



Geïntegreerd jaarverslag

2019

Stichting Albeda
Adres: Rosestraat 1101/1103
Postadres: Postbus 9451
Postcode/plaats: 3007 AL Rotterdam
Contactpersoon jaarverslag: Rieke Koskamp (bestuurssecretaris)
E-mail: bestuurssecretariaat@albeda.nl
Website: albeda.nl

Inhoud

Voorwoord college van bestuur.....	7
Leeswijzer	9
1. Organisatie	10
1.1 Missie, strategische visie en kernwaarden.....	10
1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch	10
1.3 Locaties	12
1.4 Governance (goed bestuur)	13
1.5 Maatschappelijk verantwoord ondernemen	14
1.6 Samenwerkingen.....	14
1.7 Techniek College Rotterdam.....	15
2. Raad van toezicht.....	17
2.1 Algemeen	17
2.2 Vergaderingen.....	18
2.2.1 Werkwijze commissies	18
2.3 Eigen functioneren	18
2.3.1 Samenstelling	19
2.3.2 Vergoedingen	19
2.4 Beloningsbeleid college van bestuur.....	19
2.5 Governance.....	19
3. Medezeggenschap	20
3.1 Ondernemingsraad.....	20
3.2 Studentenraad.....	20
3.2.1 Overleg college van bestuur	20
3.2.2 Andere overleggen en activiteiten.....	21
3.3 Albeda supportplatform	21
4. Onderwijs	22
4.1 Opleidingsaanbod en aantal studenten.....	22
4.2 Onderwijsprestaties.....	22
4.3 Onderwijskundige zaken en onderwijsprogramma	25
4.4 Kwaliteitszorg	28
4.4.1 Examenbeleid.....	28
4.5 Onderzoek en ontwikkeling	28
4.6 Afhandeling van klachten van studenten	29
4.7 Passend onderwijs (extra begeleiding en ondersteuning)	30
4.8 Verantwoording voortgang kwaliteitsagenda 2019-2022.....	31
4.8.1 Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities.....	31
4.8.2 Gelijke kansen voor iedereen.....	32
4.8.3 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst uit de kwaliteitsagenda.....	33
5. HRM	34
5.1 Kerncijfers	34

5.1.1	Formatie / ontwikkeling aantal fte's	34
5.1.2	Verhouding Onderwijzend Personeel (OP) / Ondersteunend en Beheerspersoneel (OBP)	34
5.1.3	Verhouding contracten bepaalde / onbepaalde tijd	34
5.1.4	Verhouding leeftijdscategorie	35
5.1.5	Verhouding man/vrouw	35
5.1.6	Verhouding medewerkers en dienstjaren	35
5.1.7	Verzuim	36
5.2	Werving personeel	37
5.2.1	Vacatures	37
5.2.2	Zij-instroom en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG)	37
5.2.3	Extra initiatieven	38
5.2.4	Participatiewet	38
5.3	Ontwikkeling	38
5.3.1	Mobiliteit	38
5.4	Werkverdeling en werkdruk	39
5.4.1	Regeling werkverdeling	39
5.4.2	Werkbelevingsplan	39
5.5	Project WW en BWWW 2019	39
5.6	Klachten- en geschillenregelingen	40
5.7	Beleid uitkeringen na ontslag	40
6.	Huisvesting, veiligheid en ICT	41
6.1	Huisvesting	41
6.2	Integrale veiligheid	41
6.3	ICT	41
7.	Financiële bedrijfsvoering	43
7.1	Exploitatieresultaat	43
7.2	Balans	44
7.3	Continuïteitsparagraaf	44
7.4	Interne risicobeheersing- en controlesysteem	48
7.5	Vermogensbeheer en treasury management	49
7.5.1	Algemeen	49
7.5.2	Eigen Vermogen	49
7.5.3	Treasury management	49
7.6	Helderheid in bekostiging	50
7.6.1	Thema 1: Uitbesteding bekostigd onderwijs	50
7.6.2	Thema 2: Investerings van publieke middelen in private activiteiten	50
7.6.3	Thema 3: Verlenen van vrijstellingen	51
7.6.4	Thema 4: Buitenlandse deelnemers	51
7.6.5	Thema 5: Les- en Cursusgeld niet betaald door de student zelf	51
7.6.6	Thema 6: In- en uitschrijving van deelnemers in meer dan één opleiding tegelijk	51
7.6.7	Thema 7: Deelnemers volgen een andere opleiding en/of leerweg	51

7.6.8	Thema 8: Bekostiging van maatwerktrajecten	51
8.	Jaarrekening.....	53
8.1	Algemene toelichting op de Balans en de Exploitatierkening	53
8.2	Balans per 31 december 2019 Geconsolideerd.....	58
8.3	Staat van baten en lasten 2019 Geconsolideerd	60
8.4	Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2019	61
8.5	Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019	62
8.5.1	Materiële vaste activa.....	62
8.5.2	Vorderingen.....	63
8.5.3	Liquide middelen	64
8.5.4	Eigen vermogen	64
8.5.5	Voorzieningen	65
8.5.6	Langlopende schulden	66
8.5.7	Kortlopende schulden.....	67
8.6	Niet in de balans opgenomen verplichtingen	68
8.7	Toelichting geconsolideerde exploitatierkening over het boekjaar 2019	69
8.7.1	Baten	69
8.7.2	Lasten.....	72
8.7.3	Financiële baten en lasten	77
9.	Jaarrekening 2019 enkelvoudig	78
9.1	Balans per 31 december 2019 Enkelvoudig	78
9.2	Staat van baten en lasten 2019 Enkelvoudig.....	80
9.3	Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2019.....	81
9.3.1	Materiële vaste activa.....	81
9.3.2	Financiële vaste activa	81
9.3.3	Vorderingen.....	82
9.3.4	Liquide middelen	82
9.3.5	Verloopoverzicht Eigen Vermogen.....	83
9.3.6	Voorzieningen	83
9.3.7	Langlopende schulden	83
9.3.8	Kortlopende schulden.....	83
9.4	Toelichting op de enkelvoudige exploitatierkening over het boekjaar 2019	84
9.4.1	Baten	84
9.4.2	Lasten.....	85
9.4.3	Resultaat deelnemingen.....	86
9.4.4	Financiële baten en lasten	86
10.	Overige gegevens/gebeurtenissen na balansdatum.....	87
11.	Bijlagen.....	88
11.1	Algemene gegevens.....	88
11.2	Verbonden partijen	90
11.3	Overzicht geormerkte subsidies OC&W.....	91

11.4	Te verrekenen cursusgeld 2019 / 2020.....	92
11.5	Bezoldiging van bestuurders en toezichhouders en Wet normering Topinkomens.....	92
11.6	Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur	94
11.7	Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht.....	95

Voorwoord college van bestuur

We kijken met trots terug op een mooi jaar. De verdere uitvoering van onze strategische visie 'Albeda zet de Toon' stond dit jaar centraal. Wij willen uitstekend en inspirerend onderwijs bieden voor onze studenten. In 2019 hebben we met elkaar stappen gezet in de realisatie van deze strategische visie. Voor het onderwijs zijn verschillende kaders ontwikkeld die richting en ruimte geven aan het pedagogisch en didactisch vakmanschap. Daarnaast heeft het practoraat leerwerkplaatsen onderzoek gedaan naar de leerwerkplaatsen met als doel de onderwijspraktijk verder te ontwikkelen, te ondersteunen en te vernieuwen. Onze leerwerkplaatsen zijn krachtige en dynamische leeromgevingen waarin docenten, werkveld en studenten samen leren en coachen. In 2019 heeft de Inspectie van het Onderwijs onderzoek gedaan naar de kwaliteit van ons onderwijs. Van de onderzochte opleidingen zijn er vier met goed beoordeeld. Het betreft hier de opleidingen Acteur, Verzorgende-IG, Assistent dienstverlening en zorg en Allround kapper. Alle overige onderzochte opleidingen hebben een voldoende gekregen. Dit betekent dat de basiskwaliteit op orde is en het Albeda de eigen ambities die het heeft geformuleerd in de praktijk overtuigend waarmaakt. Ook is er 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 is goed is dat wij extra focus leggen op het gebied van studiesucces.

Binnen Albeda zijn er belangrijke advies- en toezichtorganen die ons scherp houden bij de realisering van alle beleidsplannen. De ondernemingsraad, de studentenraad, het supportplatform en de raad van toezicht hebben die rol ook in 2019 weer proactief vervuld. Wij kijken met plezier terug op alle gesprekken.

Onze instelling zou niets zijn zonder de gepassioneerde inzet van onze medewerkers. Iedereen werkt hard en met passie voor zijn of haar vak. We streven ernaar het werk bij Albeda zo prettig mogelijk te maken. Daarom is dit jaar voor de ontwikkeling van onze medewerkers ook het generiek Functiehuis geïmplementeerd met heldere loopbaanpaden voor iedereen. Daarnaast verzorgt de Albeda Academie een breed aanbod aan opleidingen voor medewerkers.

We hebben in 2019 actief verbinding gezocht met de stad en met het bedrijfsleven. Dit helpt ons het onderwijs innovatief te houden en goed te laten aansluiten op het werkveld. We hebben samengewerkt met bedrijven, maatschappelijke instellingen, buurten, wijken en andere onderwijsinstellingen. Daarnaast hebben we verschillende conferenties en bijeenkomsten georganiseerd waar we onze partners bij hebben uitgenodigd, zoals de stakeholdersbijeenkomst en het ontbijtcongres 'De stem van mooi beroepsonderwijs'.

De samenwerking met de stad en het bedrijfsleven werd extra versterkt door onze actieve betrokkenheid bij de Leerwerkakkoorden, een gezamenlijke aanpak door bedrijfsleven, onderwijs en overheid om antwoord te geven op de mismatch op de arbeidsmarkt. De aanpak richt zich op de drie pijlers: van school naar werk, van werk naar werk en aan het werk. Naast het overkoepelende Rotterdamse Leerwerkakkoord participeert Albeda ook in de sectorakkoorden facilitaire dienstverlening en zorg.

Tijdens de jaarlijkse Goede Doelen Dag hebben we ook dit jaar iets extra's gedaan voor de stad en de regio. Met studenten en medewerkers zijn we één dag actief en organiseren we allerlei activiteiten voor iedereen die een steuntje in de rug kan gebruiken. Verder is als extra curriculaire activiteit het programma Albeda Next opgezet waarbij studenten, docenten en bedrijfsleven elkaar ontmoeten.

Het MBO heeft een grote maatschappelijke impact; dit wordt goed geïllustreerd door de kwaliteitsafspraken die met het ministerie zijn gemaakt.

Met bijeenkomsten en workshops worden studenten gemotiveerd en is er aandacht voor de ontwikkeling van de 21ste eeuwse vaardigheden. Daarnaast zijn we erg trots op onze studenten die Albeda bij skills heroes hebben vertegenwoordigd. Tim Bienefelt heeft in de categorie zelfstandig werkend bakker, onderdeel boulangerie, meegedaan aan de WorldSkills. Ilyaf Bayati, studente van de opleiding Verpleegkunde is voor schooljaar 2019-2020 onze Albeda mbo-ambassadeur.

Dit geïntegreerde jaarverslag gaat over de resultaten in het kalenderjaar 2019. Op het moment van schrijven van het voorwoord leven we in een nieuwe wereld die er door de uitbraak van het coronavirus heel anders uitziet. De ontstane coronacrisis heeft op korte en lange termijn grote gevolgen voor de samenleving. In de eerste plaats voor mensen die ziek zijn geworden of iemand aan de ziekte hebben verloren, maar uiteindelijk voor iedereen in de samenleving. Ook voor Albeda heeft de coronacrisis gevolgen. De Nederlandse overheid heeft een aantal maatregelen, adviezen en richtlijnen opgesteld en Albeda heeft hier opvolging aan gegeven. Het onderwijs wordt digitaal georganiseerd en medewerkers werken vanuit huis. We missen de levendigheid in onze gebouwen en onderzoeken op dit moment verschillende scenario's hoe we het onderwijs na de

zomervakantie 2020 vorm kunnen geven in de anderhalvemetersamenleving. Ook financieel zal de coronacrisis effect hebben. Hier wordt in de continuïteitsparagraaf bij stil gestaan.

Tot slot, we kijken terug op een jaar met veel ontwikkelingen en activiteiten. Deze hebben we niet alleen kunnen realiseren en we danken dan ook alle collega's, de ondernemingsraad, studentenraad, raad van toezicht en onze stakeholders die meegewerkt hebben aan dit mooie resultaat.

College van bestuur Albeda
Ron Kooren, Anky Romeijnders-van Tiggelen en René Louwerse



v.l.n.r. Anky Romeijnders-van Tiggelen, Ron Kooren en René Louwerse

Leeswijzer

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

- Toezichhoudende instanties: ministerie van OCW 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 2019. Het jaarverslag bevat de volgende hoofdstukken:

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

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 bestuurssecretariaat@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

Al meer dan 25 jaar is Albeda een begrip in Rotterdam en omstreken en daar zijn onze studenten en medewerkers trots op. Als interconfessionele en interculturele school voor middelbaar beroepsonderwijs wil Albeda toonaangevend en waardevol zijn en blijven voor studenten, werkenden en medewerkers, en daarmee voor iedereen in de samenleving. Vanwege nieuwe eisen die de samenleving aan het beroepsonderwijs stelt, zetten wij een nieuwe koers uit, waarbij 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.

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

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

1.2 Structuur: juridisch en organisatorisch

Juridische structuur

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

Extern¹ bestaat Albeda uit de volgende onderdelen:

Colleges:

- Albeda Zorgcollege
- Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk
- Albeda College Economie & Ondernemen
- Albeda Sportcollege
- Albeda Danscollege
- Albeda Beauty & Fashioncollege
- Albeda College Muzikant Producer
- Albeda MBO Theaterschool
- Albeda Horecacollege
- Albeda Travel & Leisure College
- Albeda Rotterdam The Hague Airport College
- Albeda Startcollege²
- Albeda Facilitair & Veiligheidscollege
- VAVO Rijnmond College³
- Techniek College Rotterdam⁴

Het onderwijs wordt ondersteund door de volgende stafafdelingen:

Stafafdelingen:

- Onderwijs & Kwaliteit (O&K)
- Marketing & Communicatie (M&C)
- HRM
- Finance & Control (F&C)
- Facilitair & Huisvesting (F&H)
- ICT
- Trajectbureau

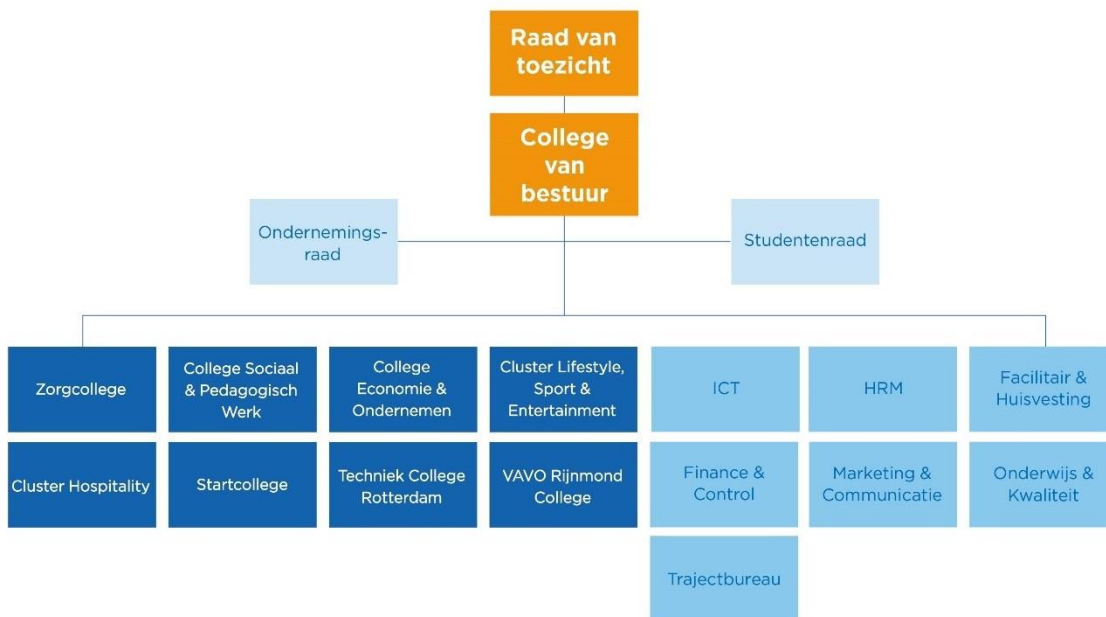


¹ Voor de interne aansturing zijn er twee clusters van colleges geformeerd

² Bestaande uit Entree-opleidingen en cursussen Taal & Inburgering (Educatie)

³ Samenwerkingschool tussen Albeda en Zadkine

⁴ Samenwerkingschool tussen Albeda en Zadkine



Figuur 1: Organogram

Het Cluster Hospitality vertegenwoordigt het Albeda Horecacollege, Albeda Travel & Leisure College, Albeda Rotterdam The Hague Airport College en Albeda Facilitair & Veiligheidscollege. Het Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment vertegenwoordigt het Albeda Sportcollege, Albeda Danscollege, Albeda Beauty & Fashioncollege, Albeda College Muzikant Producer en de Albeda MBO Theaterschool.

1.3 Locaties

Albeda biedt onderwijsactiviteiten aan in de regio Rotterdam-Rijnmond. In totaal heeft Albeda op dit moment 29 opleidingslocaties. Hiervan bevinden zich 16 locaties binnen de gemeente Rotterdam. Daarnaast zijn er opleidingslocaties in Barendrecht, Hellevoetsluis, Maassluis, Middelharnis, Naaldwijk, Oude Tonge, Poortugaal, Rhooen, Schiedam, Spijkenisse en Vlaardingen.



Figuur 2: Weergave locaties regio Rotterdam-Rijnmond

1.4 Governance (goed bestuur)

Interne beheersing en toezicht

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

Horizontale verantwoording en externe dialoog

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

Eén keer per jaar wordt een stakeholdersbijeenkomst georganiseerd om met de stakeholders in gesprek te gaan over Albeda en de uitvoering van de strategie. De stakeholders zijn onze partners in de leerwerkplaatsen, werkgevers, organisaties en studenten. De opbrengsten uit de stakeholdersbijeenkomst geven een blik van buiten naar binnen en geeft daarmee inzicht in wat goed gaat en welke punten aandacht nodig hebben. Tijdens de stakeholdersbijeenkomst in 2019 heeft het onderwerp de wendbaarheid van het onderwijs en talenten centraal gestaan.

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 deze 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 tweezijdig: de bedrijven hebben behoefte aan werknemers met een opleiding die aansluit op het beroep, 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 voerde daarnaast regelmatig bestuurlijke gesprekken met de besturen van hbo-en vo-scholen. Regelmatig is er overleg met de betrokken wethouders van de gemeenten in regio Rijnmond waarin Albeda opleidingslocaties heeft.

De gemeente Rotterdam is een belangrijke partner voor Albeda. Jaarlijks organiseren Albeda, S-BB en de gemeente Rotterdam een diner-pensant met als thema onderwijs & arbeidsmarkt. In 2019 was het thema van het diner-pensant Toekomstscenario's Rotterdam 2035.

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 het 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 legden de leden van het cvb regelmatig werkbezoeken af en voerden 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 en 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 reflectie met z'n drieën wordt door het college van bestuur ook aan collega's en externe stakeholders regelmatig feedback gevraagd. Een verbeterpunt is dat de zelfevaluatie van het cvb periodiek vastgelegd kan worden en dit zal in 2020 worden opgepakt.

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 wordt op opleidingsniveau de onderwijsresultaten gemonitord. Het individuele functioneren van de leden college van bestuur en het functioneren van het bestuur gezamenlijk kwam aan bod tijdens de functionerings- en beoordelingsgesprekken met de remuneratiecommissie van de rvt.

Statutenwijzigingen

In 2019 hebben twee statutenwijzigingen plaatsgevonden. De eerste wijziging betreft een naamswijziging waarbij statutaire naam is gewijzigd van 'Stichting voor Interconfessioneel Beroeps- en Algemeen Vormend Onderwijs en Volwasseneneducatie voor Rotterdam en Omstreken' naar 'Stichting Albeda'.

Ten tweede is de grondslag van Albeda vernieuwd. De nieuwe tekst luidt:

De Stichting Albeda, voortbouwend op haar interconfessionele oorsprong, heeft ten doel om bij te dragen aan een betere samenleving waarin rechtvaardigheid, medemenselijkheid, en verantwoordelijkheid voor elkaar centraal staan. De Stichting Albeda laat zich hierdoor inspireren bij de inrichting van haar onderwijs en bij het delen van kennis met en dienstbaar zijn aan de maatschappij. De stichting Albeda onderkent en waardeert de rol die godsdienst en levensovertuiging hierbij spelen.

De stichting Albeda gaat uit van gelijkwaardigheid en gelijke behandeling en maakt geen onderscheid op grond van godsdienst, levensbeschouwingen, politieke gezindheid, ras, geslacht, seksuele gerichtheid of welke grond dan ook.

Naleving afspraken governance en branchecode Goed bestuur in het mbo

Het Handboek Corporate Governance beschrijft op een transparante wijze de taken en werkwijze van toezichthouders, bestuurders en directies. In 2019 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. Vanaf 1 januari 2019 zijn alle schoolterreinen van Albeda rookvrij. Met de invoering van de rookvrije schoolterreinen loopt Albeda vooruit op het Nationaal Preventieakkoord dat stelt dat vanaf 1 januari 2020 alle schoolterreinen in Nederland rookvrij moeten zijn.

Op de grote onderwijslocaties zijn watertappunten geïnstalleerd om het drinken van kraanwater te stimuleren onder de studenten. In 2020 is het plan om op alle locaties watertappunten te installeren. De aanbesteding catering wordt voorbereid en gaat in 2020 uitgezet worden. Een van de doelen is hierbij ook te zorgen voor een gezond aanbod van producten in de kantines.

Het duurzaamheidsbeleid is in 2018 in samenspraak met de OR vormgegeven. Het duurzaamheidsbeleid heeft drie pijlers: onderwijs, HR-beleid en bedrijfsvoering. 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 HR instrumenten beschikbaar, zoals workshops, opleidingen en regelingen.

In het nieuwe verkeer- en mobiliteitsbeleid van Albeda wordt openbaar vervoer gestimuleerd. De kosten van woon-werkverkeer met openbaar vervoer worden geheel vergoed. Daarnaast kunnen medewerkers gebruik maken van e-bikes om naar stagebezoeken en vergaderingen of bijeenkomsten binnen de stad te reizen.

1.6 Samenwerkingen

We werken samen met veel verschillende bedrijven, instellingen en organisaties in de stad. Afgelopen jaar hebben we met verschillende partijen samenwerkingsovereenkomsten 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.

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

- VaVo Rijnmond College: algemeen vormend onderwijs voor volwassenen 18+, 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 Techniek College Rotterdam

Als samenwerkingsschool van Albeda en Zadkine is Techniek College Rotterdam nu ruim drie jaar oud. Het studentenaantal bedroeg in het rapportagejaar meer dan zeventuizend (bol en bbl). In 2019 mochten elf opleidingen civiele techniek en infra voor het derde jaar op rij het predicaat top-opleiding voeren.

Onderwijskwaliteit en begroting

Het afgelopen jaar is er binnen Techniek College Rotterdam gewerkt aan de vervolgstappen voor de implementatie van het kwaliteitszorgsysteem. Daarnaast zijn de afspraken nagekomen die gemaakt zijn over de kwaliteitsagenda 2019-2022. Onderdeel van de kwaliteitscyclus is het opstellen van een jaarrapportage waarin de directie verantwoording aflegt over de ontwikkeling van de onderwijskwaliteit. Het managementteam heeft zich in 2019 voor het eerst gezamenlijk verbonden aan de opdracht om een budgetneutrale exploitatie te realiseren. De financieel-administratieve en organisatorische verbeterlagen die sinds de tweede helft van 2018 zijn ingezet, hebben hun vruchten afgeworpen en hebben daadwerkelijk gezorgd voor een positief financiële jaarafsluiting.

Verhuizingen en consolidatie

In 2019 zijn er twee verhuizingen gerealiseerd om op kernlocaties van Techniek College Rotterdam complementair technisch onderwijs aan te kunnen bieden. Zo zijn de ICT opleidingen die voorheen gevestigd waren op de Stolwijkstraat op Rotterdam-Zuid verhuisd naar de Locatie Jan Ligthartstraat. De elektrotechniek opleidingen van de Haastrechtstraat hebben moderne lesfaciliteiten betrokken op RDM Rotterdam. Met de komst van deze opleidingen op de RDM is een mooie mix van opleidingen ontstaan die de technici van de toekomst opleiden voor het nabijgelegen industriële havencomplex.

Naast nieuwe opleidingen heette deze locatie in december 2019 het Expertisecentrum voor Precisietechnologie welkom. Deze vereniging, een initiatief van verschillende metaalbedrijven, Koninklijke Metaalunie en stichting Opleiding, Ontwikkeling, Metaalbewerking (OOM), wil de instroom van vakmensen laten groeien door de precisietechniek onder de aandacht te brengen in het voortgezet onderwijs en onder zijn-instromers. Op deze wijze worden tevens de beroepsopleidingen gestimuleerd aan te blijven sluiten bij de praktijk van het bedrijfsleven.

In september 2019 werd, naast de RDM Trainingsplant van Deltalinqs, een nieuwe leeromgeving in gebruik genomen: de biodieselfabriek. Deze nieuwe leeromgeving is het resultaat van een unieke samenwerking tussen het Rotterdamse bedrijfsleven (onder andere Shell, Engie, Deltalinqs), overheid (Ministerie van Economische Zaken) en Techniek College Rotterdam. De biodieselfabriek is een aansprekend voorbeeld van ultramodern contextrijk leren.

Meer instroom voor technische opleidingen

Om leerlingen in een vroeg stadium kennis te laten maken met techniekonderwijs en zo de leerlingen toe te leiden naar een technische vervolgstudie, heeft techniek geparticipeerd in diverse evenementen en samenwerkingsverbanden voor techniekpromotie. Zo organiseerde Techniek College Rotterdam de regiofinales van de First Lego League Rijnmond, een mondiale lego-programmeer-wedstrijd, die al diverse nationale winnaars en internationale deelnemers uit het voortgezet onderwijs heeft voortgebracht. Bovendien werd samen met het Havenbedrijf, het RDM Programmabureau, de Hogeschool Rotterdam, Gemeente Rotterdam en diverse brancheorganisaties het initiatief genomen om TechMission010 te organiseren. Dit is een grootschalig modern studiekeuzespel in de vorm van verschillende technische escaperooms. Het event speelde een belangrijke rol bij het inspireren van leerlingen om een technisch vakkenpakket te kiezen in hun vooropleiding. TechMission010. Het event wordt de komende jaren jaarlijks georganiseerd door de initiatiefnemers.

Sterk Techniek Onderwijs

De komende periode van 2020 tot 2023 worden financiële middelen ingezet voor de uitvoering van regionale plannen van vmbo-scholen, mbo-instellingen, het bedrijfsleven en regionale overheid; de zogenoemde regioplannen Sterk Techniek Onderwijs. Doelstelling binnen de regioplannen is het samenwerken aan duurzaam, dekkend en kwalitatief sterk technisch onderwijs. Techniek College Rotterdam participeert in zes

regioplannen in de regio Rijnmond. Van de plannen die door deze regio's zijn ingediend, zijn er in 2019 vier goedgekeurd en begin 2020 van start gegaan.

Leerwerkakkoord

In 2019 is het leerwerkakkoord 'Energietransitie gebouwde omgeving' mede ondertekend door Techniek College Rotterdam. Het akkoord zet onder andere in op inloopruimtes en proeftuinen in de wijk om werkzoekenden met een bijstandsuitkering enthousiast te maken voor een baan in de duurzame energiesector. Voortvloeiend uit dit leerwerkakkoord is het project 'Nieuwe Energie voor de Bouw' gestart waarin met hulp van Techniek College Rotterdam jongeren van 16 tot 27 jaar geworven, geselecteerd en begeleid worden naar werk en/of scholing in deze branche. De leerwerkakkoorden zijn een initiatief van de Gemeente Rotterdam, het bedrijfsleven en het onderwijs.

Samenwerking met Nationaal Programma van Rotterdam-Zuid

In het Nationaal Programma van Rotterdam-Zuid werden in 2019 zeshonderd baangaranties afgesproken. Samen met de opleidingsbedrijven Installatiewerk, Metalent, Rijnmond Bouw en SGP verzorgde Techniek College Rotterdam de opleidingen voor de leerlingen die een technische baangarantie hebben ontvangen. Naast de samenwerking rondom de baangaranties heeft techniek in 2019 ongeveer honderdvijftig bovenbouwleerlingen van het vmbo bij verschillende opleidingen laten ervaren hoe het is om een technische opleiding te volgen. Ook zijn er zeshonderd basisschoolleerlingen enthousiast gemaakt voor technische sectoren tijdens de Techniekdagen.



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 2019 de beschreven uitgangspunten en criteria in het toezichtkader gevolgd.

2.1 Algemeen

Albeda staat er goed voor. De studentaantallen zijn gestegen, financieel is de organisatie gezond en de uitvoering van de strategische visie Albeda zet de Toon werpt zijn vruchten af. De rvt volgt de implementatie van de strategie via de uitvoeringsplannen voor onderwijs, HRM, huisvesting, operational excellence, organisatieontwikkeling en communicatie. In afgelopen drie jaar is er veel gerealiseerd. De collegevorming is voltooid waardoor het profiel van de opleidingen voor (aanstaande) studenten en bedrijven duidelijker is geworden. Er is tevens een pedagogisch en didactisch kader ontwikkeld, terwijl het strategisch huisvestingsplan stevig is neergezet, rekening houdend met de flexibele eisen in het onderwijs. Het leiderschapsprogramma is geïmplementeerd. Een aantal openstaande punten wordt in de komende tijd in de staande organisatie verder opgepakt, zoals de ontwikkeling van het onderwijs van basiskwaliteit naar topkwaliteit, de verbetering van de kwaliteit van dienstverlening door de stafafdelingen en het ontwikkelen van inclusieve werving en selectie.

Onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten zijn belangrijke thema's voor de rvt. De rvt ziet dat op veel punten vooruitgang wordt geboekt, waaronder de aandacht voor kwaliteitscultuur (onder andere via de invoering van PDCA-cyclus), goede aansluiting bij het bedrijfsleven door de leerwerkplaatsen en begeleiding van studenten in kwetsbare posities. De kwantitatieve onderwijsresultaten (jaar- en diplomaresultaat) behoeven verbetering. Gelet op de grootstedelijke vraagstukken is dit niet eenvoudig. In het verslagjaar heeft het cvb intensief gewerkt aan het monitoren van verbeterplannen per opleiding, daar waar nodig. De volgende stap is het uitvoeren van gerichte kwantitatieve analyses om gedetailleerd zicht te krijgen op de oorzaken en op basis daarvan beleidsinstrumenten te ontwikkelen. De rvt, en in het bijzonder de onderwijscommissie, zal het verbeterproces op het gebied van onderwijskwaliteit en onderwijsresultaten in 2020 intensief blijven volgen en de werkzaamheden blijven stimuleren. Dit gebeurt mede op basis van het eind 2019 uitgevoerde inspectieonderzoek.

Ook op het gebied van huisvesting zijn er in 2019 veel ontwikkelingen geweest. De nieuwbouw in Middelharnis en de nieuwbouw bij luchthaven RTHA zijn gestart. Daarnaast is in de zomer 2019 de hoofdlocatie Rosestraat gerenoveerd om de uitstraling en de gebruikerskwaliteit te verbeteren. 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 en cvb hebben tijdens een gezamenlijk workshop 'risicomanagement' de strategische risico's van Albeda in kaart gebracht. Deze strategische risico's zijn vervolgens aan de hand van een risicomatrix beoordeeld en er zijn maatregelen benoemd om de risico's te beperken. De rvt ziet het risicobewustzijn in de gehele organisatie als een aandachtspunt.

De ontwikkelingen rondom Techniek College Rotterdam zijn ook in 2019 intensief gevolgd. Het werken in een samenwerkingscollege kent zijn eigen vraagstukken op het gebied van financiën, werkgeverschap, bedrijfsvoering en cultuur, mede als gevolg van de complexe wetgeving. Uiteraard is ook stilgestaan bij het onderwijsplan TCR en de onderwijskwaliteit. In 2019 is gestart met een noodzakelijk verbetertraject. De rvt is samen met een delegatie van de rvt Zadkine op werkbezoek geweest bij team Infra. De ontwikkelingen bij TCR zullen ook in 2020 van dichtbij gevolgd worden, zowel op gebied van onderwijs als bedrijfsvoering.

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 rendementen van opleidingen, het regiobeleid, ICT beleid, regionale en landelijke ontwikkelingen. In de overleggen tussen het cvb en de rvt gaat in toenemende mate de aandacht uit de maatschappelijke impact van het beroepsonderwijs in de regio Rijnmond.

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

2.2 Vergaderingen

In 2019 heeft de rvt zes keer vergaderd in aanwezigheid van het cvb. Verder heeft de rvt tweemaal met de ondernemingsraad en tweemaal met de studentenraad vergaderd. Bij één vergadering van de rvt en twee vergaderingen van het Audit Committee is de accountant aanwezig geweest.

De rvt vindt het belangrijk om naast formele vergaderingen ook op informele manier voeling te houden met de organisatie. In 2019 zijn drie werkbezoeken vanuit de onderwijscommissie georganiseerd, waarbij met onderwijsteams, studenten en relaties uit het bedrijfsleven is gesproken. Daarnaast heeft de rvt met de directeuren een themabijeenkomst rond actuele thema's in het onderwijs georganiseerd. Over het risicobeleid hebben rvt en cvb een separate workshop gehouden. Tot slot is rvt aanwezig geweest bij Albeda conferenties en de jaaropening.

2.2.1 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
Remuneratiecommissie	advies en uitvoering werkgeverstaken cvb.	functionerings- en beoordelingsgesprekken cvb, prestatieafspraken, herbenoeming cvb en voorbereiden selectie nieuw lid rvt.	regelmatige afstemming tussen de leden onderling.
Onderwijscommissie	advies ten aanzien van onderwijsinhoudelijke aangelegenheden.	uitkomsten inspectieonderzoek, kwaliteitscyclus en waarderingskader, kwaliteitsagenda, toelatingsrecht, samenwerking met bedrijven, personeelsbeleid docenten en studiesucces.	3 keer, alsmede 3 werkbezoeken.
Audit Committee	advies ten aanzien van financiële aangelegenheden en bedrijfsvoering.	begroting, meerjarenbegroting, jaarrekening, managementletter, financiën en bedrijfsvoering Techniek College Rotterdam, ICT en huisvesting.	4 keer.

Figuur 3: Commissies rvt

2.3 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 belangenverstremming.

Tijdens de scholingsdag rvt in april is aandacht besteed aan actuele ontwikkelingen in het mbo zoals professionalisering van docenten, de school als lerende organisatie en ontwikkelingen van het mbo in relatie tot het economisch domein. Bij deze scholingsdag was Marc van de Meer, hoogleraar aan de Universiteit van Tilburg, aanwezig als deskundige om de onderwerpen toe te lichten.

De evaluatie over het eigen functioneren van de rvt was gepland in maart 2020, echter door het coronavirus en de maatregelen is besloten om deze vergadering te verplaatsen naar september 2020.

2.3.1 Samenstelling

De samenstelling van de rvt en de voorbereidende commissies, nevenfuncties en het rooster van aftreden is opgenomen in bijlage B. In 2019 is er een wijziging opgetreden in de samenstelling van de rvt. Op 12 juli is mevr. E.A.A.M. van Welie teruggetreden als lid; er heeft geen vervanging plaatsgevonden. De rvt bestond hiermee uit zes personen.

2.3.2 Vergoedingen

De leden van de rvt ontvangen een vergoeding die onder de normering blijft van de Wet normering topinkomens. Deze vergoeding bedroeg in totaal € 87.618,- in 2019. De vergoeding per persoon is terug te vinden in de jaarrekening (hoofdstuk 11, paragraaf 5).

2.4 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 2019 is aan de bovengenoemde uitgangspunten voldaan.

2.5 Governance

De rvt hecht veel waarde aan good governance. Afspraken rondom governance zijn vastgelegd in het Handboek Corporate Governance. De daaruit voortvloeiende afspraken zijn in 2019 nagekomen. Datzelfde geldt voor de mbo-brede branchecode [Goed bestuur in het mbo](#).

De rvt heeft in 2019 regelmatig onderwerpen besproken die de governance raken, zoals de aanpassing van de statuten en de governance in relatie tot de samenwerking met Zadkine in Techniek College Rotterdam. Om vanuit het oogpunt van governance de meest actuele ontwikkelingen te volgen woont Laurens Knecht, als voorzitter van de rvt, namens Albeda de vergaderingen bij van het Platform Raden van Toezicht MBO. De rvt heeft deelgenomen aan het onderzoek 'governance in het mbo' van de Inspectie van het Onderwijs.

3. Medezeggenschap

3.1 Ondernemingsraad

Het jaar 2019 was een jaar vol veranderingen voor de ondernemingsraad. Per 1 januari 2019 is de zittingstermijn van de ondernemingsraad en zijn commissies ingegaan. De ondernemingsraad heeft tien zetels verdeeld over de colleges en twee zetels beschikbaar voor een vertegenwoordiging van de stafafdelingen. Elk college heeft een onderdeelcommissie en voor de stafdiensten zijn er twee onderdeelcommissies. Alle zetels van de ondernemingsraad zijn vervuld. Hieronder wordt ingegaan op de belangrijkste speerpunten van de ondernemingsraad in 2019:

Parkeer- en mobiliteitsbeleid

Met ingang van 1 augustus 2019 heeft Albeda nieuw parkeer- en mobiliteitsbeleid. Vanaf 2018 is hierover veelvuldig gesproken tussen het college van bestuur en de ondernemingsraad. De intentie van het bestuur was om te komen tot eenduidig beleid voor het voltallige personeel. De realisatie hiervan was niet eenvoudig gezien de verschillende parkeersituaties bij de locaties van Albeda. Voor de ondernemingsraad was het van belang dat het beleid een stimulans zou bieden voor duurzaam woon-werkverkeer plus stimulans voor vitaliteit. De ondernemingsraad is er trots op dat de werkgever volledig woon-werkverkeer vergoedt voor medewerkers die voor hun woon-werkverkeer gebruik maken van het openbaar vervoer.

Werkdruk

In de cao-mbo van 2019-2020 is expliciet opgenomen dat iedere mbo-instelling een werkdrukplan moet hebben. Afgelopen jaar heeft de ondernemingsraad het initiatief genomen om een plan te maken; het werkbelevingsplan. Het plan is een naslagwerk van regelingen en afspraken die gelden voor de medewerkers van Albeda. Voor de instemming heeft de ondernemingsraad een achterbanraadpleging gehouden. Medewerkers konden via de mail reageren op het plan. Hier kwamen tientallen reacties op. Voor één van de regelingen, het werkverdelingsbeleid, heeft de ondernemingsraad een initiatiefvoorstel ingediend. Dit traject is nog niet volledig afgerond en loopt door tot begin 2020.

Duurzaamheid

Op initiatief van de ondernemingsraad is het thema duurzaamheid in 2017 binnen Albeda op de agenda komen te staan. Dit heeft geleid tot de notitie duurzaamheid, gestoeld op drie pijlers: bedrijfsvoering, onderwijs en duurzame inzetbaarheid. Er gebeurt binnen de organisatie veel op het gebied van duurzaamheid, maar vooralsnog ontbreekt een helder en overkoepelend plan van aanpak. De ondernemingsraad heeft het college van bestuur voorgesteld voor Albeda te komen tot een meerjarenbeleid op het gebied van duurzaamheid waarbij onderscheid wordt gemaakt tussen de drie genoemde pijlers. Het college van bestuur zal dit oppakken en een externe adviseur benaderen die een bijdrage gaat leveren aan het ontwikkelen van beleid. De ondernemingsraad zal actief gaan participeren in dit proces.

Onderwijsvormen

De ondernemingsraad heeft zich in 2019 gebogen over het breed organiseren van diverse vormen van onderwijs binnen Albeda, zoals de leerwerkplaatsen. De ondernemingsraad vindt het belangrijk dat er een goede balans ontstaat tussen vrijheid voor de onderwijsteams en de richtlijnen/kaders binnen Albeda. Dit is de focus waarop de ondernemingsraad zich richt in gesprekken met onder andere het college van bestuur en de directeur Onderwijs & Kwaliteit, maar zeker ook met onderwijscollega's. De ondernemingsraad denkt graag mee over de antwoorden op de vragen die deze verschillende vormen van onderwijs met zich meebrengen. Wat vraagt het van een docent? Hoe dragen keuzedelen bij aan het geven van een richting voor de student? Moeten keuzedelen Albeda-breed of sector gebonden worden aangeboden? Dergelijke kritische vragen zullen ook in 2020 onderwerp van gesprek blijven.

3.2 Studentenraad

De studentenraad bestaat uit acht studenten uit verschillende colleges. Zij vertegenwoordigen in de centrale studentenraad de belangen van de Albeda-studenten. Ieder college heeft een inspraak van studenten geregeld via bijvoorbeeld studentenplatform, studentarena's en pizzasessies.

3.2.1 Overleg college van bestuur

In 2019 is zes keer overleg gevoerd met het cvb. Er was sprake van een open en goed overleg. De volgende onderwerpen zijn ter besluitvorming aan de studentenraad voorgelegd: leermiddelenbeleid, experimenten

vermindering begeleide onderwijstijd, reglement ongewenst gedrag, vernieuwing grondslag Albeda en profiel lid rvt. Verder is gesproken over de kwaliteit van het onderwijs, de kwaliteitsagenda, implementatie rookbeleid, reglement studentenraad, leerwerkplaatsen, watertappunten en de verbouwing van de Rosestraat.

3.2.2 Andere overleggen en activiteiten

Met de OR wordt drie keer per jaar vergaderd waarbij tweemaal over de financiën (instemmingsrecht hoofdlijnen begroting) en één keer over de algemene zaken. De rvt overlegt twee keer per jaar met de SR over onderwijs, gebruik leermiddelen en digitaal werken. De SR voert ook regelmatig intern overleg om zich goed voor te bereiden op de overleggen met het cvb, rvt en de OR.

In het kader van het inspectieonderzoek is in november overleg gevoerd met de inspectie over de bijdrage van de studentenraad en de wijze waarop zij betrokken worden bij besluitvorming.

De SR is naast de formele vergaderingen actief binnen Albeda als ambassadeurs. Zij waren aanwezig bij onder andere de jaaropening, het ontbijtcongres en de open dag.

3.3 Albeda supportplatform

In 2019 is het Albeda brede Ouderplatform omgevormd tot het Albeda supportplatform. Dit houdt in dat het platform zich niet alleen openstelt voor ouders/verzorgers, maar zich openstelt 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 het onderwijs en onze organisatie zo goed mogelijk te maken. Het Albeda supportplatform komt drie keer per schooljaar samen om met de voorzitter van het college van bestuur in gesprek te gaan over Albeda gerelateerde thema's. Vaak komt ook een Albeda-medewerker (zoals een directielid, onderwijsleider of student) iets over het onderwerp vertellen. We starten de avond standaard met een diner in ons studentenrestaurant.

Het supportplatform bestaat uit 21 leden. In 2019 is het platform twee keer samengekomen. In maart was een avond met als thema "Studentbetrokkenheid". In december was de eerste avond in de nieuwe stijl met nieuwe leden, deze avond stond in het teken van kennismaking met elkaar en Albeda. Daarnaast is het gesprek gevoerd met de aanwezigen over het belang van ouderbetrokkenheid binnen de colleges.



4. Onderwijs

4.1 Opleidingsaanbod en aantal studenten

We bieden 120 beroeps opleidende leerweg (bol) opleidingen en 54 beroeps begeleidende leerweg (bbl) opleidingen aan. Bij de bbl-opleiding werkt de student minimaal 60% 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 85 opleidingen, trainingen en scholing aan. Dit betreffen trainingen en opleidingen op het gebied van algemene vaardigheden, zorg, facilitaire dienstverlening en sociaal & pedagogisch werk.

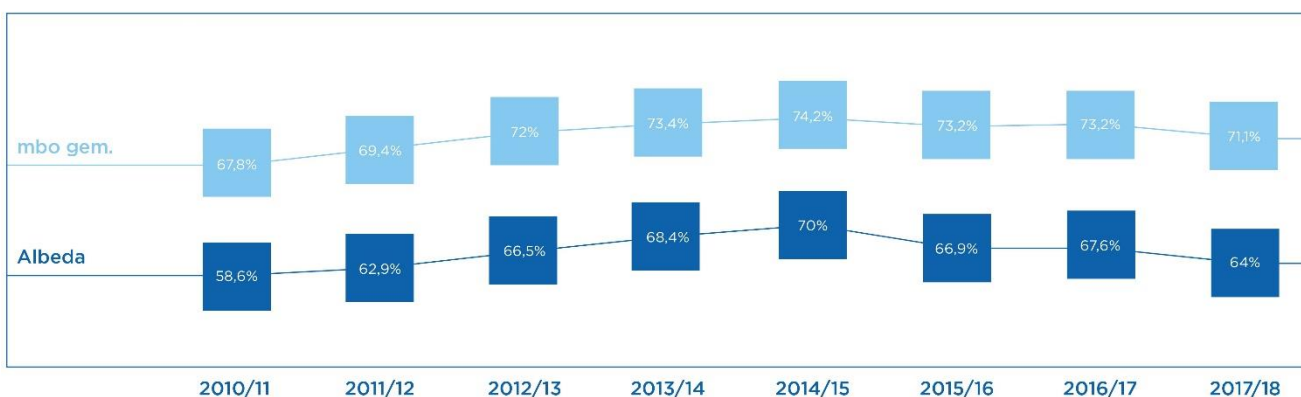


Figuur 4: Overzicht aantal studenten per 1 oktober 2019 (per niveau en per leerweg)

4.2 Onderwijsprestaties

Onderwijsresultaten

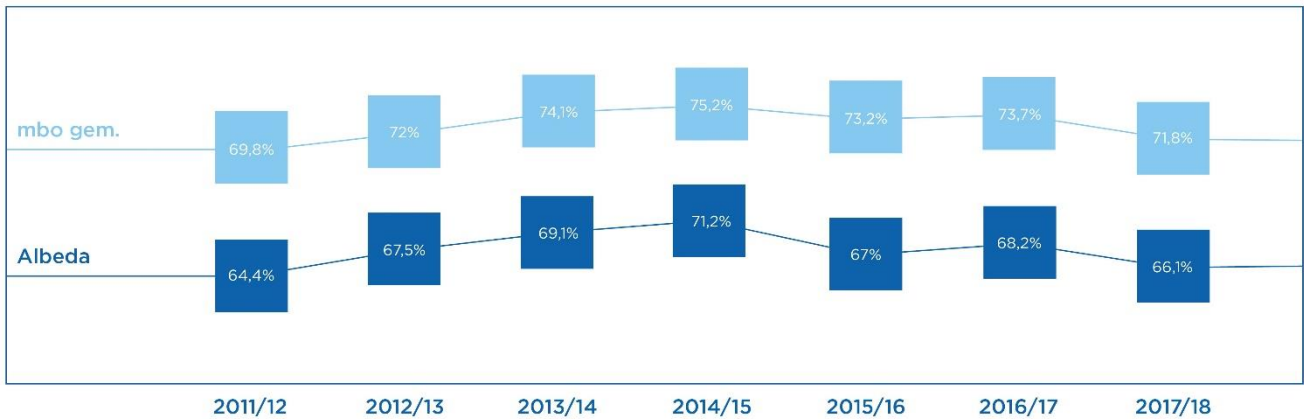
Jaarresultaat



Figuur 5: Jaarresultaat Albeda t.o.v. landelijk vanaf 2010/2011 (Bron: MBO Raad – Studiesucces benchmark mbo 2018).

Het jaarresultaat is gemeten over de periode 2013-2019. In zes jaar steeg het met 5,4% (van 58,6% naar 64%), landelijke stijging was 3,3% (van 67,8% naar 71,1%). Het laatste jaar daalde het jaarresultaat van Albeda met -3,6% naar 64%. Landelijk was de daling -2,1% naar 71,1%.

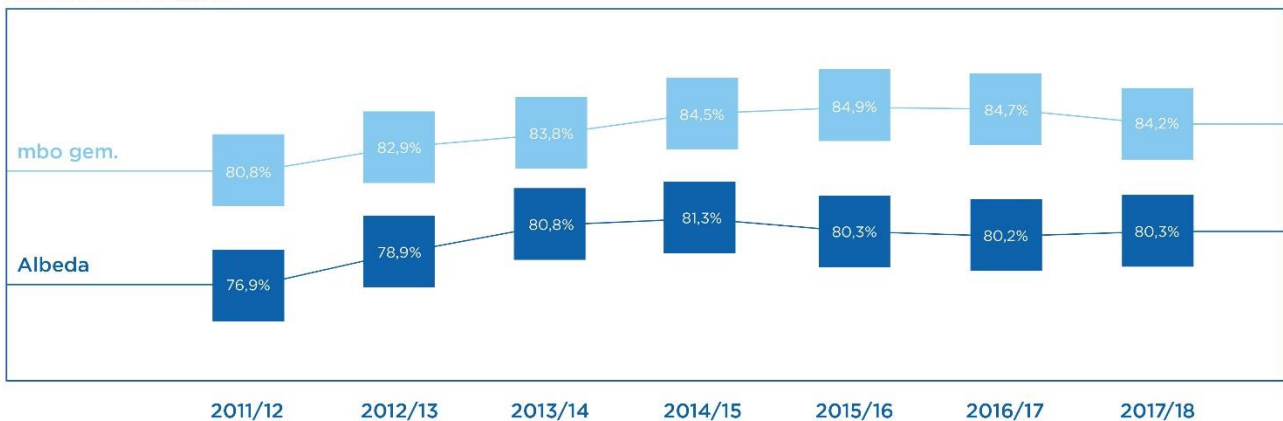
Diplomaresultaat



Figuur 6: Diplomaresultaat Albeda t.o.v. landelijk vanaf 2010/2011 (Bron: MBO Raad – Studiesucces benchmark mbo 2018).

Het diplomaresultaat steeg in zes jaar met 1,7% (van 64,4% naar 66,1%). Landelijk was deze stijging 2%. Het diplomaresultaat is het afgelopen jaar gedaald. Landelijk is de daling -1,9% en bij Albeda is dat -2,1%.

Startersresultaat



Figuur 7: Startersresultaat Albeda t.o.v. landelijk vanaf 2010/2011 (Bron: MBO Raad – Studiesucces benchmark mbo 2018).

Het startersresultaat steeg in zes jaar met 3,4% (van 76,9% naar 80,3%). Landelijk was de stijging in deze periode ook 3,4%. Het laatste jaar steeg het startersresultaat van Albeda met 0,1% naar 80,3%. Landelijk was er het laatste jaar een daling van -0,5% naar 84,2%.

Voortijdig schoolverlaten (VSV)

Vsv'ers zijn jongeren van 12 tot 23 jaar die zonder startkwalificatie het onderwijs verlaten en niet opnieuw elders zijn ingestroomd of minimaal 12 uur werk hebben gevonden.

Niveau	2013/2014		2014/2015		2015/2016		2016/2017		2017/2018		Trend (t.o.v. 16/17)	Streefnormen
	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage	Aantal	Percentage		
1	315	35,6%	261	31,5%	190	27%	184	24,8%	185	24,3%	+1	27,5%
2	484	11,8%	396	10,2%	409	11,7%	352	11,6%	371	12,2%	+19	9,4%
3	178	4,1%	210	4,7%	205	4,7%	221	5,8%	200	5,5%	-21	3,5%
4	202	3,3%	195	3,1%	241	3,8%	320	4,5%	466	6,4%	+146	2,75%
Totaal	1.179	7,7%	1.062	6,9%	1.045	7%	1.077	7,3%	1222	8,3%	-	-
Land. gem.	-	5%	-	5%	-	4,6%	-	4,7%	-	-	-	-

Figuur 8: Ontwikkeling voortijdig schoolverlaten Albeda in absolute aantallen en percentages naar niveau (Bron: Ministerie OC&W MBO Factsheet 00GT ROC Albeda college convenantjaar 2017-2018 definitief)

Het percentage VSV voldoet op de niveaus 2, 3 en 4 niet aan de normen van het VSV-convenant zoals die zijn afgesproken met het ministerie van OCW. Op niveau 1 ligt het percentage zowel onder de norm zoals afgesproken in het VSV-convenant als onder het landelijk gemiddelde; het percentage daalt nog steeds. Op niveau 3 is het percentage licht gedaald. Met name op niveau 4 blijft het aantal vsv'ers stijgen. In lijn met de landelijke trend is het percentage vsv-ers in 2017-2018 gestegen; het gemiddeld definitief percentage voor alle niveaus bedroeg in dat schooljaar 8,3 procent. In 2016-2017 was dit percentage 7,3 procent.

In 2019 zijn we begonnen met onderzoeken hoe micro-data-analyse ons kan helpen, door diverse interne en externe data aan elkaar te koppelen, een verfijnder beeld te krijgen van onze onderwijsprestaties en uitdagingen in relatie tot onze studenten. In 2020 gaan we micro-data-analyse uitvoeren voor een aantal nog nader te bepalen onderwerpen.

De kwaliteit van het onderwijs

Alle opleidingen die de inspectie onderzocht in het vierjaarlijks onderzoek in het najaar van 2019 kregen minimaal het predicaat voldoende. De onderzochte kwaliteitsgebieden waren voldoende, met uitzondering van het kwaliteitsgebied onderwijsresultaten. De vier opleidingen die Albeda in het vierjaarlijks inspectieonderzoek voordroeg voor 'goed', waardeerde de inspectie daadwerkelijk met een 'goed'. Op instellingsniveau ontving het college van bestuur een goed voor de kwaliteitsborging.

Overzicht opleidingen met onderzoek door onderwijsinspectie

In 2017 heeft de inspectie in het kader van een stelselonderzoek kwaliteitsonderzoeken uitgevoerd onder zes opleidingen. Naar aanleiding van deze onderzoeken hadden drie Albeda-opleidingen te maken met vervolgtoezicht. In 2018 en ook in 2019 heeft de inspectie daarom bij deze opleidingen herstelonderzoek gedaan. Conclusie is dat het vervolgtoezicht bij alle drie de opleidingen gehandhaafd blijft, omdat de onderwijsresultaten nog onder de norm zijn. Zie hiervoor het onderstaande overzicht.

Bc code	Opleiding	College/ Cluster	Niv.	Onvoldoende kwaliteitsge- bied(en)	Vervolgtoe- zicht
Bc292	Adviseur Bancaire Diensten- 25141, Klantmedewerker Bancaire diensten -25544, Commercieel medewerker bank- en verzeke- ringswezen - 90500	CEO	4	Onderwijsresultaten	November 2020
Bc350	Sport en bewegen- 22171/ 23163, Sport- en bewegingsleider - 25415, 95280	LSE	3	Onderwijsresultaten	November 2020
Bc358	Verkoopspecialist - 25155 , Verkoopspecialist detailhandel - 90383/90384	CEO	4	Onderwijsresultaten	November 2020

Figuur 9: Opleidingen onder vervolgtoezicht

4.3 Onderwijskundige zaken en onderwijsprogramma

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 drie speerpunten bepaald die het onderwijs raken:

- We werken aan uitstekend en inspirerend onderwijs voor iedereen
- We werken met een helder professioneel en pedagogisch kader
- We leren en werken innovatief en toekomstgericht. Leer-werkplaatsen spelen daarbij een prominente rol

Deze speerpunten vormen de basis voor ons handelen en het maken van ons onderwijskundig beleid. De drie thema's uit de kwaliteitsagenda 2019-2022 sluiten naadloos aan op onze speerpunten (zie ook paragraaf 4.8).

Onderwijsprogramma

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 BOT te verzorgen, of om een afwijking van de verhouding BOT – BPV. Studenten zijn doeners, ze bloeien op in de BPV. Door minder BOT-uren is er meer tijd om maatwerk te bieden aan studenten en meer tijd voor docenten om de lessen voor te bereiden. We monitoren dit als volgt: de participerende teams doen mee aan een interne evaluatie waarin de opzet en de effecten van deze experimenten jaarlijks worden onderzocht.

Vermindering BOT uren

Verschuiving BOT naar bpv

Schooljaar 2018/2019	
BOL Verpleegkunde	Dienstverlening (niv 2)
BOL Verzorgende IG	Doktersassistent
Juridisch administratief medewerker	Junior stylist
Schoonheidsverzorging (niv 4)	Medewerker financiële administratie / secretariaat en receptie
Luchtvaartdienstverlening	
Schooljaar 2019/2020	
Kok	Pedagogisch medewerker kinderopvang
Gastheer/vrouw	Gespecialiseerd pedagogisch medewerker
Beveiliger	Onderwijsassistent
Maatschappelijke Zorg (niv 3, Alexanderlaan) (eerste jaar vermindering BOT)	Maatschappelijke Zorg (niv 3, Alexanderlaan) (tweede en derde jaar verschuiving BOT-bpv)
Handhaver Toezicht & Veiligheid	
Schoonheidsverzorging (niv 3, Sportlaan)	
Zelfstandig werkend gastheer/gastvrouw	
Zelfstandig werkend kok	

Figuur 10: Deelnemende opleidingen aan experimenten BOT

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 om zo met elkaar te spreken over ontwikkelingen van opleidingen en externe ontwikkelingen.

Het aantal beschikbare BPV-plaatsen is vaak een voorspeller van werkgelegenheid in een bepaalde 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 2019 was het percentage studenten zonder (toereikende) BPV-plaats respectievelijk gemiddeld 1,7 procent en 1,9 procent van de studenten; in 2018 was het 3,1 procent en 2,0 procent.

Na elke BPV kunnen studenten en bedrijven in de landelijke BPV-monitor hun waardering aangeven over de ervaringen op het gebied van voorbereiding, afspraken, begeleiding door de school, uitvoering en probleemoplossing. In 2019 is de eindwaardering van zowel student als bedrijven toegenomen. Beiden zijn meer tevreden over de uitvoering van de BPV.

Leerwerkplaatsen

Een leerwerkplaats is een leer- en werkomgeving ingericht door school en een of meer bedrijven, waarin studenten de bekwaamheden voor een beroep kunnen verwerven door leren en werken te verbinden. Albeda kent zowel opdracht gestuurde leerwerkplaatsen, waar een deel van de opleiding in de praktijk wordt verzorgd, als arbeidsproces gestuurde leerwerkplaatsen, die volledig in de praktijk worden verzorgd (praktijkroute). In 2019 waren er 46 leerwerkplaatsen in uitvoering waar 2.735 studenten ervaring opdoen. In 2018 waren 2.114 studenten actief op 37 leerwerkplaatsen.

Het draagvlak binnen de onderwijsteams voor het (door)ontwikkelen van leerwerkplaatsen neemt toe. Er worden meer samenwerkingsovereenkomsten gesloten. Leerwerkplaatsen zijn het vliegwieltje voor het bieden van meer flexibiliteit en maatwerk in onderwijs.

Keuzedelen

Een mbo-opleiding bestaat uit een basisdeel, een profieldeel en keuzedelen. Alle colleges bieden meerdere keuzedelen aan die aansluiten bij de skills die het ministerie van OCW belangrijk acht voor de toekomst. In totaal worden binnen Albeda 136 keuzedelen aangeboden. Er zijn verschillende soorten keuzedelen:

- De generieke keuzedelen: Digitale vaardigheden basis, Engels en Duits in de beroepscontext A2
- De verbredende keuzedelen: Mensen met een geboren hersenafwijking, Imagestyling en Mensen met een licht-verstandelijke beperking met moeilijk verstaanbaar gedrag
- De verdiepende keuzedelen: Eetculturen en –wensen, Ernstige meervoudige beperkingen en Sportspecialisatie instructeur nr.1
- De keuzedelen gericht op doorstroom: Voorbereiding hbo, Hbo-doorstroom financieel-administratieve beroepen en Doorstroom naar niveau 3 Zorg en Welzijn

Internationalisering

In het beleidskader 2017-2021 staat de inbedding van het internationaliseringsbeleid in het onderwijs centraal. Albeda richt zich op internationale mobiliteit, het integreren van internationale stages in het curriculum, curriculumontwikkeling, ontwikkelen van Europese hotspots, aansluiting bij de behoefte van het werkveld en deelname aan strategische allianties.

De uitgaande mobiliteit van studenten in Europa is in de afgelopen drie jaar gestegen van 329 studenten in 2015 naar 1.032 studenten in 2019. Ten opzichte van een jaar geleden is het totaal aantal studenten met een buitenlandervaring toegenomen met 223 studenten.

In totaal zijn er 173 medewerkers naar het buitenland afgereisd; 82 als begeleider van studenten en 91 medewerkers hebben deelgenomen aan inspiratiereizen georganiseerd door The Dutch Alliance en Albeda op het gebied van de Lean filosofie (Finland) en gepersonaliseerd leren (Zweden) en individuele bijscholing in het vakgebied.

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 2019 stoomden 201 studenten door naar een Ad-opleiding. De top drie van hbo-sectoren waar Albeda-studenten in 2019 naar doorstroomden zijn als volgt:

1. Economie,
2. Techniek
3. Gedrag en maatschappij.

Samen met de mbo- en hbo-instellingen uit de regio bieden we bij Albeda twee doorstroomprogramma's mbo-hbo aan: één voor het economisch domein en één voor de pabo. In de doorlopende leerlijn mbo-hbo, die loopt van eind tweede jaar mbo tot en met het propedeusejaar hbo, is aandacht besteed aan onderbouwde studiekeuze, (peer)coaching, ontwikkelassessment, extra begeleiding en proefstuderen op het hbo. In het doorstroomprogramma in het economische domein - ontwikkeld door Albeda, Zadkine en STC in samenwerking met Inholland en de hogeschool Rotterdam - zijn in het laatste projectjaar 2019-2020 circa 1.500 studenten gestart. Dat zijn er minder dan in 2018-2019, toen er circa 2.000 studenten startten.

In het doorstroomprogramma Pabo, voortgekomen uit een convenant met de besturen van de drie Rotterdamse pabo's, Albeda en Zadkine en de Rotterdamse PO-besturen met vestigingen op Zuid, hebben in totaal 62 mbo-studenten deelgenomen. Hiervan zijn er 36 doorgestroomd naar de pabo. Dit project is in 2019 afgerond. In 2019-2020 is de opzet veranderd: een programma in deeltijd te combineren met werk of studie voor studenten, die hun mbo-opleiding hebben afgerond of die zich extra willen voorbereiden op de pabo-toetsen aanvullend op het nieuwe keuzedeel pabo dat Albeda en Zadkine aanbieden. Dit doorstroomprogramma heeft de meerwaarde van de samenwerking op de overgang mbo-hbo aangetoond. De stuurgroep mbo-pabo blijft bestaan.

4.4 Kwaliteitszorg

Door het bieden van rust, stabiliteit en duidelijke kaders bouwen we aan een topschool waarin leiders het voortouw nemen en medewerkers samenwerken en eigenaar zijn van de kwaliteit van hun werk. De kwaliteit van ons onderwijs wordt bepaald in de teams en de colleges.

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 en bij risicovolle opleidingen gebeurt dit jaarlijks, totdat de gewenste verbetering is gerealiseerd.

Alle opleidingen met onvoldoende onderwijsresultaten worden nauwlettend gevolgd door de directies. Voor deze opleidingen worden verbeterplannen opgesteld. cvb volgt de ontwikkeling van deze opleidingen op de voet en bespreekt de voortgang van de verbeterplannen met de directies.

4.4.1 Examenbeleid

Kwaliteitsborging

In 2017 is de nieuwe wetgeving rondom de examencommissies ingevoerd. Afgelopen twee jaar hebben we de examencommissies zo georganiseerd dat ze onafhankelijk kunnen functioneren ten opzichte van het bevoegd gezag. Alle examencommissies voldoen aan de wettelijke eisen wat betreft de samenstelling. Vanaf het schooljaar 2019-2020 zijn de twee examencommissies van het Albeda College Economie & Ondernemen samengevoegd tot één commissie. Dit brengt het aantal decentrale examencommissies op zes; een per college of cluster van colleges.

Om de kwaliteit van het onderwijs en de examinering te borgen wordt een aantal instrumenten ingezet: audits en ontwikkelassessments. In 2019 hebben er tien ontwikkelassessments plaatsgevonden. Bij zes opleidingen is de examinering onderzocht waarbij de volgende aandachtspunten naar voren zijn gekomen:

- de deskundigheidsbevordering;
- de examendossiers;
- de communicatie richting studenten.

Exameninstrumentarium

Albeda werkt conform de afspraken zoals die zijn vastgelegd in het document "Afspraken valide exameninstrumenten mbo" van 2 juli 2018. In 2019 is het Handboek Examinering conform de bestaande procedures geactualiseerd.

Afname en beoordeling

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 construeren individueel of samen in eigen beheer van exameninstrumenten. Bij het Albeda Startcollege worden de instellingsexamens Nederlands en rekenen volgens route 2 aangeboden. Dit geldt ook voor een aantal instellingsexamens Nederlands bij het Albeda College Economie & Ondernemen. Het cluster Lifestyle, Sport & Entertainment heeft een aantal examens zelf ontwikkeld via route 2 voor het verkrijgen van valide exameninstrumenten. De opleidingen Acteur, Muzikant, Podium- en evenemententechnicus en Mediavormgeving hebben zowel generieke als specifieke examens ontwikkeld. De opleidingen Kapper, Mode, Schoonheidsverzorging en Sport hebben alleen generieke instellingsexamens ontwikkeld. Vanwege authentieke examinering bij Theater en Vormgeving sluiten de examens naadloos aan bij het onderwijs; dit wordt zowel door de opleiding als de inspectie gezien als een grote kans.

4.5 Onderzoek en ontwikkeling

Project transformatieve school

De Transformatieve School is een professionaliserings- en cultuurveranderingsprogramma voor scholen in een stedelijke omgeving. 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. 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. In 2019 is Albeda gestart met dit programma en hebben de eerste teams masterclasses gevolgd. Vervolgens wordt deze kennis vertaald naar de authentieke klassensituatie van de individuele docent.

Practoraat leerwerkplaatsen

Het practoraat leerwerkplaatsen van Albeda is een expertisecentrum, waar onderzoek wordt gedaan naar leerwerkplaatsen. Vanuit het practoraat wordt via verschillende projecten onderzoek gedaan naar drie thema's: leren in, begeleiden binnen en ontwerpen van een leerwerkplaats. Doel is de onderwijspraktijk te ontwikkelen, te ondersteunen en te vernieuwen. Dr. Ada ter Maten-Speksnijder is de practor, de hoofdonderzoeker, van het practoraat.

Practoraat rekenen

Het rekenpractoraat houdt zich bezig met: kennisdeling, onderzoek en beeldvorming. Er is een kenniskring bestaande uit docent-onderzoekers van 11 mbo's die fungeren als rekenambassadeurs.

De volgende actielijnen zijn geformuleerd:

1. Referentieniveaus tegen het licht houden om passende programma's voor het mbo eruit te distilleren
2. Servicedocumenten ontwikkelen voor ondersteuning van het rekenonderwijs (algemeen en beroepsgericht)
3. Servicedocument voor ondersteuning van de examinering en voorbeeldexamens ontwikkelen (algemeen en op maat)
4. Borgen beschikbaarheid van goede rekenexamens

In 2019 organiseerde Albeda samen met het Kennispunt MBO taal en rekenen een rekendebat rondom actuele ontwikkelingen met betrekking tot rekenen in het mbo. De volgende aandachtspunten zijn aan de orde geweest: examinering, het rekenniveau waarop leerlingen van het vo instromen in het mbo, de inhoud en het niveau van de rekeneisen passend bij het mbo en de rekeneisen op niveau 4 als voorbereiding op het hbo.

Practoraat Verschillen waarderen

Vanuit de Federatie Christelijk Mbo, bestaande uit acht mbo-instellingen die gezamenlijk nadenken over de visie op onderwijs vanuit christelijke waarden, is het practoraat Verschillen waarderen opgestart. Het is een expertisecentrum waarin praktijkgericht onderzoek wordt gedaan naar het thema 'Verschillen Waarderen'. De aangesloten scholen betrekken medewerkers en studenten bij onderzoek als onderzoeker en/of respondent.

Topkwaliteit in beeld

Voor het project 'Topkwaliteit in beeld' heeft Albeda in de eerste helft van 2019 een waarderend onderzoek uitgevoerd bij acht Albeda teams, die zich vrijwillig hadden aangemeld, omdat ze van mening waren dat ze topkwaliteit leverden op een specifiek kwaliteitsgebied of standaard. Schrijver Abdelkader Benali heeft een dagdeel meegelopen om een verhaal te schrijven over de betrokken teams, docenten en studenten. Dit heeft geresulteerd in de verhalenbundel 'Zien en gezien worden'.

4.6 Afhandeling van klachten van studenten

We vinden het belangrijk om problemen en klachten van studenten, ouders/wettelijk vertegenwoordigers en derden op een zorgvuldige en betrouwbare manier, en op de juiste plek in de organisatie, te behandelen. Uiteraard willen we officiële klachten het liefst voorkomen door in een vroeg stadium te interveniëren. Mochten er klachten binnenkomen dan wordt geprobeerd studenten zo goed mogelijk te helpen zodat ze met een diploma Albeda verlaten. Binnen Albeda zijn er twee klachtenfunctionarissen die de regie voeren op de behandeling van de klachten. De klachtenfunctionarissen bemiddelen, monitoren en rapporteren zodat we weten waar, op welke onderwerpen en in welke onderdelen van de organisatie verbeteringen kunnen worden doorgevoerd.

In 2019 zijn 135 klachten behandeld. Ten opzichte van 2018 is dit een daling van 15 klachten. De klachtmeldingen komen voor het grootste gedeelte binnen via de klachtenknop op de website. Ook komen klachten telefonisch binnen, via de gemeente of via advocaten. Het grootste aantal klachten betrof de categorie organisatie / administratief (40) en toetsing en examinering (42).

Het klachtrecht in het MBO heeft een wettelijke basis. De klachtenfunctionarissen werken in de informele fase. Kan men in deze fase niet tot een oplossing komen, dan zorgen de klachtenfunctionarissen ervoor 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 10 weken na indiening worden afgehandeld. In 2019 zijn alle klachten in de informele fase naar tevredenheid afgehandeld.

4.7 Passend onderwijs (extra begeleiding en ondersteuning)

Visie van Albeda op passend onderwijs

Iedereen die wil en kan 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.” De begeleiding passend onderwijs wordt zo dicht mogelijk bij de student en de klas ingezet.

Organisatie van passend onderwijs

Het Albeda Trajectbureau is centraal het eerste aanspreekpunt voor vragen over passend onderwijs van toekomstige studenten, ouders/verzorgers en contactpersonen van scholen voor v(s)o. Voor vragen van Albeda medewerkers heeft het Albeda Trajectbureau een expert passend onderwijs. Welkom@Albeda voert op aanvraag loopbaangesprekken met toekomstige studenten om een passende opleiding te kiezen en draagt vervolgens de toekomstige student over aan de zorgcoördinator van een van de Albeda colleges. Er zijn nauwe contacten met de scholen voor v(s)o over de overdracht van leerlingen passend onderwijs.

De Albeda colleges zijn verantwoordelijk voor de uitvoering van passend onderwijs in 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 gespecialiseerd in instroom jongeren met een beperking. De voorzitter is de manager ondersteuningsstructuur van het Trajectbureau. Bij twijfel of een aanmelder kan worden geplaatst wordt advies gevraagd aan de Albeda brede toelatingscommissie passend onderwijs. Wanneer een aanmelder of diens ouders het niet eens zijn met een advies kan een klacht worden ingediend volgens de klachtenprocedure van Albeda.

Inrichting van de ondersteuning

Op de Albeda website vinden externen informatie over passend onderwijs. Op het aanmeldformulier kunnen toekomstige studenten kenbaar maken dat er speciale omstandigheden zijn waardoor zij extra begeleiding nodig hebben bij het kiezen en volgen van een opleiding. In een uitgebreid intakegesprek wordt de behoefte 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, uit 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 individuele begeleiding is, 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 dit ook tijdens de lessen ingezet kan worden. 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 expert passend onderwijs heeft een nauwe samenwerking met de zorgcoördinator, de mentor/studieloopbaanbegeleider, ouders en/of verzorgers, de examencommissie en eventueel externe begeleiders. In samenspraak wordt er afgestemd hoe het passend onderwijstraject eruit zal zien. De gemaakte afspraken worden vastgelegd in een handelingsplan in de begeleidingsmodule van het studentregistratiesysteem.

In 2019 zijn de afspraken over het vastleggen van noodzakelijke aanpassingen in de wijze van toetsing en examineren vastgelegd in het handboek examinering. De examencommissie beslist over het tekenen van eventueel aanpassingen in de toetsing en examinering en legt dit vast in het studentdossier.

Omvang ondersteuning

Binnen Albeda maken we onderscheid tussen de begeleiding van de onderwijsteams en de ondersteuning die door het Trajectbureau centraal wordt georganiseerd en 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 registratie van de begeleiding 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. Van totaal 450 studenten staat in 2019 in het nieuwe registratiesysteem een begeleidingstraject passend onderwijs geregistreerd. Hierin zijn de studenten

met een dyslexiepas niet meegerekend. 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. Die ruimte biedt passend onderwijs. Een student krijgt wat hij/zij nodig heeft. Het accent ligt op passende begeleiding. Het nieuwe registratiesysteem is vanaf medio 2019 ingevoerd. In 2020 zijn er aandachtspunten op het gebied van eenduidige registratie en vermijden extra administratieve last voor de onderwijsteams.

Het Albeda Trajectbureau heeft een stevige ondersteuningsstructuur ontwikkeld met circa 10 fte trajectbegeleiding, 14 fte schoolmaatschappelijk werk en 19 fte aanpak klas als werkplaats/time4you. Tevens maakt het Trajectbureau afspraken over samenwerking met externe partners over inzet medewerkers gelieerd aan school voor jeugdgezondheidszorg, verslavingszorg en jongerencoaches.

In 2019 hebben ruim 2.500 studenten ondersteuning gehad van schoolmaatschappelijk werk, ruim 2.700 studenten zijn ondersteund door trajectbegeleiding, 45 studenten zijn begeleid door een Money coach en 300 studenten zijn begeleid door een jeugdhulpverlener. Circa 1.100 studenten volgden onderwijs met een klas als werkplaatsbegeleider.

4.8 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. In de kwaliteitsagenda 2019-2022 zijn onze doelen beschreven en hoe we deze gaan realiseren. Thema's in dit nieuwe plan zijn:

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

Hieronder wordt per thema beschreven wat onze ambitie is en welke maatregelen worden uitgevoerd om de resultaten te verbeteren en wat onze resultaten tot nu toe zijn.

4.8.1 Jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities

Ambitie

In het Bestuursakkoord mbo 2018-2022 worden kwetsbare groepen omschreven als groepen waarvoor een diploma, een duurzame plek op de arbeidsmarkt en economische zelfstandigheid geen vanzelfsprekendheid is. Het mbo maakt voor deze jongeren echt het verschil. Door uitstekend onderwijs en persoonlijke begeleiding, waarin het onderwijs samenwerkt met gemeenten en partijen uit het zorg -en arbeidsmarktdomein, kunnen ze een diploma halen, een goede start maken op de arbeidsmarkt of doorstromen naar een goede vervolgopleiding.

Als Albeda onderschrijven we deze ambitie, met dien verstande dat we niet alleen op niveau 1 en 2 maar ook op niveau 3 en 4 jongeren in kwetsbare posities tegenkomen. Onze ambitie is dat alle jongeren en (jong)volwassenen in kwetsbare posities een beroepsopleiding afronden en dat zij een passend mbo diploma, ondanks hun persoonlijke problemen, behalen. We voorkomen dankzij een aantal tijdige interventies dat de problematiek van deze studenten leidt tot uitval.

Met een krachtige ondersteuningsstructuur, een passend traject en begeleiding bij het vinden en behouden van een baan streven we naar het terugdringen van voortijdig schooluitval en het vergroten van studiesucces. Concreet betekent dit dat Albeda streeft naar een vsv-percentages van maximaal 7,5% in 2020 en 7% in 2022. Zoals eerder beschreven is in 2017/2018 het vsv-percentages gestegen naar 8,3%.

In de kwaliteitsagenda hebben we enkele maatregelen genoemd die gericht zijn op het terugdringen van vsv en het bevorderen van studiesucces. De zorgstructuur is helder ingericht. Het is iedereen duidelijk wie waarvoor verantwoordelijk is. De studieloopbaanbegeleider heeft een centrale rol in de begeleiding met de zorgcoördinator in de tweede lijn. De opleiding werkt nauw samen met het zorg- en adviesteam dat een duidelijke plek in de opleiding heeft. De student wordt zo op het juiste moment naar de juiste persoon of instantie verwezen. Door de heldere inrichting van de zorgstructuur ervaren docenten minder druk en kunnen zij zich volledig richten op het geven van onderwijs. De opleiding kan putten uit een groot netwerk van zorg, enkele voorbeelden hiervan zijn: schoolmaatschappelijk werk, Klas als werkplaats en Time4You.

Middels Time4you, een vorm van begeleiding aan studenten die vooral gericht is op het gedrag van de student, zijn 200 individuele en 8 groepstrainingen uitgevoerd. Vier (clusters van) colleges en 1800 studenten participeerden in Team als werkplaats. Dit is ontwikkeld op basis van de succesvolle ervaringen met Klas als werkplaats waarin aan niveau 1- en 2-klassen een klassenbegeleider vanuit het trajectbureau gekoppeld werd. Team als werkplaats is gericht op niveau 3 en 4. Eind 2020 zullen meerdere teams door alle colleges heen het concept Team als werkplaats oppakken. Ook op locatieniveau wordt begeleiding aan jongeren geboden: op de Rosestraat is de Locatie als werkplaats gestart en bieden externe organisaties spreekuren zodat de toegang naar deze organisaties laagdrempelig is voor studenten van die locatie. Voor studenten die uitvallen op niveau 3 of 4 is de succesklas ontwikkeld. Zij kunnen versneld een diploma op niveau 2, medewerker secretariaat en receptie halen. In 2019 zijn twee succesklassen gestart, ook in 2020 zullen in ieder geval twee groepen starten.

Albedabreed is er het besef dat alleen voldoende kwaliteit van onderwijs niet voldoende is om vsv terug te dringen en het studiesucces te vergroten. Daarom lopen er naast genoemde maatregelen ook diverse andere projecten zoals het project topkwaliteit waarin we criteria ontwikkelen voor topopleidingen, het project studiesucces waarin we met vier pilotteams onderzoeken welke factoren (volgens Marzano) op alle niveaus bijdragen aan het studiesucces van studenten, en onderzoek in leerwerkplaatsen naar succesvolle manieren van leren door studenten op de leerwerkplaats.

4.8.2 Gelijke kansen voor iedereen

Ambitie

Albeda is dé emancipatiemotor van de regio Rijnmond. Als emancipatiemotor willen we een fundamentele bijdrage leveren aan het verhogen van het opleidingsniveau en het bestrijden van armoede en (jeugd)werkloosheid. We willen toegankelijk zijn voor iedereen die wil leren. Dat impliceert dat we iedereen een gelijkwaardige kans geven om zijn doel te bereiken.

Onze studenten ronden een beroepsopleiding af en behalen een mbo diploma dat past bij hun ambities en talenten. Door beter samen te werken met het toeleverende onderwijs en het vervolgonderwijs, en ook binnen Albeda de samenwerking te intensiveren, ontstaan meer trajecten op maat voor specifieke doelgroepen. We stimuleren doorstroom naar een bachelor of een *associate degree* in het hoger onderwijs, ook voor wie dit niet vanzelfsprekend is, en we versterken burgerschap en loopbaanontwikkeling en begeleiding.

In de kwaliteitsagenda hebben we ons ten doel gesteld om hoger te scoren op kwalificatiewinst⁵ en opstroom⁶ dan het landelijk gemiddelde. In 2017/2018 nam de kwalificatiewinst bij Albeda toe met 1,5% tot 90,2%, tegen landelijk 87,6%. Het positieve verschil met het landelijke gemiddelde blijft daarmee groeien. In 2017/2018 was de opstroom na diploma niveau 2 en 3 bij Albeda 22,6%, 0,1% hoger dan landelijk. De opstroom bij Albeda is gedaald, mogelijk is dit mede het gevolg van dat studenten steeds beter direct op het goede niveau geplaatst worden.

In de kwaliteitsagenda hebben we enkele maatregelen genoemd die gericht zijn op het bevorderen van gelijke kansen. Zo is het kader voor burgerschap vastgesteld en zijn er al diverse activiteiten op het gebied van burgerschap in uitvoering, zoals een netwerk burgerschap voor burgerschapsdocenten, professionaliseringssessies en een online platform met burgerschapsactiviteiten. Het kader Loopbaanontwikkeling en begeleiding wordt naar verwachting in mei 2020 vastgesteld. Kern van het kader is een integrale aanpak op loopbaanontwikkeling, in de vorm van loopbaanontwikkeling en begeleiding bij de studieloopbaan (SLB), de beroepspraktijkvorming (BPV-begeleiding), de persoonlijke begeleiding (mentorschap) en begeleiding vanuit de ouders of de bredere thuisomgeving. Deze kaders komen tot stand in samenwerking met docenten uit de verschillende colleges.

Zowel op het gebied van studiekeuze als studievoordigheden is er gezamenlijk onderzoek van mbo en hbo dat tot doel heeft dat interventies in het doorstroomprogramma leiden tot succesvollere doorstroom van mbo-4-studenten in het economisch domein. Op alle organisatielagen komen samenwerkende partners van mbo en hbo bij elkaar: studenten, docenten, management, directie en bestuurlijk niveau. In de doorstroomconferentie mbo-hbo zijn in oktober 2019 de good practices uit het economisch domein gedeeld met andere sectoren. Met het voortgezet onderwijs zijn in 2019 de eerste initiatieven ondernomen voor een convenant vo-mbo. De verdere ontwikkeling hiervan volgt in 2020.

⁵ Als meer studenten met een diploma de opleiding verlaten óf als meer studenten van het mbo doorstromen naar het hbo, hebben we het over kwalificatiewinst.

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 in niveau 4 kunnen niet opstroom en tellen niet mee.

Het voornemen in de kwaliteitsagenda is om vier leergangen te ontwikkelen die ondersteunend zijn aan het thema gelijke kansen. De leergang burgerschap is ontwikkeld door docenten burgerschap en zal rond de zomer van 2020 starten. De leergang Loopbaanontwikkeling en begeleiding en Ouderbetrokkenheid wordt in het najaar van 2020 ontwikkeld en zal starten in 2021. Voor laaggeletterdheid start in 2020 een masterclass. Daarnaast is het voornemen om een campagne laaggeletterdheid te starten, geflankeerd door een parallel professionaliseringstraject en een Albedabreed netwerk laaggeletterdheid.

4.8.3 Opleiden voor de arbeidsmarkt van de toekomst uit de kwaliteitsagenda.

Ambitie

In 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 toekomstgericht 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 ze nodig hebben als werknemer of ondernemer en als burger. Concreet hebben we voor 2020 als doel gesteld dat alle bbl-opleidingen op niveau 2 voldoen aan de 70% norm (een jaar na afstuderen een baan van minimaal 12 uur per week). Uit de meest recente gegevens blijkt dat de Albeda bbl-opleidingen niveau 2 met gediplomeerde uitstroom waarvan de arbeidsmarktrelevantie bekend is, in 2016/2017 en 2017/2018 hieraan voldeden. Een ander doel is dat de arbeidsmarktrelevantie van de bol-opleidingen op niveau 2 minimaal gelijk is aan de arbeidsmarktrelevantie in 2016. Op dit moment zijn over het jaar 2016/2017 echter onvoldoende gegevens bekend om hier conclusies over te trekken.

Om deze doelen te bereiken, nemen we maatregelen om de binding tussen arbeidsmarkt en onderwijs te versterken, om het onderwijsaanbod te vernieuwen en te investeren in Leven Lang Ontwikkelen. Een aandachtspunt is de scholing van docenten en praktijkopleiders voor het begeleiden van studenten op leerwerkplaatsen. Examencommissies van de colleges sturen hierop in het kader van kwaliteitsborging van het onderwijs.

Steeds meer opleidingen nemen deel aan vakwedstrijden en implementeren de voorrondes voor deze wedstrijden in het curriculum van de opleiding. Studenten maken kennis met bedrijven in de regio en leren netwerken op de MBO Bedrijvendag. Voor niveau 1 en voor de niveau 2, 3 en 4 zijn voorbereidende modules ontwikkeld in aanloop naar deze MBO Bedrijvendag.

In de zogenaamde Malta-experience werken verschillende opleidingen samen aan de versterking van de binding onderwijs arbeidsmarkt en streven zij naar het bevorderen van de kwaliteit en de effectiviteit van internationale bpv voor alle niveaus. De ervaringen in Malta leiden tot een hotspotbeleid waarin we onderzoeken hoe we de internationale bpv kunnen uitbreiden naar andere hotspots zoals Antwerpen/Mechelen.

De afspraken tussen de samenwerkingspartners (onderwijs, gemeente en werkgevers) in de Rotterdamse Leerwerkakkoorden zijn in uitwerking. Zo hebben in december 2019 32 zorg- en onderwijsinstellingen samen met de gemeente Rotterdam en het UWV handtekening gezet onder het Leerwerkakkoord Zorg. Hiermee zetten zij zich in voor een betere zorg met meer nieuwe collega's en het behouden van de zorgmedewerkers die er al zijn.

5. HRM

5.1 Kerncijfers

5.1.1 Formatie / ontwikkeling aantal fte's

Er is een stijging waar te nemen in het aantal fte in de afgelopen jaren. In vergelijking met 2018 is het aantal fte gestegen met 72,89 fte en het aantal medewerkers met 52. Het uitgangspunt hierbij is dat wanneer de studentenaantallen omhooggaan, het aantal docenten groeit en hieraan gekoppeld ook deels de ondersteuning vanuit de stafdiensten.

Totaal	2016	2017	2018	2019
Aantal fte	1.704,0	1.719,3	1.768,3	1841,19
Aantal medewerkers	2025	2084	2170	2222

Figuur 11: Ontwikkeling aantal medewerkers in fte en absolute aantallen, periode 2016 t/m 2019

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

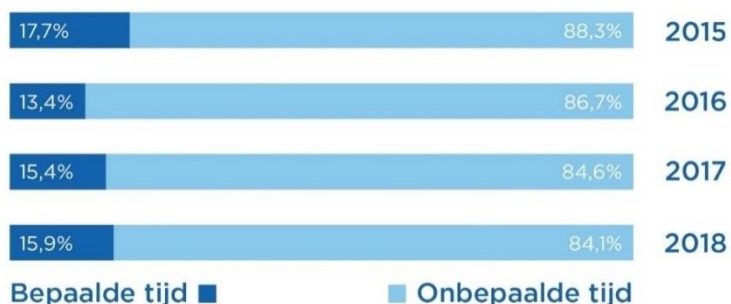
Op 1 januari 2019 is het generiek Functiehuis Albada geïmplementeerd. Hierdoor is in 2019 een functie van de categorie onderwijzend personeel ingedeeld in de categorie ondersteunend personeel. Dit veroorzaakt in onderstaande tabel een kleine groei in het percentage OBP. Indien deze verandering in indeling niet had plaatsgevonden was het percentage OBP juist licht gedaald.

	2016		2017		2018		2019	
	FTE	%	FTE	%	FTE	%	FTE	%
OP	1.171,7	68,8%	1.186,1	69,3%	1.225,4	69,3%	1255,21	68,17%
OBP	532,3	31,2%	533,2	30,7%	542,9	30,7%	585,98	31,83%
Totaal	1.704,0	100,0%	1.719,3	100,0%	1.768,3	100,0%	1841,19	100,0%

Figuur 12: Verhouding OP/OBP in percentages, 2016 t/m 2019

5.1.3 Verhouding contracten bepaalde / onbepaalde tijd

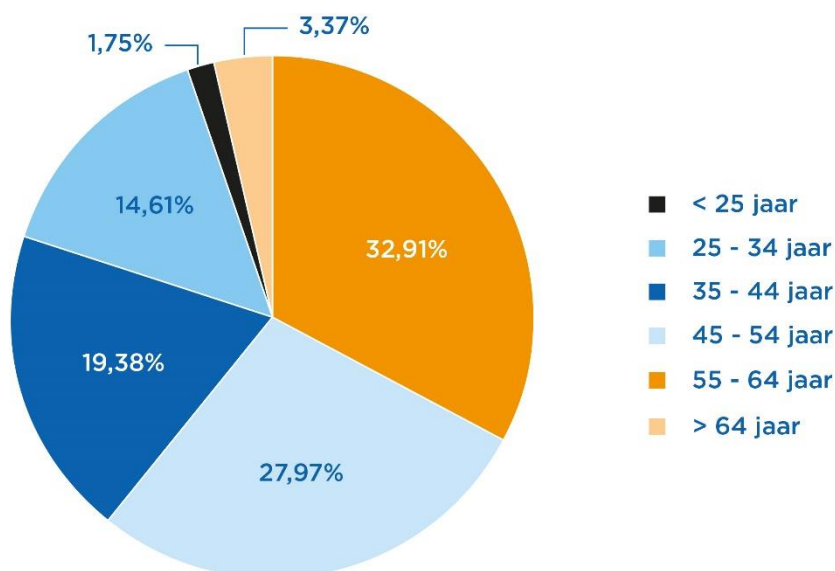
In de afgelopen jaren is een procentuele afname waar te nemen van het aantal contracten voor onbepaalde tijd. Dit komt onder andere door de hogere instroom van nieuwe medewerkers in 2019 en door het aantrekken van meer (onbevoegde) zij-instromers die langere periode een contract voor bepaalde tijd hebben.



Figuur 13: Verhouding contracten bepaalde/onbepaalde tijd in percentages, 2016 t/m 2019

5.1.4 Verhouding leeftijdscategorie

De gemiddelde leeftijd is in de afgelopen jaren aan het afnemen en dit is ook terug te zien in 2019. Op peildatum 31-12-2019 is de gemiddelde leeftijd gedaald naar 48 jaar en 3 maanden. Een verklaring hiervoor is de generatierегeling welke medewerkers, die de leeftijd hebben bereikt die 10 jaar voor hun vastgestelde AOW gerechtigde leeftijd ligt, de mogelijkheid biedt de betrekkingsovergang waarvoor zij ingezet worden terug te brengen tot 50% van hun oorspronkelijke betrekkingsovergang tegen betaling van 80% van hun oorspronkelijke bezoldiging. In 2019 zijn er 37 aanvragen goedgekeurd, dit betreft 33,0 fte. In totaal maken 127 medewerkers gebruik van de regeling. In juni 2019 is de generatierегeling beëindigd.



Figuur 14: Verhouding leeftijdscategorieën in percentages, in 2019

5.1.5 Verhouding man/vrouw

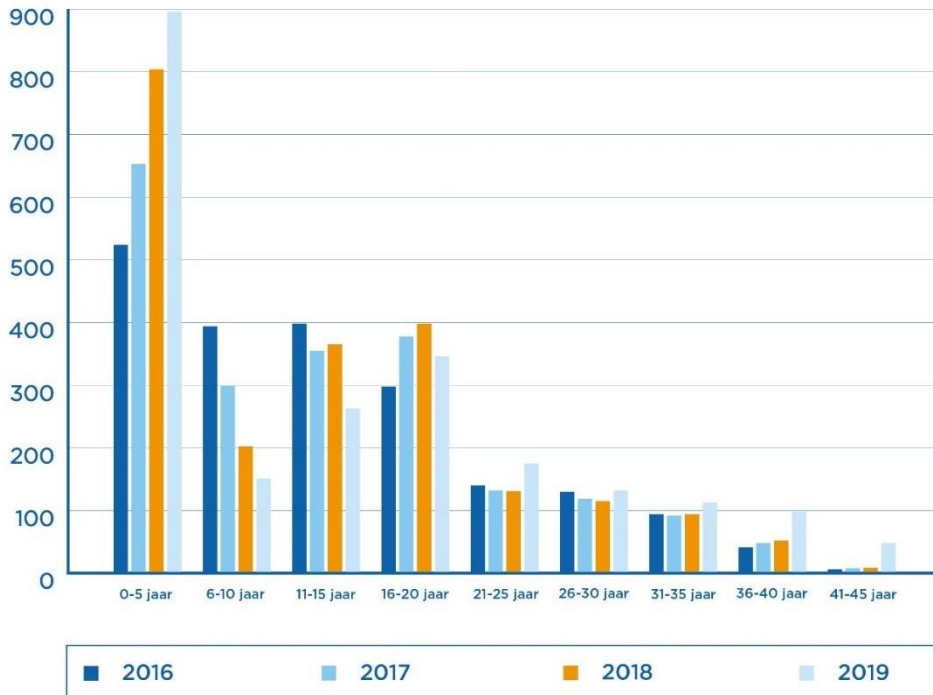
De verhouding tussen mannen en vrouwen is ongeveer gelijk gebleven met voorgaande jaren. Aangezien vrouwen goed vertegenwoordigd zijn in managementfuncties binnen Albeda, wordt er momenteel geen actief beleid op dit gebied gevoerd. Vrouwen bekleeden ruim 46% van de leidinggevende functies.

	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%

Figuur 15: Verhouding man/vrouw in percentages, in 2019

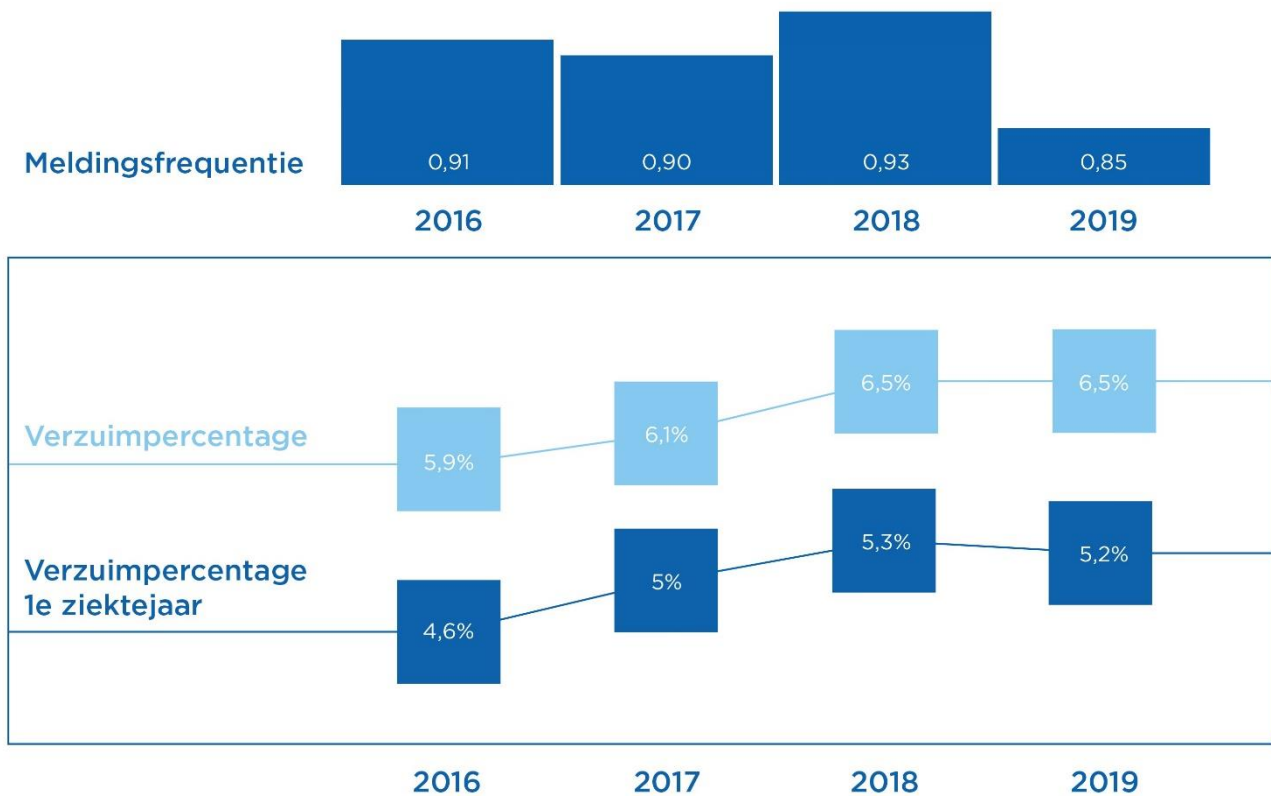
5.1.6 Verhouding medewerkers en dienstjaren

De afgelopen jaren is er een krapte ontstaan op de arbeidsmarkt. Hierdoor kunnen én durven medewerkers zich makkelijker bewegen tussen verschillende banen. Daarbij investeren we bij Albeda ook in opleidingen, loopbaangesprekken en ervaringsplaatsen, waardoor medewerkers zich ontwikkelen en beter gaan nadenken over hun verdere loopbaan. Beide ontwikkelingen zien we ook terug in het aantal medewerkers dat minder dan zes jaar bij Albeda in dienst is. Dit aantal is fors gestegen. Daarentegen daalde het aantal medewerkers dat tussen de 6 jaar en 20 jaar in dienst is.



Figuur 16: Verhouding medewerkers en dienstjaren, periode 2016-2019

5.1.7 Verzuim



Figuur 17: Meldingsfrequentie en verzuimpercentage, in 2019

Bij verzuim is de doelstelling dit zoveel mogelijk te voorkomen. De meldingsfrequentie is afgenomen en dit is deels te verklaren door de aandacht voor preventie via inzet van de verzuimcoach. In 2020 wordt het huidige verzuimbeleid vernieuwd en zal deze lijn met meer aandacht voor preventie worden voortgezet.

5.2 Werving personeel

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

5.2.1 Vacatures

In 2019 is geïnvesteerd in de arbeidsmarktcommunicatie binnen Albeda met als doel Albeda als werkgever meer bekendheid te geven. We hebben onder andere een vernieuwde werkenbijalbeda-site en een werkenbij-pagina op Facebook. Deze investering betaalt zich terug in het aantal reacties dat we per vacature hebben ontvangen; per vacature hebben we gemiddeld 12,9 reacties ontvangen, een stijging van ruim 10% ten opzichte van 2018 en 53% ten opzichte van 2017. In 2019 zijn er 195 vacatures bij het Mobiliteitscentrum gemeld, dit is vergelijkbaar met voorgaande jaren. Hiervan zijn 18 vacatures alleen intern gepubliceerd. Dit geeft een iets vertekend beeld van het aantal reacties; dit ligt bij externe vacatures namelijk hoger dan bij interne vacatures.

De tekortvakken die binnen Albeda zichtbaar zijn, zijn vergelijkbaar met de tekortvakken op de externe arbeidsmarkt (zie onderstaande figuur).

Vakgebied	Aantal
Nederlands	22
Zorg en Welzijn (Agogisch, Pedagogisch, Maatschappelijke Zorg)	15
Zorgvakken (Verzorgende, Verpleegkunde, Doktersassistent)	13
Engels`	9

Figuur 18: Aantal vacatures per tekortvak, in 2019

Voor de docentenfuncties kregen wij gemiddeld 10,1 reactie per vacature, inclusief bovenstaande vakgebieden. Voor de vakgebieden ICT en Economie ontvangen wij respectievelijk 4 en 6,7 reacties, dit is aanzienlijk minder en de vacatures zijn daarmee lastiger in te vullen.

5.2.2 Zij-instroom en Pedagogisch Didactisch Getuigschrift (PDG)

Net als andere onderwijsinstellingen staan we met Albeda voor de uitdaging om zoveel mogelijk bekwame en bevoegde docenten te vinden. In de Wet educatie en beroepsonderwijs (WEB) zijn de eisen vastgelegd voor benoeming van docenten in het mbo. Naast het werven van bevoegde docenten worden ook zij-instromers aangesteld als docent. Uit de gegevens van 2019 is gebleken dat het percentage onbevoegde docenten is gestegen. Het is in de huidige arbeidsmarkt lastig bevoegd personeel te vinden.

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

Figuur 19: Percentage onbevoegde docenten, 2016 t/m 2019

Een zij-instroomer dient binnen twee jaar met een uitloop tot maximaal vier jaar een bevoegdheid te halen door middel van de PDG-opleiding (Pedagogisch Didactisch Getuigschrift). Er kan geen vaste aanstelling worden gegeven bij het ontbreken van de bevoegdheid. We zien over de afgelopen jaren een toename van het aantal deelnemers aan de PDG-opleiding.

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

Figuur 20: Deelnemers PDG, 2016 t/m 2019

5.2.3 Extra initiatieven

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 en daarvoor moeten er voldoende kwalitatief hoogwaardige opleidingsplekken beschikbaar zijn. Dit is één van de redenen waarom Albeda per 1 augustus 2019 is toegetreden tot de Opleidingsschool Rotterdam (OSR). OSR is een samenwerkingsverband van drie lerarenopleidingen en vijf besturen voor vo en mbo in Groot Rotterdam. Jaarlijks bieden de gezamenlijke scholengroepen meer dan 400 gekwalificeerde opleidingsplaatsen aan voor diverse opleidingstrajecten. Sinds september 2019 heeft Albeda 48 plaatsen gerealiseerd.

Leraar van buiten

In Rotterdam en omstreken loopt het project “Leraar van buiten”. Dit project is bedoeld om de zij-instroom in het vo en het mbo te stimuleren. Er zijn vijf informatieavonden geweest met onder andere de workshop “werken in het MBO”. Deze workshop is gegeven in samenwerking tussen STC, Albeda, Zadkine en Da Vinci en is erg positief ontvangen. Bezoekers die na deze workshop interesse hebben in zij-instroom binnen het Mbo, krijgen de gelegenheid een dag “stage” te komen lopen binnen één van de mbo-scholen. Kandidaten die na deze snuffelstage nog steeds enthousiast zijn, krijgen vanuit het project een training van drie dagen aangeboden om hen voor te bereiden op het werken in het mbo. Twaalf mensen hebben tot nu toe aangegeven graag een dag bij het Albeda mee te willen lopen, dit zal in januari 2020 plaatsvinden.

5.2.4 Participatiewet

Albeda is een inclusieve school en hecht veel belang aan het feit dat iedereen bij ons terecht kan voor zowel een opleiding als een arbeidsplaats. Dit geldt ook voor de mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt. Albeda is een samenwerking aangegaan met Randstad Participatie om meer participatiemedewerkers te plaatsen, aangezien wij meer beschikbare plaatsen hebben, dan beschikbare mensen om deze plekken te vullen. In totaal zijn vanaf de start van dit project (2016) 46 plaatsingen gerealiseerd, 18 hiervan - bijna 40% - zijn in 2019 gerealiseerd. Dit doen we door zowel in te zetten op reguliere als op gecreëerde/aangepaste arbeidsplaatsen.

5.3 Ontwikkeling

Bij Albeda stimuleren we onze medewerkers actief om zich te ontwikkelen en om bewust(er) met hun loopbaan, hun kwaliteiten en talenten bezig te zijn. We leren onze studenten zich een leven lang te ontwikkelen, maar dat geldt natuurlijk ook voor ons als medewerkers.

De Albeda Academie is er voor iedereen die bij Albeda werkt en zich wil ontwikkelen. De Albeda Academie biedt een divers aanbod aan trainingen, opleidingen en masterclasses. In 2018 zijn er in totaal 129 activiteiten aangeboden op 181 momenten. In 2019 is dit verder uitgebouwd naar 318 activiteiten op 412 momenten. In totaal hebben er in 2018 832 medewerkers deelgenomen en in 2019 1994 medewerkers, dit is een groei van 140%.

5.3.1 Mobiliteit

Interne mobiliteit wordt bevorderd doordat alle vacatures eerst één week intern worden gepubliceerd, voordat de externe werving wordt gestart. Door in te zetten op vrijwillige mobiliteit willen we verplichte mobiliteit zoveel mogelijk voorkomen. Het Mobiliteitscentrum binnen Albeda helpt medewerkers op weg die op de een of andere manier niet meer in hun huidige functie verder kunnen werken. We maken hierbij onderscheid tussen re-integratiekandidaten, herplaatsingskandidaten, mobiliteitskandidaten, medewerkers in tijdelijk dienst of loopbaankandidaten (medewerkers die zich op vrijwillige basis op zijn/haar loopbaan wil oriënteren en/of een

andere functie in- en/of extern ambieert). In 2019 heeft het Mobiliteitscentrum 59 kandidaten begeleid, waarvan 39 loopbaankandidaten.

5.4 Werkverdeling en werkdruk

5.4.1 Regeling werkverdeling

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.

5.4.2 Werkbelevingsplan

In 2019 is door de ondernemingsraad in samenspraak met de organisatie een werkbelevingsplan opgesteld (in de cao mbo genoemd werkdrukplan). 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 (max. 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. In 2020 wordt gestart met de implementatie van dit plan.

5.5 Project WW en BWWW 2019

Het project 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 de instroom te voorkomen en de uitstroom te bewerkstelligen. Op 31 december 2019 zijn er 23 personen (15,83 fte) met een actieve uitkering.

In januari 2019 is gestart met 58 dossiers, waarvan 32 personen met een actieve uitkering en 26 personen met het recht op herleving van de uitkering. De 32 actieve uitkeringen stonden gelijk aan 22,88 fte. In 2019 zijn er 20 nieuwe WW-gerechtigden bijgekomen, zodat er 78 dossiers in behandeling zijn geweest. In 2017 en 2018 waren dit nog 30 personen per jaar. Eind 2019 zijn er 32 dossiers definitief afgesloten. 23 Personen hebben nog recht op herleving van de uitkering.

Met het aantrekken van de arbeidsmarkt en ondersteunende loopbaantrajecten vanuit project WW hebben veel ex-werknemers ander werk gevonden. Daarnaast stimuleren wij de “oudere” ex-werknemers om tijdelijk of parttime werk te accepteren. Het werk wordt uitgevoerd binnen de WW- en/of de BWWW-uitkering; de verdienste worden in mindering gebracht op de uitkering.

5.6 Klachten- en geschillenregelingen

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

De commissie bestaat uit drie – externe – leden, te weten één lid op voordracht van de werkgever, één lid op voordracht van de ondernemingsraad en een onafhankelijk voorzitter. De samenstelling is in 2019 ongewijzigd. Er is een extern plaatsvervangend lid benoemd in 2019, mevrouw mr. drs. A. Gasmi. De commissie wordt ondersteund door een ambtelijk secretaris.

De Interne Geschillencommissie werknemers heeft in 2019 drie bezwaarschriften, een klacht en drie gecombineerde bezwaar-/klaagschriften ontvangen en in behandeling genomen. De commissie heeft hierover drie niet bindende adviezen uitgebracht aan het college van bestuur, die met inachtneming daarvan een (nieuw) besluit heeft genomen. De overige zaken zijn ingetrokken.

5.7 Beleid uitkeringen na ontslag

Albeda hanteert bij ontslag de wetgeving inzake transitievergoeding.



6. Huisvesting, veiligheid en ICT

6.1 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.

Ons onderwijs wordt gegeven op 29 locaties in Rotterdam en de regio. We hebben de afgelopen jaren geïnvesteerd in een kwaliteitsslag van onze gebouwen en zetten dit ook de komende jaren 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 markt- en onderwijsontwikkelingen en de financiële situatie.

In 2019 is de totale investering in vastgoed € 13,3 miljoen. De belangrijkste ontwikkelingen in 2019 op het gebied van huisvesting zijn de volgende:

- Renovatie gebouwen: de locaties Alexanderlaan en Rosestraat zijn gerenoveerd en de gebouwen hebben een eigentijdse uitstraling gekregen
- Extra lokalen gerealiseerd op de RDM kade (TCR locatie)
- Start nieuwbouw Rotterdam The Hague Airport: er wordt een nieuwe locatie ontwikkeld bij Rotterdam The Hague Airport. In dit gebouw zullen de opleidingen luchtvaartdienstverlener, facilitair leidinggevende, luchthavenbeveiliging en detentie inrichtingsbeveiliging worden gegeven. De oplevering is gepland medio zomer 2020
- Start bouw nieuwbouw Middelharnis (beroepscampus): met vo en mbo partners op Goeree Overflakkee wordt een nieuwbouwlocatie ontwikkeld ter vervanging van de huidige locaties Middelharnis en Oude Tonge. De bouw is gestart in 2019 en oplevering wordt eind 2020 verwacht
- Start bouw Antes: op het terrein van Antesgroep Albrandwaardsedijk wordt samen met zorgpartner Antes een nieuwe locatie gerealiseerd ter vervanging van de oude locatie Albrandswaard. Hier worden opleidingen verzorgd door het Albeda Zorgcollege. Ingebruikname in maart 2020.

6.2 Integrale veiligheid

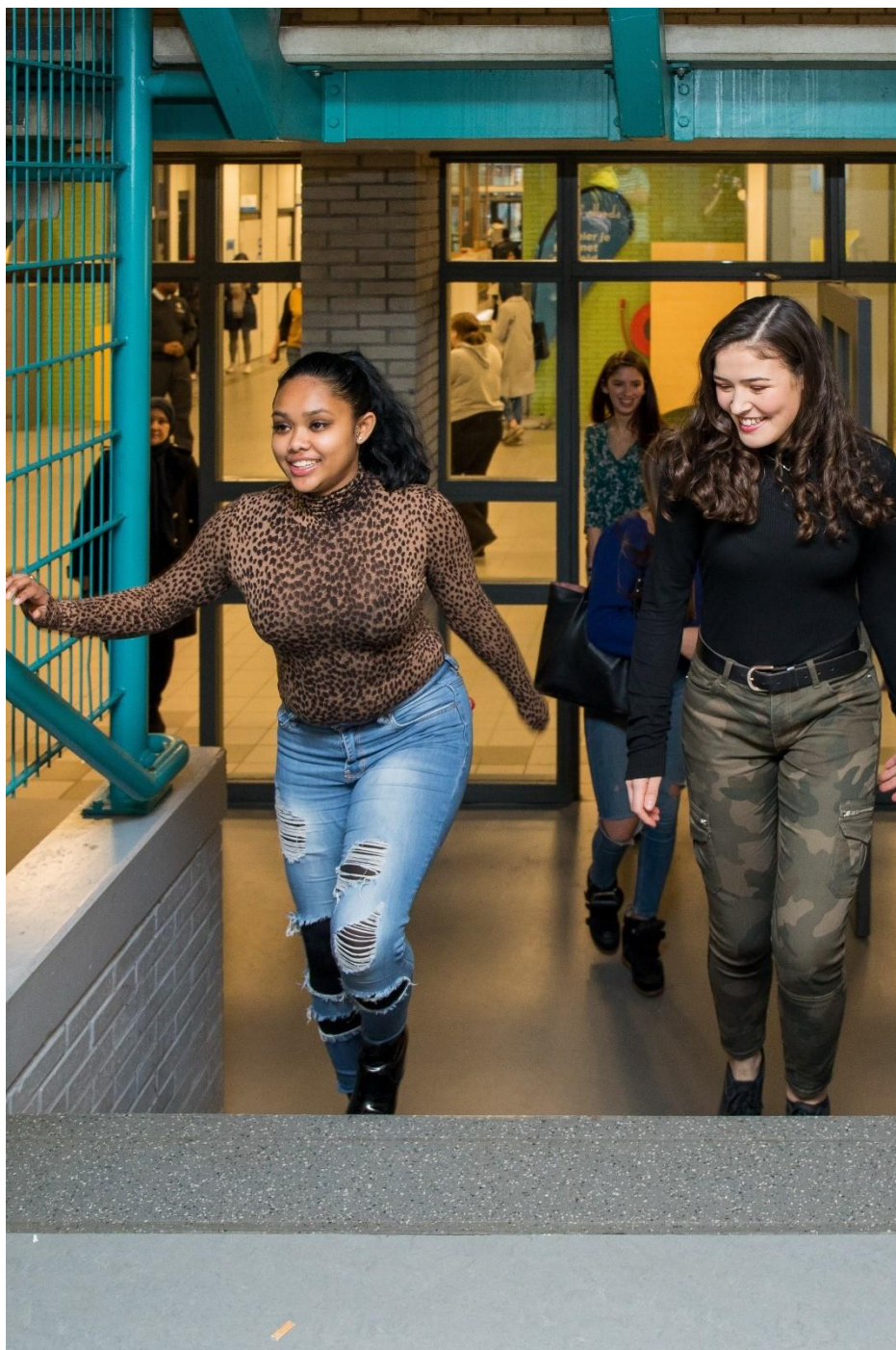
Albeda werkt iedere dag aan een veilig schoolklimaat in een veilig schoolgebouw. We werken vanuit een pedagogisch kader waarbij we met elkaar in gesprek gaan over gedrag en omgang met elkaar. Dit wordt bij de locaties besproken in de overleggen veiligheid en omgang. Beveiligers en conciërges werken samen aan een fysiek veilig gebouw. Naast de fysieke veiligheid is sociale veiligheid van studenten en werknemers van belang. Er is een zorgstructuur met vertrouwenspersonen voor studenten en medewerkers, schoolmaatschappelijk werk en zorgdocenten. Daarnaast zijn ongeveer 200 medewerkers opgeleid als bedrijfshulpverleners. Bij een feitelijke of een dreigende crisis wordt het crisismanagementteam (CMT) bijeengeroepen. Het volledige management heeft in 2019 een training crisismanagement gevolgd.

6.3 ICT

Voor het onderwijs is de beschikbaarheid van een goed ICT-netwerk van belang en daarom is op alle Albeda-locaties het ICT-netwerk vernieuwd. De capaciteit en snelheid van het netwerk zijn aanzienlijk vergroot. Verder zijn er extra voorzieningen getroffen om de beschikbaarheid van het netwerk verder te verhogen. Het Albeda-netwerk kan met de nieuwe tooling nu veel beter proactief beheerd worden en de beveiliging van het Albeda netwerk is sterk verhoogd.

Verder is in 2019 de implementatie van het nieuwe Student Informatie Systeem voor de meeste onderwijsondersteunende processen afgerond. Doel van de vernieuwing is optimale ondersteuning aan onderwijsprocessen en het realiseren van een goede informatievoorziening voor studenten en medewerkers. In 2020 zal de focus liggen op het verder optimaliseren van het gebruik van het nieuwe systeem en het stroomlijnen van interne processen.

Een belangrijk aandachtspunt is informatiebeveiliging en privacy. Regelmatig worden er security reviews uitgevoerd door specialisten van Ernst & Young en hun bevindingen worden gemitigeerd. Daarnaast onderzoekt Albeda de ICT-omgeving ook voortdurend op kwetsbaarheden.



7. Financiële bedrijfsvoering

7.1 Exploitatieresultaat

Het behaalde positieve resultaat van € 0,3 miljoen over het boekjaar 2019 wordt in zijn geheel toegevoegd aan het eigen vermogen.

In de begroting is uitgegaan van € 187,5 mln. aan ontvangsten, 187 mln. aan uitgaven en een resultaat van € 0,47 miljoen.

De ontvangsten zijn hoger dan begroot als gevolg van extra subsidie-inkomsten en de uitgaven zijn gestegen door een groei van fte en hogere personeelslasten. Het lagere resultaat komt door de groei van studenten en de daarmee samenhangende personele kosten, terwijl de bijdrage van OC&W niet op deze groei werd aangepast (T-2 financiering). Daarnaast is er een verlies geleden op contractonderwijs (Educatie).

{* 1.000}	Begroting 2019	Jaarrekening 2019	Jaarrekening 2018
Bijdrage OC&W (1e)	172.364	178.295	175.995
Gemeentelijke bijdragen (2e)	6.220	7.758	6.765
Overige baten	9.662	11.134	11.359
Totaal baten	188.246	197.187	194.119
Personeelslasten	147.096	155.957	149.600
Huisvestingslasten	13.044	13.286	13.043
Afschrijvingen	9.636	9.011	8.690
Overige bedrijfslasten en financiering	18.044	18.674	19.877
Totaal bedrijfslasten	187.821	196.928	191.210
Totaal regulier resultaat	425	259	2.909

Figuur 21: Jaarrekening

De totale batenomvang bedroeg € 197,2 miljoen bij een begroting van € 187,5 miljoen. De hogere baten worden veroorzaakt door extra looncompensatie (ca. € 3,5 mln.) en een stijging van de nieuw toegekende subsidies lerarenbeurs en zij-instromers, alsmede door enkele subsidies die pas na het opstellen van de begroting 2019 zijn toegekend. Daarnaast zijn er meer balansmiddelen vrijgevallen ter dekking van de kosten van de generatieregeling en verbetering van de functiemix. De hogere lasten zijn veroorzaakt door extra inzet van in- en extern personeel op de subsidieprojecten als gevolg van een groei van studentaantallen.

De personeelsformatie van het Albeda was in 2019 begroot op 1.789 FTE.

Het gemiddelde aantal FTE gedurende het verslagjaar 2019 bedroeg 1.798 FTE.

Met name als gevolg van de groei van studenten is de bezetting 9 Fte hoger dan gepland.

Het resultaat uit deelnemingen bedraagt € 0,375 miljoen en bestaat uit de deelnemingen CV Kop van Zuid, stichting BOG, Matrix B.V. en Topsport Centrum B.V.

7.2 Balans

Activa december { * 1.000 }	2019	2018	Passiva december { * 1.000 }	2019	2018
Materiële vaste activa	76.438	68.963	Eigen vermogen	54.919	54.660
Deelnemingen	0	0	Voorzieningen	13.535	13.936
Vorderingen	9.832	6.037	Langlopende schulden	20.058	10.082
Liquide middelen	44.657	54.234	Kortlopende schulden	42.415	50.556
Totaal activa	130.927	129.234	Totaal passiva	130.927	129.234

Figuur 22: Activa en passiva

De post Materiële Vaste Activa is toegenomen als gevolg van renovaties en verbouwingen. De Vorderingen nemen toe als gevolg van nog te verrekenen kosten VAVO, te vorderen transitievergoedingen voor langdurig zieken bij het UWV en incidentele overige vorderingen. De liquide middelen zijn afgenomen in verband met de investering in 2019 en een afname van de kortlopende schulden.

Het Eigen Vermogen is toegenomen door toevoeging van het resultaat aan de algemene reserve. De daling van de Voorzieningen wordt veroorzaakt door een daling van de personele (onder andere wachtgeldvoorziening) en overige voorzieningen (met name door het verlaten van de locatie aan de Stolwijkstraat). De Langlopende Schulden stijgen door de ontvangst van de tweede tranche € 10 mln. van de aangetrokken lening bij het Rijk. De Kortlopende Schulden dalen met name als gevolg van de inzet van overlopende subsidies

Door het saldo van deze mutaties is de post liquide middelen afgenomen met € 9,6 miljoen. Zie voor nadere toelichting de financiële jaarrekening hierna.

7.3 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 het Albeda is opgesteld tot en met het jaar 2024 en wordt jaarlijks aangepast aan nieuw bekende invloeden.

(* 1.000)	Jaarrekening 2019	Begroting 2020	Prognose 2021	Prognose 2022	Prognose 2023	Prognose 2024	Prognose 2025
Rijksbijdrage	178.295	175.527	174.196	174.730	173.230	172.130	172.130
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.758	7.367	7.367	7.367	7.367	7.367	7.367
Baten in opdracht van derden	4.165	4.032	4.432	4.832	5.232	5.632	6.032
College-, cursus- en/of examengelden	2.075	1.398	1.398	1.398	1.398	1.398	1.398
Overige baten	4.894	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545	1.545
Totaal baten	197.187	189.869	188.938	189.872	188.772	188.072	188.472
Personeelslasten	155.957	149.684	146.552	147.879	146.943	146.426	146.865
Afschrijvingen	9.011	10.265	10.699	10.735	10.581	10.827	10.798
Huisvestingslasten	13.286	12.984	12.858	12.204	12.187	11.939	11.945
Taakstelling kosten	0	-1.500	0	0	0	0	0
Overige lasten	18.512	18.315	18.495	18.729	18.746	18.575	18.569
Totaal lasten	196.766	189.749	188.603	189.547	188.457	187.768	188.177
Saldo baten en lasten uit gewone bedrijfsvoering	421	120	334	325	314	304	294
Financieringskosten	162	170	240	230	220	210	200
Saldo baten en lasten uit financiële bedrijfsvoering	259	-50	94	95	94	94	94
Bijzondere baten en lasten	0	100	0	0	0	0	0
Saldo buitengewone baten en lasten	0	100	0	0	0	0	0
Totaal resultaat	259	50	94	95	94	94	94
Personeel in fte	1.798	1.815	1.784	1.811	1.799	1.792	1.798
Aantal deelnemers	20.986	21.040	21.040	21.040	21.040	21.040	21.040

Figuur 23: Continuïteitsprognose

De belangrijkste ontwikkelingen die in bovenstaande meerjarenbegroting zijn opgenomen worden hieronder weergegeven door analyse van het cumulatieve verschil tussen de jaren 2019 en 2024:

De totale omzet zal de komende jaren afnemen vanaf 2020 met € 1,4 miljoen tot en met 2024.

Rijksbijdrage (1e geldstroom)

- Het landelijk Kader BVE is vanaf 2020 € 17 mln. lager dan in het voorgaande jaar; Albeda kent een lichte daling van het aandeel in het landelijk kader. Daarnaast vallen een aantal regelingen van 2018 en eerder, die doorwerking hadden in 2019, weg na 2020. Dit geeft een daling van € 3,6 mln.
- De vaste kwaliteitsgelden zijn hoger dan in 2019. Daarnaast daalt de inzet van functiemixmiddelen vanwege het stopzetten van de generatieregeling. Per saldo nemen de prestatiemiddelen toe.
- Qua deelnemersaantallen is uitgegaan van gelijkblijvende aantallen op basis van de demografische ontwikkelingen in de regio, zoals aangegeven door OC&W.

Overige overheidsbijdragen en subsidies (2e geldstroom)

- De 2^e geldstroom neemt iets af door de beëindiging van de subsidies Entree+ en specifieke doeluitkeringen.

Baten in opdracht voor derden (3e geldstroom)

- De baten met betrekking tot taal en inburgering blijven naar verwachting stabiel en voor leven lang ontwikkelen wordt ingezet op een groei van ca. € 0,4 mln. per jaar.

Overige baten

- De overige baten blijven naar verwachting in lijn met de begroting 2020.

Personeelskosten

Personele bezetting	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Bestuur/Management (directie)	26	26	26	26	26	26	26
Beroepspersoneel en Taal en Inburgering	1.255	1.255	1.236	1.255	1.250	1.247	1.250
Stafdiensten	543	534	522	530	523	519	522
Aantal fte ultimo boekjaar (o.b.v. verloning)	1.824	1.815	1.784	1.811	1.799	1.792	1.798

Figuur 24: Personele bezetting

De personeelsformatie neemt vanaf 2020 met 23 FTE af tot 1.792 FTE in 2024. Met behulp van natuurlijk verloop en flexibele schil is de krimp goed op te vangen.

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 m2.

December (* 1.000)	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Materiële vaste activa							
Gebouwen en Terreinen	56.490	74.958	77.326	79.547	81.827	79.691	84.987
Bouwkundige projecten in uitvoering	8.306	2.000	1.000	500	300	100	0
Inventaris en apparatuur	11.642	13.638	13.515	13.182	14.147	13.022	10.755
Totaal Materiële vaste activa	76.438	90.596	91.841	93.229	96.274	92.813	95.742
Financiële vaste activa (deelnemingen)	0	0	0	0	0	0	0
Totaal vaste activa	76.483	90.596	91.841	93.229	96.274	92.813	95.742
Vorderingen	9.832	6.403	6.403	6.403	6.403	6.403	6.403
Liquide middelen	44.657	28.560	23.056	18.098	13.008	15.574	11.752
Totaal vlottende activa	54.489	34.964	29.459	24.502	19.412	21.978	18.155
Totaal activa	130.927	125.560	121.300	117.731	115.686	114.791	113.897
Eigen vermogen (Algemene reserve)							
Voorzieningen	13.535	11.354	10.169	9.778	9.778	9.778	9.778
Langlopende schulden	20.058	24.728	23.714	22.726	21.738	20.750	19.762
Kortlopende schulden							
Kredietinstellingen	25	21	21	21	21	21	21
Overlopende passiva	26.970	23.511	23.511	23.511	23.511	23.511	23.511
Vooruitontvangen subsidies	15.420	10.934	8.779	6.494	5.342	5.342	5.342
Totaal kortlopende schulden	42.415	34.466	32.311	30.026	28.874	28.874	28.874
Totaal passiva	130.927	125.560	121.300	117.731	115.685	114.791	113.897
Solvabiliteit	42,09%	43,81%	45,43%	46,89%	47,80%	48,25%	48,71%
Liquiditeit	1,28	1,01	0,91	0,82	0,67	0,76	0,63
Rentabiliteit	0,13%	0,03%	0,03%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%

Figuur 25: Materiële vaste activa en passiva

Investerings

Het reguliere investeringsprogramma is gebaseerd op:

- Meerjarenonderhoudsplan inzake panden
- Een ideaalcomplex bij de activa met kortere levensduur, zoals de ICT-middelen

Daarnaast is er een extra investeringsprogramma om de kwaliteit van de bestaande gebouwen te verbeteren en te renoveren. Enkele panden worden afgestoten.

De bruto investeringsbehoefte voor huisvesting voor de komende jaren (2020-2024) is gebaseerd op het meerjarig strategisch huisvestingsplan en bedraagt ca. € 37,4 miljoen. Jaarlijks vindt beoordeling plaats op nut, noodzaak en investeringscapaciteit van de organisatie. De financiering van deze investeringen vindt voor ca. 50% plaats door het aantrekken van een lening bij het Rijk en wordt voor de overige 50% gefinancierd uit eigen middelen. De grootste investeringen vinden plaats in de jaren 2020 t/m 2023. Tevens zal de verkoop van meerdere panden leiden tot een desinvestering van € 3,4 miljoen (verwacht in 2020 t/m 2023).

De vorderingen blijven stabiel over de jaren heen. In 2019 was deze post incidenteel hoger door enkele openstaande afrekeningen. Deze zijn inmiddels voldaan.

De OC&W signaleringsgrens inzake liquiditeit bedraagt 0,5. Albeda blijft in alle jaren boven deze grens.

In 2018 is Albeda gebruik gaan maken van een leningsfaciliteit via schatkistbankieren. Deze bedraagt € 25 miljoen. Ultimo 2019 is hiervan € 20 mln. opgenomen. Het resterend deel wordt in 2020 opgenomen.

Uit de meerjarenprognose blijkt dat bij een stabiel aantal studenten de liquide middelen de komende jaren ruim voldoende zijn om de lopende activiteiten en incidentele gebeurtenissen op te kunnen vangen.

Het exploitatieresultaat wordt toegevoegd aan het Eigen Vermogen (algemene reserves) dat voor 100% bestaat uit publiek vermogen. Verder vinden hierin geen mutaties plaats.

De voorzieningen zijn gekoppeld aan de stabiele ontwikkeling van de instelling en bestaan uit personele voorzieningsbedragen alsmede voorziene kosten voor asbestsanering. 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.

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

Het interne rentabiliteitsdoel bedraagt voor de komende jaren 0,05% zodat zoveel mogelijk geld richting het onderwijs kan worden gebracht. Dit is mogelijk omdat het solvabiliteitsdoel van 35% als buffer ruimschoots is gerealiseerd met 42,1% eind 2019. De behaalde resultaten worden jaarlijks toegevoegd aan de algemene reserves.

Coronacrisis

Na balansdatum zijn we geconfronteerd met de gevolgen van de coronacrisis. De huidige inschatting is dat deze crisis geen significante gevolgen heeft voor het vermogen en de liquiditeitspositie (zie ook Hoofdstuk 10).

In onderstaande 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.

	2019	2020	2021	2022	2023	2024
Omzet private activiteiten als percentage van de totale omzet	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%	0,3%
Gewogen deelnemers per fte OP / OBP personeel	12,13	12,20	12,41	12,23	12,31	12,36
Gewogen aantal deelnemers per fte beroepsonderwijs	9,97	9,9	10,07	9,92	9,99	10,03
Aantal fte tijdelijk personeel als percentage totaal aantal fte	16,3%	14%	14%	14%	14%	14%
Kosten fte in loondienst	€ 77.666	€ 76.295	€ 76.295	€ 76.295	€ 76.295	€ 76.295
Aantal m ² beroepsonderwijs per gewogen deelnemer	6,6	6,5	6,2	6,2	6	6
Overhead personeelskosten in procenten	29,8%	29,4%	29,3%	29,3%	29,1%	29%
Liquiditeit	1,28	1,01	0,91	0,82	0,67	0,76
Rentabiliteit	0,13%	0,03%	0,05%	0,05%	0,05%	0,05%
M ² huur als percentage totale m ²	47,7%	46,8%	49,4%	49,4%	50,7%	50,7%
Gemiddelde huisvestingskosten per m ²	€ 96	€ 94	€ 99	€ 94	€ 96	€ 95
Herfinancieringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	5,1%	2,5%	0%	0%	0%	0%
Investeringsbehoefte als percentage totale jaaromzet	8,4%	12,8%	6,3%	6,4%	7,2%	3,9%

Figuur 26: Financiële risico-indicatoren

De genoemde indicatoren worden hierna 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 het 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.
4. Het gebruik van een flexibele schil is belangrijk om fluctuaties op te kunnen vangen.
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 het Albeda gaat uit van het verbeteren van de kwaliteit van beschikbare panden. Dit kan worden bekostigd door de krimp in aantal m2. Daarnaast is er de mogelijkheid beschikbare m2 effectiever in te zetten door het verhogen van de bezettingsgraad.
7. Het interne beleid ziet erop toe dat bij een krimpsituatie ook de overheadlasten mee bewegen. Daarom is uitgegaan van een gelijkblijvende verhouding tussen ondersteunend beheerspersoneel ten opzichte 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) in 2018- 2020 en € 15 mln. werkkapitaalkrediet 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. Ca. 47% van de beschikbare oppervlakte in het vastgoedbestand bestaat momenteel uit huurpanden.
11. Op de hoogte van huisvestingskosten wordt gestuurd door een vast kostenpercentage van de baten aan te houden.
12. Zoals bij de weergave van de balans is toegelicht worden in de jaren 2020 t/m 2023 investeringen gedaan in vastgoed die langlopend zijn 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. Het zwaartepunt van renovaties en aanpassingen valt in de jaren 2020 tot en met 2023. Het totaal investeringsniveau bedraagt circa € 46,5 miljoen en de desinvestering als gevolg van het afstoten van panden ca € 3,4 miljoen. Dit leidt tot een netto investering van ca € 43,2 miljoen.

7.4 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 of groei 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.

Aan de 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

Raamwerk risicomanagement

De basis voor Albeda-breed 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 wordt het raamwerk verder uitgewerkt. Daarnaast is de brede risico-inventarisatie opnieuw uitgevoerd. De 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.

Per risico zijn de mogelijke oorzaken, eventuele gevolgen, de huidige beheersmaatregelen in kaart gebracht en heeft een inschatting van de risicoscore plaatsgevonden. Voor de verdere risicobeheersing zijn acties benoemd.

De huidige risicobeheersing binnen Albeda

De directie 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.

Financiële gevolgen van de risico's

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

Ook is een stijging van 2% van de aantallen studenten uit het eigen vermogen goed op te vangen.

Daarnaast zijn de kengetallen zoals rentabiliteit, solvabiliteit en liquiditeit in lijn met de geprognoseerde trend in de vorige MJB. Een financiële analyse van de coronacrisis die in 2020 is uitgebroken, heeft uitgewezen dat het risico beheersbaar is en geen substantiële gevolgen heeft voor de vermogenspositie en liquiditeit.

7.5 Vermogensbeheer en treasury management

7.5.1 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.

7.5.2 Eigen Vermogen

Het beleid rond de benodigde hoogte van het Eigen Vermogen is bepaald aan de hand van de maatschappelijke verantwoordelijkheid van het 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% (solvabiliteit 1 EV/TV: 42,3%) als de externe graadmeters van OCW. Dit geeft ruimte om de rentabiliteit (resultaatsaandeel op de totale baten) voor de komende jaren te verlagen naar 0,05% zodat er zoveel mogelijk middelen richting het onderwijs gaan en eveneens voldoende buffer blijft bestaan 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 7.3 van dit jaarverslag.

7.5.3 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 het statuut worden de administratieve organisatie en interne controlemaatregelen omschreven. Daarbij wordt het innemen van risicovolle, speculatieve beleggingsposities uitgesloten conform de *Regeling Beleggen en Belenen voor instellingen van onderwijs*.

Albeda heeft een tweetal langlopende leningen en geen beleggingen. Bij de gemeente Hellevoetsluis is een annuïteitenlening afgesloten voor de verbouwingen aan het pand Fazantenlaan te Hellevoetsluis met een looptijd tot 2022. Ultimo 2019 bedraagt deze nog € 59K.

In 2018 is een schatkistlening afgesloten ad € 24,7 miljoen, waarvan ultimo 2019 € 20 miljoen is afgeroepen. De laatste tranche ad € 4,7 miljoen zal in 2020 worden afgeroepen.

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 kredietfaciliteiten bij de huisbankiers zijn stopgezet. De aanpassing in de liquiditeitspositie is vooral ontstaan door:

- Het positieve exploitatieresultaat
- Opname van de lening bij het Rijk
- Verlaging overige schulden jegens de overheid (inzet vooruit ontvangen subsidies)

7.6 Helderheid in bekostiging

7.6.1 Thema 1: Uitbesteding bekostigd onderwijs

Albeda voert de 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 het Albeda en andere onderwijsinstellingen. Doorstroom wordt bevorderd middels het samenwerkingstraject dat met de Hogeschool Rotterdam is aangegaan met de naam Associate degree (Ad). Hierbij geldt dat de deelnemers zich inschrijven bij het hbo en dat het 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 het Albeda bekostigd zijn.

7.6.2 Thema 2: Investerings van publieke middelen in private activiteiten

Uit de rijksbijdrage zijn in 2019 geen investeringen in private activiteiten aan de orde geweest.

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

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

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

In 2017 zijn een tweetal 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 het 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 het 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%.

7.6.3 Thema 3: Verlenen van vrijstellingen

In het kader van eerder verworven competenties kan vrijstelling op onderdelen bij examinering worden verleend.

Hiertoe wordt een procedure gevolgd die is vastgelegd in het Handboek Examinering die onderdeel vormt van de cyclus kwaliteitszorg binnen het Albeda.

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

Ter borging van de algehele kwaliteitszorg worden audits toegepast.

7.6.4 Thema 4: Buitenlandse deelnemers

Albeda heeft geen buitenlandse deelnemers.

7.6.5 Thema 5: Les- en Cursusgeld niet betaald door de student zelf

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

Er zijn deelnemers met financiële problemen waardoor dreigt dat ze hun opleiding niet kunnen voltooien. Het Albeda heeft als maatschappelijke taak leerlingen zoveel mogelijk een eerlijke kans te bieden en zoekt daarom steeds naar mogelijkheden om een deel van de deelnemers te kunnen ondersteunen bij de aanschaf van leermiddelen en opleidingsbenodigdheden. Dit wordt expliciet alleen gedaan voor zover hier andere financieringsbronnen voor beschikbaar zijn buiten 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.

7.6.6 Thema 6: 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 2020) weer uitgeschreven is, bedraagt 666 (vorig jaar 657). Dit afgezet tegen een totaal aan bekostigde inschrijvingen van 20.445 (per registratiedatum 2 maart 2020) is gelijk aan 3,3% procent (vorig jaar 3,3 procent).

Met diploma	217
Zonder diploma	449

Daarentegen bedraagt het aantal deelnemers dat kort na 1 oktober 2019 en voor 1 januari 2020 is ingeschreven 140 (vorig jaar 151), ofwel 0,7 procent (vorig jaar 0,8 procent).

7.6.7 Thema 7: Deelnemers volgen een andere opleiding en/of leerweg

Het aantal deelnemers dat tussen 1 oktober 2019 en 1 januari 2020 van leerweg veranderde, bedraagt 25 oftewel 0,1 procent. Dit percentage is gelijk aan vorig cursusjaar (0,1 procent).

Binnen dezelfde leerweg veranderden 307 deelnemers van opleiding (1,5 procent).

Vorig jaar bedroeg dit aantal 240 (1,2 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 2019) hier niet door wordt beïnvloed.

7.6.8 Thema 8: Bekostiging van maatwerktrajecten

De door de branches uitgevoerde maatwerktrajecten zijn in de studiehandleidingen beschreven en worden conform wet- en regelgeving uitgevoerd.

Gedurende het jaar 2019 wordt aan enkele mkb-bedrijven ondersteuning geboden, waarvan de leerlingen niet in het eigen bedrijf het volledige praktijkgedeelte van de opleiding kunnen volgen. De aanvullende competenties worden bijgebracht op onze eigen RDM-locatie als leerwerkbedrijf.



8. Jaarrekening

8.1 Algemene toelichting op de Balans en de Exploitatierkening

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 en schattingen en veronderstellingen maakt 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 en het ineffectieve deel van de derivaten zijn de belangrijkste posten waar een schattingsproces is inbegrepen.

Consolidatie

In de geconsolideerde jaarrekening zijn de financiële gegevens van het 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. (vh Centrum Vakopleiding)
- Exploitatie Topsportcentrum B.V.
- Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid C.V.
- Stichting Interconf. BOG van de Gezondheidszorg
- Stichting Beheer branche opleidingscentrum Gezondheidszorg

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. Op materiële vaste activa in uitvoering wordt niet afgeschreven. 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 exploitatierekening 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 ineffectieve deel van de derivaten is verwerkt onder de overige schulden overlopende passiva.

De overige kortlopende schulden worden na de eerste waardering gewaardeerd tegen de geamortiseerde kostprijs volgens de effectieve-rentemethode.

Bij de eerste opname van kortlopende schulden worden deze opgenomen tegen reële waarde verminderd met (in geval van een financiële verplichting die niet tegen reële waarde, met verwerking van waardeveranderingen in de staat van baten en lasten, is opgenomen) de direct daaraan toe te rekenen transactiekosten.

Eigen Vermogen

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

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

Voorzieningen

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

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

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

Contante waarde

Enkele voorzieningen hebben een lange looptijd, zoals wachtgeld en jubilea.

Deze voorzieningen zijn opgenomen tegen contante waarde, waarbij het contantmakingspercentage is gesteld op 1,5% (1,5% in 2018).

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 wachtgelden 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 het 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 29,23% 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, die gelijk is aan de participatiegraad van de BAPO regeling. 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 krimp situatie. 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 geoormerkte bijdragen) en nog te betalen bedragen terzake van lasten die aan een verstreken periode zijn toegekend. Van bedragen die voor meerdere jaren beschikbaar zijn gesteld, wordt het nog niet bestede gedeelte op deze post aangehouden. Vrijval ten gunste van de staat van baten en lasten geschiedt naar rato van de besteding.

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

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

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

Resultaatbepaling

Baten en lasten

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

De geormerkte rijksbijdragen en de meerjarige doelsubsidies worden gedurende de in de betreffende regeling opgenomen periode in de exploitatierekening 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 ervan 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 97,8%. Vorig jaar bedroeg de dekkingsgraad 97,0% (bron: kwartaalverslag ABP 4e kwartaal 2019).

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

Deze zogeheten beleidsdekkingsgraad over 2019 bedraagt 95,8% (2018: 103,3%).

Toezichthouder DNB stelt de minimaal vereiste dekkingsgraad niet langer dan 5 jaar onder de 104,2% mag blijven.

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 exploitatierekening.

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.

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.

8.2 Balans per 31 december 2019

Geconsolideerd

(* € 1.000)

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	31 december 2019	31 december 2018
Materiële vaste activa (5.5.1)		
Gebouwen en Terreinen	56.490	56.154
Inventaris en apparatuur	11.642	12.136
Bouwkundige projecten in uitvoering	8.306 +	673 +
Totaal Materiële vaste activa	76.438	68.963
Vorderingen (5.5.2)		
Debiteuren en deelnemers	2.683	2.514
Vorderingen op overheden	300	397
Overige vorderingen en overlopende activa	6.849 +	3.126 +
Totaal Vorderingen	9.832	6.037
Liquide middelen (5.5.3)	44.657 +	54.234 +
Totaal activa	130.927	129.234

Figuur 27: Balans jaarrekening (geconsolideerd) activa, per 31 december 2019

passiva

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
Groepsvermogen (5.5.4)		
Algemene reserve	54.919	54.660
Voorzieningen (5.5.5)		
Personeelsvoorzieningen	12.758	12.894
Overige voorzieningen	<u>777 +</u>	<u>1.042 +</u>
Totaal Voorzieningen	13.535	13.936
Langlopende schulden (5.5.6)		
Kredietinstellingen	20.058	10.082
Kortlopende schulden (5.5.7)		
Kredietinstellingen	25	23
Crediteuren en overige kortlopende schulden	8.719	7.939
Pensioenen, belastingen en sociale premies	8.479	8.321
Overlopende passiva	<u>25.192 +</u>	<u>34.273 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>42.415 +</u>	<u>50.556 +</u>
Totaal passiva	<u>130.927</u>	<u>129.234</u>

Figuur 28: Balans jaarrekening (geconsolideerd) passiva, per 31 december 2019

8.3 Staat van baten en lasten 2019

Geconsolideerd

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2019</u>	<u>Begroting 2019</u>	<u>Realisatie 2018</u>
Baten (5.7.1)			
Rijksbijdragen	178.295	172.364	175.995
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.758	6.220	6.765
Werk in opdracht van derden	4.165	3.916	3.871
Les- en Examengelden	2.075	1.424	2.005
Overige baten	<u>4.894 +</u>	<u>4.322 +</u>	<u>5.483 +</u>
Totaal Baten	197.187	188.246	194.119
Lasten (5.7.2)			
Personele lasten	155.957	147.096	149.600
Afschrijvingen	9.011	9.636	8.690
Huisvestingslasten	13.286	13.044	13.043
Overige lasten	<u>18.512 +</u>	<u>17.871 +</u>	<u>19.808 +</u>
Totaal lasten	<u>196.766</u> -/-	<u>187.648</u> -/-	<u>191.141</u> -/-
Saldo baten en lasten	421	598	2.978
Resultaat deelnemingen	0	0	0
Financiële baten en lasten (5.7.3)	<u>-162 +</u>	<u>-173 +</u>	<u>-69 +</u>
	<u>-162 +</u>	<u>-173 +</u>	<u>-69 +</u>
Netto resultaat	<u><u>259</u></u>	<u><u>425</u></u>	<u><u>2.909</u></u>

Figuur 29: Staat van baten en lasten jaarrekening 2019 (geconsolideerd)

8.4 Kasstroomoverzicht geconsolideerde jaarrekening 2019

(* € 1.000)

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Exploitatieresultaat	259	2.909
Aanpassingen voor:		
- Afschrijvingen	9.011	8.690
- Bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Terugname bijzondere waardeverminderingen	0	0
- Mutaties voorzieningen	<u>-401 +</u>	<u>565 +</u>
	8.610	9.255
Mutaties werkkapitaal:		
- Vorderingen	-3.795	110
- Kortlopende schulden	<u>-8.143 +</u>	<u>-73 +</u>
	-11.938 +	37 +
Kasstroom uit bedrijfsoperaties	-3.069	12.201
Ontvangen rente	0	0
Betaalde rente	<u>-162 +</u>	<u>-69 +</u>
	-162 +	-69 +
Totaal kasstroom uit operationele activiteiten	-3.231	12.132
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investerings in materiële vaste activa	-16.486	-15.337
Desinvesteringen in materiële vaste activa	<u>0 +</u>	<u>2.981 +</u>
Totaal kasstroom uit investeringsactiviteiten	-16.486	-12.356
Kasstroom uit financieringsactiviteiten		
Mutatie kredietinstellingen	2	3
Mutatie overige langlopende schulden	9.976	9.979
Mutatie rentebaten en rentelasten	162	69
Mutaties lening u/g	<u>0 +</u>	<u>0 +</u>
Totaal kasstroom uit financieringsactiviteiten	10.140	10.051
Mutatie liquide middelen	<u>-9.577</u>	<u>9.827</u>
Beginstand liquide middelen	54.234	44.407
Mutatie liquide middelen	<u>-9.577</u>	<u>9.827</u>
Eindstand liquide middelen	<u>44.657</u>	<u>54.234</u>

Figuur 30: Kasstroom geconsolideerde jaarrekening 2019

8.5 Toelichting op de geconsolideerde balans per 31 december 2019

(* € 1.000)

activa

8.5.1 Materiële vaste activa

	gebouwen en terreinen	inventaris en apparatuur	bouwkundige projecten in uitvoering	Totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	92.607	25.186	673	118.466
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-36.453	-13.050	0	-49.503 +
Boekwaarde 31 december 2018	56.154	12.136	673	68.963
Investerings	714	3.185	12.587	16.486
Desinvesteringen	0	0	0	0
Afschrijving desinvesteringen	0	0	0	0
Buitengebruikstelling activa 2019	0	0	0	0
Afschrijving buitengebruikstelling activa 2019	0	0	0	0
Bijzondere waardevermindering	0	0	0	0
Herrubricering naar investeringen gebouwen	4.954	0	-4.954	0
Afschrijvingen	-5.332	-3.679	0	-9.011 +
Boekwaarde per 31 december 2019	56.490	11.642	8.306	76.438
Aanschafwaarde per 31 december 2019	98.275	28.371	8.306	134.952
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-41.785	-16.729	0	-58.514 +
Boekwaarde per 31 december 2019	56.490	11.642	8.306	76.438

Figuur 31: 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 € 3,2 miljoen. Albeda heeft geïnvesteerd in onder andere meubilair en de vervanging van de ICT-infrastructuur.

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, Molenwaterweg (hoort bij Zst. Hennekeplein), Conradstraat en Zst. Hennekeplein.

De verzekerde waarde met peildatum 1 januari 2020 bedraagt € 225,7 miljoen.

Plaats	Adres	Getaxeerde bedrijfswaarde (* € 1.000)	Boekwaarde 31-12-2019	WOZ waarde 2019
Rotterdam	Weena 743	6.613	3.478	6.381
OudeTonge	Mercuriuslaan 16	2.338	782	1.796
Rotterdam	Rosestraat 1101/1103	21.676	20.850	21.945
Rotterdam	Spinozaweg 398/400	4.322	2.413	3.938
Vlaardingen	Buys Ballotlaan 25	4.215	1.027	4.918
Rotterdam	Haastrechtstraat 3-5	13.084	7.078	9.976
Sommelsdijk	Langeweg 111	1.386	1.386	n.b.
Rotterdam	Sportlaan 90	4.968	1.664	6.328
Rotterdam	Slingeplein 8/13	1.692	664	1.775
Rotterdam	Baljuwstraat 2	3.993	3.934	3.884
Schiedam	Schiedamseweg 245	6.778	4.138	4.636
Rotterdam	Zst. Hennekeplein 80	8.592	4.097	7.880
Rotterdam	Lutonbaan (RTHA)	2.535	2.535	n.b.
Subtotaal panden in eigendom		82.192	54.046	73.457
Boekwaarde verbouwingen en aanpassingen aan huurpanden		24.389	10.750	+
Totaal		<u>106.581</u>	<u>64.796</u>	<u>73.457</u>

Figuur 32: Waarderingen 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 2019 gestarte bouw aan de Lutonbaan (Rotterdam The Hague Airport). De boekwaarde van panden is inclusief het bedrag van bouwkundige projecten in uitvoering ad € 8,3 miljoen dat als een aparte materiële vaste activa categorie in de balans is opgenomen.

8.5.2 Vorderingen

	31 december 2019	31 december 2018
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	2.097	2.259
Deelnemers/cursisten	950	665
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-364	-410
Totaal	<u>2.683</u>	<u>2.514</u>

Figuur 33: 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 2019	31 december 2018
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	300	397
Totaal	<u>300</u>	<u>397</u>

Figuur 34: Vorderingen op overheden

De vordering op overige overheden bestaat uit een vordering op DUO inzake uitgevoerde inburgeringstrajecten van € 0,3 miljoen.

	31 december 2019	31 december 2018
Overige vorderingen en overlopende activa		
Personeel	0	29
Omzetbelasting en vennootschapsbelasting	259	178
Overige	1.369	93
Vooruitbetaalde kosten	1.229	1.182
Nog te ontvangen inkomsten	3.949	1.609
Verstreckte voorschotten	43	35 +
Totaal	<u>6.849</u>	<u>3.126</u>

Figuur 35: Overige vorderingen en overlopende activa

De omzetbelasting en vennootschapsbelasting vordering betreft de vordering uit reguliere bedrijfsvoering van TopSportCentrum en de egalisatiereserve voor de vennootschapsbelasting. Overige betreft met name de nog te verrekenen kosten inzake samenwerkingsverband TCR met Zadkine.

Bij vooruitbetaalde kosten zijn diverse lastensoorten opgenomen met betrekking tot het jaar 2020, zoals huur van panden (€ 0,1 miljoen), verzekeringspremies (€ 0,1 miljoen), licentiekosten (€ 0,4 miljoen), inhuur derden (€ 0,1 miljoen) en scholingskosten (€ 0,1 miljoen) en overige lasten.

De post nog te ontvangen inkomsten bestaat uit nog af te rekenen VAVO € 0,5 miljoen, een vordering op het UWV ad €1,4 miljoen en overige nog te ontvangen.

8.5.3 Liquide middelen

	31 december 2019	31 december 2018
Kasmiddelen	113	105
Tegoeden op bank- en girorekeningen	44.544	54.129 +
Totaal	<u>44.657</u>	<u>54.234</u>

Figuur 36: Liquide middelen

De liquide middelen staan ter vrije beschikking.

De hier vermelde tegoeden betreffen tegoeden van lopende bankrekeningen bij de huisbankiers ING Bank, Rabobank en schatkistbankieren.

De hoeveelheid liquide middelen is afgenomen met € 9,6 miljoen tot € 44,7 miljoen vanwege het exploitatieresultaat minus de toename van de vorderingen en de hogere investeringen en plus de ontvangen schatkistlening ad €10 miljoen. Zie hiervoor het kasstroomoverzicht.

passiva

8.5.4 Eigen vermogen

Het positieve resultaat over 2019 van € 0,3 miljoen wordt toegevoegd aan de algemene reserve.

Verloopoverzicht Eigen Vermogen

(in € 1.000)

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Algemene reserve per 1 januari	54.660	51.751
Exploitatieresultaat	<u>259</u>	<u>2.909</u>
Algemene reserve per 31 december	54.919	54.660
	=====	=====

8.5.5 Voorzieningen

	Voorziening personeel	Voorziening uitgestelde personele beloningen	Voorziening herstructurering	totaal personeelsvoorzieningen	Overige voorzieningen	totaal overige voorzieningen
1 januari 2019	6.896	5.490	508	12.894	1.042	1.042
Dotatie	4.451	693	0	5.144	89	89
Onttrekking	-3.920	-353	0	-4.273	-245	-245
Vrijval	-360	-644	-3	-1.007	-109	-109 +
31 december 2019	<u>7.067</u>	<u>5.186</u>	<u>505</u>	<u>12.758</u>	<u>777</u>	<u>777</u>
Kortlopend deel (<1 jaar)	4.077	126	505	4.708	0	0
Langlopend deel (>1 jaar)	2.990	5.060	0	8.050	777	777
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0

Figuur 37: Voorzieningen

De totale personeelsvoorziening is in 2019 gedaald tot het niveau van € 12,8 miljoen. Dat is een afname van € 0,1 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 € 0,4 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 € 0,3 miljoen toegenomen tot € 0,7 miljoen per eind 2019. Het aantal medewerkers waarop deze voorziening betrekking heeft is gestegen van 16 naar 33.
 - De voorziening voor inactieve personeelsleden is opgebouwd voor de kosten in verband met boventallige medewerkers waarmee 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 in 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.
 - De voorziening is per saldo met € 0,4 miljoen toegenomen tot € 0,8 miljoen. Het aantal inactieve medewerkers betreft ultimo 2019 17 medewerkers. Het aantal tijdelijke contracten bedraagt 268 medewerkers.
 - De voorziening voor wachtgeldverplichtingen bedroeg per december 2018 € 1,8 miljoen en is afgenomen met € 0,3 miljoen tot € 1,5 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 3 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 2 en 3 van de looptijd op individueel niveau en houdt rekening met indexatie. De dotatie aan de voorziening in

2019 bedraagt € 1,8 miljoen; de onttrekking voor het gebruik in 2019 bedraagt € 1,9 miljoen. Inmiddels maken 125 medewerkers gebruik van de generatieregeling, wat leidt tot een improductiviteit van 21 FTE. De hoogte van de voorziening bedraagt € 3,6 miljoen ultimo 2019.

In de tweede kolom is de voorziening uitgestelde personeelsbeloningen vermeld die bestaat uit de voorziening ambtsjubilea (€ 1,3 miljoen) en de seniorenverlofregeling (€ 3,9 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 2018. De dotatie is nagenoeg gelijk aan de onttrekking plus de vrijval. De voorziening voor de seniorenverlofregeling is met € 0,3 miljoen afgenomen tot € 3,9 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 € 0,5 miljoen vanwege het hogere aantal medewerkers die in de groep potentiële deelnemers vallen en de indexatie. De onttrekking (opgenomen uren) bedraagt € 0,2 mln. De vrijval bedraagt € 0,6 miljoen.

De voorziening herstructurering voor bekostiging van de krimp bij Educatie met als doel volledige beëindiging van activiteiten bedraagt ultimo 2019 € 0,5 miljoen en is per saldo niet gewijzigd. 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 het in originele staat terugbrengen van huurpanden bedraagt ultimo 2019 nihil. In 2019 is het laatste huurpand waar voor was voorzien (Stolwijkstraat) verlaten. Met behulp van de bestaande huisvestingsstrategie wordt beoordeeld welke panden zullen worden verlaten. € 0,4 miljoen betreft de onderhoudsvoorziening voor TopSportCentrum.

De regelgeving rond asbest verplicht steeds nadrukkelijker om tot sanering over te gaan, zeker waar 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 2019 is voor 2 panden een asbestvoorziening opgenomen voor een totale waarde ad € 0,4 miljoen.

8.5.6 Langlopende schulden

	1 januari 2019	aangegane leningen 2019	extra aflossingen 2019	aflossingen 2019	31 december 2019	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rente- voet
Langlopend deel schulden								
Gem. Hellevoetsluis (Fazantenlaan)	82	0	0	24	58	58	0	4,75 vast
Schatkistlening	10.000	10.000	0	0	20.000	3.952	16.048	1,03 vast
Totaal	10.082	10.000	0	24	20.058	4.010	16.048	

Figuur 38: 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 zal in 2020 worden afgeroepen. De rentevoet bedraagt 1,03%.

8.5.7 Kortlopende schulden

	31 december 2019	31 december 2018
Kredietinstellingen		
Kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	25	23 +
Totaal	<u>25</u>	<u>23</u>

Figuur 39: Kredietinstellingen

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 2019.

De dekking voor de hypotheekinschrijving op de panden in eigendom van Albeda tot een totaal van € 32 miljoen betreft 7 panden in onderpand.

	31 december 2019	31 december 2018
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	6.504	6.647
Schulden aan overheden	1.778	793
Overig	437	499 +
Totaal	<u>8.719</u>	<u>7.939</u>

Figuur 40: Crediteuren en overige kortlopende schulden

De schuld aan crediteuren betreft reguliere afspraken en overeenkomsten.

Bij de schulden aan overheden zijn meerdere ontvangen subsidiebedragen opgenomen die nog niet volledig zijn ingezet, waaronder Vaccinatievergoeding € 0,6 miljoen, Gemeente Goeree inzake aanneemsom Beroepscampus € 0,5 miljoen en Gemeente Rotterdam inzake leges Rotterdam-The Hague Airport € 0,1 miljoen.

	31 december 2019	31 december 2018
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	6.595	6.440
Omzetbelasting en vennootschapsbelasting	41	15
Schulden terzake van pensioenen	1.843	1.866 +
Totaal	<u>8.479</u>	<u>8.321</u>

Figuur 41: Pensioenen, belastingen en sociale premies

Gedurende het jaar 2019 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 en vennootschapsbelasting betreft geheel vennootschapsbelasting (Topsportcentrum).

Overlopende passiva	31 december 2019	31 december 2018
Vooruitontvangen college- en les gelden	418	230
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	3.338	4.073
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	11.598	20.689
Vooruitontvangen termijnen	1.038	835
Vakantiegeld en verlofdagen	5.163	6.003
Overige	3.637	2.443 +
Totaal	25.192	34.273

Figuur 42: Overlopende passiva

De geoormerkte vooruit ontvangen subsidies van OCW zijn per beschikking verantwoord in model G (bijlage 8.3) en betreffen nog in te zetten middelen in 2020 en verder. De kwaliteitsegelden en VSV prestatiebox gelden zijn met ingang van 2018 als niet-geoormerkt aangemerkt.

De niet geoormerkte subsidies betreffen nog niet ingezette middelen uit de OCW subsidies van functiemix ad € 8,1 miljoen, kwaliteitsegelden ad € 1,9 miljoen en VSV prestatieboxgelden ad € 1,6 miljoen. De kwaliteitsegelden worden in 2020 uitgegeven. Voor de overlopende subsidies is een meerjarenplanning opgesteld waarbij het saldo in 2023 geheel besteed zal zijn.

Het bedrag vermeld onder vooruitontvangen termijnen betreft vooruitgefactureerde baten inzake contractonderwijs van € 0,8 miljoen en vooruitontvangen bedragen van deelnemers en overige partijen ad € 0,3 miljoen.

Het saldo vakantiegeld en verlofdagen daalt ten opzichte van 2018 met name als gevolg van het opnemen van vakantiedagen.

De post Overige omvat nog te betalen kosten van in 2019 geleverde diensten.

Hieronder vallen onder andere kosten inzake samenwerking met Zadkine € 0,1 miljoen, met andere partners en een groot aantal verschillende kostensoorten, waaronder de grootste posten nog te betalen éénmalige uitkering aan personeel € 1,1 miljoen, nog te betalen OZB € 0,3 miljoen, nog te betalen huurlasten € 0,1 miljoen en nog te betalen accountantskosten € 0,1 miljoen.

8.6 Niet in de balans opgenomen verplichtingen

Per 31 december 2019 heeft Albeda:

- 26 huurcontracten met een gevarieerde looptijd (max. 2039) met een totale huursom van € 4,7 miljoen op jaarbasis. (2018: € 4,9 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.
- 3 leaseovereenkomsten voor personenauto's met een totale resterende contractverplichting van € 47.548 en een jaarlijkse verplichting van € 36.804.

Via investeringsverplichtingen is per 31 december 2019 een totaalbedrag van circa € 10,3 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 2019 bedragen € 6,1 miljoen en zijn per saldo € 2,9 miljoen gedaald ten opzichte van het saldo ultimo 2018 (€ 9,0 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.

8.7 Toelichting geconsolideerde exploitatierekening over het boekjaar 2019

(* € 1.000)

8.7.1 Baten

Rijksbijdrage

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Normatieve rijksbijdragen OCW	136.444	136.187	136.970
Geormerkte subsidies OCW	5.101	3.200	6.697
Overige subsidies OCW	36.750	32.977	32.328 +
Totaal	<u>178.295</u>	<u>172.364</u>	<u>175.995</u>

Figuur 43: Rijksbijdrage

Normatieve rijksbijdrage

De normatieve rijksbijdrage is in totaal €0,3 miljoen hoger dan begroot vanwege toegekende looncompensatie. De afname ten opzichte van 2018 met in totaal € 0,5 miljoen ontstaat met name door een daling van het aantal bestokigbare diploma's (outputvergoeding) en een daling van het macrobudget van OCW.

Geormerkte subsidies

De geormerkte subsidies zijn €1,6 miljoen lager dan 2018 en € 1,9 miljoen hoger dan begroot. De daling ten opzichte van 2018 wordt veroorzaakt door het aflopen van enkele tijdelijke subsidieregelingen. De stijging ten opzichte van de begroting wordt veroorzaakt door nieuw toegekende subsidies lerarenbeurs en zij-instromer (OCW heeft het macrobudget hiervoor verruimd), alsmede door enkele subsidies die pas na het opstellen van de begroting 2019 zijn toegekend. Zie voor de complete specificatie van geormerkte bijdragen de tabel in paragraaf 8.3.

Overige subsidies

De post overige subsidies betreft de wachtgeldbaten, de inzet van functiemixgelden, het Passend Onderwijs en Prestatiemiddelen/kwaliteitsgelden. De hogere realisatie ten opzichte van vorig jaar is grotendeels ontstaan door hogere inzet van functiemixgelden. (+ € 1,2 miljoen) en hogere ontvangst én inzet prestatiemiddelen (+ € 3,0 miljoen hoger ten opzichte van 2018)

Overige overheidsbaten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Gemeentelijke bijdrage educatie	5.120	4.292	4.523
Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies	2.638	1.928	2.242 +
Totaal	<u>7.758</u>	<u>6.220</u>	<u>6.765</u>

Figuur 44: Overige overheidsbaten

Onder de Gemeentelijke bijdrage educatie zijn de volgende subsidies verantwoord:

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
VAVO	3.078	3.023
WEB Rotterdam	2.001	1.470
WI trajecten	0	0
Overige	41	30 +
Totaal	<u>5.120</u>	<u>4.523</u>

Figuur 45: Gemeentelijke bijdrage educatie

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

De baten uit de WEB contracten bij gemeenten nemen toe als gevolg van het winnen van enkele aanbestedingen.

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

	Realisatie 2019	Realisatie 2018
VSV trajecten	254	201
Schoolmaatschappelijk werk	456	456
Rotterdams Onderwijs Beleid	15	0
DU Jeugd	460	453
Internationale stage (Erasmus +)	483	324
Algemeen diverse branches	870	705
Overige	100	103 +
Totaal	<u>2.638</u>	<u>2.242</u>

Figuur 46: Overige gemeentelijke bijdragen en subsidies

De projecten genoemd onder "algemeen diverse branches" betreft onder andere:

- Entree Plus € 0,1 miljoen
- Overstapcoaches € 0,1 miljoen
- Leren loont € 0,2 miljoen
- Project IT Campus € 0,1 miljoen

Werk in opdracht van derden

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Educatieve activiteiten en reïntegratie	0	0	0
Beroepsopleiding	4.165	3.916	3.871
Totaal	<u>4.165</u>	<u>3.916</u>	<u>3.871</u>

Figuur 47: Werk in opdracht van derden

Werk in opdracht van derden naar categorie	Realisatie 2019	Realisatie 2018
Inburgeringscontracten	539	542
Non profit organisaties	3.246	2.882
Nationale overheden	0	0
Internationale organisaties	17	16
Bedrijven	302	360
Particulieren	9	13
Maatwerktrajecten	52	58
Totaal	<u>4.165</u>	<u>3.871</u>

Figuur 48: Werk in opdracht van derden (naar categorie)

De contractbaten vinden voornamelijk plaats vanuit bedrijven en non-profit organisaties bij de Colleges Zorg, Hospitality en Techniek College Rotterdam.

Les- en examengelden

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Deelnemersbijdragen	1.977	1.366	1.840
Examengelden	98	58	165 +
Totaal	<u>2.075</u>	<u>1.424</u>	<u>2.005</u>

Figuur 49: Les- en examengelden

De deelnemersbijdragen betreffen vergoedingen voor extra activiteiten die vrijwillig kunnen worden afgenomen door deelnemers. Daarnaast zijn er vergoedingen van schoolkosten voor onderwijs-benodigdheden 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 2019 is hier € 0,5 miljoen (2018: € 0,4 miljoen) daadwerkelijk hieraan besteed (zie bijlage model G).

Overige baten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Huurontvangsten	1.672	1.497	2.016
Detacheringen	572	442	904
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	455	463	455
Overigen	2.195	1.920	2.108 +
Totaal	<u>4.894</u>	<u>4.322</u>	<u>5.483</u>

Figuur 50: Overige baten

De huurontvangsten zijn gedaald doordat de verrekening met Zadkine in verband met de samenwerking op het gebied van Techniek College Rotterdam (locaties RDM en Drutenstraat) anders gepresenteerd zijn in 2019 (alle verrekeningen met Zadkine inzake TCR zijn gesaldeerd onder overige baten).

De detacheringen zijn voorzichtig begroot. De daling ten opzichte van vorig jaar betreft een andere presentatie van de detacheringen aan Zadkine op het gebied van Techniek College Rotterdam (alle verrekeningen met Zadkine inzake TCR zijn gesaldeerd onder overige baten).

In de overige baten zijn de administratieve dienstverlening aan derden, teruggave WGA premie, stimuleringspremies, een verwachte teruggave van het UWV inzake transitievergoedingen en de verrekening met Zadkine inzake het samenwerkingsverband TCR opgenomen. In 2018 is hierin tevens de verkoopwinst van het pand aan de Mathenesserlaan ad € 1,1 miljoen opgenomen en was de verrekening met Zadkine inzake de samenwerking TCR anders gepresenteerd.

8.7.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	103.380	101.330	96.784
Sociale lasten	14.695	14.016	13.417
Pensioenlasten	16.114	15.221	14.289
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	702	-23	832
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	4.140	-1.925	4.148
Mutatie voorziening herstructurering	-3	-26	-29
Personeel niet in loondienst	15.071	12.875	16.373
Overige personeelslasten	2.487	5.848	4.260
	<u>156.586</u>	<u>147.316</u>	<u>150.074</u>
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-629	-220	-474 +
Totaal	<u>155.957</u>	<u>147.096</u>	<u>149.600</u>

Figuur 51: Personele lasten

De personeelsformatie van het Albeda is in 2019 toegenomen van 1.771 FTE in januari tot 1.824 FTE in december. De begroting ging uit van gemiddeld 1.789 FTE in 2019.

Het gemiddelde aantal FTE gedurende het verslagjaar 2019 bedroeg 1.798 FTE.

Het jaar 2018 telde een gemiddelde formatie van 1.730 FTE.

De hiermee gemoeide extra loonkosten bedragen ca € 4 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. Het genoemde saldo van de dotaties en vrijval van € 3,9 miljoen zijn voor een deel noodzakelijk om de voorzieningen van inactieven, wachtgeldverplichtingen, jubilea-uitkeringen en langdurig zieken en seniorenverlof (€ 2,1 miljoen) op het noodzakelijke niveau te houden en de onttrekkingen gedurende het jaar te compenseren. Tevens is gedoteerd aan de voorziening voor de uitvoering van de generatieregeling ad €1,8 miljoen.

Aan personeel niet in loondienst is € 1,3 miljoen minder ingezet dan vorig jaar. Albeda stuurt actief op het terugdringen van externe inhuur.

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.

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 (€ 2,1 miljoen in 2018).

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 € 0,8 miljoen (€ 0,4 miljoen in 2018).

Tenslotte is voor € 4,9 miljoen (€4,3 miljoen in 2018) ingehuurd door stafdiensten en ondersteunende diensten inzake uitvoering van projecten op het gebied van ICT, strategie etc.

Afschrijvingen

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Erfpacht terreinen	179	190	173
Gebouwen en terreinen	5.154	5.353	4.781
Bijzondere waardevermindering gebouwen en terreinen	0	0	0
Inventaris en apparatuur	1.713	1.828	1.703
ICT-inventaris	1.965	2.265	2.033 +
Totaal	<u>9.011</u>	<u>9.636</u>	<u>8.690</u>

Figuur 52: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Huren	5.692	5.574	5.708
Verplichtingen inzake afstoten panden	-109	0	-71
Onttrekking/dotatie voorziening onderhoud	-156	89	177
Onderhoudskosten vastgoed	2.620	2.320	2.104
Advieskosten vastgoed	92	65	103
Energie en water	1.942	1.951	1.742
Schoonmaak	2.289	2.044	2.166
Heffingen	660	650	648
Overige huisvestingslasten	256	351	466 +
Totaal	<u>13.286</u>	<u>13.044</u>	<u>13.043</u>

Figuur 53: Huisvestingslasten

De huurlasten zijn in lijn met 2018 en de begroting.

De verplichtingen inzake afstoot panden betreft met name de vrijval van de overige voorzieningen (afstootkosten inzake terugdringen m2 en asbestsanering). In 2018 zijn 2 panden verlaten waarvoor geen herstelkosten meer zijn gemaakt. In 2019 is 1 pand verlaten, waarbij een deel van de voorziening herstelkosten niet is gebruikt. Tevens is de asbestvoorziening voor het pand Slingeplein vrijgevallen in verband met de verkoop in 2020.

De onttrekking/dotatie voorziening onderhoud betreft met name de onttrekkingen voor de herstelkosten van het verlaten pand aan de Stolwijkstraat, alsmede het uitgevoerde onderhoud aan het Topsportcentrum.

De stijging van de onderhoudskosten wordt veroorzaakt doordat in 2019 meer aan servicekosten is betaald op de huurpanden.

De advieskosten vastgoed zijn in lijn met 2018 en de begroting.

De kosten voor energie en water zijn redelijk in lijn met de begroting en licht gestegen ten opzichte van 2018. De schoonmaakkosten zijn licht gestegen, met name als gevolg van gedurende 2018 betrokken nieuwe panden, hogere tarieven etc.. De heffingskosten zijn in lijn met vorig jaar en de begroting. De overige huisvestingslasten zijn per saldo €0,1 miljoen hoger dan begroot en €0,2 miljoen lager dan gerealiseerd in 2018. Dit wordt veroorzaakt door minder verhuisactiviteiten in 2019 ten opzichte van 2018.

Overige lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Administratie- en beheerslasten	7.756	7.152	8.940
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	6.847	6.844	7.188
Dotatie overige voorzieningen	70	94	59
Overige	3.839	3.781	3.621 +
Totaal	18.512	17.871	19.809

Figuur 54: Overige lasten (per categorie)

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

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Administratie- en beheerslasten			
Administratie en beheer	2.585	2.555	3.586
Reis- en verblijfskosten	62	58	58
Accountants- en advieskosten	225	182	261
Telefoon- en portokosten e.d.	1.083	1.215	1.248
Kantoorartikelen	210	239	265
Bestuurskosten	108	90	103
Overige administratie- en beheerskosten	3.483	2.813	3.419 +
	7.756	7.152	8.940

Figuur 55: Administratie- en beheerslasten

De administratie- en beheerslasten zijn € 1,0 miljoen lager dan vorig jaar en in lijn met de begroting. De daling wordt met name veroorzaakt doordat in 2018 de ICT omgeving voor Techniek College Rotterdam is gebouwd. Deze kosten (met name uitbesteed werk ICT) vallen weg in 2019.

De accountantskosten zijn redelijk in lijn met 2018 en zijn €43K hoger dan begroot.

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

- PR/communicatiekosten/evenementen € 1,8 miljoen (2018: € 1,8 miljoen)
- uitbesteed werk en advieskosten € 0,4 miljoen (2018: € 0,5 miljoen)
- overige materiële kosten € 0,1 miljoen (2018: € 0,1 miljoen)
- catering- en vergaderkosten € 0,7 miljoen (2018: € 0,7 miljoen)
- transport-/ koerierskosten € 0,1 miljoen (2018: € 0,1 miljoen)
- drukwerk-, repro-, en kopieerkosten € 0,4 miljoen (2018: € 0,3 miljoen)

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Inventaris, apparatuur en leermiddelen			
Inventaris	945	926	1.180
Software licenties	2.363	2.751	2.527
Leermiddelen	2.128	1.457	2.111
Examenkosten	1.411	1.710	1.370 +
	6.847	6.844	7.188

Figuur 56: Inventaris, apparatuur en leermiddelen

De totale kosten voor inventaris, apparatuur en leermiddelen zijn met € 0,3 miljoen gedaald ten opzichte van vorig jaar. Er is vooral minder klein inventaris aangeschaft en er worden minder softwarelicenties gebruikt.

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Dotatie overige voorzieningen	70	94	59

Figuur 57: Dotatie overige voorziening

De onttrekking / dotatie overige voorzieningen betreft de voorziening voor dubieuze debiteuren. De kosten in deze categorie liggen redelijk lijn met vorig jaar en de begroting.

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Overige			
Kantinekosten	318	344	339
Excursies/werkweek	823	763	923
Contributies	1.011	913	930
Abonnementen	244	123	141
Verzekeringen	151	107	149
Overige facilitaire lasten	<u>1.292</u>	<u>1.531</u>	<u>1.139</u> +
	<u>3.839</u>	<u>3.781</u>	<u>3.621</u>

Figuur 58: Overige lasten

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

Onderstaande tabellen geven de vereiste uitsplitsing van de accountants- en advieskosten voor het jaar 2019 en 2018 weer. De lasten in 2019 zijn afgenomen doordat er geen specifieke diensten ingehuurd op andere gebieden dan controle-opdrachten.

	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	<u>217</u>	<u>8</u>	<u>225</u>

Figuur 59: Accountants- en advieskosten (2019)

	EY Accountants LLP 2018	Overige accountants 2018	Totaal accountants- en advieskosten 2018
Onderzoek van de jaarrekening	145	7	152
Andere controleopdrachten	36		36
Adviesdiensten op fiscaal terrein			0
Andere niet-controle diensten	73		73
Accountantskosten voorgaande jaren			0 +
Totaal	<u>254</u>	<u>7</u>	<u>261</u>

Figuur 60: Accountants- en advieskosten (2018)

8.7.3 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Rentebaten	0	0	0
Rentelasten	-162	-173	-69 +
Totaal	<u>-162</u>	<u>-173</u>	<u>-69</u>

Figuur 61: Financiële baten en lasten

De rentelasten bestaan uit de lasten van langlopende leningen (€ 7K), 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.

9. Jaarrekening 2019 enkelvoudig

9.1 Balans per 31 december 2019

Enkelvoudig

(* € 1.000)

(na verwerking voorstel bestemming exploitatieresultaat)

activa

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
Materiële vaste activa (6.3.1)		
Gebouwen en Terreinen	53.539	53.107
Inventaris en apparatuur	11.503	11.935
Bouwkundige projecten in uitvoering	<u>8.306 +</u>	<u>673 +</u>
Totaal Materiële vaste activa	73.348	65.715
Financiële vaste activa (6.3.2)		
Deelnemingen	5.188	5.246
Vorderingen	<u>0 +</u>	<u>45 +</u>
Totaal Financiële vaste activa	5.188	5.291
Vorderingen (6.3.3)		
Debiteuren en deelnemers	2.400	2.437
Deelnemingen	0	0
Vorderingen op overheden	300	397
Overige vorderingen en overlopende activa	<u>6.897 +</u>	<u>3.015 +</u>
Totaal Vorderingen	9.597	5.849
Liquide middelen (6.3.4)	<u>42.059 +</u>	<u>51.735 +</u>
Totaal activa	<u><u>130.192</u></u>	<u><u>128.590</u></u>

Figuur 62: Balans jaarrekening (enkelvoudig) activa, per 31 december 2019

passiva

	<u>31 december 2019</u>	<u>31 december 2018</u>
Eigen Vermogen (6.3.5)		
Algemene reserve	54.919	54.660
Voorzieningen (6.3.6)		
Personeelsvoorzieningen	12.753	12.822
Overige voorzieningen	<u>365 +</u>	<u>605 +</u>
Totaal Voorzieningen	13.118	13.427
Langlopende schulden (6.3.7)		
Kredietinstellingen	<u>20.058 +</u>	<u>10.082 +</u>
Totaal Langlopende schulden	20.058	10.082
Kortlopende schulden (6.3.8)		
Kredietinstellingen	25	23
Crediteuren en overige kortlopende schulden	8.778	7.924
Pensioenen, belastingen en sociale premies	8.397	8.325
Overlopende passiva	<u>24.897 +</u>	<u>34.149 +</u>
Totaal Kortlopende schulden	<u>42.097 +</u>	<u>50.421 +</u>
Totaal passiva	<u>130.192</u>	<u>128.590</u>

Figuur 63: Balans jaarrekening (enkelvoudig) passiva, per 31 december 2019

9.2 Staat van baten en lasten 2019

Enkelvoudig

(* € 1.000)

	<u>Realisatie 2019</u>	<u>Begroting 2019</u>	<u>Realisatie 2018</u>
Baten (6.4.1)			
Rijksbijdragen	178.295	172.364	175.995
Overige overheidsbijdragen en subsidies	7.758	6.220	6.765
Werk in opdracht van derden	4.165	3.916	3.871
Les- en Examengelden	2.075	1.424	2.005
Overige baten	<u>3.540 +</u>	<u>2.937 +</u>	<u>4.184 +</u>
Totaal Baten	195.833	186.861	192.820
Lasten (6.4.2)			
Personele lasten	154.984	146.086	148.676
Afschrijvingen	8.837	9.549	8.511
Huisvestingslasten	12.995	12.825	12.922
Overige lasten	<u>18.976 +</u>	<u>18.154 +</u>	<u>20.207 +</u>
Totaal lasten	195.792 -/-	186.614 -/-	190.316 -/-
Saldo baten en lasten	41	247	2.504
Resultaat deelnemingen (6.4.3)	375	388	465
Financiële baten en lasten (6.4.4)	<u>-157 +</u>	<u>-170 +</u>	<u>-60 +</u>
	<u>218 +</u>	<u>218 +</u>	<u>405 +</u>
Netto resultaat	259	465	2.909

Figuur 64: Staat van baten en lasten jaarrekening 2018 (enkelvoudig)

9.3 Toelichting op de enkelvoudige balans per 31 december 2019

(* € 1.000)

Voor de algemene grondslagen, waardering en resultaatbepaling wordt verwezen naar paragraaf 5.1. In dit hoofdstuk is alleen de relevante informatie opgenomen, die afwijkend is van de geconsolideerde jaarrekening.

9.3.1 Materiële vaste activa

	Gebouwen en terreinen	Inventaris en apparatuur	Bouwkundige projecten in uitvoering	totaal materiële vaste activa
Aanschafwaarde	86.972	24.177	673	111.822
Cumulatieve afschrijving en waardevermindering	-33.865	-12.242	0	-46.107 +
Boekwaarde 31 december 2018	53.107	11.935	673	65.715
Investeringen	714	3.169	12.587	16.470
Desinvesteringen	0	0	0	0
Afschrijving desinvesteringen	0	0	0	0
Buitengebruikstelling activa 2019	0	0	0	0
Afschrijving buitengebruikstelling activa 2019	0	0	0	0
Herrubricering naar investeringen gebouwen	4.954	0	-4.954	0
Bijzondere waardevermindering	0	0	0	0
Afschrijvingen	-5.236	-3.601	0	-8.837 +
Boekwaarde per 31 december 2019	53.539	11.503	8.306	73.348
Aanschafwaarde per 31 december 2019	92.640	27.346	8.306	128.292
Cumulatieve afschrijvingen en waardevermindering	-39.101	-15.843	0	-54.944 +
Boekwaarde per 31 december 2019	53.539	11.503	8.306	73.348

Figuur 65: Materiële vaste activa

De investeringen in 2019 betreffen de nieuwbouwprojecten Rotterdam-The Hague Airport en Middelharnis, 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.

9.3.2 Financiële vaste activa

	boekwaarde 1 januari 2019	investeringen en verstrekte leningen	des- investeringen en afgeloste leningen	resultaat deelnemingen	uitkering deelnemingen	boekwaarde 31 december 2019
Deelnemingen	5.246	0	0	375	433	5.188
Overige vorderingen	45	0	45	0	0	0 +
Totaal	5.291	0	45	375	433	5.188

Figuur 66: 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 bijlage 8.2)

De overige vordering betrof een in 2010 verstrekte lening aan Exploitatie Topsportcentrum B.V. met een hoofdsom van € 350.000 en een looptijd van 10 jaar tot 30 juni 2020.

In 2011 is deze lening verhoogd met € 100.000. De rentevergoeding bedraagt 5,0% per jaar.

In 2019 is de laatste termijn afgelost.

Deze lening, die is verstrekt in het kader van gemaakte financieringsafspraken op concernniveau, ligt in het verlengde van de scheiding tussen publiek en private middelen.

Investerings in private activiteiten worden alleen uitgevoerd als er sprake is van een onderwijskundige meerwaarde of als het versterking van de continuïteit betreft.

9.3.3 Vorderingen

	31 december 2019	31 december 2018
Debiteuren en deelnemers		
Debiteuren	1.809	2.175
Deelnemers/cursisten	950	665
Af: Voorziening wegens oninbaarheid	-359	-403 +
Totaal	<u>2.400</u>	<u>2.437</u>

Figuur 67: Vorderingen op debiteuren en deelnemers

	31 december 2019	31 december 2018
Vorderingen op overheden		
Overige overheden	300	397 +
Totaal	<u>300</u>	<u>397</u>

Figuur 68: Vorderingen op overheden

	31 december 2019	31 december 2018
Overige vorderingen en overlopende activa		
Personeel	0	29
Omzetbelasting	259	0
Overige	1.422	163
Vooruitbetaalde kosten	1.225	1.179
Nog te ontvangen inkomsten	3.949	1.610
Verstreckte voorschotten	42	34
Totaal	<u>6.897</u>	<u>3.015</u>

Figuur 69: Overige vorderingen en overlopende activa

9.3.4 Liquide middelen

	31 december 2019	31 december 2018
Kasmiddelen	113	104
Tegoeden op bank- en girorekeningen	41.946	51.631 +
Totaal	<u>42.059</u>	<u>51.735</u>

Figuur 70: Liquide middelen

9.3.5 Verloopoverzicht Eigen Vermogen

(in € 1.000)

	<u>2019</u>	<u>2018</u>
Algemene reserve per 1 januari	54.660	51.751
Exploitatieresultaat	-/-116	2.444
Resultaat deelnemingen	<u>375</u>	<u>465</u>
Algemene reserve per 31 december	54.919	54.660
	=====	=====

9.3.6 Voorzieningen

	Voorziening personeel	Voorziening uitgestelde personele beloningen	Voorziening herstruc- turering	totaal personeels- voorzien- ingen	Overige voorzien- ingen	totaal overige voorzien- ingen
1 januari 2019	6.824	5.490	508	12.822	605	605
Dotatie	4.451	693	0	5.144	0	0
Onttrekking	-3.853	-353	0	-4.206	-131	-131
Vrijval	-360	-644	-3	-1.007	-109	-109 +
31 december 2019	<u>7.062</u>	<u>5.186</u>	<u>505</u>	<u>12.753</u>	<u>365</u>	<u>365</u>
Kortlopend deel (<1 jaar)	4.223	127	0	4.350	0	0
Langlopend deel (>1 jaar)	2.839	5.059	505	8.403	365	365
Langlopend deel (>5 jaar)	0	0	0	0	0	0

Figuur 71: Voorzieningen

9.3.7 Langlopende schulden

	1 januari 2019	aangegane leningen	extra aflossing 2019	aflossingen 2019	31 december 2019	looptijd > 1 jaar	looptijd > 5 jaar	rentevoet
Langlopend deel schulden								
Gem. Hellevoetsluis (Fazant)	82	0	0	24	58	58	0	4,75 vast
Schatkistlening	10.000	10.000	0	0	20.000	3.952	16.048	1,03 vast
Totaal	<u>10.082</u>	<u>10.000</u>	<u>0</u>	<u>24</u>	<u>20.058</u>	<u>4.010</u>	<u>16.048</u>	

Figuur 72: Langlopende schulden

9.3.8 Kortlopende schulden

Kredietinstellingen	31 december 2019	31 december 2018
kortlopend deel langlopende schuld kredietinstellingen	<u>25</u>	<u>23 +</u>
Totaal	<u><u>25</u></u>	<u><u>23</u></u>

Figuur 73: Kortlopende schulden kredietinstellingen

	31 december 2019	31 december 2018
Crediteuren en overige kortlopende schulden		
Crediteuren	6.461	6.452
Schulden aan groepsmaatschappijen	109	82
Schulden aan overheden	1.778	897
Overig	430	493 +
Totaal	<u>8.778</u>	<u>7.924</u>

Figuur 74: Crediteuren en overige kortlopende schulden

	31 december 2019	31 december 2018
Pensioenen, belastingen en sociale premies		
Loonbelasting	6.554	6.396
Omzetbelasting	0	63
Schulden terzake van pensioenen	1.843	1.866 +
Totaal	<u>8.397</u>	<u>8.325</u>

Figuur 75: Pensioenen, belastingen en sociale premies

	31 december 2019	31 december 2018
Overlopende passiva		
Vooruitontvangen college- en les gelden	418	230
Vooruitontvangen subsidies OCW geoormerkt	3.338	4.073
Vooruitontvangen overige subsidies OCW	11.598	20.689
Vooruitontvangen termijnen	908	836
Vakantiegeld en verlofdagen	5.150	5.988
Overige	3.485	2.333 +
Totaal	<u>24.897</u>	<u>34.149</u>

Figuur 76: Overlopende passiva

9.4 Toelichting op de enkelvoudige exploitatierekening over het boekjaar 2019

(* € 1.000)

9.4.1 Baten

Overige baten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Huurontvangsten	327	120	729
Detacheringen	572	442	904
Ontvangsten kantines, restaurants, automaten	455	463	455
Overigen	2.186	1.912	2.096 +
Totaal	<u>3.540</u>	<u>2.937</u>	<u>4.184</u>

Figuur 77: Overige baten

9.4.2 Lasten

Personele lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Lonen en salarissen, incl. verplichtingen VU/ZKOO	102.820	100.983	96.245
Sociale lasten	14.599	13.956	13.329
Pensioenlasten	16.072	15.179	14.248
Bovenwettelijke wachtgelduitkering	702	-23	832
Dotatie/vrijval personele voorzieningen	4.140	-1.925	4.119
Mutatie voorziening herstructurering	-3	0	-3
Personeel niet in loondienst	14.758	12.310	16.119
Overige personeelslasten	2.525	5.826	4.261
af: Uitkeringen (AAW/ZW-opbrengsten)	-629	-220	-474 +
Totaal	154.984	146.086	148.676

Figuur 78: Personele lasten

Afschrijvingen

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Erfpacht terreinen	179	190	173
Gebouwen en terreinen	5.057	5.353	4.685
Bijzondere waardevermindering gebouwen en terreinen	0	0	0
Terugname bijzondere waardevermindering gebouwen en terreir	0	0	0
Inventaris en apparatuur	1.642	1.746	1.625
ICT-inventaris	1.959	2.260	2.028 +
Totaal	8.837	9.549	8.511

Figuur 79: Afschrijvingen

Huisvestingslasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Huren	6.008	5.962	6.083
Verplichtingen inzake afstoten panden	-109	0	-71
Onttrekking/dotatie voorziening onderhoud	-131	0	0
Onderhoudskosten vastgoed	2.504	2.261	2.192
Advieskosten vastgoed	92	65	103
Energie en water	1.633	1.668	1.511
Schoonmaak	2.222	2.021	2.138
Heffingen	521	522	541
Overige huisvestingslasten	255	326	425 +
Totaal	12.995	12.825	12.922

Figuur 80: Huisvestingslasten

Overige lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Administratie- en beheerslasten	8.278	7.858	9.394
Inventaris, apparatuur en leermiddelen	6.798	6.821	7.147
Dotatie overige voorzieningen	69	94	53
Overige	3.831	3.381	3.613 +
Totaal	18.976	18.154	20.207

Figuur 81: Overige lasten

9.4.3 Resultaat deelnemingen

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Resultaat gelieerde instellingen	375	388	465 +
Totaal	<u>375</u>	<u>388</u>	<u>465</u>

Figuur 82: Resultaat deelnemingen

Het resultaat van gelieerde ondernemingen is als volgt opgebouwd:

• C.V. Kop van Zuid	voordelig	368K +
• Stichting beheer BOG	voordelig	0K
• Exploitatie TopSportCentrum B.V.	voordelig	7K +
• Stichting BOG	voordelig	0K
• Matrix B.V.	voordelig	<u>0K</u>
		375K +

In de C.V. Kop van Zuid wordt de verhuur van een deel van het pand aan de Rosestraat aan het Albeda College 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 het Albeda College. 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 het Albeda College zonder winstoogmerk.

Binnen de deelneming Matrix B.V. worden geen activiteiten meer uitgevoerd.

9.4.4 Financiële baten en lasten

	Realisatie 2019	Begroting 2019	Realisatie 2018
Rentebaten	0	0	10
Rentelasten	-157	-170	-70 +
Totaal	<u>-157</u>	<u>-170</u>	<u>-60</u>

Figuur 83: Financiële baten en lasten

De rentelasten hebben betrekking op de Schatkistlening ad € 20 miljoen.

10. Overige gegevens/gebeurtenissen na balansdatum

Na balansdatum 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. Met name het contractonderwijs zal geconfronteerd worden met een inkomstendaling. In totaal verwacht Albeda over 2020 circa € 0,7 miljoen tekort ten opzichte van het begrote resultaat als gevolg van de coronacrisis, ervan uitgaande dat de fysieke lessen per 1 september weer opgestart mogen worden. 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.



11. Bijlagen

11.1 Algemene gegevens

Raad van Toezicht

Naam	Periode	Functie
De heer L. Knegt	met ingang van 1 juli 2016	Voorzitter
De heer S.P. Lubbers	met ingang van 1 juli 2013	Lid
Mevrouw E. van der Vliet	tot en met 31-8-2018	Lid
De heer R.P. Zevenbergen	tot en met 31-8-2018	Lid
Mevrouw A.M. Huibrechtse-Truijens	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw B. Sabourian	met ingang van 1 september 2018	Lid
Mevrouw E.A.A.M van Welie	tot en met 12 juli 2019	Lid
Mevrouw W.F. de Mooij	met ingang van 1 oktober 2014	Lid
De heer H.C. Theisens	met ingang van 1 september 2017	Lid

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	Lid

Gegevens over de rechtspersoon

Naam instelling : Albeda
Bevoegd gezag : Stichting Albeda
Adres : Rosestraat 1101/1103
Postadres : Postbus 9451
Postcode/plaats : 3007 AL Rotterdam

E-mail : r.kooren@albeda.nl
Internet site : www.albeda.nl

Brinnummer : 00GT

Contactpersoon : de heer R. Louwerse, lid College van Bestuur
E-mail : r.louwerse@albeda.nl

Stafbureau : Haastrechtstraat 3
: 3079 DC Rotterdam
: Tel. 010 497 37 37

Beroepsonderwijs colleges

Albeda Startcollege	: Sportlaan 90, 3078 WR Rotterdam Tel. 010 292 82 00
Albeda Zorgcollege	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam Tel. 010 290 10 10
Albeda College Economie & Ondernemen	: Zr. Hennekeplein, 3033 BW Rotterdam Tel. 010 443 01 00
	: Weena 743, 013 AL Rotterdam Tel. 010 433 85 00
Cluster Hospitality	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam Tel. 010 290 10 10
Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment	: Van Zandvlietplein 20, 3077 AA Rotterdam Tel. 010 497 12 00
Techniek College Rotterdam	: Haastrechtstraat 3, 3079 DC Rotterdam Tel. 010 497 37 37
Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk	: Rosestraat 1101/1103, 3071 AL Rotterdam Tel. 010 290 10 10

Contractonderwijs

Educatie	: Baljuwstraat 2, 3039 AK Rotterdam Tel. 010 443 66 00
----------	---

11.2 Verbonden partijen

(* € 1.000)

naam	juridische vorm	statutaire zetel	code activiteiten	eigen vermogen 31 december 2019	Omzet 2019	resultaat 2019	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	490	3.075	7	Ja	Ja	100%	100%
Exploitatie Branche Opleidingscentrum Kop van Zuid	C.V.	Rotterdam	3	4.550	465	368	Ja	Ja	100%	100%
Beheer Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	3	110	-	-	Ja	Ja	100%	100%
Interconf. Branche Opleidingscentr. Gez	Stichting	Rotterdam	4	1	225	-	Ja	Ja	100%	100%
				5.174	3.765	375				
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										

11.3 Overzicht geormerkte subsidies OC&W

(* € 1.000)

Omschrijving	Toewijzing		bedrag van toewijzing	ontvangen t/m 2019	de prestatie is ultimo verslagjaar conform de subsidiebeschikking	
	Kenmerk	Datum			geheel uitgevoerd en afgerond	nog niet geheel afgerond
Geormerkt zonder verrekeningsclausule						
Zij instroom 2016	788282-3	20-12-2016	380	380	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 2016	785516-1	20-12-2016	151	151	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zij instroom 2017	865458-01	4-12-2017	260	260	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 2017	852062-01	4-12-2017	300	300	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zij instroom 2018	942022-1	19-12-2018	320	320	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 2018	852062-01	4-12-2018	273	273	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zij instroom 2019	962602-1	19-2-2019	520	520	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Lerarenbeurs 2019	1006128-1	19-6-2019	200	200	<input type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>
Totaal			2.404	2.404		

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per	Saldo per
	Kenmerk	Datum						
G2.A Geormerkt en aflopend in jaar 2019								
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (derden) 2018	17714 U	14-11-2016	2.841	2.841	-	-	2.841	-
MBO investering RIF 2015 (OCW)	704913-1	21-5-2015	192	192	-	-	192	-
MBO investering RIF 2015 (cofinanciering)	704913-1	21-5-2015	406	406	-	-	406	-
Schoolmaatschappelijk Werk 2018	874299-2	22-1-2018	723	723	-	-	723	-
Studentenfonds 18-min 2018	926374-2	21-8-2018	402	402	-	-	402	-
Doorstroomprog.MBO-HBO/beschikking DHBO17015	DHBO17015	43031	200	200	-	-	200	-
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2018	17714 U	14-11-2016	2.053	2.053	-	-	2.053	-
			6.817	6.817	-	-	6.817	-

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen per	Subsidie ontvangsten in 2019	Overige ontvangsten 2019	Eigen bijdrage 2019	Lasten 2019	Totale kosten t/m	Saldo per
	Kenmerk	Datum								
B. Geormerkt en doorlopend na jaar 2019										
Studentenfonds 18-min 2019	1003927-1	19-5-2019	398	-	398	-	-	178	178	220
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (Albeda) 2019	17714 U	14-11-2016	2.053	-	2.053	-	-	-	0	2.053
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (derden) 2019	17714 U	14-11-2016	2.841	-	2.841	-	-	2.841	2.841	-
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (derden) 2017	17714 U	14-11-2016	2.876	26	-	-	-	-	2.850	26
RIF Cloud Engineering	RIF17024	13-10-2017	592	402	118	-	-	156	228	364
RIF17030/Rotterdamse Plus/contractwaarde 560032342	RIF17030	1-10-2017	337	217	67	-	-	62	115	222
Regionale aanpak VSV plusmiddelen (derden) 2016	17714 U	20-12-2016	2.876	22	-	-	-	-	2.854	22
RIF RDM training Plant	RIF1605	20-10-2016	888	710	178	-	-	552	552	336
Subtotaal			12.861	1.377	5.655	-	-	3.789	9.618	3.243
Geormerkt zonder verrekeningsclausule			2.404	354	840			751	1.961	443
Totaal			15.265	1.731	6.495	-	-	4.540	11.579	3.686

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Ontvangen per	Subsidie ontvangsten in 2019	Overige ontvangsten 2019	Eigen bijdrage 2019	Lasten 2019	Totale kosten t/m	Saldo per
	Kenmerk	Datum								
Overige subsidies niet behoren tot de G2 gelden										
VSV prestatiebox 2019	1016025-1	19-8-2019	641	-	641	-	-	-	0	641
Kwaliteitsafspraken 2019	1002024-1	19-4-2019	15.833	-	15.833	-	-	14.408	14.408	1.425
VSV prestatiebox 2018	936057-1	20-11-2018	673	673	-	-	-	-	0	673
Resultaatafhankelijk budget BPV 2018	939737-1	19-12-2018	3.867	531	-	-	-	55	3.391	476
VSV prestatiebox 2018	865592-2	19-10-2017	200	200	-	-	-	-	0	200
VSV prestatiebox 2016 variabel	784954-1	20-10-2016	500	500	-	-	-	429	429	71
Salarismix MBO Randstad 2019	959186-1	18-1-2018	5.402	-	5.402	-	-	-	0	5.402
Salarismix MBO Randstad 2018	884219-1	18-1-2018	5.280	5.280	-	-	-	2.570	0	2.710
Salarismix MBO Randstad 2017	802219-1	20-1-2017	5.160	5.160	-	-	-	5.160	-	-
Salarismix MBO Randstad 2016	734346-1	20-1-2016	5.036	1.495	-	-	-	1.495	5.036	-
Salarismix MBO Randstad 2015	664990-2	18-12-2014	5.016	-	-	-	-	-	-	-
Salarismix MBO Randstad 2014	592992-1	18-12-2013	5.002	-	-	-	-	-	-	-
Salarismix MBO Randstad 2013	BEK-12/84096 M	20-12-2012	4.991	-	-	-	-	-	-	-
Totaal			57.601	13.839	21.876	-	-	24.117	23.264	11.598

Omschrijving	Toewijzing		Bedrag van toewijzing	Subsidie-ontvangsten t/m verslagjaar	Overige ontvangsten	Eigen bijdrage	Totale kosten per	Saldo per
	Kenmerk	Datum						
Overige subsidies niet behoren tot de G2 gelden aflopend in jaar 2019								
Kwaliteitsafspraken 2018	862352-1	19-12-2017	7.120	7.120	-	-	7.120	-
OSMRD			135	135	-	-	135	-
Studiewaarde SW6B	935936-2	20-11-2018	7.717	7.717	-	-	7.717	-
VSV prestatiebox 2016	709977-1	29-9-2015	150	150	-	-	150	-
VSV prestatiesubsidie 2014	651298-1	20-10-2014	700	700	-	-	700	-
			15.822	15.822	-	-	15.822	-

11.4 Te verrekenen cursusgeld 2019 / 2020

(* € 1.000)

	niveau 1 + 2	niveau 3 + 4	Totaal
Beroepsonderwijs			
TCR: Alb./Zadk. Deel Albeda	2	5	7
TCR: Albeda	47	355	402
Cluster Hospitality	8	97	105
Albeda College Economie & Ondernemen		189	189
Cluster Lifestyle, Sport & Entertainment		43	43
Albeda College Sociaal & Pedagogisch Werk		134	134
Albeda Zorgcollege	31	1.469	1.500
Albeda Startcollege	12	11	23
Totaal	100	2.303	2.403
Reeds verrekend via de maandelijkse bekostiging			1.788
		Saldo	615

11.5 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 € 194.000, ontslagvergoedingen van boven € 75.000 en uitbetalingen aan interim functionarissen, die langer dan zes maanden in dienst zijn geweest bij het Albeda College tegen een omgerekend salaris van €194.000 bij volledig dienstverband.

Het voor Albeda toepasselijke bezoldigingsmaximum is in 2019 € 194.000. 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 13e maand van de functievervulling.

<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen	R.G. Louwerse
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1,0	1,0	1,0
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	172.577	150.078	153.449
Beloningen betaalbaar op termijn	20.987	20.190	20.715
<i>Subtotaal</i>	193.564	170.268	174.164
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	194.000	194.000	194.000
<i>-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag</i>	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Totale bezoldiging	193.564	170.268	174.164
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	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.
Gegevens 2018			
<i>bedragen x € 1</i>	R.J.M. Kooren	A.C.M. Romeijnders - van Tiggelen	R.G. Louwerse
Functiegegevens	Voorzitter CvB	Lid CvB	Lid CvB
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Omvang dienstverband (als deeltijdfactor in fte)	1	1	1
Dienstbetrekking?	ja	ja	ja
Bezoldiging			
Beloning plus belastbare onkostenvergoedingen	169.168	132.265	139.901
Beloningen betaalbaar op termijn	19.406	18.535	18.842
<i>Subtotaal</i>	188.574	150.800	158.743
<i>Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum</i>	189.000	189.000	189.000
Totale bezoldiging	188.574	150.800	158.743

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 C 1	L. Knegt	S.P. Lubbers	H.C. Theisens	E.A.A.M. van Welie	W.F. de Mooij	B. Sabourian	A.M. Huijbregt se- Truijens
Funcatiegegevens	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2019	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 12/7	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	16.868	14.500	12.500	6.250	12.500	12.500	12.500
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	29.100	19.400	19.400	10.258	19.400	19.400	19.400
-/- Onverschuldigd betaald en nog niet terugontvangen bedrag	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Reden waarom de overschrijding al dan niet is toegestaan	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Toelichting op de vordering wegens overschuldigde betaling	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.	N.v.t.
Gegevens 2018							
bedragen x C 1 (excl. BTW)	L. Knegt	S.P. Lubbers	H.C. Theisens	E.A.A.M. van Welie	W.F. de Mooij	B. Sabourian	A.M. Huijbregt se- Truijens
Funcatiegegevens	Voorzitter	Vice Voorzitter	Lid	Lid	Lid	Lid	Lid
Aanvang en einde functievervulling in 2018	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12	1/1 - 31/12	1/9 - 31/12	1/9 - 31/12
Bezoldiging							
Totale bezoldiging	15.479	13.000	11.000	3.667	11.000	3.667	3.667
Individueel toepasselijke bezoldigingsmaximum	28.350	18.900	18.900	6.317	18.900	6.317	6.317

Per 12 juli 2019 is mevrouw E.A.A.M. van Welie afgetreden als lid.

Bezoldiging topfunctionarissen en gewezen topfunctionarissen zonder dienstbetrekking

	Voorzitters- clause van toepassing	Ingangs- datum dienst verband	Eind- datum dienst verband	Omvang dienst- verband FTE	Beloning 2019	Belastbare vaste en variabele onkosten- vergoeding en 2019	Voorzieningen beloningen betaalbaar op termijn 2019	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienst- verband 2019	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen 2019
N.v.t.									

Vermelding niet topfunctionarissen 2019

	functie omschrijving	Ingangs- datum dienst verband	Eind- datum dienst verband	Omvang dienst- verband FTE	Beloning 2019	Belastbare vaste en variabele onkosten- vergoeding en 2019	Voorzieningen beloningen betaalbaar op termijn 2019	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienst- verband 2019	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen 2019
N.v.t.									

Vermelding niet topfunctionarissen 2018

	functie omschrijving	Ingangs- datum dienst verband	Eind- datum dienst verband	Omvang dienst- verband FTE	Beloning 2018	Belastbare vaste en variabele onkosten- vergoeding en 2018	Voorzieningen beloningen betaalbaar op termijn 2018	Uitkeringen wegens beëindiging v/h dienst- verband 2018	Motivering overschrijding norm en andere toelichtingen 2018
N.v.t.									

11.6 Samenstelling en nevenfuncties college van bestuur

De heer R.J.M. (Ron) Kooren, voorzitter (vanaf 1 oktober 2015)

Portefeuille: strategie, externe betrekkingen, onderwijs en kwaliteit

Nevenfuncties:

- Bestuurslid VNO-NCW Rotterdam
- Voorzitter bestuur IT campus Rotterdam

Mevrouw A.C.M. (Anky) Romeijnders – Van Tiggelen, lid (vanaf 1 maart 2016)

Portefeuille: onderwijs en kwaliteit

Nevenfuncties:

- Lid cliëntenraad Internos Drechtsteden
- Lid raad van toezicht The Dutch Alliance
- Bestuurslid Rotterdam Vakmanstad
- Lid raad van toezicht stichting OPOD

De heer R.G. (René) Louwerse, lid (vanaf 1 januari 2016)

Portefeuille: bedrijfsvoering en financiën

Nevenfuncties:

- Lid raad van toezicht Scholengroep Holland
- Lid raad van toezicht Quadrant kinderopvang te Gouda
- Bestuurslid EIC Mainport Rotterdam
- Bestuurslid stichting RDM Trainingplant
- Bestuurslid IT campus Rotterdam

11.7 Samenstelling en nevenfuncties raad van toezicht

De heer L. (Laurens) Knegt

Benoemd tot 1 juli 2020, eerste termijn en herbenoembaar.

Voorzitter rvt, voorzitter remuneratiecommissie

Hoofdfunctie:

- Eigenaar Paradera Consultancy

Nevenfuncties:

- 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 van de Audit Commissie Stichting BOOR te Rotterdam
- Bestuurslid van de theatervereniging Sociëteit Casino te Den Bosch
- Extern adviseur HVC Groep NV, te Alkmaar

De heer S.P. (Steven) Lubbers

Benoemd tot 1 juli 2021, tweede termijn en niet herbenoembaar

Vicevoorzitter rvt, lid remuneratiecommissie

Hoofdfunctie:

- Directeur Hollandia Vastgoed B.V.

Nevenfuncties:

- Voorzitter RVC | De Goede Ree B.V.
- Lid raad van toezicht Kunsthal Rotterdam

Mevrouw W.F. (Willy) de Mooij

Benoemd tot 1 oktober 2022, tweede termijn en niet herbenoembaar

Voorzitter Audit Committee

Hoofdfunctie:

- Lid raad van bestuur Vestia, Rotterdam

Nevenfunctie:

- Lid raad van toezicht Amsterdam UMC (per 1 januari 2020)

De heer H.C. (Henno) Theisens

Benoemd tot 1 september 2021, eerste termijn en herbenoembaar

Voorzitter onderwijscommissie

Hoofdfunctie:

- Leading lector platform Goed bestuur voor een veilige wereld, De Haagse Hogeschool

Nevenfunctie:

- Lid raad van toezicht Hogeschool van Amsterdam
- Lid redactieraad TH&MA Hoger Onderwijs

Mevrouw A.M. (Anne) Huibrechtse-Truijens

Benoemd tot 1 september 2022, eerste termijn en herbevoembaar
Lid Audit Committee

Hoofdfunctie:

- Sustainable Innovation expert bij ABN AMRO Bank N.V

Mevrouw B. (Baharak) Sabourian:

Benoemd tot 1 september 2022, eerste termijn en herbenoembaar
Lid Audit Committee (tot 1 sept 2019), lid onderwijscommissie (vanaf 1 sept 2019)

Hoofdfunctie:

- Directievoorzitter in opleiding bij Rabobank Groep

Nevenfunctie:

- Lid raad van toezicht Kunsthal Rotterdam

Mevrouw E.A.A.M. (Liesbeth) van Welie

Lid raad van toezicht tot 12 juli 2019
Lid onderwijscommissie

Hoofdfunctie:

- Eigenaar, Van Welie Kennis voor Onderwijs

Nevenfuncties:

- Lid raad van toezicht Universiteit Leiden
- Lid raad van toezicht Saxion Hogescholen
- Senior adviseur, Sardes Kennis voor Beleid en Praktijk Utrecht
- Lid begeleidingscommissie Leerstoel Health, Education and Work, Universiteit Maastricht
- Lid NVAO panels Instellingstoets kwaliteitszorg en Kwaliteitsafspraken