



Geïntegreerd jaarverslag 2021

Inhoudsopgave

Voorwoord college van bestuur	4
Leeswijzer	5
1. Organisatie	6
1.1 Missie, strategische visie en kernwaarden.....	6
1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch	6
1.3 Locaties	8
1.4 Governance (goed bestuur)	8
1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	9
1.6 Samenwerkingen	10
1.7 Samenwerkingschool Techniek College Rotterdam.....	10
2. Raad van toezicht	13
3. Medezeggenschap	15
3.1 Ondernemingsraad.....	15
3.2 Studentenraad	16
3.3 Albeda supportplatform	17
4. Onderwijs	17
Speerpunt 1. Uitstekend en inspirerend onderwijs voor iedereen.....	18
Speerpunt 2. We werken met een helder professioneel en pedagogisch kader.....	23
Speerpunt 3. We realiseren mbo-colleges die herkenbaar zijn voor de verschillende beroepenvelden en studenten	24
Speerpunt 4. We versterken de allianties met bedrijven, instellingen en overheden.....	25
Speerpunt 5. We leren en werken innovatief en toekomstgericht. Leerwerkplaatsen hebben daarbij een prominente rol.....	27
5. Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022	28
Thema 1. Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities	28
Thema 2. Gelijke kansen voor iedereen.....	31
Thema 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	34
Stakeholders over onze kwaliteitsagenda	36
6. Coronaparagraaf & Nationaal Programma Onderwijs	37
Thema 1. Soepele in- en doorstroom.....	39
Thema 2. Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding.	40
Thema 3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages.....	41
Thema 6. Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg.	41
7. HRM	42
7.1 Kerncijfers.....	42
7.2 Eigenaarschap en leiderschap	48
7.3 Mobiliteit	48
7.4 Duurzame inzetbaarheid	51
7.5 Professionalisering	52

7.6 E-HRM	52
7.7 Klachten- en geschillenregelingen	53
8. Huisvesting, veiligheid en ICT	53
8.1 Huisvesting	53
8.2 Integrale veiligheid.....	54
8.3 ICT	55
9. Financiële bedrijfsvoering	56
9.1 Exploitatieresultaat	56
9.2 Balans.....	57
9.3 Continuïteitsparagraaf	58
9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem	63
9.5 Vermogensbeheer en treasury management.....	65
9.6 Helderheid in bekostiging	66
10. Jaarrekening geconsolideerd	69
10.1 Balans per 31 december 2021	69
10.2 Staat van baten en lasten 2021.....	71
10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2021	72
10.4 Algemene toelichting op de balans en de staat van baten en lasten.....	73
10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2021	80
10.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen	86
10.7 Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten over het boekjaar 2021	87
11. Jaarrekening enkelvoudig	95
11.1 Balans per 31 december 2021	95
11.2 Staat van baten en lasten 2021.....	97
11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2021.....	98
11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2021	101
11.5 Verbonden partijen	104
11.6 Overzicht geoordeelde subsidies OC&W.....	104
11.7 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders en Wet normering Topinkomens.....	105
11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht.....	107
12 Overige gegevens.....	107
12.1 Bestemming saldo baten en lasten	107
12.2 Controleverklaring van de onafhankelijke accountant.....	108
13. Bijlagen.....	112
13.1 Algemene gegevens.....	112
13.2 Te verrekenen cursusgeld 2021/2022.....	114
13.3 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur	114
13.4 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht	115
13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022	116
13.6 Verantwoording Techniek College Rotterdam kwaliteitsagenda 2019-2022	128
13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022	132

Voorwoord college van bestuur

Voor u ligt het jaarverslag van Albeda over het jaar 2021. Het tweede jaar op rij waarin we geconfronteerd zijn met de coronacrisis. Een avondklok, twee harde lockdowns, de 1,5 meter samenleving, de mondkapjes, de vaccinatiecampagnes en de stagetekorten stonden het afgelopen jaar centraal. Het is een veelbewogen jaar geweest met een voortdurende enorme impact op onze samenleving en op ons onderwijs. Studenten en medewerkers hebben veel te lijden gehad onder de corona pandemie. We zijn trots op hoe we gedurende deze periode gezorgd hebben voor stabiliteit en hoe creatief en flexibel we ons hebben opgesteld. Aan de andere kant hebben wij ook oog voor het leed dat is veroorzaakt en de achterstanden bij studenten op het gebied van studie en sociaal emotionele ontwikkeling.

Nooit eerder zijn in het onderwijs binnen een korte periode zoveel ingrijpende veranderingen doorgevoerd als in de afgelopen twee jaar. Vrijwel continu is een beroep gedaan op de creativiteit en het gezond verstand van alle medewerkers. We hebben nieuwe inzichten opgedaan, geleerd wat werkte en wat niet, en we hebben de ervaringen met elkaar, met ons werkveld en met onze studenten gedeeld. Dit zijn waardevolle lessen gebleken. Ze maken ons onderwijs rijker en beter zodat onze studenten, gegeven alle veranderingen om ons heen, aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Het is aan ons om de vernieuwingen in ons onderwijs te borgen. Teruggaan naar hoe het was, is geen optie: daarmee zouden we onze studenten en onszelf tekort doen. We sluiten het jaar af met een genormaliseerd resultaat van € 3,6 miljoen en een eigen vermogen van € 53,9 miljoen. We reserveren € 1,5 miljoen voor extra inzet op het gebied van onderwijsvernieuwing, begeleiding en laaggeletterdheid.

Met docenten, directies, studentenraad en ondernemingsraad hebben we veel gesprekken gevoerd over ons onderwijs. Op basis van die gesprekken hebben we vier leidende principes geformuleerd die we vanaf september 2021 in de praktijk brengen. Deze principes maken integraal onderdeel uit van de uitvoering van onze strategische visie Albeda Zet De Toon!

Door de coronacrisis liepen onze mbo-studenten tegen een nieuw probleem aan: stagetekorten. Bijna 5400 studenten in de regio Rotterdam konden geen stageplek vinden. Met vereende krachten heeft Albeda - samen met Gemeente Rotterdam, SBB, diverse Rotterdamse bedrijven, het samenwerkingsverband Techniek College Rotterdam, de onderwijsinstellingen Zadkine en het Scheepvaart en Transport College - 4.600 stageplekken weten te creëren. Een unieke samenwerking met een goed resultaat!

In 2021 kent Albeda zes topopleidingen volgens de Keuzegids mbo 2022. Twee opleidingen, Acteur en Muzikant/Producer, ontvingen het predicaat topopleiding voor de 6^e keer op rij. De opleiding Excellentiejaar interdisciplinair performer is voor het tweede jaar topopleiding. Daarnaast zijn er drie opleidingen die voor het eerst topopleiding zijn. Dat zijn de opleidingen Theatervormgever, Podium- en evenemententechnicus en Excellentiejaar technisch producent. Wij zijn trots op deze prestatie en waarderen studenten en medewerkers die hier hard voor gewerkt hebben.

Voor het bestuur was het ook een bijzonder jaar, omdat de samenstelling van het bestuur is gewijzigd. Simone Fredriksz is op 1 november 2020 toegetreden tot het college van bestuur en heeft per 1 januari 2021, na de pensionering van Anky Romeijnders, de portefeuille onderwijs en kwaliteit. Op 1 mei 2021 is René Louwerse teruggetreden als bestuurder en op 1 oktober 2021 is de ontstane vacature ingevuld door Arlène Denissen als portefeuillehouder bedrijfsvoering.

We kijken terug op een bijzonder jaar en danken alle collega's zonder wie we alle mooie resultaten niet hadden kunnen behalen. Onze dank gaat uit naar de ondernemingsraad, de studentenraad, de raad van toezicht en onze stakeholders die samen met ons werken aan uitstekend en inspirerend onderwijs. Persoonlijk, ambitieus en verantwoordelijk: samen staan we sterk.

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

Leeswijzer

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

- Toezichthoudende 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 2020. 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 onderwijs hoofdstuk, 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.

Onze koers omvat vijf speerpunten:

1. We werken aan uitstekend en inspirerend onderwijs voor iedereen.
2. We werken met een helder professioneel en pedagogisch kader.
3. We realiseren mbo-colleges die herkenbaar zijn voor de verschillende beroepenvelden én studenten.
4. We versterken de allianties met bedrijven, instellingen en overheden.
5. We leren en werken innovatief en toekomstgericht. Leerwerkplaatsen hebben daarbij een prominente rol.

In 2021 hebben we de uitvoering van onze strategische visie Albeda Zet De Toon! geëvalueerd en in 2022 zal een actualisatie van onze strategische visie volgen.

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.

Ambitieuw

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

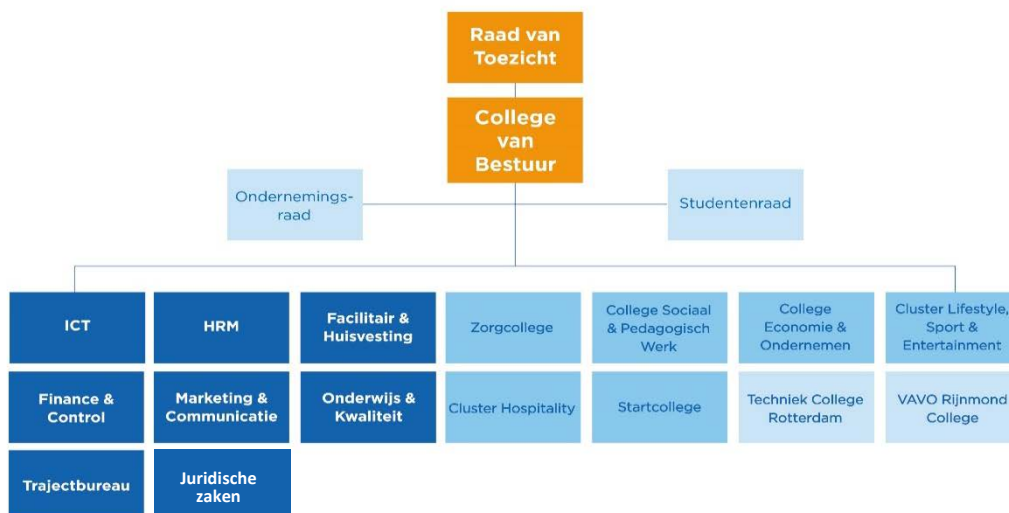
Het onderwijs van Albeda is georganiseerd in colleges. Colleges zijn samengesteld uit opleidingen die een vergelijkbare productmarktcombinatie kennen (inhoudelijk verwante opleidingen met vergelijkbare doelgroepen). De colleges verschillen sterk in grootte en aard. Voor colleges met een klein aantal 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 zeven stafafdelingen.

Colleges:

- Albeda College Economie & Ondernemen
- Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk
- Albeda Startcollege¹
- Albeda Zorgcollege
- Cluster Hospitality
 - Albeda Facilitair & Veiligheidscollege
 - Albeda Horecacollege
 - Albeda Rotterdam The Hague Airport College
 - Albeda Travel & Leisure College
- Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment:
 - Albeda Beauty & Fashioncollege
 - Albeda College Muzikant Producer
 - Albeda Danscollege
 - Albeda MBO Theaterschool
 - Albeda Sportcollege

Stafafdelingen:

- Facilitair & Huisvesting
- Finance & Control
- HRM
- ICT
- Juridische Zaken
- Marketing & Communicatie
- Onderwijs & Kwaliteit
- Trajectbureau



Figuur 1: Organogram

¹ Bestaande uit Entree-opleidingen en cursussen Taal & Inburgering (Educatie)

1.3 Locaties

Albeda biedt onderwijsactiviteiten aan in de regio Rotterdam-Rijnmond. In totaal heeft Albeda op dit moment 26 opleidingslocaties. Hiervan bevinden zich 16 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 Governance (goed bestuur)

Interne beheersing en toezicht

Het college van bestuur is het bevoegd gezag van Albeda en de raad van toezicht 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 college van bestuur 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, directie, 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. Door corona zijn er in 2021 helaas weinig tot geen mogelijkheden geweest om werkbezoeken af te leggen. Er zijn wel gesprekken op informele basis gevoerd met studenten en docenten.

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 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 raad van toezicht. 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 college van bestuur en het functioneren van het bestuur gezamenlijk komt aan bod tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de commissie werkgeverszaken van de raad van toezicht.

Procuratieregeling en directiereglement

Binnen Albeda zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van bestuur en directie beschreven in het bestuurs- en directiereglement. In 2021 is de procuratieregeling herijkt en in lijn gebracht met het directiereglement. Er zijn een beperkt aantal wijzigingen doorgevoerd.

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 2021 zijn de kaders van de branchecode Goed bestuur in het mbo en het Handboek Corporate Governance gevolgd.

1.5 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 2021 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.

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.

1.6 Samenwerkingen

We werken samen met veel verschillende bedrijven, instellingen en organisaties in de stad. Afgelopen jaar hebben we met verschillende partijen overeenkomsten getekend om samen zo aantrekkelijk mogelijk onderwijs te bieden aan onze studenten en duurzame samenwerkingen aan te gaan. 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. In 2021 zijn de volgende nieuwe samenwerkingsverbanden aangegaan:

- Zorg Innovatie Academy: partijen wensen door de samenwerking beter in te kunnen spelen op de vraag naar zorgpersoneel in de MVS-regio waarbij de ouderenzorg in eerste instantie als uitgangspunt wordt gehanteerd. In 2021 is een RIF-subsidie aan de ZIA toegekend.
- De Talenhub op Zuid: waarbij studenten die uitgevallen zijn of dreigen uit te vallen, als ook jongeren die moeite hebben met participatie weer op weg geholpen worden via een intensief traject. Alle mbo- en hbo-scholen werken hierbij samen en ook grote partners uit het bedrijfsleven participeren. In 2021 is voor de Talenhub op Zuid een RIF-subsidie toegekend.
- Albeda @work en Randstad uitzendbureau: samenwerkingsverband waarbij partijen een constructieve bijdrage leveren aan het versterken en realiseren van de onderwijsdoelstellingen van Albeda, met name gericht op het inspirerend en effectief opleiden van studenten voor de regionale arbeidsmarkt.
- FIA BIA: samenwerking van Royal Steensma, Lentiz en Albeda gericht op optimale verbinding tussen overheid, ondernemers in de branche van brood & banket en het onderwijs

1.7 Samenwerkingsschool Techniek College Rotterdam

In 2021 heeft Techniek College Rotterdam, net als in het jaar daarvoor, voor diverse uitdagingen gestaan met betrekking tot de coronapandemie. 2021 was een jaar waarin het onderwijs werd beperkt door intensieve maatregelen. Dit had een grote impact op onze studenten en medewerkers. Opnieuw is veel gevraagd van het onderwijs, personeel en de studenten. Ondanks dit heeft Techniek College Rotterdam stappen gezet in de ontwikkeling. Alles op alles is gezet om het best mogelijke onderwijs te bieden, waarin de student centraal staat.

Flexibiliteit

De behoefte aan flexibiliteit is sinds de coronapandemie versterkt, omdat de verschillen tussen de vorderingen van studenten alleen maar groter zijn geworden. Hier is op verschillende manieren op ingespeeld. Zo maakten diverse studenten gebruik van de vakantiescholen van Albeda en Zadkine. Ook is er vanuit de IOP-subsidie Techniek College-breed een programma aangeboden voor extra lessen Nederlands. Op teamniveau werden, afhankelijk van behoefte, extra (inhaal)lessen aangeboden en/of huiswerkclassen opgezet. Vanuit de NPO-gelden is daarnaast stevig ingezet op een kwaliteitsslag van de gehele organisatie, gebaseerd op de strategische ambities.

Strategische Ambities '25

In de afgelopen periode van vijf jaar, de periode van consolidatie en standaardisatie, heeft het samenwerkingsverband steeds meer vorm gekregen sinds de oprichting in 2016. Dit heeft mooie resultaten opgeleverd, zoals een goed kwaliteitszorgsysteem en examenorganisatie, een gezamenlijke onderwijsvisie en een visie op extra begeleiding, een gezonde financiële huishouding en een sterke stijging van de medewerkerstevredenheid. Techniek College Rotterdam is daarmee in de volgende fase van ontwikkeling gekomen: de fase van hogere kwaliteit en effectiviteit. Om hier te komen zijn verschillende strategische doelen voor 2021-2025 vastgesteld. De focus lag in 2021 op het actualiseren en stroomlijnen van het onderwijsportfolio, het verbeteren van de positie van en de begeleiding bij de bpv en het verbeteren van de basisbegeleiding van studenten door middel van studieloopbaanbegeleiding.

Onderwijsvisie

In 2020 is de onderwijsvisie ontwikkeld. Samengevat gaat de onderwijsvisie uit van gepersonaliseerd leren, als onderdeel van een gemeenschap, met toekomstgericht onderwijs in een reële praktijkcontext. De student staat centraal en de onderwijsteams staan gezamenlijk om de student heen, als supporter van de student. In 2021 is verder gewerkt aan de uitwerking van deze visie. Onder andere zijn het nieuw opgestelde pedagogisch kader en de visie op extra begeleiding in lijn met de onderwijsvisie.

Extra begeleiding van studenten

In het voorjaar van 2021 is de visie op extra begeleiding vastgesteld. Deze visie kent drie uitgangspunten: (1) de begeleiding is gericht op het zelfstandig laten functioneren in de loopbaan en het leven, waardoor we uitgaan van een brede aanpak, (2) de begeleider functioneert als generalist met specialisme voor specifieke vragen, en (3) de begeleiding bestaat uit informeel en direct interveniëren. Aan elke klas is een begeleider van het begeleidingsteam gekoppeld. Daardoor zijn de lijnen tussen slb'er en begeleider ingekort. Dat vergemakkelijkt de samenwerking en verlaagt de drempel om studenten in contact te brengen met het begeleidingsteam.

Opleidingenportfolio

Als het gaat om het opleidingenportfolio, dan streeft Techniek College Rotterdam naar een actueel en met de arbeidsmarkt op de behoefte afgestemd onderwijsaanbod dat beheersbaar kan worden uitgevoerd. Doel is daarbij de administratielast te verlagen (door onder andere reductie van het aantal crebo's) en verbreding en realisatie van cross-overs. In 2021 zijn vijf clusters benoemd waarin we ons portfolio onderverdelen, naast verschillende thema's die Techniek College-breed aandacht krijgen zoals energietransitie en ondernemerschap.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Eind 2020 is een Techniek College-breed bpv-platform opgericht, welke in 2021 meer vorm heeft gekregen. Bpv-coördinatoren komen hier bij elkaar vanuit verschillende teams. Het platform weet elkaar te vinden voor uitwisseling over bpv-gerelateerde zaken, waaronder onderwerpen die gerelateerd zijn aan kwaliteitszorg. Het gaat dan onder meer om de uitkomsten van de JOB-monitor, de ontwikkeling van het bpv-handboek, bpv-enquêtes, teamplannen en zelfevaluaties.

Pedagogisch-didactisch handelen

Na gesprekken met alle geledingen in de organisatie is in 2021 het pedagogisch kader voor Techniek College Rotterdam opgesteld. Gesprekken zijn gevoerd met docenten, studenten, niet-onderwijzend personeel en het managementteam. Het pedagogisch kader dat is ontstaan, is een samenspel van (mede)studenten, docenten en ondersteuners, met als doel dat de student zich ontwikkelt tot persoon, beroepsbeoefenaar en burger. Er zijn gezamenlijke waarden voor het pedagogisch klimaat opgesteld. Daarnaast hebben in veel teams scholingen, trainingen en coachingstrajecten plaatsgevonden gericht op het pedagogisch-didactisch handelen, waarbij vaak expliciete aandacht is besteed aan het online lesgeven. Ondanks begeleiding gebeurt het nog regelmatig dat startende docenten uitstromen. Om die reden is een plan opgesteld om de basisstructuur van de werkplekbegeleiding verder te verbeteren, waarbij een netwerk van werkplekbegeleiders is opgebouwd verdeeld over de verschillende locaties en teams van Techniek College Rotterdam.

Kwaliteitsborging

Techniek College Rotterdam heeft nu een brede, actieve studentenraad. Deze groep enthousiaste studenten praat mee over belangrijke ontwikkelingen en voorstellen in het college, waaronder de

strategische ambities en huisvestingsplannen. Ook op teamniveau wordt actief ingezet op studentconsultatie, waaronder met decentrale studentenraden, studentenarena's en studentenenquêtes. De onderwijsteams zijn inmiddels bekend met de kwaliteitszorgcyclus van Techniek College Rotterdam. Er wordt gewerkt met uniforme formats bij bijvoorbeeld de zelfevaluaties en teamplannen. Doelen en maatregelen worden frequent gemonitord, waarbij de informatie uit PowerBI behulpzaam is.

Inspectie

Na het start kwaliteitsonderzoek en diverse herstelonderzoeken op teamniveau, vond in het najaar van 2021 het eerste vierjaarlijks onderzoek plaats door de inspectie bij Techniek College Rotterdam. Via diverse horizontale en verticale verificatie-activiteiten is de bestuursstandaard Besturing, kwaliteitszorg en ambitie (BKA) onderzocht. Het onderzoek is met positief resultaat afgerond. De uitkomsten van het vierjaarlijks onderzoek zijn een stimulans om door te gaan op de weg die we zijn ingeslagen en bieden daarnaast duidelijke aanknopingspunten voor de komende periode.

Exploitatieresultaat

Op 4 april 2016 is een samenwerkingsovereenkomst tussen Zadkine en Albeda College getekend waarin is afgesproken dat het techniekonderwijs in de regio Rijnmond voor gezamenlijke rekening en risico wordt verzorgd in de vorm van een samenwerkingscollege. Techniek College Rotterdam is geen rechtspersoon en heeft daardoor geen eigen BRIN nummer. Beide colleges van bestuur zijn integraal bestuurlijk verantwoordelijk (geen overheersende zeggenschap). Resultaten worden verdeeld op basis van de verhouding 40 Albeda - 60 Zadkine.

Het behaalde resultaat over boekjaar 2021 bedraagt €2,15 miljoen en komt, in de overeengekomen verhouding, ten gunste van het eigen vermogen van Albeda en Zadkine. In de begroting is uitgegaan van een positief resultaat van €0,5 miljoen. Het hogere dan begrote resultaat (€1,7 miljoen) is met name veroorzaakt door het positieve resultaat op de additioneel verkregen lumpsum middelen uit het Nationaal Programma Onderwijs (NPO).

Staat van baten en lasten (*€1.000)	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
- Rijksbijdragen	60.450	56.017	57.721
- Werk in opdracht van derden	825	870	895
- Les- en Examengelden	440	539	413
- Overige baten	720	473	499
Totaal baten	62.435	57.899	59.528
- Personele lasten	37.072	34.627	35.317
- Programmalasten	1.982	1.516	2.280
- Afschrijvingen	613	648	676
- Overige lasten	20.615	20.608	20.453
Totaal lasten	60.282	57.399	58.726
Totaal resultaat	2.153	500	802

Figuur 3: Staat van baten en lasten Techniek College Rotterdam

De totale batenomvang bedroeg €62,4 miljoen bij een begroting van €57,9 miljoen. Dit is met name te danken aan NPO-subsidies en extra lumpsum (€3,8 miljoen) die pas na het opstellen van de begroting 2021 zijn toegekend, alsmede de hogere dan begrote looncompensatie (€0,5 miljoen) in de lumpsumvergoeding.

De personeelsformatie van Techniek College Rotterdam was in 2021 begroot op 405 fte en het gemiddelde aantal fte gedurende het verslagjaar 2021 bedroeg 404 fte. De bezetting is derhalve nagenoeg in lijn met de geplande inzet. De personele lasten van intern personeel zijn €0,6 miljoen hoger dan begroot door de gemaakte cao-afspraken.

De personele lasten van extern personeel zijn € 1,8 miljoen hoger dan begroot. Dit heeft te maken met het NPO-programma, waarmee de extra inzet voor de inhaal- en ondersteuningsprogramma's en het subsidieprogramma 'Extra Hulp Voor De Klas' is gerealiseerd.

De programmakosten vallen bijna € 0,5 miljoen hoger uit door hogere kosten van leermiddelen, software licenties, (ontwikkeling van) digitaal lesmateriaal en hogere examenkosten.

2. Raad van toezicht

Algemeen

De coronacrisis heeft wederom veel impact gehad op de samenleving in 2021 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. 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.

De rvt heeft het gesprek gevoerd met het cvb over het onderwijs vanaf september 2021, dit om terugval naar 'het oude normaal' te voorkomen en 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 rvt deelt het uitgangspunt van het cvb om geen normen mee te geven over het percentage online lessen en de colleges de ruimte te geven de invulling van de vier leidende principes zelfstandig in te vullen. Wel is het belangrijk om het gesprek aan te gaan over de gemaakte keuzes. Ook de communicatie richting de organisatie over het doel en het experimentele karakter van Ons onderwijs wordt door de rvt als belangrijk aandachtspunt gezien.

In 2021 heeft de evaluatie van de strategische visie Albeda Zet De Toon! (AZDT!) op de agenda gestaan. De rvt heeft zijn inzichten ten behoeve van deze evaluatie gedeeld met het cvb en kan zich goed vinden in de benoemde thema's voor de hernieuwde visie: het verbeteren van studiesucces, de studenttevredenheid, slim(mer) werken en duurzaamheid. De rvt heeft risicomanagement en de verbinding met het bedrijfsleven als aandachtspunten meegegeven. De rvt zal ook het komende jaar de herziening van de strategische visie met veel interesse blijven volgen.

Met ingang van 1 juli 2021 is de Wet Bestuur & Toezicht Rechtspersonen (WBTR) in werking getreden. Deze wet scherpt de taken en verantwoordelijkheden van bestuurders en toezichthouders aan voor (onder meer) verenigingen en stichtingen. De gevolgen voor Albeda beperken zich tot een ontstentenis-/belet-regeling. Een dergelijke regeling dient te worden toegevoegd aan de statuten. De leden van de rvt hebben ingestemd met het in lijn brengen van de statuten met de Wet Bestuur & Toezicht Rechtspersonen bij de eerstvolgende statutenwijziging.

Tijdens de reguliere vergaderingen is verder de nodige 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 belangrijke onderwerpen, zoals stakeholdermanagement, het vierjaarlijks Inspectiebezoek Techniek College Rotterdam en regionale en landelijke ontwikkelingen.

De rvt heeft naast toezichthouder en adviseur ook de rol van werkgever cvb. Per 1 januari 2021 is mevrouw A.C.M. Romeijnders-Van Tiggelen met pensioen gegaan. Haar opvolgster, mevrouw B.S. Fredriksz, was al per 1 november 2020 benoemd als lid cvb met de portefeuille onderwijs en kwaliteit. Hierdoor was een goede overdracht en soepele overgang mogelijk.

Per 1 mei 2021 is de heer R.G. Louwerse teruggetreden uit het cvb. Hij heeft de keuze gemaakt per die datum terug te keren naar zijn oude functie als directeur Finance & Control. Per 1 oktober is mevrouw A.L. Denissen benoemd als lid cvb met de portefeuille bedrijfsvoering.

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

Vergaderingen

In 2021 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 onderwijsinhoudelijke aangelegenheden.	Uitkomsten inspectieonderzoek, effecten corona op het onderwijs, kwaliteitscyclus en waarderingskader, 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.	5 keer

Figuur 4: Voorbereidende commissies rvt

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 in tweetallen gesprekken gevoerd met directeuren en sleutelfiguren in de organisatie. 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 belangenverstremming.

In september 2021 heeft de rvt een teamdag gehad. Doel van de dag was om elkaar beter te leren kennen en om inzicht te krijgen in de drijfveren en competenties van ieder lid. Uiteraard om dit vervolgens te kunnen inzetten voor een goed functionerend toezicht binnen Albeda. Tijdens de bijeenkomst zijn ook wensen geuit en afspraken gemaakt over de werkwijze rvt in relatie tot bestuur en werkorganisatie Albeda.

Samenstelling

De samenstelling van de rvt en de voorbereidende commissies, nevenfuncties en het rooster van aftreden is opgenomen in bijlage 13.4. In 2021 is de heer Theisens benoemd voor een tweede termijn als lid van de rvt en zijn er verder geen wijzigingen geweest in de samenstelling van de rvt.

Vergoedingen

De leden van de rvt ontvangen een vergoeding die onder de normering blijft van de Wet normering topinkomens. Deze vergoeding bedroeg in totaal € 90.000,- in 2021 (exclusief BTW). 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 2021 is aan de bovengenoemde uitgangspunten voldaan.

Governance

De Rvt hecht veel waarde aan goed 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

Voor de ondernemingsraad stond 2021 in het teken van zo goed mogelijk onderwijs bieden met zo goed mogelijke arbeidsvoorwaarden voor de medewerkers, ondanks alle coronamaatregelen. Goed onderwijs omvat ook een sociaal aspect; hoe bieden we onze studenten en medewerkers voldoende kans op sociale ontmoeting en cohesie? Wederom is onze flexibiliteit en ons geduld daarbij danig op de proef gesteld. Ons onderwijs is zoveel mogelijk fysiek vormgegeven, maar met de digitale opgedane kennis van een jaar eerder heeft Albeda wel een 'online' stap in de goede richting kunnen zetten. Medewerkers hebben allen een digitale scholing gekregen om digitale kennis te verbreden. Het verslag van het Medewerkers Tevredenheidsonderzoek (MTO) is besproken in de ondernemingsraad. De uitkomsten waren over het algemeen positief. De ondernemingsraad heeft gevraagd om extra ondersteuning te zetten op de teams waar de score minder was.

Beroepspraktijkvorming (bpv) en stagebeleid Albeda

Bpv-plekken en leerwerkplaatsen hadden eveneens te maken met een grillige werkelijkheid. Aan de start van het studiejaar was er een groot tekort aan bpv-plaatsen. Het regionaal actieplan stages heeft deze tekorten voor een groot deel teruggedrongen. Door de ondernemingsraad is daarnaast gekeken naar het stagebeleid binnen Albeda (i.e. stagelopen bij Albeda door (eigen) studenten, ondersteunende stages bij het onderwijs en medewerkersstage om bij te blijven op je vakgebied). Onderzocht is welke mogelijkheden Albeda voor deze vorm van stagiairs biedt. In dit kader zijn afspraken gemaakt over beloning, inzetbaarheid en begeleiding.

Verlofregistratie en Regeling Werkverdeling

Voor het OBP (Ondersteunend en Beheerspersoneel) heeft de nieuwe verlofregistratie in AFAS extra aandacht gevraagd vanwege de onduidelijkheid van de opbouw van de verlofuren. Ook het aankomende jaar heeft dit de aandacht van ondernemingsraad. In overleg met het college van bestuur is de pilot Regeling Werkverdeling voor het OP (Onderwijsgevend Personeel) verlengd met één studiejaar. De eerste evaluatie is geweest en besloten is na twee jaar - medio 2022 - te komen tot een definitieve evaluatie.

Transitieplannen

De voortgang van de transitieplannen van de stafafdelingen zijn op OC-niveau intensief gevolgd. De ondernemingsraad ontving periodiek, op zijn verzoek, een samenvatting over de voortgang en de inhoud van de transitieplannen van alle staven. De ondernemingsraad en de onderdeelcommissies van de staven hebben vastgesteld dat de plannen goed zijn opgepakt en grotendeels zijn afgerond in 2021.

Financiën, ICT en Huisvesting

De ondernemingsraad heeft met de directeur Finance & Control gesproken over de begroting 2022 (de raad volgt met name de verhouding van de uitgaven tussen staf en onderwijs ten opzichte van de totale kosten), de managementrapportages (het effect van corona op de bedrijfsvoering van Albeda, inzet van externe inhuur versus vast en tijdelijk personeel, inzet van het inhaal- en ondersteuningsprogramma en tot slot de inzet van het programma 'extra hulp voor de klas') en de optimalisatie van de financiële systemen Exact, P2P en Qlikview.

De ondernemingsraad heeft met de directeur ICT gesproken over de digitalisering van het onderwijs in relatie tot ICT-voorzieningen, onder andere plagiaatsoftware, anti-spiek software en het mailverkeer van TCR- naar Albedamedewerkers. Daarnaast is gekeken naar de cyberweerbaarheid.

De ondernemingsraad heeft met de directeur Facilitair & Huisvesting gesproken over het Strategisch Huisvestingsplan (realisatie van duurzaamheid en frisse scholen), de zomerprojecten 2021 (specifieke aandacht voor de voorgenomen sluiting van de Sportlaan, de verhuizing van de Sportlaan naar de Haastrechtstraat en het tijdig beginnen met de planning van de verbouwingen) en de lessons learned uit de coronaperiode: plaats-onafhankelijk werken in relatie tot eisen op het gebied van huisvesting en benodigde facilitaire voorzieningen.

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 pizzasessies.

Overleg college van bestuur

In schooljaar 2021-2022 is negen keer overleg gevoerd met het cvb. De overleggen zijn grotendeels fysiek, en vanwege de coronamaatregelen, gedeeltelijk online gevoerd. Er was sprake van een open en goed overleg. De volgende onderwerpen zijn onder andere ter besluitvorming aan de studentenraad voorgelegd: onderwijs in de toekomst, duurzaamheid, medezeggenschap studenten en profiel lid raad van toezicht. Verder is gesproken over de kwaliteit van het onderwijs (met name online lessen), communicatie tussen onderwijspersoneel en studenten, stages, gebruik van mondkapjes, leerwerkplaatsen, keuzedelen en ondersteuning bij studie achterstand.

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 raad van toezicht overlegt twee keer per jaar met de studentenraad over onderwijs, gebruik leermiddelen en digitaal werken. De studentenraad voert ook regelmatig intern overleg om zich goed voor te bereiden op de overleggen met het college van bestuur, raad van toezicht en de ondernemingsraad.

De studentenraad heeft zich in schooljaar 2021-2022 ingezet bij meerdere onderwerpen zoals functioneel gebruik van de Albeda pas, het creëren van een Albeda-podcast voor studenten en het werven van nieuwe leden door een studentenbijeenkomst te organiseren.

De studenten hebben actief hun steentje bijgedragen door mee te denken bij de leermanagementsysteem-implementatie, Albeda Zet De Toon! en de Valentijnsactie 'Hart onder de riem'.

3.3 Albeda supportplatform

Het Albeda supportplatform is een platform voor alle mensen die nauw 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 drie keer per studiejaar samen om met de voorzitter van het cvb 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 29 leden. In 2021 is het platform vier keer samengekomen, waarvan één keer online. Tijdens de bijeenkomst in maart zijn de vier pijlers van ons onderwijs gepresenteerd en is vanuit de ervaringen van de studentsupporters een open gesprek hierover gevoerd. In juni hebben een medewerker van Onderwijs & Kwaliteit en de adjunct-directeur van Albeda Zorgcollege een presentatie verzorgd over studentsucces. In september stond de bijeenkomst in het teken van kennismaken met nieuwe leden en met Albeda. Daarnaast is in de bijeenkomst met aanwezigen het gesprek gevoerd over de maatregelen rondom corona. In november was het thema 'Ons onderwijs' en de inzet van NPO-middelen. Hierbij zijn enkele leden van de centrale studentenraad en de ondernemingsraad aangesloten.

4. Onderwijs

Sinds maart 2020 hebben wij te maken met de gevolgen van de coronacrisis. In zeer korte tijd hebben wij ons onderwijs aangepast. Fysiek naar school en online onderwijs wisselden elkaar af. We leefden en leven onder steeds weer veranderende stringente maatregelen.

De crisis heeft ons, naast alle narigheid, ook veel gebracht. Digitalisering is in één klap niet meer weg te denken uit ons onderwijs. Toen duidelijk werd dat het coronavirus voor langere tijd het onderwijs zou beïnvloeden, ontstond een grote behoefte aan duidelijkheid en structuur voor wat betreft het onderwijs, de begeleiding en de beroepspraktijkvorming (bpv).

We hebben er voor gekozen om gebruik te maken van het moment om innovaties door te voeren. We hebben onderzoeken geraadpleegd en bij alle colleges de positieve ervaringen, zorgen en aandachtspunten van het onderwijs in coronatijd opgehaald. Met deze rijke verzameling aan ideeën en concrete acties hebben we vier leidende principes opgesteld, die ons houvast geven om de komende jaren studiesucces te borgen en te vergroten. De vier principes staan in het teken van een leeromgeving met activerende werkvormen, maximale interactie, persoonlijke begeleiding en ondersteuning:

- De leerbehoefte van studenten staat centraal.
- Onderwijsteams bieden een effectieve mix van fysiek (inclusief praktijkonderwijs en bpv) en digitaal onderwijs aan.
- Bij fysiek onderwijs wordt zo veel mogelijk gewerkt met kleine(re) groepen.
- Elke student krijgt persoonlijke begeleiding die aansluit bij haar/zijn behoefte.

Hoe we deze principes nader vormgeven, lichten we toe in de coronaparagraaf.

In 2021 hebben we onze strategie Albeda Zet De Toon!, die we in 2016 hebben gelanceerd, geëvalueerd. In dit hoofdstuk onderwijs rapporteren we in welke mate onze strategie bijdraagt aan het verhogen van de kwaliteit van ons onderwijs. De kwaliteit van ons onderwijs bepalen we aan de hand van de toetsingscriteria voor basiskwaliteit (gebaseerd op de criteria van de inspectie) en de criteria voor topkwaliteit (gebaseerd op onze [visie op onderwijs](#) en onze strategie Albeda Zet De Toon!). Na een schets van ons opleidingsaanbod en de studentenaantallen rapporteren we aan de hand van onze vijf strategische speerpunten de stand van zaken. In de daaropvolgende twee hoofdstukken leggen we, conform de eisen van de overheid, verantwoording af over de Kwaliteitsagenda 2019-2022 (hoofdstuk 5) en het actieplan voor het Nationaal Programma Onderwijs (NPO) (hoofdstuk 6). De thema's van de Kwaliteitsagenda sluiten naadloos aan op onze speerpunten. De thema's van het NPO-gelden voor elke instelling in coronatijd. Samen met de eerder genoemde vier principes (onze corona-lessen) vormen de thema's de basis van onze inzet om de afspraken in de speerpunten na te komen.

Speerpunt 1. Uitstekend en inspirerend onderwijs voor iedereen

Het onderwijs dat onze studenten ontvangen is van voldoende kwaliteit, onze eigen audits bevestigen dit beeld. Zes opleidingen zijn in de mbo-keuzegids 2021 verkozen tot topopleiding, dat zijn er drie meer dan vorig jaar. Trots zijn we ook op het groeiend aantal studenten dat - zowel intern als buiten de school - actief participeert vanuit de studentenraden en Albeda Next. Deze basiskwaliteit, die ook de inspectie in het vierjaarlijks onderzoek in 2019 zag, is echter niet voldoende om meer studenten op te leiden naar een diploma. Ondanks het harde werken van onze medewerkers en de vele inspanningen die we leveren, bieden we niet alle studenten wat zij nodig hebben om een diploma te halen.

Albeda heeft het laagste percentage studenten met een hogere vo-opleiding in de G4 en in Rijnmond het op een na hoogste percentage studenten dat woont in een armoedeprobleemcumulatiegebied. Dit vrijwaart ons niet van de belofte die we in onze missie aan iedere student doen: '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.' Onze teams moeten topkwaliteit leveren om onze studenten te begeleiden naar studiesucces. Meer systematisch werken aan studiesucces is op alle niveaus noodzakelijk.

Uit de gesprekken die we voeren met onze studenten in het kader van de evaluatie van onze strategische visie leren we dat we op de goede weg zijn. Studenten ervaren ons onderwijs om meerdere redenen als goed en inspirerend: vanwege een diversiteit aan leerroutes, inspirerende docenten met veel praktijkervaring, de introductie van de leerwerkplaatsen, de ervaringen tijdens de stages en de aandacht voor studenten bij Albeda Next. Door meer 'evidence informed' en data-gedreven maatregelen te nemen en effecten van acties te monitoren leren we ook steeds beter wat wel en wat niet werkt om het studiesucces van onze studenten te verbeteren.

Onderwijsresultaten

De (voorlopige) driejaarlijkse onderwijsresultaten zijn over de periode 2018-2021 licht gestegen, ondanks de daling van de éénjarige resultaten in het afgelopen schooljaar (20/21). De verklaring hiervoor is dat de éénjarige jaar² - en diploma-³ resultaten over 20/21 weliswaar rond de 1% gedaald zijn ten opzichte van 19/20 maar hoger liggen dan de resultaten van 17/18, het schooljaar dat niet meer meetelt in het driejaarlijks gemiddelde over 2018-2021. Het startersresultaat⁴ is na een daling vorig jaar, dit jaar (20/21) een fractie gestegen. De onderwijsresultaten zijn lager dan gemiddeld en onder de normen van de inspectie. Binnen Albeda voldoet 64% van de opleidingen niet aan de normen die de inspectie hanteert voor onderwijsresultaten.

Voortijdig schoolverlaten

Het percentage voortijdig schoolverlaten onder jongeren tot 23 jaar daalt in 2019-2020 met bijna 1,5% ten opzichte van het voorgaande schooljaar. Deze daling zien we op alle niveaus, maar vooral op niveau 1 en 4. Zie verder thema 1 in het hoofdstuk Kwaliteitsagenda voor informatie over de ontwikkelingen op het gebied van voortijdig schoolverlaten (vsv).

Andere indicatoren voor studiesucces

Andere indicatoren voor het studiesucces van studenten geven een wisselend beeld: Het percentage studenten dat we passend plaatsen gezien hun vooropleiding, stijgt wederom. Dit geldt ook voor de kwalificatiewinst die aangeeft hoeveel procent van de gediplomeerde schoolverlaters een diploma heeft gehaald op minimaal het niveau dat je mocht verwachten gezien de vooropleiding. Op beide indicatoren scoort Albeda hoger dan gemiddeld. De opstroom van onze studenten van niveau 2 en 3 naar een hoger niveau op het mbo, is opnieuw gedaald, maar is nog wel boven het landelijke gemiddelde.

² Jaarresultaat: Het aantal gediplomeerden in een jaar als percentage van hetzelfde aantal gediplomeerden plus de ongediplomeerde instellingverlaters in hetzelfde jaar.

³ Het aantal gediplomeerde instellingverlaters in een jaar als percentage van alle instellingverlaters in hetzelfde jaar. Het diploma moet in het opbrengstjaar of in de vijf jaar daaraan voorafgaand behaald zijn bij de instelling.

⁴ Het aantal nieuwe [instromers](#) dat een jaar later nog studeert bij de instelling of de instelling heeft verlaten met een diploma in het eerste jaar als percentage van alle nieuwe instromers.

Vervolgsucces

De doorstroom van onze gediplomeerde studenten naar het hbo is licht gestegen, het percentage studenten dat vervolgens ook succesvol is in het eerste jaar op het hbo is sterker gestegen. Op beide indicatoren scoort Albeda minder goed dan het landelijk gemiddelde.

Albeda hecht grote waarde aan het studiesucces van studenten tijdens de opleiding, maar ook aan hun vervolgsucces (met en zonder diploma) op de arbeidsmarkt, in een vervolgopleiding en in de maatschappij. Onder speerpunt 5 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst' gaan we nader in op ons alumnibeleid.

Kwaliteitszorg

We hanteren de kwaliteitscirkel van Deming (pdca-cyclus) om te leren en te verbeteren op elk niveau van de organisatie (medewerker, team, college en Albeda-breed). Een jaarlijks terugkerend onderdeel is de zelfevaluatie. Op basis stellen teams en colleges hun plannen bij.

Elk team krijgt eens in de drie jaar een audit. Een ander vast onderdeel van de cyclus is de risicoanalyse. Twee keer per jaar inventariseren we de kwantitatieve risico's op onderwijsresultaten. Directies volgen de opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten nauwlettend. Voor deze opleidingen stellen teams verbeterplannen op. Het bestuur volgt de ontwikkeling van deze opleidingen op de voet en bespreekt de voortgang van de verbeterplannen met de directies. Om de kwaliteit van het onderwijs en de examinering te borgen, zetten we audits in. Om meer uit de audits te halen, zetten we de komende jaren meer in op het onderzoeken en zichtbaar maken van die maatregelen die daadwerkelijk bijdragen aan de verbetering van de onderwijsresultaten. Zie ook de volgende paragraaf.

Meerjaren-aanpak studiesucces

Met de aanpak studiesucces halen we het maximale uit de student door het meest effectieve onderwijs. Studiesucces gaat om meer dan alleen diploma's, het gaat ook om studentsucces in de vorm van socialisatie, persoonlijke groei en 21^{ste}-eeuwse vaardigheden.

De afgelopen twee jaar hebben we stappen gezet in onze aanpak studiesucces. In de zomer van 2019 is een pilot gestart met vier teams, in een participatief actieonderzoek. Hierin hebben we onderzocht hoe we aan de hand van kwantitatief onderzoek en een kwalitatieve analyse het studiesucces van opleidingen kunnen verhogen. Het resultaat van het onderzoek is dat we nauwkeuriger evalueren wat we kunnen aanpakken in onze school om meer studiesucces te boeken. De relatie tussen acties van teams, colleges en individuele docenten en de opbrengst in termen van leerprestaties en ontwikkeling van studenten maken we hiermee beter zichtbaar. We krijgen meer grip op studiesucces door te sturen op verschillen tussen studenten, tussen docenten en tussen teams. Niet de inzet, maar weten wat goed is voor onze studenten en welke verbeteringen echt tot betere prestaties en ontwikkeling leiden, staan hierbij centraal.

De resultaten en discussies naar aanleiding van deze pilot zijn in 2021/2022 meegenomen in een meerjarenprogramma studiesucces en in een aanscherping van de pdca-cyclus. Ophogen studiesucces en aantonen dat onze inzet leidt tot resultaten is een opdracht voor onze hele organisatie. In totaal hebben tien teams het actieonderzoek studiesucces uitgevoerd. Het analysekader studiesucces (of delen ervan) gebruiken we ook bij audits, bij adviezen in curriculumontwikkeling en professionaliseringstrajecten.

Topkwaliteit

In 2020 hebben we de Albeda-criteria voor topkwaliteit vastgesteld op basis van waarderend onderzoek onder acht teams die van mening waren dat ze topkwaliteit leverden op een specifiek kwaliteitsgebied of standaard. Vier van deze teams kregen - nadat ze door het cvb waren voorgedragen - begin 2020 de waardering goed van de inspectie. Deze criteria voor topkwaliteit zijn geïntegreerd in de cyclus en stapsgewijs meegenomen in de zelfevaluaties van de teams en de examencommissies. We zien in deze zelfevaluaties dat een toenemend aantal teams één of meerdere standaarden als goed beoordeelt.

Student meer centraal

Om onze resultaten verder te verbeteren dient de leerbehoefte van de student nog meer centraal te staan. Dit vraagt om flexibel onderwijs en maatwerk waarbij we meer aandacht hebben voor onder meer gepersonaliseerde leertrajecten, actieve betrokkenheid studenten bij de ontwikkeling van het

onderwijs, aantrekkelijke en compacte opleidingen, breder opleiden en leerroutes die op elkaar aansluiten in de vo-mbo-hbo loopbaan van de student.

De keuzes en uitdagingen waarvoor studenten staan, vragen meer aandacht op het gebied van individuele begeleiding. Dit is nodig om alle studenten gelijke kansen op studiesucces te bieden. Zie voor begeleiding ook het hoofdstuk over het nationaal programma onderwijs.

De tevredenheid van studenten kan beter

Studenten geven Albeda als rapportcijfer voor de school gemiddeld een 6,4 en voor de opleiding een 6,6, iets lager dan de landelijk gemiddelden. De studenten van de opleidingsniveaus 1 en 2 zijn meer tevreden dan de studenten van de opleidingsniveaus 3 en 4. De belangrijkste verbeterpunten liggen op het gebied van Onderwijs & Begeleiding en Informatievoorziening.

Versterken van taalkracht

Leesattitude en leesbegrip zijn belangrijke voorspellers voor schoolprestaties, vsv en succesvolle overgang naar hoger onderwijsniveaus ([canon beroepsonderwijs](#), september 2020). Bij een toenemend aantal studenten vormt laaggeletterdheid een belemmering bij het behalen van het diploma. Terugdringen van laaggeletterdheid - of positief geformuleerd 'het versterken van de taalkracht van studenten' - vraagt om een meerjarige integrale aanpak, met een coördinerende rol van de docenten Nederlands. Samen met onderwijsleiders, directies en het cvb vormen zij de leidende coalitie die Taalkracht binnen Albeda op de kaart gaat zetten.

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 In Instellingstijd Verzorgd Onderwijs (IIVO) 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 schooljaar 2018-2019 zijn gestart. In schooljaar 2021-2022 zijn geen nieuwe experimenten onderwijstijd gestart.

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

Figuur 5: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2018-2019

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

Figuur 6: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2019-2020

2020-2021		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Vermindering bot-flexibeler rooster
Entreeopleiding niv. 1 (alle locaties)	Pedicure niv. 3 (SPL)	Maatschappelijke zorg niv. 3 (alle locaties, ALX al gestart in 2019-2020)
Medewerker sport & recreatie niv. 2 (RSS)		Ondersteunende administratieve beroepen, uitstroomprofielenL Medewerker financiële administratie en Medewerker secretariaat & receptie niv. 2 (WEE)
Leidinggevende leisure & hospitality niv. 4 (ZHP)		
Beveiligers niv. 3 (HSS)		
Handhaver toezicht & veiligheid niv. 3 (HSS)		
Mode niv. 2 (SPL)		

Figuur 7: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2020-2021.

Examinering

Kwaliteitsborging examinering

Albeda beschikt over zes decentrale examencommissies: één per college of cluster van colleges. Vijf van de zes examencommissies beschikken over één of meer vertegenwoordigers uit de beroepspraktijk, voor de zesde examencommissie werven we een vertegenwoordiger uit de beroepspraktijk.

Ook in 2021 heeft de coronacrisis extra aandacht gevraagd 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. Albeda heeft als uitgangspunt dat teams alle examens in principe afnemen, tenzij een onderwijsteam kan onderbouwen dat dit niet te realiseren is binnen de beschikbare onderwijstijd. In 2021 hebben enkele colleges gebruik gemaakt van deze ruimte en zijn deze examens niet afgenomen.

Exameninstrumentarium

Albeda werkt conform de afspraken zoals die zijn vastgelegd in het document 'Afspraken valide exameninstrumenten mbo' van 2 juli 2018. Binnen Albeda kopen we verreweg de meeste examens in 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 doorvoeren, onderbouwen dit in een verantwoordingsdocument dat zij vóór afname aan de examencommissie voorleggen. Examencommissies zien er op 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 verantwoordden van diplomabesluit

In 2021 zijn twee teams aangesloten bij het landelijk leernetwerk 'Anders verantwoordden 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 de teams opdoen 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.

Afhandeling van klachten van studenten

Albeda vindt het belangrijk om problemen en 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. 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 nodig zijn.

De klachtenknop op de website en op het intranet maakt het voor de klager laagdrempelig en toegankelijk om hulp te vragen 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 2021 zijn 138 klachten behandeld, 15 minder dan in 2020. Daarnaast is de klachtenfunctionaris 74 keer betrokken bij casuïstiek aan de voorkant hetgeen klachten heeft voorkomen. De klachtmeldingen komen in bijna alle gevallen binnen via de klachtenknop op de website. Het grootste aantal klachten betrof de categorieën organisatie/administratief en toetsing en examinering.

Het klachtrecht in het mbo heeft een wettelijke basis. De klachtenfunctionaris werkt in de informele fase. Kan men in deze fase niet tot een oplossing komen, dan informeert de klachtenfunctionaris de indiener van de klacht volledig en juist over de route die hij/zij kan volgen en over de wettelijke termijn die dan geldt. Volgens de Algemene Wet Bestuursrecht moet een klacht binnen tien weken na indiening worden afgehandeld. In 2021 zijn bijna alle klachten in de informele fase naar tevredenheid afgehandeld.

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 die wij op onze school aanbieden aan studenten die dit nodig hebben. Het afgelopen jaar heeft de kerngroep 'Voort met passend onderwijs' hard gewerkt aan meer eenduidigheid. Er is geïnvesteerd in een rode draad die zowel de bewegingsruimte als de kaders van de Wet passend onderwijs verheldert. Zo is er gewerkt aan het ontwikkelen van een eenduidige visie op en definitie van passend onderwijs en zijn er taakomschrijvingen opgesteld en in onderwijsteams uitgezet voor de verschillende rollen. Er is scholing ontwikkeld die we via de Albeda Academie aanbieden en er zijn themabijeenkomsten georganiseerd waarin medewerkers passend onderwijs elkaar ontmoeten en kennis met elkaar delen. Daarnaast hebben we een ondersteuningsprofiel ontwikkeld dat we ook dit schooljaar publiceren.

Naast de interne processen is Albeda ook betrokken bij de landelijke werkgroep die zich bezighoudt met de landelijke verbeteragenda. Hiermee heeft Albeda ook de mogelijkheid om een stem in te brengen in de landelijke veranderingen.

Speerpunt 2. We werken met een helder professioneel en pedagogisch kader

In de afgelopen jaren hebben we heldere kaders geformuleerd waarin we kort en krachtig duidelijk maken wat onze visie op onderwijs en leren is en welke richting Albeda met het onderwijs inslaat. We hebben kaders ontwikkeld voor pedagogisch handelen en sociale veiligheid, didactiek, burgerschap, loopbaanontwikkeling en -begeleiding en tot slot digitalisering. Daarnaast zijn criteria benoemd voor 'topkwaliteit conform 'Albeda Zet De Toon!'. Implementatie van deze kaders doen we Albeda-breed.

Pedagogisch kader

Een aantrekkelijk leer- en werkklimaat vraagt om pedagogisch vakmanschap en beleid op sociale veiligheid. In het pedagogisch kader lichten we onze visie toe en bieden we richtlijnen om het beleid te verankeren in de colleges. Albeda heeft al goede stappen gezet met het implementeren van een pedagogisch kader en het verbeteren van de ondersteuningsstructuur in de afgelopen vijf jaar. Onder andere heeft het bijgedragen aan een betere begeleiding en ondersteuning van de student en een eenduidige aanpak. Hoewel we het pedagogisch kader Albeda-breed geïmplementeerd hebben vraagt dit onderwerp om blijvende aandacht en verdere ontwikkeling. Zie verder de paragraaf over het Nationaal Programma Onderwijs waarin ook veel aandacht is voor begeleiding en ondersteuning.

Transformatieve school

De Transformatieve School is 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 in het bijzonder op hoe stedelijke jongeren laveren tussen de (vaak verborgen) sociale codes van hun thuiscultuur, de straatcultuur en hun schoolcultuur. Vanaf 2020 zijn 20 teams gestart met het programma van de Transformatieve School. In 2021 is de leergang twee keer aangeboden.

Begeleiding en ondersteuningsstructuur

Albeda heeft al goede stappen gezet met het ontwikkelen van een pedagogisch kader en het verbeteren van de ondersteuningsstructuur in de afgelopen vijf jaar. De individuele begeleiding van studenten moeten we echter nog verder versterken. Het aantal studenten met een ondersteuningsvraag is fors toegenomen (+40%). Het is nodig hierop in te grijpen en te anticiperen. De juiste ondersteuning en begeleiding is de sleutel in het voorkomen van uitval en bereiken van studiesucces. Onder andere door het intensiveren van de gesprekken tussen studenten, docenten en studieloopbaanbegeleiders, maar ook in de driehoek student, docent en ouder. Naast het versterken van de reguliere begeleidings-capaciteit in het onderwijs en de ondersteuningscapaciteit van het Trajectbureau zetten we in op het door-ontwikkelen van de leerwerkgemeenschap Student aan Zet. Deze leerwerkgemeenschap bestaat uit studentcoaches van de opleiding Social work van Albeda en de Hogeschool Rotterdam en van de opleiding Sociaal Juridisch Dienstverlener van Inholland. De studentcoaches ondersteunen (onder begeleiding) op verschillende Albedalocaties studenten. In de afgelopen maanden hebben de studentcoaches een deel van de caseload voor hun rekening genomen. Door het uitbouwen van deze leerwerkgemeenschap investeren we (structureel) in het uitbreiden van de ondersteuningscapaciteit binnen Albeda.

Naast intensivering van de gesprekken is consistentie in de aanpak door iedereen die bij de begeleiding betrokken is, een belangrijke stap in het vergroten van de impact van de begeleiding. Deze consistentie willen we ook terugzien in de pedagogische en didactische Albeda aanpak. Dit betekent dat we iedere betrokkene, inclusief het werkveld, gaan meenemen in deze aanpak.

Professioneel kader

Albeda medewerkers en teams laten grote betrokkenheid en professionaliteit zien. Dit is de basis waarop verbeteringen tot stand komen en we onderling leren van wat is ontwikkeld. De algemene tevredenheid van medewerkers van Albeda is met een 7,5 hoger dan het landelijk gemiddelde (7,2) en hoger dan in 2018 (7,1). Op alle zes hoofdthema's scoort Albeda hoger dan bij de meting in 2018 en hoger dan de benchmark MBO. Ook voor het deelgebied leiderschap scoorde Albeda een 7,5. Belangrijke verbeterpunten zijn communicatie, samenwerking met andere teams en de werk-/privébalans. Een groot deel van de medewerkers ervaart de werkdruk als te hoog (37,3%) of veel te hoog (5,6%). Het belangrijkste verbeterpunt is echter efficiency. Op dit gebied is te weinig vooruitgang geboekt. In het kader van operational excellence is in eerste instantie ingezet op systeemaspecten, maar daarnaast is aandacht nodig voor professioneel handelen. Hierin zijn de eerste verbeterstappen gezet, maar nog niet voldoende. In het streven naar (onderwijskundig en bedrijfsmatig) succes dienen 'hard controls' (systemen) en 'soft controls' (cultuur) in balans te zijn. Beide invalshoeken zijn nodig om topkwaliteit te (blijven) leveren.

Albeda heeft de afgelopen jaren veel geïnvesteerd in personeel en professionalisering. Denk aan Teams aan zet, de generatieregeling, het werkbelevingsplan en het werkverdelingsbeleid. Het md-traject is uitgevoerd en de Albeda Academie is operationeel.

Het vastgestelde professioneel kader, waarin de kernwaarden van Albeda gekoppeld zijn aan gedrag, biedt een goed handvat om het professioneel handelen te verbeteren en de wendbaarheid te versterken. Om dit te bereiken moet volgens de stakeholders de persoonlijke ontwikkeling meer centraal komen te staan. Niet alleen als het gaat om gedrag, maar ook om digitale vaardigheden en hybride vormen van lesgeven in het kader van de digitalisering van ons onderwijs.

Digitale geletterdheid

Om vaardig in te spelen op de vaktechnologische ontwikkelingen uit het werkveld, gebruik te maken van leert technologie in het onderwijs én 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 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 in de afgelopen twee jaar hun digitale geletterdheid aanzienlijk ontwikkeld. Begin 2021 hebben alle teams - onderwijs én staf - een tweedaags scholingsprogramma digitaal leren en werken op maat gevolgd. De digitale geletterdheid van medewerkers en studenten en de digitalisering van ons onderwijs blijft om extra inzet vragen.

Speerpunt 3. We realiseren mbo-colleges die herkenbaar zijn voor de verschillende beroepenvelden en studenten

Opleidingsaanbod en aantal studenten

We bieden 97 beroepsopleidende leerweg-opleidingen (bol) en 49 beroepsbegeleidende leerweg-opleidingen (bbl) aan; van assistent-opleiding (niveau 1) tot en met specialisten- of middenkaderopleiding (niveau 4). Bij de bbl-opleiding werkt de student minimaal 610 uur per jaar en leert het vak direct in de praktijk. Bij de bol-opleidingen doen studenten de praktijkervaring op tijdens de stages 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 toetsen we aan arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget en macrodoelmatigheid in relatie tot het aanbod in de regio. Voor opleidingen waarvoor het aantal benodigde beroepsbeoefenaars beperkt is, geldt dat er een maximum aantal plaatsen is (numerus fixus). Dit stellen we jaarlijks vast en vermelden we op onze website bij aanmeldprocedure. Ons actuele opleidingsaanbod is te vinden op [albeda.nl](https://www.albeda.nl).

Herkenbare colleges

Albeda heeft herkenbare colleges voor studenten en de werkvelden gevormd en 'Team aan zet' is voor het onderwijs beschreven en geïmplementeerd. Albeda houdt een zo plat mogelijke organisatie met korte lijnen om onnodige bureaucratie te voorkomen, innovatie te stimuleren en eigenaarschap te vergroten voor de kwaliteit van het onderwijsproces en de resultaten van studenten. Albeda heeft veel geïnvesteerd in huisvesting met goed gepositioneerde, moderne en goed verzorgde gebouwen. In 2021 heeft Albeda samen met partners uit het werkveld nieuwe locaties geopend met een grotere herkenbaarheid van de colleges en het bijbehorende werkveld. Hierover is onder speerpunt vier meer te lezen. De communicatie is bij Albeda eigentijdser gemaakt en aangepast aan de strategische visie. Albeda is nu een echte merknaam in de stad/regio. Branding, huisstijl en communicatie zijn verbeterd. Het imago van Albeda bij de aanstaande student is sterker en de studentenaantallen zijn gegroeid. Dankzij de collegevorming is ook de herkenbaarheid voor het beroepenveld toegenomen, met name daar waar opleidingen goed matchen met het college.

Blended onderwijs in relatie tot huisvesting

Duurzaamheid (energietransitie) en de impact van nieuwe blended of hybride onderwijsconcepten dienen nadrukkelijker terug te komen in de visie op huisvesting in het licht van de toekomst van ons onderwijs. Op het gebied van marketing en communicatie moeten we sterker inzetten op marktverwachtingen en structurele analyse van relevante data.

Een volgende stap is het ontwikkelen van een visie op huisvesting die past bij het nieuwe onderwijs (blended en hybride), ook de combinatie van thuiswerken en op locatie werken moet in de visie terugkomen. Dat geldt ook voor de wens om meer bedrijvigheid naar binnen te halen. De locaties moeten naast werk- en leerplek steeds een ontmoetingsplek worden.

Slim werken

Onze drie kernwaarden hebben we vertaald naar drie afspraken: Ik help jou (persoonlijk); Ik doe meer dan gevraagd (ambitieuw); Ik houd me aan de afspraak (verantwoordelijk). Een hoge kwaliteit van onderwijs vergt een hoge kwaliteit van facilitaire ondersteuning. Daar waar de betrouwbaarheid van onze producten en diensten toeneemt, komt er meer ruimte voor de ontwikkeling van cultuur en (persoonlijk) leiderschap. Slim werken is het devies. De ambitie is dat Albeda zich ontwikkelt naar een organisatie waarin we innovatie stimuleren en eigenaarschap vergroten voor de kwaliteit van het onderwijsproces en de resultaten van studenten. Duurzaamheid is hierbij een thema dat een prominente plek moet krijgen in ons onderwijs, onze bedrijfsvoering en in HRM.

Speerpunt 4. We versterken de allianties met bedrijven, instellingen en overheden

Elke stakeholder telt

De juiste verbindingen met de juiste stakeholders aangaan en onderhouden zijn van cruciaal belang voor het realiseren van onze missie en doelstellingen. Dat blijkt uit het belang dat we hieraan hechten in de strategische visie Albeda Zet De Toon!. Dat blijkt ook uit de mooie verbindingen die er al zijn met de vele stakeholders die Albeda kent.

Of het nu gaat om sociaal-culturele ontwikkelingen (#metoo, blacklivesmatter), economische ontwikkelingen (recessie door Covid) of technologische ontwikkelingen (opleiden voor het beroep van de toekomst), Albeda wil hier snel en juist op reageren om voor de studenten het beste onderwijs te blijven bieden. En de beste werkgever te blijven voor haar medewerkers. Dat vraagt om wendbaarheid en adaptiviteit die we enkel kunnen realiseren door continu in verbinding te staan met alle stakeholders van het onderwijs, want zij zijn de maatschappij.

Het minimale dat we willen bereiken is dat elke stakeholder een positief beeld heeft van Albeda. Het maximale is dat de stakeholder een ambassadeur wordt van Albeda. Onze visie op stakeholdersbeleid is vastgesteld. We creëren voor ieder vraagstuk een netwerk met bedrijven en instellingen die elk vanuit hun eigen belang en doelstelling baat hebben bij het realiseren van oplossingen. Dat vraagt zowel van Albeda als van onze partners dat we onze verantwoordelijkheid nemen. Alleen dan kunnen we invulling geven aan de grote en belangrijke maatschappelijke opdracht zoals verwoord in onze visie op onderwijs.

Regionaal actieplan stages

Doortijdig samen met onze partners - MKB, VNO-NCW, gemeente en collega onderwijsinstellingen - het Regionaal actieplan stages op te stellen en uit te voeren is een groot deel van de bpv-tekorten afgelopen jaar opgelost. Dankzij onze sterke allianties zijn we in staat geweest deze crisis het hoofd te bieden en onze studenten goed op te leiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst. Bij het Zorgcollege, Beauty & Fashioncollege en Startcollege is nog wel sprake van bpv-tekorten. Het is onzeker hoe dit zich ontwikkelt en of er ook bij andere colleges nog tekorten zullen ontstaan.

Bpv-bedrijven zijn betrokken en tevreden, tevredenheid over de begeleiding neemt toe

Leerbedrijven geven Albeda voor het derde jaar op rij een 7,5 als rapportcijfer, landelijk is dat een 7,6. De tevredenheid van de leerbedrijven van Albeda verschilt op de meeste thema's maximaal 1% van het landelijk gemiddelde. Op het thema begeleiding heeft Albeda de grootste stap gezet, de waardering groeide met 5% naar 65% en is daarmee nog 2% lager dan het landelijk gemiddelde. Verbetermogelijkheden zijn er in het gezamenlijke overleg tussen de partijen die bij een bpv-betrokken zijn en het aantal contactmomenten.

Partner in veel samenwerkingsverbanden

Albeda is een toonaangevende partner in Rotterdam-Rijnmond en de regio als we kijken naar de vele samenwerkingsverbanden en penvoerderschappen waarbij Albeda actief betrokken is. Samen met bedrijven, gemeenten en onderwijsinstellingen zoeken we duurzame en innovatieve oplossingen voor regionale vraagstukken op het gebied van onderwijs en arbeidsmarkt, in de samenleving en binnen de beroepskolom. Denk bijvoorbeeld aan de IT-Campus, MKB Digiwerkplaats Rijnmond, Albeda @work n samenwerking met Randstad, de Jongerenrechtbank, de toekomstverkenning economische beroepsopleidingen of het regionaal actieplan stages Rotterdam-Rijnmond dat Albeda trekt samen met Zadkine, STC, SBB, de gemeente Rotterdam en de werkgeversorganisaties MKB Rotterdam-Rijnmond en VNO-NCW.

De allianties brengen studenten meer mogelijkheden voor andere manieren van leren (bpv, praktijk). Ook krijgen studenten toegang tot nuttige netwerken binnen bedrijven en instellingen waar Albeda mee samenwerkt, bijvoorbeeld in leerwerkplaatsen. Externe stakeholders geven aan meer invloed te ervaren op de opleidingen (co-creatie) en betere toegang te hebben tot goed opgeleide medewerkers. Onderwijsinnovaties krijgen door de samenwerking met het werkveld meer ruimte.

Publiek Private Samenwerkingen

Albeda werkt steeds meer samen met overheid, onderwijs en werkveld in de vorm van een Publiek Private Samenwerking: de Talenthub op Zuid, de Zorg Innovatie Academie, de IT-campus, de Hospitality Innovation Campus, de Bakery Innovation Academy en de Beroepscampus. Waar mogelijk maken we gebruik van de middelen van het regionaal investeringsfonds, de zogenaamde RIF-subsidies, of andere subsidieprogramma's.

De Talenthub is een project van Albeda in samenwerking met onder meer Facilicom, Shell, Randstad, de gemeente Rotterdam, de hogeschool Rotterdam, STC en Zadkine. De Talenthub is een aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving waar de deelnemer een programma aangeboden krijgt met kort-cyclische praktijkgeoriënteerde en met Edubadges gevalideerde leereenheden. De doelgroep bestaat uit mbo-studenten van Albeda, Zadkine en STC die dreigen uit te vallen, of uitgevallen zijn (maar nog wel inschreven zijn). Door het volgen van het traject van het talent zullen zij hopelijk alsnog de opleiding afronden.

In de Zorg Innovatie Academie werken de gemeenten Maassluis, Vlaardingen, Schiedam (MVS) en Argos Zorggroep, Frankelandgroep, Franciscus Vlietland, Zonnehuisgroep Vlaardingen, DSW Zorgverzekeraar, Hogeschool Rotterdam en Albeda samen. In de MVS-regio is de vraag naar zorg groot en deze neemt alleen maar toe. Tegelijkertijd is er een tekort aan gekwalificeerd en gemotiveerd personeel. Om tot duurzame en innovatieve oplossingen te komen voor deze vraagstukken bundelen de samenwerkende partners hun kennis, expertise, ervaring en faciliteiten in de Zorg Innovatie Academie.

De IT Campus Rotterdam is een jonge netwerkorganisatie die zich inzet om meer en beter IT-talent in Rotterdam voor de stad op te leiden en voor digitaal vaardige en wendbare Rotterdammers. De campus vormt hét centrale punt voor regievoering op de human capital agenda van Rotterdam en fungeert als katalysator om de samenwerking tussen bedrijven, onderwijs en overheid (de triple helix)

aan te jagen en te versterken. Met een samenhangend programma en een gezamenlijke aanpak versterkt de IT-campus de doelstellingen van de triple helix op het gebied van digitalisering en zorgt voor impact en verandering op de IT-arbeidsmarkt. De MKB Digiwerkplaats Rijnmond is een sterk voorbeeld waarin we multidisciplinair en multilevel met onderwijspartners samenwerken om mkb'ers verder te brengen.

De Hospitality Innovation Campus is een samenwerking tussen onderwijs, overheid, ondernemers en werkgevers gericht op een optimale aansluiting tussen onderwijs en de arbeidsmarkt in hospitality. In het programma van de Hospitality Innovation Campus werken zij samen aan duurzame oplossingen waarmee organisaties flexibel inspelen op de snel veranderende arbeidsmarkt. Het onderwijs speelt daarin een cruciale rol met het aanbieden van flexibel en breed onderwijs wat inspeelt op de ontwikkelingen in en de gevraagde skills vanuit het werkveld.

De Bakery Innovation Academy is onderdeel van de Food Innovation Academy (FIA) waarin bedrijfsleven, onderwijs en overheid samenwerken om de foodsector blijvend te voeden met vakmensen, kennis en innovaties. In de Bakery Innovation Academy (BIA) leiden we een nieuwe generatie bakkers op in een hypermoderne opleidingsbakkerij.

In Middelharnis is de Beroepscampus opgericht. Door duurzame samenwerking van de vo-scholen, het mbo, de gemeente, bedrijfsleven en maatschappelijke organisaties borgt de Beroepscampus een volledig beroepsgericht aanbod met doorlopende leerlijnen naar het mbo en het werkveld in de regio. De Beroepscampus biedt ook een kans voor bij- en nascholing van personeel in de regio. Op de campus zijn straks ruimten voor bedrijven en instellingen in de regio te vinden. De Beroepscampus wordt daarmee een leer-, werk- en ontmoetingsplaats van kennis, ontwikkeling en innovatie voor Goeree-Overflakkee en de regio's eromheen.

UN1EK Onderwijs en opvang en Albeda College Sociaal & Pedagogisch werken in Vlaardingen samen in de Leerwerkplaats bij Integraal Kind Centrum (IKC) Het Spectrum. De Leerwerkplaats is een beroepsgerichte leer-werkomgeving, die studenten van de mbo-opleiding Pedagogisch werk in de beroepspraktijk van de kinderopvang opleidt.

Speerpunt 5. We leren en werken innovatief en toekomstgericht. Leerwerkplaatsen hebben daarbij een prominente rol.

Leerwerkplaatsen

Albeda ontwikkelt steeds meer strategische samenwerkingsverbanden met toonaangevende werkgevers. De co-creatie in ontwerp en uitvoering van onderwijs met het werkveld door middel van leerwerkplaatsen groeit gestaag. De Inspectie constateerde in 2020 dat de inrichting van de ruim 50 leerwerkplaatsen van Albeda bijdraagt aan de innovatie van de onderwijsprogramma's, het beroepsbeeld en de vaardigheden van de studenten. De manier waarop dit gebeurt, past bij de specifieke context van de opleidingen. De monitor leerwerkplaatsen uitgevoerd door het Albeda practoraat leerwerkplaatsen, bevestigt dit beeld. Leerwerkplaatsen bevorderen de leerresultaten en faciliteren een betere overgang van school naar werk.

Leven lang ontwikkelen

Bedrijven ontdekken het mbo als leverancier van toekomstig personeel en van het mede opleiden van dit personeel in het kader van een leven lang ontwikkelen (llo). De medewerkers van het bedrijf/de instelling leren van het opleiden in de leerwerkplaatsen.

De snelle ontwikkelingen op de arbeidsmarkt en in de samenleving in combinatie met corona hebben grote impact op ons onderwijs. Digitalisering, flexibilisering onder meer richting meer gepersonaliseerd onderwijs, innovatie, de manier en structuur van werken en onze visie vragen om nadere formuleringen. Denken vanuit persoonlijke trajecten van studenten en een integrale benadering van onderwijsvernieuwing en onderwijsondersteuning zijn belangrijk. Het beleid 'leven lang ontwikkelen' staat nog in de kinderschoenen. De complexiteit van de (technische) systemen is een aandachtspunt voor de flexibilisering van het onderwijs.

Alumni

Jaarlijks verlaten duizenden studenten Albeda met dan wel zonder diploma. Deze oud-studenten zijn voor Albeda een waardevolle informatiebron. Albeda wil deze studenten blijvend aan zich verbinden.

Investeren in alumni-relaties kan op vele terreinen van meerwaarde zijn. Deze relatie is niet in één jaar (het examenjaar) op te bouwen. Om een stevige basis voor alumni-contacten te creëren is het belangrijk om gedurende de hele opleiding een goede relatie met studenten op te bouwen en deze te onderhouden tot ver na hun diplomering. Colleges en de teams vormen de basis van het alumni-beleid.

Om meer zicht te krijgen op de arbeidsmarkt verzamelen we gegevens over het aantal studenten dat een baan vindt op het niveau van de opleidingen over het studiesucces van onze studenten in het hoger onderwijs. Het merendeel van onze alumni werkt in hun vakgebied en is tevreden over de opleiding. Alumni van Albeda beoordelen hun opleidingen hoger dan gemiddeld en zien zichzelf als succesvoller dan gemiddeld. Ze zijn meer dan gemiddeld tevreden over de competenties die ze hebben ontwikkeld, zowel op het gebied van kennis, persoonlijke vaardigheden als houding. Veel alumni die net zijn afgestudeerd willen hulp bij het zoeken naar een vervolgopleiding. Slechts een klein deel wil hulp bij het zoeken naar een (andere) baan.

Flexibiliseren onderwijs

Corona geeft een impuls om te komen tot nieuwe onderwijsvormen en meer aandacht voor maatwerk voor (groepen) studenten. Door opleidingen voor (groepen) studenten te flexibiliseren (in tempo, route en inhoud) spelen we beter in op een steeds sneller veranderende arbeidsmarkt en leervraag van de student. Dit past binnen de ambitie van Albeda om het studiesucces te verhogen door het bieden van uitstekend en inspirerend onderwijs. Alle colleges investeren dan ook in het vernieuwen van curricula en het ontwikkelen van coaching- en begeleidingsmodellen en onderwijsmethodes. Dit zijn intensieve ontwikkelprocessen, die we als gevolg van de implementatie van het leermanagementsysteem versneld inzetten. Door te investeren in het ontwikkelen van geharmoniseerde onderwijsmodellen op opleidings- en collegeniveau ontstaan er heldere kaders waarbinnen teams hun onderwijs aanbieden.

5. Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022

Het doel van kwaliteitsafspraken tussen mbo-instellingen en het ministerie van Onderwijs Cultuur en 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!. 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 heeft besloten om de strategische visie 'Albeda Zet De Toon!' te evalueren en in 2022 te actualiseren. In ons Actieplan NPO 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 NPO integraal onderdeel zijn van onze strategische visie Albeda Zet De Toon!, 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.

Thema 1. Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities

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.

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 1.

1. 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. Als gevolg van de coronacrisis is een goede ondersteuningsstructuur nog belangrijker voor onze studenten. Persoonlijke begeleiding voor iedere student is daarom ook een van de vier principes voor Ons onderwijs.

In de aanpak klas als werkplaats (kaw) voor niveau 1 en 2 vindt ondersteuning in de klas plaats, dichtbij de student, en in samenwerking met externe hulpverleningsorganisaties. Deze aanpak bleek eerder al succesvol te zijn en te leiden tot een sterke daling van het voortijdig school verlaten, bovendien lijkt er een positieve relatie te zijn met het leerklimaat. De aanpak van klas als werkplaats is daarom voor niveau 3 en 4 verbreed en uitgebreid naar team- en locatieniveau. Op alle niveaus is een grote inspanning gepleegd om kwetsbare studenten in deze tijd te blijven bereiken en te ondersteunen door middel van online en blended begeleiding, ondersteuning en hulpverlening.

Deze inspanningen zijn mede gefinancierd vanuit de NPO-gelden.

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. In 2021 hebben we studenten die dreigen uit te vallen, opgevangen in vier succesklassen. 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 (school)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.

Vanuit het Albeda practoraat leerwerkplaatsen lopen er meerdere onderzoeken naar de wijze waarop we verschillende groepen kwetsbare studenten kunnen begeleiden en ondersteunen in hun schoolloopbaan.

3. 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.

We hebben afgelopen jaar nadrukkelijker ingezet op ons alumni-beleid, waarbij we in eerste instantie vooral in beeld hebben gekregen welke behoefte er leeft bij alumni van Albeda. Een groot deel van onze colleges heeft een beroep gedaan op de regeling 'extra begeleiding en nazorg'. Met de subsidiegelden zijn uiteenlopende activiteiten in gang gezet om studenten te ondersteunen bij doorstroom naar een andere opleiding of uitstroom naar arbeid. Concreet zijn na een uitvraag onder gediplomeerden bijna 200 studenten met een hulpvraag over doorstroom naar opleiding of werk benaderd.

Eind 2021 hebben we de pilot 'HalloWerk' afgerond. Hierin experimenteerden we met een andere manier van begeleiden naar werk voor studenten van niveau 1. HalloWerk is een inclusief online platform waarin werkgevers werknemers zoeken op basis van talent en motivatie. Het is een volledig

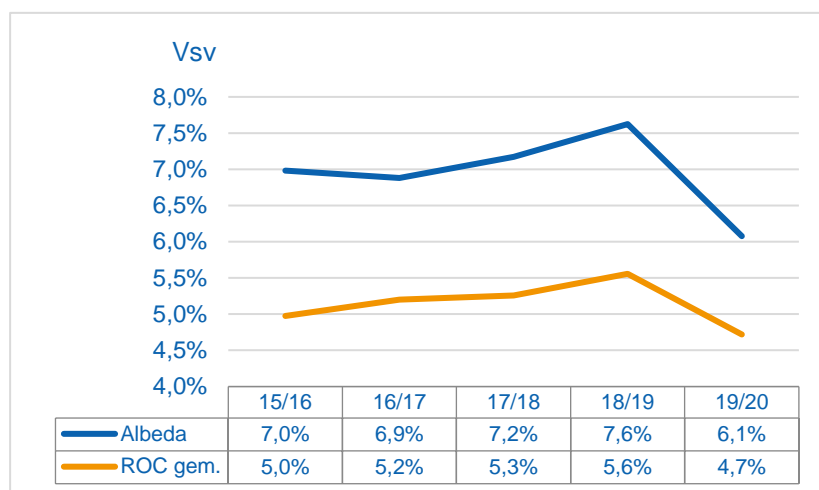
dienstverleningsconcept waar mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt en werkgevers die op zoek zijn naar gemotiveerde kandidaten elkaar zelfstandig kunnen vinden. De opbrengst van deze pilot is de ontwikkeling van een begeleidingsformule inclusief programma.

Wat zijn de resultaten op 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)

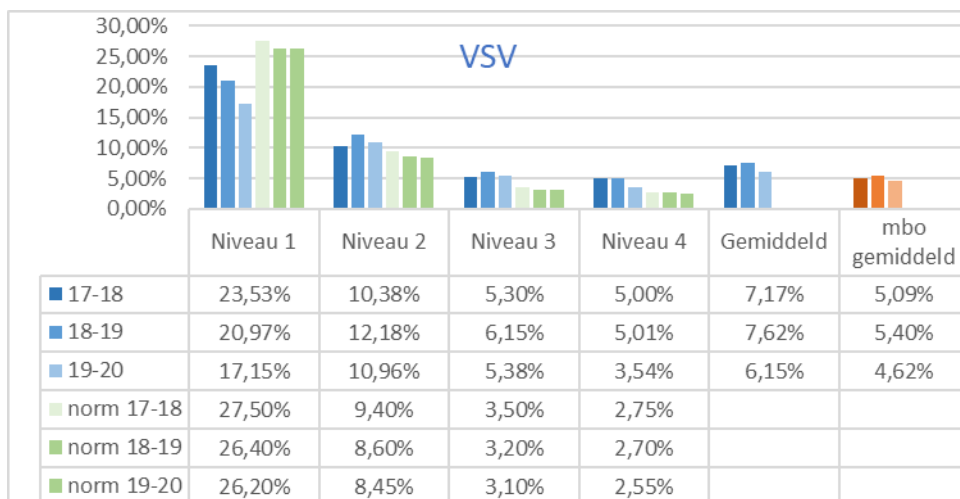
Om te zorgen dat iedere jongere die wil studeren met een diploma de deur uit gaat, moeten we voorkomen dat studenten voortijdig, zonder startkwalificatie, uitvallen. Vsv'ers zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten en niet opnieuw elders zijn ingestroomd, exclusief 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. In 2019/2020 is ons vsv op alle niveaus gedaald. Het instellingspercentage is 6,2%, dit is 1,4% lager dan onze nul-situatie in 2018/2019. De doelstelling in de kwaliteitsagenda voor 2022 is hiermee ruimschoots gerealiseerd. Gezien de daling van jaar- en diplomaresultaat in 20/21, en het feit dat de vsv-cijfers één jaar achterlopen bij de onderwijsresultaten, is de verwachting dat het vsv-cijfer over 20/21 weer iets zal stijgen.



Figuur 8: Ontwikkeling vsv Albeda. Bron: Duo, open onderwijsdata, mbo-indicatoren per instelling 2021.

NB: Cijfers zijn volgens de nieuwe vsv-definitie, ook de voorgaande jaren zijn herberekend; '19/20 betreft voorlopige gegevens.

Per niveau zien we dat op niveau 1 de dalende trend doorzet en lager is dan het landelijke gemiddelde voor niveau 1. Op de andere niveaus is ons vsv hoger dan het landelijk gemiddelde.



Figuur 9: Ontwikkeling voortijdig schoolverlaten Albeda in percentages naar niveau⁵. Bron: MBO Factsheet inclusief TCR (Bewerking datateam 2022).

Naast vsv, dat gaat over de groep studenten jonger dan 23 zonder startkwalificatie, hebben we ook aandacht voor de overige uitvallers. Hierbij kijken we zowel naar studiesucces als naar het bredere studentsucces: hoe gaat het met de student, met of zonder startkwalificatie, jonger of ouder dan 23, nadat hij of zij Albeda verlaat? In dit kader is ons alumni beleid wat in het hoofdstuk Onderwijs onder speerpunt 5 is beschreven van belang.

De succesklas

Vanaf de start in 2019 tot en met februari 2022 zijn negen Succesklassen 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 aan het begin van 2022 daarmee al voorbijgestreefd. In februari 2022 is de zesde Doorstroomklas voor Entreestudenten gestart.

Team als werkplaats

De ambitie dat we in 2022 in tien onderwijsteams het concept Team als werkplaats toepassen, was in 2020 al bereikt. Het concept Team als werkplaats is afgelopen jaar in alle (clusters van) colleges uitgevoerd. Dit overtreft ruimschoots ons gestelde doel. Deze ontwikkelingen gaan hand in hand met onder andere het borgen van de aanpak klas als werkplaats voor niveau 1- en 2-studenten (in 2021 uitgevoerd in 60 klassen op niveau 1 en 2 in zes (clusters van) colleges).

De ervaring met klas, team en locatie als werkplaats hebben we in 2021 doorontwikkeld tot een leidraad ondersteuning, waarin we succesfactoren formuleren die de basis vormen van optimale ondersteuning. Deze succesfactoren zijn het resultaat van jarenlang Albeda-breed experimenteren, onderzoeken en innoveren.

Thema 2. Gelijke kansen voor iedereen

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

⁵ Er zijn geen berekeningen van landelijk gemiddelde van voor 2019-2020 voorhanden.

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 dreigt te worden, is het vasthouden van de huidige kwalificatiewinst en opstroom in de komende jaren niet vanzelfsprekend. Maatwerk wordt nog belangrijker.

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 1.

1. 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.

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.

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

Na een evaluatie van het doorstroomprogramma mbo-hbo voor het economisch domein, hebben de vijf mbo- en hbo-partners in Rotterdam het programma doorontwikkeld voor andere sectoren. Belangrijke aanbevelingen zijn een autonome studiekeuze en een doorlopende leerlijn mbo-hbo studievaardigheden. Om de doorstroom breder te stimuleren worden in 2022 good practises gedeeld via een doorstroomcafé en een mini-conferentie.

Het aantal ad-trajecten breiden we in 2022 in samenwerking met de Rotterdam Academy uit met twee tot drie trajecten.

3. 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 gaan we de Talenthub op Zuid oprichten. Dit is een aantrekkelijke en uitdagende leeromgeving en ontmoetingsplaats waar de deelnemer een programma aangeboden krijgt met kort-cyclische praktijkgeoriënteerde en met Edubadges gevalideerde leereenheden. De deelnemers en hun talenten en behoeftes staan centraal op de Talenthub. Vanuit de vier pijlers - Connecting, Coaching, Developing en Matching - kunnen zij elk moment starten met hun persoonlijke route (inhoud en tempo). Jongeren die niet in aanmerking komen of gemotiveerd zijn voor de Succesklas, kunnen wel naar de Talenthub op Zuid. Deelnemers ontdekken hun talent, de beroepscontext die bij hen past en ontwikkelen de basis skills die nodig zijn voor duurzame inzetbaarheid. Daarbij leren en werken ze samen met werkveld, onderwijs en medestudenten en krijgen ze begeleiding tot ze zelf de regie over hun leerproces kunnen nemen. Vanuit deze basis kunnen de deelnemers door naar regulier onderwijs of werk. Met de Talenthub op Zuid sluiten we naadloos aan op de doelstelling van de kwaliteitsagenda van Albeda: het terugdringen dan wel stabiliseren van het voortijdig schoolverlaten.

4. 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. Het platform burgerschap is een portaal-site binnen de Albeda-omgeving waarop rond de activiteiten binnen en buiten de klas rondom burgerschap te vinden zijn. Het platform is tot nu toe ruim 500x bezocht.

Daarnaast is er een leergang burgerschap die bestaat uit zes bijeenkomsten om docenten te professionaliseren. Deze leergang vindt nu voor de tweede keer plaats en is bijgesteld op basis van de eerste editie. De eerste editie waardeerden deelnemers met een 8 gemiddeld. De inspectie noemde in het vierjaarlijks onderzoek (maart 2020) het burgerschapsonderwijs één van de pareltjes van Albeda.

Het versterken van de begeleiding is één van de belangrijkste aandachtspunten voor het nieuwe studiejaar. Het kader loopbaanoriëntatie en begeleiding is afgelopen jaar geïmplementeerd.

Resultaten op onze meetbare doelen

In de kwaliteitsagenda hebben we ons voor 2020 ten doel gesteld om hoger te scoren op kwalificatiewinst⁶ en opstroom⁷ dan het landelijk gemiddelde⁸. Met deze indicatoren maken we zichtbaar in hoeverre we daadwerkelijk bijdragen aan het tegengaan van kansenongelijkheid.

Kwalificatiewinst

Ons doel voor 2020 en 2022 is dat onze kwalificatiewinst hoger is dan het landelijk gemiddelde. Dit doel is behaald voor 2020: de kwalificatiewinst is 91,1% en is gelijk aan vorig jaar. Landelijk stijgt de kwalificatiewinst met 0,5% naar 88,4%. Het verschil wordt daarmee kleiner.

⁶ Dit is het aandeel instellingsverlaters met een aan de betreffende instelling behaald mbo-diploma dat minimaal gelijk is aan het diplomaniveau in het mbo dat op grond van de vooropleiding in het vo mag worden verwacht.

⁷ Er is sprake van opstroom wanneer een student het volgende jaar op een hoger mbo-niveau staat ingeschreven in de instelling dan waar hij/zij het voorgaande jaar stond ingeschreven. Studenten die al ingeschreven staan op niveau 4 kunnen niet opstromen en tellen niet mee.

⁸ Per abuis is de startsituatie voor opstroom in 2016 onjuist vermeld in de Kwaliteitsagenda 2019-2022. Het in de kwaliteitsagenda vermelde cijfers van 39,3 en 35,9% betreffen de doorstroom van mbo naar hbo. De juiste informatie is: in 2016 was de opstroom bij Albeda 28,1% ten opzichte van 24% landelijk.

Opstroom

Ons doel voor 2020 was dat de opstroom na diplomering hoger is dan het landelijk gemiddelde. Dit is tot nog toe het geval. We zien echter wel dat onze opstroom daalt en dat het verschil met het landelijk gemiddelde steeds kleiner wordt.

Ons doel voor 2022 in de kwaliteitsagenda is dat de opstroom na diplomering gelijk of hoger is dan de opstroom zoals wij deze vaststelden in 2020. We zien nu, in 2021, dat de opstroom over 2019 21,5% is, dit is een daling van 0,6% ten opzichte van vorig jaar. Voor het behalen van ons doel in 2022, is een kentering van de daling nodig.

Thema 3. Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

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. De digitalisering van ons onderwijs en van de samenleving is de afgelopen twee jaar in een stroomversnelling terecht gekomen. Voor volwassenen is permanent leren de nieuwe vorm van zekerheid om grip te houden op hun loopbaan en op hun eigen ontwikkeling.

De coronacrisis maakt 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 open blijven staan, is het van belang dat we nadenken hoe ook mbo'ers hier profijt van hebben.

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, waarin de werkprocessen van het beroep centraal staan en docenten en praktijkbegeleiders samen werkervaringen omzetten in leerervaringen.

Speerpunt 5 van onze strategische visie kent een grote overlap met dit thema uit de kwaliteitsagenda.

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 1.

1. 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 is één van de vijf speerpunten van ons beleid. 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.

Andere publiek private samenwerkingen waarin Albeda samenwerkt met overheid en werkveld, zoals de Talenthub op Zuid, de Zorg Innovatie Academie, Un1ek Integraal Kindcentrum, de Hospitality Innovation Campus, de Bakery Innovation Academy en de Beroeps-campus, hebben we beschreven onder speerpunt 4 in het hoofdstuk Onderwijs.

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. De mogelijkheden voor mbo-studenten om samen te werken met hbo-studenten en professionals breiden we ook uit door de ontwikkeling van leerwerkplaatsen in de school, bijvoorbeeld in het project Student aan Zet waarin studenten als peercoach en voorlichter optreden.

Om een toekomstbestendig portfolio te ontwikkelen brengen we jaarlijks de ontwikkelingen op de arbeidsmarkt in kaart. Daarbij kijken we naar de bedrijvigheid in de verschillende sectoren, de vacatures op niveau 1 en 2 en de vacatures op niveau 3 en 4. Bij de jaarlijkse arbeidsmarktanalyses wordt het portfolio onderzocht in relatie tot de economische ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Hierbij spelen voldoende doorstroommogelijkheden binnen de regio en de professionele én sociale vaardigheden die de arbeidsmarkt vraagt een belangrijke rol. Deze kennis gebruiken we om de inhoud van de opleidingen beter af te stemmen op de vragen van bedrijven.

2. Vernieuwen van het onderwijsaanbod.

In ons onderwijs intensiveren we de aandacht voor een aantal skills voor de toekomst. De uitvoering van de acties die we hiervoor gepland hadden, was als gevolg van de beperkende coronamaatregelen niet altijd vanzelfsprekend.

De MBO Bedrijvendag waarin studenten kennis maken met bedrijven in de regio en leren netwerken, is voor de tweede maal niet doorgedaan. De finale van de vakwedstrijden Skills the Final, is in februari 2021 geannuleerd. Voor de finale die in voorjaar 2022 plaatsvindt, hebben in 2021 bij een groot aantal opleidingen voorrondes plaatsgevonden. Steeds meer opleidingen nemen deel aan vakwedstrijden en implementeren de voorrondes voor deze wedstrijden in het curriculum van de opleiding.

In het schooljaar 2020-2021 is Albeda verder gaan experimenteren met Edubadges. Met een Edubadge tonen studenten en medewerkers aan dat zij beschikken over bepaalde kennis en vaardigheden. Een Edubadge wordt digitaal verstrekt binnen een veilig en betrouwbaar platform. Het nationale platform maakt het mogelijk dat Edubadges onderling vergelijkbaar, uitwisselbaar en stapelbaar zijn. Opedane kennis en skills zijn zichtbaar in de Edubadges-backpack, waar student of medewerker alle Edubadges verzamelt. Werkgevers of instellingen delen en verifiëren een Edubadge. Er zijn binnen Albeda twee sub-projecten uitgezet, één gericht op studenten en één gericht op medewerkers.

De Edubadge is in eerste instantie vooral ingezet om de 21^{ste} -eeuwse vaardigheden die studenten opdoen via informele, extra-curriculaire activiteiten, zoals Albeda Next en de Maatschappelijke Diensttijd, zichtbaar te maken en te waarderen. In 2022 onderzoeken we wat de mogelijkheden zijn om Edubadges in te zetten voor formele leeractiviteiten. De pilot onder medewerkers was succesvol. Edubadges zullen een bijdrage gaan leveren om de ontwikkeling van medewerkers en de professionalisering via de Albeda Academie inzichtelijk te gaan maken.

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

3. 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 2021 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. Op dit moment bieden we ruim 100 trainingen, cursussen en scholingen aan voor externe doelgroepen. Alle aangeboden keuzedelen zijn gekoppeld aan een kwalificatie. In 2022 zullen we het aanbod van certificeerbare keuzedelen voor externe doelgroepen verder verbreden.

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. Een Albeda-breed alumnibeleid is in ontwikkeling, zie hiervoor ook Hoofdstuk 4 over speerpunt 1 van onze strategische visie.

Resultaten op 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. De eerste is dat *alle bbl-opleidingen op niveau 2 voldoen aan de 70% norm*. De arbeidsmarktrelevantie is van vijf niveau 2 bbl-opleidingen bekend. Deze varieert tussen de 76 en 100%. Hiermee voldoen we aan het doel in de kwaliteitsagenda. Het tweede doel is dat de *arbeidsmarktrelevantie van de bol-opleidingen op niveau 2 minimaal gelijk of hoger is dan de arbeidsmarktrelevantie in 2016*. Van de vijf niveau 2 bol-opleidingen waarvan over meerdere jaren de arbeidsmarktrelevantie bekend is, stijgen er vier en daalt er een.

Het percentage afgestudeerden met een baan van meer dan 12 uur per week is voor alle afgestudeerden met een startkwalificatie, hoger dan de norm van 70%, namelijk 75,9%.

Stakeholders over onze kwaliteitsagenda

De studentenraad over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

Thema 1: Jongeren of jongvolwassenen in een kwetsbare positie.

De studentenraad ziet de aandacht die Albeda heeft voor kwetsbare studenten. Zij ziet dat docenten en slb'ers in de klas kijken naar wat studenten nodig hebben. In de coronatijd is er veel ondersteuning geboden aan studenten. De indruk is dat docenten en studenten meer naar elkaar om zijn gaan kijken. De studenten zijn positief over de verschillende vormen van begeleiding die het Trajectbureau aanbiedt en over de toegankelijkheid van het Trajectbureau. Ze zien dat slb'ers meer begeleiding bieden en een laagdrempelig contact bieden.

Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen.

De studentenraad ziet dat Albeda zich nadrukkelijk heeft ingezet voor studenten die achterstanden hebben opgelopen in coronatijd. De rol van slb'ers is hierin belangrijk. Wel zien ze ook dat nog niet iedere student hierbij bereikt wordt. Inzet op gelijke kansen blijft daarom van groot belang.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.

De studentenraad geeft aan dat de rol van alumni nog vergroot kan worden, bijvoorbeeld door het opzetten van een netwerk van huidige studenten en alumni. Een dergelijk netwerk kan studenten

ondersteunen bij het vinden van passende stageplaatsen. De studentenraad spreekt haar zorgen uit over de beschikbaarheid van banen in sectoren die door corona geraakt zijn.

De ondernemingsraad over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

De ondernemingsraad herkent de voortgang op de uitvoering van de kwaliteitsagenda zoals deze beschreven is in dit jaarverslag. De ondernemingsraad is tevreden over de uitvoering op de thema's 'Jongeren en jongvolwassenen in kwetsbare positie' en 'Gelijke kansen voor iedereen.' Wat betreft gelijke kansen benadrukt de ondernemingsraad dat zij veel kansen ziet voor breed opleiden. Hierbij worden studenten binnen een specifieke opleiding zodanig breed opgeleid dat zij niet alleen banen kunnen vinden in het beroep waar ze voor worden opgeleid. De ondernemingsraad is van mening dat dit kansrijker is dan studenten in brede opleidingen opleiden voor meerdere beroepen. Met name op het thema 'Arbeidsmarkt van de toekomst' ziet de ondernemingsraad verbeterpunten. Met het oog op arbeidsmarktperspectief is het van belang om onderscheid te maken in de niveaus waar we voor opleiden, dit is bijvoorbeeld bij specialistenopleidingen heel duidelijk het geval.

De raad van toezicht over de uitvoering van de kwaliteitsagenda

De raad van toezicht kan zich goed vinden in de aanpak die het college van bestuur heeft gekozen om de kwaliteitsagenda integraal onderdeel te laten zijn van de strategische visie Albeda Zet De Toon!. De raad van toezicht onderschrijft en herkent de integrale aanpak bij de uitvoering van de kwaliteitsagenda. In overleggen met het cvb en tijdens werkbezoeken met interne en externe stakeholders zijn de thema's uit de kwaliteitsagenda een terugkerend onderwerp van gesprek.

Albeda is goed ingebed in de regionale arbeidsmarkt en speelt in op de huidige vraag van de arbeidsmarkt. Het samen met werkgevers, andere onderwijsinstellingen en onderzoekers nadenken over de aansluiting op de arbeidsmarkt van de toekomst, noemt de raad van toezicht een belangrijke uitdaging voor Albeda.

Een belangrijke uitdaging voor Albeda is om binnen alle acties te bepalen welke interventies prioriteit moeten krijgen in het kader van het terugdringen van vsv en het verhogen van de rendementen. De ontwikkeling van een management informatie systeem is daarbij van het grootste belang om zicht te krijgen op de effecten van interventies.

6. Coronaparagraaf & Nationaal Programma Onderwijs

Nooit eerder zijn in het onderwijs zoveel ingrijpende veranderingen doorgevoerd als in de afgelopen twee jaar. Vrijwel continu werd een beroep gedaan op de creativiteit en het gezond verstand van alle medewerkers. We hebben nieuwe inzichten opgedaan, geleerd wat werkte en wat niet, en we hebben de ervaringen met elkaar, met ons werkveld en met onze studenten gedeeld. Dit zijn waardevolle lessen gebleken. Ze maken ons onderwijs rijker en beter zodat onze studenten, gegeven alle veranderingen om ons heen, aantrekkelijk blijven voor de arbeidsmarkt. Het is aan ons om dat te borgen. Teruggaan naar hoe het was, is geen optie: daarmee doen we onze studenten en onszelf tekort.

We zien dat sinds de aanvang van de coronacrisis 40% meer studenten extra ondersteuning tijdens hun studie nodig hebben en dat hun problematiek steeds complexer wordt. Door de lockdowns en het online lesgeven voelt een deel van de jongeren zich eenzamer en minder betrokken bij de opleiding. Dit vertaalt zich in minder inzet en meer verzuim. Een behoorlijk aantal studenten heeft in de directe omgeving langdurig last (gehad) van de impact van corona op directe familieleden, soms door verlies van familie, soms door longcovid. Ook zijn er studenten van Zorgcollege die in hun stage met eigen ogen verlies van patiënten hebben meegemaakt. Dit zijn traumatische ervaringen die hun sporen nalaten. Daarnaast zien we dat jongeren die een opleiding moeten kiezen, hier grotere hinder bij ondervinden. We zien bijvoorbeeld dat ze pas later tot besluit komen.

Zoals ook te lezen is in het hoofdstuk HRM zijn, ondanks coronabesmettingen onder medewerkers, de verzuimcijfers gedaald. De flexibiliteit die iedere keer van medewerkers gevraagd is, is groot. De ene medewerker kan daarin gemakkelijker schakelen dan de ander. Tegelijkertijd heeft de coronacrisis de innovatie in het ons onderwijs enorm versneld, bij veel van onze medewerkers heeft dit enerzijds veel inspanning gekost, maar anderzijds ook veel energie losgemaakt. De positieve ervaringen die we

gedurende het afgelopen jaar hebben opgedaan om ons werk beter en slimmer uit te voeren, laten we niet onbenut. De uitdaging is om een effectieve mix te vinden tussen online en fysiek werken; dit noemen we binnen Albeda 'flexibel werken'. Voor medewerkers van Albeda, die behoefte hebben aan een individueel gesprek over de persoonlijke omstandigheden of over de vraag wat de coronacrisis met hem of haar je doet, is een telefonisch spreekuur ingesteld 'collega's voor collega's ten tijde van corona' dat collega's van HRM in samenwerking met zorgcontract bemensen.

De toenemende kwetsbaarheid van onze studenten en de iedere keer weer veranderende coronamaatregelen hebben gevolgen gehad voor vrijwel de gehele bedrijfsvoering binnen Albeda: van de intensivering van de schoonmaak tot een gecombineerd online en fysiek roosteren, van de grotere personele inzet op begeleiding van onze studenten tot een andere inrichting van onze lokalen. Het is zeer waarschijnlijk dat de gevolgen van de coronamaatregelen nog voor een deel doorwerken op de inrichting van het onderwijs komend studiejaar. Het gaat dan bijvoorbeeld om aanhoudende stagetekorten, problemen met de inzet van voldoende personeel of om uitstel van studieonderdelen.

Aan het eind van schooljaar 19/20 hebben we een aantal uitgangspunten geformuleerd die we van belang vonden bij de inrichting van het onderwijs in coronatijd.

- Alle studenten hebben recht op aandacht van docenten, begeleiders en ondersteuners.
- Vertrekpunt is de onderwijsbehoefte van de student in relatie tot de opleiding.
- Team aan zet.

In de loop van schooljaar 20/21, na een jaar onderwijs in coronatijd, heeft het cvb gesprekken gevoerd met het onderwijs, de directies, de studentenraad en de ondernemingsraad over het onderwijs in maar vooral ook na coronatijd. Hierin stond centraal welke lessen we hebben geleerd in de coronatijd en wat we hiervan vasthouden voor de toekomst. Als uitkomst hiervan hebben we vier leidende principes geformuleerd die we vanaf september 2021 in praktijk zijn gaan brengen onder de noemer 'Ons onderwijs':

1. De leerbehoefte van studenten staat centraal.
Onderwijsteams hebben in beeld waar de huidige studenten staan. In het nieuwe schooljaar is het van belang om zo snel mogelijk ook in beeld krijgen hoe de nieuwe studenten uit de crisis zijn gekomen. Onderwijsteams bepalen aan de hand van de leerbehoefte hoe zij het onderwijs verder verzorgen.
2. Er wordt een effectieve mix van fysiek (inclusief praktijkonderwijs en bpv) en digitaal onderwijs geboden door de onderwijsteams.
De onderwijsteams bepalen, met behulp van de gemaakte afspraken, hoe zij het onderwijs verzorgen. Hierbij zoeken we met elkaar naar mogelijkheden om digitaal leren aan te bieden, niet om het 'oude leren' te vervangen, maar om iets extra's toe te voegen. Wij maken het mogelijk dat studenten ook op school kunnen studeren én digitaal les kunnen volgen. De fysieke ontmoeting blijft de grootste en belangrijkste component binnen ons onderwijs.
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 hierdoor gezien voelen.
4. Elke student krijgt persoonlijke begeleiding die aansluit bij haar/zijn behoefte.
De afgelopen periode heeft bij onze studenten vaak geleid tot onzekerheid en gebrek aan structuur. Dit gaat vaak gepaard met extra behoefte aan aandacht en begeleiding. We zetten daarom in op uiteenlopende mogelijkheden van extra persoonlijke begeleiding. De slb'er speelt hier een sleutelrol in. Het Trajectbureau vervult een regierol in het faciliteren en ondersteunen van de invulling.

Deze principes maken integraal onderdeel uit van de uitvoering van onze strategische visie Albeda Zet De Toon!, 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).

In het Actieplan NPO sluiten we aan op vier van de zes 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.

De thema's van het NPO zijn uitgewerkt (voor het mbo) en gelden voor elke instelling in coronatijd. Samen met de vier principes van Ons onderwijs (onze corona-lessen) vormen de thema's de basis van onze inzet om de afspraken in de speerpunten na te komen.

Het Actieplan NPO bestaat uit acties die erop gericht zijn 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.

Bewaking van de voortgang

We monitoren de uitvoering en resultaten van de activiteiten in dit Actieplan NPO 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. In onze jaarverslagen over 2021 en 2022 leggen we verantwoording af over de besteding van de NPO-middelen.

Medezeggenschap en betrokkenheid stakeholders bij het NPO

De basis voor ons Actieplan NPO is het document 'Onderwijs onder verschillende scenario's in en na tijden van corona' en de plannen die weer op basis van dat document zijn opgesteld. Bronnen voor deze plannen zijn:

- Een inventarisatie van leerpunten per college door onderwijskundigen, docenten, onderwijsleider en directeuren.
- De uitkomsten van enquêtes die twee maal zijn gehouden onder studenten en docenten waarin zij bevraagd zijn op hun ervaringen met het onderwijs en de begeleiding in coronatijd.
- De informatie die cvb en directies delen in de wekelijkse overleggen over het onderwijs en het welzijn van studenten in coronatijd.
- De gesprekken met de centrale studentenraad en de deelraden en -platforms op collegeniveau.
- De gesprekken met de ondernemingsraad.
- De wekelijkse individuele overleggen van slb'ers met al hun studenten.
- Landelijke onderzoeken over de effecten van de coronacrisis op jongeren.

De ondernemingsraad en de centrale studentenraad hebben ingestemd met het Actieplan NPO. In de reguliere overleggen van de ondernemingsraad en de studentenraad staat de uitvoering en de voortgang van het Actieplan NPO, evenals die van de kwaliteitsagenda, op de agenda in de besprekingen met het college van bestuur.

Thema 1. Soepele in- en doorstroom.

De afgelopen periode heeft bij leerlingen in het voortgezet onderwijs en bij onze eigen studenten vaak geleid tot onzekerheid, gebrek aan structuur én extra behoefte aan aandacht/begeleiding. Het doel bij dit thema is 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. Juist nu, is het van het grootste belang om de gelijke kansen voor elke student, thema twee van onze Kwaliteitsagenda 2019-2022, in het oog te houden.

Voor aankomend studenten hebben we ons maandelijkse keuzecafé verder ontwikkeld, waarin we studenten helpen hun talenten te ontdekken en een passende opleiding te vinden. Vanuit 'student aan zet' zijn studenten aan de slag gegaan als studentvoorlichters die actief zijn op voorlichtingsmarkten en open dagen en die gastlessen verzorgen. Voor studenten die nog niet toe zijn aan een studie(keuze) bieden we twee keer per jaar de intensieve training 'Albeda You', met onder andere

gastprekers uit het bedrijfsleven. Een groep van maximaal 12 jongeren gaat gedurende een periode van 15 weken aan de slag met hun persoonlijke ontwikkeling door middel van trainingen en peercoaching. Ook hier zijn de Student aan zet-coaches, na een inwerk- en scholingsprogramma, succesvol aan de slag gegaan. In 2022 willen we meer jongeren bereiken met Albeda You. Ons doel is om minimaal 50 jongeren de kans te geven mee te doen aan Albeda You om zo hun zelfredzaamheid en studiesucces te vergroten.

Om laaggeletterdheid aan te pakken, is taal een standaarddeel van de intake en werken we aan overdracht bijvoorbeeld door een taalportfolio. Met deze gecombineerde aanpak bieden we iedere student die bij ons start of overweegt bij ons te starten een gelijkwaardige kans op een goede start van de studie.

Het is de uitdaging voor studieloopbaanbegeleiders om onze eigen studenten die vertraging hebben opgelopen, de juiste begeleiding te bieden. Hierbij gaat het om begeleiding in de breedste zin van het woord. Deze begeleiding, afgestemd op de persoonlijke behoeften van de student, vormt voor Albeda een van de vier principes van Ons onderwijs. Om onze docenten te ondersteunen bij hun ontwikkeling op het gebied van begeleiding zijn er vanuit het Netwerk loopbaanbegeleiding verschillende ontwikkelgroepen gestart. Deze onderzoeken welke kennis en ervaring er al is, welke leerbehoeftes er zijn bij docenten en stemmen daar vervolgens een professionaliseringsaanbod op af. 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 kalenderjaar 2021 hebben er 3725 begeleidingen door trajectbegeleiders plaatsgevonden. Ten opzichte van kalenderjaar 2020 is dat een stijging van 22%.

Voor studenten die doorstromen naar het hbo, zijn diverse inhaal- en ondersteuningsprogramma's ingezet om studenten zo veel mogelijk zonder achterstand door te laten stromen. Peercoaches uit het hbo spelen hierbij ook hier een belangrijke rol. Albeda heeft, naast de landelijke afspraken, samen met andere mbo-instellingen afspraken gemaakt met de hbo-instellingen in Rotterdam over de doorstroom van studenten vanuit het mbo.

We vonden het van belang om de studenten in beeld te krijgen die nadere ondersteuning wensten bij de overstap naar werk of vervolgopleiding. Uit een enquête onder onze pas gediplomeerde studenten, die we uitzetten met het oog op de verdere ontwikkeling van ons alumnibeleid, bleek dat 185 van deze studenten graag begeleiding wilde bij hun vervolgstap naar een nieuwe opleiding of naar werk. Daarop is deze groep studenten telefonisch benaderd en is op maat begeleiding geboden.

Zowel op het gebied van instroom, interne doorstroom en doorstroom naar het hbo zetten we de ingezette maatregelen door.

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 2019-2022.⁹

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 NPO, 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.¹⁰

Op basis van de cijfering van het aantal ondersteuningstrajecten in 2019 t/m 2021 Albeda-breed, zien we dat er sinds de aanvang van de coronacrisis steeds meer studenten (zo'n 40% meer ten opzichte van twee jaar geleden) extra ondersteuning nodig hebben tijdens hun studie en de problematiek steeds complexer wordt.

⁹ Bron: [Albeda onderwijs onder scenario's, april 2021](#)

¹⁰ Bron: [Memo onderwijs vanaf september, cvb, mei 2021](#)

We hebben onze bestaande begeleidings- en ondersteuningsstructuur, die al succesvol was, uitgebreid. Deze uitbreiding bleek niet altijd even eenvoudig te realiseren gezien de krapte op de arbeidsmarkt. Uiteindelijk zijn er in de tweede helft van 2021 extra slb'ers aan de slag gegaan en hebben we voor klas als werkplaats (kas), team als werkplaats (taw), Time4you en schoolmaatschappelijk werk (smw) extra inzet kunnen huren. Deze extra inzet houden we in de komende jaren zoveel mogelijk vast om daarmee zoveel mogelijk studenten te bereiken. We geven aanvullend empowermenttrainingen aan studenten van alle niveaus. Deze empowermenttrainingen zijn gericht op het vergroten van het zelfvertrouwen, zelfbewustzijn en positie van de student.

Er is extra inzet van studieloopbaanbegeleiding, schoolmaatschappelijk werk en studentpsycholoog nodig om aan de toegenomen behoefte aan extra hulp en ondersteuning te kunnen voldoen. Hiervoor is, naast innovatie en creatieve oplossingen, ook structurele, meerjarige financiering nodig. Door gemeenten te betrekken in de samenwerking en ook in de kostendekking, hopen we in de toekomst een sluitend netwerk voor mbo-jongeren te realiseren.

Voor studenten die niet een laptop kunnen betalen, zijn laptops aangeschaft en in bruikleen gegeven. De toekenning loopt via het Albeda studiesupportfonds (Trajectbureau). Een deel van de middelen is benut voor een pilot op twee locaties van Startcollege, die in 2021 zijn gestart. In deze pilot krijgen studenten tegen betaling van een borg een laptop in bruikleen. Na afronding van de opleiding kan de student ervoor kiezen om de laptop weer in te leveren of om deze tegen aanvullende betaling over te nemen. Er zijn in het schooljaar 2021-2022 tot half februari 2022 700 laptops aangevraagd en uitgeleend.

Thema 3. Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages.

Ons belangrijkste doel is 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 zijn gericht op het organiseren van stages en het bieden van ondersteuning bij de stap naar de stage-arbeidsmarkt.

Elf van de dertien Albeda-colleges hadden begin 2021 te maken met (grote) bpv-tekorten, zowel in opleidingen in sectoren die te maken hebben met contactbeperkende maatregelen als in sectoren waarin de vraag naar personeel groot is. Het grootste knelpunt lag bij de laatstejaars die hun beroepspraktijkvorming niet op hun stageplek konden afronden. Studenten dreigden hierdoor achterstanden op te lopen. Door tijdig samen met onze partners - MKB, VNO-NCW, gemeente en collega onderwijsinstellingen - het Regionaal actieplan stages op te stellen en uit te voeren is een groot deel van de bpv-tekorten afgelopen jaar opgelost. Dankzij onze sterke allianties zijn we in staat geweest deze crisis het hoofd te bieden en onze studenten goed op te leiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst, thema drie van onze Kwaliteitsagenda 2019-2022. Er zijn creatieve oplossingen bedacht zoals het leren van werkprocessen in aanverwante sectoren en via praktijkopdrachten, het plaatsen van twee studenten op één bpv-plek en het aandragen van nieuwe bedrijven voor erkenning bij SBB. De coronacrisis heeft tot veel nieuwe inzichten geleid aangaande onder meer monitoring van bpv-tekorten en het relatiebeheer. We gaan daarom toewerken naar duurzame verbetering van het bpv-proces.

Thema 6. Aanpak jeugdwerkloosheid: extra begeleiding en nazorg.

De coronacrisis maakt 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. 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.

De uitrol voor de subsidiegelden Extra Begeleiding & Nazorg is in volle gang en daarnaast is er een aanvraag verlengde regeling gedaan. De activiteiten zijn zeer divers, zo zijn er colleges die een stagemakelaar inzetten voor een betere aansluiting tussen stage en uitstroom naar arbeid en krijgen studenten met een licht verstandelijke beperking begeleiding die gericht is op zowel de afronding van hun studie als op een duurzame aansluiting op de arbeidsmarkt. In de uitvoering werkt Albeda samen met een flink aantal partijen, zoals Stichting Mee, JINC, Young Up, Enver, JMS-advies en Training, Go Talent, Pit 010, Link to Work.

We zijn gestart met onderzoek onder onze oud-studenten, de alumni. In totaal zijn 5000 gediplomeerden bevraagd over hun verdere plannen en of Albeda hen mocht blijven benaderen. Ook is gevraagd of er behoefte was aan hulp/nazorg. Op de enquête is door 1500 studenten gereageerd en van deze studenten hebben 900 studenten aangegeven dat Albeda hen mag benaderen. In totaal gaven 185 afgestudeerde studenten aan dat zij nog een hulpvraag hadden; deze studenten zijn voor de zomer van 2021 benaderd en geholpen met hun vraag. Het onderzoek onder alumni geeft ons inzicht in de wijze waarop we onze aankomende oud-studenten ook na hun diplomering kunnen begeleiden. 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.

7. HRM

In 2021 is het nieuwe strategisch HRM-beleidsplan 2021-2023 vastgesteld. In dit plan beschrijven we een toekomstbestendige HRM-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

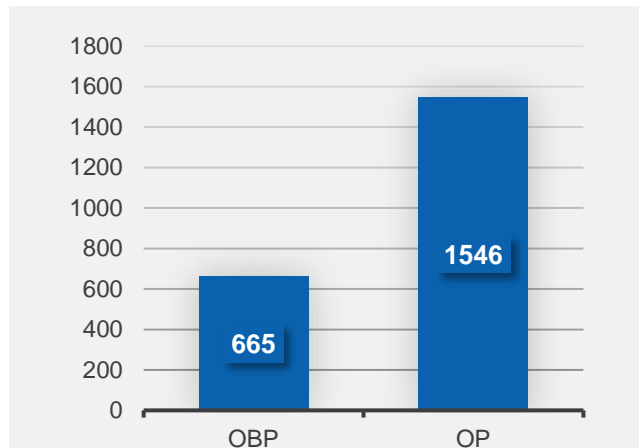
Bij Albeda werken 2.211 mensen, samen goed voor 1.861 fte. Dit is ten opzichte van 2020 een stijging van 30 medewerkers (41 fte). 68,8% van de Albeda-medewerkers werken in een onderwijzende functie en 31,2% in een ondersteunende functie. Het percentage onderwijzend personeel is over de afgelopen drie jaar licht gestegen 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%). De totale formatie verschilt per jaar en wordt mede beïnvloed door de ontwikkeling in de studentaantallen. Daarnaast zijn er in 2021, vanwege de coronamaatregelen, extra medewerkers aangenomen. Voor deze groep medewerkers is een subsidie vanuit de overheid ontvangen.

	2017	2018	2019	2020	2021
Aantal fte	1.719,3	1.768,3	1.841,2	1.851,0	1.877,0
Aantal medewerkers	2.084	2.170	2.222	2.181	2.211

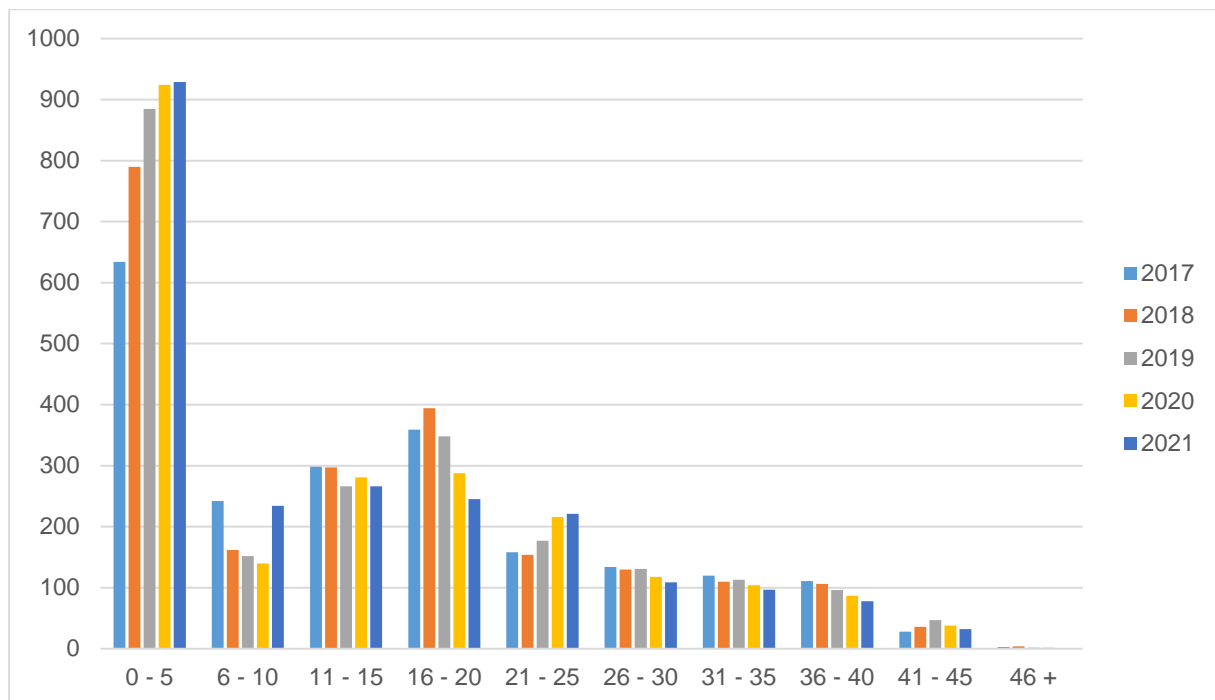
Figuur 10: Ontwikkeling aantal medewerkers in fte en aantallen, periode 2017 t/m 2021

	2017		2018		2019		2020		2021	
	FTE	%	FTE	%	FTE	%	FTE	%	FTE	%
OP	1.186,1	69,3%	1.225,4	69,3%	1.255,2	68,2%	1.268,0	68,5%	1.291,5	68,8%
OBP	533,2	30,7%	542,9	30,7%	586,0	31,8%	583,3	31,5%	585,4	31,2%
Totaal	1.719,3	100%	1.768,3	100%	1.841,2	100%	1.851,3	100%	1.877,0	100%

Figuur 11: Verhouding op/obp in percentages, periode 2017 t/m 2021



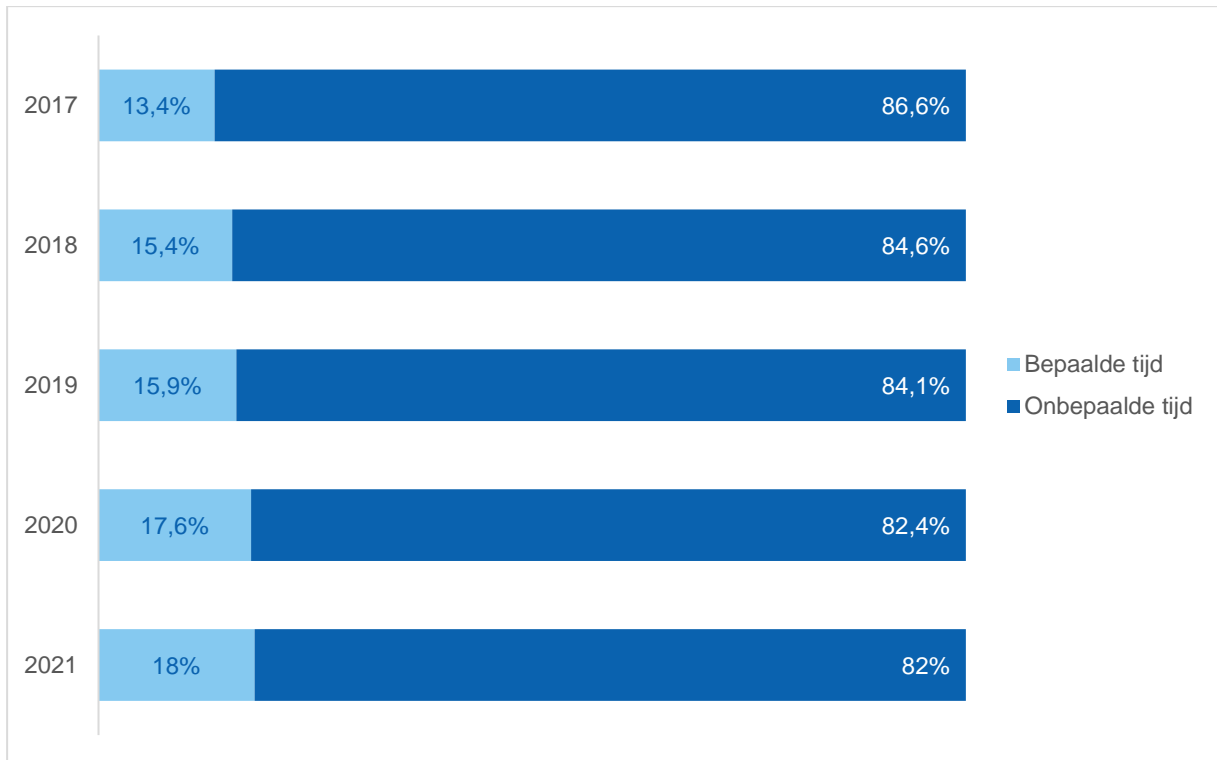
Figuur 12: Verhouding op/obp in aantallen, in 2021



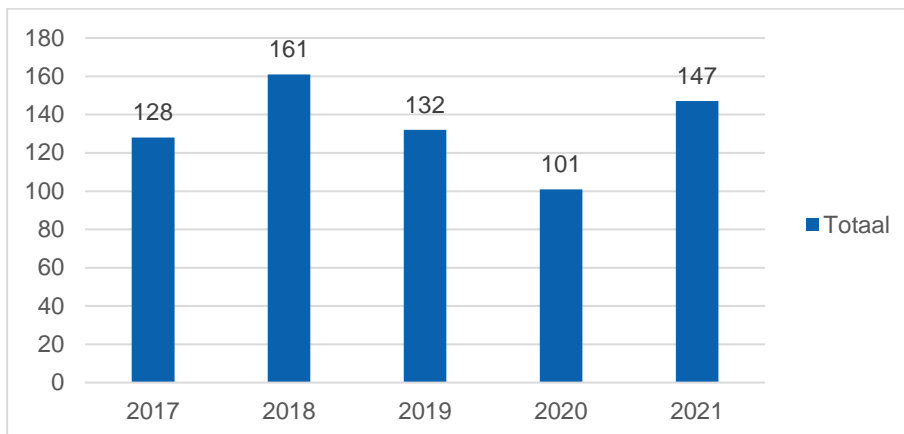
Figuur 13: Verhouding medewerkers en dienstjaren, periode 2017 t/m 2021

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. 82% van de Albeda-medewerkers heeft een contract voor onbepaalde tijd, 18% een contract voor bepaalde tijd. De hoeveelheid contracten voor bepaalde tijd is in de afgelopen twee jaar gestegen. Deze stijging is te verklaren door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans in 2020, waarbij werkgevers weer drie tijdelijke contracten mag geven in plaats van twee.



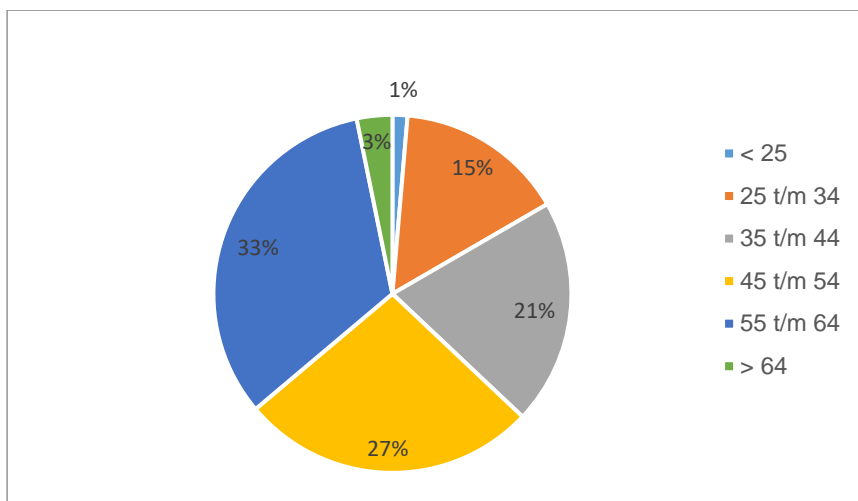
Figuur 14: Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd in percentages, periode 2017 t/m 2021



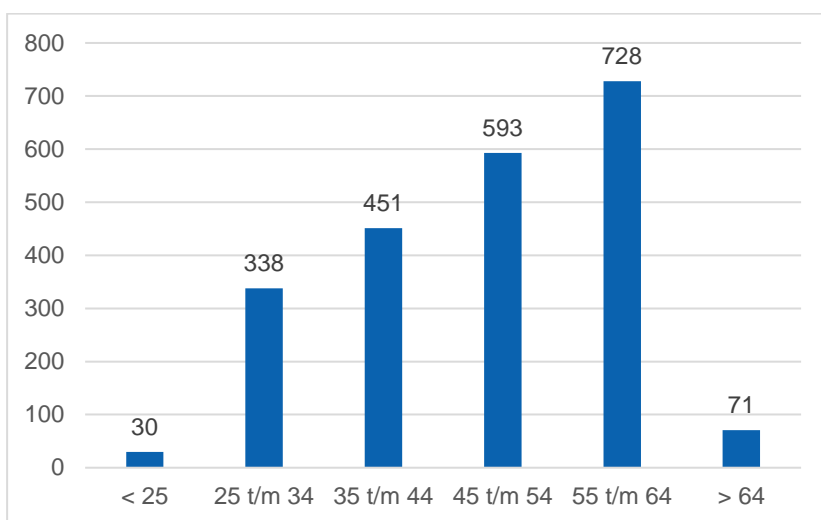
Figuur 15: Doorstroomcijfers van een tijdelijke naar een vaste aanstelling, periode 2017 t/m 2021

7.1.3 Verhouding leeftijdscategorieën

Albeda wordt elk jaar wat jonger. De gemiddelde leeftijd van medewerkers is in de afgelopen jaren afgenomen naar 47,2 jaar. In 2020 was dit nog 48 jaar. Albeda neemt bijvoorbeeld deel aan de Opleidingsschool Rotterdam (OSR) om nieuw en jong talent een stageplaats te bieden en aan zich te binden voor langere tijd. Desondanks is de groep van 55 tot en met 64 jaar het meest vertegenwoordigd met 728 medewerkers. Dit betreft een derde van het totale personeelsbestand.



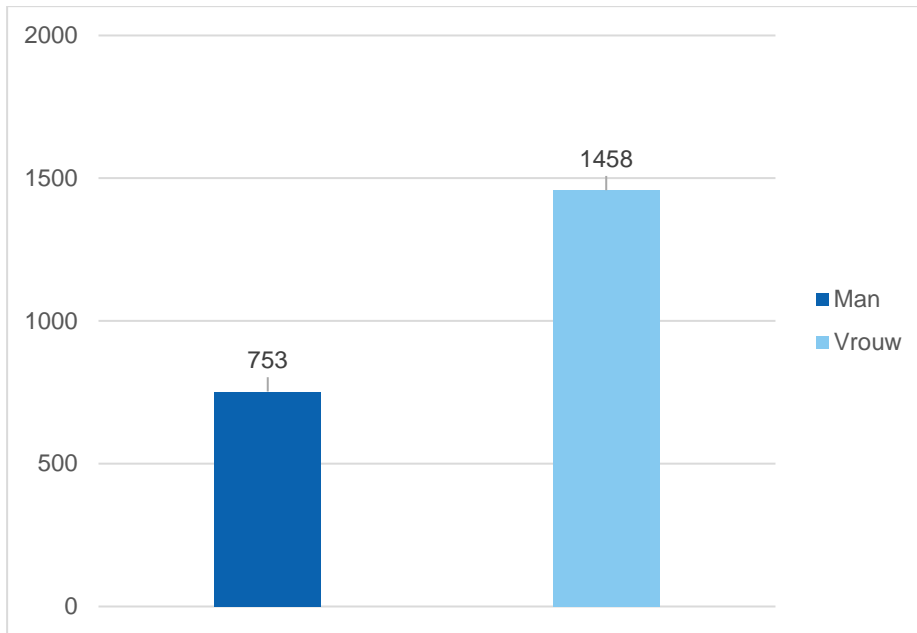
Figuur 16: Verhouding leeftijdscategorie in percentages in 2021



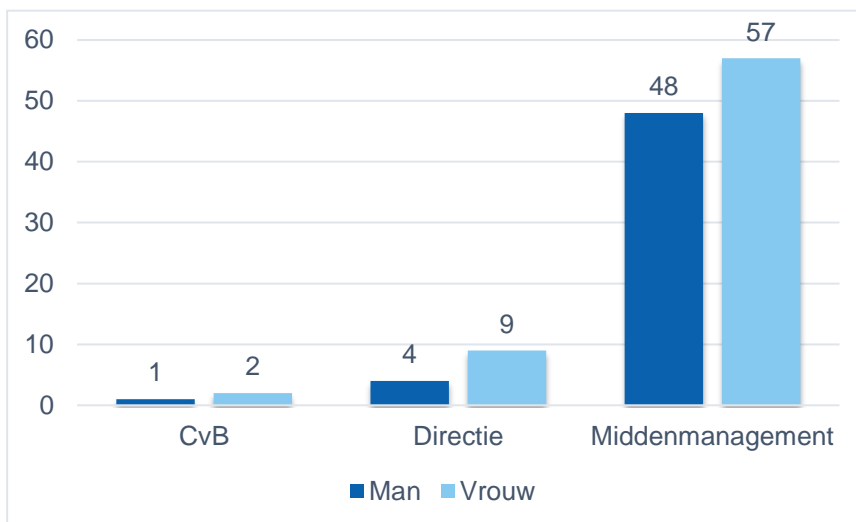
Figuur 17: Leeftijdsopbouw in aantallen in 2021

7.1.4 Verhouding man/vrouw

Bij Albeda werken meer vrouwen dan mannen. De vrouwen vertegenwoordigen 65,9% van het totale personeelsbestand, mannen 34,1%. In leidinggevende functies zien we dat deze trend zich in iets mindere mate voortzet. In totaal werkten 68 vrouwen in een leidinggevende functie bij Albeda, dit komt neer op 56,2% van het totaal aantal leidinggevende functies. Daarnaast werkten 53 mannen in een leidinggevende functie bij Albeda. Het college van bestuur bestond op 31 december 2021 uit twee vrouwen en één man.



Figuur 18: Verhouding man/vrouw in 2021



Figuur 19: Verhouding man/vrouw in leidinggevende functies in 2021

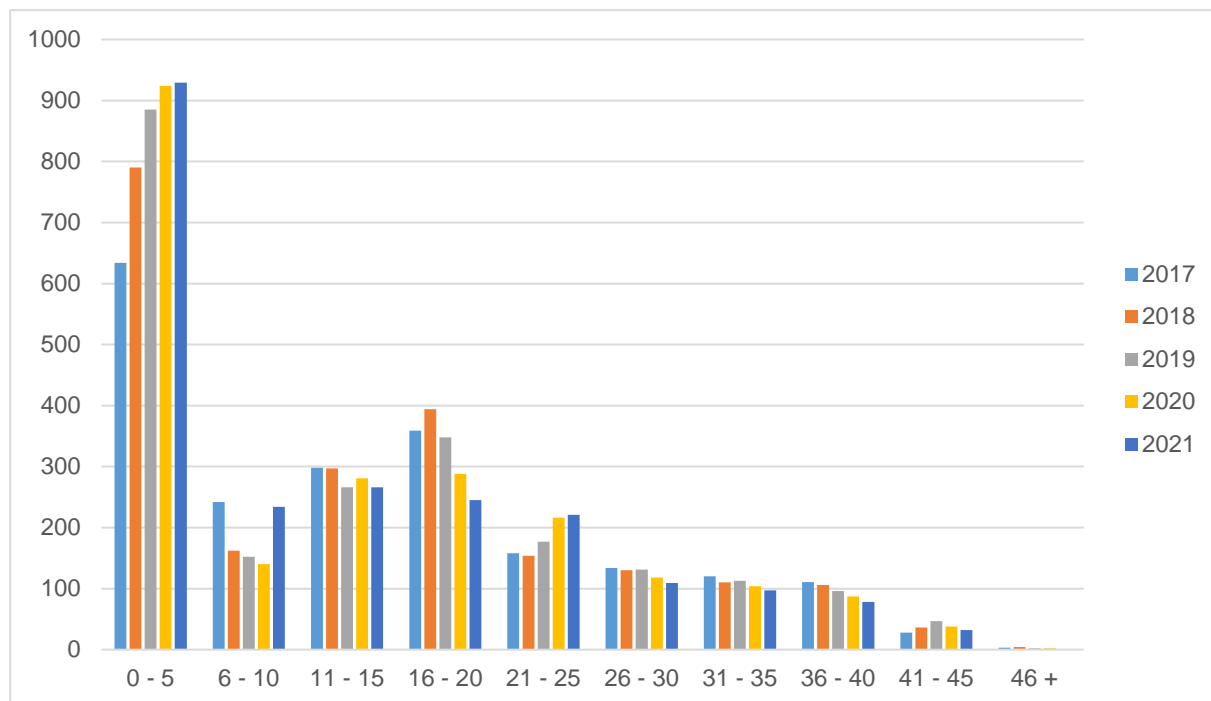
	Cvb		Directie		Middenmanagent		Totaal	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2017	66,7%	33,3%	30,4%	69,6%	58,1%	41,9%	35,9%	64,1%
2018	66,7%	33,3%	26,5%	73,5%	72,9%	27,1%	35,8%	64,2%
2019	66,7%	33,3%	27,9%	72,1%	73,6%	26,4%	36,8%	63,2%
2020	66,7%	33,3%	30,8%	69,2%	50,1%	49,9%	35,5%	64,5%
2021	33,3%	66,7%	30,8%	69,2%	45,7%	54,3%	43,8%	56,2%

Figuur 20: Verhouding man/vrouw in leidinggevende functies, in percentages in 2021

7.1.5 Verhouding medewerkers en dienstjaren

Het totaal aantal medewerkers bij Albeda is in 2021 gestegen. 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 Opleidingsschool 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.

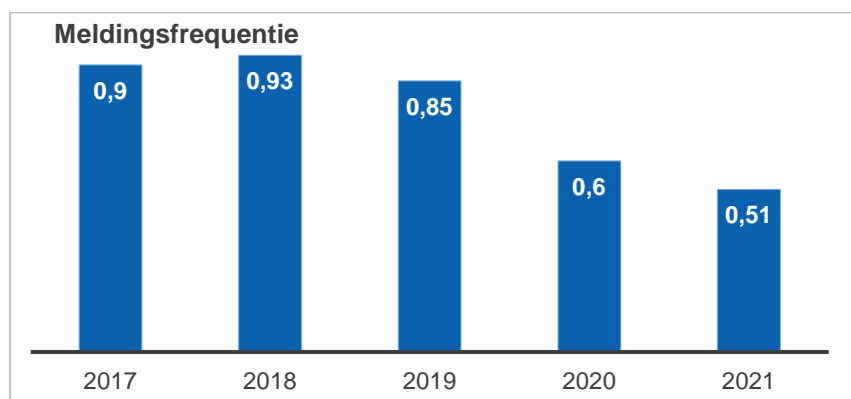


Figuur 21: Verhouding medewerkers en dienstjaren, periode 2017 t/m 2021

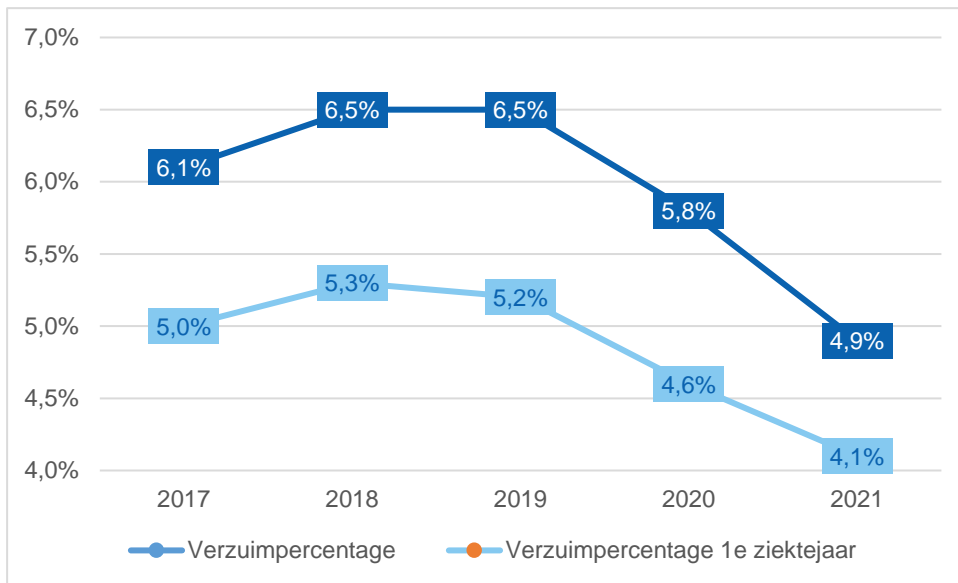
7.1.6 Verzuim

Ook in 2021 heeft corona grote invloed gehad op het onderwijs en de manier van werken. Nog steeds raken veel mensen besmet, maar dit is niet terug te zien in de verzuimcijfers. Doordat mensen thuis werkten, hebben zij zich minder snel ziekgemeld met lichte klachten. De ziekmeldfrequentie is historisch laag en bedraagt 0,51. Het totale verzuim Albeda-breed bedroeg afgelopen jaar 4,9%. Het verzuim in het 2^e jaar is gedaald van 1,2% in 2020 naar 0,8% in 2021.

In onze visie op duurzame inzetbaarheid verlegt Albeda de focus van sturen op verzuim naar het voorkomen van verzuim. In lijn hiermee heeft HRM in het najaar de site duurzame inzetbaarheid gelanceerd. Albeda biedt zelfhulpmodules die helpen bij het voorkomen en verlichten van mentale klachten om zo medewerkers duurzaam inzetbaar te houden.



Figuur 22: Gemiddelde meldingsfrequentie per medewerker, periode 2017 t/m 2021



Figuur 23: Verzuimpercentages, periode 2017 t/m 2021

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 bevlogenheid 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 die we hebben binnen Albeda.

Vacatures

In 2021 is aan alle kanten te merken dat de arbeidsmarkt steeds krappere wordt. De vraag naar personeel is groter dan het aanbod. Bij Albeda zien wij ook een daling in het aantal reacties op de vacatures. Het aantal reacties dat we per vacature hebben ontvangen is gemiddeld 8,6 een daling van ruim 55.1 % ten opzichte van 2020. In 2021 zijn er 286 vacatures bij het mobiliteitscentrum gemeld, dit is een forse stijging ten opzichte van 2020 met 180 vacatures. De tekortvakken die binnen Albeda zichtbaar zijn, zijn vergelijkbaar met de tekortvakken op de externe arbeidsmarkt (zie onderstaande figuur).

Vakgebied	Aantal
Nederlands	19
Zorgvakken (verpleegkunde, verzorgende, doktersassistent, apothekersassistent)	16
Zorg en Welzijn (agogisch, pedagogisch, maatschappelijke zorg)	26
Rekenen	14

Figuur 24: Aantal vacatures per tekortvak in 2021

De zorg kampt op alle vlakken met tekorten. Albeda merkt dit ook, het wordt steeds lastiger om goede docenten te vinden voor de zorgvakken. Ook docenten Nederlands zijn moeilijk te vinden.

Externe inhuur

Sinds oktober 2020 heeft Albeda een nieuw beleid omtrent externe inhuur. Alle vacatures voor externe inhuur worden nu uitgezet via de DAS. Dit geldt zowel voor de onderwijsgevende functie en de onderwijsondersteunende functies.

Bijna alle vacatures die zijn uitgezet in dit systeem worden ingevuld. Het valt op dat de doorlooptijd van de vacatures langer is ten op zichte van 2021. Bureaus hebben steeds meer moeite om te vacatures in te vullen.

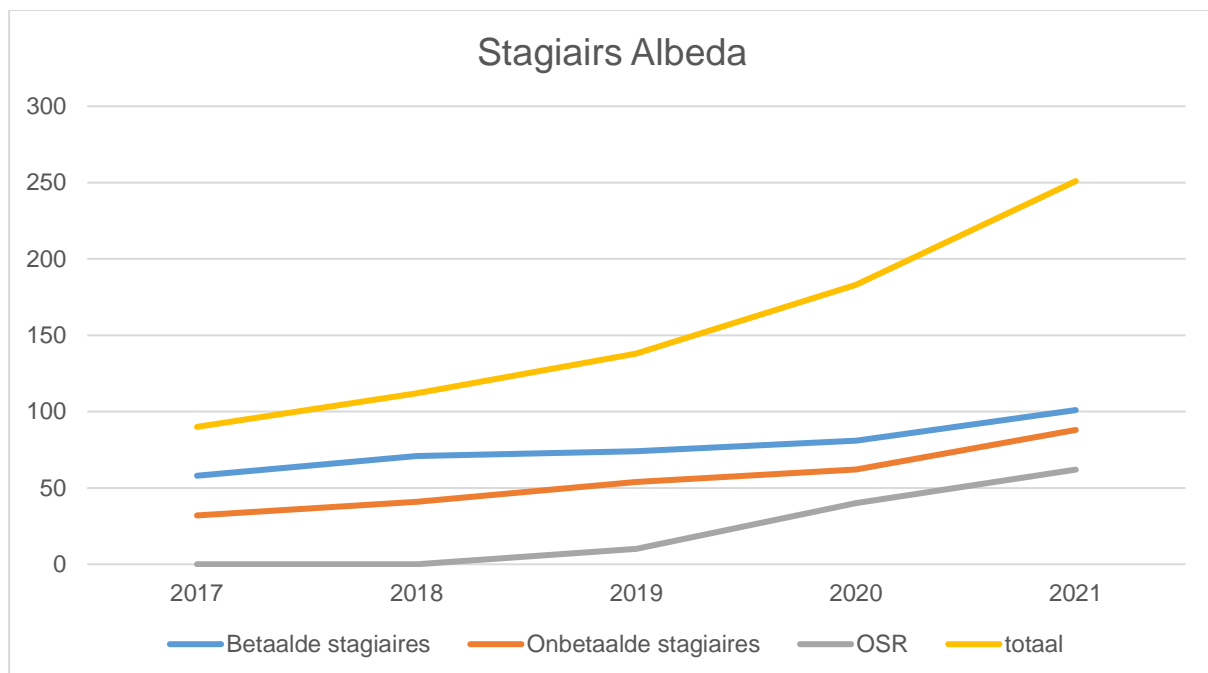
Er zijn vanaf 1 januari tot eind december 2021 92 vacatures uitgezet. 59 zijn door middel van externe inhuur ingevuld en de overige door eigen werving.

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 Opleidingsschool Rotterdam (OSR), maar ook daarbuiten, waaronder aan onze eigen studenten.

Hieronder een overzicht met de verschillende soorten stagiaires per kalenderjaar. Kanttekening hierbij is dat dit enkel de stagiaires betreft die geregistreerd staan. In zowel 2020 als 2021 heeft de focus gelegen op de noodzaak om stagiaires te registreren. De toename van het aantal stagiaires in 2021 is te verklaren doordat er meer stagiaires geregistreerd worden en er een uitbreiding van (OSR-)stagiaires is.

Daarnaast kunnen stagiaires OSR ook een reguliere functie hebben en dan worden zij niet in onderstaande cijfers meegenomen. Deze aantallen liggen dan ook hoger dan in onderstaande grafiek is te zien.



Figuur 25: Aantal stagiaires bij Albeda

Opleidingsschool Rotterdam (OSR)

We vinden het belangrijk dat studenten van de lerarenopleidingen diversiteit krijgen aangeboden door naast ervaring in het voortgezet onderwijs (vo) 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 schooljaar 2020-2021 heeft Techniek College Rotterdam zich onder de vlag van Albeda ook aangesloten bij de OSR. Dit resulteerde in 127 opleidingsplaatsen in schooljaar

2020-2021 voor Albeda, inclusief VAVO Rijnmond College en Techniek College Rotterdam. In 2019-2020 waren dit er 78. In schooljaar 2021-2022 tot nu toe 88.

In schooljaar 2019-2020 hebben zeven studenten hun lerarenopleiding afgerond en vier hiervan, hebben een dienstverband binnen Albeda gekregen. In 2020-2021 waren dit 15 studenten, van wie er 13 bij Albeda, VAVO Rijnmond College en Techniek College zijn gebleven.

Zij-instroom en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG)

Net als andere onderwijsinstellingen staat 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 de cijfers blijkt dat het percentage onbevoegde docenten net als in 2020 toeneemt. Eén van de redenen is het huidige lerarentekort, waardoor wij vaker gebruik maken van zij-instromers die hun bevoegdheid nog moeten halen.

	2017	2018	2019	2020	2021
Bevoegd	88,1%	89,7%	85,5%	83,5%	81,0%
Onbevoegd	11,9%	10,3%	14,5%	16,5%	19,0%

Figuur 26: Bevoegde en onbevoegde docenten, in percentages periode 2017 t/m 2021

Een zij-instromer dient een bevoegdheid te halen middels de PDG-opleiding 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-opleiding. Na de daling in 2020 zien we een forse stijging in 2021. Dit is te verklaren door de uitgestelde opleidingen in 2020 en daar het lerarentekort. Om die laatste reden worden er meer onbevoegde zij-instromers aangenomen die de PDG-opleiding gaan volgen.

Gestart in	2017	2018	2019	2020	2021
Deelnemers PDG	12	23	26	21	39

Figuur 27: Deelnemers PDG-opleiding, periode 2017 t/m 2021

Op dit moment hebben wij alleen inzichtelijk welke onbevoegde docenten de PDG-opleiding volgen en niet degenen die een lerarenopleiding volgen. Hierdoor kunnen we niet aangeven hoeveel onbevoegde docenten in opleiding zijn. Vanaf maart 2022 is de mogelijkheid er om je via AFAS aan te melden voor de lerarenopleiding, dan hebben we hier ook beter beeld van.

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 21 medewerkers werkzaam voor Albeda en Techniek College Rotterdam. In totaal zijn dat 18 banen (1fte = 25,5 uur) die meetellen voor de banenafsprak.
- In 2021 zijn er 8 nieuwe plaatsingen gerealiseerd.
- Er zijn in 2021 6 medewerkers overgenomen en in dienst getreden bij Albeda.
- 4 medewerkers hebben in 2021 een contract voor onbepaalde tijd gekregen.
- 6 medewerkers zijn in 2021 via een proefplaatsing ingestroomd, van wie 5 medewerkers een half jaar contract hebben gekregen.
- 9 medewerkers zijn in 2021 uitgestroomd met als voornaamste reden dat het werk niet passend bleek te zijn.

- In 2021 is er een start gemaakt met opzetten van een 'platform samen werken samen opleiden'. Het doel is om op regionaal niveau docentfuncties te creëren met kandidaten uit de doelgroep.

7.3.2 Interne mobiliteit (doorstroom)

In 2021 hebben verschillende medewerkers en leidinggevende de weg naar het mobiliteitscentrum gevonden voor loopbaan gerelateerde vraagstukken welke belegd zijn bij de loopbaanadviseurs. In 2021 zijn we gestart met een omvang van wtf 0.5 vanuit één loopbaanadviseur en in september 2021 is er wtf 0,6 bijgekomen. Dit in het kader van de groeiende aandacht voor duurzame inzetbaarheid en vitaliteit waar van de loopbaan een groot onderdeel is.

In 2021 hebben we in totaal 81 medewerkers gesproken met loopbaanvragen. 40 vragen hebben we inmiddels afgerond en momenteel zijn er nog 41 medewerkers die worden begeleid. Het merendeel van deze kandidaten is op vrijwillige basis bij het mobiliteitscentrum binnengekomen. Dit is 50% van alle kandidaten.

Daarnaast zijn 14 medewerkers van een sluitende locatie ingestroomd. Een aantal van deze medewerkers hebben een passende andere werkplek gevonden met ondersteuning van het mobiliteitscentrum. De overige medewerkers krijgen een herplaatsingsstatus of zijn mobiliteitskandidaten of re-integratiekandidaten.

Zeven tijdelijke medewerkers zijn bij ons in beeld geweest voor het niet verlengen van een contract binnen Albeda.

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 instroom voorkomen en uitstroom bewerkstelligen. Hiervoor wordt samengewerkt met het mobiliteitscentrum en met externe partijen zoals UWV, WW+, en re-integratiebureaus. De aanpak draagt niet alleen bij aan het terugdringen van werkloosheid, maar levert ook een financieel voordeel aan Albeda. Het aantal personen met een actieve uitkering per 31-12-2021 bedraagt 32, met een omvang van 24,18 fte.

7.4 Duurzame inzetbaarheid

Gezond, gemotiveerd en productief willen en kunnen blijven werken vinden we van groot belang bij Albeda. Duurzame inzetbaarheid is daarom een vast onderwerp op de HRM-agenda. We werken blijvend aan een omgeving waarin onze medewerkers gezond blijven, betrokken zijn en zich kunnen ontwikkelen. Albeda wil medewerkers daarmee in staat stellen regie te houden op de eigen loopbaan.

7.4.1 Vitaliteit en duurzaamheid

In navolging op de visie op duurzame inzetbaarheid en verzuimpreventie (2020) wordt er steeds meer focus gelegd op ziekteverzuim voorkomen. De nieuwe arbodienst die in 2021 gecontracteerd is, ondersteunt hierbij.

Informatie over duurzame inzetbaarheid en daarbij beschikbare hulpbronnen zijn in het afgelopen jaar in een nieuwe communicatiepagina toegankelijk gemaakt. Eind 2021 is een proef gestart met het aanbieden van diverse online modules gericht op vitaliteit en gezondheid. Met het oog op het thuiswerken, heeft Albeda medewerkers in de gelegenheid gesteld om in bruikleen een aantal artikelen te bestellen om de thuiswerkplek ergonomisch in te richten.

7.4.2 Regeling werkverdeling

De regeling werkverdeling voor het schooljaar 2021-2022 is in maart 2021 vastgesteld. Door corona is de evaluatie van de vernieuwde regeling uitgesteld.

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 schooljaar: 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 genoemd werkdrukplan). 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 zo 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.

In de diverse paragrafen in dit hoofdstuk zijn acties terug te lezen die bijdragen aan de uitvoering van het werkbelevingsplan. 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 aan. Het aanbod en de programmering van de Albeda Academie is bepaald door de organisatie in lijn met Albeda Zet De Toon! en professionalisering en ontwikkeling van medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid en loopbaanpaden.

De cijfers van de Albeda Academie 2021:

- Er zijn 180 trainingen/masterclasses/leergangen georganiseerd via open inschrijvingen en 1.550 deelnemers hebben zich hiervoor ingeschreven.
- Er zijn 218 trainingen aangeboden op maat of als teamactiviteit. Hier hebben zo'n 700 deelnemers aan meegedaan.
- E-learnings hebben de meeste deelnemers getrokken, dit betreft zo'n 3.180 deelnemers.

Door de aanhoudende corona-ontwikkelingen zijn veel trainingen in 2021 verplaatst of uitgesteld. Het trainingsaanbod wat 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 de bestaande inrichting van AFAS verbeterd en worden nieuwe

onderdelen toegevoegd om de organisatie te ontzien in de HRM-administratie. Hieronder zijn een aantal ontwikkelingen weergegeven die in 2021 zijn doorgevoerd in AFAS:

- Door de coronaontwikkelingen werken veel meer collega's thuis. Hiervoor is begin 2021 de mogelijkheid om reis- en thuiswerkdagen online te declareren ingericht.
- Sinds 2021 zijn we aangesloten bij een nieuwe arbodienstverlener. Naar aanleiding van dit project is het mogelijk gemaakt dat medewerkers zichzelf ziekmelden via employer self service. Ook kunnen medewerkers zichzelf ziekmelden via de AFAS Pocket App.
- Ook voor leidinggevenden is het een en ander gewijzigd wat betreft de verzuimmodule. Sinds 2021 kunnen zij bijvoorbeeld via AFAS een contactverzoek indienen naar een verzuimconsultant over een verzuimbegeleidingsvraag voor een medewerker.
- Verlof is een grote module in AFAS. In 2021 is het mogelijk gemaakt om seniorenverlof aan te vragen via het digitale proces.

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. Enige nadere informatie over de bevoegdheid en de werkwijze van de commissie is vermeld op Albeda-portaal. De commissie is in 2020 begonnen met een inventarisatie van de behoefte en de mogelijkheden om daaraan (nog) meer bekendheid te geven. Een en ander zal de komende tijd verder worden uitgewerkt.

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 samenstelling is in 2021 gewijzigd. De voorzitter en het lid op voordracht van de ondernemingsraad zijn medio 2021 tussentijds teruggetreden. Albeda onderzoekt de mogelijkheden om diverse commissies samen te voegen en heeft in dit kader een tijdelijke voorzitter en een tijdelijk lid voor de commissie benoemd. De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

De interne geschillencommissie werknemers heeft in 2021 twee klaagschriften ontvangen. Een ervan is in behandeling genomen. De commissie heeft hierover een niet bindend advies uitgebracht aan het college van bestuur, die met inachtneming daarvan een (nieuw) besluit heeft genomen. Een klaagschrift is in overleg met de klager aangehouden tot nader bericht. De commissie heeft ook een melding ontvangen. De commissie is niet bevoegd tot het behandelen van een melding en heeft de melding niet in behandeling genomen.

8. Huisvesting, veiligheid en ICT

Ook in 2021 had de coronacrisis grote gevolgen voor de werkzaamheden van Facilitair & Huisvesting. De taak van toezien op naleving van de coronamaatregelen lag voor een belangrijk deel bij facilitaire teams op locatie. De afdeling plannen en roosteren kreeg te maken met roosterwijzigingen als gevolg van de coronamaatregelen. Het voortdurend anticiperen op nieuwe veiligheidsmaatregelen vroeg om een enorme inzet en flexibiliteit van het team Facilitair & Huisvesting.

8.1 Huisvesting

Onze huisvesting moet ons in staat stellen om uitstekend en inspirerend onderwijs te bieden. Daarbij willen we onze gebouwen niet alleen graag up-to-date houden, we willen ook kijken hoe we het onderwijs vorm kunnen geven in samenwerking met onderwijspartners en partners uit de beroepspraktijk. Op die manier zijn we goed in staat om ons onderwijs aan te passen aan de veranderingen in de praktijk. Dit betekent ook dat we continu investeren in de toekomst en steeds op zoek zijn naar nieuwe kansen.

Ons onderwijs wordt gegeven op 27 locaties in Rotterdam en de regio. In de afgelopen jaren hebben we flink geïnvesteerd in een kwaliteitsslag van onze gebouwen en dit zetten we de komende jaren ook voort. Om te anticiperen op de ruimtebehoefte de komende jaren is er een tienjarig strategisch huisvestingsplan. Dit huisvestingsplan wordt jaarlijks geactualiseerd waarbij gekeken wordt naar de ontwikkelingen van het aantal studenten, de maatschappelijke-, onderwijskundige ontwikkelingen en de financiële situatie.

De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van huisvesting in 2021 waren de volgende:

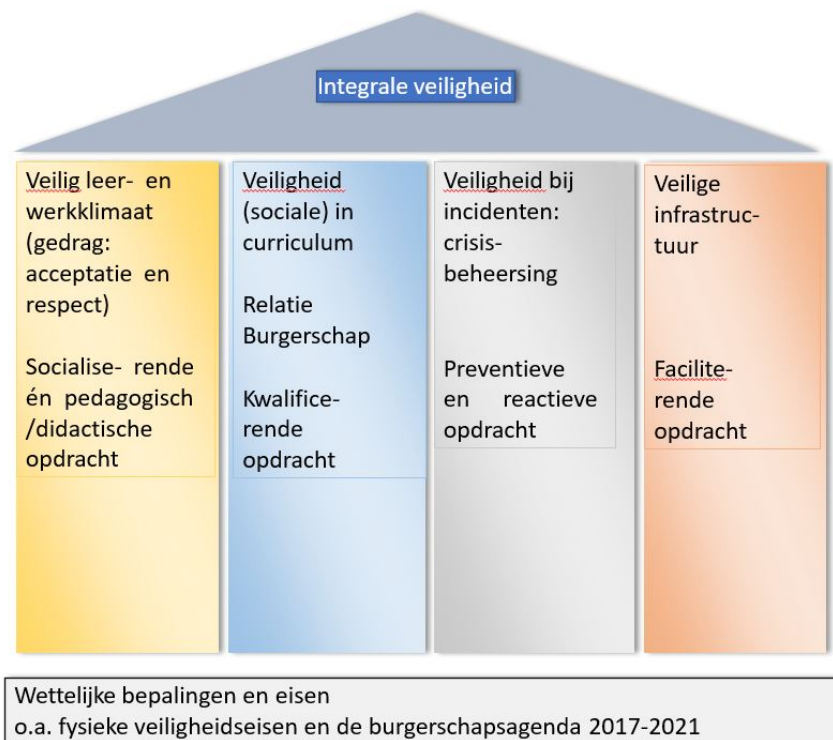
- Verbouwing, renovatie en herschikking van de Haastrechtstraat: door de verhuizing van een deel van het Trajectbureau en de opleidingen fashion is deze locatie ingrijpend verbouwd en herschikt.
- De locatie Thorbeckelaan te Spijkenisse: het aantal vierkante meters is op deze (huur)locatie verdubbeld. Tevens zijn er veranderingen aan het onderwijsconcept van College Sociaal Pedagogisch werk op deze locaties doorgevoerd, waardoor de locatie aangepast moest worden. De locatie heeft hierbij meteen een upgrade gekregen.
- Realisatie van een studentenrestaurant op de RDM-kade (Techniek College Rotterdam-locatie).
- In het kader van het uitwisselen van opleidingen tussen locatie Weena en locatie Zuster Hennekeplein, is op de locatie Zuster Hennekeplein de in 2020 ingezette upgrade op de 2^e en 3^e verdieping verder uitgevoerd.
- Verbouwing op de locatie Rosestraat om opleiding(en) van College Sociaal Pedagogisch werk en de Hospitality te huisvesten.
- Realiseren van de Bakery Innovation Academy in Vlaardingen.
- Op de locatie Baljuwstraat is de luchtbehandelingsinstallatie en verlichting vervangen en geüpgraded en verduurzaamd. Door leveringsproblemen zijn de werkzaamheden ook in de vakanties van 2022 uitgevoerd.
- Plaatsing van zonnepanelen op een aantal locaties in het kader van duurzaamheid.

In 2020 is een intentieovereenkomst getekend met vmbo Lentiz en zorggroep het Zonnehuis om te komen tot een nieuwe onderwijslocatie op het voormalige Unileverterrein in Vlaardingen. In 2021 is dit project opgestart, dit zit in een verkennende fase. Dit onderzoek maakt deel uit van de strategische heroriëntatie huisvesting aan de noord- en zuidzijde van Rotterdam.

8.2 Integrale veiligheid

Albeda werkt iedere dag aan een veilig schoolklimaat in een veilig schoolgebouw. We gebruiken hiervoor het model Integrale Veiligheid van de MBO Raad. De basis hiervoor ligt in de wettelijke en fysieke veiligheidseisen die worden uitgewerkt in de vier pijlers:

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



Figuur 28: Model Integrale veiligheid van de MBO Raad

We werken vanuit een pedagogisch kader waarbij we met elkaar in gesprek gaan over gedrag en omgang met elkaar. Dit wordt bij de locaties besproken in de overleggen veiligheid en omgang. Er is een zorgstructuur 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. Dit kwam mede tot uitdrukking bij de organisatie van de week van de veiligheid. In 2021 werd op initiatief van Albeda aangesloten bij de landelijke week van de veiligheid en is samen met de gemeente Rotterdam, de politie-eenheid Rotterdam, de ING bank extra aandacht geweest voor weerbaarheid op sociale media en geld-ezelen. Ook zijn er audits uitgevoerd op de Rotterdamse locaties voor de certificering Veilig op School Rotterdam en deze zijn allemaal positief afgesloten.

De veiligheidsdriehoek heeft in 2021 veelvuldig advies uitgebracht aan het cvb, directies en onderwijs- en ondersteunende teams over de uitvoering van de coronamaatregelen. Naast adviserend was de veiligheidsdriehoek ook waarschuwend om risicovolle situaties te voorkomen. De coördinatie van coronamaatregelen was belegd bij de adviseur sociale veiligheid. De niet-corona gerelateerde incidenten bleven het afgelopen jaar beperkt door de beperkte fysieke aanwezigheid van medewerkers en studenten.

Het totale bhv-bestand bestaat uit 221 personen en voldoet daarmee aan de verplichting vanuit de Arbowet. Er is een update gemaakt van het calamiteitenplan en het crisismanagementplan om beter aan te sluiten bij de transitie die bij Facilitair & Huisvesting is uitgevoerd. In het afgelopen jaar zijn er door de corona maatregelen maar enkele ontruimingsoefeningen geweest.

8.3 ICT

In de afgelopen jaren heeft het gebruik van ICT in het onderwijs een grote vlucht genomen. Het is dan ook van groot belang dat de ICT-voorzieningen een hoge beschikbaarheid hebben en van goede kwaliteit zijn. In 2021 heeft Albeda aanvullende investeringen gedaan waarmee de beschikbaarheid van het netwerk verder is verhoogd. Op een aantal locaties is de capaciteit van het netwerk uitgebreid zodat we zijn voorbereid op de groei in het gebruik van ICT-diensten. We hebben extra investeringen gedaan in audiovisuele middelen (studio's, mobiele opname apparatuur en virtual reality) waarmee het onderwijs rijker en interactiever gemaakt kan worden. Verder hebben we bij de start van het nieuwe

schooljaar grootschalig ingezet op 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.

De dreigingen op het gebied van informatiebeveiliging zijn in 2021 verder toegenomen, daarom hebben we ons beleid met betrekking tot informatiebeveiliging geactualiseerd en verder aangescherpt. We hebben geïnvesteerd in de beveiliging van onze ICT-middelen en onze beheermaatregelen op dit gebied verder aangescherpt. De toepassing van multi-factor authenticatie voor onze bedrijfskritische systemen is uitgerold naar alle Albeda-medewerkers. Verder hebben we een specialistisch bureau een security review uit laten voeren op de ICT-omgeving van Albeda. Op basis hiervan hebben we kunnen vaststellen wat er al goed was geregeld en welke verbetermaatregelen nodig zijn om de beveiliging verder te verbeteren. Hiervoor zijn verschillende projecten gestart.

Door het toenemend gebruik van ICT in het onderwijs wordt het steeds belangrijker dat we onze studenten een centrale, online plek kunnen bieden van waaruit zij al hun onderwijsactiviteiten kunnen starten en uitvoeren. Daarom hebben wij een aanbesteding in de markt gezet voor een leermanagementsysteem. Eind 2021 heeft de gunning plaatsgevonden en in 2022 vindt de implementatie plaats zodat het systeem met ingang van het cursusjaar 2022 / 2023 gebruikt kan worden.

Verder zijn we een project gestart op het gebied van Digitaal Examineren. Doelstelling daarbij is dat digitale examens op een veilige manier kunnen worden afgenomen, ook als studenten daarbij hun eigen privé laptop gebruiken. Tooling hiervoor is uitgerold en bij een van de colleges is hiervoor een pilot succesvol afgerond. In 2022 zal dit verder Albeda-breed worden uitgerold en het aantal examens dat op basis hiervan digitaal kan worden afgenomen worden vergroot. Daarbij worden de processen verder gestandaardiseerd en waar mogelijk geautomatiseerd.

In 2021 zijn we gestart met de implementatie van een nieuw Service Management Systeem (SMS). Een belangrijk uitgangspunt hierbij is dat we het systeem actief gaan inzetten om de dienstverlening van de diverse staven verder te verbeteren, onder andere door een betere gebruikerservaring, betere stuurinformatie en het systeem zo in te richten dat multidisciplinair samenwerken goed wordt ondersteund. In de eerste helft van 2022 zal dit systeem in gebruik genomen worden.

9. Financiële bedrijfsvoering

9.1 Exploitatieresultaat

Het behaalde resultaat over het boekjaar bedraagt € 3,6 miljoen. Het resultaat wordt toegevoegd aan de algemene reserve. Van dit resultaat wordt in totaal € 2,6 miljoen in 2022 ingezet ten behoeve van extra inzet op begeleiding studenten, laaggeletterdheid, onderwijsvernieuwing en innovatie in het onderwijs.

In de begroting is uitgegaan van een verlies van -/- € 2,2 miljoen vanwege voorfinanciering uit het eigen vermogen van de toename van het aantal studenten als gevolg van corona. Als onderdeel van de corona aanpak is in 2021 voor de groei van het aantal studenten € 3,6 miljoen compensatie vanuit OCW ontvangen. In totaal is voor ruim € 8,5 miljoen aan coronamiddelen ontvangen. Hiervan wordt € 2,6 miljoen besteed in 2022/2023.

Het hogere resultaat komt met name door de € 2,6 miljoen NPO middelen die in 2021 zijn ontvangen en in 2022/2023 worden besteed en de € 3,6 miljoen compensatie voor groei van het aantal studenten. Daarnaast is een incidenteel positief resultaat van € 0,6 miljoen geboekt op het

samenwerkingsverband VAVO. Extra kosten zijn ontstaan bij reservering vakantiedagen (€ 0,4 miljoen) en een extra uitkering aan ons personeel in verband met corona-inzet (€ 0,6 miljoen). 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 2021	Begroting 2021	Jaarrekening 2020
- Bijdrage OC&W (1e)	197.930	186.218	179.782
- Gemeentelijke bijdragen (2e)	8.634	7.390	7.510
- Overige baten	8.837	9.254	6.347
Totaal baten	215.401	202.862	193.639
- Personeelslasten	168.506	160.703	157.534
- Afschrijvingen	10.088	10.763	9.874
- Huisvestingslasten	13.764	13.673	13.262
- Overige bedrijfslasten en financiering	19.414	19.947	17.582
Totaal bedrijfslasten	211.772	205.086	198.252
Totaal resultaat	3.629	-2.224	-4.613

Figuur 29: Staat van baten en lasten 2021

De totale baten zijn €215,4 miljoen bij een begroting van €202,8 miljoen. Het verschil wordt met name verklaard door in totaal €8,5 miljoen voor aanpak van de corona-achterstanden en €4,1 miljoen loon- en prijscompensatie. Dit ter dekking van de cao-afspraken.

De gemiddelde personeelsformatie van personeel in loondienst was in 2021 begroot op 1.824 fte. Het gemiddelde aantal fte over 2021 bedraagt 1.861. Met name in de tweede helft van 2021 is extra personeel in loondienst ingezet in verband met de uitvoering van de NPO-maatregelen. De colleges hebben in het nieuwe schooljaar een uitbreiding van de formatie met 25 fte gerealiseerd voor dit doel. In de eerste helft van 2021 is de uitvoering van de NPO-maatregelen met name met extern personeel uitgevoerd. Daarnaast is de personeelsformatie van de Albeda MBO Theaterschool (circa 20 fte) per juli 2021 in loondienst gekomen.

Aan personeel niet in loondienst is €4,7 miljoen meer ingezet dan vorig jaar. Ten opzichte van de begroting een stijging ad €4,1 miljoen. Dit betreft tijdelijke inhuur op projecten en bij de uitvoering van de coronamaatregelen. In het kader van uitvoering van de wetgeving Participatiebanen is voor €0,8 miljoen ingehuurd. De intentie is om de betreffende medewerkers in loondienst te kunnen nemen

9.2 Balans

(* €1.000,=	31 december 2021	31 december 2020		31 december 2021	31 december 2020
ACTIVA			PASSIVA		
Materiële vaste activa	87.899	85.965	Eigen Vermoegen	53.935	50.306
Vorderingen	7.686	9.226	Voorzieningen	8.055	10.555
Liquide middelen	30.494	36.683	Langlopende schulden	22.724	23.745
			Kortlopende schulden	41.365	47.268
Totaal activa	126.079	131.874	Totaal passiva	126.079	131.874

Figuur 30: Balans 2021

De post materiële vaste activa is toegenomen als gevolg van renovaties en verbouwingen van onze gebouwen (€9,9 miljoen).

Het eigen vermogen is toegenomen doordat het positieve resultaat 2021 volledig is toegevoegd aan de algemene reserve.

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

De voorzieningen nemen met name af als gevolg van uitnutting.

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

De kortlopende schulden zijn afgenomen door de inzet van de NPO-middelen in 2021, die reeds in 2020 zijn ontvangen.

9.3 Continuïteitsparagraaf

Deze paragraaf geeft inzicht in de strategische zienswijze van de organisatie op de nabije toekomst door enerzijds melding te maken van de financiële doelstellingen van de organisatie 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 meerjarenbegroting van Albeda is opgesteld tot en met het jaar 2027 en wordt jaarlijks aangepast aan nieuw bekende invloeden.

Staat van baten en lasten (* €1.000,-)	Jaarrekening 2021	prognose 2022	prognose 2023	prognose 2024	prognose 2025	prognose 2026	prognose 2027
Rijksbijdrage	197.930	202.441	194.742	192.991	190.257	187.404	184.593
Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.634	7.596	7.672	7.672	7.595	7.481	7.369
College-, cursus- en/of examengelden	383	1.163	1.175	1.175	1.163	1.145	1.128
Baten in opdracht van derden	4.372	4.431	4.475	4.475	4.431	4.364	4.299
Overige baten	4.082	2.263	2.286	2.286	2.263	2.229	2.195
TOTAAL BATEN	215.401	217.894	210.350	208.599	205.709	202.623	199.584
Personeelskosten	168.506	175.083	166.020	164.727	161.581	159.269	156.272
Afschrijvingen	10.088	10.920	10.985	10.909	11.314	11.797	11.954
Huisvesting (excl afschrijvingen)	13.764	11.156	11.156	11.019	11.019	10.417	10.417
Overige lasten	19.157	20.905	20.907	20.681	20.556	19.928	19.743
TOTAAL BEDRIJFSLASTEN	211.515	218.064	209.068	207.336	204.470	201.411	198.386
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	3.886	-170	1.282	1.263	1.239	1.212	1.198
Financieringskosten	257	240	230	220	210	200	200
Deelnemingen		320					
Verkoop panden			68	3.642		3.309	
Saldo baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	257	-80	162	-3.422	210	-3.109	200
TOTAAL RESULTAAT	3.629	-90	1.120	4.685	1.029	4.321	998
Invloed Kwaliteitsmiddelen en NPO Middelen		-10.100	9.000				
Gecorrigeerd resultaat	3.629	-10.190	10.120	4.685	1.029	4.321	998

Figuur 31: Continuïteitsprognose

Het interne rentabiliteitsdoel bedraagt 0,5% van de omzet exclusief boekwinsten op verkoop panden. Op deze wijze worden zoveel mogelijk middelen voor het onderwijs ingezet. Dit is passend omdat onze interne ondergrens van 35% solvabiliteit ruimschoots is gerealiseerd.

De baten nemen de komende jaren af tot € 199,6 miljoen in 2027. Een groot deel van de mutatie in de baten is afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal studenten.

Rijksbijdrage

- Voor de studentaantallen is uitgegaan van een lichte groei in 2023 en daarna een beperkte daling, op basis van de demografische ontwikkelingen in de regio.
- In 2021 en 2022 zijn extra subsidies door OC&W beschikbaar gesteld in het kader het Nationaal Programma Onderwijs. Voor 2021 is rekening gehouden met € 10,3 miljoen en voor 2022 met € 7,2 miljoen.
- In het vierjarig bestuursakkoord dat de mbo-sector in 2018 met de minister van OC&W heeft afgesproken is opgenomen dat het resultaatsafhankelijke deel van de prestatie-middelen van 2022 (€ 9,0 miljoen) na beoordeling van de behaalde resultaten, in 2023 wordt uitbetaald. De kosten worden in 2022 gemaakt. Hierdoor ontstaat in 2022 een verlies en in 2023 een winst.

- In 2021 is € 1,1 miljoen van de NPO-middelen gereserveerd om in 2022 in te zetten. Ook deze post wordt verantwoord via (verschuiving van) het exploitatieresultaat.

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. In 2021 vallen deze lager uit als gevolg van coronamaatregelen.

Baten in opdracht voor derden

De baten in opdracht van derden betreffen de opleidingen en maatwerktrajecten voor bedrijven en instellingen (niet-OC&W gefinancierde opleidingstrajecten). Deze opbrengsten zijn voorzichtigheidshalve stabiel ingeschat voor de komende jaren.

Overige baten

De overige baten blijven naar verwachting in lijn met de begroting 2022.

Personeelskosten

De personeelsformatie ademt mee met de student aantallen. In 2022 ligt de formatie tijdelijk hoger vanwege de beschikbare NPO-middelen.

Personele bezetting	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Bestuur / Management	33	33	33	33	33	33	33
Personeel primair proces / docerend personeel	1.175	1.210	1.171	1.161	1.139	1.122	1.101
Ondersteunend personeel /overige medewerkers	634	644	622	617	604	595	583
Aantal fte	1.842	1.887	1.826	1.811	1.776	1.750	1.717

Figuur 32: Personele bezetting

Afschrijvingskosten

De afschrijvingskosten zijn gerelateerd aan de investeringen in huisvesting, facilitaire inrichting, ICT en onderwijs en volgen de geplande vervangings-, instandhoudings-, en uitbreidingsinvesteringen conform vervangingsplanning en het meerjarig huisvestingsplan.

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.

Overige lasten

De overige lasten (facilitair, administratie, programmakosten) ademen in verhouding mee met de groei/krimp.

Balans 2021-2027:

Onderstaande tabel geeft de balansprognose weer voor de jaren 2022-2027.

Balans in € 1.000	December 2021	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026	December 2027
Materiële vaste activa							
Gebouwen en Terreinen	76.042	76.649	78.630	79.765	82.489	86.111	81.538
Inventaris en apparatuur	9.697	10.914	12.025	13.338	14.530	15.568	16.540
Bouwkundige projecten in uitvoering	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160	2.160
Totaal Materiële vaste activa	87.899	89.723	92.815	95.263	99.179	103.839	100.238
Vorderingen	7.686	7.724	7.763	7.802	7.841	7.880	7.880
Liquide middelen	30.494	19.398	24.496	25.149	21.479	20.360	24.218
Totaal activa	126.079	116.845	125.074	128.214	128.499	132.079	132.336
	December 2021	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026	December 2027
Algemene reserve	53.935	43.745	53.865	58.550	59.578	63.900	64.898
Voorzieningen	8.055	8.737	8.781	8.825	8.869	8.913	8.958
Langlopende schulden	22.724	21.736	20.748	19.760	18.772	17.784	16.796
Kortlopende schulden							
Kredietinstellingen	1.016	988	988	988	988	988	988
Overlopende passiva	32.308	27.454	27.591	27.729	27.868	28.007	28.147
Vooruitontvangen subsidies	8.041	14.185	13.101	12.362	12.424	12.486	12.549
Totaal Kortlopende schulden	41.365	42.627	41.680	41.080	41.280	41.482	41.684
Totaal passiva	126.079	116.845	125.074	128.214	128.499	132.079	132.336
	2021	2022	2023	2024	2025	2026	2027
Solvabiliteit	42,78%	37,44%	43,07%	45,67%	46,36%	48,38%	49,04%
Liquiditeit	0,92	0,64	0,77	0,80	0,71	0,68	0,77
Rentabiliteit	1,68%	-4,68%	4,81%	2,25%	0,50%	2,13%	0,50%

Figuur 33: Balans 2021-2027

Materiële vaste activa

Het investeringsprogramma is gebaseerd op:

- Het meerjaren onderhoudsplan inzake panden.
- Een ideaalcomplex bij de activa met kortere levensduur, zoals de ICT middelen.
- Een extra investeringsprogramma om de kwaliteit van de bestaande gebouwen te verbeteren en te renoveren.

De investering voor huisvesting voor de jaren 2022-2027 bedraagt € 54,7 miljoen. Deze wordt jaarlijks herzien op nut, noodzaak en investeringscapaciteit van de organisatie en is gebaseerd op het meerjarig strategisch huisvestingsplan. De financiering van deze investeringen vindt plaats uit de eigen middelen en de voorgenoemde verkoop van een tweetal locaties.

Liquide middelen

De hoogte van de post liquide middelen is voldoende om de lopende activiteiten en incidentele gebeurtenissen zelfstandig op te kunnen vangen.

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 OC&W signaleringsgrens inzake liquiditeit bedraagt 0,75 met een minimale absolute omvang van liquide middelen van € 2,0 miljoen. Albeda blijft in alle jaren ruim boven deze grens.

Eigen vermogen

Het exploitatieresultaat wordt toegevoegd aan het eigen vermogen dat voor 100% bestaat uit publiek vermogen. Verder vinden hierin geen mutaties plaats. Albeda heeft geen bestemmingsreserves gevormd en heeft geen splitsing in publiek-privaat vermogen.

Met ingang van 2020 hanteert de onderwijsinspectie een nieuwe signaleringswaarde voor het eigen vermogen met de naam 'bovenmatig publiek eigen vermogen'. De signaleringswaarde voor Albeda per 31 december 2021 bedraagt €93,8 miljoen. Het eigen vermogen per 31 december 2021 bedraagt €53,9 miljoen. Derhalve is er géén sprake van bovenmatig eigen vermogen. (ratio 0,14)

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

Ontwikkelingen

Profilering van het merk Albeda vindt nadrukkelijker plaats in lijn met de strategie. Aan herkenbaarheid van de aangeboden mbo-opleidingen voor deelnemers en hun ouders en de versterking van de binding met het bedrijfsleven is hard gewerkt door middel van de vorming van mbo-colleges. Hierin wordt vaker gewerkt met leerwerkplaatsen, waarbij leerlingen veelvuldiger op de werkplek leren. Professionalisering van ons personeel krijgt veel aandacht. Er wordt de komende jaren nadrukkelijk ingezet op teamontwikkeling, relevante individuele ontwikkeling alsmede ontwikkeling van het management. De ontwikkelingen rond hybride leren worden nader onderzocht en toegepast.

De krapte op de arbeidsmarkt vraagt ook bij Albeda creativiteit om alle vacatures tijdig te kunnen invullen. Albeda wil een attractieve werkgever blijven om daarmee personeel met de juiste competenties te kunnen werven en te behouden. Bij het strategische personeelsbeleid schenkt Albeda onder andere aandacht aan professionalisering, mogelijkheden tot doorstromen en een eigen set aan secundaire arbeidsvoorwaarden zoals een thuiswerkbeleid.

Meer dan gemiddeld in de sector heeft Albeda te maken met leerlingen die extra onderwijs-ondersteuning nodig hebben en langer over hun opleiding doen. Het gevolg van corona is dat deze behoefte aan extra begeleiding aan nog meer studenten geboden moet worden.

Het interne beleid is gebaseerd op gelijke onderwijskansen voor iedereen. Het aannamebeleid is gericht op juiste intake en voorkomen van switchgedrag. Inclusiviteit is voor ons een uitgangspunt. Albeda biedt alle studenten de kans tot diplomering op een zo hoog mogelijk niveau. De toegekende kwaliteitsgelden vormen een belangrijke bijdrage om dit te realiseren.

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

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
1. Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	0,32%	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%	0,34%
2. Gewogen deelnemers per fte OP personeel	16,50	17,22	17,35	17,53	17,51	17,59
3. Gewogen aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs	10,62	11,09	11,18	11,29	11,28	11,33
4. Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	15,1%	12%	12%	12%	12%	12%
5. Kosten fte in loondienst	€ 85.806	€ 85.810	€ 85.807	€ 85.779	€ 85.762	€ 85.795
6. Aantal m ² beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	6,9	6,9	6,8	6,7	6,8	6,5
7. Overhead personeelskosten in procenten	18,4%	18,4%	18,4%	18,4%	18,4%	18,4%
8. Liquiditeit	0,64	0,77	0,80	0,71	0,68	0,77
9. Rentabiliteit	-4,68%	4,81%	2,25%	0,50%	2,13%	0,50%
10. M ² huur als percentage totale m ²	37,8%	37,8%	38,3%	38,3%	40,5%	40,5%
11. Gemiddelde huisvestingskosten per m ²	€ 81	€ 81	€ 81	€ 81	€ 81	€ 81
12. Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	0%	0%	0%	0%	0%	0%
13. Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	4,8%	7,3%	6,8%	7,4%	10,2%	4,2%

Figuur 34: 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.
2. De verhouding aantal deelnemers per fte onderwijzend personeel neemt de komende jaren toe. Door de omvang van het Albeda én de brede mix van opleidingen zal deze indicator slechts marginaal wijzigen. In 2022 valt deze indicator lager uit door inzet van extra personeel vanuit de tijdelijke NPO-middelen.
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 14%. Door het aantrekken van tijdelijk personeel gedurende de coronacrisis en de beschikbare extra NPO-middelen is de flexibele schil tijdelijk toegenomen en zal na 2022 afnemen tot rond 12%. 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.
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 huisvestingsplan 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 vierkante meters is daardoor groter dan de krimp van het aantal deelnemers. Daarnaast vindt een beweging plaats rond leerwerkplekken bij bedrijven. De omvang hiervan is nog onvoldoende helder en is daarom niet meegenomen in de verwachtingen.
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 van onderwijspersoneel in de meerjarenbegroting.

8. De liquiditeitspositie is ruim voldoende om lopende activiteiten te kunnen uitvoeren. Door de mogelijkheden tot het aantrekken van extra leningen bij het Ministerie van Financiën (schatkistbankieren) blijft ook in de toekomst voldoende bewegingsruimte aanwezig in het werkkapitaal.
9. Op rentabiliteit wordt nadrukkelijk gestuurd om zo veel mogelijk middelen aan te wenden voor het onderwijs waarbij de solvabiliteitsgrens intern minimaal 35% bedraagt.
10. Circa 36% 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. Hierdoor wordt een krimp gerealiseerd die aansluit bij de ontwikkeling van het aantal studenten.
12. Conform het meerjarig strategisch huisvestingsplan worden investeringen in nieuwbouw en renovaties in lijn gehouden met de behoefte aan vierkante meters in relatie tot de groei of krimp van het aantal studenten. Er is voldoende financiering beschikbaar om de toekomstplannen te kunnen uitvoeren.
13. De basis van investeringen wordt gevormd door het meerjarig onderhoudsplan inzake vastgoed en een ideaalcomplex bij onder andere ICT. De extra investeringen in kwaliteit van de gebouwen leidt tot incidenteel hogere percentages.

9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Reikwijdte

Alle gebeurtenissen die Albeda kunnen hinderen om de strategische doelstellingen te behalen worden als risico's beschouwd. Adequaats 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 minimaliseren van switchgedrag om nadelige effecten van de cascadebekostiging zoveel mogelijk te vermijden.

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. De komende periode zal er gestart worden om de invulling van het raamwerk verder vorm te geven. Daarnaast wordt er gestart met 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 worden vastgelegd in een risk log 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: Betrouwbaar, Integer, vertrouwelijk (risicomijdend)

Strategische 'top'-risico's

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

Strategische risico's

1. 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.
2. 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.
3. 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

4. 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 data-lek 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 bouwpreizen 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 treasurybeleid 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 derivaten gehad in 2021.

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, een lening aangegaan van in totaal € 24,7 miljoen. De laatste tranche ad € 4,7 miljoen is in 2020 afgeroepen. De rentevoet bedraagt 1,03%. De looptijd loopt tot februari 2045.

Daarnaast loopt een annuïteitenlening bij de gemeente Hellevoetsluis. Deze loopt in 2022 af. De rente bedraagt 4,75%.

9.6 Helderheid in bekostiging

9.6.1 Thema 1: Uitbesteding bekostigd onderwijs

Albeda voerde tot en met 1 juli 2021 de Albeda MBO Theaterschool uit in samenwerking met Stichting Jeugdtheater Hofplein. De onderwijsprogrammering en examinering geschieden onder verantwoordelijkheid van Albeda. Voor de beschikbaar gestelde middelen van het theater worden de kosten vergoed door Albeda. Per 1 juli 2021 zijn de medewerkers in loondienst gekomen bij Albeda en wordt alleen nog de ruimte gehuurd. Hiermee is de uitbesteding komen te vervallen.

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 docenturen 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 lessen van mbo-docenten binnen de vo-scholen te geven en andersom leerlingen alvast in Albeda-locaties les te geven. Ook hier worden de gemoeide 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 2021 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.

In het najaar 2016 is een vierjarige publiek-privaat samenwerkingsverband gestart tussen mbo, hbo en partners in de technische industrie en mede bekostigd door de subsidie van het Regionaal Investeringsfonds mbo (RIF training plant). Deze subsidie is in 2021 afgerond.

Eind december 2021 zijn nieuwe vierjarige RIF subsidies gestart in samenwerking met partners uit het onderwijs en het bedrijfsleven (RIF Hub op Zuid en RIF Zorg Innovatie Academie).

In 2017 zijn een tweetal soortgelijke samenwerkingsverbanden gestart, een vierjarig samenwerkingsverband 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).

Ook voor deelnemingen geldt dat deze alleen worden aangegaan 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. Op concernniveau zijn financieringsafspraken met het Topsportcentrum gemaakt, resulterend in een verstrekte lening met middellange looptijd en resterende hoofdsom van € 90K tegen een courante rente van 5%.

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 leerlingen 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 OC&W-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 cursusgelden 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 2022) weer uitgeschreven is, bedraagt 905 (vorig jaar 714), afgezet tegen een totaal aan bekostigde inschrijvingen van 21.173 (per registratiedatum 19 april 2022) is gelijk aan 4,2% (vorig jaar 3,3%):

- Met diploma 236
- Zonder diploma 669

De belangrijkste redenen voor uitschrijving zijn:

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

Daarentegen bedraagt het aantal deelnemers dat kort na 1 oktober 2021 en voor 1 januari 2022 is ingeschreven 361 (vorig jaar 352), ofwel 1,7% (vorig jaar 1,6%).

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 2021 en 1 januari 2022 van leerweg veranderde, bedraagt 24 oftewel 0,1%. Dit percentage is gelijk aan vorig cursusjaar (0,1%).

Binnen dezelfde leerweg veranderden 207 deelnemers van opleiding (0,9%). Vorig jaar bedroeg dit aantal 376 (1,7%). 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 2021) 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 en Dienst Justitiële Inrichtingen.

Gedurende het jaar 2021 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 2021

Geconsolideerd

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

activa

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Materiële vaste activa (10.5.1)		
Gebouwen en Terreinen	76.042	68.381
Inventaris en apparatuur	9.697	11.216
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>2.160 +</u>	<u>6.368 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	87.899	85.965
Vorderingen (10.5.2)		
Debiteuren en deelnemers	2.666	4.201
Vorderingen op overheden	269	869
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>4.751 +</u>	<u>4.156 +</u>
Totaal Vorderingen	7.686	9.226
Liquide middelen (10.5.3)	30.494 +	36.683 +
Totaal activa	<u>126.079</u>	<u>131.874</u>

Figuur 35: Balans jaarrekening (geconsolideerd) activa per 31 december 2021

Geconsolideerd

passiva

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Groepsvermogen (10.5.4)		
Algemene reserve	53.935	50.306
Vorzieningen (10.5.5)		
Personeelsvoorzieningen	7.183	9.817
Overige voorzieningen	<u>872 +</u>	<u>742 +</u>
Totaal Voorzieningen	8.055	10.559
Langlopende schulden (10.5.6)		
Kredietinstellingen	22.724	23.745
Kortlopende schulden (10.5.7)		
Kredietinstellingen	1.016	1.013
Crediteuren en overige kortlopende schulden	7.573	8.375
Pensioenen, belastingen en sociale premies	9.202	8.758
Overlopende passiva	<u>23.574 +</u>	<u>29.118 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>41.365 +</u>	<u>47.264 +</u>
Totaal passiva	<u>126.079</u>	<u>131.874</u>

Figuur 36: Balans jaarrekening (geconsolideerd) passiva, per 31 december 2021

10.2 Staat van baten en lasten 2021

Geconsolideerd

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2021</u>	<u>Begroting 2021</u>	<u>Realisatie 2020</u>
Baten (10.7.1)			
Rijksbijdragen	197.930	186.218	179.782
Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.634	7.390	7.510
Werk in opdracht van derden	4.372	4.418	3.637
Les- en Examengelden	383	1.303	1.258
Overige baten	<u>4.082 +</u>	<u>3.533 +</u>	<u>1.451 +</u>
Totaal Baten	215.401	202.862	193.638
Lasten (10.7.2)			
Personele lasten	168.506	160.703	157.534
Afschrijvingen	10.088	10.763	9.874
Huisvestingslasten	13.764	13.673	13.262
Overige lasten	<u>19.157 +</u>	<u>19.689 +</u>	<u>17.337 +</u>
Totaal lasten	<u>211.515 -/-</u>	<u>204.828 -/-</u>	<u>198.007 -/-</u>
Saldo baten en lasten	3.886	-1.966	-4.369
Resultaat deelnemingen	0	0	0
Financiële baten en lasten (10.7.3)	<u>-257 +</u>	<u>-258 +</u>	<u>-244 +</u>
	<u>-257 +</u>	<u>-258 +</u>	<u>-244 +</u>
Netto resultaat	<u>3.629</u>	<u>-2.224</u>	<u>-4.613</u>

Figuur 37: Staat van baten en lasten jaarrekening 2021 (geconsolideerd)

10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2021

(* € 1.000)

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten vóór financiële lasten	3.886	-4.369
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	10.233	9.874
- Bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Terugname bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Mutaties voorzieningen	<u>-2.504 +</u>	<u>-2.980 +</u>
	7.729	6.894
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	1.540	606
- Kortlopende schulden excl kredietinstellingen	<u>-5.904 +</u>	<u>3.865 +</u>
	-4.364 +	4.471 +
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	<u>7.251</u>	<u>6.996</u>
Ontvangen rente	0	0
Betaalde rente	<u>-257 +</u>	<u>-244 +</u>
	-257 +	-244 +
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.994	6.752
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-12.213	-20.023
Desinvesterings in materiële vaste activa	<u>45 +</u>	<u>622 +</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-12.168	-19.401
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aangegane leningen	0	4.700
Aflossing leningen	-1.015	-25
Mutaties lening u/g	<u>0 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	-1.015	4.675
Mutatie liquide middelen	<u>-6.189</u>	<u>-7.974</u>
Beginstand liquide middelen	36.683	44.657
Mutatie liquide middelen	<u>-6.189</u>	<u>-7.974</u>
Eindstand liquide middelen	<u>30.494</u>	<u>36.683</u>

Figuur 38: Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2021

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:

- Matrix B.V. (voorheen Centrum Vakopleiding), Rotterdam (100%).
- 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%).

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 OC&W 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 OC&W, 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% (2020: 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 tevens met ingang van 2019 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 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.

Daarnaast is vanuit de cao mbo 2014-2015 de voorziening ten behoeve van de regeling duurzame inzetbaarheid toegevoegd. Leidend bij het opbouwen van deze voorziening is het voorstel van OC&W 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 kripsituaties. 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 schooljaar 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 110,2%. Vorig jaar bedroeg de dekkingsgraad 93,2%. (Bron: kwartaalverslag ABP 4^e kwartaal 2021)

Vanaf 2014 werken de pensioenfonds voor hun beleidsbeslissingen volgens nieuwe regelgeving waarbij niet meer wordt uitgegaan van een momentopname maar een 12-maandsgemiddelde. Deze zogeheten beleidsdekkingsgraad over 2021 bedraagt 102,8% (2020: 87,6%).

Toezichthouder DNB stelt de minimaal vereiste dekkingsgraad niet langer dan vijf jaar onder de 104,2% mag blijven. Minister Koolmees heeft echter de grens voor pensioenverlaging aangepast van 104% naar 90% vanwege uitzonderlijke omstandigheden. APB maakt daar gebruik van.

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

Ook in 2021 hebben de gevolgen van de coronacrisis effect op de bedrijfsvoering van Albeda. De financiële gevolgen van deze crisis voor Albeda zijn beperkt. De OC&W baten staan voor het grootste deel vast en OC&W heeft extra subsidies verstrekt voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's en extra hulp in de klas. Albeda heeft wel extra kosten gemaakt voor hygiëne, beveiliging, ventilatie, facilitering van thuisonderwijs etc.

Net als in 2020 heeft het contractonderwijs te maken gehad met een inkomstendaling.

Waar mogelijk worden maatregelen genomen om de gevolgen zoveel mogelijk te beperken. De impact op het resultaat en de liquiditeit zijn derhalve gering. Volgens de huidige inzichten heeft deze crisis geen invloed op de continuïteit van Albeda. De jaarrekening is opgesteld op basis van continuïteit.

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. 3 juni 2022 en is vastgesteld door de raad van toezicht op 8 juni 2022.

10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2021

(* € 1.000)

activa

10.5.1 Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	bouwkundige projecten in uitvoering	Totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	115.544	31.946	6.368	153.858
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-47.163	-20.730	0	-67.893 +
Boekwaarde 31 december 2020	68.381	11.216	6.368	85.965
Investerings	7.991	2.277	1.945	12.213
Desinvesteringen	0	-96	0	-96
Afschrijving desinvesteringen	0	51	0	51
Correctie beginbalans verloopoverzicht aanschafwaarde	-558	-1	0	-559
Correctie beginbalans verloopoverzicht cum. afschrijving	558	1	0	559
Herrubricering naar investeringen gebouwen	6.153	0	-6.153	0
Afschrijvingen	-6.483	-3.750	0	-10.233 +
Boekwaarde per 31 december 2021	76.042	9.697	2.160	87.899
Aanschafwaarde per 31 december 2020	129.130	34.126	2.160	165.416
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-53.088	-24.429	0	-77.517 +
Boekwaarde per 31 december 2021	76.042	9.697	2.160	87.899

Figuur 39: Materiële vaste activa

De reguliere investeringen in gebouwen en terreinen betreffen renovaties en aanpassingen aan huurpanden en panden in eigendom. Daarnaast wordt uitvoering gegeven aan het meerjarig strategisch huisvestingsplan dat ziet op moderne, duurzame en veilige leer- en werkomgeving voor studenten en medewerkers. Een belangrijk deel van de investeringen heeft plaatsgevonden vanwege de verhuizing van opleidingen naar de Haastrechtstraat en de aanpassingen aan de panden op de Thorbeckelaan en de Langeweg.

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen ICT-middelen, facilitaire middelen en onderwijs gerelateerde investeringen. De totale investeringen bedragen € 2,3 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 2022 bedraagt € 213,1 miljoen.

10.5.2 Vorderingen

	31 december 2021	31 december 2020
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	1.989	3.582
Deelnemers/cursisten	1.240	1.232
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-563	-613 +
Totaal	2.666	4.201

Figuur 40: 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 2021	31 december 2020
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	269	869 +
Totaal	269	869

Figuur 41: Vorderingen op overheden

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

	31 december 2021	31 december 2020
Overige vorderingen en overlopende activa		
Omzetbelasting en vennootschapsbelasting	35	240
Vooruitbetaalde kosten	952	1.210
Nog te ontvangen inkomsten	3.217	1.789
Verstreckte voorschotten	5	9
Overige	542	908 +
Totaal	4.751	4.156

Figuur 42: Overige vorderingen en overlopende activa

De post Overige betreft met name in 2021 vooruit gefactureerde kosten met betrekking op het jaar 2022.

De post nog te ontvangen inkomsten bestaat uit nog af te rekenen VAVO Rijnmond College € 1,0 miljoen, nog af te rekenen met Zadkine inzake de samenwerking Techniek College Rotterdam € 1,9 miljoen en overige nog te ontvangen.

10.5.3 Liquide middelen

	31 december 2021	31 december 2020
Kasmiddelen en overigen	112	87
Tegoeden op bank- en girorekeningen	30.382	36.596 +
Totaal	30.494	36.683

Figuur 43: Liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

De hier vermelde tegoeden betreffen tegoeden van lopende bankrekeningen.

De hoeveelheid liquide middelen is afgenomen met € 6,2 miljoen tot € 30,5 miljoen in belangrijke mate vanwege de afname van de vorderingen met € 5,5 miljoen (in 2020 ontvangen en in 2021 ingezette IOP middelen van OCW). 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 2021	4.839	4.608	370	9.817	742	742	10.559
Dotatie	1.203	939	2	2.144	147	147	2.291
Onttrekking	-3.223	-671	-138	-4.032	-17	-17	-4.049
Vrijval	-525	-221	0	-746	0	0	-746 +
31 december 2021	2.294	4.655	234	7.183	872	872	8.055
Kortlopend deel (<1 jaar)	1.962	646	0	2.608	175	175	2.783
Langlopend deel (>1 jaar)	332	4.009	234	4.575	697	697	5.272
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 44: Voorzieningen

Voorziening personeel

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

Voorzieningen personeel in € 1.000	1-1-2021	dotatie	onttrekking	vrijval	stand 31-12-2021	< 1 jaar	> 1 jaar
Generatieregeling	2.064		-1.376	-	688	603	85
Spaarverlof	309	5	-83	-	231	231	-
Inactieven	523	669	-856	-	336	336	-
Langdurig zieken	636	459	-104	-525	466	394	72
Wachtgeldverplichtingen	1.307	70	-804	-	573	398	175
Totaal	4.839	1.203	-3.223	-525	2.294	1.962	332

Figuur 45: 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. Daarom heeft in 2021 geen dotatie plaatsgevonden behalve indexering. Van de 135 medewerkers die gebruik hebben gemaakt van de regeling resteren nog 39 ultimo 2021.

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

De voorziening voor langdurig zieken neemt af doordat het aantal medewerkers waarop deze voorziening betrekking heeft is afgenomen van 29 naar 22.

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 11 medewerkers ultimo 2021 (2020: 9 medewerkers). Het aantal tijdelijke contracten bedraagt 357 (2020: 346 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 50% 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 1 afgenomen.

Uitgestelde personeelsbeloningen

Uitgestelde personele beloningen	31-12-2020	dotatie	onttrekking	vrijval	stand 31-12-2021	< 1 jaar	> 1 jaar
Voorziening jubilea-uitkeringen	1.377	130	-155	-14	1.338	97	1.241
Seniorenverlof	3.231	809	-516	-207	3.317	549	2.769
Totaal	4.608	939	-671	-221	4.655	646	4.010

Figuur 46: 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 2020.

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 met als doel volledige beëindiging van activiteiten bedraagt ultimo 2021 €0,2 miljoen en is per saldo €0,2 miljoen gedaald (onttrekking voor de frictiekosten 2021).

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 €0,5 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 2021.

10.5.6 Langlopende schulden

	1 januari 2021	aangegane leningen 2021	extra aflossingen 2021	aflossingen 2021	Naar kortlopende schulden	31 december 2021	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rente- voet
Langlopend deel schulden									
Gem. Hellevoetsluis (Fazantenlaan)	33	0	0	26	3	0	0	0	4,75 vast
Schatkistlening	23.712	0	0	988	0	22.724	3.952	18.772	1,03 vast
Totaal	23.745	0	0	1.014	3	22.724	3.952	18.772	

Figuur 47: Langlopende schulden

Bij de gemeente Hellevoetsluis is een annuïteitenlening afgesloten voor de verbouwingen aan het pand Fazantenlaan te Hellevoetsluis met een looptijd tot 2022 en een rentevoet van 4,75%.

De laatste termijn vervalt in 2022 en is bij de kortlopende schulden verantwoord.

In 2018 is een schatkistlening afgesloten ad €24,7 miljoen, waarvan €10 miljoen is afgeroepen in 2018. In 2019 is opnieuw €10 miljoen afgeroepen. De laatste tranche ad €4,7 miljoen is in 2020 afgeroepen. De rentvoet bedraagt 1,03%. Jaarlijks vindt een aflossing plaats van €988K.

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 2021	31 december 2020
Kredietinstellingen		
Kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	1.016	1.013 +
Totaal	<u>1.016</u>	<u>1.013</u>

Figuur 48: Kortlopende schulden

Vanuit de Staat der Nederlanden heeft Albeda een rekening courant faciliteit ad €15 miljoen. Er is door Albeda geen gebruik gemaakt van deze rekening courant faciliteiten per ultimo 2021.

	31 december 2021	31 december 2020
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	3.794	4.759
Vooruitgefactureerde en -ontvangen termijnen OHW	0	0
Schulden aan overheden	2.943	2.837
Overig	836	779 +
Totaal	<u>7.573</u>	<u>8.375</u>

Figuur 49: Crediteuren en overige kortlopende schulden

Bij de schulden aan overheden zijn meerdere ontvangen subsidiebedragen opgenomen voor het nog niet ingezette gedeelte, waaronder de vaccinatievergoeding €0,7 miljoen, Stichting Nuffic €1,1 miljoen, Gemeente Rotterdam inzake het Rotterdams Onderwijsbeleid €0,3 miljoen, ISK-klassen nieuwkomers €0,1 miljoen, Inburgering €0,2 miljoen, doorstroom mbo/hbo €0,1 miljoen, regionale opleidingsschool €0,1 miljoen, EFRO project slim gemaakt €0,1 miljoen.

	31 december 2021	31 december 2020
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	7.062	6.794
Omzetbelasting	0	55
Schulden terzake van pensioenen	2.140	1.909 +
Totaal	<u>9.202</u>	<u>8.758</u>

Figuur 50: Pensioenen, belastingen en sociale premies

Overlopende passiva	31 december 2021	31 december 2020
Vooruitontvangen college- en les gelden	267	946
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	6.056	6.114
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	6.173	11.683
Vooruitontvangen termijnen	1.014	1.561
Vakantiegeld en verlofdagen	6.484	5.834
Nog te betalen kosten	3.580	2.980 +
Totaal	23.574	29.118

Figuur 51: Overlopende passiva

De geormerkte vooruit ontvangen subsidies van OC&W zijn per beschikking verantwoord in model G (hoofdstuk 11.6) en betreffen nog in te zetten middelen in 2021 en verder.

De niet geormerkte subsidies betreffen nog niet ingezette middelen uit de OC&W-subsidies van functiemix ad €4,3 miljoen, VSV prestatieboxgelden ad €1,6 miljoen en €0,2 miljoen resultaatsafhankelijk kwaliteitsgelden.

De afname ten opzichte van vorig jaar is met name ontstaan doordat in 2020 circa €4,3 miljoen uit de Inhaal-en Ondersteuningsprogramma's voor corona is ontvangen dat in 2021 is ingezet.

Het bedrag vermeld onder vooruitontvangen termijnen betreft vooruitgefactureerde baten inzake contractonderwijs van €0,6 miljoen en vooruitontvangen bedragen van deelnemers en overige partijen ad €0,4 miljoen.

Het saldo vakantiegeld en verlofdagen neemt ten opzichte van 2020 toe met name als gevolg van het doorwerken van stafdiensten in de vakantieperiodes en het minder opnemen van vakantie als gevolg van corona.

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
Huurverplichtingen	5.180	14.805	15.607	35.592
Leaseverplichtingen	23	50	-	73
Investeringsverplichtingen	106	-	-	106
BAPO verplichting	633	1.673	-	2.306
	5.942	16.528	15.607	38.077

Figuur 52: Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Per 31 december 2021 heeft Albeda:

- Huurcontracten met een gevarieerde looptijd (maximaal 2039) met een totale huursom van €5,7 miljoen op jaarbasis (2020: €4,9 miljoen). Dit is inclusief een huurcontract tussen Albeda en de deelneming Stichting Kop van Zuid voor een pand met een jaarbedrag van €475K met een looptijd tot en met 2026. Daarnaast is 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 €73K en een jaarlijkse verplichting van €23K.

Via investeringsverplichtingen is per 31 december 2021 een totaalbedrag van circa €0,1 miljoen vastgelegd ten behoeve van verbouwingen in meerdere panden.

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 2021 bedragen €2,3 miljoen en zijn per saldo €2,7 miljoen gedaald ten opzichte van het saldo ultimo 2020 (€5,0 miljoen). De jaarlijkse uitkering wordt ten laste van de exploitatie verantwoord.

Aan het Waarborgfonds MBO 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 2021

(* €1.000)

10.7.1 Baten

Rijksbijdrage

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Normatieve rijksbijdragen OCW	151.678	145.802	140.121
Geoormerkte subsidies OCW	13.385	7.439	3.427
Overige subsidies OCW	32.867	32.977	36.234 +
Totaal	197.930	186.218	179.782

Figuur 52: Rijksbijdrage

Normatieve rijksbijdrage OCW

De normatieve rijksbijdrage is in totaal €5,9 miljoen hoger dan begroot. Het betreft €4,2 miljoen loon- en prijscompensatie en €1,7 miljoen vanwege toegekende subsidies in het kader van corona onder de naam NPO (Nationaal Programma Onderwijs).

De stijging ten opzichte van 2020 met in totaal €11,5 miljoen ontstaat naast de genoemde oorzaken eveneens uit een toename van aantal studenten met bijbehorende vergoeding.

Geoormerkte subsidies OCW

De geoormerkte subsidies zijn €6,0 miljoen hoger dan in 2020 en €9,9 miljoen hoger dan begroot. Vanwege corona zijn extra middelen toegekend voor inhaal achterstanden (IOP) en extra inzet van medewerkers. Voor de IOP subsidie is €6,4 miljoen ingezet en er is €4,0 miljoen ingezet uit de subsidie Extra hulp in de Klas. De Extra hulp in de Klas subsidie en de laatste tranches van de IOP subsidie waren nog niet bekend tijdens het opstellen van de begroting.

Overige subsidies OCW

De post overige subsidies betreft de wachtgeldbaten, de inzet van functiemixgelden, het Passend Onderwijs, Prestatiemiddelen/kwaliteitsgelden. De inzet van deze middelen is vrijwel gelijk aan de begroting maar wel €3,4 miljoen lager dan vorig jaar. Dit komt door de lagere inzet van gereserveerde functiemixmiddelen uit oude jaren ad €0,8 miljoen en €1,9 miljoen lagere inzet van prestatiemiddelen. De aanwending van de gereserveerde middelen neemt volgens het meerjarig plan van inzet de komende jaren verder af tot nihil.

Overige overheidsbaten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Gemeentelijke bijdrage educatie	6.194	5.341	5.013
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.440	2.050	2.497 +
Totaal	8.634	7.390	7.510

Figuur 53: Overige overheidsbaten

Onder de gemeentelijke bijdrage educatie zijn de volgende subsidies verantwoord:

	Realisatie 2021		Realisatie 2020
Voortgezet Algemeen Volwassenen Onderwijs Rijnmond (VAVOR)	3.142		3.238
WEB Rotterdam	1.932		1.775
Overige	1.120 +		0 +
Totaal gemeentelijke bijdragen Educatie		6.194	5.013
Trajecten voortijdig schoolverlaten (VSV)	313		255
Schoolmaatschappelijk werk	481		465
GGZ in het MBO	190		269
Rotterdams Onderwijs Beleid	445		515
Decentralisatie Uitkering (DU) Jeugd	382		541
Internationale stage (Erasmus +)	108		212
Algemeen diverse colleges	374		45
Overige	147 +		195 +
Totaal overige gemeentelijke bijdragen en subsidies		2.440	2.497
Totaal gemeentelijke bijdragen		8.634	7.510

Figuur 54: Gemeentelijke bijdragen specificatie

Het samenwerkingsverband met Zadkine inzake VAVO Rijnmond College betreft de doorbelasting van medewerkers en facilitering van huisvesting en ondersteuning.

De baten uit de contracten volgens de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) bij gemeenten zijn vorig jaar afgenomen als gevolg van de corona-maatregelen. Hierdoor hebben lesgroepen tijdelijk stil gelegen. De baten zijn in 2021 weer licht toegenomen.

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 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Contractactiviteiten gericht op beroepsonderwijs en educatie	4.372	4.418	3.637 +
Totaal	4.372	4.418	3.637

Figuur 55: Werk in opdracht van derden

Werk in opdracht van derden naar categorie	Realisatie 2021	Realisatie 2020
Inburgeringscontracten	466	311
Non profit organisaties	3.422	2.967
Bedrijven	455	316
Particulieren	14	5
Maatwerktrajecten	15	38 +
Totaal	<u>4.372</u>	<u>3.637</u>

Figuur 56: Werk in opdracht van derden naar categorie

De contractbaten vinden voornamelijk plaats ten behoeve van bedrijven en non-profit organisaties bij Albada Zorgcollege, cluster hospitality en Techniek College Rotterdam. De activiteiten zijn weer licht toegenomen ten opzichte van vorig jaar, maar waren nog steeds lager dan normaal als gevolg van de corona-maatregelen.

Les- en examengelden

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Deelnemersbijdragen	303	1.254	1.172
Examengelden	80	49	86 +
Totaal	<u>383</u>	<u>1.303</u>	<u>1.258</u>

Figuur 57: 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.

Veel activiteiten hebben geen doorgang gevonden in 2021 als gevolg van de corona-maatregelen waardoor de bijdragen lager zijn dan de begroting alsmede vorig jaar.

Overige baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huurontvangsten	1.368	1.527	1.346
Detacheringen	986	629	599
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	105	218	118
Overigen	1.623	1.159	-612 +
Totaal	<u>4.082</u>	<u>3.533</u>	<u>1.451</u>

Figuur 58: Overige baten

De huurontvangsten zijn gedaald ten opzichte van de begroting doordat met name TopSportCentrum minder incidentele huurbaten heeft gehad in 2021 als gevolg van de corona-maatregelen.

De detacheringen zijn voorzichtig begroot geweest.

De ontvangsten vanuit kantines, restaurants en automaten zijn €0,1 miljoen lager dan begroot en gelijk aan vorig jaar. Dit is het gevolg van de diverse locatiesluitingen als gevolg van de corona-maatregelen.

De overige baten zijn €0,4 miljoen hoger dan begroot en €2,2 miljoen hoger dan vorig jaar. Het resultaat uit het samenwerkingsverband VAVO Rijnmond College bedraagt door vrijval van oude schulden €0,9 miljoen. In de realisatie 2020 is de boekwinst van de verkoop van het pand Slingeplein verwerkt ad €0,6 miljoen en een correctie op de baten uit voorgaande jaren.

10.7.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	112.523	106.019	103.970
Sociale lasten	15.625	16.036	15.129
Pensioenlasten	18.944	18.919	16.891
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	855	1.161	668
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	-2.343	-948	1.920
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	0	-26	0
Personeel niet in loondienst	17.336	13.190	12.619
Overige personeelslasten	6.737	6.652	7.456
	<u>169.677</u>	<u>161.004</u>	<u>158.653</u>
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.172	-301	-1.119 +
Totaal	<u><u>168.506</u></u>	<u><u>160.703</u></u>	<u><u>157.534</u></u>

Figuur 59: Personele lasten

De personeelsformatie van Albeda (exclusief stagiairs) is in 2021 toegenomen van 1.852 fte in januari tot 1.875 fte in december. De begroting ging uit van gemiddeld 1.820 fte in 2021. 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 2021 bedroeg 1.861 fte (2020: 1.820 fte).

Bij de deelnemingen waren gedurende het verslagjaar gemiddeld onderstaand aantal fte in dienst:

- TopSportCentrum 8 fte
- St. Bog geen
- St. Beheer BOG geen
- Matrix B.V. geen
- Stichting Kop van Zuid geen

Totaal geconsolideerd derhalve gemiddeld 1.869 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 toegelicht.

Personeel niet in loondienst

Binnen Albada 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.

Afschrijvingen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Erfpacht terreinen	191	157	191
Gebouwen en terreinen	6.298	6.201	5.656
Inventaris en apparatuur	1.459	1.987	1.733
ICT-inventaris	2.140	2.417	2.294 +
Totaal	<u>10.088</u>	<u>10.763</u>	<u>9.874</u>

Figuur 60: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huren	5.353	6.074	5.471
Onttrekking/dotatie voorziening onderhoud	0	89	-35
Onderhoudskosten vastgoed	2.754	2.619	2.079
Advieskosten vastgoed	146	100	137
Energie en water	2.197	1.915	2.090
Schoonmaak	2.214	1.876	2.428
Heffingen	789	649	822
Overige huisvestingslasten	311	351	270 +
Totaal	<u>13.764</u>	<u>13.673</u>	<u>13.262</u>

Figuur 61: Huisvestingslasten

De huurlasten zijn lager dan 2020 en de begroting. Minder incidentele huur als gevolg van de coronamaatregelen.

De onderhoudskosten zijn na het jaar 2020 waarin minder klein onderhoud is uitgevoerd weer terug op het reguliere niveau en in lijn met de begroting. Groot onderhoud wordt geactiveerd via de materiële vaste activa.

De advieskosten vastgoed betreft de advieskosten voor de verkoop van panden.

De kosten voor energie en water zijn €0,2 miljoen toegenomen ten opzichte van begroting en ten opzichte van 2020 door de hogere energietarieven. De schoonmaakkosten zijn hoger dan begroot door extra schoonmaak als gevolg van corona-richtlijnen.

Overige lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Administratie- en beheerslasten	8.998	9.309	7.395
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.759	6.852	6.930
Dotatie overige voorzieningen	47	72	227
Overige	2.353	3.456	2.785 +
Totaal	19.157	19.689	17.337

Figuur 62: Overige lasten

De overige lasten zijn gesplitst in vier categorieën en worden hierna gespecificeerd en toegelicht waar nodig.

Administratie- en beheerslasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	3.995	3.051	2.298
Reis- en verblijfskosten	54	65	57
Accountants- en advieskosten	434	175	172
Telefoon- en portokosten e.d.	1.046	1.123	1.098
Kantoorartikelen	264	164	228
Bestuurskosten	97	88	107
Overige administratie- en beheerskosten	3.108	4.643	3.435 +
	8.998	9.309	7.395

Figuur 63: Administratie- en beheerslasten

De administratie- en beheerslasten zijn € 1,7 miljoen hoger dan vorig jaar en € 0,9 miljoen hoger dan de begroting. Dit is ontstaan door kleine aanschaffingen van € 0,9 miljoen in het kader van facilitering door het beschikbaar stellen van apparatuur aan medewerkers om thuiswerken mogelijk te maken.

Inventaris, apparatuur en leermiddelen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris	489	569	558
Software licenties	2.845	2.695	2.556
Leermiddelen	2.963	2.378	2.414
Examenkosten	1.462	1.210	1.402 +
	7.759	6.852	6.930

Figuur 64: Inventarisatie apparatuur en leermiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen zijn met € 0,8 miljoen gestegen ten opzichte van vorig jaar en de begroting. Deels door de stijging van het aantal studenten en de facilitering van ondersteuning bij hybride onderwijs. Ook de kosten van software licenties zijn daardoor toegenomen.

Overige voorzieningen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Dotatie overige voorzieningen	47	72	227

Figuur 65: Dotatie overige voorzieningen

De onttrekking/ dotatie overige voorzieningen betreft de voorziening voor dubieuze debiteuren. De dotatie is lager dan vorig jaar en in lijn met de begroting.

Overige

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Overige			
Kantinekosten	91	162	118
Excursies/werkweek	214	784	371
Contributies	990	994	1.024
Abonnementen	226	120	207
Verzekeringen	150	116	183
Overige facilitaire lasten	<u>682</u>	<u>1.280</u>	<u>882</u> +
	2.353	3.456	2.785

Figuur 66: Overige lasten

Kantinekosten en excursies/werkweken zijn in verband met de corona-maatregelen fors lager dan begroot. Kantines zijn een groot deel van het jaar gesloten geweest en excursies en werkweken zijn gecancelled.

De overige kosten in deze categorie liggen per saldo redelijk in lijn met vorig jaar en de begroting maar de begroting is €0,6 miljoen hoger. Net als vorig jaar zijn de reiskosten en overige deelnemerskosten vanwege corona lager dan verwacht.

Onderstaande tabellen geven de vereiste uitsplitsing van de accountants- en advieskosten voor het jaar 2021 en 2020 weer. De lasten in 2021 zijn toegenomen door extra werkzaamheden voor de jaarrekening en aanvullende onderzoeksopdrachten.

	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	<u>422</u>	<u>12</u>	<u>434</u>

Figuur 67: Accountants- en advieskosten (2021)

	EY Accountants LLP 2020	Overige accountants 2020	Totaal accountants- en advieskosten 2020
Onderzoek van de jaarrekening	125	15	140
Andere controleopdrachten	32		32
Adviesdiensten op fiscaal terrein	0		0
Andere niet-controle diensten	0		0
Accountantskosten voorgaande jaren	0		0 +
Totaal	<u>157</u>	<u>15</u>	<u>172</u>

Figuur 68: Accountants- en advieskosten (2020)

10.7.3 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-257	-258	-244 +
Totaal	<u>-257</u>	<u>-258</u>	<u>-244</u>

Figuur 69: Financiële baten en lasten

De rentelasten bestaan uit de lasten van langlopende leningen (€ 236K), alsmede de kosten voor provisie en rente in verband met aanhouden bankrekeningen (€ 21K).

11. Jaarrekening enkelvoudig

11.1 Balans per 31 december 2021

Enkelvoudig

(* €1.000)

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Materiële vaste activa (11.3.1)		
Gebouwen en Terreinen	73.283	65.526
Inventaris en apparatuur	9.388	11.090
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>2.183 +</u>	<u>6.368 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	84.854	82.984
Financiële vaste activa (11.3.2)		
Deelnemingen	<u>5.307 +</u>	<u>5.196 +</u>
Totaal Financiële vaste activa	5.307	5.196
Vorderingen (11.3.3)		
Debiteuren en deelnemers	2.672	4.049
Deelnemingen	36	36
Vorderingen op overheden	269	869
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>4.606 +</u>	<u>4.164 +</u>
Totaal Vorderingen	7.583	9.118
Liquide middelen (11.3.4)	<u>27.463 +</u>	<u>33.912 +</u>
Totaal activa	<u>125.207</u>	<u>131.210</u>

Figuur 68: Balans jaarrekening (enkelvoudig) activa, per 31 december 2021

Enkelvoudig

passiva

	<u>31 december 2021</u>	<u>31 december 2020</u>
Eigen Vermogen (11.3.5)		
Algemene reserve	53.935	50.306
Vorzieningen (11.3.6)		
Personeelsvoorzieningen	7.176	9.813
Overige voorzieningen	<u>365 +</u>	<u>365 +</u>
Totaal Voorzieningen	7.541	10.178
Langlopende schulden (11.3.7)		
Kredietinstellingen	<u>22.724 +</u>	<u>23.745 +</u>
Totaal Langlopende schulden	22.724	23.745
Kortlopende schulden (11.3.8)		
Kredietinstellingen	1.016	1.013
Crediteuren en overige kortlopende schulden	7.825	8.729
Pensioenen, belastingen en sociale premies	9.168	8.664
Overlopende passiva	<u>22.998 +</u>	<u>28.575 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>41.007 +</u>	<u>46.981 +</u>
Totaal passiva	<u>125.207</u>	<u>131.210</u>

Figuur 69: Balans jaarrekening (enkelvoudig) passiva, per 31 december 2021

11.2 Staat van baten en lasten 2021

Enkelvoudig

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2021</u>	<u>Begroting 2021</u>	<u>Realisatie 2020</u>
Baten (11.4.1)			
Rijksbijdragen	197.930	186.218	179.782
Overige overheidsbijdragen en subsidies	8.634	7.390	7.510
Werk in opdracht van derden	4.372	4.418	3.637
Les- en Examengelden	383	1.303	1.258
Overige baten	<u>2.508 +</u>	<u>2.148 +</u>	<u>353 +</u>
Totaal Baten	213.827	201.477	192.540
Lasten (11.4.2)			
Personele lasten	167.758	160.094	156.749
Afschrijvingen	9.959	10.676	9.715
Huisvestingslasten	13.763	13.066	12.978
Overige lasten	<u>18.948 +</u>	<u>19.972 +</u>	<u>17.838 +</u>
Totaal lasten	<u>210.428 -/-</u>	<u>203.808 -/-</u>	<u>197.280 -/-</u>
Saldo baten en lasten	3.399	-2.329	-4.740
Resultaat deelnemingen (11.4.3)	471	360	368
Financiële baten en lasten (11.4.4)	<u>-241 +</u>	<u>-255 +</u>	<u>-241 +</u>
	<u>230 +</u>	<u>105 +</u>	<u>127 +</u>
Netto resultaat	<u>3.629</u>	<u>-2.224</u>	<u>-4.613</u>

Figuur 70: Staat van baten en lasten jaarrekening 2021 (enkelvoudig)

11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2021

(* € 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	109.909	30.871	6.368	147.148
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-44.383	-19.781	0	-64.164 +
Boekwaarde 31 december 2020	65.526	11.090	6.368	82.984
Investerings	8.020	2.061	1.945	12.026
Desinvesteringen	0	-96	0	-96
Afschrijving desinvesteringen	0	51	0	51
Correctie beginbalans verloopoverzicht aanschafwaarde	-558	-1	0	-559
Correctie beginbalans verloopoverzicht cum. afschrijving	558	1	0	559
Herrubricering naar investeringen gebouwen	6.130	0	-6.130	0
Bijzondere waardevermindering	0	-1	0	-1
Afschrijvingen	-6.393	-3.717	0	-10.110 +
Boekwaarde per 31 december 2021	73.283	9.388	2.183	84.854
Aanschafwaarde per 31 december 2020	123.501	32.835	2.183	158.519
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-50.218	-23.447	0	-73.665 +
Boekwaarde per 31 december 2021	73.283	9.388	2.183	84.854

Figuur 71: Materiële vaste activa

De investeringen in 2021 betreffen de verhuizing van een aantal opleidingen naar de Haastrechtstraat, de verbouwingen aan de Thorbeckelaan en in Middelharnis.

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 een investering in inventaris bij het TopSportCentrum.

11.3.2 Financiële vaste activa

	boekwaarde 1 januari 2021	investerings en verstrekte leningen	des-investerings en afgeloste leningen	resultaat deelnemingen	uitkering deelnemingen	boekwaarde 31 december 2021
Deelnemingen	5.196	0	0	471	360	5.307
Totaal	5.196	0	0	471	360	5.307

Figuur 72: Financiële vaste activa

11.3.2 Vorderingen

	31 december 2021	31 december 2020
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	1.986	3.416
Deelnemers/cursisten	1.240	1.232
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-554	-599 +
Totaal	2.672	4.049

Figuur 73: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

	31 december 2021	31 december 2020
Deelnemingen		
Deelnemingen	36	36 +
Totaal	36	36

Figuur 74: Vorderingen op deelnemingen

	31 december 2021	31 december 2020
Overige vorderingen en overlopende activa		
Omzetbelasting	32	232
Vooruitbetaalde kosten	944	1.208
Nog te ontvangen inkomsten	3.014	1.776
Verstreckte voorschotten	4	7
Overige	612	941 +
Totaal	4.606	4.164

Figuur 75: Overige vorderingen en overlopende activa

11.3.4 Liquide middelen

	31 december 2021	31 december 2020
Kasmiddelen en overigen	111	87
Tegoeden op bank- en girorekeningen	27.352	33.825 +
Totaal	27.463	33.912

Figuur 76: Liquide middelen

11.3.5 Eigen Vermogen

(in € 1.000)

	<u>2021</u>	<u>2020</u>
Algemene reserve per 1 januari	50.306	54.919
Netto resultaat	<u>3.629</u>	<u>-/- 4.613</u>
Algemene reserve per 31 december	53.935	50.306
	=====	=====

11.3.6 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 2021	4.839	4.608	370	9.817	742	742	10.559
Dotatie	1.203	939	2	2.144	147	147	2.291
Onttrekking	-3.223	-671	-138	-4.032	-17	-17	-4.049
Vrijval	-525	-221	0	-746	0	0	-746 +
31 december 2021	<u>2.294</u>	<u>4.655</u>	<u>234</u>	<u>7.183</u>	<u>872</u>	<u>872</u>	<u>8.055</u>
Kortlopend deel (<1 jaar)	1.962	646	0	2.608	175	175	2.783
Langlopend deel (>1 jaar)	332	4.009	234	4.575	697	697	5.272
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 77: Voorzieningen

11.3.7 Kortlopende schulden

	31 december 2021	31 december 2020
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	3.804	4.715
Schulden aan groepsmaatschappijen	245	385
Schulden aan overheden	2.943	2.860
Overig	833	769 +
Totaal	<u>7.825</u>	<u>8.729</u>

Figuur 78: Crediteuren en overige kortlopende schulden

	31 december 2021	31 december 2020
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	7.028	6.755
Schulden terzake van pensioenen	2.140	1.909 +
Totaal	<u>9.168</u>	<u>8.664</u>

Figuur 79: Pensioenen, belastingen en sociale premies

Overlopende passiva	31 december 2021	31 december 2020
Vooruitontvangen college- en les gelden	267	946
Vooruitontvangen subsidies OCW geormerkt	6.056	6.114
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	6.173	11.683
Vooruitontvangen termijnen	826	1.328
Vakantiegeld en verlofdagen	6.472	5.821
Nog te betalen kosten	3.204	2.683 +
Totaal	22.998	28.575

Figuur 80: Overlopende passiva

11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2021

(* € 1.000)

11.4.1 Baten

Overige baten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huurontvangsten	247	150	553
Detacheringen	986	629	599
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	105	218	118
Overigen	1.170	1.151	-917 +
Totaal	2.508	2.148	353

Figuur 81: Overige baten

11.4.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	112.070	107.741	103.554
Sociale lasten	15.548	15.665	15.057
Pensioenlasten	18.892	17.521	16.840
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	855	1.161	668
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	-2.346	-948	1.925
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	0	0	0
Personeel niet in loondienst	17.192	12.625	12.389
Overige personeelslasten	6.719	6.630	7.435
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.172	-301	-1.119 +
Totaal	167.758	160.094	156.749

Figuur 82: Personele lasten

Afschrijvingen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Erfpacht terreinen	191	157	191
Gebouwen en terreinen	6.202	6.201	5.560
Inventaris en apparatuur	1.428	1.905	1.673
ICT-inventaris	2.138	2.412	2.291 +
Totaal	9.959	10.676	9.715

Figuur 83: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Huren	5.984	6.074	5.722
Onderhoudskosten vastgoed	2.583	2.560	1.991
Advieskosten vastgoed	146	100	137
Energie en water	1.914	1.632	1.799
Schoonmaak	2.214	1.853	2.404
Heffingen	669	521	693
Overige huisvestingslasten	253	326	232 +
Totaal	13.763	13.066	12.978

Figuur 84: Huisvestingslasten

Overige lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Administratie- en beheerslasten	8.891	10.015	8.017
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	7.696	6.829	6.830
Dotatie overige voorzieningen	41	72	216
Overige	2.320	3.056	2.775 +
Totaal	18.948	19.972	17.838

Figuur 85: Overige lasten

11.4.3 Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Resultaat gelieerde instellingen	471	360	368 +
Totaal	471	360	368

Figuur 86: Resultaat deelnemingen gelieerde instellingen

Het resultaat van gelieerde ondernemingen is als volgt opgebouwd:

▪ C.V. Kop van Zuid	voordelig	362K+
▪ Stichting beheer BOG	voordelig	0K
▪ Exploitatie TopSportCentrum B.V.	voordelig	114K+
▪ Stichting BOG	voordelig	0K
▪ Matrix B.V.	nadelig	5K-
		<u>471K+</u>

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.

11.4.4 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2021	Begroting 2021	Realisatie 2020
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-241	-255	-241 +
Totaal	<u>-241</u>	<u>-255</u>	<u>-241</u>

Figuur 87: 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 activiteiten	eigen vermogen 31 december 2021	Omzet 2021	resultaat 2021	consolidatie	Art2:403 BW	deelname %	consolidatie %
Meerderheidsdeelneming / Beslissende zeggenschap										
Matrix (vh Centrum Vakopleiding)	B.V.	Rotterdam	1	18	-	5-	Ja	Nee	100%	100%
Exploitatie Topsportcentrum	B.V.	Rotterdam	4	645	3.048	114	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	191	-	Ja	n.v.t.	n.v.t.	100%
				5.334	3.704	471				
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			
Stichting Albeda Studiesupport fonds	Stichting	Rotterdam	4				Nee			
1: contractonderwijs 2: contractonderzoek 3: onroerende zaken 4: overig										

Figuur 88: 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 2021 conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Geormerkt zonder verrekeningsclausule			
Zij instroom 2020	1102752-01	21-12-2020	J
Lerarenbeurs 2020	1090412-01	22-9-2020	J
Zij instroom 2021	1189547-01	22-12-2021	N
Lerarenbeurs 2021	1179135-01	21-10-2021	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 1e tranche	IOP1-40290	16-10-2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 2e tranche	IOP2-40290	16-10-2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma - overige educatie	IOP2-40290	16-10-2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma tijdvak 4	IOP4-40290-mbo	9-6-2021	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma - overige educatie	IOP4-40290-OE	9-6-2021	N
Extra hulp in de klas/EHK20012	EHK20012	30-3-2021	J
Extra hulp in de klas/EHK21112	EHK21112	5-8-2021	J
Extra begeleiding en nazorg mbo	EBEN21039	31-3-2021	N
Subsidie instructeursbeurs mbo 2021	1183391-01	22-11-2021	N
Salarismix MBO Randstad 2021	1119714-02	20-8-2021	N
Salarismix MBO Randstad 2020	1038973-01	21-1-2020	J
Salarismix MBO Randstad 2019	959186-1	18-1-2018	J

Figuur 89: Geormerkte subsidies zonder verrekeningsclausule

G2A. Subsidies die uitsluitend mogen worden aangewend voor het doel waarvoor de subsidie is verstrekt, aflopend per ultimo verslagjaar geoormerkt en aflopend in jaar 2021

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	Ontvangen t/m	Totale subsidiabele kosten t/m	saldo per	ontvangen in	subsidiabele kosten in	Te verrekenen per
	Kenmerk	Datum							
RIF RDM training Plant	RIF16045	20-10-2016	888	888	699	189	-	189	-
RIF17030/Rotterdamse Plus/contractwaarde 560032342	RIF17030	13-10-2017	337	286	115	222	51	97	125
			1.225	1.174	814	411	51	286	125

Figuur 90: Geoormerkt en aflopend in 2021

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	Totale subsidiabele kosten t/m	saldo per	ontvangen in	subsidiabele kosten in	Saldo per
	Kenmerk	Datum							
OCW/RIF21021 Zorg innovatie Academie	RIF21021	21-10-2021	897	-	-	-	224	-	224
OCW/RIF21019 Talenthub op Zuid	RIF21019	21-10-2021	514	-	-	-	129	-	129
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2021	1119137-01	21-12-2020	4.892	-	-	-	4.892	1.861	3.031
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2020	1119137-01	21-12-2020	4.892	4.892	873	4.019	-	3.856	163
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20006	31-3-2020	465	279	12	267	186	213	240
RIF Cloud Engineering	RIF17024	13-10-2017	592	503	344	159	89	195	53
			12.252	5.674	1.229	4.445	5.520	6.125	3.840

Figuur 91: Geoormerkt en doorlopend na 2021

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	saldo per	ontvangst in	lasten	Totale kosten t/m	Saldo nog te besteden
	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	71	-	1	430	70
Kwaliteitsafspraken resultaatsafhankelijk budget	1183045-02	26-10-2021	8.414	-	8.414	8.202	8.202	212
Totaal			10.428	1.585	8.414	8.203	8.632	1.796

Figuur 92: Overige subsidies niet behorende tot de G2-gelden

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	saldo per	ontvangst in	lasten	Totale kosten t/m	Saldo nog te besteden
	Kenmerk	Datum						
Overige subsidies niet behoren tot de G2 gelden aflopend in jaar 2021								
Kwaliteitsafspraken 2021	1097188-01	20-11-2020	10.170	-	10.170	10.170	10.170	-
			10.170	-	10.170	10.170	10.170	-

Figuur 93: Overige subsidies niet behorende tot de G2-gelden en aflopend in 2021

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 € 209.000, 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 € 209.000 bij volledig dienstverband.

Het voor Albeda toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2021 € 209.000. Dit betreft het bezoldigingsmaximum voor het onderwijs, klasse G, complexiteitspunten per criterium:

- Gemiddelde omzet 9
- Aantal leerlingen/deelnemers/studenten 4
- 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 topfunctionarissen zonder topfunctie met dienstbetrekking

Leidinggevende topfunctionarissen met dienstbetrekking en leidinggevende topfunctionarissen zonder dienstbetrekking vanaf de 13^e maand van de functievervulling.

<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
<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 2020				
<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	B.S. Fredriksz	R.G. Louwerse	
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	
Aanvang functievervulling in 2020	1-1-2020	1-11-2020	1-1-2020	
Einde functievervulling in 2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	N.v.t.	1	
Dienstbetrekking?	ja	N.v.t.	ja	
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	178.672	26.529	158.829	
Beloningen betaalbaar op termijn	21.938	3.618	21.682	
<i>Subtotaal</i>	200.610	30.147	180.511	
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	201.000	33.500	201.000	
Totale bezoldiging	200.610	30.147	180.511	

Figuur 94: Bezoldiging topfunctionarissen en topfunctionarissen zonder topfunctie met dienstbetrekking

Over de periode 1 januari tot en met 30 april 2021 vervulde de heer R.G. Louwerse de functie van lid van college van bestuur en met ingang van 1 mei 2021 vervulde de heer R.G. Louwerse de functie van directeur Finance & Control.

Over de periode tot uiterlijk 30-4-2025 wordt de heer R.G. Louwerse aangemerkt als topfunctionaris in verband met een eerdere functie als lid van college van bestuur.

De binnen onze organisatie geïdentificeerde leidinggevende topfunctionarissen met een dienstbetrekking hebben geen dienstbetrekking bij meerdere WNT-plichtige instelling(en) als leidinggevende topfunctionaris (die zijn aangegaan met ingang van 1 januari 2018).

Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

<i>bedragen x € 1</i>	H.J. van den Berk	H.C. Theisens	M.B. Unck	W.F. de Mooij	B. Sabourian	A.M. Huibrechtse-Truijens
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functievervulling in 2021	1-1-2021	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						
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
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2020						
bedragen x €1 (excl. BTW)						
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functievervulling in 2020	1-12-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020
Einde functievervulling in 2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020
Bezoldiging						
Totale bezoldiging	1.500	14.000	14.000	14.000	14.000	14.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	2.554	20.100	20.100	20.100	20.100	20.100

Figuur 95: Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

Er hebben zich in de raad van toezicht geen wijzigingen voorgedaan gedurende verslagjaar 2021.

11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht

De jaarrekening is vastgesteld door het college van bestuur op 3 juni 2022 en goedgekeurd door de raad van toezicht op 8 juni 2022.

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 2021

Ons oordeel

Wij hebben de jaarrekening 2021 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 2021 en van het resultaat over 2021 in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs;
- zijn de in deze jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties over 2021 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 2021.

De jaarrekening bestaat uit:

- de geconsolideerde en enkelvoudige balans per 31 december 2021;
- de geconsolideerde en enkelvoudige staat van baten en lasten over 2021;
- 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 2021 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 2021 hebben wij de anticumulatiebepaling, bedoeld in artikel 1.6a WNT en artikel 5, lid 1 sub n en o Uitvoeringsregeling WNT, niet gecontroleerd. Dit betekent dat wij niet hebben gecontroleerd of er wel of niet sprake is van een normoverschrijding door een leidinggevende topfunctionaris vanwege eventuele dienstbetrekkingen als leidinggevende topfunctionaris bij andere WNT-plichtige instellingen, alsmede of de in dit kader vereiste toelichting juist en volledig is.

Verklaring over de in het jaarverslag opgenomen andere informatie

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

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

- ▶ met de jaarrekening verenigbaar is en geen materiële afwijkingen bevat;
- ▶ alle informatie bevat die op grond van de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en op grond van de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021 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 2021 en de Nederlandse Standaard 720. Deze werkzaamheden hebben niet dezelfde diepgang als onze controlewerkzaamheden bij de jaarrekening.

Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opstellen van de andere informatie, waaronder het bestuursverslag en de overige gegevens in overeenstemming met de Regeling jaarverslaggeving onderwijs en met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.2.2. Bestuursverslag van het Onderwijsaccountantsprotocol OCW 2021.

Beschrijving van verantwoordelijkheden met betrekking tot de jaarrekening

Verantwoordelijkheden van het college van bestuur en de raad van toezicht voor de jaarrekening
Het college van bestuur is verantwoordelijk voor het opmaken en getrouw weergeven van de jaarrekening in overeenstemming met Regeling jaarverslaggeving onderwijs. Het college van bestuur is ook verantwoordelijk voor het rechtmatig tot stand komen van de in de jaarrekening verantwoorde baten en lasten alsmede de balansmutaties, in overeenstemming met de in de relevante wet- en regelgeving opgenomen bepalingen, zoals opgenomen in paragraaf 2.3.1. Referentiekader van het Onderwijsaccountantsprotocol 2021.

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

Bij het opmaken van de jaarrekening moet het college van bestuur afwegen of de onderwijsinstelling in staat is haar activiteiten in continuïteit voort te zetten. Op grond van genoemd verslaggevingsstelsel moet het college van bestuur de jaarrekening opmaken op basis van de continuïteitsveronderstelling, tenzij het college van bestuur het voornemen heeft om de onderwijsinstelling te liquideren of de activiteiten te beëindigen of als beëindiging het enige realistische alternatief is.

Het college van bestuur moet gebeurtenissen en omstandigheden waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten, toelichten in de jaarrekening.

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

Onze verantwoordelijkheden voor de controle van de jaarrekening

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

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

Afwijkingen kunnen ontstaan als gevolg van fraude of fouten en zijn materieel indien redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze, afzonderlijk of gezamenlijk, van invloed kunnen zijn op de economische beslissingen die gebruikers op basis van 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 2021, ethische voorschriften en de onafhankelijkheidseisen.

Onze controle bestond onder andere uit:

- ▶ het identificeren en inschatten van de risico's:
 - ▶ dat de jaarrekening afwijkingen van materieel belang bevat als gevolg van fouten of fraude;
 - ▶ van het niet rechtmatig tot stand komen van baten en lasten alsmede de balansmutaties, die van materieel belang zijn;
- ▶ het in reactie op deze risico's bepalen en uitvoeren van controlewerkzaamheden en het verkrijgen van controle-informatie die voldoende en geschikt is als basis voor ons oordeel. Bij fraude is het risico dat een afwijking van materieel belang niet ontdekt wordt groter dan bij fouten. Bij fraude kan sprake zijn van samenspanning, valsheid in geschrifte, het opzettelijk nalaten transacties vast te leggen, het opzettelijk verkeerd voorstellen van zaken of het doorbreken van de interne beheersing;
- ▶ het verkrijgen van inzicht in de interne beheersing die relevant is voor de controle met als doel controlewerkzaamheden te selecteren die passend zijn in de omstandigheden. Deze werkzaamheden hebben niet als doel om een oordeel uit te spreken over de effectiviteit van de interne beheersing van de onderwijsinstelling;
- ▶ het evalueren van de geschiktheid van de gebruikte grondslagen voor financiële verslaggeving, de gebruikte financiële rechtmatigheidscriteria en het evalueren van de redelijkheid van schattingen door het college van bestuur en de toelichtingen die daarover in de jaarrekening staan;

- ▶ het vaststellen dat de door het college van bestuur gehanteerde continuïteitsveronderstelling aanvaardbaar is. Tevens het op basis van de verkregen controle-informatie vaststellen of er gebeurtenissen en omstandigheden zijn waardoor gerede twijfel zou kunnen bestaan of de onderwijsinstelling haar activiteiten in continuïteit kan voortzetten. Als wij concluderen dat er een onzekerheid van materieel belang bestaat, zijn wij verplicht om 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, 17 juni 2022

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. Huijbrechtse-Truijens	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw B. Sabourian	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw E.A.A.M. van Welie	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw W.F. de Mooij	met ingang van 1 oktober 2014	Lid
De heer H.C. Theisens	met ingang van 1 september 2017	Lid

Figuur 96: Raad van toezicht

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
De heer R.G. (René) Louwerse	met ingang van 1 januari 2016 tot en met 30 april 2021	Lid
Mevrouw B.S. (Simone) Fredriksz	met ingang van 1 november 2020	Lid
Mevrouw A.E. (Arlène) Denissen	met ingang van 1 oktober 2021	Lid

Figuur 97: College van bestuur

Met ingang van 1 mei 2021 is de heer R.G. Louwerse teruggetreden als bestuurslid en per 1 oktober 2021 opgevolgd door mevrouw A.E. Denissen.

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
Brinnummer	: 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 2021/2022

(* € 1.000)

	niveau 1 + 2	niveau 3 + 4	Totaal
Beroepsonderwijs			
TCR: Albeda	33.915	148.637	182.552
Cluster Hospitality	12.548	29.102	41.650
Albeda College Economie & Ondernemen	8.739	70.522	79.261
Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment		19.227	19.227
Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk		81.712	81.712
Albeda Zorgcollege	18.718	720.574	739.292
Albeda Startcollege	13.602	-756	12.846
Totaal	87.522	1.069.018	1.156.540
Reeds verrekend via de maandelijkse bestorting	138.750	2.106.456	2.245.206
		Saldo	-1.088.666

Figuur 98: Te verrekenen cursusgeld 2021/2022

In verband met corona heeft OC&W de maatregel genomen ten behoeve van de studenten om de bijdrage cursusgeld te halveren. Dit leidt tot een lagere facturatiewaarde en een tekort op de verrekening van OC&W. Via de lumpsum heeft OC&W dit tekort gecompenseerd.

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>De heer R.G. (René) Louwerse, lid (vanaf 1 januari 2016 tot en met 30 april 2021) Portefeuille: bedrijfsvoering en financiën</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van toezicht Quadrant kinderopvang te Gouda • Bestuurslid EIC Mainport Rotterdam • Bestuurslid stichting RDM Trainingplant • Bestuurslid IT campus Rotterdam • Voorzitter bestuur Stichting Albeda studiesupport
<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

Figuur 99: Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur

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 lid 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 Raad 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 voorzitter 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 2021, eerste termijn en 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 2022, eerste termijn en herbenoembaar Voorzitter Audit Committee</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Head of Center of Expertise Sustainable Innovation ABN AMRO Bank N.V
<p>Mevrouw B. (Baharak) Sabourian Benoemd tot 1 september 2022, eerste termijn en herbenoembaar Lid onderwijscommissie</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur Organisaties KYC Operations Retail NL <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 Lid Audit Committee</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 TLS B.V. • Lid Raad van Commissarissen van RMC B.V. • Lid Raad van Commissarissen Reisinformatiegroep B.V. • Voorzitter Strategische Adviesraad TNO Leefomgeving/Transport

Figuur 100: Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht

13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022

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 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
2015/2016: 7% vsv (1.045 studenten)	Het aantal vsv'ers is maximaal 7%.	2019/2020: 6,1% vsv Voorlopige cijfers 2020/2021 voegen we toe zodra bekend.		Vsv blijft een belangrijk aandachtspunt, doel van 7% is niet vanzelfsprekend gezien signalen m.b.t. stijgende uitval.
2016/2017: 7,3% vsv (1.077 studenten)				

Meetbare doelen bij thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie				
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
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 & receptie op niveau 2 alsnog een kwalificatie halen en doorstromen naar een passende opleiding op niveau 3 of 4.	Er zijn gedurende de looptijd van de Kwaliteitsagenda (2019-2022, vier kalenderjaren), zeven succesklassen gestart voor studenten die dreigen zonder diploma of startkwalificatie van school te gaan.	Er zijn vanaf de start van de Succesklas t/m februari 2022 9 Succesklassen gestart. Slagingspercentage: cumulatief 90% / slagingspercentage laatste lichte (groep okt. 2021–jan 2022) = 100%. Inschatting mrt. 2022 = start 2, 3 klassen. Er zijn vanaf de start tot en met februari 22 6 doorstroomklassen gestart.	Het concept bleek succesvol en is daardoor verbreed.	We continueren de succesklassen en doorstroomklassen

Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	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.	Klas als werkplaats wordt in 60 klassen niveau 1-2 in 6 (clusters) van colleges uitgevoerd. Team als werkplaats wordt in 6 (clusters van) colleges uitgevoerd. Studenten (van alle niveaus) worden door deze aanpak bereikt. Ondersteuningsteams	De combinatie van de toename van complexe problematiek onder studenten maakt het noodzakelijk om de beschikbare inzet efficiënt en effectief, dicht bij de student zo mogelijk in te zetten. Team en Locatie als werkplaats is daar bij uitstek een antwoord op. Klas als werkplaats zetten we	In 2022 wordt Team als Werkplaats op alle locaties uitgevoerd. Opleidingen werken dan samen met het daar zittende ondersteuningsteam. Er is een leidraad Ondersteuning ontworpen met als doel een sluitende aanpak voor studenten. In de leidraad is veel aandacht voor

		werken hecht samen met onderwijsteams.	in bij de klassen waar dit het meest nodig en effectief is.	ontschotting, samenwerking verbinding en netwerken met externe partners.
	50 studenten die dreigen uit te vallen zonder diploma of startkwalificatie, verlaten de instelling met een (deel)certificaat.	Albeda heeft ruim 100 mbo-verklaringen (overzicht van behaalde resultaten voor studenten die vroegtijdig uitvallen) afgegeven. Daarnaast heeft Albeda certificaten afgegeven voor keuzedelen of beroepsgerichte onderdelen van opleidingen.	De mbo-verklaringen en certificaten vragen om aanpassing van onze systemen. Het doorvoeren van deze aanpassingen is nog niet afgerond. Genoemde cijfer voor aantal mbo-verklaringen is derhalve een indicatie; over het getal voor de certificaten beschikken we nog niet.	De inrichting van de systemen is een belangrijk aandachtspunt.

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 2022
Elke student kan waar nodig een beroep doen op ondersteuning	De zorgcoördinatoren hebben hierin een monitorende taak. Zij evalueren jaarlijks de begeleidings- en ondersteuningstrajecten met de betrokken medewerkers. In de kerngroep Voort met passend onderwijs is gesproken over het belang van een goed meetinstrument om de uitgevoerde trajecten in een oogopslag in beeld te krijgen. Dit nemen we integraal mee in de Albeda-brede herijking van de begeleidings- en ondersteuningsstructuur.
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 2022
Herplaatsen binnen het eigen college dan wel een verkort traject (succesklas)	In september is een Succesklas gestart in samenwerking met het Techniekcollege en het Zorgcollege. De uitvoering van het onderwijs vindt plaats onder verantwoordelijkheid van en door het College Economie en Ondernemen. Voor de Succesklas wordt het kwalificatiedossier 25150 (Ondersteunende administratieve beroepen) gebruikt, omdat dit een dossier is dat met succes binnen 10 weken kan worden doorlopen.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Warme overdracht naar andere roc's of vak-instellingen.	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 2022
<p>Een passende match voor alle aankomende studenten</p>	<p>Instroombegeleiders van welkom@ Albeda hebben contact met potentiële studenten voor het 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. Albeda 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 2022
<p>Onderzoek naar randvoorwaarden leerwerkplaatsen voor studenten in kwetsbare posities</p>	<p>Door het Albeda practoraat leerwerkplaatsen is onderzoek gedaan naar het onderwijszorgarrangement 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 onderwijszorgarrangement (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 2022
<p>Realisatie leerwerkplaatsen voor jongeren in kwetsbare posities</p>	<p>Het Albeda practoraat leerwerkplaatsen onderzoekt samen met Hogeschool Rotterdam de mogelijkheden dat uithuisgeplaatste studenten hun schoolloopbaan weer kunnen oppakken. Ervaringsdeskundige jongeren participeren in het onderzoek samen met docenten en ondersteuningsmedewerkers van Enver, deze co-creatiegroep wordt geleid door een masterstudent werkzaam bij cluster hospitality.</p>

Maatregel 1.3: Kansen bieden aan studenten in kwetsbare posities op (het behouden van) een baan

Actie	Stand van zaken januari 2022
Realisatie van passende begeleiding in de bpv	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.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Transitie van jongeren in kwetsbare positie naar de arbeidsmarkt	<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.</p> <p>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. 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>Samenwerking MEE (Toekomstcoach) MEE toekomstcoach is voor 15 studenten in de subsidieregeling EB&N (2021-2023) gestart om studenten met een LVB te helpen in de transitie naar werk. Ook de thuissituatie wordt hierbij betrokken in een 2-jarig traject.</p> <p>Landelijk project KBA-REA-mbo Het project Transitie 'Van School naar Werk' betreft een samenwerking van KBA en REA Nijmegen met ROC Rijnland, ROC Nijmegen, Het Graafschap college en Albeda. Studenten met een passend onderwijs-indicatie zijn in het laatste schooljaar in de overstap naar werk begeleid en (worden) langdurig gevolgd. Vanuit Albeda zijn 34 studenten van de opleiding Structuurklas bedrijfsadministratie en van pedagogisch werk begeleid. Er is in gezamenlijkheid een toolbox ontwikkeld die elke stap in dit proces met hulpmiddelen beschrijft. Bij Albeda is deze toolbox alleen in de testgroep gebruikt en niet geïmplementeerd in de werkwijze van trajectbegeleiders. Het project is in juni 2021 afgesloten.</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 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Kwalificatiewinst: Albeda 88,7% t.o.v. landelijk 87% (in 2016/2017).	De kwalificatiewinst is hoger dan het landelijk gemiddelde	Dit doel is behaald voor 2020: de kwalificatiewinst is 91,1% en is gelijk aan vorig jaar. Landelijk stijgt de kwalificatiewinst met 0,5% naar 88,4%. Het verschil wordt daarmee kleiner.	Geen afwijkingen	

Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
In 2016 was de opstroom bij Albeda 28.1% t.o.v. 24% landelijk. (Cijfers zijn gecorrigeerd ten opzichte van de kwaliteitsagenda)	De opstroom na diplomering is gelijk of hoger dan de opstroom zoals vastgesteld in 2020.	We zien nu, in 2021, dat de opstroom over 2019 21,5% is, dit is een daling van 0,6% ten opzichte van vorig jaar.	Geen afwijkingen	Voor het behalen van ons doel in 2022, is een kentering van de daling nodig.

Merkbare doelen bij thema 2: Gelijke kansen

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Het doorstroomprogramma mbo/hbo in het economische domein is geëvalueerd en bijgesteld	Eindrapportage t.b.v. OC&W is juli 2021 opgeleverd. Programma wordt doorontwikkeld op basis van de uitkomsten van het kwalitatieve onderzoek.	Geen afwijkingen	De 5 partners hebben gezamenlijk een nieuwe projectmanager aangesteld voor periode van 3 jaar. Doorstroomprogramma nieuwe stijl is ook opgenomen als regionaal ambitieplan (RAP) van de hogescholen Rotterdam en Inholland Rotterdam.

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	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>Het Albeda practoraat leerwerkplaatsn onderzocht met het lectoraat Studiesucces van Hogeschool Rotterdam en het lectoraat HRM van Inholland de uitvoering van het doorstroomprogramma en de ervaringen van docenten en studenten.</p> <p>Aanbevelingen zijn ten bate van studenten, samenwerking docenten mbo/hbo en organisatie. Inrichten van een learning community mbo-hbo docenten is er een van, inclusief het monitoren daarvan.</p> <p>Voor Zorg is een keuzedeel ontwikkeld i.s.m. Zadkine en Hogeschool Rotterdam.</p> <p>Er is een regionale doorstroomwijzer mbo-hbo ontwikkeld voor alle sectoren vakgebieden Nederlands, Engels, wiskunde/rekenen).</p>	Geen afwijkingen	<p>Verbeteracties zijn opgenomen in de aanvraag regionaal ambitieplan door hogescholen Rotterdam en Inholland in samenspraak met de mbo-partners. Dit vormt de basis voor doorontwikkeling van het doorstroomprogramma 2021-2024.</p> <p>In april 2022 organisatie doorstroomcafe mbo-hbo voor docenten met good practices uit alle sectoren.</p> <p>Zomer 2022 organisatie bestuurlijke mini-conferentie mbo-hbo om te leren van de best practices uit de diverse sectoren vanuit strategisch perspectief.</p>

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
De vier leergangen 1. (S)lob; 2. Burgerschap;	De leergang burgerschap (6 bijeenkomsten om docenten te	De leergang ouderbetrokkenheid is als gevolg van de coronacrisis	De leergang burgerschap wordt vanaf maart 2022 voor de derde keer gegeven. Er

<p>3. Ouderbetrokkenheid; 4. Laaggeletterdheid. zijn geëvalueerd en bijgesteld.</p>	<p>professionaliseren) is positief ontvangen, de deelnemers hebben de eerste editie met een 8 beoordeeld. De leergang burgerschap is aangepast op basis van de ervaringen van de eerste editie. De tweede editie van de leergang heeft online plaats gevonden.</p> <p>Vanuit het strategisch project laaggeletterdheid wordt ingezet op professionalisering m.b.t. taalontwikkelen lesgeven (o.a. woordenschatdidactiek en vaktaal), formatief evalueren, het bevorderen van een leescultuur in het mbo</p>	<p>uitgesteld naar januari 2022.</p>	<p>hebben op basis van de ervaringen kleine aanpassingen gedaan en daarnaast is deze hele leergang geactualiseerd.</p> <p>Er is een nieuwe strategische projectaanvraag ingediend voor doorontwikkeling van het professionaliseringsaanbod laaggeletterdheid via de Albeda Academie is een van de doelen</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 2022
<p>Passende ondersteuning en begeleiding voor alle studenten, ook op niveau 3 en 4</p>	<p>Zie thema 1. Kaw- taw -law</p> <p>Toekomstbestendige, eenduidige B&O structuur In 2021 is de analyse van de B&O structuur binnen Albeda uitgevoerd. Op basis daarvan is een Plan van Aanpak geformuleerd. In november '21 is een start gemaakt met de herijking i.o.v. collegedirecties door een tijdelijke projectgroep. Voorstel eenduidige, toekomstbestendige B&O structuur zomer '22 gereed. Implementatie per najaar 2022. Trajectbureau als regievoerder en expertisecentrum.</p> <p>Schoolmaatschappelijk werk 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 corona nog meer preventieve signalen bij het smw terechtgekomen. Mentale gezondheid is altijd een belangrijk onderwerp geweest voor smw maar sinds corona en de maatschappelijke ontwrichting als gevolg daarvan, zijn er meer problemen met stress en psychische problemen bij studenten. Het smw blijkt een belangrijke basisvoorziening te zijn die studenten helpt om problemen te ordenen, te ondersteunen maar ook te begeleiden wanneer er andere hulpverlening nodig is. Smw'ers zijn bij uitstek de professionals binnen de school die aanmeldingen doen richting de studentcoaches van Student aan Zet en de studentpsychologen. Smw'ers blijven ook binnen school de specialisten als het gaat om acteren in huiselijk geweld en kindermishandelingszaken.</p>
Actie	Stand van zaken januari 2022
<p>Iedere jongere een passende opleidingsplaats</p>	<p>Welkom@ Albeda 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</p>

	<p>stagiairs 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.</p> <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.</p>
--	---

Maatregel 2.2: Stimuleren van doorstroom naar een bachelor of een associate degree in het hbo	
Actie	Stand van zaken januari 2022
Lob: bevorderen doorstroom naar hbo of Ad, herkennen potentie	<p>Resultaten onderzoeken in doorstroomprogramma mhbo economie naar studiekeuzeprocessen en studievaardigheden van de lectoraten van de HR en Inholland zijn opgeleverd. Samen met Albeda practoraat leerwerkplaatsen is eindrapportage kwalitatief onderzoek opgeleverd. Aanbevelingen zijn ten bate van studenten, samenwerking docenten mbo/hbo en organisatie. Autonome studiekeuze en een doorlopende leerlijn studievaardigheden mbo-hbo zijn belangrijke aanbevelingen.</p> <p>Veel studenten hebben belangstelling om door te stromen naar het hbo, ook naar andere vakgebieden (bijv. van verpleegkunde naar fysiotherapie of van economie & ondernemen naar leraar Duits). Slb'ers bespreken mogelijkheden tijdens lob-gesprekken</p>
Actie	Stand van zaken januari 2022
Uitbreiding Ad-trajecten	Voornemen is om in 2022 samen met de Rotterdam Academy 2 tot 3 trajecten starten waarin we doorlopende leerlijnen niv. 4-Ad creëren. Dit is in lijn met de aanbevelingen die zijn gedaan in het onderzoek van de onderwijsinspectie naar factoren die ervoor zorgen dat jongeren afzien van een vervolgstudie in het hoger onderwijs. Door zelfselectie stromen studenten niet door naar hbo terwijl ze daar wel de capaciteiten voor hebben.

Maatregel 2.3: Maatwerktrajecten voor (specifieke) groepen (vluchtelingen, laaggeletterden)	
Actie	Stand van zaken januari 2022
Potentiële uitvallers niveau 2, 3 of 4 krijgen maatwerktraject, minstens mbo 2.	Binnen Albeda starten de Succesklas en een Doorstroomklas meerdere keren per jaar. Het concept succesklas wordt verbonden aan de Talenthub op Zuid.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Realisatie expertise laaggeletterdheid in opleidingen	<p>Vanuit het strategisch project laaggeletterdheid wordt ingezet op professionalisering m.b.t. taalontwikkelen lesgeven (o.a. woordenschatdidactiek en vaktaal), formatief evalueren, het bevorderen van een leescultuur in het mbo.</p> <p>Er is een nieuwe strategische projectaanvraag ingediend voor doorontwikkeling van het professionaliseringsaanbod laaggeletterdheid via de Albeda Academie.</p>

Maatregel 2.4 Versterken burgerschap en lob	
Actie	Stand van zaken januari 2022
Regionale ambitie lob	Het netwerk loopbaanbegeleiding ontwikkelt speerpunten in samenhang met notitie 'begeleiden is hot' en 'ons onderwijs'. Op de conferentie leren en innoveren (september) reiken we nieuwe kader Leren en Loopbaanbegeleiding uit, introduceren we het inclusief implementatieplan en de netwerkorganisatie met de colleges onder regie van het netwerk loopbaanbegeleiding.

Actie		Stand van zaken januari 2022
Burgerschap		Er wordt gewerkt aan de borging die is opgesteld in het kader burgerschap. We bouwen een netwerk op met docenten burgerschap. Daar organiseren we 4 keer per jaar bijeenkomsten voor met als doel professionalisering, kennisuitwisseling, netwerken. Het platform burgerschap is een portaalsite binnen de Albeda-omgeving waar activiteiten binnen en buiten de klas rondom burgerschap worden aangeboden. Op dit platform zijn rond de 50 activiteiten te vinden. Het platform is tot nu toe ruim 500x bezocht. Zie voor de leergang burgerschap de informatie bij merkbare doelen bij thema 2.
Actie		Stand van zaken januari 2022
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.

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 2022	Verklaring afwijkingen	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 minimaal 12 uur per week)	De arbeidsmarkt-relevantie is van vijf niveau 2 bbl-opleidingen bekend. Deze varieert tussen de 76 en 100%.	Geen afwijkingen	De ambitie blijft gehandhaafd.
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
33 opleidingen (BC) hebben een arbeidsmarkt-rendement van <70 procent in 2015/2016	De arbeidsmarkt-relevantie van de <u>bol</u> -opleidingen op alle niveaus is minimaal gelijk of hoger dan de arbeidsmarkt-relevantie in 2020.	De arbeidsmarkt-relevantie van vijf van de elf bolopleidingen op niveau 2 die we in 2019-2020 aanboden is bekend. Van deze vijf is van drie de arbeidsmarkt-relevantie van de laatste drie jaar bekend: beveiliging is het laatste jaar gestegen, helpende zorg en welzijn is de laatste twee jaar dalend en medewerker sport en recreatie is het laatste jaar gestegen.		
Nul-situatie 2018	Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	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.	Zie toelichting onder thema 2.

Merkbare doelen bij thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Albeda werkt samen met bedrijfsleven en gemeenten aan een soepele transitie van school naar werk.	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. Diverse activiteiten geven hier invulling aan: samenwerking in leerwerkplaatsen, begeleiding ook na afronding van de studie, intensivering van loopbaanbegeleiding, stagemakelaar.	Geen afwijkingen	We pakken komende jaren door op de ingezette activiteiten om ook na de coronacrisis studenten te begeleiden in de transitie naar werk of vervolgopleiding.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
De leerwerkplaatsen zijn geborgd in het curriculum van de opleidingen.	Beheer, verdere ontwikkeling en opstarten van nieuwe leerwerkplaatsen zijn belegd bij de colleges/onderwijsteams. Door de aanpassingen in de gangbare systemen van Albeda is het mogelijk om meer data te verzamelen over de inrichting en uitvoering van het onderwijs in de LWP's.	Geen afwijkingen	De LWP-monitor wordt in 2022 nogmaals uitgezet
De IT-campus fungeert als innovatie- en opleidingsplaats en Kenniscentrum voor de hele onderwijskolom en het bedrijfsleven.	Albeda fungeert als penvoerder voor het programma Digiwerkplaats MKB dat door IT Campus i.s.m. partners wordt uitgevoerd. De IT Campus is aanjager in het verbeteren digivaardigheden van human capital in Rotterdam, Binnen diverse sectoren en onderwijskolommen worden programma's uitgevoerd. -Next Healthcare Professional -Next Maritime professional -Next Education professional (planvorming) -Rotterdamse Jeugd op voorsprong De andere doelstelling opleiden en behouden van IT-talent voor de stad wordt aangejaagd met programma's als: -Verrijken regulier IT-onderwijs	Geen afwijkingen	

	<ul style="list-style-type: none"> - Groei van kortdurende scholingsplekken versnellen - IT-beroepsoriëntatie - Scouten van IT-talent 		
Feyenoord City fungeert als Leerwerkplaats.	Het project zit in de opstartfase waarbij gesprekken plaatsvinden met de partners over de concrete invulling van hun participatie. Daarnaast is een projectleider aangetrokken en is er een intern projectteam opgestart. Er is een locatie gevonden van waaruit het onderwijs en de begeleiding zal plaatsvinden. Binnen de hub zullen verschillende lopende initiatieven (Albeda You en Albeda Next, succesklas) met elkaar geïntegreerd worden en zullen nieuwe vormen van talentontwikkeling en begeleiding opgezet worden.	Geen afwijkingen	
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Vorbereiding op deelname aan de MBO Bedrijvendag 010 en de Goede-doelen-dag is onderdeel van het curriculum van de colleges.	De MBO Bedrijvendag 010 en de Goede-doelen-dag zijn gecancelld.	Een verantwoorde uitvoering was niet mogelijk als gevolg van corona.	We hopen dat uitvoering in 2022 mogelijk is.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Mbo-instellingen bieden een omscholingsaanbod dat past binnen de afspraken van het Rotterdams Leer-Werkakkoord	Als voorlichting voor (potentiële) omscholers zijn verschillende sectorale experiences georganiseerd door onderwijs, overheid en ondernemers. Er is een bbl-traject gestart voor facilitair medewerkers. En 15 scholingsvouchers zijn ingezet voor een bbl-opleiding in de zorg en de kinderopvang.	Geen afwijkingen	We werken verder aan het verbreden van ons aanbod.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Certificeerbaar aanbod Albeda is uitgebreid.	Naast Zorgcollege is het certificeerbaar aanbod op verzoek van het werkveld uitgebreid bij Beauty & Fashioncollege en bij College Economie & Ondernemen.	Geen afwijkingen	Het certificeerbaar aanbod wordt verder uitgebreid.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Colleges benutten de ervaring van alumni om hun onderwijs te evalueren en te vernieuwen.	Het Albeda alumni-beleid is nog in ontwikkeling en nog niet vastgesteld. In het beleid worden ervaringen van colleges meegenomen.	Vanwege de coronacrisis is de uitvoering getemporeerd.	Vaststelling beleid en nadere uitwerking van de acties. Ambitie is dat het Albeda beleid wordt vastgesteld en we gaan

	Het Zorgcollege doet op teamniveau mee aan een vervolgonderzoek van Customeyes.		zorgen voor een centrale databank en centraal enquêteren van studenten die Albeda gaan verlaten.
Ambitie 2022	Stand van zaken januari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Colleges organiseren kenniscreatie en afstemming door werkveldbijeenkomsten of adviesraden voor elk college.	Er heeft een diner pensant onderwijs arbeidsmarkt over breed praktijkleren plaats gevonden. Samenwerking in het Regionaal actieplan stages was succesvol.		Samenwerking met het werkveld rondom stages wordt voortgezet. In het voorjaar 2022 vindt een online inspiratie-stagemarkt voor bedrijven plaats

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 2022
Uitbreiding, verbreding of verdieping van de leerwerkplaatsen	De uitbreiding van het aantal LWP's zet zich door. Daarnaast vindt verbreding en verdieping plaats. In een aantal LWP's leren studenten en medewerkers van verschillende niveaus en disciplines met elkaar over vraagstukken uit de beroepspraktijk (bv zelfmanagement, verward gedrag). Zij werken mee aan onderzoeksprojecten vanuit het Albeda practoraat leerwerkplaatsen die in samenwerking met hogescholen en universiteiten worden uitgevoerd onder begeleiding van docentonderzoekers van Albeda. Deze LWP's in de zorg ontwikkelen zich hiermee tot innovatiecentra (bijv. bij Antes). De mogelijkheden voor mbo-studenten om samen te werken met hbo-studenten en professionals worden ook uitgebreid door de ontwikkeling van LWP's in de school, bijvoorbeeld in het project student aan zet.
Actie	Stand van zaken januari 2022
IT-campus: dé innovatie- en opleidingsplaats en hét kenniscentrum	IT Campus Rotterdam is een netwerkorganisatie waarin veel werkgevers, scholen, overheid met elkaar samenwerken gericht op vergroten van IT-talent voor de stad, opleiden van mensen gericht op innovatie van beroepen en het bij elkaar brengen van vraag en aanbod op de arbeidsmarkt. Albeda is partner in IT Campus en neemt deel aan 2 innovatieve programma's t.w. MKB Digiwerkplaats en het programma Next Healthcare Professional. Door deel te nemen aan deze projecten worden huidige en toekomstige professionals opgeleid voor een toekomst van beroepen waarin digitale vaardigheden, innovatie en adaptatie van technologie en ICT van groot belang zijn. Albeda practoraat leerwerkplaatsen participeert in twee onderzoeksprojecten naar Ehealth toepassingen in de zorg: leefstijlondersteuning bij mensen met een psychiatrische aandoening en nazorg na IC-opname. In deze projecten werken mbo-studenten en hbo-studenten samen. Docentonderzoekers werken aan de implementatie van de Ehealth toepassingen in het onderwijs Het ontwikkelen van AD trajecten is onderdeel van de programma's en zullen volgens de programmalijn uitgewerkt worden op een nader te bepalen tijdstip.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Feyenoord City als leerwerkplaats	De RIF subsidie (ter bevordering van de aansluiting tussen onderwijs en arbeidsmarkt) is toegekend. Het project zit in de opstartfase waarbij gesprekken plaatsvinden met de partners over de concrete invulling van hun participatie. Daarnaast is een projectleider aangetrokken en is er een intern projectteam opgestart. Er is een locatie gevonden van waaruit het onderwijs en de begeleiding zal plaatsvinden. Binnen de hub zullen verschillende lopende initiatieven (Albeda You en Albeda Next, succesklas) met elkaar geïntegreerd worden en zullen nieuwe vormen van talentontwikkeling en begeleiding

	opgezet worden. Naast deze RIF is ook een tweede toegekend (Zorg Innovation Academy) en is een aanvraag voor een derde ingediend (Hospitality Innovation Campus).
Actie	Stand van zaken februari 2021
Actie	Stand van zaken januari 2022
Versterken onderzoek aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Bij de jaarlijkse arbeidsmarktanalyses wordt het portfolio onderzocht in relatie tot de economische ontwikkelingen op de regionale arbeidsmarkt. Hierbij spelen voldoende doorstroommogelijkheden binnen de regio en de vaardigheden die de arbeidsmarkt vraagt een belangrijke rol.

Maatregel 3.2: Vernieuwen van het onderwijsaanbod

Actie	Stand van zaken januari 2022
Ontwikkelen van hotspots in het buitenland (de mondiale werknemer)	De concrete fysieke internationale activiteiten zijn opgeschort als gevolg van corona.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Uitbouwen van vakwedstrijden (door competitie boven jezelf uitstijgen)	Albeda heeft met 23 opleidingen deelgenomen aan Skills Heroes. In de planning ligt om in 2022 met 30 opleidingen deel te nemen.
Actie	Stand van zaken januari 2022
Kompass21, de netwerker van de toekomst	<p><i>Studenten</i> Binnen het Zorgcollege konden 75 studenten van de opleiding Dienstverlening (uitstroomprofiel Helpende Zorg en Welzijn, locatie Rosestraat) na het afronden van het programma maatschappelijke diensttijd (MDT) een Edubadge aanvragen voor het beginnersniveau van de 21e-eeuwse vaardigheden creativiteit en samenwerken. Studenten blijken het leuk en soms speciaal te vinden dat ze een Edubadge kunnen. Een deel van de studenten wil de Edubadge graag delen op social media, waardoor er ook extra aandacht besteed wordt aan Mediawijsheid. Eén student heeft een bijbaan aangeboden gekregen na het delen van de Edubadge op LinkedIn.</p> <p>Binnen de informele pilots is er succesvol getest met instellingsoverstijgend uitreiken van Edubadges (i.s.m. EUR) en met direct-awards (studenten hoeven de Edubadge niet eerst zelf aan te vragen).</p> <p><i>Medewerkers</i> Naar aanleiding van een toets konden 22 medewerkers een Edubadge Digitaal werken & Leren brons aanvragen, 20 medewerkers hebben de Edubadge daadwerkelijk aangevraagd. De toets en bijbehorende Edubadge heeft bijgedragen aan de bewustwording van collega's. Veel collega's merkten op dat ze zichzelf overschat hadden: vooral de vragen over veiligheid vielen veel collega's tegen. Uit een enquête blijkt (n=11) dat meer dan de helft van de collega's aan dat Edubadges motiveren om verder te ontwikkelen en dat ze een Edubadge meerwaarde vinden hebben t.o.v. een certificaat. Collega's zien een extra meerwaarde als Edubadges gekoppeld kunnen worden aan hun personeelsdossier in AFAS. Daarnaast benoemen ze dat het zou motiveren als je meer Edubadges zou kunnen verdienen.</p>

Maatregel 3.3: Versterken leven lang ontwikkelen

Actie	Stand van zaken januari 2022
Rotterdams Leer-Werkakkoord	Als voorlichting voor (potentiële) omscholeners zijn experiences georganiseerd door onderwijs, overheid en ondernemers voor de sector facilitair en kinderopvang. Er is een bbl-traject gestart voor facilitair medewerkers. En 15 scholingsvouchers zijn ingezet voor een bbl-opleiding in de zorg en de kinderopvang.

Actie		Stand van zaken januari 2022
Ontwikkelen certificeerbaar aanbod		Naast het Zorgcollege is het certificeerbaar aanbod op verzoek van het werkveld uitgebreid bij Beauty- & Fashioncollege en bij College Economie & Ondernemen. Het certificeerbaar aanbod wordt verder uitgebreid.
Actie		Stand van zaken januari 2022
Alumnibeleid		Er ligt een voorstel m.b.t. het alumnibeleid dat als uitgangspunten heeft het inzicht in vervolgsucces van alumni te vergroten, de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en alumni te boeien en binden voor contractonderwijs via de derde leerweg. Verder zijn er randvoorwaarden in kaart gebracht om colleges en teams te kunnen 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 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	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 profiteren van gezamenlijke kansen onvoldoende ontstaat.</p>	<p>Bestendigen van een Techniek College Rotterdam-breed bpv-netwerk met externe partijen.</p> <p>Inrichten van een intern leernetwerk bpv en uitvoeren van uitwisseling van informatie, kennis en kunde.</p> <p>Visie op begeleiding opstellen en invoeren.</p>	<p>TCR heeft een raad van advies, met acht vertegenwoordigers uit verschillende sectoren van het regionale technische bedrijfsleven.</p> <p>In het TCR-brede bpv-platform wisselen veertien leden uit verschillende teams kennis en ervaringen uit m.b.t. de bpv. Het gaat onder meer over het bpv-handboek, bpv-enquêtes en de informatie op de website. Bpv is een van de speerpunten voor schooljaar 2021-2022 vanuit het focusplan.</p> <p>In 2021 is de visie op begeleiding opgesteld. Daaruit volgt een duidelijke taakverdeling en samenwerking tussen de onderwijsteams en het begeleidingsteam, waarbij aan elke slb'er een vaste begeleider is verbonden.</p>	Geen afwijkingen.	Voortgang raad van advies en platform bpv. Visie op slb wordt ontwikkeld en ingevoerd.

Thema 2: Gelijke kansen

Merkbare doelen bij thema 2

Nul-situatie 2018	Ambitie 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	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>Andere aandachtspunten zijn: de communicatie over voortgangscriteria en aandacht voor de goede studenten.</p>	<p>Ontwikkelen van een aanbod remedial teaching voor studenten met achterstanden in taal en rekenen.</p> <p>Ontwikkelen van een aanbod Nederlands als tweede taal (NT2).</p> <p>Inrichten en uitvoeren van het leernetwerk taal en rekenen.</p>	<p>Diverse studenten maken gebruik van de vakantiescholen van Albeda en Zadkine. Met de IOP-subsidies is een programma aangeboden voor extra lessen Nederlands. Tijdens de lockdowns konden veel kwetsbare studenten toch op school komen werken, ondersteund door medewerkers van het begeleidingsteam. Zo is het concept Open Leerpleinen ontstaan: werkplekken creëren voor studenten waarbij zij zowel begeleiding krijgen als terecht kunnen met vragen over de opleiding. Gestart is op de locatie RDM.</p> <p>Er is een netwerk taal en rekenen, waarin kennisdeling goed op gang is gebracht.</p>	<p>Het blijft lastig studenten te motiveren om naar extra (remediërende) lessen te komen.</p>	<p>De Open Leerpleinen worden verder uitgewerkt, ook op andere locaties. Daarnaast wordt onderzocht of het mogelijk is studenten in niveaugroepen in te delen, zodat extra lessen niet nodig zijn, maar maatwerk kan worden geleverd.</p>

Merkbare doelen bij thema 2

Nul-situatie 2018	Ambitie 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
<p>Er is meer aandacht nodig voor het uitdagen van studenten die meer of sneller kunnen.</p>	<p>Examinering van taal en rekenen op een hoger niveau dan het KD-niveau; T+L gevraagd.</p>	<p>Een aantal studenten heeft op een hoger niveau examen Engels gedaan. Daarnaast behaalt een groeiend aantal studenten een keuzedeel voor Nederlands, rekenen of Engels op een hoger niveau.</p>	<p>Geen afwijking.</p>	<p>Dit verder stimuleren.</p>
	<p>Versnellen van de opleiding waar van toepassing.</p>	<p>Er zijn in veel opleidingen mogelijkheden om te versnellen en deze mogelijkheden worden verder uitgebreid (onder andere bouw, mobiliteit, mechatronica, elektrotechniek) Er is sinds 21-22 een versneld traject voor niveau 2 ICT</p>	<p>Geen afwijkingen</p>	<p>Conform de onderwijsvisie wordt verder gewerkt aan het uitbreiden van de mogelijkheden tot versnellen.</p>

		opgestart, dat plaatsvindt naast de reguliere opleiding. Er is een doorlopende leerroute PIE gestart met het vmbo waarbij de opleidingen worden verkort door vak-integratie en samenvoeging van delen van vmbo en mbo.		
	Burgerschapsvorming is in samenspraak met studenten en burgerschapsplatform versterkt.	Het netwerk burgerschap komt regelmatig bijeen en zorgt voor kennisdeling en verbinding tussen docenten burgerschap. Er zijn studiemiddagen geweest over (on)gelijke kansen.	Door omstandigheden (ziekte/capaciteit) is het ontwikkelen van de visie vertraagd.	De visie op burgerschaps-onderwijs wordt in juni '22 voorgelegd aan het managementteam.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Merkbare doelen bij thema 3

Nul-situatie 2018	Ambitie 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
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.	(Structureel) toetsen van de tevredenheid van bedrijven met behulp van het bedrijventevredenheidsonderzoek uit de bpv-module in Eduarte.	Er is een doorlopende bpv-enquête voor zowel de student als de bpv-bedrijven ontwikkeld. Na opstartproblemen in 2020 konden in de zomer van 2021 de eerste resultaten worden bekeken. De enquêteresultaten zijn sindsdien doorlopend zichtbaar in het managementsysteem PowerBI.	Geen afwijkingen	De resultaten worden besproken in de managementgesprekken en meegenomen bij de zelfevaluatie van teams.

Merkbare doelen bij thema 3

Nul-situatie 2018	Ambitie 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
	Doorontwikkelen van portfoliomanagement: waaronder afbouwen van te kleine opleidingen op basis van systematisch onderzoek naar de (financiële) haalbaarheid en uitvoerbaarheid van opleidingen waar te weinig studenten gebruik van maken.	In januari 2021 zijn doelen en uitgangspunten van de portfoliostrategie geformuleerd. Gestreefd wordt naar een actueel onderwijsaanbod dat is afgestemd op de behoefte van de arbeidsmarkt en dat beheersbaar kan worden uitgevoerd. In juni 2021 zijn vijf	Geen afwijkingen	Verder uitwerken van het gezamenlijke aanbod aan keuzedelen en het optimaliseren van het opleidingsportfolio met speciale aandacht voor de opleidingen uit het cluster industrie en bouw omdat hier landelijke ontwikkelingen zijn in de kwalificatiestructuur.

Merkbare doelen bij thema 3

Nul-situatie 2018	Ambitie 2021	Stand van zaken februari 2022	Verklaring afwijkingen	Vervolg
		<p>clusters benoemd en vastgesteld waarin we ons opleidingsportfolio onderverdelen. In het najaar is per cluster een onderzoek gedaan naar de crebo's, te verwachten ontwikkelingen. Vervolgens is door de werkgroep een advies uitgebracht over het portfolioaanbod voor de korte en langere termijn. Vanwege de vele ontwikkelingen is nog aandacht nodig voor het cluster industrie en bouw. Er is een gezamenlijke TCR-brede visie voor keuzedelen in ontwikkeling.</p>		<p>Er wordt een algemeen projectleider aangesteld die aan deze drie zaken vervolg gaat geven.</p>
	<p>Digitale innovatie in de ontwikkeling van onderwijs als structurele component.</p>	<p>Nadat de visie op blended learning was vastgelegd, is afgesproken dat in schooljaar 2021-2022 80% van het onderwijs onsite en 20% online plaatsvindt. Er is een netwerk blended learning opgericht waarin collega's kennisdelen.</p>	<p>Geen afwijkingen</p>	<p>Techniek College Rotterdam werkt aan de hand van de visie op blended learning verder aan het aantrekkelijker en flexibeler maken van het onderwijs met betrekking tot digitale innovatie (conform de onderwijsvisie).</p>
	<p>Versterkte positie van werkveld bij de opleidingen door middel van samenwerkingsverbanden als werkveldcommissies, deelname aan examencommissies praktijkdocenten.</p>	<p>Er is veel contact met bedrijven, SBB en gemeenten samengewerkt om de bpv en examinering van studenten zoveel mogelijk doorgang te laten vinden. In elke examencommissie is het bedrijfsleven vertegenwoordigd.</p>	<p>Geen afwijkingen</p>	

13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022

Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019-2022	Begroot	Realisatie	Vershil	Begroot	Totaal begroot
	2019-2021	2019-2021	realisatie- begroot	2022	2019-2022
	* €1.000	* €1.000	* €1.000	* €1.000	* €1.000
Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie	15.500	17.059	1.559	5.250	20.750
Gelijke kansen	13.168	14.493	1.325	4.256	17.424
Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	12.500	13.757	1.257	4.250	16.750
Trajectbegeleiding	4.000	4.402	402	1.500	5.500
Schoolmaatschappelijk werk	2.400	2.641	241	800	3.200
Skills	732	224	-508 +	244	976 +
Totaal	48.300	52.577	4.277	16.300	64.600

Figuur 101: Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019/2022