2 en 3 is het rendement gestegen, op niveau 4 is dit gelijk gebleven op 76%.	Doelmatigheid is een belangrijk onderwerp met name gezien de personeelstekorten in de verschillende sectoren, zoals techniek, zorg en onderwijs.
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
In 2016 was de opstroom bij Albeda 28.1% t.o.v. 24% landelijk.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.

Merkbare doelen bij thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Albeda werkt samen met bedrijfsleven en gemeenten aan een soepele transitie van school naar werk.	Albeda heeft vele publiek private samenwerkingen lopen voor een verbeterde aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt. Albeda heeft een herijking gedaan van de rollen en taken rondom begeleiding en ondersteuning, en daarnaast het Albeda brede netwerk studie- en loopbaanbegeleiding versterkt. De verankering van het werken aan de loopbaancompetenties in elk team is onderdeel van een praatplaat voor teams.	Op diverse manieren streven we naar de soepele aansluiting van school naar werk of van school naar school. We intensiveren de komende jaren de aandacht voor loopbaanbegeleiding, waarbij het zowel de begeleiding na afronding van de studie betreft, als ook de keuze voor de beroepen waar grote arbeidstekorten zijn. Om aan te sluiten op de kansen en uitdagingen in onze maatschappij zijn flexibiliteit en wendbaarheid van ons onderwijs van belang, zo schrijven we in onze nieuwe strategische visie.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
De leerwerkplaatsen zijn geborgd in het curriculum van de opleidingen.	Colleges breiden hun blended onderwijsaanbod verder uit met hybride onderwijs in co-creatie met werkgevers (diverse verschijningsvormen van leerwerkplaatsen). De Hospitality Innovation Campus is van start en de Zorg Innovatie Academie en de Talenthub rapporteren in 2023 via een midterm over de voortgang en de resultaten tot nu toe.	De samenwerking met het bedrijfsleven via de diverse soorten leerwerkplaatsen blijft voor alle colleges een belangrijk aandachtspunt. Via practoraaten zoals het Albeda practoraat leerwerkplaatsen hebben we vanuit verschillende perspectieven aandacht voor de wijze waarop het onderwijs in de leerwerkplaatsen bijdraagt aan de opleiding van onze studenten, borging in het curriculum is daar een belangrijk element in.
De IT-campus fungeert als innovatie- en opleidingsplaats en Kenniscentrum voor de hele onderwijskolom en het bedrijfsleven.	De missie van de IT-campus is 'meer en beter IT-talent voor de stad Rotterdam en alle Rotterdammers digivaardig'. De IT-campus breidt zich maandelijks uit met nieuwe samenwerkingspartners en groeit daarmee meer en meer in de rol	De samenwerking in de IT-campus zetten we voort.

	van Kenniscentrum voor de hele onderwijskolom en het bedrijfsleven. IT Campus Rotterdam verbindt experts uit het werkveld met het onderwijs en onderzoek om zo direct betrokken te worden in de talentontwikkeling van toekomstige IT-ers.	
Feyenoord City fungeert als Leerwerkplaats.	Het plan voor Feyenoord City is vooralsnog van de baan en daarmee ook de voorgenomen samenwerking. Een ander belangrijk initiatief waarmee de brede samenwerking met verschillende sectoren invulling krijgt, is de Talenthub: de Maassilo is de eerste fysieke Hub is van waaruit inmiddels 70 jongeren begeleid zijn naar werk, nieuwe opleiding of hulpverlening. Het aantal aanmeldingen groeit, het programma wordt iteratief steeds verbeterd, het partnernetwerk wordt verder uitgebreid.	De eerste resultaten zijn positief. We zetten de Talenthub voort met een groeiend aantal aanmeldingen. Het programma wordt iteratief steeds verbeterd, het partnernetwerk wordt verder uitgebreid.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Vorbereiding op deelname aan de MBO Bedrijvendag 010 en de Goede-doelen-dag is onderdeel van het curriculum van de colleges.	Ook in 2022 zijn de Goede-doelen dag en de mbo bedrijvendag niet doorgegaan omdat de focus bij het onderwijs ligt op het inlopen van mogelijke achterstanden door covid.	Ook in 2023 is het de vraag of de mbo bedrijvendag en goede doelen dag door kunnen gaan. De focus van de aansluiting onderwijs arbeidsmarkt zal verschuiven naar passende BPV en portfolio-ontwikkeling.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Mbo-instellingen bieden een omscholingsaanbod dat past binnen de afspraken van het Rotterdams Leer-Werkakkoord	12 Deelnemers met afstand tot de arbeidsmarkt hebben een oriëntatietraject zorg en facilitair gevolgd. 80 Procent is doorgestroomd naar een niveau 1 opleiding. Ontwikkel-fit-programma voor werkplek-begeleiding en van-werk-naar-werk-trajecten is ontwikkeld en getest. 30 Scholingsvouchers zijn ingezet voor een opleiding (maatschappelijke) zorg, facilitair, beveiliging en kok. Daarnaast heeft Albeda 9 praktijkverklaringen uitgereikt.	Praktijkleren met de praktijkverklaring wordt gecontinueerd. Voor de individuele Albeda colleges is het lastig om een omscholingsaanbod in het kader van Leven Lang Ontwikkelen vorm te geven. Er wordt samenwerking gezocht met andere ROC's in Rijnmond, in de MRDH en in Zuid-Holland om omscholingsaanbod te ontwikkelen voor zorg, techniek, kinderopvang en voor taal & inburgering en het sociale domein. Albeda en Zadkine leiden gezamenlijk 200 Oekraïners op.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Certificeerbaar aanbod Albeda is uitgebreid.	Certificeerbaar aanbod voor zorg en welzijn is in ontwikkeling.	Voor de individuele Albeda colleges is het lastig om certificeerbaar aanbod te ontwikkelen. Er wordt daarom samenwerking gezocht met Zadkine, Da Vinci, Mondriaan en Rijnland voor certificeerbaar aanbod in zorg en in techniek.

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Colleges benutten de ervaring van alumni om hun onderwijs te evalueren en te vernieuwen.	Het Albeda alumni-beleid en nazorgbeleid is nog in ontwikkeling en is nog niet vastgesteld. Ervaringen van colleges worden meegenomen in het beleid. Albeda doet mee aan het onderzoek "Het echte studiesucces" van Customeyes en doet uitvraag onder de diplomakandidaten i.r.t. vervolg na de opleiding en brengt behoefte voor nazorg in kaart.	Het alumni-beleid houdt onze aandacht, ook in het kader van de relatie onderwijs-arbeidsmarkt waarbij alumni een belangrijke rol kunnen spelen in de voorlichting aan onze studenten.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
Colleges organiseren kenniscreatie en afstemming door werkveldbijeenkomsten of adviesraden voor elk college.	Samenwerking met het werkveld en partners satge010 rondom stages wordt voortgezet. Van stagetekorten is het accent verschoven naar de kwaliteit van stages. In oktober heeft een diner-pensant onderwijs & arbeidsmarkt plaatsgevonden met als thema duurzaamheid. Naast SBB en gemeente sloot voor het eerst ook Zadkine aan	Kwaliteit van stages blijft een belangrijk speerpunt in de samenwerking. De voorbereidingen voor het diner-pensant onderwijs & arbeidsmarkt 2023 zijn gestart.

Voortgang op de acties

In onze kwaliteitsagenda beschreven we bij ieder thema, per maatregel welke acties we oppakken om onze resultaten te bereiken. In hoofdstuk 5 beschrijven we op hoofdlijnen de voortgang per maatregel. In onderstaande tabel beschrijven we de voortgang op de specifieke acties.

Maatregel 3.1: Versterken van de binding tussen arbeidsmarkt en onderwijs	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Uitbreiding, verbreding of verdieping van de leerwerkplaatsen	Het Albeda practoraat leerwerkplaatsen heeft in 2022 een project afgerond bij Antes en twee nieuwe meerjarige onderzoeksprojecten gestart bij het Zorginnovatiecentrum (ZIC) over hetzelfde thema 'ondersteuning van zelfmanagement en eigen regie'. Hierin werken professionals, studenten en docentonderzoekers van het practoraat met elkaar samen. De projecten worden mogelijk gemaakt door subsidies van ZonMw. Docenten van Albeda Zorgcollege verzorgen in de ZIC samen met opleiders uit de praktijk nieuw onderwijs, het zgn. scenarioleren.
Actie	Stand van zaken januari 2023
IT-campus: dé innovatie- en opleidingsplaats en hét kenniscentrum	De IT-campus breidt zich maandelijks uit met nieuwe samenwerkingspartners en groeit daarmee meer en meer in de rol van Kenniscentrum voor de hele onderwijskolom en het bedrijfsleven. Albeda participeert via enkele programma's en via het Albeda practoraat leerwerkplaatsen.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Feyenoord City als leerwerkplaats	Feyenoord City is van de baan, een nieuw plan voor dit gebied is in ontwikkeling. Albeda is verder gegaan met andere samenwerkingen met gemeente en bedrijfsleven. Een belangrijk voorbeeld hierin is de Talenthub op Zuid, dit wordt doorontwikkeld naar aanleiding van de resultaten van het eerste jaar: het programma wordt uitgebreid en aangescherpt, het aantal partners wordt uitgebreid. Door de groeiende behoefte is opschaling van het team en het programma wenselijk. Daarvoor (en tbv de verduurzaming) wordt aan een business case gewerkt. Opschaling zal plaatsvinden

	via kleinschalige hubs dichtbij de jongeren en de sociaal maatschappelijke partners. Alle colleges werken in verschillende vormen samen met het bedrijfsleven.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Versterken onderzoek aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	In de jaarlijkse arbeidsmarktanalyses zijn de ontwikkeling van de arbeidsplaatsen en banen naar sector gebruikt om een beeld te geven van de economische ontwikkelingen in relatie tot ons onderwijsaanbod. Vaardigheden worden steeds belangrijker voor duurzame inzetbaarheid. Voorbeelden van zowel doorstroommogelijkheden als overstapmogelijkheden naar kansrijke beroepen in een andere sector zijn geanalyseerd. Ontwikkelingen en trends in sectoren die van invloed zijn op het onderwijs zijn in beeld gebracht.

Maatregel 3.2: Vernieuwen van het onderwijsaanbod

Actie	Stand van zaken januari 2023
Ontwikkelen van hotspots in het buitenland (de mondiale werknemer)	Het aantal mobiliteiten naar de hotspot Malta is inmiddels verder uitgebreid naar 63. Dat is bijna 12 % van het totaal aantal internationale mobiliteiten. Er zijn nog 3 hotspots in onderzoek, België, Duitsland en Spanje.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Uitbouwen van vakwedstrijden (door competitie boven jezelf uitstijgen)	<p>Albeda gaat met 28 opleidingen deelnemen aan Skills Heroes. Excellentie is inclusief, ook entree opleidingen moeten toegang hebben tot de Skills. Op voordracht van de directeur van het Albeda Startcollege is in samenwerking binnen de BTG van Entree een pilot gestart om een wedstrijd Entree Horeca op te zetten en aan te laten sluiten op het Skills Heroes programma. Samen met Zadkine, ROC Twente en Deltion College hebben zij een solide basis gecreëerd waardoor niveau 1 studenten inmiddels in drie verschillende opleidingen (Horeca, Bouw/Hout en Dienstverlening & Zorg) kunnen participeren. Binnen Albeda was dit een speerpunt om niveau 1 studenten te kunnen laten excelleren op hun niveau.</p> <p>Na deelname krijgen de Skills Heroes een certificaat uitgereikt. In 2022 is een pilot opgestart om samen met het Deltion College en WorldSkills Netherlands om voor 2 opleidingen Edubadges te ontwikkelen zodat validatie kan plaatsvinden. In 2023 wordt deze pilot geëvalueerd.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2023
Kompass21, de netwerker van de toekomst / Edubadges	<p>Het instrument KOMPAS 21 en de onderliggen rubrics voor 21^{ste}-eeuwse vaardigheden vormen de basis voor de studieloopbaanbegeleiding bij het College Economie & Ondernemen. 120 Studieloopbaanbegeleiders / docenten college Economie & Ondernemen zijn juni 2022 getraind in het herkennen en waarderen van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden (21EV) als basis voor het uitreiken van Edubadges in 2022-2023.</p> <p>Edubadges zijn digitale insignes waarmee je kunt aantonen dat je bepaalde kennis of vaardigheden hebt. In eerste instantie wordt de Edubadge binnen Albeda gebruikt om een 21ste-eeuwse vaardigheid aan te tonen en gaat het om informeel onderwijs. De volgende ontwikkelingen zijn in 2022 in gang gezet:</p> <p><u>Docenten burgerschap</u> Voor docenten burgerschap hebben we op basis van het docentprofiel burgerschap en de leergang burgerschap een rubric ontwikkeld tbv de metadata voor de Edubadges ihkv deskundigheidsbevordering burgerschap. In 2022-2023 zullen de Edubadges uitgereikt worden aan docenten burgerschap die de leergang burgerschap volgen.</p> <p><u>Studenten</u> De rubrics voor 21^{ste} eeuwse vaardigheden (EV) uit KOMPAS21 zijn aangepast aan de activiteiten van Albeda Next. Deze zullen in 2022-2023 structureel uitgereikt gaan worden. Ihkv maatschappelijke diensttijd zijn in september '22 aan 89 studenten Edubadges uitgereikt.</p>

	<p>Burgerschap en vakmanschap Samen met Deltion zijn metadata uitwerkt voor Edubadges bij het keuzedeel excellent vakmanschap voor de opleidingen Verpleegkunde, VIG en Marketing & Communicatie. Deze worden in 2022-2023 voor het eerst uitgereikt bij Albeda en Deltion.</p> <p>Internationaal</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ihkv internationalisering heeft Albeda samen met VET-scholen uit het EU Network of networks (Finland, Schotland, Noord-Ierland, Spanje, Nederland) een pilot gedaan met open badges en burgerschap (intercultureel bewustzijn, extra curriculaire burgerschapsactiviteiten). Pilot afgerond. - EU-project digital readiness (waaronder digitaal burgerschap) voor studenten, docenten, directeuren waarbij open badges zijn ingebracht ihkv 'skills accreditation in digitally transformed ecosystems'. Pilot loopt nog. - Ihkv internationale mobiliteit (eventmanagement) is een verkenning gestart (ism SBB) over de mogelijkheden van het herkennen en waarderen van intercultureel bewustzijn / interculturele vaardigheden. Verkenning loopt nog.
--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Maatregel 3.3: Versterken leven lang ontwikkelen	
Actie	Stand van zaken januari 2023
Rotterdams Leer-Werkakkoord	12 Deelnemers met afstand tot de arbeidsmarkt hebben een oriëntatietraject zorg en facilitair gevolgd. 80 Procent is doorgestroomd naar een niveau 1 opleiding. Ontwikkel-fit-programma voor werkplek-begeleiding en van-werk-naar-werk-trajecten is ontwikkeld en getest. 30 Scholingsvouchers zijn ingezet voor een opleiding (maatschappelijke) zorg, facilitair, beveiliging en kok.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Ontwikkelen certificeerbaar aanbod	Certificeerbaar aanbod voor zorg en welzijn is in ontwikkeling. Daarnaast heeft het Startcollege praktijkverklaringen uitgereikt.
Actie	Stand van zaken januari 2023
Alumnibeleid	Er vindt onderzoek plaats naar het inrichten van alumnibeleid en nazorgtraject i.r.t. het volgen van het studiesucces en het verbinden van alumni met de derde leerweg. Ook worden de randvoorwaarden verder in kaart gebracht om colleges vanuit centraal te ondersteunen.

13.6 Verantwoording Techniek College Rotterdam kwaliteitsagenda 2019-2022

Thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie			
Meetbare doelen bij thema 1			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
<p>Er is nog onvoldoende structureel contact met het regionale bedrijfsleven op Techniek College Rotterdam niveau.</p> <p>Er is nog onvoldoende afstemming tussen de bpv-coördinatoren van Techniek College Rotterdam waardoor wederzijds leren en</p>	<p>Bestendigen van bpv-netwerk met externe partijen.</p> <p>Bestendigen intern leernetwerk bpv t.b.v. uitwisseling van informatie, kennis en kunde. Daarbij verder uniformeren werkwijze bpv tussen verschillende onderwijsteams t.b.v.</p>	<p>Techniek College Rotterdam heeft een eigen Raad van Advies met daarin vertegenwoordigers uit verschillende sectoren van het regionale technische bedrijfsleven. Regelmatig vindt afstemming plaats tussen de directie van Techniek College Rotterdam en deze Raad. Een goede</p>	<p>In het vervolg zal de focus liggen op de volgende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Vervolg Raad van Advies. ▪ Voortzetting project bpv met projectleider: na onderzoek komen tot uniforme werkwijze op basis van uitkomsten.

<p>profiteren van gezamenlijke kansen onvoldoende ontstaat.</p>	<p>goede begeleiding van de student.</p> <p>Samenwerking tussen bpv-begeleiders/coördinatoren en het overige onderwijs verstevigen.</p>	<p>samenwerking met het bedrijfsleven staat daarin voorop.</p> <p>Bpv is een van de speerpunten vanuit het focusplan. In januari 2023 is een projectleider bpv gestart om te kijken hoe de bpv-werkwijze verder kan worden geüniformeerd binnen Techniek College Rotterdam. Het verstevigen van het leernetwerk krijgt hierin een plek.</p> <p>In 2022 is de visie op begeleiding volledig geïmplementeerd, waarbij een duidelijke taakverdeling is neergezet tussen de onderwijsteams en het begeleidingsteam. Aan ieder team is een vaste begeleider verbonden. Als uitwerking hierop, is in de zomer van 2022 een visie op studieloopbaanbegeleiding (slb) vastgesteld, in samenwerking met een werkgroep bestaande uit slb'ers uit de hele organisatie. Deze visie zal in 2023 verder moeten worden geïmplementeerd en uitgewerkt. Een belangrijke rol voor slb'ers is het onderhouden van contact met de bpv-coördinator waar nodig.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Visie op SLB verder implementeren, daarbij aandacht hebbende voor verbinding tussen collega's van SLB en bpv.
-----------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Thema 2: Gelijke kansen			
Meetbare doelen bij thema 2			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg
<p>Meerdere opleidingen geven aan dat het extra aanbod voor studenten met taalachterstanden verbreed moet worden, waardoor meer studenten van het aanbod gebruik kunnen maken.</p> <p>Ander aandachtspunt is de communicatie over voortgangscriteria en aandacht voor de goede studenten.</p>	<p>Ontwikkelen van aanbod RT voor taal en rekenen.</p> <p>Ontwikkelen aanbod NT2.</p> <p>Doorontwikkelen leernetwerk taal en rekenen.</p> <p>Verder ontwikkelen burgerschapsvorming.</p> <p>Mogelijkheid bieden tot versnellen/verdiepen/uitdag</p>	<p>Vanuit subsidies ontstaan door de coronaperiode zijn diverse extra programma's voor taal en rekenen opgezet. De ervaring leert inmiddels dat organiseren op Techniek College Breed-niveau niet loont, vandaar dat nu is gekozen voor aanbod op locatie- en/of teamniveau. Daarnaast wordt door studenten van Techniek College Rotterdam actief</p>	<p>De focus in het vervolg zal liggen op:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studenten blijven stimuleren om gebruik te maken van mogelijkheden tot extra ondersteuning op het gebied van taal en rekenen. Het management en de slb'ers hebben hierin een cruciale rol. ▪ De netwerken zullen steeds meer naar

	<p>en voor excellente studenten.</p>	<p>gebruik gemaakt van de vakantiescholen die worden georganiseerd door Albeda en Zadkine.</p> <p>Binnen Techniek College Rotterdam zijn twee netwerken, namelijk het netwerk Taal en rekenen en het netwerk Burgerschap. In deze netwerken vinden desbetreffende vakdocenten vanuit de hele organisatie elkaar. Twee trekkers coördineren, in samenwerking met een adviseur, het geheel. Zo worden studiedagen georganiseerd en worden wetswijzigingen zoals de nieuwe rekeneisen daar besproken. Kennisdeling is hierin goed op gang gebracht. De twee netwerken trekken hierin steeds vaker samen op.</p> <p>Het is mogelijk voor studenten om op een hoger niveau Engels examen af te leggen. Daarnaast behaalt een groeiend aantal studenten een keuzedeel voor Nederlands of rekenen op een hoger niveau. De mogelijkheden tot versnellen voor excellente studenten breidt zich steeds verder uit. Ook zijn er opleidingen met speciale trajecten voor studenten die van de havo afkomstig zijn. Tenslotte is de doorlopende leerroute in samenwerking met het vmbo inmiddels op volle kracht: het vmbo-mbo traject wordt verkort door middel van vak-integratie.</p>	<p>elkaar toe gaan bewegen en samen optrekken. Ook zullen zij meer zichtbaar gemaakt worden bij directie en management, zodat het niet alleen bottom-up gaat leven, maar ook top-down gestimuleerd wordt.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Conform de strategische ambities, onze onderwijsvisie en het nieuwe aanvalsplan zal gezocht gaan worden naar manieren om versnellen mogelijk te maken. Dit vanuit een meer integrale aanpak en met het oog op het verhogen van studiesucces. ▪ Sterk Techniek Onderwijs (STO), het project vanuit waar de doorlopende leerroute (DLR) is opgestart, krijgt steeds meer vorm en zal verder worden uitgebouwd.
--	--------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst			
Merkbare doelen bij thema 3			
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2023	Conclusie en vervolg

<p>De mate waarin teams die dezelfde opleidingen uitvoeren in overleg de inhoud van de opleiding afstemmen, loopt uiteen. Hetzelfde geldt voor wat betreft de betrokkenheid van het regionale bedrijfsleven bij het ontwikkelen van de opleidingen.</p>	<p>Structureel toetsen van tevredenheid van bedrijven middels het bedrijventevredenheids-onderzoek.</p> <p>Doorontwikkelen van het portfolio van Techniek College Rotterdam.</p> <p>Digitale innovatie in de ontwikkeling van het onderwijs als structurele component.</p> <p>Versterken positie van het werkveld bij de opleiding door deelname aan diverse samenwerkingsverbanden en deelname aan examencommissies.</p>	<p>De bpv-enquête is inmiddels volledig geïmplementeerd en zichtbaar in PowerBI. De resultaten zijn in 2022 ook actief meegenomen in de gevoerde managementgesprekken. De werkwijze in de bpv zal verder worden onderzocht vanuit het project zoals omschreven onder thema 1.</p> <p>In 2022 is een projectleider bezig geweest met het portfolio van Techniek College Rotterdam. Dit project heeft erin geresulteerd dat een aantal crebo's gestopt zijn en dat er een aantal nieuwe aanvragen voor Bouw zullen worden gedaan. Met deze opleidingen zal dan worden gestart in augustus 2024. Daarnaast zal gekeken worden naar een slimme clustering van opleidingen. Voorbeeld is dat de bol4-opleidingen van Infra vanaf zomer 2023 bij Bouw ondergebracht zullen gaan worden. Ook start een projectleider om te kijken wat de kansen zijn in samenwerking tussen Middenkader Engineering en Maintenance, beide niveau 4 bol.</p> <p>In de meeste onderwijsteams zijn de lessons learned vanuit de coronaperiode omgezet in een model waarbij er sprake is van 80% onderwijs op school en 20% onderwijs online. Ondersteuning van de teams hierin is steeds meer maatwerk: dit wordt daarom op teamniveau opgepakt.</p> <p>Er is veel contact met bedrijven, SBB, diverse (regionale) gremia en samenwerkingsverbanden en met de gemeente, zowel op directie-/managementniveau als op teamniveau. Ook is in</p>	<p>In het vervolg zal de focus liggen op de volgende punten:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Voortzetten bpv project met projectleider zoals omschreven bij thema 1. Daarbij aandacht voor de resultaten vanuit het bedrijventevredenheids-onderzoek. ▪ Het portfolio van Techniek College Rotterdam zal blijvend onderwerp van gesprek zijn, vanuit directie richting teamleiders in de bila's, maar ook op het niveau van de clustering van teams zoals opgesteld in het aanvalsplan. De focus zal daarbij minder liggen op reduceren als doel, zoals vorig jaar, maar op kansen en mogelijkheden voor het onderwijs. ▪ Verdere externe samenwerkingen voortzetten.
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

		iedere examencommissie een extern lid vanuit het bedrijfsleven aangesloten.	
--	--	-----------------------------------------------------------------------------	--

13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022

Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019-2022	Begroot 2019-2022 * € 1.000	Realisatie 2019-2022 * € 1.000	Vershil realisatie- begroot 2019-2022 * € 1.000	Begroot 2023 * € 1.000	Totaal begroot 2019-2023 * € 1.000
Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie	20.750	22.033	1.283	7.166	27.916
Gelijke kansen	17.424	18.501	1.077	5.809	23.233
Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	16.750	17.785	1.035	5.802	22.552
Trajectbegeleiding	5.500	5.840	340	1.500	7.000
Schoolmaatschappelijk werk	3.200	3.398	198	800	4.000
Skills	976	224	-752 +	25	1.001 +
Totaal	64.600	67.781	3.181	21.102	85.702

Figuur 105: Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019/2023