



Geïntegreerd jaarverslag 2020

Stichting Albeda
Adres: Rosestraat 1101/1103
Postadres: Postbus 9451
Postcode/plaats: 3007 AL Rotterdam
Contact jaarverslag: stafafdeling Onderwijs & Kwaliteit
E-mail: onderwijskwaliteit@albeda.nl
Website: www.albeda.nl

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Voorwoord college van bestuur	5
Leeswijzer.....	6
1. Organisatie	7
1.1 Missie, strategische visie en kernwaarden	7
1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch.....	7
1.3 Locaties	9
1.4 Governance (goed bestuur).....	9
1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	11
1.6 Samenwerkingen	11
1.7 Samenwerkingschool Techniek College Rotterdam	11
2. Raad van toezicht.....	14
3. Medezeggenschap	17
3.1 Ondernemingsraad	17
3.2 Studentenraad	18
3.3 Albeda supportplatform	18
4. Effecten van de coronacrisis (zaken met een politieke of maatschappelijke impact).....	20
4.1 Overschakeling op online onderwijs	20
4.2 Kaders in coronatijd	20
4.3 Veiligheidsdriehoek	21
4.4 Impact op studenten.....	21
4.5 De personele betekenis	22
4.5 Aanwending middelen vanuit het Nationaal programma onderwijs.....	22
4.6 Visie op het onderwijs vanaf september 2021	22
5. Onderwijs.....	23
5.1 Positief resultaat inspectieonderzoek	23
5.2 Opleidingsaanbod en aantal studenten.....	23
5.3 Onderwijsresultaten	24
5.4 Data-gedreven werken ter bevordering van studiesucces	25
5.5 Onderwijsontwikkeling.....	26
5.6 Kwaliteitszorg	31
5.7 Passend onderwijs (extra begeleiding en ondersteuning).....	33
5.8 Inhaal- en ondersteuningsprogramma's	35
6. Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022	36
6.1 Thema 1: Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities.....	37
6.2 Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen.....	42
6.3 Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst.....	44
6.4 Stakeholders over onze kwaliteitsagenda	47
7. HRM	49
7.1 Kerncijfers	49
7.2 Mobiliteit.....	55

7.3 Duurzame inzetbaarheid	58
7.4 Klachten- en geschillenregelingen	61
8. Huisvesting, veiligheid en ICT	62
8.1 Huisvesting.....	62
8.2 Integrale veiligheid	63
8.3 ICT	63
9. Financiële bedrijfsvoering.....	65
9.1 Exploitatieresultaat.....	65
9.2 Balans.....	65
9.3 Continuïteitsparagraaf	66
9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem	71
9.5 Vermogensbeheer en treasury management	74
9.6 Helderheid in bekostiging	75
10. Jaarrekening geconsolideerd.....	78
10.1 Balans per 31 december 2020	78
10.2 Staat van baten en lasten 2020	80
10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2020.....	81
10.4 Algemene toelichting op de balans en de staat van baten en lasten.....	82
10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020	89
10.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen	96
10.7 Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten over het boekjaar 2020	97
11. Jaarrekening enkelvoudig.....	105
11.1 Balans per 31 december 2020	105
11.2 Staat van baten en lasten 2020	107
11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2020.....	108
11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2020	111
11.5 Verbonden partijen	114
11.6 Overzicht geormerkte subsidies OC&W	114
11.7 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders en Wet normering Topinkomens	115
11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht.....	118
12 Overige gegevens	119
12.1 Bestemming saldo baten en lasten.....	119
13. Bijlagen.....	120
13.1 Algemene gegevens.....	120
13.2 Te verrekenen cursusgeld 2020/2021	121
13.3 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur.....	122
13.4 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht.....	123
13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022	124
13.6 Verantwoording Techniek College Rotterdam kwaliteitsagenda 2019-2022	133
13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022.....	136

Voorwoord college van bestuur

Hierbij ontvangt u het jaarverslag van Albeda over het jaar 2020. Het was in vele opzichten een bijzonder jaar waarin we geconfronteerd werden met de gevolgen van corona. Corona heeft grote gevolgen voor het dagelijks leven van mensen. Het virus, en de maatregelen om het virus in te dammen, grijpen niet alleen in op de volksgezondheid en de economie, maar ook op de manier waarop we contact met elkaar hebben, werken en onderwijs volgen. Ook binnen Albeda zijn we geconfronteerd met collega's die ziek zijn geworden of door de ziekte iemand hebben verloren. Corona heeft ook impact op onze manier van onderwijs geven en onze organisatie. De versnelling waarmee digitaal leren zijn intrede deed, heeft veel gevraagd van ons personeel en de studenten. En dat geldt ook voor het thuiswerken als 'nieuwe norm' en de 1,5 meter afstand. Het zo belangrijke contact met studenten en collega's kwam hierdoor onder druk te staan. We hebben, binnen de richtlijnen, het maximale gedaan om onze studenten zo goed als mogelijk te bedienen. Ook als het gaat om het ontstaan van de stagetekorten en uitzicht op de arbeidsmarkt voor onze studenten als gevolg van corona.

Wij waarderen de flexibiliteit van iedereen om zich continu aan te passen aan de nieuwe situatie. We hebben geleerd van de huidige situatie. We hebben positieve ervaringen opgedaan en gaan deze meenemen bij het vormgeven van ons toekomstig onderwijs.

In 2020 werd het inspectierapport naar aanleiding van het vierjaarlijks onderzoek gepubliceerd. Van de onderzochte opleidingen zijn er vier met goed beoordeeld. Het betreft hier de opleidingen Acteur, Verzorgende-IG, Assistent dienstverlening & zorg en Allround kapper. Alle overige onderzochte opleidingen hebben een voldoende gekregen. Dit betekent dat de basiskwaliteit op orde is en Albeda de eigen ambities die het heeft geformuleerd in de praktijk overtuigend waarmaakt. Tevens is er een goed voor het bestuurlijk handelen op het gebied van kwaliteitszorg & ambitie en een voldoende voor financieel beheer.

Als bestuur blijven we natuurlijk kritisch op onze onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten en streven we naar het beste onderwijs voor onze studenten. Dit realiseren we door uitvoering te geven aan onze strategische visie Albeda Zet de Toon!. In 2021 wordt deze strategie geëvalueerd en herijkt samen met studenten, medewerkers, partners in de regio en andere stakeholders.

Voor het bestuur was het ook een bijzonder jaar, omdat de samenstelling van het bestuur is gewijzigd. Mevrouw Anky Romeijnders-van Tiggelen is op 31 december 2020 met pensioen gegaan na 40 jaar in het onderwijs gewerkt te hebben. Mevrouw Simone Fredriksz volgt haar per 1 januari 2021 op als portefeuillehouder Onderwijs & Kwaliteit. Per 1 mei 2021 bestaat het college van bestuur uit twee personen en is er een vacature vanwege het terugtreden van de heer René Louwerse als bestuurder bij Albeda.

We danken alle collega's, de ondernemingsraad, studentenraad, raad van toezicht en onze stakeholders die samen met ons werken aan uitstekend en inspirerend onderwijs. Nu en in de toekomst.

College van bestuur Albeda,
Ron Kooren en Simone Fredriksz

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 geeft een integraal beeld van de effecten van de coronacrisis.
- Hoofdstuk 5 is ons onderwijs hoofdstuk, waarin de kernactiviteiten en de prestaties uit het onderwijs worden toegelicht.
- Hoofdstuk 6 bevat de verantwoording van de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022.
- 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:

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

Kernwaarden

Persoonlijk

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

Ambitieux

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

Verantwoordelijk

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

1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch

Juridische structuur

Albeda is een stichting. Het college van bestuur (cvb) is het bevoegd gezag en is daarmee eindverantwoordelijk voor de volledige gang van zaken binnen de stichting en de daarmee verbonden instellingen. Het college van bestuur wordt hierbij direct ondersteund door het bestuursbureau en de

afdeling juridische zaken. De raad van toezicht (rvt) houdt toezicht op het cvb, adviseert het cvb gevraagd en ongevraagd en vervult de werkgeversrol ten aanzien van het cvb.

Organisatiestructuur

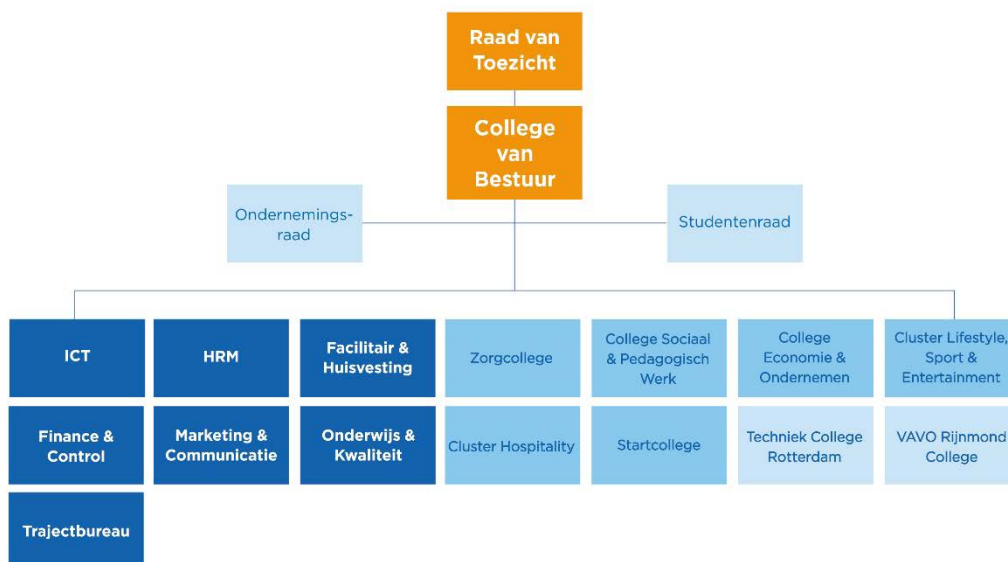
Het onderwijs van Albeda is georganiseerd in colleges. Colleges zijn samengesteld uit opleidingen die een vergelijkbare productmarktcombinatie kennen (inhoudelijk verwante opleidingen met vergelijkbare doelgroepen). De colleges verschillen sterk in grootte en aard. Voor colleges met een klein aantal studenten is bij de interne aansturing gekozen voor het clusteren van colleges. Hierbij is gekeken naar verwante colleges vanuit de markt gezien. Naast de 13 colleges van Albeda kent Albeda ook diverse samenwerkingsverbanden op onderwijsgebied. Het onderwijs wordt ondersteund door 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
- 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 27 opleidingslocaties. Hiervan bevinden zich 17 locaties binnen de gemeente Rotterdam. Daarnaast zijn er opleidingslocaties in Barendrecht, Hellevoetsluis, Maassluis, Sommelsdijk/Middelharnis, Naaldwijk, Poortugaal, Rhooen, 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: tertaalrapportages 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 leggen de leden van het cvb regelmatig werkbezoeken af en voeren zij op informele basis gesprekken 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 heeft meerdere cvb-eendaagses per jaar. Deze eendaagses 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.

Naast de onderlinge reflectie wordt door het college van bestuur ook aan collega's en externe stakeholders regelmatig feedback gevraagd. Deze feedback is ook input voor de zelfevaluatie cvb. Uitkomst van de zelfevaluatie cvb is dat veel zaken goed gaan binnen Albeda, maar dat het goed is om kritisch te blijven op het eigen functioneren. Als aandachtspunten zijn de volgende onderwerpen benoemd: operational excellence, duurzaamheid en het efficiënter inrichten van de interne besluitvormingsprocessen.

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.

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 2020 is het Handboek Corporate Governance geactualiseerd waarbij de nieuwe wettelijke ontwikkelingen, de statutenwijzigingen en de gewijzigde organisatiestructuur zijn verwerkt.

Binnen de MBO Raad is eind 2020 een nieuwe branchecode afgesproken waarbij de waarden verantwoordelijkheid, samenwerking, integriteit, openheid en lef centraal staan. In 2020 zijn de kaders van de branchecode Goed bestuur in het mbo en het Handboek Corporate Governance gevolgd.

1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen

Albeda hecht grote waarde aan een gezonde leer- en werkomgeving. Onze schoolterreinen zijn sinds 1 januari 2019 rookvrij. Het aanbod in onze kantines voldoet aan de richtlijnen gezondere kantines van het Voedingscentrum. Dit betekent dat we ervoor zorgen dat gezond eten makkelijk is, omdat dit bijdraagt aan de ontwikkeling en de leefstijl van onze studenten. Hierbij kiezen we voor een positieve aanpak waarbij de keuzevrijheid van studenten wordt gerespecteerd.

Sinds 2018 heeft duurzaamheid de aandacht. Albeda investeert waar mogelijk in duurzaamheidsvoorzieningen zoals zonnepanelen, ledverlichting, dakisolatie en optimalering van cv-systemen. Daarnaast wordt energie duurzaam ingekocht. Om de duurzame inzetbaarheid van medewerkers te vergroten zijn verschillende HRM-instrumenten beschikbaar, zoals workshops, opleidingen en regelingen. In het onderwijs wordt aan duurzaamheid aandacht besteed in de burgerschapslessen en binnen een aantal opleidingen is dit een keuzedeel. In 2021 wordt het duurzaamheidsbeleid uitgewerkt in een meerjarig plan samen met de OR.

Als inclusieve school vinden wij het belangrijk dat iedereen zichzelf mag en kan zijn, ongeacht culturele afkomst, seksuele oriëntatie, leeftijd, gender of arbeidsvermogen. Inclusiviteit en diversiteit is een belangrijk onderwerp in bijvoorbeeld de loopbaan- en burgerschapslessen van Albeda. Binnen deze lessen willen wij onze studenten bewust maken van het grote belang van een inclusieve samenleving waarin iedereen meetelt. In 2020 hebben wij de Charter Diversiteit ondertekend en actief deelgenomen aan bijvoorbeeld Diversity Day en de Coming Out Day.

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:

- **Techniek College Rotterdam:** dit is de grootste samenwerkingschool. Techniek College Rotterdam is een samenwerkingscollege van Albeda en Zadkine waarbij beide roc's gezamenlijk en gebundeld voor gemeenschappelijke rekening en risico en onder gemeenschappelijke naam en regie het techniekonderwijs in de regio Rotterdam verzorgen. In paragraaf 1.7 gaan we nader in op Techniek College Rotterdam.
- **VaVo Rijnmond College:** algemeen vormend onderwijs voor volwassenen 18+, een samenwerkingsverband met Zadkine.
- **MBO Westland:** samenwerking met Lentiz en ROC Mondriaan in het Westland.
- **Rotterdam Academy:** samenwerking met de Hogeschool Rotterdam en Zadkine.
- **Focus Beroepsacademie:** Samenwerking vo-mbo in Barendrecht- Ridderkerk.
- **Stichting IT Campus:** samenwerking tussen werkgevers en onderwijs om de IT kennis te vergroten.

1.7 Samenwerkingschool Techniek College Rotterdam

Techniek College Rotterdam heeft, net als de rest van Nederland, een turbulent en bijzonder 2020 achter de rug. Een jaar waarin geldende regels en constructen voor onderwijs door de coronapandemie op de proef zijn gesteld. Het is een jaar geweest waarin Techniek College Rotterdam zichzelf opnieuw heeft moeten uitvinden en organiseren met een sterke focus op online lesgeven en

beperkte fysieke praktijklessen. Een jaar waarin veel gevraagd is van onderwijs, personeel en de studenten. Tegelijkertijd heeft Techniek College Rotterdam een mooie ontwikkeling doorgemaakt waarbij prioriteiten anders kwamen te liggen dan aanvankelijk gepland. Dankzij de flexibiliteit van iedereen zijn mooie nieuwe initiatieven gestart om studenten, coronaproof, het best mogelijke onderwijs te bieden.

Nieuwe initiatieven

Om het welzijn en de ontwikkeling van studenten positief te beïnvloeden zijn in het voorjaar van 2020 een aantal mooie, nieuwe initiatieven uitgerold en geïmplementeerd. Zo is er ten tijde van de eerste, intelligente lockdown met behulp van de IT-afdeling binnen twee weken overgeschakeld op MS Teams en zijn theorielessen gedigitaliseerd en online gecontinueerd. Om te profiteren van nieuwe informatie en collegiale kennis en kunde binnen Techniek College Rotterdam is simultaan gestart met het Netwerk Afstandsleren. In dit netwerk, waaraan op vrijdagmiddagen ook 'De Werkplaats' is gekoppeld, kunnen docenten ervaringen en wetenswaardigheden met elkaar uitwisselen. Al na enkele weken werd duidelijk dat studenten het persoonlijke contact en de praktijklessen erg misten en dat het daardoor zwaarder werd voor hen om het (afstands)leren vol te houden. Goede studieloopbaanbegeleiding werd nog belangrijker. Vervolgens heeft Techniek College Rotterdam extra aandacht besteed aan de begeleiding van studenten met aandacht voor persoonlijke omstandigheden die de studievoortgang en ontwikkeling konden belemmeren. Voor studenten die dat nodig hadden zijn laptops beschikbaar gesteld.

Onderwijsvisie

In 2020 is de onderwijsvisie, zoals die in 2018 opgesteld is, in het document 'Integraal plan onderwijs' herzien naar de laatste pedagogische inzichten en prioriteiten. Om de onderwijsvisie en de kernwaarden van Techniek College Rotterdam meer expliciet te maken binnen het pedagogische klimaat, is de herziene onderwijsvisie centraal gezet in de activiteiten die met het personeel zijn georganiseerd. Zo stond de visie centraal bij de digitale jaaropening en op de eerste studiedag voor het voltallige personeel in het najaar.

Focus op flexibilisering onderwijsprogramma's

Bijkomend effect van de coronacrisis en de digitalisering is het flexibeler worden van onderwijsprogramma's. De basis hiervoor is de modulaire opzet van verschillende opleidingen zoals bijvoorbeeld Installatie- & Koudetechniek of Civiele techniek/Infra, waardoor er gedurende het studiejaar met de opleiding kan worden gestart. Binnen de onderwijsprogramma's staat de individuele studievoortgang van de student centraal.

Masterclass Onderwijs

In het vierde kwartaal organiseerde Techniek College Rotterdam de allereerste masterclass bij I-EM in Delft. I-EM Delft is een bedrijf dat vooroploopt als het gaat om het onderzoeken en toepassingsgericht ontwikkelen van energietransitieconcepten die direct kunnen bijdragen aan een lagere CO₂-uitstoot. Aan de hand van het thema Energietransitie en Mobiliteit heeft een groep docenten en instructeurs zich door verschillende sprekers laten informeren en inspireren met als uitnodiging om project-gestuurd en multidisciplinair onderwijs in de verschillende bestaande curricula in te weven in studiejaar 2021/2022.

Instream gelijk in krimpende markt

Het wervingsseizoen is in 2020 anders verlopen dan aanvankelijk gepland. Door het sluiten van de locaties voor grootschalig bezoek is er sterk ingezet op online. Onder andere door het mogelijk maken van een virtueel bezoek aan de verschillende vestigingen. Om meer achtergrondinformatie te geven zijn de virtuele tours verrijkt met extra informatie en interviews met studenten/docenten. En met succes, de instroom van nieuwe studenten is op hetzelfde niveau gebleven als in 2019 en dat in een krimpende markt, waarin het absolute leerlingaantal in de regio daalt en 'techniek' nog steeds kampt met een hardnekkig imago probleem bij verschillende doelgroepen.

[Beroepscampus Middelhamis creëert extra vaklieden voor energietransitie](#)

Om meer studenten te winnen voor techniek is het opleidingsaanbod in Middelhamis op de beroepencampus uitgebreid met bbl-opleidingen in de metaal en installatie-koudetechniek. Met verbreding van het technisch opleidingsaanbod op Goeree-Overflakkee komt Techniek College Rotterdam tegemoet aan de wens van het vmbo en ondernemers om leerlingen lokaal de gelegenheid te geven zich verder te ontwikkelen en te bekwamen in beroepen die nodig zijn in de energietransitie.

[Masterplan Techniek en Leerwerkakkoord Bouw en Techniek](#)

Het jaar 2020 was het jaar waarin Techniek College Rotterdam haar naam verbond aan een tweetal akkoorden: Leerwerkakkoord Bouw en Techniek en Masterplan Techniek. Beide akkoorden richten zich op het verhogen van de instroom in technische opleidingen ten behoeve van het bedrijfsleven in de regio Rijnmond/Zuid-Holland. Daarnaast zorgt het Masterplan Techniek voor nieuwe opleidingen die goed aansluiten op ontwikkelingen in de regio, het beroep en de maatschappij. Een doorlopende leerroute vanuit het vmbo naar het mbo, eventueel via het hbo naar een uitdagende carrière in de techniek.

[Nominaties en projecten](#)

Samen met de Cyberworkplace werd Techniek College Rotterdam genomineerd voor de Computable Awards 2020, categorie Opleiding & Training met de training CSI-010: Digital Forensics. Een opleiding die in samenwerking met het Rotterdamse bedrijfsleven én de politie is georganiseerd. De training helpt jongeren cybercrime op te sporen en te voorkomen. Gesteund door gastdocenten uit het veld verdiepten 20 geselecteerde deelnemers zich wekenlang in de kwetsbare en gevaarlijke koppelingen van het internet. Zij leerden basisvaardigheden digitaal forensisch onderzoek om online fraude, bedrijfsspionage, phishing of chantage te bestrijden.

Op 6 maart behaalde student stukadoor Abe van den Oever goud op de NK Skills Heroes en participeerden studenten van opleiding Bouwkunde in de SMARTCirculair Challenge. Een wedstrijd waarin mbo- & hbo-teams projectplannen en ontwerpen maken om oude architectuur een nieuwe bestemming en/of functie/rol te geven. Het team van Techniek College Rotterdam dat voor de eerste keer mee deed, ging er met de aanmoedigingsprijs vandoor.

En tot slot is ook het practoraat Cloud gestart waarin het doel is om de kennis en expertise van docenten, studenten en bedrijven aan elkaar te koppelen, gericht op versterking en verdieping van de kennis van Cloud engineering en op het ontwikkelen van nieuwe leervormen.

2. Raad van toezicht

De raad van toezicht (rvt) hanteert een intern toezichtkader waarin de kernwaarden en aandachtspunten voor toezicht zijn benoemd. De rvt heeft in 2020 de beschreven uitgangspunten en criteria in het toezichtkader uit 2017 gevolgd. De rvt heeft in december 2020 het toezichtkader geüpdatet waarbij HRM en duurzaamheid als aandachtsgebieden voor de rvt zijn toegevoegd.

Algemeen

De coronacrisis heeft veel impact gehad op de samenleving in 2020 en daarmee ook op Albeda als organisatie. Het onderwijs heeft op aangepaste wijze plaatsgevonden. De transitie naar digitaal leren en werken heeft in sneltreinvaart plaatsgevonden. Daarnaast zijn de gebouwen coronaproof ingericht. Dit heeft veel flexibiliteit gevraagd van medewerkers en studenten. Als rvt hebben wij de impact van corona op Albeda met het cvb, de studentenraad en de ondernemingsraad besproken. Voor 2021 zal dit thema uiteraard ook onze aandacht hebben. Hierbij zullen we kijken naar de impact van corona op het onderwijs en de bedrijfsvoering en ook kijken hoe de lessen van het digitale leren en werken in de toekomst gebruikt kunnen worden.

Najaar 2019 heeft de Inspectie het vierjaarlijks onderzoek uitgevoerd bij Albeda en het rapport is gepresenteerd begin 2020. De rvt is verheugd over de goede resultaten waarin te zien is dat de realisatie van de strategische visie Albeda Zet de Toon! zijn vruchten afwerpt. De mooie resultaten zijn een goede basis om verder te bouwen aan de onderwijskwaliteit en onderwijsrendementen. Deze thema's vragen continu aandacht omdat het onze maatschappelijke taak is goede en gekwalificeerde vakmensen op te leiden voor de arbeidsmarkt.

Jaarlijks legt het cvb via de toetsingsrapportage verantwoording af aan de rvt over de ontwikkeling van de kwaliteit van het onderwijs. De toetsingsrapportage bevat naast een zelfevaluatie van de instelling ook maatregelen om het onderwijs verder te verbeteren en te vernieuwen. De rvt, en in het bijzonder de onderwijscommissie, zal het verbeterproces op het gebied van onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten in 2021 intensief blijven volgen en acties om deze te verbeteren blijven stimuleren.

Op het gebied van de bedrijfsvoering staat Albeda er goed voor. De financiën zijn op orde en er wordt geïnvesteerd in kwaliteit en innovatie in het onderwijs en verbetering van de huisvesting. De rvt heeft voor de komende jaren de beleidsuitgangspunten financiële ratio's voor de rentabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit goedgekeurd. Deze ratio's zijn gericht op zo veel mogelijk geld besteden aan onderwijs, maar anderzijds ook te sturen op continuïteit. De rvt ziet nog een verbeterpunt op het gebied van integraal risicomanagement en risicobewustzijn in de organisatie.

Voor huisvesting is de tienjaren visie verwoord in het strategisch huisvestingsplan. De rvt kijkt bij huisvesting naar een goed evenwicht tussen de ambities die verwoord zijn in het strategisch huisvestingsplan en de integrale kosten voor huisvesting. De rvt heeft de actualisatie van het strategisch huisvestingsplan 2020-2029 goedgekeurd en daarnaast goedkeuring verleend voor investeringen om de panden Rosestraat, Weena en Zuster Hennekeplein te renoveren. Deze renovaties zijn gericht op het optimaliseren van de gebouwen en het creëren van een aantrekkelijke lesomgeving. De locatie Slingeplein is verkocht met goedkeuring van de rvt.

Tijdens de reguliere vergaderingen is verder de nodige aandacht besteed aan de formele documenten, zoals jaarverslag, begroting, tussentijdse exploitatieresultaten, jaarrekening en meerjarenbegroting. Bij de beoordeling van begroting en de jaarrekening maakt de rvt gebruik van het instrumentarium van Albeda dat de doelmatigheid van uitgaven bevordert. In dit verband kan worden gewezen op de meerjarenbegroting, aspecten van het HRM-beleid (zoals het studentenaantal per medewerker), het strategisch huisvestingsplan (onder andere aantallen m² per student) en de benchmarks van de MBO Raad, inclusief die van de vier grote steden. De rvt is daarnaast

gesprekspartner geweest bij verschillende belangrijke onderwerpen, zoals de voortgang van de strategische visie Albeda Zet de Toon!, ontwikkelingen Techniek College Rotterdam, ICT-beleid, 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. De rvt heeft tijdig gezocht naar een opvolger en heeft voor de werving en selectie gebruik gemaakt van een extern bureau. Per 1 november 2020 is mevrouw B.S. Fredriksz benoemd als lid cvb met de portefeuille onderwijs. Deze tijdige benoeming heeft gezorgd voor een soepele en goede overdracht van werkzaamheden en kennis.

Tot slot, de rvt spreekt zijn 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 2020 heeft de rvt zes 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 haar 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	advies en uitvoering werkgeverstaken cvb.	functionerings- en beoordelingsgesprekken cvb, prestatieafspraken, werving en selectie nieuw lid cvb, werving en selectie nieuwe voorzitter rvt.	regelmatige afstemming tussen de leden onderling.
Onderwijscommissie	advies ten aanzien van onderwijsinhoudelijke aangelegenheden.	uitkomsten inspectieonderzoek, effecten corona op het onderwijs, kwaliteitscyclus en waarderingkader, kaders voor het onderwijs, studiesucces, keuzedelen en leven lang ontwikkelen.	3 keer.
Audit Committee	advies ten aanzien van financiële aangelegenheden en bedrijfsvoering.	begroting, meerjarenbegroting, jaarrekening, impact corona op de organisatie, managementletter, in control statement, ICT en huisvesting.	5 keer.

Figuur 3: Commissies rvt

Eigen functioneren

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 ruggespraak. Ten aanzien van de nevenfuncties van rvt-leden heeft de rvt geconstateerd dat er geen sprake is van potentiële belangenverstrengeling.

Tijdens de scholingsdag rvt is aandacht besteed aan de actualisatie en herijking van het toezichtkader. De rvt is hierbij extern begeleid.

In september 2020 heeft de rvt haar eigen functioneren geëvalueerd. De belangrijkste conclusies zijn dat de rvt de komende jaren meer aandacht wil besteden aan ontwikkelingen binnen Albeda op het gebied van HRM, stakeholdersmanagement en duurzaamheid.

Samenstelling

De samenstelling van de rvt en de voorbereidende commissies, nevenfuncties en het rooster van aftreden is opgenomen in bijlage 13.4. In 2020 zijn er twee wijzigingen opgetreden in de samenstelling van de rvt. De heer S.P. Lubbers is per 1 januari 2020 teruggetreden en is opgevolgd door de heer M. Unck. Op 1 december 2020 is mevrouw H.J. van den Berk benoemd als voorzitter rvt en zij volgt daarmee de heer L. Knecht op.

Vergoedingen

De leden van de rvt ontvangen een vergoeding die onder de normering blijft van de Wet normering topinkomens. Deze vergoeding bedroeg in totaal € 88.000,- in 2020 (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 steeds toestemming aan de rvt gevraagd worden.

In 2020 is aan de bovengenoemde uitgangspunten voldaan.

Governance

De rvt hecht veel waarde aan good governance. Afspraken rondom governance zijn vastgelegd in het Handboek Corporate Governance. Het Handboek Corporate Governance is geactualiseerd waarbij de nieuwe wettelijke ontwikkelingen, de statutenwijzigingen en de gewijzigde organisatiestructuur zijn verwerkt. De daaruit voortvloeiende afspraken zijn in 2020 nagekomen. Met het cvb is gesproken over de nieuwe mbo branchecode en op welke wijze binnen Albeda hier invulling aan gegeven wordt.

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

De ondernemingsraad kijkt terug op een bijzonder (onderwijs)jaar. Werken in het onderwijs is dynamisch, zelfs nu onderwijsteams vooral online contact met onze studenten hebben. In een steeds digitalere wereld vragen onze studenten, ouders, stakeholders en de maatschappij ons om een brede visie op onderwijs en de maatschappij. De ondernemingsraad denkt mee met het college van bestuur over deze visie, die ook terugkomt in de diverse kaders: het burgerschapskader, het pedagogisch kader, het didactisch kader, het kader loopbaanontwikkeling & loopbaanbegeleiding en het kader digitalisering van het onderwijs. De ondernemingsraad kijkt naar deze kaders vanuit het perspectief van de medewerker, de beroepspraktijk en de student. Daarbij moet de kwaliteit van het onderwijs steeds het uitgangspunt zijn.

Het jaar 2020 heeft ervoor gezorgd dat er op een andere manier gekeken moest worden naar hoe de werkzaamheden uitgevoerd konden worden, doordat we noodgedwongen thuis moesten werken vanwege corona. Digitaal werken heeft een vlucht genomen; we werken met online meetings, digitale lessen en webinars. Zaken waar we in januari nog niet bij stil stonden, waren in december *common sense*. Desondanks heeft de ondernemingsraad in het afgelopen jaar een aantal thema's kunnen realiseren. Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste.

Werkplekbeleid

Door de nieuwe realiteit is Albeda gedwongen na te denken over thuiswerken. De eerste stap die gezet is, is het faciliteren van thuiswerken. De ondernemingsraad is geraadpleegd over het bieden van voorzieningen voor de thuiswerkplek, waarbij aandacht is gevraagd voor de arbo-vereisten voor de thuiswerkplek. Daarnaast zijn er met de ondernemingsraad verkennende gesprekken gevoerd over het maken van thuiswerkbeleid. Deze zoektocht zal worden voortgezet in 2021.

Vergoeding woon-werkverkeer en thuiswerkvergoeding

Het college van bestuur heeft aan de ondernemingsraad een voorstel voorgelegd hoe om te gaan met het declareren van woon-werkverkeer en het toekennen van een thuiswerkvergoeding per 1 januari 2021, met inachtneming van de belastingwetgeving en richtlijnen van het Nibud. De ondernemingsraad heeft hiervoor bij de ondernemingsraden van de grote steden navraag gedaan over de uitvoering hiervan bij deze roc's.

Regeling werkverdeling

In 2019 heeft de ondernemingsraad een initiatiefvoorstel ingediend bij het college van bestuur voor de regeling werkverdeling. Begin 2020 is met het college van bestuur een nieuwe regeling werkverdeling overeengekomen, ingangsdatum 1 augustus 2020. De basis van de regeling is dat het werk eerlijker verdeeld wordt onder de docenten en onderwijsondersteuner (C tot en met E) en dat iedere medewerker met een L-functie verbonden blijft aan het onderwijs, de primaire taak binnen Albeda.

Verlofregistratie OBP

Met ingang van 1 januari 2020 registreert het obp verlof in Afas. Er bereikte de ondernemingsraad vragen van het obp over de totstandkoming van de berekening van de verlofuren en het creëren van overzicht voor de medewerkers. Hierover is gesproken met HRM en er zijn aanpassingen gedaan in het systeem.

Aanbesteding arbodienst

In de tweede helft van 2020 is de ondernemingsraad betrokken geweest bij het proces van de Europese aanbesteding van een nieuwe arbodienst. In 2021 zal de implementatie van de nieuwe arbodienst plaats vinden.

Optimalisatie financiële systemen

In de zomer van 2020 zijn er drie nieuwe systemen geïntroduceerd. Dit betreft de twee nieuwe financiële pakketten van QlikView financieel en het inkoopprogramma P2P. De implementatie hiervan is niet vlekkeloos verlopen. De ondernemingsraad heeft in zijn gesprekken met het college van bestuur de uitdagingen met betrekking tot deze implementatie besproken en de daaruit volgende acties gevolgd. Een voor de ondernemingsraad belangrijk punt is dat Albeda voor toeleveranciers een betrouwbare partner blijft.

Transitieplannen stafafdelingen

De transitieplannen van de stafdiensten zijn door het college van bestuur aan de ondernemingsraad voorgelegd. De raad heeft de onderdeelcommissies van de staven geraadpleegd. De onderdeelcommissies zijn in het voortraject door de directeuren geïnformeerd waardoor de gelegenheid er was om met de directies mee te denken. Bij de toelichting van de directeur aan zijn/haar stafdienst was een lid van de onderdeelcommissie aanwezig. Vragen van de onderdeelcommissies zijn besproken door de ondernemingsraad en meegenomen bij de advisering aan het college van bestuur. Punten van aandacht zijn onder meer geweest: tijdpad transitie, samenhang van de plannen tussen de staven met als doel verbetering van de integrale samenwerking met en tussen de staven, de samenhang van de transitieplannen met het programma operational excellence en monitoring door middel van voortgangsrapportages.

3.2 Studentenraad

De studentenraad bestaat uit negen 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, studentcommissies en pizzasessies.

3.2.1 Overleg college van bestuur

In 2020 is zes keer overleg gevoerd met het cvb. Vanwege de coronamaatregelen zijn deze overleggen gedeeltelijk fysiek en deels online gevoerd. Er was sprake van een open en goed overleg. De volgende onderwerpen zijn ter besluitvorming aan de studentenraad voorgelegd: gebruik Albedapas, prijzen en assortiment catering, duurzaamheid, beveiliging/veiligheid Albeda-locaties, leermiddelenbeleid, experimenten vermindering begeleide onderwijstijd en profiel lid cvb. Verder is gesproken over de kwaliteit van het onderwijs, met name tijdens dit digitale onderwijstijdperk, communicatie tussen onderwijspersoneel en studenten, gebruik van mondkapjes en leerwerkplaatsen.

3.2.2 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 2020 ingezet voor het werven van nieuwe leden en het vergroten van de bekendheid van de studentenraad onder alle Albeda-studenten. Dit hebben zij gedaan door middel van een promotiefilm en nieuwsflitsen die verspreid werden onder alle Albeda-studenten. De leden van de studentenraad zijn daarnaast actief binnen Albeda als ambassadeurs. Zij waren aanwezig bij onder andere de jaaropening, het onderwijscongres en de jongerenbijeenkomst van de Rabobank.

3.3 Albeda supportplatform

Het Albeda supportplatform is een platform voor alle mensen die sterk betrokken zijn bij het persoonlijke leven van de student. Deze mensen noemen wij studentsupporters: ouders, verzorgers, (andere) familieleden, een nauw betrokken buur, vriend of vriendin, die onze studenten supporten in

hun ontwikkeling. Albeda vindt het belangrijk hoe studentsupporters kijken naar ons onderwijs en onze organisatie, omdat dit ons helpt te leren en te verbeteren. Het supportplatform komt drie keer per studiejaar samen om met de voorzitter van het cvb in gesprek te gaan over Albedagerelateerde thema's. Vaak komt ook een medewerker (een directielid, onderwijsleider of student) iets over het onderwerp vertellen. Het supportplatform bestaat uit 29 leden. In 2020 is het platform drie keer samengekomen, waarvan twee keer online. In juni was het thema 'Corona en de gevolgen daarvan voor studenten het en onderwijs'. In september stond de bijeenkomst in het teken van kennismaken met nieuwe leden en met Albeda. Daarnaast is het gesprek gevoerd met de aanwezigen over de maatregelen rondom corona en zijn ervaringen gedeeld. In december heeft er nog een online bijeenkomst plaatsgevonden. Onderwerpen van deze bijeenkomst waren studentenraad, associate degree en het onderzoeksrapport van de inspectie.

4. Effecten van de coronacrisis (zaken met een politieke of maatschappelijke impact)

Er is in 2020 maar één onderwerp geweest dat Albeda in al haar facetten heeft beïnvloed: het coronavirus. Het coronavirus heeft invloed gehad op onze manier van onderwijs geven, onze organisatie, op onze onderlinge contacten en op ons welbevinden, vooral van onze studenten, maar ook van onze medewerkers.

4.1 Overschakeling op online onderwijs

Vanaf half maart moesten we door de lockdown grotendeels overschakelen op online onderwijs: een nare aanleiding die heeft geleid tot een ongekende versnelling van de innovatie in het onderwijs. Iedere medewerker en iedere student moest zo snel mogelijk thuis beschikken over een device met de juiste programma's en een internetverbinding. Voor studenten die niet (direct) konden beschikken over een device of internet bleef het mogelijk om naar school te komen en daar de online lessen te volgen. Ook zijn er laptops uitgeleend en wifi-abonnementen verstrekt. De gebouwen zijn te allen tijde opengebleven voor studenten die vanwege een lastige thuissituatie de lessen niet thuis konden volgen.

Gezien de kwetsbaarheid van onze studenten en het feit dat het bij mbo om praktijkonderwijs gaat, hebben we gekozen voor een maximale bezetting van het gebouw van 50%. Studenten niveau 1 beschouwen we als kwetsbaar en hebben hun lessen nagenoeg volledig op school kunnen volgen. Het praktijkonderwijs is zoveel mogelijk voortgezet, binnen de mogelijkheden van de coronamaatregelen. Uitgangspunt was dat 50% van de lessen, waaronder zoveel mogelijk praktijklessen, op school plaatsvonden, alles met inachtneming van de dan geldende regels van het RIVM. 23 lokalen zijn omgebouwd naar future classrooms die geschikt zijn voor gecombineerd fysiek en online lesgeven en er zijn opnamestudio's ingericht zodat docenten hier filmpjes op kunnen nemen ten behoeve van de online lessen. Voor de technische en didactische ondersteuning is gebruik gemaakt van diverse informatiestromen zoals webinars, informatie via de website, digitale nieuwsbrieven en telefonische hulplijnen. Ook ontstonden in de teams allerlei initiatieven om elkaar te ondersteunen. Een werkgroep van digitale experts uit alle colleges heeft in hoog tempo met elkaar deze technische en didactische ondersteuning samengebracht en gecommuniceerd.

4.2 Kaders in coronatijd

De richtlijnen van de overheid (verwoord en continu bijgesteld in het Servicedocument aanpak corona mbo van de MBO Raad) zijn leidend geweest in alle keuzes die we het afgelopen jaar hebben gemaakt. Daarnaast toetsten we de inrichting van ons onderwijs in coronatijd aan drie uitgangspunten die we op basis van onze missie, visie op onderwijs en koers Albeda Zet de Toon! hebben benoemd:

1. Alle studenten hebben recht op aandacht van docenten, begeleiders en ondersteuners.

In deze tijden van corona heeft het aspect veiligheid een nieuwe dimensie gekregen. Teams toetsen de kwaliteit van hun onderwijs aan de twee pijlers van het pedagogisch kader (2019): Wordt de pedagogische relatie tussen medewerkers en studenten versterkt? Voelen studenten en medewerkers zich veilig op school?

2. Vertrekpunt is de onderwijsbehoefte van de student in relatie tot de opleiding.

Teams toetsen de kwaliteit van hun onderwijs aan de (minimale) eisen van basiskwaliteit en blijven werken aan het realiseren van topkwaliteit voor vier van de vijf kwaliteitsgebieden: onderwijsproces, examinering en diplomering, schoolklimaat en kwaliteitszorg en ambitie. Juist in deze periode waarin we een groot deel van ons onderwijs op afstand uitvoeren is deze ambitie van belang.

3. Team aan zet.

Teamleden zijn samen verantwoordelijk voor uitstekend en inspirerend onderwijs voor iedereen. Speerpunt één uit Albeda Zet de Toon! Het belangrijkste in een team is de samenwerking en de dialoog over hoe het onderwijs samen wordt vormgegeven en hoe de taken onderling in het team worden verdeeld. Het gesprek wordt gevoerd aan de hand van de vier resultaatgebieden van een team: de student, de medewerker, de organisatie en de buitenwereld. Het kader voor de inrichting van het onderwijs biedt voldoende ruimte voor teams om dit gesprek te (blijven) voeren.

Vanaf het eerste begin van de coronacrisis heeft Albeda afspraken vastgelegd in kaders voor het onderwijs en kaders voor examinering. Deze 'Albedakaders in coronatijd' zijn en worden bijgesteld wanneer de situatie daar om vraagt. In het wekelijkse onderwijsoverleg met directies - directeuren en adjuncten - krijgt het cvb terugkoppeling vanuit de colleges en de teams over de situatie in de colleges. Met de studentenraad, ondernemingsraad, supportplatform en hulpinstanties is veelvuldig overleg geweest over maatregelen en effecten van de maatregelen.

4.3 Veiligheidsdriehoek

De Albeda veiligheidsdriehoek, bestaande uit de manager integrale veiligheid, adviseur sociale veiligheid en adviseur/woordvoerder cvb, heeft in samenwerking met de locatiemanagers locatieplannen opgesteld om veilige opening van locaties mogelijk te maken. Verder zijn onder meer protocollen opgesteld voor medewerkers en studenten om voorbereid te zijn op mogelijke besmettingen. Ook is een deel van het bron- en contactonderzoek uitgevoerd door de veiligheidsdriehoek.

Diverse organisatorische maatregelen waren noodzakelijk om het onderwijs mogelijk te maken. Naast aanpassingen in de gebouwen zijn ruimere openingstijden van de gebouwen gehanteerd om zodoende lesspreiding mogelijk te maken. Ook zijn er afspraken met de RET (het Rotterdamse openbaarvervoersbedrijf) en met andere onderwijsinstellingen gemaakt over gespreid vervoer.

4.4 Impact op studenten

De coronacrisis heeft grote impact op onze studenten. Er zijn zorgen over de sociale en persoonlijke ontwikkeling bij een deel van de studenten. We zien een toename in psychische problematiek die bovendien gemiddeld ook nog zwaarder is. Door de beperkte fysieke contacten kunnen dit soort problemen echter ook onder de radar blijven. Het contact met school wordt wisselend ervaren. Sommige studenten geven aan gebrekkig contact met school te voelen; ze vinden het lastig een relatie op te bouwen met docenten en klasgenoten die ze nauwelijks zien. Een van de afspraken in het kader onderwijs was wekelijks contact tussen slb'er en student. Dit heeft ertoe geleid dat in het afgelopen jaar meer slb-gesprekken zijn gevoerd dan in het jaar daarvoor. Studenten geven ook aan een hogere prestatiedruk te ervaren. Dit zou kunnen komen door het feit dat online lessen veelal met meer opdrachten gepaard gaan. Onder studenten zijn echter grote verschillen waar te nemen in beleving van de coronacrisis. Er zijn ook studenten die in deze tijd juist grote stappen zetten.

Om de kwaliteit van het onderwijs te verbeteren en de digitale didactiek te ondersteunen is veel geïnvesteerd in de infrastructuur en in de professionalisering van docenten. De cognitieve en beroepsmatige ontwikkeling van studenten levert een voorzichtig eerste beeld op dat de online lessen hebben geleid tot een hogere aanwezigheid, dat er meer lessen geroosterd zijn geweest en dat de resultaten voor de generieke vakken (Nederland, Engels, rekenen) stabiel zijn of verbeteren. Vanaf het najaar zijn inhaal- en ondersteuningsprogramma's gestart, in totaal is voor 5.700 studenten een aanvraag ingediend.

Een belangrijk knelpunt in de beroepsmatige ontwikkeling lag in de beroepspraktijkvorming. Elf van de dertien Albeda-colleges hadden 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. Door intensieve samenwerking in de regio zijn de tekorten stevig gedaald. Er zijn veel initiatieven ontplooid om studenten een alternatieve bpv aan te bieden.

4.5 De personele betekenis

Ook voor medewerkers heeft de coronacrisis grote impact op de wijze waarop ze hun werk uit kunnen voeren en op hun welbevinden. Voor velen gold dat zij naast het online leren werken ook in de privésituatie vaak te maken hadden met uiteenlopende persoonlijke zorgen. De werkdruk was hoog, het ziekteverzuim was echter lager. De ontwikkeling van de digitale vaardigheden van medewerkers is in een stroomversnelling gekomen, wel is hier sprake van grote verschillen tussen medewerkers.

4.5 Aanwending middelen vanuit het Nationaal programma onderwijs

Leerlingen en studenten verdienen volwaardig onderwijs en een goede toekomst, ondanks corona. Daarom trekt de overheid de komende tweeënhalf jaar in totaal € 8,5 miljard uit voor een Nationaal Programma Onderwijs. Het Nationaal Programma Onderwijs helpt leervertragingen in te halen en het onderwijs te verbeteren. Het ministerie van OCW is met de MBO Raad en andere partners overeengekomen dat het geld geïnvesteerd wordt in een aantal thema's waarvan vier van toepassing zijn op het mbo:

- Welzijn studenten en sociale binding met de opleiding (mbo, hbo en wo).
- Soepele in- en doorstroom (mbo, hbo en wo).
- Aanpak jeugdwerkloosheid (mbo).
- Ondersteuning en begeleiding op het gebied van stages (mbo en hbo).

In het overleg onderwijs bespreken de directies welke prioriteiten worden gezien om te komen tot optimale inzet. De colleges en staven geven in hun managementrapportages aan op welke wijze zij de middelen aanwenden. Finance & Control rapporteert de totale besteding en komt met de kaders voor de verantwoording.

4.6 Visie op het onderwijs vanaf september 2021

We willen gebruik maken van het moment om innovaties door te voeren. Het doel is om de positieve effecten, het potentieel van digitalisering, het werken met kleine groepen te benutten en om de individuele begeleiding een impuls te geven. Daarbij zijn leidende principes voor de inrichting geformuleerd. Het onderwijs in september:

- Gaat uit van de leerbehoefte van studenten.
- Wordt aangeboden met een effectieve mix van fysiek (inclusief praktijkonderwijs en bpv) en digitaal onderwijs.
- Vindt fysiek plaats in kleine(re) groepen.
- Voorziet in persoonlijke begeleiding afgestemd op de behoefte van de student.

Om dit nader vorm te geven zijn we bezig met de ontwikkeling van een werkplan met daarin de kernactiviteiten die voor september uitgevoerd moeten worden. Hierbij hebben we aandacht voor praktische zaken als roostering en de inrichting van onze systemen, voor flexibel werken en professionalisering, en voor verantwoording.

Als belangrijke stap in een gezamenlijke aanpak organiseren alle Albeda-colleges en -staven in het eerste deel van 2021 een tweedaagse 'digitaal leren en werken'.

5. Onderwijs

5.1 Positief resultaat inspectieonderzoek

In maart 2020 ontving Albeda de beoordeling van het uitgebreide vierjaarlijkse inspectieonderzoek naar de kwaliteit van ons onderwijs. Van de onderzochte opleidingen werden vier met 'goed' beoordeeld. Het betreft hier de opleidingen Acteur, Verzorgende-IG, Allround kapper en Assistent dienstverlening & zorg. Alle overige onderzochte opleidingen kregen het oordeel 'voldoende'. Dit betekent dat de basiskwaliteit op orde is. De vier opleidingen die de waardering goed hebben gekregen, stijgen boven de basiskwaliteit uit. Hiermee bewijst het bestuur niet alleen goed te sturen, maar ook prima te weten als teams hierboven uitsteken.

Daarnaast ontving het bestuur een 'goed' voor het bestuurlijk handelen op het gebied van kwaliteitszorg & ambitie en een 'voldoende' voor financieel beheer. Het inspectierapport leidt tevens tot de bevestiging dat het goed is dat wij extra focus leggen op het gebied van studiesucces.

Overige constatering in het inspectierapport:

- De doelstellingen en speerpunten van het bestuur, zoals vastgelegd in 'Albeda Zet de Toon!' werken door op college- en opleidingsniveau.
- Albeda heeft een professionele kwaliteitscultuur: grote betrokkenheid en professionaliteit van het personeel zijn de basis waarop verbeteringen tot stand komen.
- Er wordt onderling geleerd van wat er is ontwikkeld, hierdoor worden goede voorbeelden elders in de organisatie gebruikt.
- Veel teams werken aan de verbetering van het beroepsbeeld van studenten. Ook verbeteren docenten de kwaliteit van hun lessen.
- Albeda beoordeelt of de verbeteringen ook zorgen voor minder uitval van studenten.
- De inrichting van de leerwerkplaatsen draagt bij aan de innovatie van de programma's, het beroepsbeeld en de vaardigheden van de studenten.
- Het vak burgerschap wordt een pareltje binnen Albeda genoemd.

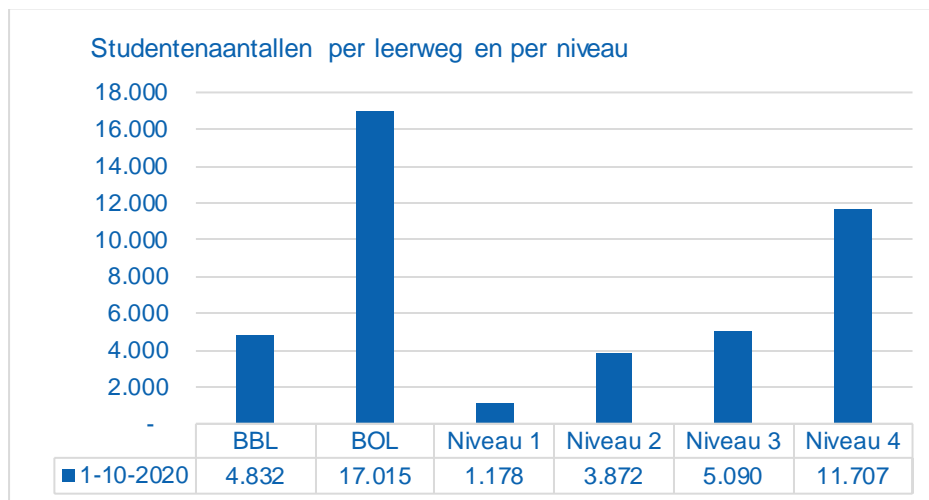
5.2 Opleidingsaanbod en aantal studenten

We bieden 124 beroepsopleidende leerweg-opleidingen (bol) en 53 beroepsbegeleidende leerweg-opleidingen (bbl) aan. Bij de bbl-opleiding werkt de student minimaal 610 uur per jaar en leert het vak direct in de praktijk. Bij de bol-opleidingen wordt de praktijkervaring opgedaan tijdens de stages en in de leerwerkplaatsen. Onze opleidingen zijn verdeeld over dertien colleges die de merknaam Albeda dragen. De colleges hebben een direct herkenbare link naar het werkveld c.q. de beroepsgroep waarvoor zij opleiden. Bij het samenstellen van het opleidingsaanbod houden we rekening met de doelmatigheid. Opleidingen worden getoetst aan arbeidsmarktrelevantie, uitvoerbaarheid binnen het budget en macrodoelmatigheid in relatie tot het aanbod in de regio. Ons actuele opleidingsaanbod is te vinden op albeda.nl.

In het kader van de leerwerkakkoorden, de pilot praktijkleren en contractonderwijs wordt geïnvesteerd in het ontwikkelen van deelkwalificaties, modulaire opleidingen en contractactiviteiten in de derde leerweg voor werkenden en werkzoekenden. Albeda biedt via contractonderwijs zo'n 90 opleidingen, trainingen en scholing aan. Dit betreffen trainingen en opleidingen op het gebied van algemene vaardigheden, zorg, facilitaire dienstverlening en sociaal & pedagogisch werk. Daarnaast biedt Albeda opleidingen educatie (Nederlandse taal) en inburgeringscursussen aan.

In samenwerking met Zadkine biedt Albeda ook opleidingen vavo (examenklassen mavo, havo, vwo) aan bij VAVO Rijnmond College en mbo-opleidingen in de techniek (Techniek College Rotterdam). Het verslag over Techniek College Rotterdam staat in paragraaf 1.7. Het verslag over VAVO

Rijnmond College is opgenomen in het jaarverslag van Zadkine, omdat de studenten ingeschreven staan bij Zadkine.



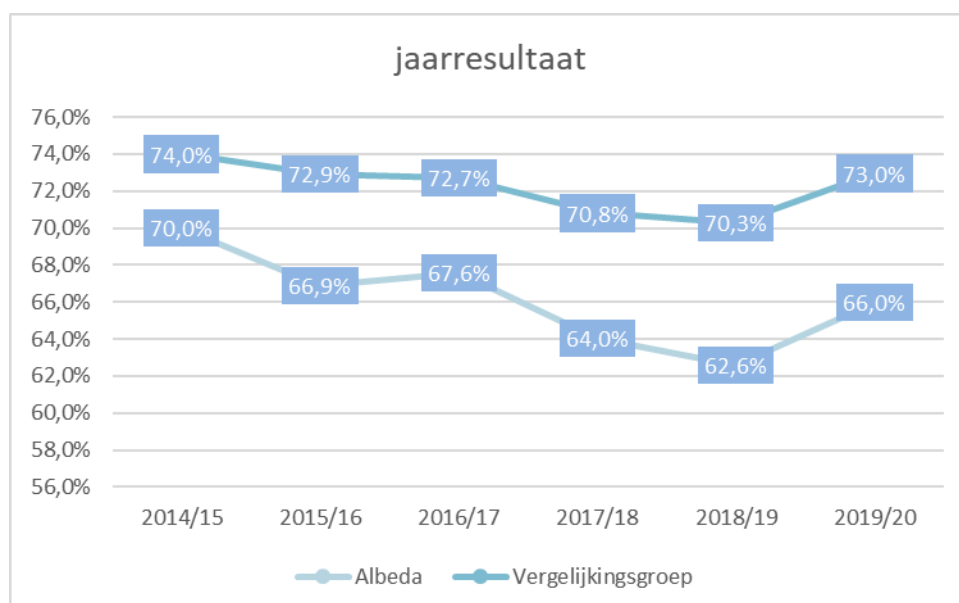
Figuur 4: Aantal mbo-studenten per leerweg en per niveau

Bron: Finance & Control, 1 oktober 2020

De meeste studenten volgen een bol-opleiding op niveau 4. Zowel in de bol- als in de bbl-opleidingen zien we een groei in studentenaantallen. Vooral het aantal studenten in de zorg groeit; in andere sectoren is het studentenaantal stabiel. We verwachten een groei van het percentage bol-studenten en een daling van het percentage bbl-studenten in de komende jaren.

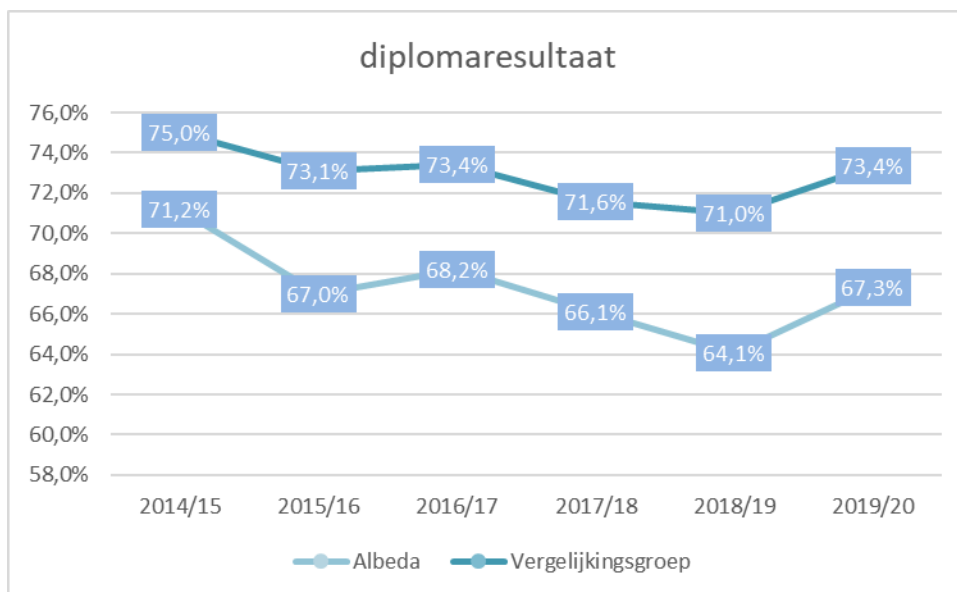
5.3 Onderwijsresultaten

In de voorlopige jaarlijkse cijfers over 2019-2020 zien we dat de jaar- en diplomaresultaten ruim 3% stijgen ten opzichte van 2018-2019. Het startersresultaat daalt in 2017-2018 nog licht. Uit de voorlopige cijfers blijkt echter dat in 2018-2019 het startersresultaat weer met 1% stijgt. Zie paragraaf 6.1 in het hoofdstuk 'Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022' voor informatie over de ontwikkelingen op het gebied van voortijdig schoolverlaten (vsv).



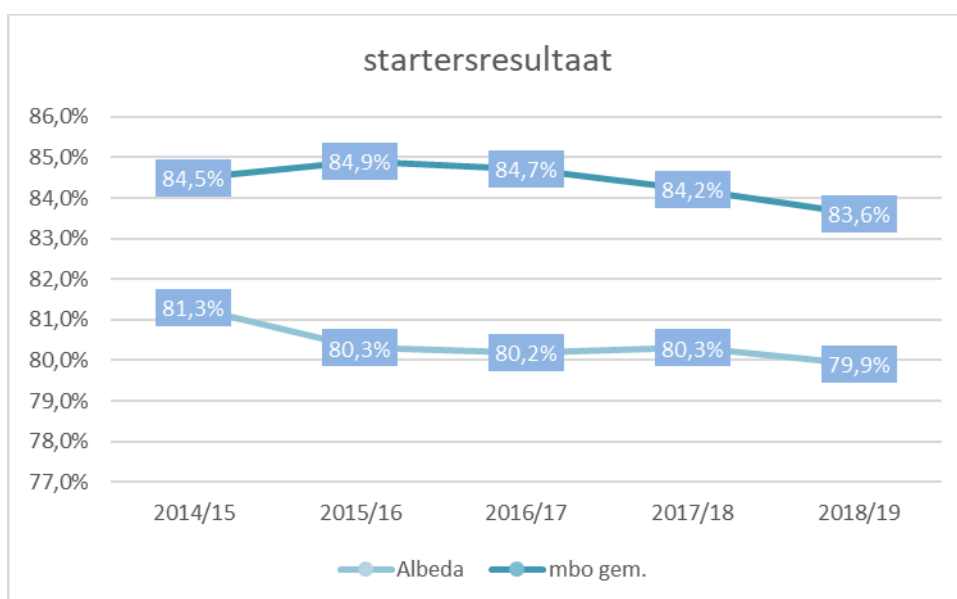
Figuur 5: Jaarresultaat Albeda (resultaten per jaar)

Bron: Duo open onderwijsdata '14/'15 tot en met '19/'20. De vergelijkingsgroep is bepaald door 'het gewogen gemiddelde op basis van deelnemersaantallen'



Figuur 6: Diplomaresultaat Albeda (resultaten per jaar)

Bron: Duo open onderwijsdata '14/'15 tot en met '19/'20. De vergelijkingsgroep is bepaald door 'het gewogen gemiddelde op basis van deelnemersaantallen'



Figuur 7: Startersresultaat Albeda (resultaten per jaar)

Bron: Resultaat per jaar MBO Raad, benchmarkmbo '14/'15 tot en met '18/'19

5.4 Data-gedreven werken ter bevordering van studiesucces

In september 2019 besloten cvb en directies tot een gezamenlijke aanpak voor het ophogen van studiesucces binnen het hele Albeda. Onder studiesucces verstaan we hierbij het maximale uit de student halen door het meest effectieve onderwijs. Studiesucces gaat om meer dan alleen diploma's maar ook om socialisatie, persoonlijke groei, 21^{ste}-eeuwse vaardigheden. Met het actie-onderzoek studiesucces richten teams zich op het onderzoeken en systematisch verbeteren van het onderwijs, stapsgewijs, evidence informed en data-gedreven. Data zijn van belang voor de keuzes die het team maakt om het studiesucces te verhogen. In 2020 zijn vier teams gestart met het actieonderzoek.

Begin 2021 zijn drie nieuwe teams met dit onderzoek gestart. Daarnaast starten later in 2021 in ieder geval nog drie andere teams.

Dit data-gedreven werken vinden we van belang bij de verdere ontwikkeling van ons onderwijs. In 2020 hebben we in samenwerking met Cinop geanalyseerd welke activiteiten het meest bepalend zijn voor de tevredenheid van verschillende groepen studenten. Dit geeft informatie voor de keuzes die teams en colleges maken in het onderwijs aan studenten.

Een data-managementplan heeft tot doel de koppeling mogelijk te maken tussen data en de groepen studenten die participeren in onderwijsontwikkeltrajecten, zodat we door onderzoek meer leren over de resultaten van deze trajecten.

5.5 Onderwijsontwikkeling

Uitvoering van de strategische visie Albeda Zet de Toon!

Albeda wil een topschool zijn voor studenten en bedrijven in de regio Rotterdam-Rijnmond. Om deze ambitie te realiseren zijn in de strategische visie Albeda Zet de Toon! vijf speerpunten bepaald die het onderwijs direct of indirect raken:

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.

Speerpunten 1, 2 en 5 vormen de directe basis voor ons handelen en ons onderwijskundig beleid. De thema's uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn eveneens aan deze drie speerpunten gerelateerd.

Bij de strategische visie hoort ook de visie op onderwijs die we in 2020 hebben vastgesteld. Onze onderwijsvisie bestaat uit vier pijlers:

- Onderwijs maken we samen.
- De persoonlijke ontwikkeling van studenten staat centraal.
- Ons onderwijs is uitdagend.
- Opleiden doen we toekomstgericht.

De onderwijsvisie is leidend voor de inrichting van het 'onderwijs van morgen'.

Digitalisering van het onderwijs

De ontwikkelingen op het gebied van digitalisering van het onderwijs zijn door corona in een stroomversnelling terecht gekomen. We werken met elkaar toe naar goed digitaal onderwijs: én omdat we streven naar uitstekend en inspirerend onderwijs én omdat we geen keuze hebben vanwege corona. Eind 2020 is het kader digitalisering van het onderwijs vastgesteld. In dit kader worden drie programmaliijnen onderscheiden: 1. Digitaal geletterde medewerkers. 2. Goed digitaal onderwijs. 3. Een passende infrastructuur.

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 participerende

teams (vermeld in onderstaande tabel) doen mee aan een interne evaluatie waarin de opzet en de effecten van deze experimenten jaarlijks worden onderzocht.

In lijn met het 'Servicedocument 5.0 Aanpak corona mbo' hebben we voor alle opleidingen de inrichting van de onderwijstijd versoepeld. Opleidingen krijgen meer regelruimte, waarbij ze de kwaliteit van het onderwijs en diplomawaarde in acht nemen. Gezien de overstap naar online onderwijs en de bpv-tekorten als gevolg van corona geeft het herinrichten van de onderwijstijd op korte termijn docenten én studenten meer rust. Voor de middellange termijn gaan teams beoordelen welke onderdelen van het onderwijsprogramma ze online blijven aanbieden omdat het goed werkte. Daarbij zal ook gekeken worden naar de onderwijstijd.

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, Beroeps-campus)	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)	

Tabel 1: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2018-2019

2019-2020		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	
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)	
Beveiliging niv. 3 (DVL)	Zorgcollege, dienstverlening niv. 2 (DVL, overige locaties zijn in 2018-2019 gestart)	

Tabel 2: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2019-2020

2020-2021		
Vermindering bot-uren	Verschuiving bot-bpv	Combinatie
Entreeopleiding niv. 1 (alle locaties)	Pedicure niv. 3 (SPL)	Maatschappelijke zorg niv. 3 (alle locaties, ALX al gestart in 19-20)
Medewerker sport & recreatie niv. 2 (RSS)		Ondersteunende administratieve beroepen, uitstroomprofielen: Medewerker financiële administratie en Medewerker secretariaat & receptie niv. 2 (WEE)
Leidinggevende leisure & hospitality niv. 4 (ZHP)		
Beveiliging niv. 3 (HSS)		
Handhaver toezicht & veiligheid niv. 3 (HSS)		
Mode niv. 2 (SPL)		

Tabel 3: Overzicht experimenten onderwijstijd gestart in schooljaar 2020-2021. Deelnemende opleidingen aan experimenten bot (Onderwijs & Kwaliteit, 2020)

Leerwerkplaatsen

De Inspectie (maart 2020) heeft tijdens het onderzoek een groot aantal opleidingen met een leerwerkplaats bezocht en constateert dat de leerwerkplaatsen bijdragen 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. Een leerwerkplaats biedt een leer- en werkomgeving ingericht door school en één of meer bedrijven, waarin studenten de bekwaamheden voor een beroep kunnen verwerven. Leerwerkplaatsen vallen onder de begeleide onderwijstijd van een opleiding. Ze zijn een belangrijk vliegwiel voor het versterken van de relatie tussen onderwijs en praktijk en bieden ruimte voor flexibiliteit en maatwerk in het onderwijs. Het aantal leerwerkplaatsen groeit gestaag: van 37 in 2018, naar 46 in 2019 naar 51 in 2020. Het aantal fluctueert, afhankelijk van de bedrijven. In de loop van 2020 is een aantal leerwerkplaatsen voor studenten op niveau 1 in de zorg als gevolg van de coronacrisis dichtgegaan. Andere opleidingen in bijvoorbeeld het onderwijs en de kinderopvang konden juist weer met een leerwerkplaats starten.

Practoraten

In het Albeda practoraat leerwerkplaatsen wordt op een groot aantal thema's onderzoek gedaan. Doel is de onderwijspraktijk te ontwikkelen, te ondersteunen en te vernieuwen. In 2020 heeft het practoraat in opdracht van de gemeente een onderzoek uitgevoerd naar de inrichting en effectiviteit van de Onderwijszorgarrangementen in de entreeopleidingen van Albeda en Zadkine. Naast dit onderzoek is een aantal onderzoeken in de zorg gestart met subsidies van Zon. Mevrouw dr. Ada ter Maten-Speksnijder is de practor (hoofdonderzoeker) van het practoraat.

Het rekenpractoraat, na het stopzetten van de subsidie door OCW, in goed overleg met de elf betrokken mbo's en de onderzoekers in 2020 gestopt. Albeda is in 2020 uit de Federatie Christelijk Mbo gestapt en daarmee uit het practoraat 'Waarderen van verschillen' van de Federatie. In het kader van burgerschap wordt waar mogelijk met de practor samengewerkt.

Beroepspraktijkvorming (bpv)

Bpv is een essentieel onderdeel van de middelbare beroepsopleiding. De kwaliteit van de bpv wordt bepaald door:

- De koppeling van studenten aan hun bpv-plaats en de voorbereiding hiervan.
- De inhoudelijke aansluiting tussen de activiteiten op de bpv en het curriculum
- De begeleiding tijdens de bpv.

De (clusters van) colleges hebben ieder een goed netwerk van bedrijven en instellingen in de sector waarvoor wordt opgeleid. Zowel op cvb- als op directieniveau wordt gewerkt met raden van advies of andere overlegvormen.

Het aantal beschikbare bpv-plaatsen is vaak een voorspeller van werkgelegenheid in een bepaald beroep. In verband met een toekomstbestendig portfolio monitoren we twee keer per jaar de beschikbaarheid van bpv-plaatsen via de Albeda bpv-barometer. In februari en oktober 2020 was het percentage studenten zonder (toereikende) bpv-plaats respectievelijk gemiddeld 2,2 procent en 8,5 procent van de studenten; in 2018 was het 1,7 procent en 1,9 procent.

In oktober 2020 zijn de gevolgen van de coronacrisis op het aantal beschikbare bpv-plaatsen duidelijk zichtbaar. Elf van de dertien Albeda-colleges hebben te maken met (grote) bpv-tekorten; zowel opleidingen in sectoren die te maken hebben met contactbeperkende maatregelen als in sectoren waarin de vraag naar personeel groot is. De monitoring van de bpv-tekorten hebben we geïntensiveerd, zodat we wekelijks beschikken over actuele cijfers. De samenwerking is een succes, de tekorten dalen. Zie ook hoofdstuk 6, paragraaf 6.3.

Keuzedelen

Een mbo-opleiding bestaat uit een basisdeel, een profieldeel en keuzedelen. Alle teams bieden meerdere keuzedelen aan die aansluiten bij de vaardigheden die het ministerie van OCW belangrijk acht voor de toekomst. In totaal worden binnen Albeda 188 keuzedelen aangeboden. Dit zijn er ruim 50 meer dan in 2019. Er zijn verschillende soorten keuzedelen:

- Generieke keuzedelen: bijvoorbeeld digitale vaardigheden basis, ondernemend gedrag, persoonlijk profileren.
- Verbredende keuzedelen: bijvoorbeeld mensen met een geboren hersenafwijking, imagestyling en mensen met een licht-verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag.
- Verdiepende keuzedelen: bijvoorbeeld eetcultuur en -wensen, ernstige meervoudige beperkingen en sportspecialisatie instructeur nr.1.
- Keuzedelen gericht op doorstroom: bijvoorbeeld voorbereiding hbo, voorbereiding pabo en doorstroom naar niveau 3 zorg & welzijn.

In 2020 is een begin gemaakt met het ontwikkelen van college- en Albedabrede keuzedelen. Op basis van deze pilot wordt de inrichting van Eduarte bijgesteld.

In het schooljaar 2019-2020 is in 3% van de gevallen gebruik gemaakt van de mogelijkheid om een niet-gekoppeld keuzedeel te volgen. Deze niet-gekoppelde keuzedelen zijn gekozen omdat studenten hiermee kansen zien voor verbreding of verdieping, of omdat deze keuzedelen ondersteunend zijn voor doorstroom naar vervolgonderwijs. Aanvragen voor het volgen van een niet-gekoppeld keuzedeel en controles op ondoelmatige overlap lopen via de examencommissies. De niet-gekoppelde keuzedelen, hetgeen keuze delen betreffen die opgenomen zijn in de ministeriële regeling en opgenomen in artikel 7.2.4 in het 6e lid, leiden in geen geval tot het niet voldoen aan het minimale wettelijke uren criterium.

Internationalisering

In onze kadernotitie Internationalisering 2017-2022 staat de inbedding van het internationaliseringsbeleid in het onderwijs centraal. Inmiddels zijn we gestart met de evaluatie van dit kader. Dit levert input op voor het kader 2022-2027.

Tot en met 2019 hebben we een groei gezien in het aantal studenten dat in het buitenland een internationale ervaring heeft opgedaan. Ten gevolge van corona is deze stijgende lijn abrupt afgebroken. De digitale mogelijkheden hebben ons geholpen om contact te houden met onze partners in het buitenland waardoor een aantal projecten door kon gaan, zoals New Skills for Teachers waarin

onder meer goede praktijkvoorbeelden van het online lesgeven met elkaar gedeeld werden. Ook hebben we ingezet op andere manieren van internationalisering, zoals internationalisering @home en professionalisering van medewerkers door middel van webinars en dergelijke.

Albeda is in het bezit van het Charter kwaliteitskeurmerk en in mei 2020 hebben we daar een vervolg op aangevraagd in de vorm van een accreditatie vanuit het Nationaal agentschap Erasmus plus. We verwachten hier in 2021 een positieve uitslag op.

[Doorstroom naar associate degree \(Ad\) en doorstroomprogramma's mbo-hbo](#)

In de regio Rijnmond worden onder de vlag van de Rotterdam Academy, een samenwerkingsverband van Hogeschool Rotterdam, Zadkine en Albeda, Ad-trajecten ontwikkeld en aangeboden. In 2020 stroomden 162 Albeda-studenten door naar een Ad-opleiding. Dat is 37 meer dan in 2019. Er stroomden 584 Albeda-studenten door naar een bacheloropleiding, 35 meer dan in 2019. Veruit de meeste Albedastudenten kiezen voor een opleiding in de economische sector bij de Hogeschool Rotterdam. Daarnaast stromen relatief meer studenten door naar de sectoren Onderwijs en Gedrag & Maatschappij.

Samen met de mbo- en hbo-instellingen uit de regio bieden we bij Albeda twee doorstroomprogramma's mbo-hbo: één voor het economisch domein en één voor de pabo. Het doorstroomprogramma in het economische domein - ontwikkeld door Albeda, Zadkine en STC in samenwerking met Inholland en de Hogeschool Rotterdam - start in het tweede jaar van de mbo-opleiding en loopt door tot in het eerste jaar op het hbo. Elementen uit het programma zijn onder meer een ontwikkelassessment, een keuzedeel voorbereiding hbo, een studiekeuzecheck, coaching en begeleiding. In het laatste projectjaar 2019-2020 zijn circa 1500 studenten gestart, dat zijn er minder dan in 2018-2019 toen er circa 2.000 startten. Begin 2020 hebben de betrokken partijen afgesproken om het doorstroomprogramma mbo-hbo in het economische domein na afloop van het project te continueren. Deze samenwerking is tevens de basis voor verdere samenwerking tussen de Rotterdamse economische mbo- en hbo-opleidingen in het licht van de aanbevelingen uit het Manifest Vrije Zones.

Het pilot-doorstroomprogramma pabo is afgerond, de samenwerking tussen Albeda, Zadkine en drie pabo's in Rotterdam (Hogeschool Rotterdam, InHolland en Thomas More) is gecontinueerd. Albeda onderzoekt momenteel of het keuzedeel doorstroom als vast onderdeel in het curriculum geïntegreerd kan worden.

De lectoraten Studiesucces van Hogeschool Rotterdam en Hogeschool Inholland hebben gezamenlijk onderzocht in hoeverre het keuzedeel bijdraagt aan de kwaliteit van studiekeuzeprocessen en de ontwikkeling van studievaardigheden, ten gunste van de doorstroom van het mbo naar het hbo. Onderzoekers geven aan dat een buitengewoon hoog aantal respondenten start met de status 'diffusion'. Een mogelijke verklaring ligt in het domein waaruit deze leerlingen afkomstig zijn. Het economisch domein is een 'breed' domein dat vaak gekozen wordt door personen die het 'echt niet weten en zo nog alle kanten uit kunnen'. De juridische hbo'ers verschillen significant van economische hbo'ers door hun bovengemiddelde commitment voor hun opleiding.

Studenten uit het eerste cohort lijken het keuzedeel als zodanig niet te ervaren als een oriëntatie of voorbereidingsinterventie. Wel lijkt het keuzedeel studenten inzicht te geven in hoe het eraan toegaat op het hbo. In zowel de eerste meting (in het mbo) als de tweede meting (in het hbo) scoren vrouwelijke studenten significant hoger op plannen, monitoren en timemanagement. Oudere studenten blijken meer te geloven in hun eigen kunnen en meer leerstrategieën toe te passen in tegenstelling tot jongere studenten. Mannelijke studenten rapporteren significant meer kritisch te denken in tegenstelling tot vrouwelijke studenten aan het hbo. Het onderzoek naar cohort 2 wordt dit schooljaar afgerond.

Aanvullend is in 2020, met subsidie van de gemeente Rotterdam een - meer kwalitatief - vervolgonderzoek van de beide lectoraten en het practoraat van Albeda, gestart met de doelstelling inzicht te geven in het ontwerp en de uitvoering en de vraag in hoeverre het doorstroomprogramma in zijn geheel en op onderdelen bijdraagt aan studiekeuzes en studievoordigheden van mbo-studenten.

De Transformatieve School

In de laatste zin van onze missie beschrijven we hoe we onze belofte aan studenten willen realiseren: 'Wij gaan en staan voor verbinding en betrokkenheid, doen dit met elkaar en waarderen de verschillen tussen mensen'. Deze belofte doet een groot beroep op het geloof in eigen kunnen van alle medewerkers én alle studenten. In 2020 zijn tien teams gestart met de Transformatieve School, het professionaliserings- en cultuurveranderingsprogramma voor scholen in een stedelijke omgeving. In 2021 volgen nog eens zestien teams. Hier zijn ruim 500 docenten bij betrokken. Hoofddoel is het versterken van de educatieve kracht van onderwijsteams en daarmee van de colleges. Dit educatieve proces is effectiever naarmate het geloof in eigen kunnen van de individuele docent sterker is en bekrachtigd wordt door een sterk collectief geloof in eigen kunnen binnen het team én de organisatie. Binnen dit programma wordt ingegaan 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. De data die in dit programma worden verzameld, geven docenten en teams een goed beeld van de pedagogische en didactische vaardigheden die nodig zijn om de super-diverse doelgroep op te leiden en te begeleiden. In totaal doen meer dan 28 scholen in het po, vo en mbo mee met de Transformatieve school onder leiding van onderzoeker Iliass El Hadioui. Het programma van de Transformatieve school sluit goed aan op onze kaders voor pedagogiek, didactiek en loopbaanontwikkeling en -begeleiding.

5.6 Kwaliteitszorg

PDCA-cyclus

We hanteren de kwaliteitscirkel van Deming (PDCA-cyclus) om te leren en te verbeteren op elk niveau van de organisatie (medewerker, team, college en Albedabreed). Een jaarlijks terugkerend onderdeel is de zelfevaluatie. Op basis hiervan worden teamplannen bijgesteld.

Bij elk team wordt eens in de drie jaar een audit gedaan. Een ander vast onderdeel van de cyclus is de risico-analyse. Twee keer per jaar inventariseren we de kwantitatieve risico's op onderwijsresultaten. Alle opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten worden nauwlettend gevolgd door de directies. Voor deze opleidingen worden verbeterplannen opgesteld. 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, werd een tweetal instrumenten bij opleidingen ingezet: audits en ontwikkelassessments. De audits en ontwikkelassessments worden uitgevoerd door de interne auditorenpool. In 2020 zijn deze vanwege de coronacrisis grotendeels uitgesteld tot 2021. In 2020 zijn de auditoren gestart met het zich eigen maken van de waarderende audits. De waarderende audit sluit beter aan bij de ontwikkeling van teams en opleidingen. Het onderscheid tussen audits en ontwikkelassessments is hierdoor komen te vervallen.

Topkwaliteit in beeld

In 2020 hebben we de Albeda-criteria voor topkwaliteit vastgesteld op basis van waarderend onderzoek onder acht teams in 2019 in het kader van 'Topkwaliteit in beeld'. Deze teams hadden zich vrijwillig aangemeld, omdat ze van mening waren dat ze topkwaliteit leverden op een specifiek kwaliteitsgebied of standaard. De vier teams die begin 2020 de waardering goed kregen van de inspectie maakten onderdeel uit van de teams die meededen in het onderzoek Topkwaliteit in beeld. Deze criteria voor topkwaliteit bestaan naast de criteria voor basiskwaliteit die gelijk zijn aan het waarderingskader van de inspectie en worden geïntegreerd in de cyclus en stapsgewijs meegenomen in de zelfevaluaties van de teams en de examencommissies.

Kwaliteitsborging examinering

Albeda beschikt over zes decentrale examencommissies; één per college of cluster van colleges. Alle examencommissies voldoen aan de wettelijke eisen wat betreft de samenstelling.

De coronacrisis heeft vanaf maart 2020 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 januari 2022 diplomeren. Hierbij geldt dat het bevoegd gezag beslist of van deze ruimte gebruik wordt gemaakt. Albeda heeft als uitgangspunt dat alle examens in principe afgenomen worden, tenzij een onderwijsteam kan onderbouwen dat dit niet te realiseren is binnen de beschikbare onderwijstijd. In 2020 is bij enkele colleges gebruik gemaakt van deze ruimte en zijn deze examens niet afgenomen. De examencommissies zijn hierover door de desbetreffende onderwijsteams geïnformeerd.

Exameninstrumentarium

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

Afname en beoordeling

Door de coronacrisis is een deel van de examens op een alternatieve wijze afgenomen, bijvoorbeeld door online mondelinge examens, examineren op een andere locatie dan de stageplek of simulatie binnen de school. Onderwijsteams die aanpassingen in examinering willen doorvoeren, onderbouwen dit in een verantwoordingsdocument dat vóór afname aan de examencommissie wordt voorgelegd. Examencommissies zien 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 verantwoord van diplomabesluit

In 2020 hebben twee teams geparticipeerd in het onderzoek 'Anders verantwoord van de diplomabeslissing in het mbo' van IVA Onderwijs in opdracht van OCW en in samenwerking met de Inspectie en het MBO Kennispunt Onderwijs & Examinering. Doel van het onderzoek 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. In 2021 start een landelijk leernetwerk 'Anders verantwoord van de diplomabeslissing in het mbo' waarin Albeda met twee teams zal participeren.

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 kunnen worden doorgevoerd. De klachtenknop op de website en op portaal heeft het voor de klager gemakkelijker gemaakt 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 2020 zijn 153 klachten behandeld, 18 meer dan in 2019. De klachtmeldingen komen in bijna alle gevallen binnen via de klachtenknop op de website. Het grootste aantal klachten betrof de categorie organisatie/administratief (46) en toetsing en examinering (50).

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 zorgt de klachtenfunctionaris er voor dat de indiener van de klacht volledig en juist wordt geïnformeerd over de route die hij/zij kan volgen en over de wettelijke termijn die dan geldt. Volgens de Algemene Wet Bestuursrecht moet een klacht binnen tien weken na indiening worden afgehandeld. In 2020 zijn alle klachten in de informele fase naar tevredenheid afgehandeld.

De klachten die corona gerelateerd waren hadden betrekking op onvoldoende contactmomenten met de opleiding en onduidelijkheid over de planning van rooster/praktijklessen/examens.

Vanuit de samenwerking met de afdeling Juridische zaken en expertgroep brieven is ervoor gezorgd dat de brieven – en ook het verbeterplan - coronaproof is gemaakt en beschikbaar is gesteld via Eduarte aan de onderwijsteams.

5.7 Passend onderwijs (extra begeleiding en ondersteuning)

Iedereen die wil leren, is welkom bij Albeda. Albeda wil zoveel mogelijk studenten hun talenten laten ontdekken, ontwikkelen en toepassen, zodat ze uitgroeien tot gewilde en bekwame vakmensen die in staat zijn een leven lang te leren en als vakman/vakvrouw én als actief burger een bijdrage te leveren aan een duurzame toekomst. Met de begeleiding in het kader van passend onderwijs willen we studenten met een specifieke onderwijsbehoefte gelijkwaardige kansen bieden. Hiermee bekrachtigen wij een belangrijk kenmerk van onze Albeda visie: toegankelijkheid.

Organisatie van passend onderwijs

Albeda Trajectbureau is het centrale loket voor vragen over passend onderwijs van toekomstige studenten, ouders/verzorgers en contactpersonen van scholen voor v(s)o. Voor vragen van collega's binnen de school over passend onderwijs heeft Albeda Trajectbureau een adviseur passend onderwijs. Welkom @Albeda voert op aanvraag loopbaangesprekken met toekomstige studenten met als doel dat zij een passende opleiding kunnen kiezen. Is er een (mogelijke) passende onderwijsvraag dan wordt de toekomstige student warm overgedragen aan de zorgcoördinator van een van de Albeda colleges. In het kader van diezelfde warme overdracht zijn er nauwe contacten met de scholen voor v(s)o.

De Albeda-colleges zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van passend onderwijs binnen de onderwijsteams en de bijdrage aan een succesvolle schoolloopbaan. In het netwerk van zorgcoördinatoren wordt regelmatig afgestemd over passend onderwijs. Er is een adviescommissie passend onderwijs, die bestaat uit een orthopedagoog, de adviseur passend onderwijs, twee zorgcoördinatoren van Albeda-colleges en een trajectbegeleider die gespecialiseerd is in de instroom van jongeren met een beperking. De voorzitter is de teamleider ondersteuning van het Trajectbureau. Bij twijfel of een aanmelder kan worden geplaatst, kan advies aan de Albedabrede toelatingscommissie passend onderwijs worden gevraagd. Wanneer een aanmelder en/of diens ouders/verzorgers het niet eens zijn met een besluit kunnen zij een klacht indienen volgens de klachtenprocedure van Albeda.

Inrichting van de passend onderwijsbegeleiding

Op het aanmeldformulier via de website, kunnen toekomstige studenten kenbaar maken dat er speciale omstandigheden zijn waardoor zij extra begeleiding nodig hebben bij het kiezen en volgen van een opleiding. Wanneer dit kenbaar wordt gemaakt op het aanmeldformulier zal het team van welkom@ Albeda de aanmelding oppakken en zorgdragen voor een goede overdracht naar de opleiding. In een uitgebreid intakegesprek wordt de behoefte aan begeleiding in het kader van

passend onderwijs in kaart gebracht. De onderwijsteams dragen zorg voor de begeleiding in het kader van passend onderwijs voor studenten die een fysieke, mentale of andere belemmering hebben. Dit gebeurt zoveel mogelijk in een reguliere onderwijssetting. De begeleiding kan bestaan uit interne begeleiding door een zorgdocent, inhuur van externe begeleiders passend onderwijs of een combinatie daarvan.

Bij twee opleidingen - Financiële administratie en ICT - is er een structuurklas voor jongeren met een stoornis in het autistische spectrum. Wanneer de passend onderwijsbehoefte van de student bestaat uit individuele begeleiding wordt er met de student gewerkt aan het versterken van studie- en sociale vaardigheden die nodig zijn voor het uit te voeren beroep. De handelingsadviezen die hieruit volgen worden gedeeld met het docententeam zodat deze ook tijdens de lessen kunnen worden toegepast. Naast individuele begeleiding biedt de medewerker passend onderwijs ook ondersteuning bij het aanvragen van aangepaste examens of overige aanpassingen die nodig zijn om goed onderwijs te kunnen volgen. De medewerker passend onderwijs heeft een nauwe samenwerking met de zorgcoördinator, de studieloopbaanbegeleider, ouders en/of verzorgers, de examencommissie en eventueel externe begeleiders. In samenspraak wordt er afgestemd hoe het passend onderwijs traject er uit zal zien. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een bijlage passend onderwijs die toegevoegd wordt aan de onderwijsovereenkomst. De afspraken die gemaakt worden gedurende het begeleidingstraject worden in de begeleidingsmodule van het studentregistratiesysteem vastgelegd.

In 2019 zijn de afspraken over het vastleggen van noodzakelijke aanpassingen in de wijze van toetsing en examineren vastgelegd in het handboek examinering. In 2020 is er een stappenplan aanvraag en toekenning hulpmiddelen aan toegevoegd. De examencommissie beslist over het tekenen van eventuele aanpassingen in de toetsing en examinering en legt dit vast in het studentdossier via het studentenregistratiesysteem.

Begeleidings- en ondersteuningsstructuur

Binnen Albeda maken we onderscheid tussen de begeleiding binnen de onderwijsteams ten opzichte van de ondersteuning die door Albeda Trajectbureau centraal wordt georganiseerd en die vanuit ondersteuningsteams decentraal wordt uitgevoerd op onderwijslocaties dicht bij de studenten en onderwijsteams.

Kalenderjaar 2019 stond in het teken van de ontwikkeling en implementatie van een nieuw systeem voor de registratie van de passend onderwijsbegeleiding van studenten. Bij de inrichting van het nieuwe systeem is het accent gelegd op een sluitend werkproces van passend onderwijs in relatie tot de formele afspraken over toetsing en examinering.

Het aantal studenten dat begeleiding passend onderwijs krijgt, is in de praktijk groot. Het gaat bijvoorbeeld ook om studenten die maatwerkafspraken of aanpassingen in de bpv behoeven en voor wie er geen bijlage passend onderwijs is opgesteld. Het uitgangspunt is dat de student krijgt wat hij/zij nodig heeft. Het accent ligt op passende begeleiding.

Het nieuwe registratiesysteem is vanaf medio 2019 ingevoerd. In 2020 zijn de aandachtspunten op het gebied van eenduidige registratie verlegd richting het vermijden van extra administratieve last voor de onderwijsteams.

De begeleiding in het kader van passend onderwijs is een steeds belangrijker wordend onderdeel binnen onze Albeda ondersteunings- en begeleidingsstructuur. Op dit moment wordt er door de colleges op verschillende wijzen invulling aan passend onderwijs gegeven. Om binnen Albeda de krachten te bundelen, goed practises in kaart te brengen en de kwaliteit van de invulling van passend onderwijs goed te kunnen borgen, is er in 2020 een kerngroep passend onderwijs samengesteld. De leden van deze kerngroep zetten zich in om zo veel mogelijk kennis, kunde en draagvlak te creëren en te verspreiden, binnen onze instelling.

De leden van deze kerngroep zijn professionals uit verschillende lagen van onze organisatie. Denk hierbij aan onderwijsleiders, zorgdocenten, zorgcoördinatoren, een beleidsmedewerker, een manager en de adviseur passend onderwijs. Voor 2021 richt de kerngroep 'Voort met passend onderwijs' de

pijlers op het vergroten van eigenaarschap bij de colleges als het gaat om passend onderwijs. Om dit te realiseren werkt de kerngroep aan de totstandkoming van een gemeenschappelijk gedragen, helder handelings- en kwaliteitskader Passend onderwijs.

In de 'Op Overeenstemming Gerichte Overleggen' (OOGO's) bespreken gemeenten en samenwerkingsverbanden passend onderwijs voor voortgezet onderwijs hoe te komen tot een dekkend ondersteuningsaanbod in de regio voor jongeren van 12 tot 23 jaar. In de regio Rijnmond zijn er vier samenwerkingsverbanden: Koers VO (samenwerkingsverband Rotterdam en Rijnmond-Zuid Oost), Samenwerkingsverband Nieuwe Waterweg Noord, Samenwerkingsverband Goeree Overflakkee en Samenwerkingsverband Voorne Putten Rozenburg. Albeda wordt in 2021 voor de OOGO's van deze vier samenwerkingsverbanden uitgenodigd. De nieuwe ondersteuningsplannen voor de periode 2022-2026 zullen daarbij op de agenda staan.

5.8 Inhaal- en ondersteuningsprogramma's

Als gevolg van corona heeft een deel van onze studenten achterstanden opgelopen. Het ministerie van OCW heeft een subsidieregeling ingesteld voor de financiering van inhaal- en ondersteuningsprogramma's. Albeda heeft voor 5700 studenten een aanvraag ingediend. In januari 2021 is ruim 20% van het budget gebruikt. De programma's lopen uiteen van extra lessen in Nederlands, Engels of rekenen tot aanvullende praktijklessen en extra begeleiding. De uitvoering van de programma's vindt plaats tot en met de zomer en wordt geïntensiveerd.

Voordat met de inhaal- en ondersteuningsprogramma's is gestart, zijn met 11.000 studenten gesprekken gevoerd om hun achterstanden in kaart te brengen. Het merendeel van de achterstanden die worden gemeld hebben te maken met achterstanden in de beroepsgerichte vakken (28%), de beroepspraktijkvorming (17%), Nederlands (14%) en rekenen (12%).

6. 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. Thema's in deze kwaliteitsagenda zijn:

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

In paragraaf 6.1 tot en met 6.3 beschrijven we per thema wat onze ambitie is, wat onze resultaten op de meetbare doelen zijn, waar we staan wat betreft onze overige, merkbare, doelen en voorgenomen acties.

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 te actualiseren.

In dit kader zijn twee grote evaluatiesessies met meer dan 100 in- en externe stakeholders georganiseerd: relaties uit het werkveld, studenten en hun ouders, medewerkers, directies en leidinggevenden, ondernemingsraad en studentenraad, raad van toezicht en het cvb. Onderstaand een korte weergave van de voor de kwaliteitsagenda relevante uitkomsten van deze evaluatie.

Studenten ervaren dat er van diverse kanten aandacht voor studenten is om hen succesvol te laten zijn. Zij geven aan profijt hebben van de begeleiding en de ondersteuningsstructuur, ook waar het gaat om meervoudige problematiek. Burgerschap is beter verankerd in het onderwijs, doet meer recht aan individuele studenten en draagt bij aan een betere begeleiding en ondersteuning van de student. De verscheidenheid aan leerroutes maar ook de leerwerkplaatsen en activiteiten als Albeda Next dragen volgens studenten bij aan het bieden van gelijke kansen voor iedereen. De succesklas noemen studenten, vanwege de korte duur en de praktische insteek, een goede manier om hen te motiveren een vervolgstudie te kiezen.

Studenten geven ook aan dat het onderwijs door nog meer maatwerk en gepersonaliseerd leren nog beter aan zou kunnen sluiten bij individuele situaties en talenten van studenten. De student komt meer centraal te staan door meer in te zetten op leerstijl en leerroute. De begeleidingscomponent mag daarbij meer aandacht krijgen (persoonlijk en sociaal), ook bij de leerwerkplaatsen. Verder vragen studenten aandacht voor de doorlopende leerlijnen vo-mbo-hbo en voor het borgen van de warme overdracht van studenten.

Studenten en medewerkers waarderen de studentenpanels en studentenarena's waarin studenten meedenken over onderwijsvernieuwing en input geven voor onderwijsverbetering. Dit blijkt uit de feedback die we krijgen van studenten en medewerkers die hieraan deelnemen. Hiermee stimuleren we de samenwerking met en betrokkenheid van studenten. Een voorbeeld waarin dit meedenken van studenten is vastgelegd, is het didactisch kader waarin een van de uitgangspunten is dat er voortdurend onder studenten wordt getoetst of de didactische vormgeving leidt tot betrokkenheid, activiteit en betere leerresultaten. Studenten waarderen dat hun concrete initiatief voor het instellen van een complimentenknop op portaal is verwezenlijkt.

Docenten zien dat er meer kansen zijn voor de individualisering en personalisering van het onderwijs door de versnelde invoering van het online onderwijs. Wel is van belang dat dit gekoppeld wordt aan het behouden van binding en samenwerking. Docenten ervaren dat door de coronacrisis en de weinige contacten er meer studenten in psychische nood zijn, dat er vaker sprake is van een instabiele thuissituatie en dat de groep jongeren in een kwetsbare positie daardoor groeit. Als gevolg van bezuinigingen van de overheid worden deze psychische problemen bovendien later opgepakt. Er is waardering voor de betere zorgstructuur die nodig is om hulp te bieden aan deze jongeren. In het kader van gelijke kansen is van belang dat er ook aandacht is voor de studenten die het goed doen, ook voor hen kan gepersonaliseerd leren juist kansen bieden.

De inzet op blended learning, de ontwikkeling van de leergang Burgerschap en de inspanningen op doorstroom en begeleiding noemen bedrijven specifiek als sterke punten in de uitvoering van de kwaliteitsagenda. Door de samenwerking met het werkveld, bijvoorbeeld in leerwerkplaatsen, krijgt onderwijsinnovatie meer ruimte. Dit leidt tot meer inspirerend onderwijs voor studenten en een betere voorbereiding op de uitdagingen in de beroepspraktijk. Bedrijven geven aan dat ze het een meerwaarde vinden hun toekomstig personeel mee op te leiden en dat hun eigen medewerkers ook leren van het opleiden in leerwerkplaatsen. Bpv-bedrijven herkennen steeds beter de Albeda aanpak: Albeda zegt niet alleen dat de student centraal staat, maar we zien het ook terug in de praktijk.

Aandachtspunt bij het leren in de praktijk is om extra rekening te houden met leeftijd en achtergrond bij het plaatsen van studenten. Ook adviseren onze externe stakeholders ons om korte scholingstrajecten richting werk te organiseren en om studenten niet los te laten na het stoppen van de opleiding. Waardering is er voor het lob-designlab waarin mbo- en hbo docenten samen met studenten en alumni doorstroom naar het hbo realiseren dankzij een individuele benadering.

De adviezen van onze stakeholders sluiten enerzijds aan bij de activiteiten die we ingezet hebben vanuit onze strategische visie en onze kwaliteitsagenda. Anderzijds motiveren deze ons om in de komende twee jaar onze activiteiten uit de kwaliteitsagenda nog meer te toetsen op begeleiding, maatwerk en gepersonaliseerd leren.

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

Ambitie

In Albeda Zet de Toon! hebben we onze ambitie als volgt benoemd: 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.

Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities ronden een beroepsopleiding af en behalen - ondanks hun persoonlijke problemen - een passend mbo-diploma. We voorkomen dankzij een aantal tijdige interventies dat de problematiek van deze studenten leidt tot uitval.

Belangrijk is om op te merken dat wij deze jongeren niet willen neerzetten als 'kwetsbare jongeren': iedere jongere is kansrijk ongeacht de kwetsbaarheid van de positie waarin hij of zij opgroeit, bepalend zijn de kansen die deze jongere krijgt.

Resultaten op onze meetbare doelen

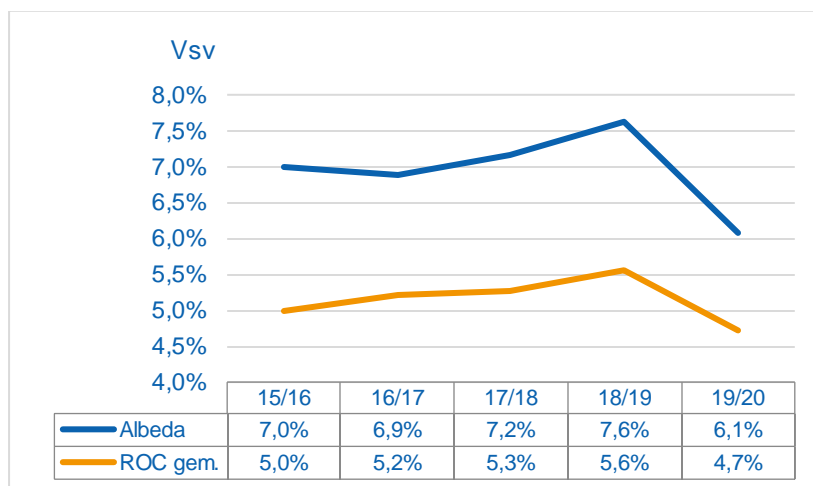
In de kwaliteitsagenda hebben we ons voor 2020 ten doel gesteld om het aantal voortijdig schoolverlaters omlaag te brengen en het aantal succesklassen en teams als werkplaats - gezien hun positieve effect op vsv - uit te breiden.

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 vsv afneemt en binnen een bandbreedte van 7,0 - 7,5% blijft. Uit onze meest recente voorlopige cijfers kunnen we de conclusie trekken dat we onder de 7% uitkomen. Ten opzichte van de cijfers 2018-2019 is het instellingspercentage vsv van Albeda fors gedaald: van 8,1% (voorlopige cijfers) in 2018-2019 naar 6,08% (voorlopige cijfers) in 2019-2020². Deze daling is bij Albeda forser dan gemiddeld bij mbo-instellingen. Voor de daling met 2 procentpunt zijn verschillende deelverklaringen:

- 2019-2020 is het eerste jaar waarin OCW een nieuwe definitie toepast. Het effect van deze technische verklaring is dat het vsv-percentage van Albeda daalt met 0,5 procentpunt.³ De daling is daarmee 1,5% punt van 7,6 (een herberekening van de oorspronkelijke 8.1%) naar 6,1% (zie figuur).
- De forse inspanningen van de onderwijsteams en ondersteuningsteams, die zich hebben ingezet om studenten in het onderwijs te behouden of gediplomeerd uit te laten stromen.
- De economische omstandigheden. In een periode waarin de jeugdwerkloosheid toeneemt, zien we vaker een lichte daling van vsv-cijfers.



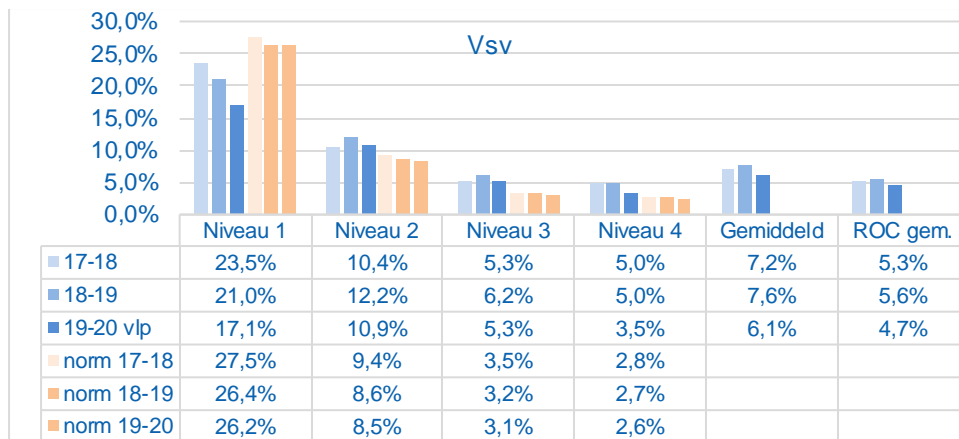
Figuur 8: Ontwikkeling vsv Albeda

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.

² We vergelijken van beide jaren de voorlopige vsv-cijfers. Volgens OCW is in de nieuwe definitie het verschil tussen voorlopige en definitieve cijfers minder groot. In 2018-2019 was het instellingspercentage in de voorlopige cijfers 8,10% en in de definitieve cijfers 8,61%.

³ Door de nieuwe definitie neemt het aantal studenten waarover het percentage vsv wordt berekend toe: onbekostigde studenten en examenstudenten tellen voortaan mee in de totale populatie waarover vsv wordt berekend.



Figuur 9: Ontwikkeling vsv Albeda in percentages per niveau ⁴

Bron: Ministerie van OCW, vsv-cijferportal, tabblad vsv-scanner mbo.

De succesklas

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. Zie in de alinea 'Waar staan we?' voor een nadere toelichting op de werkwijze.

Het doel om in totaal vier succesklassen te starten in 2019 en 2020 hebben we bereikt. Ruim 80% van de studenten die deelnamen, ronde de succesklas met succes af en haalde daarmee een startkwalificatie op niveau 2. Voortbouwend op dit concept is het concept van de doorstroomklas voor Entree-studenten ontwikkeld. In 2020 zijn twee doorstroomklassen gestart, 80% van de deelnemende entreestudenten haalden binnen 20 weken hun niveau 2-diploma.

Team als werkplaats

Team als werkplaats is, evenals locatie als werkplaats, ontwikkeld na de succesvolle ervaringen met klas als werkplaats. De aanpak klas als werkplaats (kaw) is een geïntegreerde ondersteuningsaanpak voor studenten met meervoudige problematiek op mbo-niveau 1 en 2 waarin onderwijs en ondersteuning (waaronder schoolmaatschappelijk werk en trajectbegeleiders) nauw met elkaar samenwerken. Team als werkplaats (taw) kent een vergelijkbare aanpak als kaw, maar dan gericht op niveau 3 en 4. In taw is de ondersteuningsmedewerker verbonden aan een onderwijsteam en minder intensief in de klassen aanwezig. In locatie als werkplaats (law) is er externe ondersteuning/hulpverlening beschikbaar in aanvulling op de inzet van ondersteuningsmedewerkers van het Trajectbureau. Zie in de alinea 'Waar staan we?' voor een nadere toelichting op de werkwijze.

Ons doel was dat het concept 'team als werkplaats' in 2020 in drie onderwijsteams op niveau 3 en 4 uitgetoeterd zou zijn. Het concept team als werkplaats is afgelopen jaar in 11 onderwijsteams op vijf locaties uitgevoerd waarbij ongeveer 3.000 studenten niveau 3 en 4 zijn bereikt. Daarnaast hebben we met de locatie als werkplaats ruim 6.000 studenten bereikt. 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 2020 uitgevoerd in 60 klassen op niveau 1 en 2 in zes (clusters van) colleges), de ontwikkelingen in het passend onderwijs (zie paragraaf 5.7 Passend onderwijs) en de voortgaande inzet van het schoolmaatschappelijk werk. Vanuit de ervaringen met de kaw-aanpak verwachten we dat taw en law zal leiden tot meer aanwezigheid, minder vsv en een beter schoolklimaat. Deze kwantitatieve gegevens zijn nog niet beschikbaar van de taw en law.

⁴ Er zijn geen berekeningen van gemiddelden van Albeda of van landelijk gemiddelde van voor 2019-2020 meer voorhanden.

Waar staan we?

In het kader van het thema 'Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities' hebben we drie maatregelen uitgewerkt. We beschrijven onderstaand kort waar we staan op deze maatregelen. De volledige beschrijving van de stand van zaken op de doelen en maatregelen uit de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 is opgenomen als bijlage 1. Zie bijlage 2 voor de beschrijving van de doelen en maatregelen van Techniek College Rotterdam.

We concluderen dat we op dit thema voorliggen op onze gestelde doelen in de kwaliteitsagenda en dat we met onze ondersteuningsstructuur steeds meer studenten bereiken. Door onderzoek krijgen we steeds beter in beeld wat onze kwetsbare studenten nodig hebben om met een diploma of certificaat de instelling te verlaten. In 2021 wordt de ondersteuning via team en locatie als werkplaats verder uitgerold naar nieuwe onderwijsteams en nieuwe locaties.

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. In de aanpak van klas als werkplaats (kaw) voor niveau 1 en 2 vindt ondersteuning in de klas plaats, dicht bij de student, en in samenwerking met externe hulpverleningsorganisaties. De ondersteuner (kaw'er) vormt een tandem met de studieloopbaangeleider en is aanwezig in de klas. Jongeren kunnen bij de kaw'er en de slb'er terecht met hun vragen over school, loopbaan, fysieke, psychische en sociale problemen. In een loopbaangerichte aanpak leren en ervaren studenten dat zij ondanks problemen en tegenslagen toch vorderingen kunnen maken. Deze aanpak bleek eerder al succesvol te zijn en te leiden tot een sterke daling van het voortijdig school verlaten.

De aanpak biedt studenten perspectief op stabiliteit in het leven en een positie op de arbeidsmarkt. Daar waar de aanpak kaw is toegepast, zijn ook positieve ontwikkelingen in het leerklimaat zichtbaar. De intensiteit van klas als werkplaats kan op mbo-3 en 4 niveau niet worden gerealiseerd. Daarvoor is de doelgroep studenten in het mbo-3 en 4 onderwijs bij Albeda te groot. De aanpak van klas als werkplaats is daarom verbreed en uitgebreid naar team- en locatieniveau. Met de team als werkplaats- en locatie als werkplaats-aanpak krijgen meer studenten die het nodig hebben toegang tot extra ondersteuning en hulp met als doel dat zij hun opleiding succesvol kunnen voltooien.

De ontwikkeling van team als werkplaats en locatie als werkplaats en de bijbehorende interne en externe samenwerking met het onderwijs en de externe partners zijn als gevolg van de coronacrisis in een stroomversnelling gekomen. Op alle niveaus is een grote inspanning gepleegd om kwetsbare studenten in deze tijd te kunnen blijven bereiken en te ondersteunen door middel van online en blended begeleiding, ondersteuning en hulpverlening.

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 graag boven op het onderwijsprogramma extra kennis of vaardigheden willen opdoen. Het gaat er uiteindelijk om dat iedere student studiesucces en plezier heeft en een mbo-diploma haalt.

In de succesklas volgen studenten tijdelijk een opleiding op een lager niveau om in korte tijd succes te behalen en te focussen op de eigen talenten en op een passende vervolgopleiding op niveau 3 of 4. In 2020 zijn, net als in 2019, twee succesklassen gestart conform het doel in de kwaliteitsagenda. 48 studenten hebben tot nu toe deelgenomen, 83% heeft de succesklas succesvol afgerond. Uit het concept van de succesklas is de pilot doorstroomklas voortgekomen, waarbij cognitief sterke

studenten na een traject van 20 weken entree (niveau 1) kunnen doorstromen naar niveau 2 waar zij in 20 weken hun diploma en daarmee een startkwalificatie kunnen behalen. De doorstroomklas richt zich op studenten die door omstandigheden geen vo-diploma hebben en hierdoor op een voor hen te laag niveau het mbo instromen. In en met dit traject blijft de student geprikkeld en krijgt hij de kans om zo snel als mogelijk op niveau 3 of 4 te starten. Er zijn twee doorstroomklassen gestart in 2020 met in totaal 37 studenten. Hiervan heeft 80% het traject succesvol afgerond. De succes- en doorstroomklassen zijn belangrijke instrumenten om studenten een traject te bieden dat past bij hun situatie. Begin 2021 starten drie succesklassen. De ambitie van zeven succesklassen in 2022 is daarmee in 2021 al bereikt.

Voor die jongeren waar een startkwalificatie (nog) niet bereikbaar is, streven we naar het afgeven van een mbo-verklaring of een mbo-certificaat. De mbo-verklaring laat zien wat een student die uitvalt al kent en kan. Het is de bedoeling dat de mbo-verklaring behulpzaam is bij het solliciteren naar een baan of bij latere terugkeer naar het mbo. In de pilot in 2020 zijn 11 mbo-verklaringen afgegeven.

De verwachting is dat Albeda in 2022 daadwerkelijk mbo-certificaten zal uitreiken aan studenten die een beroepsgericht onderdeel van een opleiding hebben afgerond. Hiermee kunnen werkenden en werkzoekenden hun positie op de arbeidsmarkt versterken. Mbo-certificaten kunnen ook afgegeven worden aan studenten die al wel over een startkwalificatie beschikken. Voor onze reguliere studenten zullen wij blijven streven om hen te begeleiden naar een volledig afgeronde opleiding met een diploma.

Studenten niveau 1 die kwetsbaar zijn door een combinatie van sociale, gedrags- of leerproblemen kunnen extra ondersteuning in de klas krijgen door de docent en een zorgprofessional, bekostigd vanuit een onderwijszorgarrangement (oza) door de gemeente Rotterdam. Studenten volgen een deel van hun opleiding op een leerwerkplaats. In het afgelopen jaar is onderzoek gedaan naar het effect van deze extra ondersteuning. Centraal stond de vraag hoe de extra ondersteuning kan bijdragen aan de mogelijkheden van kwetsbare studenten van de entreeopleiding om door te stromen naar werk of naar een volgend opleidingsniveau en zich te ontwikkelen tot volwaardige deelnemers aan de samenleving. Het blijkt dat studenten de oza-ondersteuning ervaren als een kantelpunt in hun leven en dat zij hoopvol zijn over het behalen van een diploma. De aanbevelingen naar aanleiding van het onderzoek richten zich onder meer op het verder ondersteunen van de mogelijkheden tot groei en ontwikkeling van de studenten tot het nazorgtraject en het didactisch handelen.

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. Eind 2021 ronden we de pilot 'HalloWerk' af, waarin we experimenteren 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. Met zo min mogelijk tussenkomst van de gemeenten. De opbrengst van deze pilot zetten we waar mogelijk in naar staand beleid.

Vanuit de regeling 'extra begeleiding en nazorg' krijgen meer studenten met verminderde kans op de arbeidsmarkt intensievere begeleiding in het laatste jaar van hun studie tot een jaar na diplomeren.

6.2 Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen

Ambitie

Als emancipatiemotor willen we een fundamentele bijdrage leveren aan het verhogen van het opleidingsniveau. We willen toegankelijk zijn 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 in staat moet worden gesteld hetzelfde doel of diploma te behalen. Dit betekent dat bepaalde doelgroepen meer of andere handreikingen nodig hebben om hun doel of diploma te behalen dan andere doelgroepen.

Onze inspanningen moeten zichtbaar worden in kwalificatiewinst en de daarbij behorende opstroom naar een hoger niveau: van educatie en inburgering naar mbo, binnen het mbo naar een hoger niveau en van mbo naar hbo.

Resultaten op onze meetbare doelen

In de kwaliteitsagenda hebben we ons voor 2020 ten doel gesteld om hoger te scoren op kwalificatiewinst⁵ en opstroom⁶ dan het landelijk gemiddelde 7.

Kwalificatiewinst

Het eerste doel, een hogere kwalificatiewinst dan het landelijk gemiddelde, is behaald: de kwalificatiewinst is gestegen naar 91,9 % in 2018/2019, dat is 3,2 % hoger dan het landelijk gemiddelde. Het verschil is ook 0,6 % groter geworden.

Opstroom

Het tweede doel, een hogere opstroom dan het landelijk gemiddelde, is eveneens behaald: de opstroom van niveau 2 en 3 naar een hoger niveau is 22,1%. Dit is 0,6 % hoger dan het landelijk gemiddelde en het verschil is gegroeid. Niettemin daalt het percentage opstroom wel, al enkele jaren, zowel bij Albeda als landelijk. Dit hangt grotendeels samen met betere prestaties in passend plaatsen van studenten.⁸ Als het percentage passende plaatsing stijgt, daalt het percentage opstroom.

Waar staan we?

Om deze doelen voor het thema 'Gelijke kansen' te behalen zijn vier maatregelen ingezet. Hieronder doen we verslag van de maatregelen: wat hebben we gedaan, wat zijn de resultaten en wat nemen we ons voor in de komende jaren? De volledige beschrijving van de stand van zaken op de doelen en maatregelen uit de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 is opgenomen als bijlage 1. Zie bijlage 2 voor de beschrijving van de doelen en maatregelen van Techniek College Rotterdam.

We concluderen dat we de ambities die we in de Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022 onder dit thema hebben opgeschreven waar kunnen maken. Nu door corona de ongelijkheid tussen studenten groter dreigt te worden, zal het vasthouden van de huidige kwalificatiewinst en opstroom in de komende jaren niet vanzelfsprekend zijn. Maatwerk zal nog belangrijker worden.

1. Een passend traject voor iedere student

Deze maatregel hebben we uitgewerkt in twee acties.

- Passende ondersteuning en begeleiding voor alle studenten, ook op niveau 3 en 4.
- Iedere jongere een passende opleidingsplaats.

⁵ 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.

⁶ 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.

⁷ 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.

⁸ Met passende plaatsing is in kaart gebracht welk percentage studenten dat ingeschreven wordt op niveau 2, 3 of 4 op of boven het niveau is ingeschreven dat verwacht mag worden op grond van de vooropleiding.

Passend heeft enerzijds te maken met niveau, anderzijds met interesse en motivatie en daarmee de richting die past bij de student. 92,6% Van onze studenten stroomt in op een niveau dat je gezien het niveau van hun vooropleiding mag verwachten. Dit percentage passende plaatsing is dit jaar licht gestegen, evenals ons startersresultaat. 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.

De doorstroomklas is een voorbeeld van een traject waarin studenten zonder diploma zo snel mogelijk doorgeleid worden naar het niveau dat bij hen past. De doorstroomklas richt zich op studenten die door omstandigheden geen vo-diploma hebben en hierdoor op een voor hen te laag niveau het mbo instromen. In en met dit traject blijft de student geprikkeld en krijgt hij de kans om zo snel als mogelijk op niveau 3 of 4 te starten.

De succesklas en de doorstroomklas zijn trajecten die beogen om studenten die een verhoogde kans hebben om uit te vallen een kans te bieden om versneld een niveau 2 diploma te laten halen. Een belangrijk streven is om de student niet alleen te helpen om succesvol te zijn in deze trajecten, maar ook om de student voldoende tools mee te geven om eigen regie te kunnen nemen over de vervolgopleiding op niveau 3 of 4. De trajecten kennen een ander uitgangspunt en een andere doelgroep. De succesklas is een traject waar studenten tijdelijk een opleiding volgen op een lager niveau om in korte tijd succes te behalen en te focussen op de eigen talenten en een passende vervolgopleiding op niveau 3 of 4. Dit traject is binnen een opleiding met een algemeen karakter en toegankelijk voor studenten uit de diverse colleges.

We ontmoedigen 'studieshoppen' door jongeren door de inzet van studentvoorlichters uit te breiden en door het aanbieden van trainingen gericht op studiekeuze.

Vanaf 2022 kunnen studenten die nog niet toe zijn aan een studie of studiekeuze een intensieve training volgen onder leiding van trainers en hbo-coaches.

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

Het doel om in 2020 voor alle studenten van het economisch domein een geïntegreerd lob-programma te ontwikkelen is gerealiseerd. Het programma is klaar en wordt in het reguliere curriculum opgenomen van de vijf deelnemende economische mbo- en hbo-opleidingen. In het vervolg op dit traject worden samen met de Hogeschool Rotterdam experimenten uitgewerkt die de overgang van mbo naar hbo moeten versterken. De basis voor deze experimenten is beschreven in het Manifest Vrije Zones.

In 2021 starten we met het onderzoek op welke wijze we een dergelijk doorstroomprogramma naar andere relevante domeinen kunnen vertalen.

3. Meer aandacht voor maatwerktrajecten voor (specifieke) groepen

Het doel is om vier leergangen te ontwikkelen voor docenten en instructeurs over (s)lob, burgerschap, ouderbetrokkenheid en laaggeletterdheid. Deze leergangen zijn ontwikkeld en worden uitgevoerd of staan op de planning om ontwikkeld en/of uitgevoerd te worden:

- De leergang burgerschap is ontwikkeld en wordt momenteel aangeboden. Na iedere bijeenkomst evalueren we met de deelnemers de sessie. Tevens is er een platform burgerschap ingericht.
- De leergang ouderbetrokkenheid is ontwikkeld. Door corona is er voor gekozen de leergang uit te stellen naar begin 2022.

- De leergang loopbaanbegeleiding & loopbaanontwikkeling is door corona vertraagd en wordt in de loop van 2021 ontwikkeld als onderdeel van de implementatie van het kader loopbaanontwikkeling & loopbaanbegeleiding.
- De leergang laaggeletterdheid is eveneens door corona vertraagd en wordt in de loop van 2021 ontwikkeld als onderdeel van een Albeda-breed strategisch project gericht op het vergroten van de taalvaardigheid van studenten.

4. Versterken lob en burgerschap

Het doel is om twee kaders vast te stellen, één voor burgerschap en één voor (s)lob. Beide kaders zijn vastgesteld; docenten maken gebruik van beide kaders in hun lessen en in begeleidingstrajecten. Burgerschapsonderwijs vindt zo veel mogelijk plaats in de context van de omgeving. Hiervoor is een online platform ingericht met allerlei initiatieven waarmee studenten hun burgerschap vormgeven door en met de praktijk. Docenten kunnen kiezen uit verschillende soorten activiteiten, waarmee ze kunnen inspelen op de actualiteit en de behoefte van hun doelgroep. De inspectie noemt 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. De coronacrisis heeft ons geleerd dat het werken met kleine(re) groepen effectief kan zijn. Teams hebben de opdracht om hun onderwijs vanaf september aan te bieden in een effectieve mix van fysiek onderwijs (inclusief praktijkonderwijs en bpv) en onderwijs op afstand. Een goede begeleiding is cruciaal. Hierover zijn twee afspraken gemaakt: elke student krijgt persoonlijke begeleiding die aansluit bij zijn/haar behoefte en er wordt zoveel mogelijk gewerkt in kleine(re) groepen.

6.3 Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Ambitie

De arbeidsmarkt verandert steeds sneller onder invloed van onder andere robotisering en digitalisering. Voor volwassenen is permanent leren de nieuwe vorm van zekerheid om grip te houden op hun loopbaan en hun eigen ontwikkeling.

In de regio Rijnmond zijn de (relatieve) vergroening, snelle veranderingen, transitie naar een kenniseconomie, technologische ontwikkelingen en flexibilisering van de arbeidsmarkt duidelijk zichtbaar. De positie van mbo-studenten fluctueert daarbij. In de huidige tijden van hoogconjunctuur en krapte op de arbeidsmarkt zien we de vraag naar mbo'ers toenemen.

Samen met onze stakeholders staan we voor de uitdaging om op deze ontwikkelingen in te spelen en (toekomstig) medewerkers vaardigheden mee te geven waarmee ze een leven lang werk kunnen verwerven en behouden. 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. Leren in de praktijk vormt een wezenlijk onderdeel van onze visie op goed onderwijs. Dit leidt tot minder uitval en hogere resultaten.

We hebben onszelf tot doel gesteld studenten (nog beter) op te leiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst door het vergroten van de kans op een baan en het ontwikkelen van de skills die studenten nodig hebben als werknemer of ondernemer en als burger.

Resultaten op onze meetbare doelen

Een belangrijke check of onze opleidingen aansluiten op de arbeidsmarkt is de indicator arbeidsmarktrendement waarbij 70% van de afgestudeerden van een opleiding in het jaar na het afstuderen een baan heeft (peildatum 1 oktober) van meer dan 12 uur per week. Een doel in de kwaliteitsagenda is dat al onze bbl-opleidingen op niveau 2 voldoen aan deze 70%-norm. Deze doelstelling wordt gehaald voor zover de gegevens door het CBS worden ontsloten. Zo varieert het arbeidsmarktrendement van drie (van de zes) bbl-opleidingen op niveau 2 van 73% tot 92%. Ook de doelstelling dat het arbeidsmarktrendement van de bol-opleidingen op niveau 2 minimaal gelijk of hoger is dan in 2016 is nagenoeg behaald, voor zover het CBS gegevens beschikbaar heeft gesteld.

In totaal zijn er veertien niveau 2 opleidingen die zowel in 2015/2016 als in 2017/2018 werden gegeven. Van vijf opleidingen is het arbeidsmarktrendement bekend. Voor vier van de vijf geldt dat het arbeidsmarktrendement is gestegen. Van slechts één opleiding is het arbeidsmarktrendement gedaald (met 2%).

Waar staan we?

In het kader van het thema 'Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst' nemen we maatregelen 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. Zie bijlage 2 voor de beschrijving van de doelen en maatregelen van Techniek College Rotterdam.

Ondanks de coronacrisis en het stilvallen van allerlei activiteiten waarbij onze studenten zich kunnen voorbereiden op deelname aan de arbeidsmarkt, hebben we veel ontwikkelingen kunnen doorzetten. De binding met de arbeidsmarkt is juist door het regionaal actieplan stages dat we samen met de gemeente en het bedrijfsleven op hebben gezet, sterker geworden. Voor de vernieuwingen van het onderwijsaanbod hebben we de lijnen uitgezet zoals gepland. Ook wat betreft leven lang ontwikkelen verwachten we dat we de gestelde doelen voor 2022 gaan behalen.

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. Studenten participeren in de beroepspraktijk en worden daarbij ter plekke ondersteund door docenten van school én door begeleiders uit de praktijk. Studenten leren door het uitvoeren van betekenisvolle opdrachten in de praktijk. Docenten van school en de praktijkbegeleiders op de werkvloer helpen studenten om hun ervaringen in het werk om te zetten in leerervaringen. De kracht van goede leerwerkplaatsen is dat ze steeds vernieuwen en verbeteren en gelijke tred houden met de ontwikkelingen in werk en beroep. Alle colleges hebben op alle niveaus leerwerkplaatsen ontwikkeld. Afspraken met bedrijven en instellingen waarmee we een leerwerkplaats inrichten worden vastgesteld in een samenwerkingsovereenkomst.
- Albeda organiseert jaarlijks samen met de gemeente en de Samenwerkingsorganisatie Beroepsonderwijs Bedrijfsleven (SBB) een 'diner pensant'. Doel van dit diner is om kennis te delen en de samenwerking te versterken. Eind 2020, midden in de coronacrisis, leidde dit diner tot het Regionale Actieplan Stages. Samen met Zadkine, STC, de werkgeversorganisaties MKB Rotterdam-Rijnmond en VNO-NCW, de gemeente Rotterdam en de S-BB werken we aan een

regionaal actieplan stages met als doel het bpv-tekort terug te dringen en alle studenten praktijkervaring op te laten doen. De samenwerking is een succes. De tekorten zijn flink gedaald. Eén van de maatregelen was de campagne Stage010. Dankzij deze campagne zijn veel nieuwe bedrijven erkend als leerbedrijf (974, tussenstand juni 2021). Gemiddeld leverde dit één nieuwe stageplek op per bedrijf. Partijen gaan de aanpak evalueren met als doel ook in de toekomst, na de coronacrisis, de samenwerking te continueren.

- 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. Op basis van deze analyse hebben we een goed beeld van de kansrijke beroepsgroepen en sectoren. Deze gegevens vormen de basis voor onze portfoliostrategie. Bij het analyseren van de vacatures kijken we ook naar de professionele én sociale vaardigheden die op de verschillende niveaus gevraagd worden. Deze kennis gebruiken we om de inhoud van de opleidingen beter af te stemmen op de vragen van bedrijven.

2. Vernieuwen van het onderwijsaanbod

Steeds meer opleidingen nemen deel aan vakwedstrijden en implementeren de voorrondes voor deze wedstrijden in het curriculum van de opleiding. Albeda had zich voorgenomen om een Albedabrede voorbereidingsmodule te ontwikkelen voor de voorbereiding van vakwedstrijden. Er komt echter begin 2021 landelijk een keuzedeel beschikbaar voor de voorbereiding van vakwedstrijden, ontwikkeld door SBB en Deltion. In een pilot zullen we onderzoeken of we dit keuzedeel Albedabreed in kunnen gaan zetten. Het merendeel van de vakwedstrijden is op schoolniveau wel uitgevoerd, ondanks de beperkende maatregelen in het kader van de coronacrisis. De landelijke wedstrijden zijn echter niet doorgegaan.

Zoals ieder jaar wilden we ook dit jaar studenten op de MBO Bedrijvendag kennis laten maken met bedrijven in de regio en hen leren netwerken. Voor niveau 1 en voor de niveaus 2, 3 en 4 zijn - conform afspraak in de kwaliteitsagenda - voorbereidende modules ontwikkeld in aanloop naar deze MBO Bedrijvendag. De MBO Bedrijvendag is echter geannuleerd als gevolg van de coronacrisis. Mocht een fysieke MBO Bedrijvendag ook in 2022 niet door kunnen gaan, dan overwegen we de Bedrijvendag in een virtuele omgeving plaats te laten vinden.

Er is een belangrijke ontwikkeling doorgemaakt in het project KOMPAS21 (Kennis Over Mijn Persoonlijke Attitudes en Skills21) gericht op het waarderen en zichtbaar maken van geleerde vaardigheden van zowel studenten als docenten. KOMPAS21 is een online reflectie-instrument dat mbo-studenten optimaal voorbereidt op de snel veranderende samenleving en arbeidsmarkt. KOMPAS21 is een samenwerking tussen bedrijven, studenten en docenten van twaalf mbo-instellingen, waaronder Albeda.

Binnen Albeda is het instrument ontwikkeld in samenwerking met studenten van Albeda College Economie & Ondernemen. Het instrument wordt in eerste instantie vooral ingezet om de 21^{ste} -eeuwse vaardigheden die studenten opdoen via extra curriculaire activiteiten, zoals Albeda Next en de Maatschappelijke Diensttijd, zichtbaar te maken en te waarderen met Edubadges.

In de periode september 2019 tot maart 2020 heeft Albeda deelgenomen aan de landelijke pilot Edubadges van SURF om te experimenteren met het toekennen van open badges. Het doel van de pilot was om studenten die zich inzetten voor Albeda Next⁹ te belonen met een aantal Edubadges. Deze Edubadges zijn gebaseerd op één (of meer) van de 21^{ste} -eeuwse vaardigheden die in het landelijke project KOMPAS21 uitgewerkt zijn.

⁹ Albeda Next programmeert voor studenten extracurriculaire activiteiten met een sterkelink naar loopbaan en burgerschap.

Edubadges zijn 'digitale bewijsstukken' die studenten helpen om de opgedane kennis en vaardigheden zichtbaar te maken. Studenten vinden het prettig dat zij op deze manier, bijvoorbeeld op hun LinkedInprofiel, kunnen laten zien wat ze tijdens hun studie aan extra's hebben gedaan om hun vaardigheden te ontwikkelen. Albeda is één van de vier mbo-instellingen die meedoen met de stimuleringsregeling Edubadges in het kader van de strategische agenda 'Doorpakken op digitalisering'.

In het schooljaar 2020-2021 wil Albeda verder experimenteren met Edubadges. Hiervoor zetten we twee sporen uit: één voor studenten (opdoen van 21^{ste}-eeuwse vaardigheden door burgerschapsactiviteiten) en één voor medewerkers in het kader van de professionalisering van Albedamedewerkers op het gebied van digitale geletterdheid via de Albeda Academie.

3. Investeren in een leven lang ontwikkelen

In de Rotterdamse Leerwerkakkoorden bundelen overheid, onderwijs en bedrijfsleven uit de arbeidsmarktregio Rotterdam-Rijnmond hun krachten. Dit doen zij om een betere balans en match te vinden tussen vraag en aanbod van werk in de regio. In 2020 zijn de akkoorden daadwerkelijk gesloten. In het kader van een leven lang ontwikkelen hebben de Albeda-colleges vastgesteld welke certificeerbare keuzedelen zij aanbieden aan werkenden en mensen die (weer) aan het werk willen. Op dit moment bereiden we een aantal keuzedelen voor om aan externe doelgroepen aan te bieden. In de komende twee jaar gaan we het aanbod verbreden en ontwikkelen we een aanpak om keuzedelen efficiënter en sneller in de markt te kunnen zetten zodat we daarmee wendbaar in kunnen spelen op de vraag vanuit de arbeidsmarkt.

Alumni vormen als Albeda-ambassadeurs de verbinding tussen Albeda en de samenleving en tussen de beroepstheorie en de beroepspraktijk. Alumni dragen bij aan een reflectie op het bestaande curriculum, het ontwikkelen van een flexibel aanbod, het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs en de versterking van de banden met het werkveld. Om een stevige basis voor alumnicontacten te creëren, is het belangrijk om vanaf de intake een goede relatie met studenten op te bouwen en deze goed te onderhouden tot ver na hun diplomering onder het motto: Albeda laat je niet meer los. Een aantal colleges sturen gericht op het onderhouden van contacten met alumni. Albedabreed brengen we de vervolgstappen van onze studenten jaarlijks in kaart via een korte vragenlijst die we voorleggen aan alle studenten, vlak voor het afronden van hun opleiding. In het kader van nazorg en begeleiding gaan we deze aanpak intensiveren. We hebben ook deelgenomen aan het onderzoek naar alumni van de MBO Raad. Onze respons van 14% lag 1,3% boven het landelijk gemiddelde. Dit onderzoek en de resultaten van onze eigen enquête zijn een belangrijke basis voor het ontwikkelen van een Albedabreed alumnibeleid.

6.4 Stakeholders over onze kwaliteitsagenda

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 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 zien 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 via sociale media. Ze zijn enthousiast over het project student aan zet waarin studenten als peercoach of voorlichter optreden.

De studentenraad is kritisch over de term kwetsbaar en geeft aan dat er ook groepen niet of minder kwetsbare studenten zijn die wel hulp kunnen gebruiken, bijvoorbeeld studenten die het studeren combineren met het ouderschap. Ook adviseert de studentenraad om studenten actief te informeren bij wie zij terecht kunnen als hun slb'er minder beschikbaar is.

Thema 2: Gelijke kansen voor iedereen

De studentenraad geeft aan dat Albeda goed kijkt naar de kwaliteiten van studenten en studenten echte kansen geeft. Verbeterpunt is dat het aanbod om een student te ondersteunen nog beter afgestemd kan worden op wat de individuele student nodig heeft. Ook kan er in sommige opleidingen nog meer aandacht komen voor (werk)houding, gedrag en taalgebruik op de werkplek. Daarnaast is de studentenraad van mening dat alle docenten en slb'ers studenten een realistisch beeld moeten kunnen geven over hun mogelijkheden op de arbeidsmarkt. Indruk is dat niet alle docenten en slb'ers hier voldoende voor toegerust zijn.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

De studentenraad geeft aan dat hun opleiding aansluit op wat ze in de stages doen en dat er in de opleidingen vaak gastsprekers zijn die studenten vertellen over hoe het gaat op de arbeidsmarkt. De studentenraad spreekt haar zorgen uit of opleidingen voldoende aangesloten zijn op snel veranderende technologische ontwikkelingen. Een advies is dan ook om het onderzoekend leren te introduceren, zodat studenten leren hoe ze zichzelf kunnen blijven ontwikkelen.

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. De verantwoording is degelijk en geeft een inzichtelijk beeld in de mogelijke oorzaken van de positieve ontwikkelingen wat betreft voortijdig schoolverlaten en de onderwijsresultaten. Beide onderwerpen blijven, ook nu er sprake is van positieve ontwikkelingen, een punt van aandacht. 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.

7. HRM

7.1 Kerncijfers

Onderstaand hebben we de ontwikkeling van de kerngetallen van het personeelsbestand van Albeda op een rij gezet.

7.1.1 Formatie/ontwikkeling aantal fte's

Op 31 december 2020 werkten 2.181 mensen bij Albeda, samen goed voor 1.851 fte. In tegenstelling tot de voorgaande jaren is er in 2020 voor het eerst een daling waar te nemen. In 2019 werkten 2.222 mensen bij Albeda met een totaal van 1.841,2 fte. Het aantal is gedaald met een totaal van 41 mensen en 9,9 fte in 2020. Hier zijn verschillende verklaringen voor te geven:

- Een aantal medewerkers is in 2020 nog gestart met deelname aan de generatieregeling¹⁰. In totaal zijn 27 medewerkers, samen goed voor 23,7 fte, uitgestroomd in 2020 door deelname aan de generatieregeling.
- Er is een verschil waar te nemen in de instroomcijfers en uitstroomcijfers. In 2020 zijn 213 nieuwe werknemers ingestroomd, samen goed voor 159,2 fte. In totaal zijn 220 werknemers uitgestroomd, samen goed voor 162,4 fte in 2020.
- Ook tijdelijke uitbreiding heeft invloed op het fte-cijfer.

Totaal	2016	2017	2018	2019	2020
Aantal fte	1.704,0	1.719,3	1.768,3	1.841,2	1.851,0
Aantal medewerkers	2.025	2.084	2.170	2.222	2.181

Tabel 4: Ontwikkeling aantal medewerkers in fte en aantallen, periode 2016 t/m 2020

7.1.2 Verhouding Onderwijzend Personeel (OP) / Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)

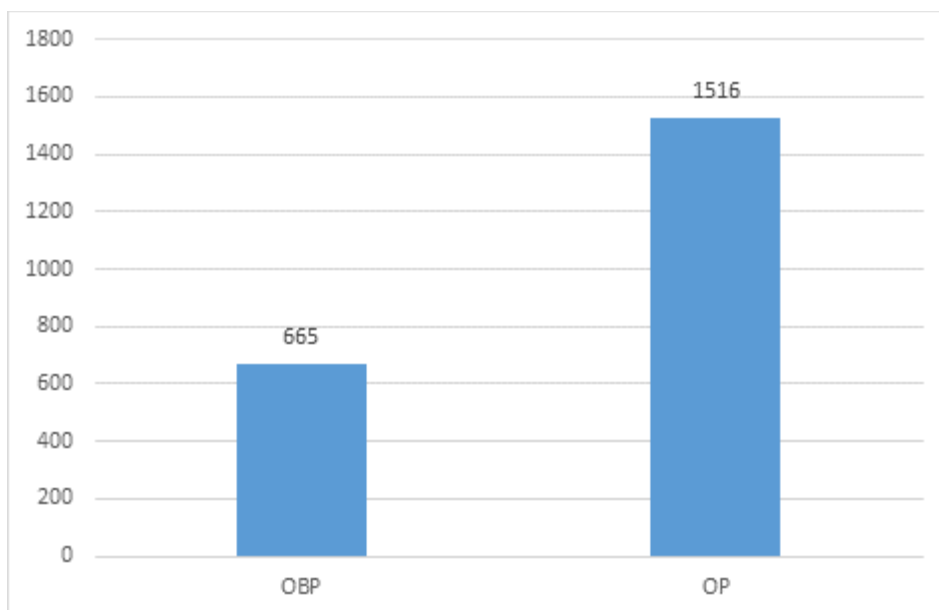
In 2016, 2017 en 2018 is de trend dat het percentage OP groeit ten opzichte van de categorie OBP. Door de invoering van het generiek functiehuis in 2019, en hiermee de herinrichting van functies, heeft er een verschuiving plaatsgevonden in de verdeling van OP en OBP. In 2020 gaat de trend door en neemt de categorie OP procentueel toe en de categorie OBP af.

	2016		2017		2018		2019		2020	
	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%	fte	%
OP	1.171,7	68,8%	1.186,1	69,3%	1.225,4	69,3%	1.255,2	68,17%	1.268,0	68,5%
OBP	532,3	31,2%	533,2	30,7%	542,9	30,7%	586	31,83%	583,3	31,5%
Totaal	1.704,0	100%	1.719,3	100%	1.768,3	100%	1.841,2	100%	1.851,0	100%

Tabel 5: Verhouding OP/OBP in percentages, periode 2016 t/m 2020

Hieronder is weergegeven wat de verhouding is tussen het OP en het OBP in aantallen. In 2020 werken 1.516 medewerkers als OP bij Albeda, samen goed voor 1.268,0 fte. Daarnaast werken 665 medewerkers in de categorie OBP bij Albeda, samen goed voor 583,3 fte.

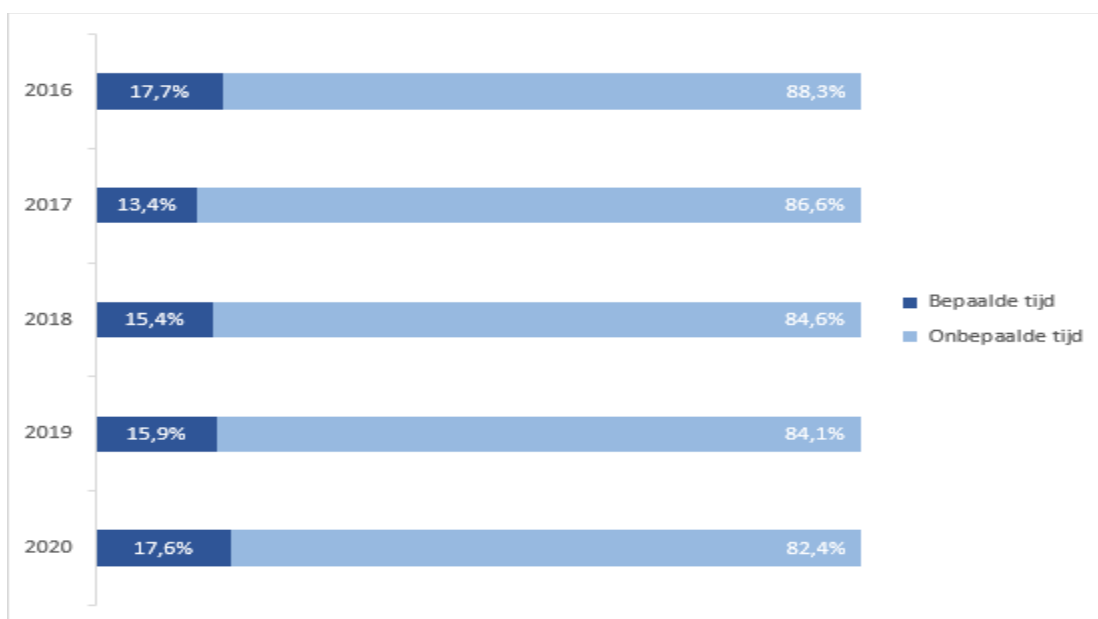
¹⁰ Ter bevordering van een gefaciliteerde, gefaseerde en vervroegde uitstroom van senioren.



Figuur 10: Verhouding OP/OBP in aantallen, in 2020

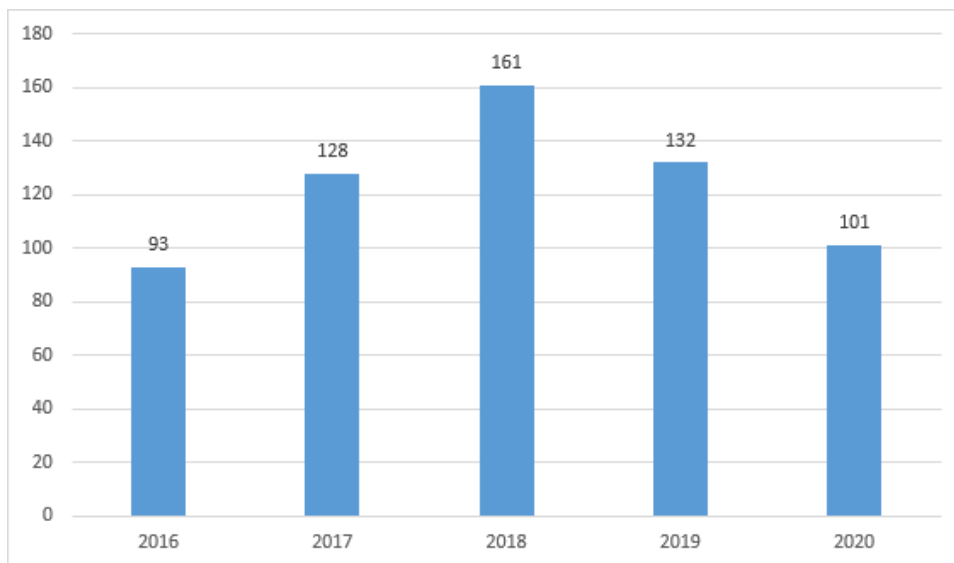
7.1.3 Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd

Door de invoering van de Wet arbeidsmarkt in balans per 1 januari 2020 zien we een verschuiving in de verdeling van het aantal contracten voor bepaalde en onbepaalde tijd. Het is nu mogelijk om drie in plaats van twee tijdelijke contracten af te sluiten voordat een arbeidsovereenkomst voor onbepaalde tijd ontstaat. Een logisch gevolg hiervan is dat het aantal contracten voor onbepaalde tijd daalt.



Figuur 11: Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd in percentages, periode 2016 t/m 2020

Ten opzichte van 2019 zijn er in 2020 31 mensen minder doorgestroomd naar een vaste aanstelling. De reden hiervoor is, zoals eerder genoemd, de Wet arbeidsmarkt in balans en de uitstroom van 24 medewerkers.

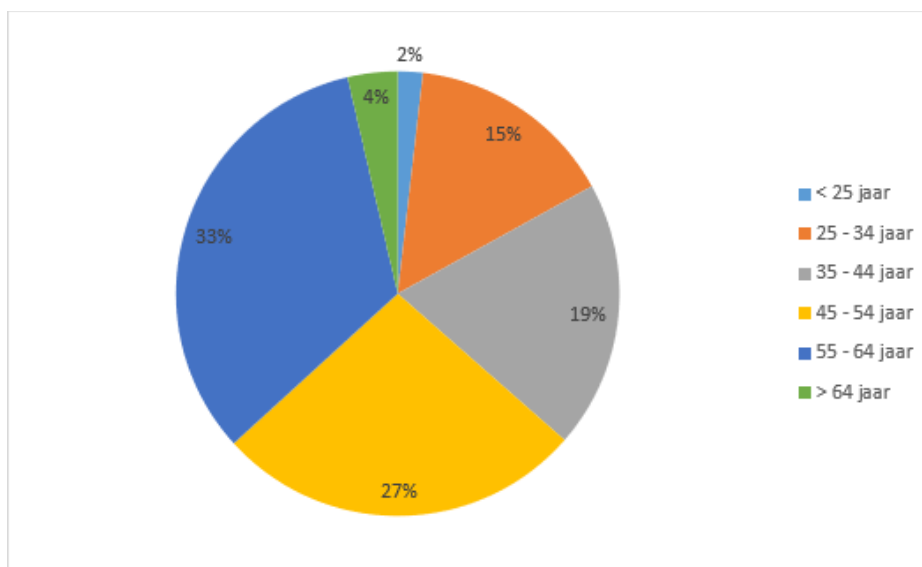


Figuur 12: Doorstroomcijfers van een tijdelijke naar een vaste aanstelling, periode 2016 t/m 2020

7.1.4 Verhouding leeftijdscategorie

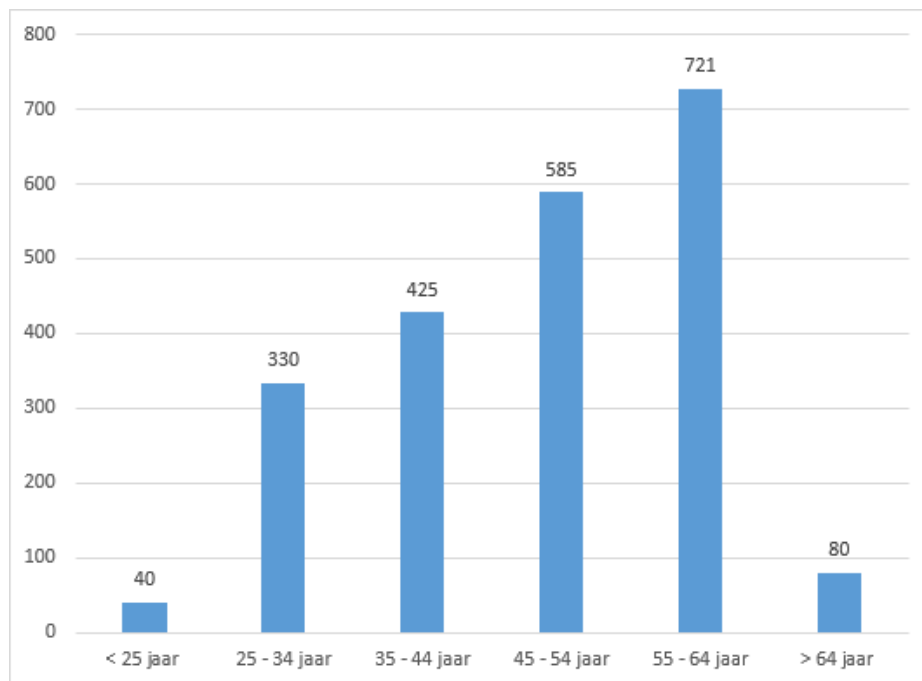
De gemiddelde leeftijd van medewerkers is in de afgelopen jaren afgenomen. Deze trend is ook waar te nemen in 2020. Op peildatum 31-12-2020 is de gemiddelde leeftijd 48 jaar. In 2019 was dit nog 48 jaar en 3 maanden.

In de leeftijdscategorie 45-54 jaar is de grootste daling in aantallen waar te nemen. In 2019 bestond 27,97% van het personeelsbestand uit medewerkers in deze leeftijdscategorie. In 2020 is dit gedaald naar 26,8%. In alle andere leeftijdscategorieën is een lichte stijging waar te nemen ten opzichte van 2019.



Figuur 13: Verhouding leeftijdscategorie in percentages, in 2020

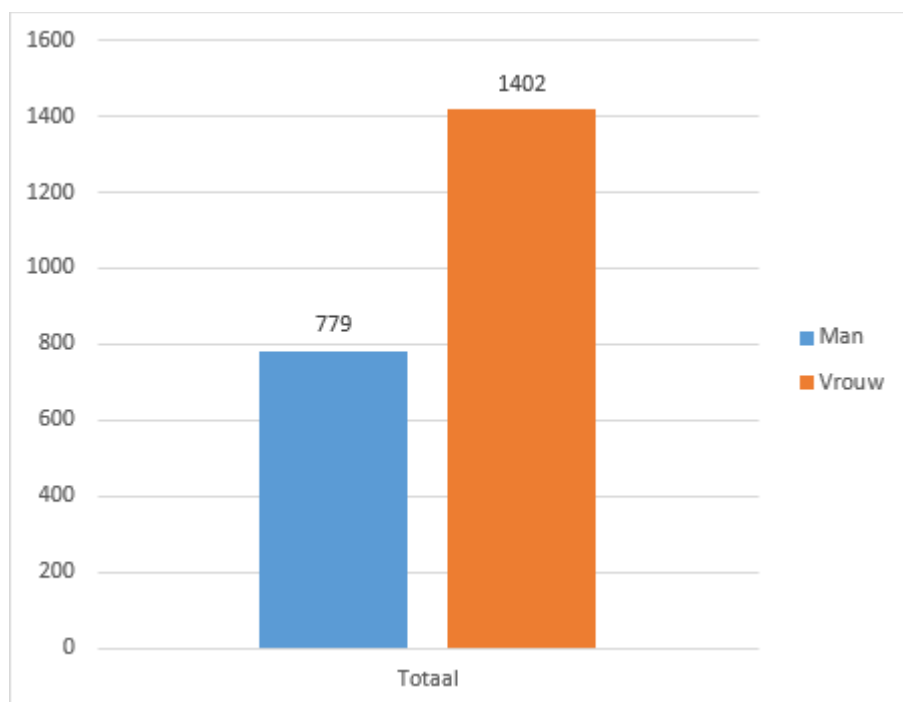
Hieronder is schematisch weergegeven hoe de leeftijdscategorieën zich verhouden in aantallen. Op peildatum 31-12-2020 bevat de leeftijdscategorie 55-64 jaar de meeste medewerkers, namelijk 721 medewerkers. Dit is bijna een derde van het personeelsbestand in 2020, namelijk 33,06%.



Figuur 14: Leeftijdsopbouw in aantallen, in 2020

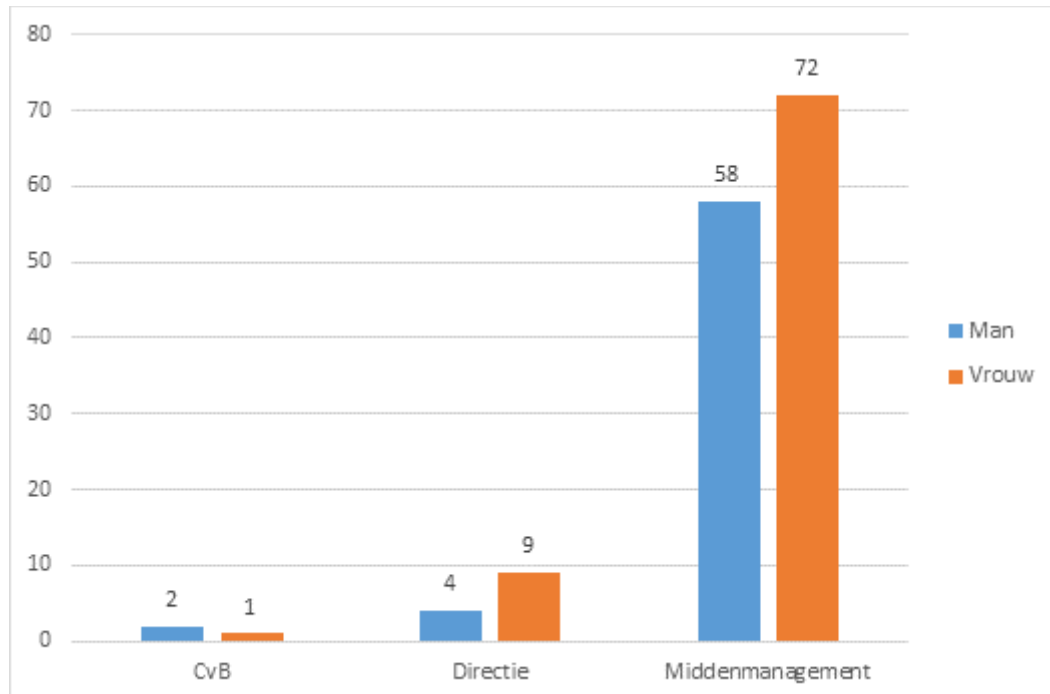
7.1.5 Verhouding man/vrouw

Op peildatum 31-12-2020 werkten 1.402 vrouwen bij Albeda, dit komt neer op 64,3% van het totale personeelsbestand. Dit is een lichte daling van 0,1% in vergelijking met 2019. Er zijn 779 mannen werkzaam bij Albeda, dit komt neer op 35,7% van het totale personeelsbestand.



Figuur 15: Verhouding man/vrouw, in 2020

Hieronder is de verhouding tussen man en vrouw in leidinggevende functies in aantallen weergegeven. In het kader van een inwerkperiode van een nieuw lid van het cvb van 1 november 2020 tot 1 januari 2021 is er tijdelijk een vierhoofdig college van bestuur geweest. Concreet houdt dit in dat Albeda tot 1 november 2020 en na 1 januari 2021 een college van bestuur had van twee mannen en één vrouw. Tijdens de inwerkperiode bestond het cvb uit twee mannen en twee vrouwen.



Figuur 16: Verhouding man/vrouw in leidinggevende functies, in 2020

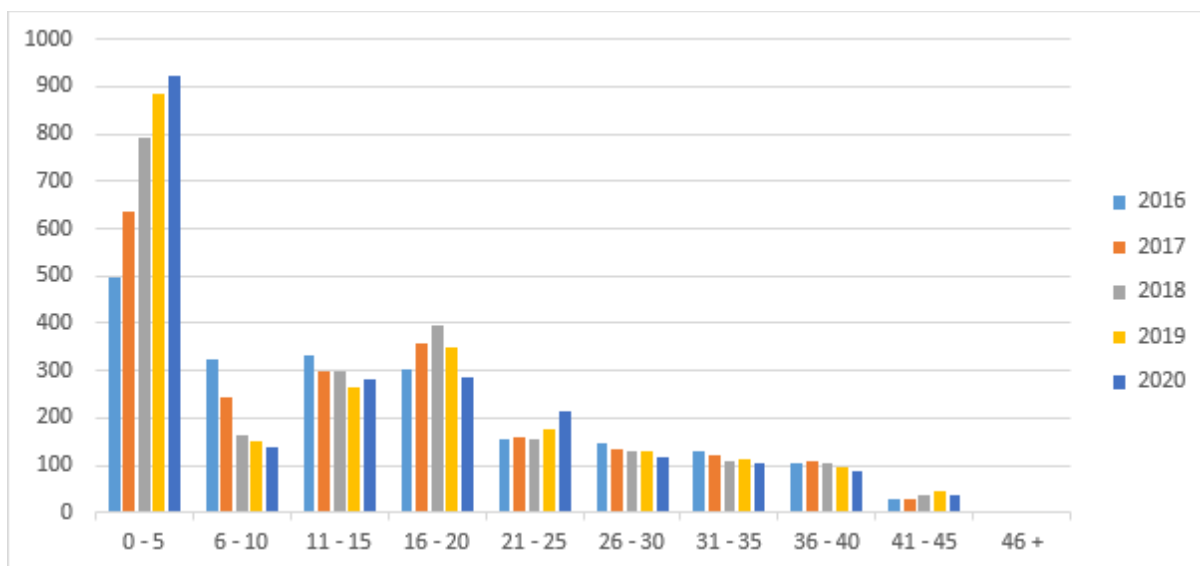
In vergelijking met 2019 is in het middenmanagement een stijging waar te nemen van 23,5% meer vrouwen in een leidinggevende functie. Dit is te verklaren doordat een aantal mannelijke leidinggevendenden uit dienst zijn gegaan en vervangen zijn door vrouwen.

	Cvb		Directie		Middenmanagement		Totaal	
	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw	Man	Vrouw
2016	66,7%	33,3%	30,3%	69,7%	75,0%	25,0%	37,2%	62,8%
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%

Tabel 6: Verhouding man/vrouw in leidinggevende functies, in percentages, in 2020

7.1.6 Verhouding medewerkers en dienstjaren

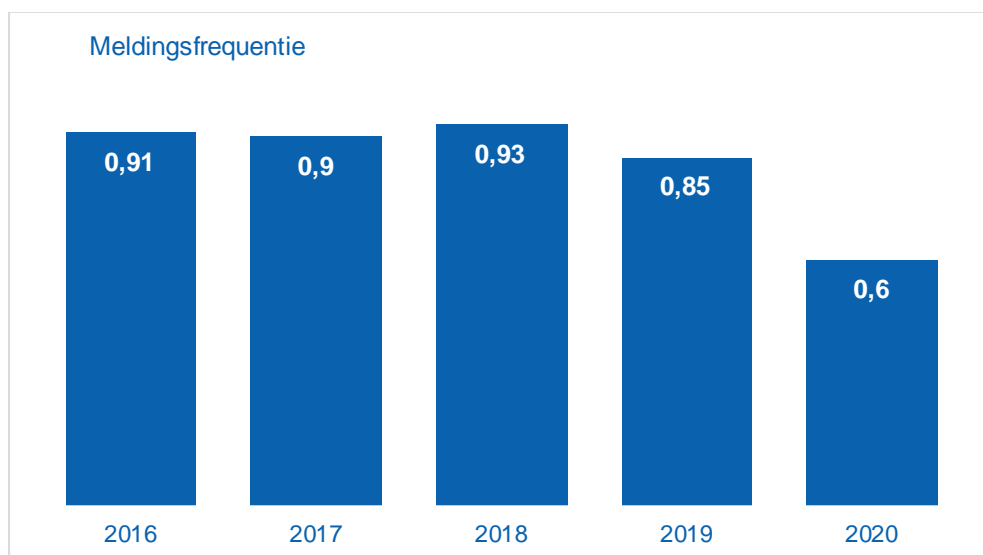
Het totaal aantal medewerkers bij Albeda is in 2020 licht gedaald. Ondanks de daling is te zien dat het grootste gedeelte van het personeelsbestand tussen de 0 en 5 jaar in dienst is bij Albeda. Albeda speelt in op de krapte op de arbeidsmarkt door te investeren in het aantrekken van nieuw talent en 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 volgen van de PDG of de Lerarenopleiding. Meer informatie hierover volgt in paragraaf 7.2.2.



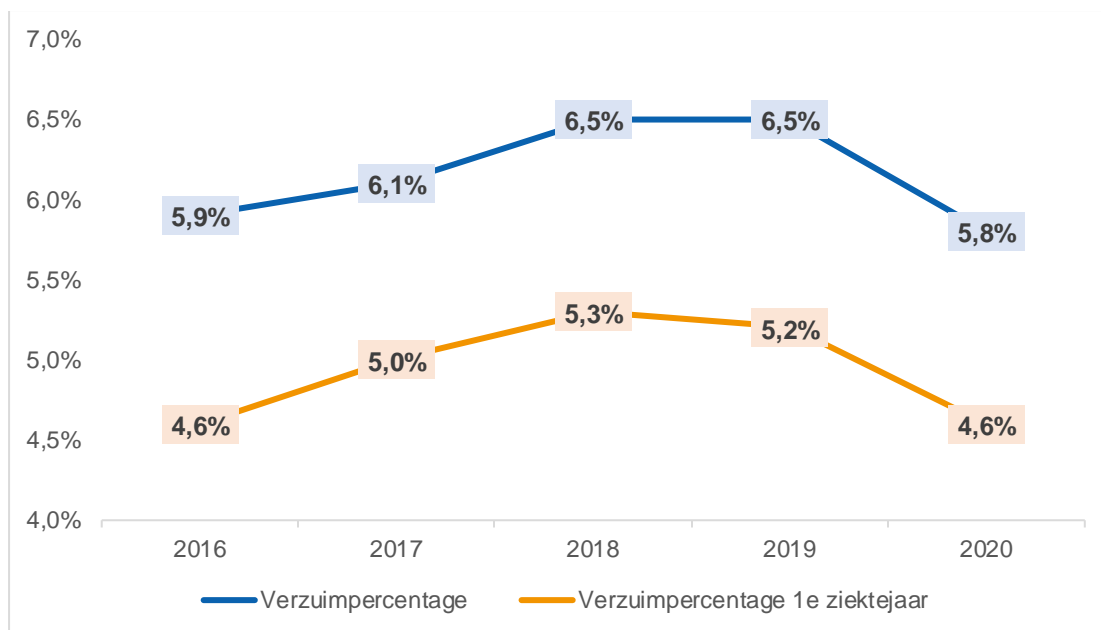
Figuur17: Verhouding medewerkers en dienstjaren, periode 2016 t/m 2020

7.1.7 Verzuim

Corona heeft in 2020 grote invloed gehad op het onderwijs en de manier van werken. Zowel het thuiswerken als het hybride werken zijn werkelijkheid geworden. Beide hebben invloed gehad op de verzuimcijfers en de meldingsfrequentie. Deze zijn in vergelijking met 2019 gedaald. Doordat mensen thuis werkten, hebben zij zich minder snel ziek gemeld met lichte klachten. HRM heeft in 2020 een visie op duurzame inzetbaarheid en verzuimfrequentie opgesteld. Deze visie behelst een verschuiving van inzet van curatief naar preventief en vormde de basis voor de start van het Europese aanbestedingstraject arbodienstverlening dat in 2021 wordt afgerond.



Figuur 18: Gemiddelde meldingsfrequentie per medewerker, periode 2016 t/m 2020



Figuur 19: Verzuimpercentages, periode 2016 t/m 2020

7.2 Mobiliteit

Het Mobiliteitscentrum is verantwoordelijk voor de in-, door- en uitstroommiddelen binnen Albeda. Denk hierbij aan werving & selectie, loopbaanadvies en uitstroom in de WW.

7.2.1 Werving personeel (instroom)

Bij Albeda vinden we het belangrijk actief te werken aan ons werkgeversmerk en aandacht te besteden aan arbeidsmarktcommunicatie om Albeda als werkgever op de optimale manier op de kaart te zetten. Daarbij hechten we veel waarde aan het boeien en binden van onze nieuwe medewerkers.

Vacatures

In 2020 is de arbeidsmarktcommunicatie onder de aandacht gebleven en verder uitgebouwd. We zien dat dit effect heeft. Het aantal reacties dat we per vacature hebben ontvangen is gemiddeld 15,6 - een stijging van ruim 20% ten opzichte van 2019 - en bijna een verdubbeling ten opzichte van 2017. In 2020 zijn er 181 vacatures bij het Mobiliteitscentrum gemeld, dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren. De tekortvakken die binnen Albeda zichtbaar zijn, zijn vergelijkbaar met de tekortvakken op de externe arbeidsmarkt.

Vakgebied	Aantal
Nederlands	21
Zorgvakken (verpleegkunde, verzorgende, doktersassistent, apothekersassistent)	12
Zorg en Welzijn (agogisch, pedagogisch, maatschappelijke zorg)	11
Rekenen	9

Tabel 7: Aantal vacatures per tekortvak in 2020

Net als voorgaande jaren is het werven voor de vakgebieden ICT en economie erg lastig. Hiervoor ontvangen wij gemiddeld maar een tot drie reacties. Aangezien de vraag naar deze vakgebieden erg klein is, heeft dit nog niet tot problemen geleid binnen Albeda.

Externe inhuur

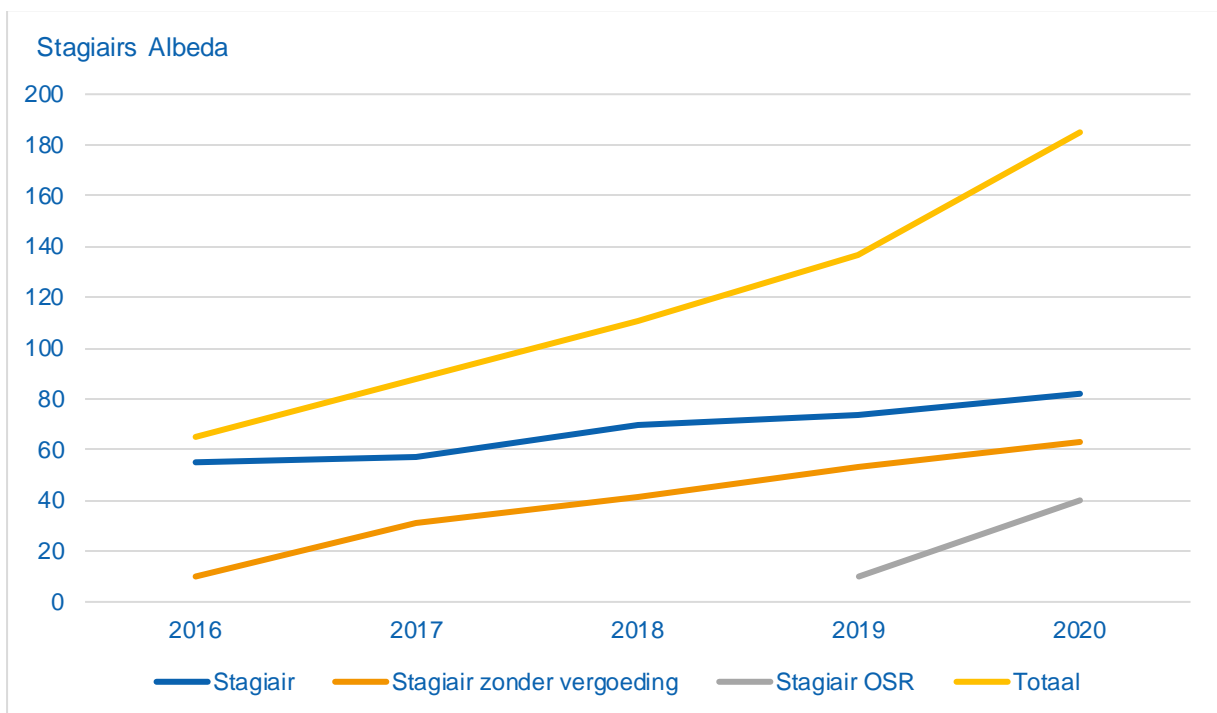
Met ingang van 1 oktober 2020 heeft Albeda een nieuw beleid omtrent externe inhuur van medewerkers. Doel van het nieuwe beleid is het verlagen van de kosten van externe inhuur, het ondersteunen van het onderwijs bij werving en administratie en de inhuur geheel conform aanbestedingswet vormgeven. Voor de afdeling HRM was het van belang de organisatie en het onderwijs te kunnen ontzorgen en bij te kunnen dragen aan (interne) mobiliteit.

Het nieuwe beleid is direct goed op de proef gesteld door de uitrol van het project extra hulp voor de klas. Met deze subsidieregeling komt het ministerie van OCW scholen tegemoet in de kosten die zij moeten maken voor de tijdelijke extra capaciteit om les te kunnen blijven geven. Er zijn sinds 1 oktober tot eind december 2020 47 vacatures uitgezet die allemaal conform de gestelde eisen zijn ingevuld.

Stage

Albeda vindt het belangrijk dat zij de mogelijkheid biedt 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 staat een overzicht met de verschillende soorten stagiairs per kalenderjaar. Kanttekening hierbij is dat dit enkel de stagiairs betreft die geregistreerd staan. In 2020 heeft de focus gelegen op de noodzaak om stagiairs te registreren. De toename van het aantal stagiairs in 2020 is te verklaren doordat er meer stagiairs geregistreerd worden en er een uitbreiding van (OSR-)stagiairs is. Daarnaast kunnen stagiairs 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 20: Overzicht met de verschillende soorten stagiairs per kalenderjaar

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 2019-2020 heeft Albeda (inclusief VAVO Rijnmond College) 78 plaatsen gerealiseerd en in schooljaar 2020-2021 tot februari 2021 reeds 89. In schooljaar 2019-2020 hebben zeven studenten hun lerarenopleiding afgerond van wie vier een dienstverband binnen Albeda hebben gekregen.

Zij-instroom en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift

Net als andere onderwijsinstellingen staan we met 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 2019, toeneemt.

	2016	2017	2018	2019	2020
Bevoegd	89,2%	88,1%	89,7%	85,5%	84,9%
Onbevoegd	10,8%	11,9%	10,3%	14,5%	15,1%

Tabel 8: Percentage bevoegde en onbevoegde docenten, periode 2016 t/m 2020

Een zij-instromer dient een bevoegdheid te halen middels de PDG-opleiding (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift) of een Lerarenopleiding. Afhankelijk van de opleiding duurt dit twee tot vier jaar. Er kan geen vaste aanstelling worden gegeven bij het ontbreken van de bevoegdheid. We hebben de afgelopen jaren een toename gezien in het aantal deelnemers van de PDG. In 2020 is dit iets afgenomen. Dit komt mede door de coronamaatregelen. Studenten stellen een opleiding uit doordat lessen online worden gegeven en de begeleiding lastiger is. We richten ons op een steeds betere begeleidingsstructuur van de groep onbevoegde docenten.

Gestart in	2016	2017	2018	2019	2020
Deelnemers PDG	18	12	23	26	21

Tabel 9: Aantal deelnemers per jaar die gestart zijn met het PDG-traject

Leraar van buiten

In Rotterdam en omstreken loopt de campagne Leraar van buiten. Deze campagne is bedoeld om de zij-instroom in het vo en het mbo te stimuleren. Dit wordt gedaan door geïnteresseerden te informeren door middel van voorlichtingsbijeenkomsten en vervolgens de mogelijkheid te bieden tot het lopen van snuffelstages en eventueel een driedaagse training te volgen. Vanuit dit project zijn in 2020 dertien geïnteresseerden in het mbo stage komen lopen binnen onze organisatie.

Participatiewet

Albeda is een inclusieve school waar studenten en medewerkers zich welkom voelen. Dat doen we onder andere door arbeidsplaatsen beschikbaar te stellen voor mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Albeda is in 2016 een samenwerkingsverband aangegaan met Randstad Participatie om meer participatiemedewerkers duurzaam te plaatsen. Wij benaderen inclusief werkgeven niet alleen vanuit het wettelijk perspectief maar vooral vanuit onze maatschappelijke verantwoordelijkheid.

Dit doen we door zowel in te zetten op zowel reguliere als op gecreëerde/aangepaste arbeidsplaatsen. Daarnaast onderzoeken we mogelijkheden voor onze eigen studenten. Er is een start gemaakt met een denkkader - sociale impact met inkoop - om aanbestedingsprocedures aan te wenden voor social return on investment.

Het quotum voor 2020 was 64,8 fte. Eind 2020 is er 19,6 fte (1 fte = 25,5 uur) geplaatst. Dit zijn in totaal 23 plaatsingen waarvan 15 nieuwe plaatsingen in 2020.

- In totaal hebben we tien participatiemedewerkers in een reguliere functie in dienst van wie er twee in 2020 zijn aangesteld.
- Elf participatiemedewerkers zijn uitgestroomd waarbij de voornaamste redenen waren dat de functie niet voldoende passend bleek of door ziekte. Hieronder valt ook uitval door de coronacrisis.

Participatiemedewerkers zijn in diverse functies werkzaam, de focus ligt bij de ondersteuning van de teams. Het vinden van geschikte participatiemedewerkers bleek het afgelopen jaar steeds lastiger te worden. De vraag naar participatiemedewerkers is sterk gestegen ten opzichte van het aanbod van geschikte kandidaten. Ook zien we dat de coronacrisis een enorme belemmering vormt voor het plaatsen van kandidaten.

7.2.2 Interne mobiliteit (doorstroom)

Vanuit perspectief van eigen verantwoordelijkheid voor eigen loopbaan biedt Albeda de faciliteit van een mobiliteitscentrum en een loopbaanadviseur. Uitgangspunt is de juiste mensen op de juiste plek. In 2020 heeft HRM dit beleid onder de aandacht gebracht en heeft het mobiliteitscentrum 53 medewerkers begeleid. Deze trajecten zijn ook afgerond. Het betrof twee re-integratiekandidaten, negentien kandidaten met een status 'mobiliteitskandidaat', twaalf met een tijdelijk contract en twintig vrijwillige loopbaankandidaten. In 2021 zal HRM meer gaan sturen op interne mobiliteit.

7.2.3 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 wettelijke verplichting art.72a 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 (lumpsum-vergoeding eigen risicodragerschap versus lasten project WW-BWR). Het aantal personen met een actieve uitkering per peildatum 31-12-2020 bedraagt 34, met een omvang van 25,10 fte.

Indien er binnen Albeda een vso (vaststellingsovereenkomst) wordt afgesloten, dan wordt deze door het cvb goedgekeurd met uitzondering van vso die worden afgesloten bij medewerkers die ziek uit dienst gaan. Goedkeuring hiervoor ligt bij de directie aangezien dit onder dezelfde voorwaarden is als ontslag via het UWV.

7.3 Duurzame inzetbaarheid

De focus op duurzame inzetbaarheid is van groot belang zodat onze medewerkers productief, gemotiveerd en gezond binnen of buiten onze organisatie willen en kunnen blijven werken. Medewerkers moeten langer langer doorwerken en er wordt een toenemende veranderingsbereidheid gevraagd van medewerkers. Een snel veranderende doelgroep en toenemende technologisering van de samenleving en het beroepenveld waar wij voor opleiden zorgt hiervoor.

7.3.1 Vitaliteit en duurzaamheid

Albeda heeft in lijn met de ontwikkelingen de visie op duurzame inzetbaarheid en verzuimpreventie ontwikkeld. Hierin zijn de volgende uitgangspunten benoemd:

- Het primair sturen op de inzetbaarheid van medewerkers.
- Organisatie legt de focus op preventief werken.
- Met curatief beleid sturen op verzuim.

Albeda wil zorgen voor een omgeving waarin onze medewerkers gezond blijven, betrokken zijn en zich kunnen blijven ontwikkelen. Medewerkers moeten in staat worden gesteld regie te kunnen en willen houden op eigen loopbaan.

7.3.2 Medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO)

Elke twee jaar wordt het medewerkerstevredenheidsonderzoek van Albeda afgenomen. Door de coronacrisis is het afnemen van het onderzoek uitgesteld van maart naar november 2020. Het onderzoek richt zich op zes hoofdthema's te weten: bevlogenheid, betrokkenheid, tevredenheid, werkgeverschap, efficiëntie en leiderschap. In 2020 is met het oog op de bijzondere situatie een apart blok met vragen toegevoegd over werken tijdens de coronacrisis. De respons op het onderzoek was hoog en de uitkomsten van het onderzoek zijn zeer positief. Op alle zes hoofdthema's scoort Albeda hoger dan bij de meting in 2018 en hoger dan de benchmark mbo. Het is goed om te constateren dat eigen verantwoordelijkheid en studentgerichtheid opnieuw hoog scoren bij de medewerkers als het gaat om troespunten. Natuurlijk blijft er altijd ruimte voor verbetering. Met name de onderdelen efficiënt werken, communicatie en samenwerking worden aangemerkt als verbeterpunten. Daarnaast wordt zichtbaar dat veel medewerkers een nieuw evenwicht zoeken in de werk-privé balans doordat er meer thuisgewerkt wordt door de coronacrisis. Albeda-breed, en specifiek voor de afdelingen, wordt een plan van aanpak gemaakt voor de verbeterpunten. Naar aanleiding van het medewerkerstevredenheidsonderzoek van Albeda in 2020 heeft Albeda het internationale keurmerk World class Work place Nederland (voorheen Keurmerk Beste Werkgever) gekregen.



7.3.3 Regeling werkverdeling

In maart 2020 is een nieuwe regeling werkverdeling vastgesteld voor het schooljaar 2020-2021. Deze vervangt de voorgaande regeling die dateerde uit 2014. De organisatie van het onderwijs vindt vooral plaats in de onderwijsteams. Aan elk onderwijsteam wordt jaarlijks in de teamkaderbrief aangegeven welke doelen er zijn en welke kaders er gelden. De regeling werkverdeling van Albeda geeft de kaders waarbinnen deze werkafspraken gemaakt worden. De regeling is geënt op de relevante artikelen uit de cao mbo en is onderdeel van genoemde kaderbrief aan het onderwijsteam waarin de taken en middelen van het team zijn aangegeven. 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.

7.3.4 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 er 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.
- Binnen Albeda is werkbeleving een gedeelde verantwoordelijkheid voor werkgever en werknemer.
- Binnen Albeda wordt gestreefd naar een zo optimaal mogelijk werkklimaat waar medewerkers op een efficiënte, veilige, prettige en zingevende manier hun werkzaamheden kunnen verrichten.
- Binnen Albeda is een team zelf aan zet en worden onderling afspraken gemaakt om daar waar werkdruk ervaren wordt met oplossingen te komen. Albeda biedt een breed pallet aan vormen van ondersteuning en begeleiding in de vorm van voorzieningen, regelingen en beleid.
- Binnen Albeda wordt de administratieve beheerslast en verantwoording daar waar mogelijk tot een minimum beperkt.
- Regeldruk verminderen vanuit het perspectief van de werkvloer. Dit betekent ook dat niet alleen gekeken wordt naar de regels zelf, maar ook naar wat er achter ligt en het waarom van de regels.
- De beschikbare onderwijstijd (maximaal 200 dagen) wordt zo efficiënt mogelijk ingedeeld waardoor het lesaanbod evenwichtig over de beschikbare tijd verdeeld wordt. In het plan is een samenvatting gegeven van de voorzieningen, regelingen en beleid om werkdruk te verlagen.

7.3.5 Albeda Academie

Het doel van de Albeda Academie is het versterken van medewerkers om samen een TOP-school te worden, voor medewerkers, studenten en bedrijven. Dat doen we door het verbinden van kennis en ervaring in de organisatie en het bieden van hoogwaardige trainingen, advies en begeleiding. Het aanbod en de programmering van de Albeda Academie is bepaald door de organisatie in lijn met 'Albeda Zet de Toon!' en professionalisering en ontwikkeling van medewerkers in het kader van duurzame inzetbaarheid en loopbaanpaden. Het aanbod en de dienstverlening van de academie zijn gericht op alle medewerkers van Albeda.

Cijfers Albeda Academie

De Albeda Academie heeft in 2020 ruim 200 trainingen/masterclasses/leergangen georganiseerd via open inschrijvingen en 3.156 collega's hebben zich hiervoor ingeschreven. Daarnaast heeft de academie geregeld advies uitgebracht voor maatwerk teamtrainingen, team professionaliseringsdagen en coachingstrajecten voor onderwijs en stafdiensten. Ook is de Albeda Academie betrokken geweest bij de organisatie van Albedabrede webinars, bijvoorbeeld rondom verzuim, AVG en Eduarte.

Corona

In verband met de coronaontwikkelingen is het trainingsaanbod al snel aangepast naar online in plaats van fysieke bijeenkomsten of naar een tussenvorm door het gebruik van de bij Albeda aanwezige future classrooms. Daarnaast worden blended trainingen verder uitgebreid met e-learning.

Telefonisch spreekuur van collega's voor collega's

In de eerste periode van de coronacrisis heeft de Albeda Academie in samenwerking met coaches van Albeda Zorgcontract een telefonisch spreekuur georganiseerd. Dit spreekuur is voor medewerkers die even een gesprek willen, zich zorgen maken, eenzaam voelen, etc.. Dit is nog steeds van kracht op verschillende momenten van de dag/week en ook tijdens vakanties.

Digitaal leren en werken

Digitaal leren en werken heeft mede door de coronacrisis een grote impuls gekregen. De Albeda Academie heeft in 2020 ook op het onderwijs toegesneden webinars over alle aspecten van het online lesgeven georganiseerd. In de laatste maanden van 2020 is het aanbod activiteiten op het gebied van online leren en werken verder uitgebreid en nog beter afgestemd op de behoeftes van de medewerkers in het onderwijs, maar ook van de stafdiensten. Deze trainingen worden door middel van het aanbod van een studietweedaagse verder in 2021 uitgerold.

7.4 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 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 2020 ongewijzigd. De voorzitter is in 2020 voor een periode van vier jaar herbenoemd. Er is een extern plaatsvervangend lid. De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

De interne geschillencommissie werknemers heeft in 2020 drie klaagschriften ontvangen en in behandeling genomen. De commissie heeft hierover drie niet bindende adviezen uitgebracht aan het college van bestuur, het cvb heeft met inachtneming daarvan een (nieuw) besluit genomen.

8. Huisvesting, veiligheid en ICT

De coronacrisis had in 2020 grote gevolgen voor de werkzaamheden van Facilitair & Huisvesting. Zo kwam de belangrijke taak van toezien op naleving van de coronamaatregelen voor een belangrijk deel te liggen bij de facilitaire teams op locatie. De afdeling plannen en roosteren kreeg te maken met roosterproblematieken 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 flexibel 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 zetten dit 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 en onderwijskundige ontwikkelingen en de financiële situatie.

De belangrijkste ontwikkelingen op het gebied van huisvesting in 2020 waren de volgende:

- Verbouwing en herschikking van de Rosestraat.
- Realisatie van extra lokalen op de RDM-kade (Techniek College Rotterdam-locatie).
- Plaatsing van zonnepanelen op een aantal locaties in het kader van duurzaamheid.
- De verkoop van locatie Slingeplein.
- Afronding en oplevering van de nieuwbouw Rotterdam The Hague Airport. In dit gebouw worden de opleidingen Luchtvaartdienstverlener, Facilitair leidinggevende, Luchthavenbeveiliging en Detentie/inrichtingsbeveiliging gegeven.
- Afronding van de nieuwe Beroepscampus in Middelhamnis, waar Albeda met vo- en mbo-partners op Goeree-Overflakkee een nieuwbouwlocatie ter vervanging van de huidige locaties Middelhamnis en Oude Tonge heeft ontwikkeld. De bouw is gestart in 2019 en oplevering vond eind 2020 plaats.
- Afronding van de nieuwbouwlocatie Antes op het terrein van Antes Parnassia Groep Albrandwaardsedijk, waar Albeda samen met zorgpartner Antes Parnassia Groep een nieuwe locatie heeft gerealiseerd ter vervanging van de oude locatie Albrandswaard. Hier worden vanaf maart 2020 opleidingen verzorgd door het Albeda Zorgcollege.
- Afronding van de eerste fase van de renovatie van de Haastrechtstraat.

Tevens is in 2020 een aantal andere grote projecten opgestart, waaronder de nieuwbouw in Vlaardingen. In 2020 is een intentieovereenkomst getekend met vmbo Lentiz en zorggroep het Zonnehuis om te komen tot een nieuwe onderwijslocatie op het voormalige Unileverterrein. De huurlocatie Thorbeckelaan is met het nieuwe huurcontract verdubbeld in vierkante meters en zal een flinke upgrade krijgen. Daarnaast zijn op het Weena en het Zuster Hennekeplein de verbouwingen gericht op het uitwisselen van opleidingen tussen beide locaties in gang gezet.

8.2 Integrale veiligheid

Albeda werkt iedere dag aan een veilig schoolklimaat in een veilig schoolgebouw. Beveiligers en conciërges werken samen aan een fysiek veilig gebouw. Onder fysieke veiligheid wordt ook brandveiligheid, verkeersveiligheid, gebruiksveiligheid en arboveiligheid verstaan. Integrale veiligheid draagt tevens zorg voor het onderhoud volgens de juiste certificering en normen.

Naast de fysieke veiligheid is sociale veiligheid van studenten en werknemers van belang. 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.

De veiligheidsdriehoek heeft in 2020 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-coronagerelateerde 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. In tijden van crisis en calamiteiten is de herziene versie van het calamiteitenplan en het crisismanagementplan erg belangrijk. Hierin staat duidelijk beschreven hoe er moet worden gehandeld en door wie. Normaliter wordt een calamiteit geoefend tijdens een ontruimingsoefening. In het afgelopen jaar hebben er echter geen ontruimingsoefeningen plaatsgevonden, omdat dit niet in lijn is met de coronamaatregelen.

8.3 ICT

Door de coronacrisis heeft het afstandsonderwijs en het samenwerken op afstand in 2020 een grote vlucht genomen. Daarbij zijn goede ICT-voorzieningen met een hoge beschikbaarheid en een goede beveiliging van groot belang. Daarom is de voorziening om vanuit huis verbinding te maken met het Albeda-netwerk vernieuwd en is de capaciteit er van aanzienlijk uitgebreid. Ook is de beveiliging van de Albeda-laptops verbeterd. Verder is het inloggen op de bedrijfskritische systemen voor ICT-medewerkers en functioneel beheerders beveiligd door middel van multi-factor authenticatie. Doelstelling is om dit voor de meivakantie van 2021 breed uit te rollen naar alle Albeda-medewerkers. Op de grotere Albeda-locaties zijn in totaal 23 future classrooms ingericht waardoor zowel studenten thuis als studenten in het klaslokaal actief aan de les kunnen meedoen. Verder zijn er vier studio's ingericht ten behoeve van live events en het opnemen van videoclips. Het gebruik hiervan wordt nauw gevolgd, waar nodig worden de studio's verder verbeterd of extra studio's gerealiseerd om het onderwijs zo goed mogelijk te ondersteunen. Verder is de telefonievoorziening aangepast zodat helpdeskmedewerkers (van onder andere het Studie info punt en de ICT-helpdesk) ook vanuit huis telefoontjes kunnen afhandelen.

Bij de versnelde overgang naar digitaal werken is er veel ondersteuning geleverd aan zowel medewerkers als studenten. Ook zijn er meer dan 600 laptops uitgereikt aan studenten die thuis geen of onvoldoende mogelijkheden hadden om deel te nemen aan het afstandsonderwijs. Vanaf cursusjaar 2020-2021 staat bij Albeda een laptop op de leermiddelenlijst van de student. Als studenten deze laptops ook op Albeda-locaties gaan gebruiken zal het netwerkverkeer aanzienlijk toenemen. Het Albeda-netwerk is hier op voorbereid. Anderzijds zal de behoefte aan vaste pc's in specifieke computerlokalen sterk afnemen.

De implementatie van het Studenten Informatie Systeem (SIS) is inmiddels afgerond. Blijvende aandacht is er voor goede gebruikersondersteuning, zodat registratie in het systeem eenduidig en tijdig plaatsvindt. Ook vindt verdere doorontwikkeling plaats op basis van nieuwe behoeften vanuit het onderwijs.

9. Financiële bedrijfsvoering

9.1 Exploitatieresultaat

Het behaalde resultaat van over het boekjaar is -/- €4,6 mln. en gaat ten laste van het eigen vermogen. In de begroting is uitgegaan van een resultaat van €0,0 mln. Het lagere resultaat komt deels door voorfinanciering van de groei van het aantal studenten en de daarmee samenhangende personele kosten als gevolg van de T-2 financieringssysteem van OCW. Er is een eenmalige incidentele correctie opgenomen ten laste van het resultaat inzake de administratieve verwerking van de samenwerkingsschool uit 2019.

(* €1.000,=	Jaarrekening 2020	Begroting 2020	Jaarrekening 2019
- Bijdrage OC&W (1e)	179.782	175.700	178.295
- Gemeentelijke bijdragen (2e)	7.510	7.366	7.758
- Overige baten	6.347	8.189	11.134
Totaal baten	193.639	191.255	197.187
- Personeelslasten	157.534	150.861	155.958
- Huisvestingslasten	9.874	10.254	9.011
- Afschrijvingen	13.262	13.177	13.286
- Overige bedrijfslasten en financiering	17.582	16.953	18.674
Totaal bedrijfslasten	198.252	191.245	196.929
Totaal resultaat	-4.613	10	258

Tabel 10: Staat van baten en lasten 2020

De totale batenomvang bedroeg €193,6 miljoen bij een begroting van €191,3 miljoen. Dit is te danken aan de hogere dan begrote looncompensatie in de lumpsumvergoeding, alsmede door enkele subsidies die pas na het opstellen van de begroting 2020 zijn toegekend (onder meer Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's, Rotterdams Onderwijsbeleid 2020/2021). Daarnaast zijn er meer balansmiddelen vrijgevallen uit de functiemixgelden dan begroot ter dekking van onder meer teamontwikkeling, scholing en verbetering functiemix.

De personeelsformatie van Albeda was in 2020 begroot op 1.815 fte en 8 fte bij de deelnemingen. Het gemiddelde aantal fte gedurende het verslagjaar 2020 bedroeg 1.814 fte bij Albeda en 8 fte bij de deelnemingen. Derhalve is de bezetting nagenoeg in lijn met de geplande inzet.

Het resultaat uit deelnemingen bestaat uit de deelnemingen CV Kop van Zuid, stichting BOG, Matrix B.V. en TopSportCentrum B.V. en bedraagt per saldo €0,4 miljoen.

9.2 Balans

(* €1.000,=	31 december 2020	31 december 2019		31 december 2020	31 december 2019
ACTIVA			PASSIVA		
Materiële vaste activa	85.965	76.438	Eigen Vermoeden	50.306	54.919
Materiële vaste activa	-	-	Vorzieningen	10.555	13.535
Vorderingen	9.226	9.832	Langlopende schulden	23.745	20.058
Liquide middelen	36.683	44.657	Kortlopende schulden	47.268	42.415
Totaal activa	131.874	130.927	Totaal passiva	131.874	130.927

Tabel 11: Balans 2020

De post materiële vaste activa is toegenomen als gevolg van renovaties en verbouwingen. De vorderingen nemen af met name als gevolg van een vordering op Zadkine in verband met te

verrekenen kosten inzake het samenwerkingsverband Techniek College Rotterdam. De liquide middelen zijn afgenomen in verband met de toegenomen investeringen en het aflossen van de 1^{ste} termijn van de schatkistlening.

Het eigen vermogen is afgenomen doordat het negatieve resultaat 2020 ten laste is gebracht aan de algemene reserve.

De daling van de voorzieningen wordt veroorzaakt door een daling van de personele voorzieningen (met name de voorziening generatieregeling). De langlopende schulden stijgen door de ontvangst van de derde tranche van de aangetrokken lening bij het rijk minus de gepleegde aflossingen in 2020. De kortlopende schulden stijgen met name als gevolg van de ontvangst van enkele nieuwe subsidies in het najaar met een overlopende bestedingstermijn naar 2021 (onder andere inhaal- en ondersteuningsprogramma's). Door het saldo van deze mutaties is de post liquide middelen afgenomen met € 8,0 miljoen. Zie voor nadere toelichting de financiële jaarrekening hierna.

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 2026 en wordt jaarlijks aangepast aan nieuw bekende invloeden.

Staat van baten en lasten (* € 1.000,-)	Jaarrekening 2020	prognose 2021	Begr 2022	Begr 2023	Begr 2024	Begr 2025	Begr 2026
Rijksbijdrage	179.782	197.118	189.743	201.440	193.439	191.504	189.041
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.510	7.390	7.501	7.576	7.576	7.500	7.388
College-, cursus- en/of examengelden	1.258	1.304	1.324	1.337	1.337	1.323	1.304
Baten in opdracht van derden	3.637	4.418	4.484	4.529	4.529	4.484	4.417
Overige baten	1.452	2.149	2.181	2.203	2.203	2.181	2.148
TOTAAL BATEN	193.639	212.379	205.233	217.085	209.084	206.993	204.297
Personeelskosten	157.534	166.194	167.338	164.220	164.293	162.805	160.942
Afschrijvingen	9.874	10.774	11.031	11.331	11.298	11.530	11.700
Huisvesting (excl afschrijvingen)	13.262	11.255	10.856	10.785	10.754	10.754	10.684
Overige lasten	17.338	23.724	22.741	21.473	21.473	20.659	19.749
TOTAAL BEDRIJFSLASTEN	198.008	211.947	211.966	207.809	207.818	205.748	203.075
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	-4.369	432	-6.734	9.276	1.266	1.245	1.222
Financieringskosten	244	255	240	230	220	210	200
Saldo baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	244	255	240	230	220	210	200
Buitengewone baten en lasten	0	0	0	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten	244	255	240	230	220	210	200
TOTAAL RESULTAAT	-4.613	177	-6.974	9.046	1.046	1.035	1.022
Invloed Kwaliteitsmiddelen			8.000	-8.000			
Gecorrigeerd resultaat	-4.613	177	1.026	1.045	1.045	1.035	1.021
Groei/Krimp			1,5%	1,0%	0,0%	-1,0%	-1,5%
Personeel in fte	1.814	1.859	1.876	1.852	1.849	1.833	1.815
Aantal studenten	20.986	21.314	21.634	21.850	21.850	21.632	21.307
Verwachting vorige MJB	20.385	21.040	21.040	21.040	21.040	21.040	21.040
Verschil	601	601	594	810	810	592	267

Tabel 12: Continuïteitsprognose

De belangrijkste ontwikkelingen die in bovenstaande meerjarenbegroting zijn opgenomen worden hieronder weergegeven door analyse van het cumulatieve verschil tussen de jaren 2020 en 2026: De totale omzet zal de komende jaren toenemen tot € 204,3 miljoen in 2026.

Rijksbijdrage (1^{ste} geldstroom)

- Voor de deelnemersaantallen is uitgegaan van een lichte groei en daarna een lichte daling op basis van de demografische ontwikkelingen in de regio.
- Op de balans zijn middelen gereserveerd vanuit de functiemixgelden die de komende jaren worden ingezet voor verdere professionalisering van de organisatie.
- 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.
- Als gevolg van het bestuursakkoord is het budget voor prestatiemiddelen (ook wel kwaliteitsgelden genoemd) veranderd. € 8 miljoen is als resultaatsafhankelijk deel aangemerkt. De afrekening van dit prestatieafhankelijke deel vindt plaats in 2023, na de beoordeling van de behaalde resultaten. Daarnaast zijn ook de vsv-gelden vanaf 2020 onderdeel geworden van prestatiemiddelen (investeringsbudget).

Het interne beleid is gebaseerd op gelijke onderwijskansen voor iedereen. Het aannamebeleid is gericht op juiste intake en voorkomen van switchgedrag.

Overige overheidsbijdragen en subsidies (2^e geldstroom)

De 2^e geldstroom blijft ongeveer gelijk en ademt mee met het aantal studenten.

College-, cursus- en examengeld

Deze baten fluctueren mee met het aantal studenten.

Baten in opdracht voor derden (3^e geldstroom)

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

Overige baten

De overige baten blijven naar verwachting in lijn met de begroting 2021. De mutatie ten opzichte van de realisatie 2020 betreft met name enkele incidentele posten in 2020, waaronder € 0,6 miljoen inzake de verkoopwinst op een afgestoten pand.

Personeelskosten

De personeelsformatie ademt mee met de deelnemers aantallen. In 2021 en 2022 ligt de geplande formatie tijdelijk hoger vanwege de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's.

Personele bezetting	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Bestuur/management	26	26	26	26	26	26	26
Personeel primair proces/docerend personeel	1.260	1.305	1.322	1.301	1.299	1.284	1.269
Ondersteunend personeel/overige medewerkers	528	528	528	525	524	523	520
Aantal fte Albeda	1.814	1.859	1.876	1.852	1.849	1.833	1.815
Deelnemingen (ondersteunend)	8	8	8	8	8	8	8
Aantal fte geconsolideerd	1.822	1.867	1.884	1.860	1.857	1.841	1.823

Tabel 13: Personele bezetting

Een groot deel van de mutatie in de omzet is afhankelijk van de ontwikkeling van het aantal deelnemers.

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

De besparing op de kosten door het lager aantal meters geeft ruimte tot extra investeringen.

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

Balans in €1.000	December 2020	December 2021	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026
Vaste Activa							
Immateriële vaste activa	0	0	0	0	0	0	0
Materiële vaste activa	85.965	94.746	98.076	100.259	96.711	100.446	110.230
Fin. vaste activa (deelnemingen)	0	0	0	0	0	0	0
Totaal Vaste Activa	85.965	94.746	98.076	100.259	96.711	100.446	110.230
Viottende Activa							
Voorraden	0	0	0	0	0	0	0
Vorderingen	9.226	7.106	7.106	7.106	7.106	7.106	7.106
Kortlopende effecten	0	0	0	0	0	0	0
Liquide middelen	36.683	24.506	11.859	16.580	19.881	16.193	6.443
Totaal Viottende Activa	45.909	31.612	18.965	23.686	26.987	23.299	13.549
Totaal Activa	131.874	126.358	117.041	123.945	123.698	123.745	123.779
Eigen Vermogen							
Algemene reserve	50.306	50.483	43.509	52.555	53.600	54.635	55.656
Bestemmingsreserves	0	0	0	0	0	0	0
Overige reserves	0	0	0	0	0	0	0
Totaal Eigen Vermogen	50.306	50.483	43.509	52.555	53.600	54.635	55.656
Voorzeningen	10.555	12.701	12.702	12.703	12.703	12.703	12.704
Langlopende Schulden	23.745	23.740	22.752	21.764	20.776	19.788	18.800
Kortlopende Schulden							
Kredietinstellingen	1.013	0	0	0	0	0	0
Overlopende passiva e.d.	27.512	27.453	27.453	27.453	27.453	27.453	27.453
Vooruitontvangen subsidies	18.743	11.981	10.625	9.470	9.166	9.166	9.166
Totaal Kortlopende Schulden	47.268	39.434	38.078	36.923	36.619	36.619	36.619
Totaal Passiva	131.874	126.358	117.041	123.945	123.698	123.745	123.779

Tabel 14: Meerjaren balans

Investerings

Het reguliere investeringsprogramma is gebaseerd op:

- Het meerjarenonderhoudsplan inzake panden
- en 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 bruto investeringsbehoefte voor huisvesting voor de komende jaren (2021-2026) bedraagt circa € 54,7 miljoen en 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 voor het grootste deel uit de eigen middelen en voor het overige deel door de aangetrokken lening bij het rijk.

De OC&W signaleringsgrens inzake liquiditeit bedraagt 0,5. Albeda scoort in vrijwel alle jaren boven deze grens. Alleen in 2026 wordt deze signaleringsgrens overschreden als gevolg van geplande investeringen in een nieuwbouwlocatie.

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 2020 bedraagt € 100,6 miljoen. Het eigen vermogen per 31 december 2020 bedraagt € 50,3 miljoen. Derhalve is er géén sprake van mogelijk bovenmatig eigen vermogen.

	December 2020	December 2021	December 2022	December 2023	December 2024	December 2025	December 2026
Solvabiliteit	38,15%	39,95%	37,17%	42,40%	43,33%	44,15%	44,96%
Liquiditeit	0,97	0,80	0,50	0,64	0,74	0,64	0,37
Rentabiliteit	-2,38%	0,08%	-3,40%	4,17%	0,50%	0,50%	0,50%

Tabel 15: Solvabiliteit, liquiditeit en rentabiliteit

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

Het toekomstige exploitatieresultaat wordt toegevoegd aan het eigen vermogen dat voor 100% bestaat uit publiek vermogen. Verder vinden hierin geen mutaties plaats. Albeda hanteert alleen een algemene reserve, welke geheel publieke middelen betreft. Albeda heeft geen bestemmingsreserves gevormd en heeft geen splitsing in publiek-privaat vermogen.

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

Het interne rentabiliteitsdoel bedraagt voor de komende jaren 0,5% zodat zoveel mogelijk geld richting het onderwijs kan worden gebracht. Dit is mogelijk omdat het solvabiliteitsdoel van 35% als buffer ruimschoots is gerealiseerd.

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. De herijking van de kwalificatiestructuur is aangegrepen om de kwaliteit van het onderwijs structureel te verbeteren. Daarbinnen heeft professionalisering van personeel een grote rol. Er wordt de komende jaren nadrukkelijk ingezet op teamontwikkeling, relevante individuele ontwikkeling alsmede ontwikkeling van het management.

Albeda vult ook de vraagstukken rond personeelsbeleid strategisch in door naast professionalisering evenwichtig beleid op in- en uitstroom te organiseren. Daarnaast wordt tegelijkertijd gewerkt aan een langzame afbouw van werkzaamheden voor oudere werknemers om daarmee ruimte te creëren voor jongere onderwijsprofessionals. Door de krapte op de arbeidsmarkt moet Albeda een attractievere werkgever zijn in de toekomst om kwaliteit aan te trekken en behouden.

Meer dan gemiddeld in de sector heeft Albeda te maken met studenten die extra zorg nodig hebben en langer over hun opleiding doen. Sturing op juiste intake, beperking van switchgedrag is onderdeel van het beleid. In de kern biedt Albeda alle studenten een kans tot diplomering op een zo hoog mogelijk niveau omdat Focus op Vakmanschap gebaseerd is op ideale verblijfsduur. De toegekende kwaliteitsgelden worden ingezet om aan deze problematiek het hoofd te bieden.

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

In de hierna 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.

	2020	2021	2022	2023	2024	2025	2026
1. Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
2. Gewogen deelnemers per fte OP / OBP personeel	13,28	13,21	13,29	13,60	13,61	13,59	13,52
3. Gewogen aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs	10,82	10,72	10,78	11,03	11,05	11,03	10,98
4. Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	17,3%	14,0%	14,0%	14%	14%	14%	14%
5. Kosten fte in loondienst	€ 75.080	€ 77.664	€ 77.672	€ 77.692	€ 77.686	€ 77.688	€ 77.693
6. Aantal m ² beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	7,0	6,7	6,4	6,3	6,3	6,3	6,3
7. Overhead personeelskosten in procenten	22,8%	23,2%	23,2%	23,2%	23,2%	23,2%	23,2%
8. Liquiditeit	0,97	0,80	0,49	0,63	0,73	0,63	0,36
9. Rentabiliteit	-2,38%	0,08%	-3,40%	4,17%	0,50%	0,50%	0,50%
10. M ² huur als percentage totale m ²	36,3%	39,0%	40,0%	40,2%	40,5%	40,5%	41,6%
11. Gemiddelde huisvestingskosten per m ²	€ 97	€ 81	€ 4	€ 87	€ 85	€ 84	€ 86
12. Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	2,4%	0,0%	0%	0%	0%	0%	0%
13. Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	10,3%	7,0%	7,0%	6,2%	3,7%	7,4%	10,5%

Tabel 16: 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 iets toe. Door de omvang van het Albeda én de brede mix van opleidingen zal deze indicator slechts marginaal wijzigen.

3. De verhouding aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs wijzigt slechts marginaal. Bij een aantal crebo's kunnen lesvormen met grotere groepen goed realiseerbaar zijn. En door het effect van macrodoelmatigheid zal bij bepaalde crebo's een efficiëntere groepsgrootte ontstaan.
4. Het gebruik van een flexibele schil is belangrijk om fluctuaties op te kunnen vangen. De natuurlijke uitstroom van pensioengerechtigde medewerkers geeft de mogelijkheid om de komende jaren dit percentage op een vergelijkbaar niveau te handhaven en tegelijkertijd te sturen op verjonging van het personeelbestand.
5. In de verwachtingen zijn geen loonindexatie effecten verwerkt, zowel aan de baten als de lastenzijde. De gemiddelde loonkosten per fte blijven naar verwachting redelijk stabiel.
6. Het strategisch vastgoedplan van Albeda gaat uit van het verbeteren van de kwaliteit van beschikbare panden. Dit kan worden bekostigd door de krimp in aantal vierkante meters. Daarnaast is er de mogelijkheid beschikbare vierkante meters effectiever in te zetten door het verhogen van de bezettingsgraad. De afname van het aantal 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 beheerspersoneel ten opzichte van onderwijspersoneel in de meerjarenbegroting.
8. De liquiditeitspositie is ruim voldoende om lopende activiteiten te kunnen uitvoeren. Door het aantrekken van lening 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 beschikbare oppervlakte in het vastgoedbestand bestaat momenteel 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 te streven naar een vast kostenpercentage van de baten als norm. Hierdoor wordt een krimp gerealiseerd die het batenvolume volgt. Door het grote aantal panden dat Albeda gebruikt is het deels mogelijk om bij afstoten van vierkante meters rekening te houden met de prijs per vierkante meter.
12. Zoals bij de weergave van de balans is toegelicht worden in de komende jaren forse investeringen gedaan in vastgoed die langlopend zullen worden gefinancierd door aantrekken van vreemd vermogen (schatkistbankieren).
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. Het zwaartepunt van renovaties en aanpassingen valt in de jaren 2020 tot en met 2023 met een mogelijke uitloop.

9.4 Interne risicobeheersing- en controlesysteem

Reikwijdte

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

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 Albedabreed risicomanagement ligt vast in het Handboek Corporate Governance. Hierin zijn onder andere de uitgangspunten voor risicobeheersing vastgelegd.

Het raamwerk risicomanagement is herijkt. De komende periode zal er gestart worden om de invulling van het raamwerk verder uit te werken. Daarnaast is 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 risklog en worden vervolgens gerangschikt op basis van urgentie en risk appetite van de organisatie.

Strategische 'top'-risico's

Voor 2020 zijn de onderstaande 7 risico's als 'top'-risico's geïdentificeerd:

1. Meerdere opleidingen voldoen niet aan de inspectienormen.
2. Techniek College Rotterdam kan niet als zelfstandig college bestaan (financieel en/of onderwijskwaliteit).
3. Snelle waardevermindering van panden bij afname van het aantal studenten (gehele of gedeeltelijke leegstand).
4. Wijzigingen in de zienswijze van de (lokale en nationale) politiek met betrekking tot onderwijs.
5. Toename en verergering van geweldsincidenten op en rondom Albeda-locaties.
6. Toenemende invloed van de media bij beeldvorming van organisaties.
7. Albeda wordt beticht van examenfraude.

Inmiddels heeft Albeda stappen gezet om de risico's verder inzichtelijk te krijgen. Per risico zijn de mogelijke oorzaken, eventuele gevolgen en de huidige beheersmaatregelen in kaart gebracht en daarnaast heeft een inschatting van de risicoscore plaatsgevonden. Voor de verdere risicobeheersing zijn acties benoemd. In bijlage 1 is de risicomatrix opgenomen voor deze 'top'-risico's waarin de eerder genoemde elementen zijn verwerkt. Op basis van deze uitkomsten is onderstaande risk map tot stand gekomen.

In de risk map is rekening gehouden met een risk appetite van ongeveer 20% van het eigen vermogen. Alle financiële gevolgen die hierboven komen, worden als 'zeer groot' (catastrofaal) aangemerkt en zijn minder goed in de reguliere exploitatie op te vangen. Voor deze risico's is dan een

passende risicostrategie gekozen, zoals het geheel of gedeeltelijk overdragen van het risico naar een verzekeraar.

Risicomatrix Operationeel met netto risico-scores		IMPACT				
		1	2	3	4	5
		zeer klein	klein	gemiddeld	groot	zeer groot
Financiële impact		< EUR 500.000 (< 1% van EV)	EUR 500.000 – EUR 1.000.000 (1-5% van EV)	EUR 1.000.000 – EUR 5.000.000 (5-10% van EV)	EUR 5.000.000 – EUR 10.000.000 (10-20% van EV)	> EUR 10.000.000 (> 20% van EV)
Impact op imago		Geen	Organisatie- niveau	Gemeentelijk niveau	Regionaal niveau	Landelijk niveau
KANS	5	zeer groot ≥ 1x per jaar	5			
	4	groot 1x per 1 tot 2 jaar				
	3	middelgroot 1x per 2 tot 5 jaar				
	2	klein 1x per 5 tot 10 jaar		3, 6, 7		
	1	zeer klein ≤ 1x per 10 jaar			1	4

Voor rode risico's, risicoscore > 15, zijn aanvullende beheersmaatregelen noodzakelijk.
Risicoscore = kans x impact
Impact = (financiële impact x 0,8) + (impact op imago x 0,2)

Tabel 17: Risicomatrix

In de risk map is duidelijk te zien dat de 'top'-risico's allen niet in het rode gebied vallen. Redenen die hiervoor zijn aan te wijzen zijn:

- De omvang van Albeda
Ondanks dat er een aanzienlijke financiële impact kan zijn na een gebeurtenis/incident, is deze op Albeda-niveau goed op te vangen. Op dit moment zijn er geen risico's bekend bij de organisatie die zouden kunnen leiden tot een financiële impact die een mogelijke bedreiging van de continuïteit vormt (rode risico's).
- De huidige risicobeheersing binnen Albeda
De organisatie is zich goed bewust van de risico's waarmee zij te maken heeft. De beheersing in de processen is hier ook op afgestemd. Door dit bewustzijn is er ook continu aandacht voor deze thema's op diverse niveaus binnen Albeda, waaronder ook op bestuurlijk niveau.

Financiële gevolgen van de risico's

De te verwachten impact van de genoemde risico's kunnen naar verwachting binnen de reguliere exploitatie worden opgevangen.

Naast deze risico's kunnen nog een tweetal aspecten van invloed zijn op de financiën van Albeda. Ten eerste is dat de eventuele rendementsverbetering (aantal diploma's). Door de forse inzet op kwaliteit van onderwijs op dit moment, bijvoorbeeld door de invoering van het strategisch personeelsbeleid en de verbetering van onderliggende onderwijssystemen, is de verwachting dat het diplomarendement zal stijgen. Deze positieve ontwikkeling (kans) is vooralsnog niet meegenomen in de meerjarenbegroting.

Daarnaast wordt er binnen de regio Rijnmond voor de komende jaren een jaarlijkse demografische krimp verwacht. Deze krimp is deels meegenomen in de meerjarenprognose, aangezien dit zal leiden

tot een afname van de batenstroom. Lagere raming deelnemersaantallen landelijk leidt tot lagere rijksbegroting voor mbo.

Binnen de organisatie wordt voorgesorteerd op deze verwachte ontwikkeling door het verlagen van de lasten en het verhogen van de kwaliteit van het onderwijs. Verder worden er acties ondernomen met betrekking tot huisvesting om een mogelijke daling in aantal deelnemers zoveel mogelijk te beperken.

Genoemde risico's zijn goed te hanteren, ook is een stijging van 2% met toepassing van groeifinanciering uit het eigen vermogen goed opvangbaar.

Daarnaast zijn de kengetallen zoals rentabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit in lijn met de geprognoseerde trend in de vorige meerjarenbegroting.

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 zoals banken.

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 en eveneens voldoende buffer bestaat om de continuïteit te waarborgen.

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 treasurystatuut. In dit 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 2020.

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.
- Opname van de eerste tranche van de lening bij het rijk.
- Verlaging vorderingspositie op overheid.

Albeda stelt jaarlijks een liquiditeitsprognose op en zorgt er voor dat er voldoende faciliteiten zijn om korte pieken in liquiditeitsbehoefte te kunnen financieren.

Albeda is overwegend op korte termijn gefinancierd. De investeringsplanning van Albeda omvatte meerdere bestaande panden alsmede bescheiden nieuwbouw in de regio. In 2017 is onderzoek gedaan naar de verschillende opties voor het aantrekken van gelden en is gekozen voor de optie schatkistbankieren. Deze financiering is in 2018 aangegaan 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 rentevoet bedraagt 1,03%. De looptijd loopt tot februari 2045. Daarnaast is nog een annuïteitenlening afgesloten bij de gemeente Hellevoetsluis, die afloopt in 2022. De rente bedraagt 4,75%.

9.6 Helderheid in bekostiging

9.6.1 Thema 1: Uitbesteding bekostigd onderwijs

Albeda voert 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.

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

Eveneens wordt bij de start van opleidingen hulp geboden aan vo-leerlingen om te wennen aan de nieuwe omgevingen van mbo-scholen door reeds 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: Investeringen van publieke middelen in private activiteiten

Uit de rijksbijdrage zijn in 2020 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 juli 2015 is een vierjarige publiek-privaat samenwerkingsverband gestart tussen mbo, hbo, partners in de muziekindustrie en mede bekostigd door de subsidie van het Regionaal Investeringsfonds (RIF the real band).

In het najaar 2016 is een zelfde soort 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).

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 dat onderdeel vormt van de cyclus kwaliteitszorg binnen Albeda.

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

Ter borging van de algehele kwaliteitszorg worden audits toegepast.

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

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

Er zijn deelnemers met financiële problemen waardoor er een mogelijkheid is dat ze hun opleiding niet kunnen voltooien. Albeda heeft als maatschappelijke taak studenten zoveel mogelijk een eerlijke kans te bieden en zoekt daarom steeds naar mogelijkheden om een deel van de deelnemers te kunnen ondersteunen bij de aanschaf van leermiddelen en opleidingsbenodigdheden. Dit wordt expliciet alleen gedaan voor zover hier andere financieringsbronnen voor beschikbaar zijn buiten OCW middelen. De 'tijdelijke regeling voorziening leermiddelen voor deelnemers uit minima gezinnen' omarmt deze zienswijze door het beschikbaar stellen van middelen voor dit doel. Conform de voorwaarden van de regeling worden géén les- en 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 2021) weer uitgeschreven is, bedraagt 714 (vorig jaar 666), afgezet tegen een totaal aan bekostigde inschrijvingen van 21.723 (per registratiedatum 2 maart 2021) is gelijk aan 3,3% (vorig jaar 3,3%):

- Met diploma 230
- Zonder diploma 484

Daarentegen bedraagt het aantal deelnemers dat kort na 1 oktober 2020 en voor 1 januari 2021 is ingeschreven 352 (vorig jaar 140) ofwel 1,6 procent (vorig jaar 0,7 procent).

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 2020 en 1 januari 2021 van leerweg veranderde bedraagt 22 oftewel 0,1 procent. Dit percentage is gelijk aan vorig cursusjaar (0,1 procent).

Binnen dezelfde leerweg veranderden 376 deelnemers van opleiding (1,7 procent). Vorig jaar bedroeg dit aantal 307 (1,5 procent). 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 2020) 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.

Gedurende het jaar 2020 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.

10. Jaarrekening geconsolideerd

10.1 Balans per 31 december 2020

Geconsolideerd

(* € 1.000)

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Materiële vaste activa (10.5.1)		
Gebouwen en Terreinen	68.381	56.490
Inventaris en apparatuur	11.216	11.642
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>6.368 +</u>	<u>8.306 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	85.965	76.438
Vorderingen (10.5.2)		
Debiteuren en deelnemers	4.201	2.683
Vorderingen op overheden	869	300
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>4.156 +</u>	<u>6.849 +</u>
Totaal Vorderingen	9.226	9.832
Liquide middelen (10.5.3)	36.683 +	44.657 +
Totaal activa	<u>131.874</u>	<u>130.927</u>

Figuur 21: Balans jaarrekening (geconsolideerd) activa, per 31 december 2020

Geconsolideerd

passiva

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Groepsvermogen (10.5.4)		
Algemene reserve	50.306	54.919
Vorzieningen (10.5.5)		
Personeelsvoorzieningen	9.813	12.758
Overige voorzieningen	<u>742 +</u>	<u>777 +</u>
Totaal Voorzieningen	10.555	13.535
Langlopende schulden (10.5.6)		
Kredietinstellingen	23.745	20.058
Kortlopende schulden (10.5.7)		
Kredietinstellingen	1.013	25
Crediteuren en overige kortlopende schulden	8.375	8.719
Pensioenen, belastingen en sociale premies	8.758	8.479
Overlopende passiva	<u>29.122 +</u>	<u>25.192 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>47.268 +</u>	<u>42.415 +</u>
Totaal passiva	<u>131.874</u>	<u>130.927</u>

Figuur 22: Balans jaarrekening (geconsolideerd) passiva, per 31 december 2020

10.2 Staat van baten en lasten 2020

Geconsolideerd

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>Realisatie 2019</u>
Baten (10.7.1)			
Rijksbijdragen	179.782	175.700	178.295
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.510	7.366	7.758
Werk in opdracht van derden	3.637	4.032	4.165
Les- en Examengelden	1.258	1.388	2.075
Overige baten	<u>1.451 +</u>	<u>2.769 +</u>	<u>4.894 +</u>
Totaal Baten	193.638	191.255	197.187
Lasten (10.7.2)			
Personele lasten	157.534	150.860	155.957
Afschrijvingen	9.874	10.254	9.011
Huisvestingslasten	13.262	13.177	13.286
Overige lasten	<u>17.337 +</u>	<u>16.780 +</u>	<u>18.512 +</u>
Totaal lasten	<u>198.007 -/</u>	<u>191.072 -/</u>	<u>196.766 -/</u>
Saldo baten en lasten	-4.369	183	421
Resultaat deelnemingen	0	0	0
Financiële baten en lasten (10.7.3)	<u>-244 +</u>	<u>-173 +</u>	<u>-162 +</u>
	<u>-244 +</u>	<u>-173 +</u>	<u>-162 +</u>
Netto resultaat	<u>-4.613</u>	<u>10</u>	<u>259</u>

Figuur 23: Staat van baten en lasten jaarrekening 2020 (geconsolideerd)

10.3 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2020

(* € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Saldo baten en lasten vóór financiële lasten	-4.369	421
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	9.874	9.011
- Bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Terugname bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Mutaties voorzieningen	<u>-2.980 +</u>	<u>-401 +</u>
	6.894	8.610
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	606	-3.795
- Kortlopende schulden excl kredietinstellingen	<u>3.865 +</u>	<u>-8.143 +</u>
	4.471 +	-11.938 +
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	6.997	-2.907
Ontvangen rente	0	0
Betaalde rente	<u>-244 +</u>	<u>-162 +</u>
	-244 +	-162 +
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	6.752	-3.069
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-20.023	-16.486
Desinvesterings in materiële vaste activa	<u>622 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-19.401	-16.486
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Aangegane leningen	4.700	9.951
Aflossing leningen	-25	-23
Mutaties lening u/g	<u>0 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	4.675	9.928
Mutatie liquide middelen	<u>-7.974</u>	<u>-9.627</u>
Beginstand liquide middelen	44.657	54.234
Mutatie liquide middelen	<u>-7.974</u>	<u>-9.577</u>
Eindstand liquide middelen	<u>36.683</u>	<u>44.657</u>

Figuur 24: Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2020

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, de overlopende rijksbijdragen 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.

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 en belenen door instellingen voor onderwijs en onderzoek.

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

Kredietrisico

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

Voor de oninbare vorderingen is een voorziening gevormd.

Renterisico en kasstroomrisico

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

Reële waarde

De reële waarde van de meeste in de balans verantwoorde financiële instrumenten, waaronder vorderingen, effecten, liquide middelen en kortlopende schulden, benadert de boekwaarde ervan. Het ineffektieve 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% (1,5% in 2019).

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% 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 OCW om zowel medewerkers op te nemen, die reeds daadwerkelijk deelnemen aan de regeling seniorenverlof, als de potentiële deelnemers die vanaf 52-jarige leeftijd inmiddels zijn gestart met opbouw van spaartegoed en waar derhalve een redelijke schatting voor kan worden gemaakt inzake participatiegraad.

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

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

Voorziening herstructurering

De voorziening herstructurering wordt toegepast voor financiële gevolgen voortvloeiend uit de huidige en toekomstige krimpsituatie. 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, die 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 93,2%. Vorig jaar bedroeg de dekkingsgraad 97,8%. (Bron: kwartaalverslag ABP 4e kwartaal 2020)

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 2020 bedraagt 87,6% (2019: 95,8%).

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 ineffectieve 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

Vanaf maart 2020 is Albeda geconfronteerd met de gevolgen van de coronacrisis. De huidige inschatting is dat de financiële gevolgen van deze crisis voor Albeda beperkt blijven aangezien de baten voor het grootste deel vast staan en OCW extra subsidies verstrekt voor inhaal- en ondersteuningsprogramma's en extra hulp in de klas.

Met name het contractonderwijs is Albeda in 2020 geconfronteerd 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. 15 juli 2021 en is vastgesteld door de raad van toezicht op 15 juli 2021.

10.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2020

(* € 1.000)

activa

10.5.1 Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	bouwkundige projecten in uitvoering	Totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	98.275	28.371	8.306	134.952
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-41.785	-16.729	0	-58.514 +
Boekwaarde 31 december 2019	56.490	11.642	8.306	76.438
Investerings	-26	3.604	16.445	20.023
Desinvesteringen	-695	0	0	-695
Afschrijving desinvesteringen	469	0	0	469
Buitengebruikstelling activa 2020	-393	-29	0	-422
Afschrijving buitengebruikstelling activa 2020	0	26	0	26
Bijzondere waardevermindering	0	0	0	0
Herrubricering naar investeringen gebouwen	18.383	0	-18.383	0
Afschrijvingen	-5.847	-4.027	0	-9.874 +
Boekwaarde per 31 december 2020	<u>68.381</u>	<u>11.216</u>	<u>6.368</u>	<u>85.965</u>
Aanschafwaarde per 31 december 2020	115.544	31.946	6.368	153.858
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-47.163	-20.730	0	-67.893 +
Boekwaarde per 31 december 2020	<u>68.381</u>	<u>11.216</u>	<u>6.368</u>	<u>85.965</u>

Figuur 25: Materiële vaste activa

De reguliere investeringen in gebouwen en terreinen betreffen renovaties en aanpassingen aan huurpanden en panden in eigendom. Daarnaast zijn de vervolgstappen ter uitvoering van het meerjarig strategisch huisvestingsplan gezet.

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.

De huisbankiers baseren hun waardebeoordeling ten behoeve van kredietverstrekking vanaf 2016 op beschikbare gegevens van OZB-waarderingen.

De investeringen in inventaris en apparatuur betreffen ICT-middelen, facilitaire middelen en onderwijs gerelateerde investeringen. De totale investeringen bedragen € 3,6 miljoen. Albeda heeft geïnvesteerd in onder andere meubilair en de 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 2020 bedraagt € 225,7 miljoen.

Plaats	Adres	Getaxeerde bedrijfswaarde (* € 1.000)	Boekwaarde 31-12-2020	WOZ waarde 2020
Rotterdam	Weena 743	6.613	3.461	6.333
OudeTonge	Mercuriuslaan 16	2.338	782	1.789
Rotterdam	Rosestraat 1101/1103	21.676	19.754	22.442
Rotterdam	Spinozaweg 398/400	4.322	2.108	3.945
Vlaardingen	Buys Ballotlaan 25	4.215	1.058	4.936
Rotterdam	Haastrechtstraat 3-5	13.084	6.666	9.976
Sommelsdijk	Langeweg 111	606	606	447
Rotterdam	Sportlaan 90	4.968	1.555	6.357
Rotterdam	Baljuwstraat 2	3.993	3.668	3.911
Schiedam	Schiedamseweg 245	6.778	3.775	4.605
Rotterdam	Zst. Hennekeplein 80	8.592	4.204	7.824
Rotterdam	Lutonbaan (RTHA)	8.238	8.238	n.b.
Subtotaal panden in eigendom		85.423	55.875	72.565
Boekwaarde verbouwingen en aanpassingen aan huurpanden		36.489	18.874	+
Totaal		121.912	74.749	72.565

Figuur 26: Waardering panden

De in de bovenstaande tabel opgenomen getaxeerde bedrijfswaarde is bepaald in 2013 en aangevuld met de in 2017 nieuw aangekochte grond in Sommelsdijk (waarvoor nog geen WOZ-opgave is ontvangen), alsmede de in 2020 gereed gekomen nieuwbouw aan de Lutonbaan (Rotterdam The Hague Airport). De boekwaarde van panden is inclusief het bedrag van bouwkundige projecten in uitvoering ad € 6,4 miljoen dat als een aparte materiële vaste activa categorie in de balans is opgenomen.

10.5.2 Vorderingen

Debiteuren en deelnemers	31 december 2020	31 december 2019
Debiteuren	3.582	2.097
Deelnemers/cursisten	1.232	950
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-613	-364
Totaal	4.201	2.683

Figuur 27: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

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

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

	31 december 2020	31 december 2019
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	869	300 +
Totaal	<u>869</u>	<u>300</u>

Figuur 28: Vorderingen op overheden

De vordering op overige overheden bestaat uit een vordering op DUO inzake uitgevoerde inburgeringstrajecten van € 0,4 miljoen en nog te ontvangen subsidies van € 0,5 miljoen.

	31 december 2020	31 december 2019
Overige vorderingen en overlopende activa		
Personeel	0	0
Omzetbelasting en vennootschapsbelasting	240	259
Overige	908	1.369
Vooruitbetaalde kosten	1.210	1.229
Nog te ontvangen inkomsten	1.789	3.949
Verstrekke voorschotten	9	43 +
Totaal	<u>4.156</u>	<u>6.849</u>

Figuur 29: Overige vorderingen en overlopende activa

De omzetbelasting en vennootschapsbelasting vordering betreft de vordering uit reguliere bedrijfsvoering van Albeda en de egalisatiereserve voor de vennootschapsbelasting van TopSportCentrum.

De post Overige betreft met name de nog te verrekenen kosten inzake het samenwerkingsverband Techniek College Rotterdam met Zadkine.

Bij vooruitbetaalde kosten zijn diverse lastensoorten opgenomen met betrekking tot het jaar 2021, zoals huur van panden (€ 0,2 miljoen), verzekeringspremies (€ 0,1 miljoen), licentiekosten (€ 0,1 miljoen), contributies (€ 0,3 miljoen), inhuur derden (€ 0,1 miljoen) en overige lasten.

De post nog te ontvangen inkomsten bestaat uit nog af te rekenen VAVO € 0,3 miljoen, nog af te rekenen Techniek College Rotterdam € 1,0 miljoen, een vordering op het UWV ad € 0,1 miljoen en overige nog te ontvangen.

10.5.3 Liquide middelen

	31 december 2020	31 december 2019
Kasmiddelen	87	113
Tegoeden op bank- en girorekeningen	36.596	44.544 +
Totaal	<u>36.683</u>	<u>44.657</u>

Figuur 30: Liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

De hier vermelde tegoeden betreffen tegoeden van lopende bankrekeningen bij de huisbankiers ING Bank (€ 2,7 miljoen), Rabobank (€ 0,0 miljoen) en schatkistbankieren (€ 33,9 miljoen).

De hoeveelheid liquide middelen is afgenomen met € 8,0 miljoen tot €36,7 miljoen vanwege het exploitatieresultaat minus de toename van de vorderingen en de hogere investeringen en plus de ontvangen schatkistlening ad € 4,7 miljoen. Zie hiervoor het kasstroomoverzicht.

passiva

10.5.4 Eigen vermogen

Het negatieve resultaat over 2020 van € 4,6 miljoen wordt onttrokken aan de algemene reserve.

Verloopoverzicht eigen vermogen

(in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Algemene reserve per 1 januari	54.919	54.660
Exploitatieresultaat	<u>-/-4.613</u>	<u>259</u>
Algemene reserve per 31 december	50.306	54.919
	=====	=====

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 2020	7.067	5.186	505	12.758	777	777	13.535
Dotatie	2.661	1.123	0	3.784	89	89	3.873
Onttrekking	-4.228	-502	-135	-4.865	-124	-124	-4.989
Vrijval	-661	-1.203	0	-1.864	0	0	-1.864 +
31 december 2020	<u>4.839</u>	<u>4.604</u>	<u>370</u>	<u>9.813</u>	<u>742</u>	<u>742</u>	<u>10.555</u>
Kortlopend deel (<1 jaar)	3.114	89	0	3.203	175	175	3.378
Langlopend deel (>1 jaar)	1.725	4.515	370	6.610	567	567	7.177
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 31: Voorzieningen

De totale personeelsvoorziening is in 2020 gedaald tot het niveau van €9,8 miljoen. Dat is een afname van € 2,9 miljoen.

Deze voorziening zoals genoemd in de tabel hierboven bestaat uit drie categorieën.

In de eerste kolom zijn meerdere voorzieningen opgenomen, die hieronder separaat worden toegelicht:

- spaarverlofregeling;
- langdurig zieken;
- inactieven;
- wachtgeldverplichting;
- generatieregeling.

De voorziening voor spaarverlof betreft een oude regeling. Verdere rechten kunnen niet meer worden opgebouwd. De voorziening bedraagt € 0,3 miljoen per einde verslagjaar. Er zijn kleine wijzigingen doorgevoerd door indexatie van uurtarieven, alsmede een onttrekking wegens opname van het gespaarde verlof. Het saldo neemt jaarlijks licht af.

De voorziening voor langdurig zieken is met € 0,1 miljoen afgenomen tot €0,6 miljoen per eind 2020. Het aantal medewerkers waarop deze voorziening betrekking heeft is gedaald van 33 naar 29.

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.

De totale voorziening is per saldo met €0,3 miljoen afgenomen tot €0,5 miljoen. Het aantal inactieve medewerkers betreft ultimo 2020 negen medewerkers (2019: 17 medewerkers). Het aantal tijdelijke contracten bedraagt 346 medewerkers.

De voorziening voor wachtgeldverplichtingen bedroeg per december 2019 € 1,5 miljoen en is afgenomen met € 0,2 miljoen tot €1,3 miljoen. De berekening gaat uit van de volledige contant gemaakte last voor de maximale looptijd van de uitkering op individueel niveau. Voor de groep uitkeringsgerechtigden die kansrijk zijn op de arbeidsmarkt wordt een afslag berekend van 17% op basis van de in het verleden uitgestroomde personen. De omvang van de verplichting wordt gevormd door het aantal uitkeringsgerechtigden en de gemiddelde looptijd. De afname van de voorziening wordt voornamelijk veroorzaakt door het lagere aantal uitkeringsgerechtigden.

De voorziening voor de generatieregeling is nieuw gevormd in 2017 en betreft een nieuwe personeelsregeling, waarbij oudere medewerkers gedurende maximaal drie jaar 50% van hun werktijdsfactor minder gaan werken en daarbij 80% van hun werktijdsfactor betaald krijgen. De voorziening is gevormd voor het 'improductieve' gedeelte van de werktijdsfactor (30%). De oudere medewerker wordt voor het gedeelte dat hij/zij minder gaat werken, vervangen door een jongere medewerker, waardoor er overdracht van kennis en ervaring kan plaatsvinden. De berekening gaat uit van een contant gemaakte last voor jaar twee en drie van de looptijd op individueel niveau en houdt rekening met indexatie. In 2019 is de instroom in deze regeling stopgezet. De dotatie aan de voorziening in 2020 bedraagt €0,6 miljoen voor de laatste instromers en bijstellingen van salarisgegevens, einddata etc., en indexering (2019: € 1,8 miljoen); de onttrekking voor het gebruik in 2020 bedraagt €2,2 miljoen (2019: €1,9 miljoen). Inmiddels maken 135 medewerkers gebruik van de generatieregeling, wat leidt tot een improductiviteit van 36,51 fte. De hoogte van de voorziening bedraagt €2,1 miljoen ultimo 2020 (2019: €3,6 miljoen).

In de tweede kolom is de voorziening uitgestelde personeelsbeloningen vermeld die bestaat uit de voorziening ambtsjubilea (€1,4 miljoen) en de seniorenverlofregeling (€3,2 miljoen). 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 2019. De dotatie is nagenoeg gelijk aan de onttrekking plus de vrijval.

De voorziening voor de seniorenverlofregeling is met €0,6 miljoen afgenomen tot €3,2 miljoen. Hiervoor 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 seniorenverlof regeling. De dotatie aan deze voorziening bedraagt €0,8 miljoen vanwege het hogere aantal medewerkers die in de groep potentiële deelnemers vallen en de indexatie. De onttrekking (opgenomen uren) bedraagt €0,3 mln.. De vrijval bedraagt €1,1 miljoen.

De voorziening herstructurering voor bekostiging van de krimp en frictie bij Educatie met als doel volledige beëindiging van activiteiten bedraagt ultimo 2020 €0,4 miljoen en is per saldo €0,1 miljoen gedaald (onttrekking voor de frictiekosten 2020). In verband met de nieuwe inburgeringswet (2021) en verwachte wijzigingen in de inkoop- en aanbestedingsprocedures vanuit de gemeenten is de toekomst van de afdeling Educatie nog steeds onzeker.

De post overige voorzieningen is geheel gerelateerd aan vastgoed. De voorziening voor groot onderhoud ad €0,4 miljoen betreft geheel de onderhoudsvoorziening voor TopSportCentrum. De dotatie en onttrekking 2020 zijn in lijn met elkaar.

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.

10.5.6 Langlopende schulden

	1 januari 2020	aangegane leningen 2020	extra aflossingen 2020	aflossingen 2020	Naar kortlopende schulden	31 december 2020	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rente- voet
Langlopend deel schulden									
Gem. Hellevoetsluis (Fazantenlaan)	58	0	0	25	0	33	33	0	4,75 vast
Schatkistlening	20.000	4.700	0	0	988	23.712	3.952	19.760	1,03 vast
Totaal	20.058	4.700	0	25	988	23.745	3.985	19.760	

Figuur 32: 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%.

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 rentevoet bedraagt 1,03%.

10.5.7 Kortlopende schulden

	31 december 2020	31 december 2019
Kredietinstellingen		
Kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	1.013	25 +
Totaal	1.013	25

Figuur 33: Kortlopende schulden

Faciliteiten van de banken

De rekening courant faciliteiten bij de Rabobank en ING zijn in 2018 opgeheven in verband met de overstap naar schatkistbankieren. Vanuit de Staat de Nederlanden heeft Albeda een rekening courant faciliteit ad €15 miljoen. Er is door Albeda geen gebruik gemaakt van deze rekening courant faciliteiten per ultimo 2020.

De dekking voor de hypotheekinschrijving op de panden in eigendom van Albeda tot een totaal van €32 miljoen betreft zeven panden in onderpand.

	31 december 2020	31 december 2019
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	4.759	6.504
Schulden aan overheden	2.837	1.778
Overig	779	437 +
Totaal	<u>8.375</u>	<u>8.719</u>

Figuur 34: Crediteuren en overige kortlopende schulden

De schuld aan crediteuren betreft reguliere afspraken en overeenkomsten. Bij de schulden aan overheden zijn meerdere ontvangen subsidiebedragen opgenomen voor het nog niet ingezette gedeelte, waaronder de vaccinatievergoeding €0,7 miljoen, Gemeente Rotterdam inzake het Rotterdams Onderwijsbeleid €0,2 miljoen, Albeda zet Voor €0,9 miljoen en GGZ in het MBO €0,2 miljoen.

	31 december 2020	31 december 2019
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	6.794	6.595
Omzetbelasting	55	41
Schulden terzake van pensioenen	1.909	1.843 +
Totaal	<u>8.758</u>	<u>8.479</u>

Figuur 35: Pensioenen, belastingen en sociale premies

Gedurende het jaar 2020 is het aantal fte en de maandelijks te verlonen kosten toegenomen, zodat ook de schuld inzake loonheffing is toegenomen en de pensioenpremie is het afgelopen jaar verhoogd.

Omzetbelasting betreft geheel de omzetbelasting van Topsportcentrum.

	31 december 2020	31 december 2019
Overlopende passiva		
Vooruitontvangen college- en les gelden	946	418
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	6.114	3.338
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	11.683	11.598
Vooruitontvangen termijnen	1.561	1.038
Vakantiegeld en verlofdagen	5.837	5.163
Overige	2.981	3.637 +
Totaal	<u>29.122</u>	<u>25.192</u>

Figuur 36: Overlopende passiva

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

De niet geoormerkte subsidies betreffen nog niet ingezette middelen uit de OCW-subsidies van functiemix ad €5,8 miljoen, VSV prestatieboxgelden ad €1,6 miljoen en de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19 ad €4,3 miljoen. De subsidie voor Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19 alsmede de VSV prestatieboxgelden worden in 2021

uitgegeven. Voor de overlopende subsidie functiemix is een meerjarenplanning opgesteld waarbij het saldo in 2024 geheel besteed zal zijn.

Het bedrag vermeld onder vooruitontvangen termijnen betreft vooruitgefactureerde baten inzake contractonderwijs van € 1,1 miljoen en vooruitontvangen bedragen van deelnemers en overige partijen ad € 0,5 miljoen.

Het saldo vakantiegeld en verlofdagen stijgt ten opzichte van 2019 met name als gevolg van het doorwerken van stafdiensten in de vakantieperiodes en het minder opnemen van vakantie als gevolg van corona.

De post overige omvat nog te betalen kosten van in 2020 geleverde diensten zoals huur, inhuur derden, accountantskosten etc.

10.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Niet in de balans opgenomen verplichtingen in €1.000	< 1 jaar	1 jaar > < 5 jaar	> 5 jaar	Totaal
Huurverplichtingen	4.927	14.328	14.633	33.888
Leaseverplichtingen	27	29	0	56
Investeringsverplichtingen	1.800	0	0	1.800
BAPO-verplichting	1.000	4.000	0	5.000
	7.754	18.357	14.633	40.744

Per 31 december 2020 heeft Albeda:

- 26 huurcontracten met een gevarieerde looptijd (maximaal 2039) met een totale huursom van € 4,9 miljoen op jaarbasis (2019: € 4,7 miljoen).
Daarnaast is er een erfpachtovereenkomst met de gemeente Schiedam voor een jaarlijks geïndexeerde canon van € 80.600 met een looptijd tot 15 augustus 2020. Albeda is in overleg met de gemeente over een herziening van deze canon.
- Drie leaseovereenkomsten voor personenauto's met een totale resterende contractverplichting van € 55.631 en een jaarlijkse verplichting van € 35.100.

Via investeringsverplichtingen is per 31 december 2020 een totaalbedrag van circa € 1,8 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 2020 bedragen € 5,0 miljoen en zijn per saldo € 1,1 miljoen gedaald ten opzichte van het saldo ultimo 2019 (€ 6,1 miljoen). De jaarlijkse uitkering wordt ten laste van de exploitatie verantwoord.

Aan het Waarborgfonds BVE is middels een aansluitovereenkomst een voorwaardelijke garantiestelling afgegeven ter grootte van maximaal 2% van de jaarlijkse rijksbijdrage.

10.7 Toelichting geconsolideerde staat van baten en lasten over het boekjaar 2020

(* € 1.000)

10.7.1 Baten

Rijksbijdrage

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Normatieve rijksbijdragen OCW	140.121	137.692	136.444
Geormerkte subsidies OCW	3.427	5.031	5.101
Overige subsidies OCW	36.234	32.977	36.750 +
Totaal	<u>179.782</u>	<u>175.700</u>	<u>178.295</u>

Figuur 37: Rijksbijdrage

Normatieve rijksbijdrage

De normatieve rijksbijdrage is in totaal € 2,4 miljoen hoger dan begroot vanwege toegekende looncompensatie. De stijging ten opzichte van 2019 met in totaal € 3,7 miljoen ontstaat met name door een stijging van het aantal bekostigbare diploma's (outputvergoeding) en een stijging van het macrobudget van OCW als gevolg van loon- en prijsindexatie.

Geormerkte subsidies

De geormerkte subsidies zijn € 1,7 miljoen lager dan 2019 en € 1,6 miljoen lager dan begroot. De daling ten opzichte van 2019 wordt veroorzaakt door het aflopen van enkele tijdelijke subsidieregelingen. De daling ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door het macrobudget voor de subsidies lerarenbeurs en zij-instromer al relatief snel uitgenut waren in 2020. Zie voor de complete specificatie van geormerkte bijdragen de tabel in paragraaf 11.6.

Overige subsidies

De post overige subsidies betreft de wachtgeldbaten, de inzet van functiemixgelden, het Passend Onderwijs, Prestatiemiddelen/kwaliteitsgelden en de nieuwe subsidieregeling Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19. De lagere realisatie ten opzichte van vorig jaar is grotendeels ontstaan door een lagere toekenning van de Prestatiemiddelen/kwaliteitsgelden (-/- € 0,4 miljoen), lagere inzet van functiemixgelden. (-/- € 1,2 miljoen), lagere toekenning wachtgeld (-/- € 0,2 miljoen, hogere toekenning Passend Onderwijs (+€ 0,1 miljoen) en de uitgaven op de nieuw ontvangen subsidie inzake Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19 (+ € 1,2 miljoen). Ten opzichte van de begroting is de subsidieregeling inzake Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19 nieuw (+ € 1,2 miljoen) en is er meer uitgegeven op de functiemixgelden dan begroot.

Overige overheidsbaten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Gemeentelijke bijdrage educatie	5.013	5.137	5.120
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.497	2.229	2.638 +
Totaal	<u>7.510</u>	<u>7.366</u>	<u>7.758</u>

Figuur 38: Overige overheidsbaten

Onder de gemeentelijke bijdrage educatie zijn de volgende subsidies verantwoord:

	Realisatie 2020	Realisatie 2019
VAVO	3.238	3.078
WEB Rotterdam	1.775	2.001
WI trajecten	0	0
Overige	0	41 +
Totaal	<u>5.013</u>	<u>5.120</u>

Figuur 39: Gemeentelijke bijdragen educatie

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

De baten uit de WEB contracten bij gemeenten dalen als gevolg van de corona-maatregelen. Hierdoor hebben lesgroepen tijdelijk stil gelegen.

Onder de overige gemeentelijke bijdragen en subsidies zijn een groot aantal subsidies verantwoord waaronder:

	Realisatie 2020	Realisatie 2019
VSV trajecten	255	254
Schoolmaatschappelijk werk	465	456
GGZ in het MBO	269	28
Rotterdams Onderwijs Beleid	515	15
DU Jeugd	541	460
Internationale stage (Erasmus +)	212	483
Algemeen diverse colleges	45	842
Overige	195	100 +
Totaal	<u>2.497</u>	<u>2.638</u>

Figuur 40: Overige gemeentelijke bijdragen

Met ingang van schooljaar 2019-2020 wordt een groot deel van de subsidies van de gemeente Rotterdam als 1 verzamelsubsidie uitgekeerd onder de noemer 'Rotterdams Onderwijsbeleid'. Derhalve een verschuiving tussen Algemeen diverse colleges in 2019 en Rotterdam Onderwijsbeleid in 2020.

Op enkele subsidies zijn als gevolg van corona minder activiteiten uitgevoerd ten opzichte van 2019 (internationale stages en enkele deelprojecten van het Rotterdams Onderwijsbeleid zoals de MBO Bedrijvendag).

Werk in opdracht van derden

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Educatieve activiteiten en reïntegratie	0	0	0
Beroepsonderwijs	3.637	4.032	4.165
Totaal	<u>3.637</u>	<u>4.032</u>	<u>4.165</u>

Figuur 41: Werk in opdracht van derden

Werk in opdracht van derden naar categorie	Realisatie 2020	Realisatie 2019
Inburgeringscontracten	311	539
Non profit organisaties	2.967	3.246
Nationale overheden	0	0
Internationale organisaties	0	17
Bedrijven	316	302
Particulieren	5	9
Maatwerktrajecten	38	52
Totaal	<u>3.637</u>	<u>4.165</u>

Figuur 42: Werk in opdracht van derden naar categorie

De contractbaten vinden voornamelijk plaats vanuit bedrijven en non-profit organisaties bij de Albeda Zorgcollege, cluster Hospitality en Techniek College Rotterdam. De daling ten opzichte van 2019 wordt met name veroorzaakt door minder activiteiten als gevolg van de corona-maatregelen.

Les- en examengelden

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Deelnemersbijdragen	1.172	1.320	1.977
Examengelden	86	67	98 +
Totaal	<u>1.258</u>	<u>1.388</u>	<u>2.075</u>

Figuur 43: 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.

Voor deelnemers die de schoolkosten niet kunnen betalen is een OCW-regeling in het leven geroepen met de naam 'inkomensvoorziening voor minimagezinnen'. In 2020 is hier € 0,6 miljoen (2019: € 0,5 miljoen) daadwerkelijk aan besteed (zie paragraaf 11.6 model G).

Overige baten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Huurontvangsten	1.346	1.493	1.672
Detacheringen	599	405	572
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	118	476	455
Overigen	-612	394	2.195 +
Totaal	<u>1.451</u>	<u>2.769</u>	<u>4.894</u>

Figuur 44: Overige baten

De huurontvangsten zijn gedaald doordat met name Topsportcentrum minder incidentele huurbaten heeft gehad in 2020 als gevolg van de corona-maatregelen.

Detacheringsbaten zijn in lijn met vorig jaar. De detacheringen zijn voorzichtig begroot geweest.

De ontvangsten vanuit kantines, restaurants en automaten zijn € 0,4 miljoen lager dan begroot en € 0,3 miljoen lager dan vorig jaar. Dit is het gevolg van de diverse locatiesluitingen als gevolg van de corona-maatregelen.

De post overigen is € 1,0 miljoen lager dan begroot en € 2,8 miljoen lager dan 2019. Ten opzichte van de begroting 2020 is in de realisatie de boekwinst van de verkoop van het pand Slingeplein verwerkt ad € 0,6 miljoen en een correctie op de baten uit voorgaande jaren. Ten opzichte van de realisatie 2019 is de hiervoor genoemde incidentele posten tevens een last ad € 0,9 miljoen inzake een afboeking van een vordering op het UWV opgenomen (in 2019 was deze vordering op het UWV inzake de terugvordering van betaalde transactievergoedingen voor medewerkers die ziek uit dienst zijn gegaan, te hoog ingeschat).

10.7.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	103.970	101.627	99.174
Sociale lasten	15.129	14.758	14.695
Pensioenlasten	16.891	16.223	16.114
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	668	84	702
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	1.920	0	4.140
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	0	-26	-3
Personeel niet in loondienst	12.619	11.982	15.071
Overige personeelslasten	7.456	6.507	6.692
	<u>158.653</u>	<u>151.157</u>	<u>156.586</u>
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.119	-297	-629 +
Totaal	<u><u>157.534</u></u>	<u><u>150.860</u></u>	<u><u>155.957</u></u>

Figuur 45: Personele lasten

De personeelsformatie van Albeda (exclusief stagiairs) is in 2020 toegenomen van 1.810 fte in januari tot 1.834 fte in december. De begroting ging uit van gemiddeld 1.815 fte in 2020. Het aantal fte stijgt vanaf september met name als gevolg van extra inzet op de inhaal- en ondersteuningsprogramma's. 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 2020 bedroeg 1.814 fte. Het jaar 2019 telde een gemiddelde formatie van 1.798 fte. De hiermee gemoeide extra loonkosten ten opzichte van 2019 bedragen circa € 1 miljoen.

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 8 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 het beroepsonderwijs wordt gebruik gemaakt van flexibele schil en vervanging op reguliere formatie.

Daarnaast wordt bij het onderwijs ingehuurd voor specifieke (subsidie)projecten en contractonderwijs, welke inhuur bekostigd wordt uit incidentele subsidiegeldstromen en contractbaten.

Aan personeel niet in loondienst is €2,5 miljoen minder ingezet dan vorig jaar. Albeda stuurt actief op het terugdringen van externe inhuur. Ten opzichte van de begroting een stijging ad €0,6 miljoen betreft met name tijdelijke inhuur op projecten en subsidies (onder meer de Inhaal- en Ondersteuningsprogramma's Covid-19).

De activiteiten voor vsv en schoolmaatschappelijk werk worden mede in verband met specifieke expertise uitgevoerd door ingehuurd personeel voor een bedrag van €2,2 miljoen (€2,2 miljoen in 2019).

De branche Educatie heeft ten behoeve van de fluctuaties in de omzet behoefte aan flexibele inzet van personeel en past daarom inhuur van derden toe tot een bedrag van €0,5 miljoen (€0,8 miljoen in 2019).

Tenslotte is voor €3,0 miljoen (€4,9 miljoen in 2019) ingehuurd door stafdiensten en ondersteunende diensten inzake uitvoering van projecten op het gebied van ICT, strategie etc..

Afschrijvingen

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Erfpacht terreinen	191	179	179
Gebouwen en terreinen	5.656	5.887	5.154
Inventaris en apparatuur	1.733	1.799	1.713
ICT-inventaris	2.294	2.389	1.965 +
Totaal	<u>9.874</u>	<u>10.254</u>	<u>9.011</u>

Figuur 46: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Huren	5.471	5.583	5.692
Verplichtingen inzake afstoten panden	0	10	-109
Onttrekking/dotatie voorziening onderhoud	-35	89	-156
Onderhoudskosten vastgoed	2.079	2.428	2.620
Advieskosten vastgoed	137	0	92
Energie en water	2.090	1.951	1.942
Schoonmaak	2.428	2.077	2.289
Heffingen	822	693	660
Overige huisvestingslasten	270	347	256 +
Totaal	<u>13.262</u>	<u>13.177</u>	<u>13.286</u>

Figuur 47: Huisvestingslasten

De huurlasten zijn in redelijk lijn met 2019 en de begroting. Minder incidentele huur als gevolg van de corona-maatregelen.

De onttrekking/dotatie voorziening onderhoud betreft het uitgevoerde onderhoud aan het Topsportcentrum.

De daling van de onderhoudskosten wordt veroorzaakt doordat in 2020 minder klein onderhoud is uitgevoerd. Vooral groot onderhoud dat geactiveerd wordt onder de materiële vaste activa.

De advieskosten vastgoed zijn in lijn met 2019 en betreft de advieskosten voor de verkoop van panden.

De kosten voor energie en water zijn licht gestegen ten opzichte van begroting en ten opzichte van 2019. De schoonmaakkosten zijn gestegen, met name als gevolg van hogere tarieven, extra schoonmaak als gevolg van corona-richtlijnen, etc..

De heffingskosten zijn gestegen met vorig jaar en de begroting door ontvangen naheffingen/ laat ontvangen nota's over oude jaren. De overige huisvestinglasten redelijk in lijn met de begroting en vorig jaar.

Overige lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Administratie- en beheerslasten	7.395	6.009	7.756
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	6.930	6.933	6.847
Dotatie overige voorzieningen	227	77	70
Overige	2.785	3.761	3.839 +
Totaal	17.337	16.780	18.512

Figuur 48: Overige lasten

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

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	2.298	2.394	2.585
Reis- en verblijfskosten	57	61	62
Accountants- en advieskosten	172	173	225
Telefoon- en portokosten e.d.	1.098	1.087	1.083
Kantoorartikelen	228	209	210
Bestuurskosten	107	88	108
Overige administratie- en beheerskosten	3.435	1.997	3.483 +
	7.395	6.009	7.756

Figuur 49: Administratie- en beheerslasten

De administratie- en beheerslasten zijn €0,3 miljoen lager dan vorig jaar en €0,1 miljoen lager dan de begroting.

De accountantskosten zijn in lijn met de begroting en zijn € 53K lager dan begroot. Met name minder subsidiecontroles.

De regel overige administratie- en beheerskosten is opgebouwd uit onderstaande reeks kostensoorten:

- Pr/communicatiekosten/evenementen € 1,4 miljoen (2019: € 1,8 miljoen)
- Uitbesteed werk en advieskosten € 0,5 miljoen (2019: € 0,4 miljoen)
- Overige materiële kosten € 0,6 miljoen (2019: € 0,1 miljoen)
- Catering- en vergaderkosten € 0,3 miljoen (2019: € 0,7 miljoen)
- Transport-/ koierskosten € 0,1 miljoen (2019: € 0,1 miljoen)
- Drukwerk-, repro-, en kopieerkosten € 0,5 miljoen (2019: € 0,4 miljoen)

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris	558	796	945
Software licenties	2.556	2.660	2.363
Leermiddelen	2.414	2.323	2.128
Examenkosten	1.402	1.154	1.411 +
	<u>6.930</u>	<u>6.933</u>	<u>6.847</u>

Figuur 50: Inventarisatie apparatuur en leermiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen zijn met € 0,1 miljoen gestegen ten opzichte van vorig jaar en in lijn met de begroting. In lijn met de stijging van het aantal studenten.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Dotatie overige voorzieningen	227	77	70

Figuur 51: Dotatie overige voorzieningen

De onttrekking/ dotatie overige voorzieningen betreft de voorziening voor dubieuze debiteuren. De stijging ten opzichte van vorig jaar en de begroting wordt veroorzaakt door het oplopen van de ouderdom van de debiteuren.

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Overige			
Kantinekosten	118	349	318
Excursies/werkweek	371	777	823
Contributies	1.024	834	1.011
Abonnementen	207	121	244
Verzekeringen	183	116	151
Overige facilitaire lasten	882	1.564	1.292 +
	<u>2.785</u>	<u>3.761</u>	<u>3.839</u>

Figuur 52: 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 vanaf half maart 2020 gecancelld.

De overige kosten in deze categorie liggen per saldo redelijk lijn met vorig jaar en de begroting.

Onderstaande tabellen geven de vereiste uitsplitsing van de accountants- en advieskosten voor het jaar 2020 en 2019 weer. De lasten in 2020 zijn afgenomen doordat er minder subsidiecontroles zijn uitgevoerd (andere controle-opdrachten).

	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	157	15	172

Figuur 53: Accountants- en advieskosten (2020)

	EY Accountants LLP 2019	Overige accountants 2019	Totaal accountants- en advieskosten 2019
Onderzoek van de jaarrekening	148	8	156
Andere controleopdrachten	69		69
Adviesdiensten op fiscaal terrein			0
Andere niet-controle diensten	0		0
Accountantskosten voorgaande jaren			0 +
Totaal	217	8	225

Figuur 54: Accountants- en advieskosten (2019)

10.7.3 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-244	-173	-162 +
Totaal	-244	-173	-162

Figuur 55: Financiële baten en lasten

De rentelasten bestaan uit de lasten van langlopende leningen (€ 2K), alsmede de kosten voor provisie en rente in verband met rekening courant geboekt. In de begroting is uitgegaan van een groter gebruik van de liquiditeitsruimte bij de banken.

11. Jaarrekening enkelvoudig

11.1 Balans per 31 december 2020

Enkelvoudig

(* € 1.000)

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Materiële vaste activa (11.3.1)		
Gebouwen en Terreinen	65.526	53.539
Inventaris en apparatuur	11.090	11.503
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>6.368 +</u>	<u>8.306 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	82.984	73.348
Financiële vaste activa (11.3.2)		
Deelnemingen	5.196	5.188
Vorderingen	<u>0 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal Financiële vaste activa	5.196	5.188
Vorderingen (11.3.3)		
Debiteuren en deelnemers	4.049	2.400
Deelnemingen	36	0
Vorderingen op overheden	869	300
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>4.164 +</u>	<u>6.897 +</u>
Totaal Vorderingen	9.118	9.597
Liquide middelen (11.3.4)	<u>33.912 +</u>	<u>42.059 +</u>
Totaal activa	<u>131.210</u>	<u>130.192</u>

Figuur 56: Balans jaarrekening (enkelvoudig) activa, per 31 december 2020

passiva

	<u>31 december 2020</u>	<u>31 december 2019</u>
Eigen Vermogen (11.3.5)		
Algemene reserve	50.306	54.919
Vorzieningen (11.3.6)		
Personeelsvoorzieningen	9.813	12.753
Overige voorzieningen	<u>365 +</u>	<u>365 +</u>
Totaal Voorzieningen	10.178	13.118
Langlopende schulden (11.3.7)		
Kredietinstellingen	<u>23.745 +</u>	<u>20.058 +</u>
Totaal Langlopende schulden	23.745	20.058
Kortlopende schulden (11.3.8)		
Kredietinstellingen	1.013	25
Crediteuren en overige kortlopende schulden	8.729	8.778
Pensioenen, belastingen en sociale premies	8.664	8.397
Overlopende passiva	<u>28.575 +</u>	<u>24.897 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>46.981 +</u>	<u>42.097 +</u>
Totaal passiva	<u>131.210</u>	<u>130.192</u>

Figuur 57: Balans jaarrekening (enkelvoudig) passiva, per 31 december 2020

11.2 Staat van baten en lasten 2020

Enkelvoudig

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2020</u>	<u>Begroting 2020</u>	<u>Realisatie 2019</u>
Baten (11.4.1)			
Rijksbijdragen	179.782	175.700	178.295
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.510	7.366	7.758
Werk in opdracht van derden	3.637	4.032	4.165
Les- en Examengelden	1.258	1.388	2.075
Overige baten	<u>353 +</u>	<u>1.384 +</u>	<u>3.540 +</u>
Totaal Baten	192.540	189.870	195.833
Lasten (11.4.2)			
Personele lasten	156.749	149.850	154.984
Afschrijvingen	9.715	10.167	8.837
Huisvestingslasten	12.978	12.930	12.995
Overige lasten	<u>17.838 +</u>	<u>17.063 +</u>	<u>18.976 +</u>
Totaal lasten	<u>197.280</u> -/-	<u>190.010</u> -/-	<u>195.792</u> -/-
Saldo baten en lasten	-4.740	-140	40
Resultaat deelnemingen (11.4.3)	368	360	375
Financiële baten en lasten (11.4.4)	<u>-241 +</u>	<u>-170 +</u>	<u>-157 +</u>
	<u>127 +</u>	<u>190 +</u>	<u>218 +</u>
Netto resultaat	<u>-4.613</u>	<u>50</u>	<u>258</u>

Figuur 58: Staat van baten en lasten jaarrekening 2019 (enkelvoudig)

11.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2020

(* € 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	92.640	27.346	8.306	128.292
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-39.101	-15.843	0	-54.944 +
Boekwaarde 31 december 2019	53.539	11.503	8.306	73.348
Investerings	-26	3.554	16.445	19.973
Desinvesteringen	-695	0	0	-695
Afschrijving desinvesteringen	469	0	0	469
Buitengebruikstelling activa 2020	-393	-29	0	-422
Afschrijving buitengebruikstelling activa 2020	0	26	0	26
Herrubricering naar investeringen gebouwen	18.383	0	-18.383	0
Bijzondere waardevermindering	0	0	0	0
Afschrijvingen	-5.751	-3.964	0	-9.715 +
Boekwaarde per 31 december 2020	65.526	11.090	6.368	82.984
Aanschafwaarde per 31 december 2020	109.909	30.871	6.368	147.148
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-44.383	-19.781	0	-64.164 +
Boekwaarde per 31 december 2020	65.526	11.090	6.368	82.984

Figuur 59: Materiële vaste activa

De investeringen in 2020 betreffen de nieuwbouwprojecten Rotterdam The Hague Airport en Middelhamis alsmede renovaties en verbouwingen op onder andere de Rosestraat.

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 Exploitatie TopSportCentrum.

11.3.2 Financiële vaste activa

	boekwaarde 1 januari 2020	investeringen en verstrekte leningen	des-investeringen en afgeloste leningen	resultaat deelnemingen	uitkering deelnemingen	boekwaarde 31 december 2020
Deelnemingen	5.188	0	0	368	360	5.196
Totaal	5.188	0	0	368	360	5.196

Figuur 60: Financiële vaste activa

De resultaten van de deelnemingen binnen de consolidatiekring Matrix B.V., st. BOG, Exploitatie TopSportCentrum B.V. en St. Kop van Zuid zijn hier vermeld. (zie paragraaf 11.5 Verbonden partijen)

11.3.3 Vorderingen

	31 december 2020	31 december 2019
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	3.416	1.809
Deelnemers/cursisten	1.232	950
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-599	-359 +
Totaal	<u>4.049</u>	<u>2.400</u>

Figuur 61: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

	31 december 2020	31 december 2019
Deelnemingen		
Deelnemingen	36	0 +
Totaal	<u>36</u>	<u>0</u>

Figuur 62: Vorderingen op deelnemingen

	31 december 2020	31 december 2019
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	869	300 +
Totaal	<u>869</u>	<u>300</u>

Figuur 63: Vorderingen op overheden

	31 december 2020	31 december 2019
Overige vorderingen en overlopende activa		
Personeel	0	0
Omzetbelasting	232	259
Overige	941	1.422
Vooruitbetaalde kosten	1.208	1.225
Nog te ontvangen inkomsten	1.776	3.949
Verstreckte voorschotten	7	42
Totaal	<u>4.164</u>	<u>6.897</u>

Figuur 64: Overige vorderingen en overlopende activa

11.3.4 Liquide middelen

	31 december 2020	31 december 2019
Liquide middelen		
Kasmiddelen	87	113
Tegoeden op bank- en girorekeningen	33.825	41.946 +
Totaal	<u>33.912</u>	<u>42.059</u>

Figuur 65: Liquide middelen

11.3.5 Verloopoverzicht Eigen Vermogen

(in € 1.000)

	<u>2020</u>	<u>2019</u>
Algemene reserve per 1 januari	54.919	54.660
Exploitatieresultaat	-/-4.981	-/-116
Resultaat deelnemingen	<u>368</u>	<u>375</u>
Algemene reserve per 31 december	50.306	54.919
	=====	=====

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 2020	7.062	5.186	505	12.753	365	365	13.118
Dotatie	2.661	1.123	0	3.784	0	0	3.784
Onttrekking	-4.228	-502	-135	-4.865	0	0	-4.865
Vrijval	-656	-1.203	0	-1.859	0	0	-1.859 +
31 december 2020	<u>4.839</u>	<u>4.604</u>	<u>370</u>	<u>9.813</u>	<u>365</u>	<u>365</u>	<u>10.178</u>
Kortlopend deel (<1 jaar)	3.114	89	0	3.203	175	175	3.378
Langlopend deel (>1 jaar)	1.725	4.515	370	6.610	190	190	6.800
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0	0

Figuur 66: Voorzieningen

11.3.7 Langlopende schulden

	1 januari 2020	aangegane leningen	aflossingen 2020	Naar kortlopende schulden	31 december 2020	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rentevoet
Langlopend deel schulden								
Gem. Hellevoetsluis (Fazantenlaan)	58	0	25	0	33	33	0	4,75 vast
Schatkistlening	20.000	4.700	0	988	23.712	3.952	20.748	1,03 vast
Totaal	<u>20.058</u>	<u>4.700</u>	<u>1.013</u>	<u>988</u>	<u>23.745</u>	<u>3.985</u>	<u>20.748</u>	

Figuur 67: Langlopende schulden

11.3.8 Kortlopende schulden

Kredietinstellingen	31 december 2020	31 december 2019
kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	1.013	25 +
Totaal	<u>1.013</u>	<u>25</u>

Figuur 68: Kortlopende schulden kredietinstellingen

Crediteuren en overige kortlopende schulden	31 december 2020	31 december 2019
Crediteuren	4.715	6.461
Schulden aan groepsmaatschappijen	385	109
Schulden aan overheden	2.860	1.778
Overig	769	430 +
Totaal	<u>8.729</u>	<u>8.778</u>

Figuur 69: Crediteuren en overige kortlopende schulden

	31 december 2020	31 december 2019
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	6.755	6.554
Omzetbelasting	0	0
Schulden terzake van pensioenen	1.909	1.843 +
Totaal	8.664	8.397

Figuur 70: Pensioenen, belastingen en sociale premies

	31 december 2020	31 december 2019
Overlopende passiva		
Vooruitontvangen college- en les gelden	946	418
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	6.114	3.338
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	11.683	11.598
Vooruitontvangen termijnen	1.328	908
Vakantiegeld en verlofdagen	5.821	5.150
Overige	2.683	3.485 +
Totaal	28.575	24.897

Figuur 71: Overlopende passiva

11.4 Toelichting op de enkelvoudige staat van baten en lasten over boekjaar 2020

(* € 1.000)

11.4.1 Baten

Overige baten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Huurontvangsten	553	116	327
Detacheringen	599	405	572
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	118	476	455
Overigen	-917	386	2.186 +
Totaal	353	1.384	3.540

Figuur 72: Overige baten

11.4.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	103.554	101.280	98.614
Sociale lasten	15.057	14.698	14.599
Pensioenlasten	16.840	16.181	16.072
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	668	84	702
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	1.925	0	4.140
Dotatie/vrijval voorziening herstructurering	0	0	-3
Personeel niet in loondienst	12.389	11.417	14.758
Overige personeelslasten	7.435	6.485	6.731
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-1.119	-297	-629 +
Totaal	156.749	149.850	154.984

Figuur 73: Personele lasten

Afschrijvingen

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Erfpacht terreinen	191	179	179
Gebouwen en terreinen	5.560	5.887	5.057
Inventaris en apparatuur	1.673	1.717	1.642
ICT-inventaris	2.291	2.384	1.959 +
Totaal	<u>9.715</u>	<u>10.167</u>	<u>8.837</u>

Figuur 74: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Huren	5.722	5.943	6.008
Verplichtingen inzake afstoten panden	0	10	-109
Onttrekking/dotatie voorziening onderhoud	0	0	-131
Onderhoudskosten vastgoed	1.991	2.369	2.504
Advieskosten vastgoed	137	0	92
Energie en water	1.799	1.668	1.633
Schoonmaak	2.404	2.054	2.222
Heffingen	693	565	521
Overige huisvestingslasten	232	322	255 +
Totaal	<u>12.978</u>	<u>12.930</u>	<u>12.995</u>

Figuur 75: Huisvestingslasten

Overige lasten

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Administratie- en beheerslasten	8.017	6.715	8.278
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	6.830	6.910	6.798
Dotatie overige voorzieningen	216	77	69
Overige	2.775	3.361	3.831 +
Totaal	<u>17.838</u>	<u>17.063</u>	<u>18.976</u>

Figuur 76: Overige lasten

11.4.3 Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Resultaat gelieerde instellingen	368	360	375 +
Totaal	<u>368</u>	<u>360</u>	<u>375</u>

Figuur 77: Resultaat deelnemingen gelieerde instellingen

Het resultaat van gelieerde ondernemingen is als volgt opgebouwd:

▪ C.V. Kop van Zuid	voordelig	365K+
▪ Stichting beheer BOG	voordelig	0K
▪ Exploitatie TopSportCentrum B.V.	voordelig	3K+
▪ Stichting BOG	voordelig	0K
▪ Matrix B.V.	voordelig	<u>0K</u>
		368K+

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 2020	Begroting 2020	Realisatie 2019
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-241	-170	-157 +
Totaal	<u>-241</u>	<u>-170</u>	<u>-157</u>

Figuur 78: 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 2020	Omzet 2020	resultaat 2020	consolidatie	Hoofdelijk aanspr.	deelname %	consolidatie %
Meerderheidsdeelneming / Beslissende zeggenschap										
Matrix (vh Centrum Vakopleiding)	B.V.	Rotterdam	1	23	-	-	Ja	Ja	100%	100%
Exploitatie Topsportcentrum	B.V.	Rotterdam	4	504	2.823	3	Ja	Ja	100%	100%
Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid	C.V.	Rotterdam	3	4.558	465	365	Ja	Ja	100%	100%
Beheer Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	3	110	-	-	Ja	Ja	100%	100%
Interconf. Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	4	1	163	-	Ja	Ja	100%	100%
				5.196	3.451	368				
Overige verbonden partijen										
Exploitatie Technisch Paviljoen	Stichting	Hellevoetsluis	3				Nee			
Rotterdamse Ondernemers Academie	Stichting	Rotterdam	1				Nee			
St Beheer Branche Opleidingscentrum Gezondheidszorg	Stichting	Rotterdam	3				Nee			
Vereniging van Eigenaren Rosestraat	Vereniging	Rotterdam	3				Nee			
Stichting Matrix RDM Campus	Stichting	Rotterdam	4				Nee			
Stichting RDM Training Plant	Stichting	Rotterdam	3				Nee			
1: contractonderwijs 2: contractonderzoek 3: onroerende zaken 4: overig										

Figuur 79: 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 2020 conform de subsidiebeschikking geheel uitgevoerd en afgerond
	Kenmerk	Datum	
Geormerkt zonder verrekeningsclausule			
Zij instroom 2019	962602-1	19-2-2019	J
Lerarenbeurs 2019	1006128-1	19-6-2019	J
Zij instroom 2020	1102752-01	21-12-2020	N
Lerarenbeurs 2020	1090412-01	22-9-2020	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 1e tranche	IOP1-40290	16-10-2020	J
Inhaal- en ondersteuningsprogramma 2e tranche	IOP2-40290	16-10-2020	N
Inhaal- en ondersteuningsprogramma - overige educatie	IOP2-40290	16-10-2020	N

Figuur 80: 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 2020

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							
Studentenfonds 18-min 2020	1088122-01	20-8-2020	395	-	-	-	395	395	395
Studentenfonds 18-min 2019	1003927-1	19-5-2019	398	398	178	220	-	220	398
Regionale aanpak VSV plusmiddelen 2019	17714 U	14-11-2016	4.894	4.894	2.841	2.053	-	2.053	4.894
Regionale aanpak VSV plusmiddelen 2017	17714 U	14-11-2016	2.876	2.876	2.850	26	-	26	2.876
Regionale aanpak VSV plusmiddelen 2016	17714 U	20-12-2016	2.876	2.876	2.854	22	-	22	2.876
Subsidie Flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	Flexistar20003	6-1-2020	10	-	-	-	10	10	10
			11.449	11.044	8.723	2.321	405	2.726	11.449

Figuur 81: Geoormerkt en aflopend in 2020
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							
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2020	1119137-01	21-12-2020	4.892	-	-	-	4.892	-	4.892
Ontwikkelsubsidie flexibel beroepsonderwijs derde leerweg	FLEX20006	31-3-2020	465	186	-	186	279	12	453
RIF Cloud Engineering	RIF17024		592	474	228	246	118	116	248
RIF17030/Rotterdamse Plus/contractwaarde 560032342	RIF17030		337	270	115	155	67	-	222
RIF RDM training Plant	RIF16045		888	755	552	203	133	147	189
			7.174	1.685	895	790	5.489	275	6.004

Figuur 82: Geoormerkt en doorlopend na 2020

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	-	2-	427	73
Salarismix MBO Randstad 2020	1038973-01	21-1-2020	5.711	-	5.711	-	-	5.711
Salarismix MBO Randstad 2019	959186-1	18-1-2018	5.402	5.402	-	5.344	5.344	58
Totaal			13.127	6.987	5.711	5.342	5.771	7.356

Figuur 83: 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 2020								
OSMRD			160	-	25	25	160	-
Kwaliteitsafspraken 2020	1012670-01	20-11-2019	18.372	-	18.372	18.372	18.372	-
Kwaliteitsafspraken 2019	1002024-1	19-4-2019	15.833	1.425	-	1.425	15.833	-
Resultaatafhankelijk budget BPV 2018	939737-1	19-12-2018	3.867	476	-	476	3.867	-
Salarismix MBO Randstad 2018	884219-1	18-1-2018	5.280	2.710	-	2.710	5.280	-
Salarismix MBO Randstad 2017	802219-1	20-1-2017	5.160	-	-	-	5.160	-
Salarismix MBO Randstad 2016	734346-1	20-1-2016	5.036	-	-	-	5.036	-
Salarismix MBO Randstad 2015	664990-2	18-12-2014	5.016	-	-	-	5.016	-
Salarismix MBO Randstad 2014	592992-1	18-12-2013	5.002	-	-	-	5.002	-
Salarismix MBO Randstad 2013	BEK-12/84096 M	20-12-2012	4.991	-	-	-	4.991	-
			68.717	4.611	18.397	23.008	68.717	

Figuur 84: Overige subsidies niet behorende tot de G2-gelden en aflopend in 2020

11.7 Bezoldiging van bestuurders en toezichthouders en Wet normering Topinkomens

Wet normering Topinkomens

Conform de Wet Normering bezoldiging Topfunctionarissen in de publieke en semipublieke sector (WNT) worden hieronder de meldingen gedaan inzake deze wet waarbij hogere betalingen hebben plaatsgevonden dan een jaarsalaris van €201.000, 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 €201.000 bij volledig dienstverband.

Het voor Albeda toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2020 € 201.000. 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 gewezen topfunctionarissen 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	A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen	R.G. Louwerse	B.S. Fredriksz
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang functievervulling in 2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-11-2020
Einde functievervulling in 2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	ja
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	178.672	158.967	158.829	26.529
Beloningen betaalbaar op termijn	21.938	21.543	21.682	3.618
<i>Subtotaal</i>	200.610	180.510	180.511	30.147
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	201.000	201.000	201.000	33.500
<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 2019				
<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen	R.G. Louwerse	B.S. Fredriksz
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang functievervulling in 2019	1-1-2019	1-1-2019	1-1-2019	N.v.t.
Einde functievervulling in 2019	31-12-2019	31-12-2019	31-12-2019	N.v.t.
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1	N.v.t.
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja	N.v.t.
Bezoldiging				
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	172.577	150.078	153.449	N.v.t.
Beloningen betaalbaar op termijn	20.987	20.190	20.715	N.v.t.
<i>Subtotaal</i>	193.564	170.268	174.164	N.v.t.
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	194.000	194.000	194.000	N.v.t.
Totale bezoldiging	193.564	170.268	174.164	N.v.t.

Figuur 85: Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen met dienstbetrekking

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

bedragen x € 1	L. Knegt	H.J. van den Berk	H.C. Theisens	M.B. Unck	W.F. de Mooij	S.P. Lubbers	B. Sabourian	A.M. Huijbrechts e- Truijens
Functiegegevens	Voorzitter RvT	Voorzitter RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functievervulling in 2020	1-1-2020	1-12-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020	1-1-2020
Einde functievervulling in 2020	30-11-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	31-12-2020	19-2-2020	31-12-2020	31-12-2020
Bezoldiging								
Bezoldiging	16.500	1.500	14.000	14.000	14.000	-	14.000	14.000
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	27.596	2.554	20.100	20.100	20.100	2.746	20.100	20.100
Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens onverschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2019								
bedragen x €1 (excl. BTW)								
Functiegegevens	Voorzitter RvT	n.v.t.	Lid RvT	n.v.t.	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT	Lid RvT
Aanvang functievervulling in 2019	1-1-2019	n.v.t.	1-1-2019	n.v.t.	1-1-2019	1-1-2019	1-1-2019	1-1-2019
Einde functievervulling in 2019	31-12-2019	n.v.t.	31-12-2019	n.v.t.	31-12-2019	31-12-2019	31-12-2019	31-12-2019
Bezoldiging								
Totale bezoldiging	16.868	n.v.t.	12.500	n.v.t.	12.500	14.500	12.500	12.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.100	n.v.t.	19.400	n.v.t.	19.400	19.400	19.400	19.400

Figuur 86: Bezoldiging toezichthoudende topfunctionarissen

De heer Knegt is per 30 november 2020 afgetreden als voorzitter en opgevolgd door mevrouw Van den Berk. De heer Unck is per 1 januari 2020 aangetreden als nieuw lid, hij vervangt het per 19 februari 2020 afgetreden lid Lubbers.

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

	Voorzitters-clausule van toepassing	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienstverband	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen
				FTE	2020	2020	2020	2020	2020
N.v.t.									

Figuur 87: Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

Vermelding niet topfunctionarissen 2020

	functie omschrijving	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienstverband	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen
				FTE	2020	2020	2020	2020	2020
N.v.t.									

Figuur 88: Vermelding niet topfunctionarissen 2020

Vermelding niet topfunctionarissen 2019

	functie omschrijving	Ingangsdatum dienstverband	Einddatum dienstverband	Omvang dienstverband	Beloning	Belastbare vaste en variabele onkostenvergoedingen	Voorzieningen betaalbaar op termijn	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienstverband	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen
				FTE	2019	2019	2019	2019	2019
N.v.t.									

Figuur 89: Vermelding niet topfunctionarissen 2019

11.8 Goedkeuring jaarrekening college van bestuur en raad van toezicht

De jaarrekening is vastgesteld door het college van bestuur op 15 juli 2021 en goedgekeurd door de raad van toezicht op 15 juli 2021.

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.

13. Bijlagen

13.1 Algemene gegevens

Raad van toezicht

Naam	Periode	Functie
De heer L. Knegt	tot en met 30 november 2020	Voorzitter
Mevrouw W.F. Mooij	met ingang van 1 oktober 2014	Vice voorzitter
De heer H.C. Theisens	met ingang van 1 september 2017	Lid
Mevrouw A.M. Huibrechtse-Truijens	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw B. Sabourian	met ingang van 1 september 2018	Lid
De heer H.B. Unck	met ingang van 1 januari 2020	Lid
Mevrouw H.J. van den Berk	met ingang van 1 december 2020	Voorzitter
De heer S.P. Lubbers	tot en met 19 februari 2020	Lid

College van bestuur

Gedurende het verslagjaar bestond het college van bestuur uit de volgende personen:

Naam	Periode	Functie
De heer R (Ron) Kooren	met ingang van 1 oktober 2015	Voorzitter
De heer R.G. (René) Louwerse	met ingang van 1 januari 2016	Lid
Mevrouw A.C.M. (Anky) Romeijnders	met ingang van 1 maart 2016 tot en met 31 december 2020	Lid
Mevrouw B.S. (Simone) Fredriksz	met ingang van 1 november 2020	Lid

Met ingang van 1 januari 2021 is mevrouw A.C.M. Romeijnders afgetreden als bestuurslid en opgevolgd door mevrouw B.S. Fredriksz.

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
	: Weena 743, 3013 AL Rotterdam 010 433 85 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 2020/2021

(* € 1.000)

	<u>niveau 1 + 2</u>	<u>niveau 3 + 4</u>	<u>Totaal</u>
Beroepsonderwijs			
TCR: Albeda	55.656	342.131	397.787
Cluster Hospitality	27.811	67.401	95.212
Albeda College Economie & Ondernemen	11.446	158.873	170.319
Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment		38.031	38.031
Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk		142.779	142.779
Albeda Zorgcollege	44.503	1.573.914	1.618.417
Albeda Startcollege	<u>27.597</u>		<u>27.597</u>
Totaal	167.013	2.323.129	2.490.142
Reeds verrekend via de maandelijkse bekostiging	119.556	1.886.304	<u>2.005.860</u>
		Saldo	<u><u>484.282</u></u>

Figuur 90: Te verrekenen cursusgeld 2020/2021

13.3 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur

<p>De heer R.J.M. (Ron) Kooren, voorzitter (vanaf 1 oktober 2015) Benoemd tot 1 oktober 2023 Portefeuille: strategie, externe betrekkingen, onderwijs en kwaliteit</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuurslid VNO-NCW Rotterdam • Voorzitter bestuur IT campus Rotterdam
<p>Mevrouw A.C.M. (Anky) Romeijnders – Van Tiggelen, lid (vanaf 1 maart 2016 tot en met 31 december 2020) Portefeuille: onderwijs en kwaliteit</p>	<p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid cliëntenraad Internos Drechtsteden • Lid raad van toezicht The Dutch Alliance (tot 31 december 2020) • Bestuurslid Rotterdam Vakmanstad • Lid raad van toezicht stichting OPOD • Bestuurslid Stichting GeNeRo (sinds 22 juni 2020)
<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. 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)

13.4 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht

<p>Mevrouw H.J (Hedy) van den Berk Benoemd tot 1 december 2024, eerste termijn en herbenoembaar Voorzitter RvT en voorzitter commissie werkgeverszaken</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bestuursvoorzitter bij Havensteder <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter Raad van Commissarissen Stichting KWH • Vicevoorzitter en voorzitter auditcommissie 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
<p>Mevrouw W.F. (Willy) de Mooij Benoemd tot 1 oktober 2022, tweede termijn en niet herbenoembaar Vicevoorzitter RvT en lid commissie werkgeverszaken</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van bestuur Vestia, Rotterdam <p>Nevenfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lid raad van toezicht Amsterdam UMC
<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"> • Lid 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
<p>De heer L. (Laurens) Knegt Voorzitter RvT en voorzitter commissie werkgeverszaken tot 1 december 2020</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eigenaar Paradera Consultancy <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter raad van commissarissen Coolback Company BV, voorheen Optixolar Holding BV, te Zuidbroek • Lid raad van commissarissen Brightlands Maastricht Health Campus BV te Maastricht • Extern lid Audit Commissie Stichting BOOR te Rotterdam • Bestuurslid theaterver. Sociëteit Casino te Den Bosch • Extern adviseur HVC Groep NV, te Alkmaar
<p>De heer S.P. (Steven) Lubbers Vice-voorzitter RvT en lid commissie werkgeverszaken tot februari 2020</p>	<p>Hoofdfunctie:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Directeur Hollandia Vastgoed B.V. <p>Nevenfuncties:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Voorzitter RVC De Goede Ree B.V. • Lid raad van toezicht Kunsthal Rotterdam

13.5 Verantwoording Albeda kwaliteitsagenda 2019-2022

In deze bijlage verantwoorden we ons per thema achtereenvolgens op:

- De beoogde resultaten: in onze kwaliteitsagenda verwoord in meetbare en merkbare doelen. Bij de meetbare doelen relateren we onze resultaten aan de nul-situatie.
- Acties bij de maatregelen: in hoofdstuk 6 beschrijven we de voortgang per maatregel, in deze bijlage beschrijven we de voortgang op de onderliggende acties.

Thema 1

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 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
2015/2016: 7% vsv (1.045 studenten) 2016/2017: 7,3% vsv (1.077 studenten)	Het aantal vsv'ers blijft binnen een bandbreedte van 7,0-7,5%.	2017/2018: 7,2% vsv 2018/2019: 7,6% vsv 2019/2020: 6,1% vsv* <i>NB: cijfers zijn volgens de nieuwe vsv-definitie, ook de voorgaande jaren zijn herberekend; '19/20 betreft voorlopige gegevens</i>	De daling van vsv bij Albeda is een resultaat van de gepleegde inzet en de economische crisis.	Het is op dit moment niet duidelijk wat de effecten zijn van corona op vsv na de coronacrisis. Inzet blijft derhalve de ambitie zoals geformuleerd in 2020.

Meetbare doelen bij thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie				
Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	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 in de kalenderjaren 2019 en 2020 vier succesklassen gestart voor studenten die dreigen zonder startkwalificatie van school te gaan.	2019 en 2020: In totaal vier succesklassen gestart; 48 studenten hebben tot nu toe deelgenomen, 83% daarvan heeft de succesklas succesvol afgerond 2020: Aanvullend zijn twee doorstroomklassen gestart; de pilot doorstroomklas is uit het concept van de succesklas voortgekomen; Entrestudenten kunnen na 20 weken entree in 20 weken niveau 2 behalen.	Geen afwijkingen.	Maart 2021: Start vijfde en zesde succesklas coronaproof (kleinere groepen). De succesklas Techniek College Rotterdam is in ontwikkeling met verwachte start in voorjaar 2021. Februari 2021: start derde doorstroomklas December 2022: Verwachting in totaal negen succesklassen gestart.

Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
<p>Voor niveau 1 en 2 is het concept klas als werkplaats ontwikkeld. Vsv neemt af in de desbetreffende klassen.</p> <p>De doorontwikkeling naar Team als werkplaats voor niveau 3 en 4 is eind 2018 in de opstartfase.</p>	Het concept 'Team als werkplaats' is voor drie onderwijsteams op niveau 3 en 4 uitgetoetst.	<p>De Klas als werkplaats is uitgevoerd in 60 klassen niveau 1 en 2 in 6 (clusters van) colleges.</p> <p>Het concept Team als werkplaats is in zes onderwijsteams in zes colleges uitgevoerd waarbij ongeveer 3.000 studenten niveau 3 en 4 zijn bereikt. Daarnaast hebben we met Locatie als werkplaats ruim 6.000 studenten bereikt.</p>	Na de successen bij de Klas als werkplaats is de ontwikkeling van Team als werkplaats voortvarend opgepakt. De coronacrisis is een impuls geweest voor de doorontwikkeling van de aanpak.	In 2021 wordt de aanpak Team / Locatie als werkplaats uitgerold naar negen nieuwe onderwijsteams en zes nieuwe locaties.

Merkbare doelen bij thema 1: Jongeren in een kwetsbare positie

Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Het concept 'team als werkplaats' is ontwikkeld en beschreven.	Op basis van de ervaringen van de klas als werkplaats is het concept team als werkplaats ontwikkeld en verder uitgewerkt.	De locatieaanpak 'locatie als werkplaats' was in 2018 nog niet voorzien en is in de doorontwikkeling naar een meer betaalbare aanpak ontstaan naast de team als werkplaats.	In 2021 wordt de aanpak team/locatie als werkplaats uitgerold naar negen nieuwe onderwijsteams en zes nieuwe locaties.
Colleges met veel uitval op niveau 3 en 4 hebben onderzocht op welke wijze zij het concept team als werkplaats kunnen invoeren.	Het concept team als werkplaats is in 2020 in alle zes colleges in een team ingevoerd om de uitval tegen te gaan.	Geen afwijkingen.	Team als werkplaats wordt jaarlijks bij meer teams ingevoerd.

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 6 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 februari 2021
Elke student kan waar nodig een beroep doen op ondersteuning	In 2020 stonden 450 studenten geregistreerd voor een begeleidingstraject passend onderwijs. Dit is exclusief studenten met een dyslexiepas. Het aantal studenten dat begeleiding passend onderwijs krijgt, is in de praktijk groter; bijvoorbeeld studenten met maatwerkafspraken of aanpassingen in de bpv voor wie geen handelingsplan is opgesteld.
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 februari 2021
Herplaatsen binnen het eigen college dan wel een verkort traject (succesklas)	Het startersresultaat is weer licht toegenomen, minder studenten vallen uit in het eerste jaar. De succesklas is hier een belangrijk middel. De succesklas wordt in de komende twee jaar uitgebreid naar meer colleges en andere kwalificatiedossiers.
Warme overdracht naar andere roc's of vakinstellingen.	In de regio Rijnmond is een hechte samenwerking tussen de mbo-scholen met als doel het verminderen van voortijdig schoolverlaten. Trajectbegeleiders van Albeda ondersteunen studenten bij de overstap naar een nieuwe opleiding, ook als dat bij een andere mbo-instelling is. Collega mbo-scholen in Rijnmond maken gebruik van de afdeling welkom@ Albeda van het Trajectbureau.
Onderzoek naar randvoorwaarden leerwerkplaatsen voor studenten in kwetsbare posities.	Vanuit het Albeda practoraat leerwerkplaatsen zijn verschillende onderzoeken gedaan waaruit steeds duidelijker blijft wat de aandachtspunten en knelpunten zijn voor leerwerkplaatsen met jongeren in een kwetsbare positie. Zo is onderzocht wat de effecten zijn van de ondersteuning die studenten niveau 1 ontvangen in het onderwijszorgarrangement waarbij studenten een deel van hun opleiding op een leerwerkplaats volgen. Vanuit het practoraat lopen diverse onderzoeken. De opbrengsten hieruit worden vertaald naar de leerwerkplaatsen.
Realisatie leerwerkplaatsen voor jongeren in kwetsbare posities	Er zijn vier leerwerkplaatsen ontwikkeld voor niveau 1 en zes voor (onder meer) niveau 2. Project 'Weer naar school' over uit huis geplaatste studenten bij entree en cluster Lifestyle, Sport & Entertainment.

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

Actie	Stand van zaken februari 2021
Realisatie van passende begeleiding in de bpv	Corona leverde in 2020 acute stageproblemen op. Het accent in de begeleiding kwam daardoor te liggen op het creatief vinden van voldoende stageplekken en alternatieve plekken zodat studenten zoveel mogelijk passende praktijkervaring krijgen. Er is veel aandacht besteed aan het bieden van persoonlijke aandacht en structuur, met name ook voor jongeren in kwetsbare positie. Er is een kerngroep passend onderwijs opgericht waarin gericht aandacht besteed wordt aan zowel de begeleiding op school als op de bpv-plek.
Transitie van jongeren in kwetsbare positie naar de arbeidsmarkt	Albeda participeert actief in het leerwerkloket Rijnmond. Aanvullend heeft Albeda deelgenomen aan enkele kleine projecten om meer kennis en expertise te verwerven: <ul style="list-style-type: none">• Op niveau 1 was er een samenwerkingsproject met de Buziness club. Studenten kregen begeleiding en nazorg (2 jaar) bij de overgang naar de arbeidsmarkt.• Samenwerking met MEE: een toekomstcoach begeleidt studenten in kwetsbare posities op niveau 2 die uitstromen uit onderwijs bij de volgende stap in hun loopbaan.• Een landelijk project met onder andere KBA, REA en enkele mbo-scholen voor het ontwikkelen van een handreiking voor de begeleiding van studenten passend onderwijs naar de arbeidsmarkt.

Thema 2

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 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Kwalificatiewinst: Albeda 88,7% t.o.v. landelijk 87% (in 2016/2017).	De kwalificatiewinst is hoger dan het landelijk gemiddelde.	De kwalificatiewinst is gestegen naar 91,1% in '18/'19, dat is 3,2% hoger dan het landelijk gemiddelde voor mbo-onderwijs. Het verschil is 0,6% groter geworden.	Geen afwijkingen.	De ambitie blijft gehandhaafd.
In 2016 was de opstroom bij Albeda 28.1% t.o.v. 24% landelijk. <i>(Cijfers zijn gecorrigeerd ten opzichte van de kwaliteitsagenda).</i>	De opstroom na diplomering is hoger dan het landelijk gemiddelde.	De opstroom van niveau 2 en 3 naar een hoger niveau is 22,1 %, dit is 0,6% hoger dan het landelijk gemiddelde. Zowel bij Albeda als landelijk daalt de opstroom. Het verschil met landelijk is t.o.v. 17/18 toegenomen (22,6% Albeda en 22,5% landelijk).	De opstroom is weliswaar hoger dan het landelijk gemiddelde, er is echter wel een dalende trend bij Albeda zowel als landelijk. Dit hangt samen met een meer passende plaatsing.	De ambitie blijft gehandhaafd, de opstroom is in 2022 hoger dan het landelijke gemiddelde.

Merkbare doelen bij thema 2: Gelijke kansen			
Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Het kader voor (s)lob is vastgesteld evenals het kader voor burgerschap.	Het kader voor burgerschap is in 2019 vastgesteld, het kader LOB in 2020.	Geen afwijkingen	Implementatie van de kaders vindt plaats bij de teams.
Voor alle studenten van het economisch domein is een geïntegreerd lob programma ontwikkeld samen met Zadkine, het STC, de Hogeschool Rotterdam en Inholland.	Het project is eind 2020 afgerond. De eindevaluatie wordt opgemaakt. De samenwerking wordt geformaliseerd en gecontinueerd vanuit eigen middelen van de vijf partners. In de afgelopen drie jaren is het aantal deelnemende studenten en docenten jaarlijks gegroeid, tot in 2019/2020 161 studenten die hebben deelgenomen aan ontwikkelassessments en 369 studenten die zes weken lang een dagdeel hebben meegelopen op het hbo.	Geen afwijkingen	Partijen hebben afgesproken om een samenwerkingsovereenkomst af te sluiten aansluitend op het Manifest Vrije Zones met experimenteerruimte op overgangen van schoolsoorten.

Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Op basis van de behaalde resultaten wordt onderzocht in hoeverre we de opzet van het doorstroomprogramma mbo/hbo voor het economisch domein kunnen vertalen naar andere relevante domeinen.	In voorjaar 2021 zijn de resultaten beschikbaar van onderzoek van de lectoraten van Hogeschool Rotterdam en Inholland naar effecten van interventies in het doorstroomprogramma op studiekeuze-processen en studievaardigheden.	Geen afwijkingen	In 20-21 vindt een meer kwalitatief onderzoek plaats naar interventies in samenwerking met het Albeda practoraat leerwerkplaatsen en de lectoraten van Hogeschool Rotterdam en Inholland.
Er zijn vier leergangen ontwikkeld voor docenten en instructeurs, over: 1. (S)lob; 2. Burgerschap; 3. Ouderbetrokkenheid; 4. Laaggeletterdheid. Alle vier de leergangen worden in 2020 aangeboden en uitgevoerd via de Albeda Academie.	Er zijn twee leergangen ontwikkeld: voor burgerschap en ouderbetrokkenheid. De leergang burgerschap is begin 2021 met voorrang gestart.	De leergang ouderbetrokkenheid is als gevolg van de coronacrisis uitgesteld naar januari 2022. De leergangen loopbaanbegeleiding & loopbaanontwikkeling (L&L) en de leergang laaggeletterdheid zijn eveneens wegens de coronacrisis vertraagd.	De leergang loopbaanbegeleiding & loopbaanontwikkeling wordt in de loop van 2021 ontwikkeld als onderdeel van de implementatie van het kader loopbaanbegeleiding & loopbaanontwikkeling. De leergang laaggeletterdheid wordt in de loop van 2021 ontwikkeld als onderdeel van een Albedabreed strategisch project gericht op het vergroten van de taalvaardigheid van studenten.

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 6 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 februari 2021
Passende ondersteuning en begeleiding voor alle studenten, ook op niveau 3 en 4	Zie thema 1 voor team en locatie als werkplaats. De inrichting van de begeleiding en ondersteuning wordt in 2021 geanalyseerd en geëvalueerd en toekomstbestendig neergezet. Het schoolmaatschappelijk werk heeft in de crisis meer studenten bereikt door samen met slb-ers in een klas contact te hebben met studenten, ook zonder dat er een directe hulpvraag was.
Iedere jongere een passende opleidingsplaats	Passend heeft enerzijds te maken met het niveau, anderzijds met interesse en motivatie. Het niveau waarop we studenten plaatsen matcht bij 92,6% van onze studenten met hun vooropleiding. De doorstroomklas is een voorbeeld van studenten zonder diploma zo snel mogelijk doorleiden naar het niveau dat bij hen past. We ontmoedigen 'studieshoppen' door de inzet van studentvoorlichters uit te breiden en door het aanbieden van trainingen gericht op studiekeuze. Vanaf 2022 kunnen studenten die nog niet toe zijn aan een studie of studiekeuze, een intensieve training volgen onder leiding van trainers en hbo-coaches.

Maatregel 2.2: Stimuleren van doorstroom naar een bachelor of een associate degree in het hbo

Actie	Stand van zaken februari 2021
Lob: bevorderen doorstroom naar hbo of Ad, herkennen potentie	De doorstroom naar het hbo op landelijk niveau daalt. De doorstroom vanuit Albeda is in 2018/2019 ten opzichte van 2017/2018 weer iets gestegen. Het studiesucces van de eerstejaars hbo'ers van Albeda is flink gestegen van 71% in 2014/2015 naar 75% in 2017/2018. De doorstroom wordt geëvalueerd samen met drie mbo- en twee hbo-scholen. Studievaardigheden verdienen in ieder geval aandacht bij doorstroom.
Uitbreiding Ad-trajecten	Samenwerkingsovereenkomst met Rotterdam Academy is afgesloten. Er zijn nieuwe opleidingen gestart bij de IT-Campus. Afgestudeerde mbo-studenten zijn betrokken bij voorlichting aan aankomende hbo-studenten. Ook voor andere sectoren worden nieuwe opleidingen ontwikkeld.

Maatregel 2.3: Maatwerktrajecten voor (specifieke) groepen (vluchtelingen, laaggeletterden)

Actie	Stand van zaken februari 2021
Potentiële uitvallers niveau 2, 3 of 4 krijgen maatwerktraject, minstens mbo 2.	Ieder college kent verschillende vormen van maatwerk, waaronder de succesklas (zie thema 1) en diverse programma's gericht op bijvoorbeeld taal en rekenen. Vervolgstep is om het maatwerk binnen Albeda te trechteren tot aantal heldere lijnen die de kern vormen van het benodigde maatwerk.
Realisatie expertise laaggeletterdheid in opleidingen	Eind 2020 is Albedabreed het project laaggeletterdheid gestart. Dit project is één van de strategische projecten van dit schooljaar. Onderdeel van dit project is vergroten van de expertise, onder andere via het ontwikkelen van een leergang laaggeletterdheid.

Maatregel 2.4 Versterken burgerschap en lob

Actie	Stand van zaken februari 2021
Regionale ambitie lob	Het kader loopbaanontwikkeling en -begeleiding is vastgesteld. Implementatie van het kader vindt plaats bij de teams.
Burgerschap	Het kader burgerschap is vastgesteld. Ter ondersteuning van de implementatie in de teams is een platform en een leergang burgerschap ontwikkeld.
Vergroten ouderbetrokkenheid	Het supportplatform is gegroeid naar 29 leden. Betrokkenheid van supporters (ouders of andere bij de student betrokkenen) is een specifiek aandachtspunt in het kader Loopbaanontwikkeling en -begeleiding. De leergang ouderbetrokkenheid is ontwikkeld en zal in 2022 uitgevoerd worden.

Thema 3

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 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Binnen Albeda voldoen alle bbl-opleidingen op niveau 2 aan de 70% norm.	Alle bbl-opleidingen op niveau 2 voldoen aan de 70% norm (een jaar na afstuderen een baan van minimaal 12 uur per week).	Het arbeidsmarktrendement is van drie van de zes bbl-opleidingen op niveau 2 bekend. Deze varieert van 73% tot 92%. Daarmee is het doel behaald. ¹¹	Geen afwijkingen	De ambitie blijft gehandhaafd.

¹¹ Van slechts weinig niveau 2 opleidingen zijn de data voor arbeidsmarktrendement van zowel 2016/2017 als 2018/2019 beschikbaar via het CBS.

33 opleidingen (BC) hebben een arbeidsmarktrendement van <70 procent in 2015/2016	De arbeidsmarkt-relevantie van de bol-opleidingen op niveau 2 is minimaal gelijk of hoger dan de arbeidsmarkt-relevantie in 2016	Er zijn veertien bol opleidingen op niveau 2 die zowel in 2015/2016 als in 2017/2018 worden aangeboden. Van vijf opleidingen is het arbeidsmarktrendement bekend. Bij vier van de vijf opleiding is het arbeidsmarktrendement gestegen. Bij één opleiding is het arbeidsmarktrendement gedaald.	De daling van de opleiding betreft 2 procent.	De ambitie blijft gehandhaafd.
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 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Het kader voor (s)lob is vastgesteld evenals het kader burgerschap.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.
Er zijn vier leergangen ontwikkeld voor docenten en instructeurs, over: 1. (S)lob; 2. Burgerschap; 3. Ouderbetrokkenheid en 4. Laaggeletterdheid.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.
Voor alle studenten van het economisch domein is een geïntegreerd lob programma ontwikkeld samen met de hogescholen.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.	Zie toelichting onder thema 2.
Docenten en praktijkopleiders zijn geschoold in het begeleiden van studenten op de leerwerkplaatsen.	Ter ondersteuning van de professionalisering van docenten is een netwerk opgezet waarin docenten hun ervaringen delen.	Als gevolg van de coronacrisis is Albedabreed minder aandacht besteed aan het scholen van de praktijkopleiders.	Continueren van het netwerk voor docenten en opzetten van scholing voor praktijkopleiders.
Aanpak internationale samenwerking via de hotspots is Albedabreed vastgesteld.	De aanpak internationale samenwerking via de hotspots is Albedabreed besproken en wordt nu i.s.m. enkele colleges opgepakt en verder ontwikkeld.	Door corona zijn fysieke internationale activiteiten opgeschort. Wel online onderhouden internationaal contact over verdere planvorming.	De aanpak wordt verder ontwikkeld zoals beoogd.
Een voorbereidingsmodule voor opleidingen die deelnemen aan vakwedstrijden is gereed.	Op dit moment bepalen colleges/opleidingen zelf hoe de voorbereiding van de vakwedstrijden verloopt.	Er komt begin 2021 landelijk een keuzedeel beschikbaar voor de voorbereiding van vakwedstrijden, ontwikkeld door SBB en Deltion.	In een pilot kijken we of we dit keuzedeel Albedabreed in kunnen zetten.

Een voorbereidingsmodule voor studenten die deelnemen aan de MBO Bedrijvendag 010 en de Goede-doelen-dag is gereed.	De voorbereidingsmodules zijn ontwikkeld.	Door corona is de uitvoering van de MBO bedrijvendag 010 gecancelled evenals de Goede-doelen-dag.	Mocht een fysieke Bedrijvendag in 2022 niet door kunnen gaan, dan overwegen we een Bedrijvendag in een virtuele omgeving
Afspraken tussen de samenwerkingspartners Rotterdams Leer-Werkakkoord zijn uitgewerkt.	Leerwerkakkoorden zijn gesloten; Zorg, FD, transport, logistiek etc. en Energietransitie	Geen afwijkingen	We verbreden het aanbod en ontwikkelen een aanpak om in te kunnen spelen op de vraag van de arbeidsmarkt.
Certificeerbare aanbod per college is vastgesteld.	Het aanbod van certificeerbare keuzedelen door de colleges is in kaart gebracht. Deelname Zorgcollege aan uitbreiding pilots mbo-certificaat; twee beroepsgerichte keuzedelen zijn ontwikkeld. Deze mbo-certificaten zijn vastgesteld, uitvoering in 2021.	Geen afwijkingen	Vanuit leven lang ontwikkelen starten we in 2021 met het aanbieden van certificeerbare keuzedelen aan werkenden. Doelstelling is inspelen op de vraag van werkenden.
Alumnibeleid is vastgesteld.	Albeda participeert in het Alumni-onderzoek van Customeyes, ontwikkeld samen met de MBO Raad. Naar aanleiding van de regeling nazorg en begeleiding wordt een eigen database opgezet. Het bijbehorende beleid wordt in de loop van dit jaar vastgesteld.	Vanwege de coronacrisis is de uitvoering getemporeerd.	Inzet alumni is van belang bij de begeleiding van onze studenten en een leven lang ontwikkelen en is derhalve opgenomen in ons kader loopbaanontwikkeling & loopbaanbegeleiding.
Albeda organiseert elk jaar bijeenkomsten voor (externe) stakeholders.	Stakeholdersbijeenkomst sbb / gemeente over bpv in coronatijd met als resultaat Actieplan aanpak tekorten bpv.	De bijeenkomsten hebben online plaatsgevonden	In 2021 worden meerdere gesprekken gevoerd met stakeholders. Onder andere in het kader van de herijking van de strategie van Albeda.

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 6 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 februari 2021
Uitbreiding, verbreding of verdieping van de leerwerkplaatsen	Elk college heeft op alle niveaus één of meerdere leerwerkplaatsen ontwikkeld. Begin 2020 zijn 51 leerwerkplaatsen in uitvoering met 133 docenten. Respondenten uit onderzoek leerwerkplaatsmonitor zijn positief over de leermogelijkheden, de aansluiting op de inhoud van de opleiding en het beroep waarvoor wordt opgeleid. Om de samenwerking te versterken worden samenwerkingsovereenkomsten afgesloten. In deze overeenkomsten worden afspraken gemaakt over de ontwikkeling van de leerwerkplaats.
IT-campus: dé innovatie- en opleidingsplaats en hét kenniscentrum	Het project MKB DigiWerkplaats Rijnmond 21-23 is ingediend en goedgekeurd. Albeda fungeert als penvoerder. De digitale werkplaats zal uitgevoerd worden op de IT-Campus. Op de IT Campus zullen nieuwe Ad-trajecten starten.
Feyenoord City als leerwerkplaats	Er wordt gewerkt aan een RIF-aanvraag voor het ontwikkelen van een leerwerkplaats op Zuid met leerroutes voor onder andere entreestudenten naar een startkwalificatie in kansrijke sectoren. Voor het ontwikkelen van Feyenoord City als leerwerkplaats is meer tijd nodig.

Versterken onderzoek aansluiting onderwijs en arbeidsmarkt	Jaarlijks worden arbeidsmarktanalyses uitgevoerd met uitgebreid data-onderzoek. De resultaten van deze onderzoeken zijn een belangrijke basis voor de ontwikkeling van een toekomstbestendige portfoliostrategie.
--	---

Maatregel 3.2: Vernieuwen van het onderwijsaanbod

Actie	Stand van zaken februari 2021
Ontwikkelen van hotspots in het buitenland (de mondiale werknemer)	De plannen zijn verder ontwikkeld. De concrete fysieke internationale activiteiten zijn opgeschort als gevolg van corona.
Uitbouwen van vakwedstrijden (door competitie boven jezelf uitstijgen)	Vanuit Albeda hebben zich 25 opleidingen aangemeld, van twee opleidingen is het onzeker of de wedstrijden ook georganiseerd gaan worden.
Kompass21, de netwerker van de toekomst	Edubadges en KOMPAS21: Albeda is één van de vier mbo's die meedoen met landelijke stimuleringsregeling Edubadges. We volgen twee sporen: Edubadges en KOMPAS21 voor de 21 e-eeuwse vaardigheden die studenten via (extra-curriculaire) burgerschapsactiviteiten opdoen; Edubadges ten behoeve van medewerkers in verband met professionalisering digitale geletterdheid. KOMPAS 21 vormt ook input voor innovaties m.b.t. anders waarderen diplomabesluit (micro-credentials) en leven lang ontwikkelen.

Maatregel 3.3: Versterken leven lang ontwikkelen

Actie	Stand van zaken februari 2021
Rotterdams Leer-Werkakkoord	We investeren in het ontwikkelen van deelkwalificaties, modulaire opleidingen en contractactiviteiten in de derde leerweg voor werkenden en werkzoekenden. Albeda biedt via contractonderwijs zo'n 90 opleidingen, trainingen en scholing aan.
Ontwikkelen certificeerbaar aanbod	Colleges hebben vastgesteld welke certificeerbare keuzedelen zij aanbieden aan werkenden en mensen die (weer) aan het werk willen. Op dit moment bereiden we een aantal keuzedelen voor om aan externe doelgroepen aan te bieden.
Alumnibeleid	Albedabreed brengen we de vervolgstappen van onze studenten jaarlijks in kaart via een korte vragenlijst die we voorleggen aan alle studenten, vlak voor diplomering. In het kader van nazorg en begeleiding gaan we deze aanpak intensiveren. We hebben ook deelgenomen aan het onderzoek naar alumni van de MBO Raad. Dit onderzoek en de resultaten van onze eigen enquête zijn een belangrijke basis voor het ontwikkelen van een Albedabreed alumnibeleid.

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 2020	Stand van zaken februari 2021	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>Inrichten 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>Techniek College Rotterdam heeft een raad van advies opgericht, waarin zeven vertegenwoordigers van het regionale technische bedrijfsleven met ons meedenken over de onderwijskwaliteit.</p> <p>Het Techniek College Rotterdam-brede bpv-netwerk is in november 2020 van start gegaan. Kennisdeling onderling wordt bevorderd en de kennis wordt door de leden verspreid in de eigen teams.</p>	Geen afwijkingen.	Voortgang raad van advies en netwerk bpv.

Thema 2: Gelijke kansen				
Merkbare doelen bij thema 2				
Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	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>Op de RDM-campus is sinds 1 september 2019 een aanbod van Taal en Beroep. Bij Mobiliteit krijgt een klas (met daarin studenten afkomstig uit niveau 1 en anderstaligen) extra Nederlands.</p> <p>In het najaar van 2020 is een serie extra lessen Nederlands aangeboden aan alle studenten die daar behoefte aan hadden.</p> <p>Diverse studenten maken gebruik van de zomerscholen van Albeda en Zadkine.</p> <p>Er is een netwerk taal en rekenen opgericht, waarin kennisdeling goed op gang is gebracht.</p>	Vanwege de coronacrisis is de uitvoering getemporeerd.	Er wordt gezocht naar mogelijkheden om het aanbod verder te verduurzamen.

Merkbare doelen bij thema 2

Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
Er is meer aandacht nodig voor het uitdagen van studenten die meer of sneller kunnen.	Examinering van taal en rekenen op een hoger niveau dan het KD-niveau; T+L gevraagd.	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.	Geen afwijking.	Dit verder stimuleren.
	Versnellen van de opleiding waar van toepassing.	Er zijn in veel opleidingen mogelijkheden om te versnellen en deze mogelijkheden worden verder uitgebreid (onder andere bouw, mobiliteit, mechatronica, elektrotechniek)	Geen vertraging	Conform de onderwijsvisie wordt verder gewerkt aan het uitbreiden van de mogelijkheden tot versnellen.
	Burgerschapsvorming is in samenspraak met studenten en burgerschapsplatform versterkt.	Het netwerk burgerschap komt regelmatig bijeen en zorgt voor kennisdeling en verbinding tussen docenten burgerschap.	Geen vertraging	De visie op burgerschaps-onderwijs wordt binnenkort voorgelegd aan het managementteam.

Thema 3: Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst

Merkbare doelen bij thema 3

Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	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. In juli 2020 is de bpv-enquête stilgelegd in verband met een datalek.	Vertraging door een datalek. Het probleem is in de loop van dit schooljaar opgelost.	De enquête staat nu voor dit schooljaar weer open. De eerste resultaten worden dit najaar '21 verwacht.

Merkbare doelen bij thema 3

Nul-situatie 2018	Ambitie 2020	Stand van zaken februari 2021	Verklaring afwijkingen	Vervolg
	<p>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.</p>	<p>Er is een kwantitatieve analyse gemaakt aan de hand van indicatoren met betrekking tot de interne prestaties en indicatoren met betrekking tot marktprestaties van opleidingen. Nu wordt een kwalitatieve slag gemaakt met betrekking tot het portfolio, dat wil zeggen daar waar mogelijk reductie en vernieuwing van het aanbod.</p>	<p>Vanwege de coronacrisis is de uitvoering getemporeerd.</p>	<p>Aan de hand van analyse wordt gewerkt aan aanpassen portfolio.</p>
	<p>Digitale innovatie in de ontwikkeling van onderwijs als structurele component.</p>	<p>Teams is in alle onderwijsteams geïmplementeerd in de eerste lockdown door corona in 2020 konden de lessen binnen twee weken digitaal worden gestart. Er is veel geschoold in digitale didactiek. Er is een netwerk blended learning opgericht waarin collega's kennisdelen en er is een visie op blended learning ontwikkeld om de verworvenheden te bestendigen.</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 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>		

13.7 Financiële verantwoording kwaliteitsagenda 2019-2022

Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019-2022	Begroot	Realisatie	Vershil realisatie- begroot	Begroot	Totaal begroot
	2019-2020 * €1.000	2019-2020 * €1.000	2019-2020 * €1.000	2021-2022 * €1.000	2019-2022 * €1.000
Jongeren en (jong)volwassenen in een kwetsbare positie	10.250	11.054	804	10.500	20.750
Gelijke kansen	8.912	9.610	698	8.512	17.424
Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst	8.250	8.896	646	8.500	16.750
Trajectbegeleiding	2.500	2.696	196	3.000	5.500
Schoolmaatschappelijk werk	1.600	1.725	125	1.600	3.200
Skills	488	224	-264 +	488	976 +
Totaal	32.000	34.205	2.205	32.600	64.600

Figuur 91: Inzet middelen kwaliteitsagenda 2019/2022

In verband met de gewijzigde afrekensystematiek inzake de Skills Heroes contributies met ingang van het tweede kwartaal 2020 is een deel van dit budget ingezet op de andere onderdelen van de kwaliteitsagenda.