

A photograph of a paint can and a brush on a workbench. The paint can is white with a red label that has the word 'SCOLITHE' visible. The lid of the can is red and has some paint on it. A brush with orange bristles is in the foreground. The background is a blurred workshop setting.

20
05

jaarverslag

Ma

Mediacollege Amsterdam

inhoud

Ma en haar omgeving	4
Ma en haar onderwijs	12
Ma en haar medewerkers	24
Ma en haar faciliteiten	34
Ma en haar financiën	38



C o l o f o n

Redactie: Lensink Van Berkel Communicatie • Vormgeving: Raadgever en Partners • Fotografie: Roelof Pot • Drukwerk: Klomp Grafische Communicatie



Ma



1 Ma en haar omgeving

KERNACTIVITEIT

kwalificeren van en doorleren voor aankomende vakprofessionals

Het mediacollege Amsterdam (Ma) bedient noordwest Nederland met onderwijs voor beroepen in de sector media, communicatie, informatie en kunst. Onze deelnemers gaan als gekwalificeerde vakprofessionals werken bij ondermeer printmediabedrijven, reclamebureaus, ontwerpbureaus, (multi)mediabedrijven, audiovisuele bedrijven, theaters, musea en in de zakelijke dienstverlening.

Dit perspectief op werk wordt reeds geboden aan onze deel-

nemers in ons eigen voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs, dat gericht is op doorstroming naar onze basisberoeps- (niveau 2), vak- (niveau 3) en middenkaderopleidingen (niveau 4) op het gebied van vormgeven, management en techniek. Met een diploma kan men direct aan de slag in de beroepspraktijk of succesvol doorstromen naar verschillende hbo-opleidingen op het gebied van media, communicatie, vormgeving en ICT.

Daarnaast biedt Ma bedrijven en individuele cursisten op commerciële basis mogelijkheden voor beroepsmatige ontplooiing en bijscholing met (avond)cursussen en maatprojecten zoals in-company trainingen via het Grafisch Media Instituut (GMI).

in regionale verbanden

Ma is gaan samenwerken met hogescholen om de doorstroom van mbo naar hbo te stimuleren en meer gestalte te geven. Zo zijn er con-

venanten afgesloten of in voorbereiding met Hogeschool InHolland en de Hogeschool van Amsterdam. Voor specifieke doelgroepen verzorgt Ma samen met het ROC van Amsterdam geïntegreerde trajecten educatieberoepsonderwijs met een beroepsperspectief als gekwalificeerd assistent (niveau 1) en basisberoepsbeoefenaar (niveau 2).

Met Heliomare worden beroepsleidingen verzorgd voor gehandicapten.

bestuurlijke context

2005 stond voor Ma in het teken van de voorbereiding van de invoering van het beoogde governance model waarbij een Raad van Toezicht intern toezichthouder is en het College van Bestuur bevoegd gezag is en als zodanig de bestuurlijke verantwoordelijkheid draagt. Deze nieuwe bestuursvorm is per 1 januari 2006 ingegaan.

Een poging tot strategische samenwerking van Ma met het Grafisch Lyceum Utrecht is mislukt op grond van te grote verschillen in draagkracht, draagvlak en en met name cultuur bij beide instellingen.

Ieden Raad van Toezicht

	soort zetel	rol
P.G. Kwak	branchezetel	voorzitter
R.J. Laenen	kwaliteitszetel	secretaris
C. A. Verberne MBA	branchezetel	penningmeester
L. van den Berg	branchezetel	lid
J. Bleeker	kwaliteitszetel	lid

College van Bestuur

	rol
J.A. de Haas MBA	voorzitter

INFORMATIEBEHOEFTE BELANGHEBBENDEN

belanghebbenden

Als belanghebbenden van Ma zijn te noemen :

- deelnemers
- ouders/verzorgers
- toeleverende scholen
- stagebedrijven
- arbeidsmarkt
- gemeenten
- rijksoverheid
- KCE
- leveranciers
- vervolgonderwijsinstellingen

Het bestaansrecht voor ons instituut ontlenen wij in belangrijke mate aan de behoefte aan gekwalificeerd personeel bij het regionale bedrijfsleven binnen onze sector. Deze gerichtheid heeft het primaat bij alle invullingen en uitwerkingen van onze opleidingen waarmee wij 40% van de markt van de creatieve industrie bedienen.

Uit onderzoek is gebleken, dat het aandeel van de creatieve industrie in de economische bedrijvigheid van Amsterdam nu reeds 7% bedraagt en de komende jaren zal groeien naar 10%.

Er is een duidelijke tendens waar te nemen in het bedrijfsleven naar meer algemene

competenties zoals communicatieve, zelfregulerende en sociale vaardigheden in de eisen die men aan personeel stelt. Wij zien hierbij een prominente plaats weggelegd voor het ontwikkelen van het lerende vermogen, maar dan wel in directe samenhang met de beroepsgerichte ontwikkeling van de deelnemer. Op deze manier is het leerproces stimulerend en is meteen duidelijk waarvoor en hoe de deelnemer deze kennis en vaardigheden gebruikt.

Intensieve samenwerking en afstemming met het bedrijfsleven is ons devies. Het praktijk- en beroepsgerichte gehalte van onze opleidingen is dan ook hoog.

Als optiek hebben we een sterke nadruk op beroepsgerichtheid, praktische onderwijsvormen en een nauwe samenhang tussen ontwikkeling van de beroepsvaardigheden en het lerende vermogen van de deelnemer in directe samenwerking met bedrijven. Zo willen we ons ook manifesteren

INFORMATIEBEHOEFTE

belanghebbende	informatiebehoefte														
	ontplooiing interesse en talent	keuzetrajecten	arbeidsperspectief	deelnemerstevredenheid	rendement	formele stukken	opleidingsaanbod	voorlichting	samenwerking	stagevoorbereiding	stagebegeleiding	praktijkrelevantie	eindniveau opleidingen	kwaliteit onderwijs	betrokkenheid bedrijfsleven
deelnemers															
ouders/verzorgers															
toeleverende scholen															
stagebedrijven															
arbeidsmarkt															
gemeenten															
vervolgonderwijs															
inspectie Onderwijs															
KCE															
leveranciers															

 relevantie informatiebehoefte

 geen relevantie informatiebehoefte

maatschappelijk gezien en dit willen wij ook uitdragen naar (potentiële) deelnemers en in onze contacten met overheid en andere onderwijsinstellingen. De marktpositie die wij op deze wijze innemen, maakt ons onderscheidend en is in feite een kritische succesfactor.

BRONNEN

Ma Advice

Het is zaak om het regionale bedrijfsleven te betrekken bij ons productontwikkelings- en onderwijsbeleid. Daarnaast werken wij samen met bedrijven ten aanzien van onder meer beroepspraktijkvorming en co-makership bij bepaalde projecten.

Aan het bedrijfsleven leggen wij ook verantwoording af over het opleidingsniveau, de beroeps- en praktijkgerichtheid en de inzetbaarheid van gediplomeerden. Hiertoe zal Ma Advice, een raad van advies met praktijkrelevantie, als platform dienen.

De raad draagt bij aan de ontwikkeling van professionals in opleiding voor de media-wereld en aan de beroepsgerichte vormgeving van ons projectgestuurd onderwijs

en onze praktijkprojecten. De raad speelt een rol in de totstandkoming, vruchtbare werking en optimalisatie van hechte samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven. In deze samenwerking hebben zij onder meer direct invloed op de afstemming tussen binnenscholen leren en de beroepspraktijkvorming, op de afsluitende beoordeling(swijze) van de ontwikkelde competenties en op het eindniveau van de opleidingen.

tevredenheidsonderzoeken

Tweejaarlijks wordt er meegedaan aan de JOB-Odin-enquête onder de deelnemers. Verder houden wij regelmatig tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers en bedrijven en enquêtes.

deelnemersraad

Er is in 2005 een hernieuwde start gemaakt met een deelnemersraad.

De contacten met deze raad leveren ons gegevens over zwakke punten in de organisatie, mogelijke verbeteropties en indrukken over het onderwijs, de sfeer en de faciliteiten. Vervolgens worden hiervoor, in overleg met de deelnemersraad, verbeteringen gerealiseerd.

contacten bedrijven en stageresultaten

De samenspraak met onze stagerelaties en de bereikte resultaten van onze stagiaires leveren ons essentiële informatie over de kwaliteit en het niveau van ons onderwijs. Directe terugkoppeling en regelmatige eigen evaluaties leiden tot verbeteringen daar waar nodig en gewenst.

klachten en ideeën

De klachten en vooral de analyse van processen en situaties die bij klachten in het geding

blijken te zijn, maar ook verbeter suggesties en goede ideeën, kunnen aanleiding zijn om het beleid op een bepaald terrein aan te passen of bepaalde processen of activiteiten te stroomlijnen of te veranderen.

MARKTVERKENNING EN POSITIONERING

markt

Wij hebben de landelijke en regionale markt geanalyseerd. Daardoor is bij ons nadrukkelijk de indruk ontstaan dat op het gebied van reclame, winkelconcepten en -inrichting, standbouw, decorbouw en inrichting van exposities en evenementen de arbeidsmarkt sterk vertegenwoordigd is in onze regio en dat de beroepsopleidingsmogelijkheden hier juist erg beperkt zijn. Dit wordt bevestigd in de resultaten van een onderzoek met de titel "Brancheonderzoek arbeidsmarkt en onderwijsinformatie reclame, presentatie en communicatie (RPC)" dat door het Kenniscentrum GOC is uitgevoerd. Ook ontwikkelt de bedrijvigheid rond nieuwe media en games zich snel, waarbij de opleidingspotenties voor Ma toenemen. Zo blijkt uit de groei van de creatieve sector en uit de laatste technologische ontwikkelingen behoefte te ontstaan aan nieuwe opleidingen zoals packaging design, gamedesign en streaming media.

identiteit, naam en huisstijl

De marktontwikkelingen vertonen steeds meer een verschuiving richting brede en integrale mediale toepassingen. Wij hebben jaren geleden stappen gezet om ons opleidingsaanbod daar sterker op te richten. De hoofdmoot was

nog grafisch van aard. De ontwikkelingen in onze branches gaan zo snel de laatste jaren, dat de grafische invalshoek wordt overvleugeld door de mediale en overigens ook door de kunstzinnige creatieve benadering. Het begrip grafisch in onze naam dekt niet meer de lading. Verder zijn we maatschappelijk gezien steeds minder een school en groeien we steeds meer naar een regionaal platform voor media. Opleiden staat hierin nog steeds centraal. Het gaat echter ook om samenwerking met bedrijfsleven en andere instanties om tot bepaalde producten en resultaten te komen.

De nieuwe kwalificatiestructuur voorziet in een opleidingsspectrum, dat zich overwegend en in toenemende mate richt op media in de meest brede zin van het woord. Wij zijn op zoek gegaan naar een nieuwe merkidentiteit en dus merknaam. Ook de huisstijl paste sterk bij oude, meer op grafische en aanverwante vakgebieden gerichte vormprincipes.

Wij hebben in het voorbereidingstraject voor onze nieuwe identiteit, naam en huisstijl

zwaar ingezet op een gedegen marktanalyse, een marketingconcept, bedrijfsstrategie en een communicatieconcept. Wij hebben ons daarin laten adviseren en ondersteunen door marketing- en communicatieadviesbureau Waterhouse en door Keja Donia als ontwerpbureau.

Als de twee belangrijkste pijlers zijn voor ons naar voren gekomen 'media' en 'Amsterdam'. Bij deze combinatie kwamen we als merkidentiteit en beeldmerk uit op 'Ma'. Daarna ging het er om de soortnaam van onze instelling duidelijk te maken. Op grond hiervan is als volledige naam Mediacollege Amsterdam gekozen. Op grond hiervan kunnen we ons ook ontwikkelen tot een platform voor kennisuitwisseling, deskundigheidsbevordering en samenwerking met partners bij de media-ontwikkeling binnen de creatieve industrie.

Het voltallige personeel is betrokken geweest bij het keuzeproces voor de nieuwe identiteit en draagt deze nu met verve uit.

KIJK OP DE TOEKOMST

missie

kijk van Ma op de markt :

De creatieve marktsector vormt steeds meer de motor achter de economische vooruitgang. Media spelen daarin een katalyserende rol. Ma wil daarom bijdragen aan de creatieve ontwikkeling van media.

missie van Ma :

Het optimaal stimuleren van media (vorm, content, organisatie) -ontwikkeling door het vormen van toekomstige mediaprofessionals voor de

AMBITIE 2011

In het kader van de meerjarenstrategie voor de komende jaren is onze ambitie voor na 2010 bepaald. Deze ambitie is nader gepreciseerd in onze missie voor de toekomst.

het media(leer)platform, de broedplaats voor opbloeiende creatieve mediaprofessionals en de media-opleiding van Nederland

vruchtbare dialoog en co-makership met deelnemer, bedrijfsleven en vervolgonderwijs

nieuwe producten als gamedesign, RPC, RTV en packaging design binnen onnavolgbaar totaalproduct

campusinbedding met aansprekende voorzieningen en studentenbewoning

**groei=ontwikkeling=
kwaliteit=aantrekkingskracht**

creatieve sector inspelend op interactie, innovatie en inspiratie.

Op basis van onze missie is een streefbeeld ontwikkeld dat kaderend en sturend werkt voor het beleid van ons instituut dat jaarlijks wordt bepaald in onze beleidsagenda.

Evaluatie van het strategisch beleid van 2001-2005

- gespecialiseerde vakschool ▪
 - van GLA naar Ma ▪
 - goede naamsbekendheid ▪
 - ontwikkelde onderwijsvisie ▪
 - ontwikkeld eigen onderwijsconcept 'cirkelleren' ▪
 - experimenten met de competentiegerichte KS □
 - vernieuwing bestaand aanbod ▪
 - ontwikkeling nieuwe producten □
 - beperkte groei ▪
 - groeipotentie □
 - teamstructuur ▪
 - unitstructuur ▪
 - deskundigheidsbevordering □
 - ondersteuningsorganisatie □
 - onderwijsorganisatie op teamniveau ▪
 - vernieuwde gebouwen en inrichting ▪
 - intern voorzieningenniveau ▪
 - extern voorzieningenniveau (campus) □
 - ICT-projecten □
- gerealiseerd
 - in ontwikkeling
 - hersteloperatie

streefbeeld 2011

streefbeeld in strategische keuzen en resultaatperspectief 2011

- gespecialiseerd innovatief media(leer)platform in Noordwest-Nederland, gericht op de professionele laag van het bedrijfsleven, voor opleidingen in de sector media, communicatie, informatie en kunst met een aansprekende corporate identity, marktgericht ingekleurd vanuit de gouden media as (noordvleugel Haarlem, Amsterdam, Hilversum)
- één onderwijsvisie voor alle opleidingen in doorlopende leerlijnen met uitwerkingsvarianten van het onderwijsconcept Cirkelleren zoals projectgestuurd leren en thematisch leren voor

de verschillende doelgroepen en werkterreinen, afgestemd via een begeleidingsmodel, met maatwerk in flexibele leertrajecten en middels uitvoering van de competentiegerichte KS

- marktgerichte verbreding en verdieping van ons opleidingspotentieel voortbordurend op de kerncompetenties creatie, realisatie, communicatie en ICT-innovatie door ontwikkeling van specialisaties en uitbouw daarvan naar nieuwe opleidingen, gepaard gaande met een volumegroei naar min. 2800 deelnemers, weerspiegelende een marktsegment van ongeveer 50% van de gouden media as (noordvleugel), met nadruk op kwalitatieve groei

Check 2005

verwijzing	20%	40%	60%	80%	100%
verdere doorontwikkeling en keuze corporate identity					
verdere doorontwikkeling en keuze merknaam					
doorontwikkeling huisstijl					
verder uitbouwen productaanbod					
vmbo en mbo in de markt / beroepskolom vmbo>mbo>hbo					
convenantafspraken met andere hbo's					
ontwikkeling twee specialisaties in vrije ruimte					

- aan de maatschappelijke eisen beantwoordende en lerende organisatie die optimaal de talenten van competente medewerkers benut, ondersteunend en klantgericht maatwerk leverend voor het leerproces van de deelnemer
- een op het zich vernieuwende onderwijs en op de innovatieve leeromgeving toegesneden en op de groei afgestemde huisvesting, digitale ondersteuning en overige bedrijfsmiddelen met een tot de verbeelding sprekende uitstraling, meerwaarde genererend voor het onderwijs

Dit streefbeeld is mede tot stand gekomen op basis van een evaluatie van het strategische beleid van 2001-2005 (zie pagina 10).

De tot nu toe behaalde resultaten met betrekking tot de positie van de instelling in de arbeidsmarkt, vernieuwing van het onderwijsaanbod, kwaliteit van het onderwijs en financiële positie worden geëvalueerd. Over het geheel genomen kunnen we constateren dat de meeste gestelde doelen zijn gehaald.

Met trots bezien wij de omvangrijke resultaten en kwaliteitsslagen die de afgelopen jaren zijn geboekt met het vernieuwde onderwijs met het eigen onderwijsconcept Cirkelleren®, de unit- en teamstructuur, het taakmodel, de examenorganisatie, de ingezette groei en de over de volle breedte verbeterde huisvestingssituatie; dit alles met een gezonde financiële positie. Daarnaast zijn nog volop in ontwikkeling de invoering van de competentiegericht kwalificatiestructuur middels de experimenten, de deskundigheidsbevordering, de groei potentie, de ondersteuningsorganisatie en de digitale ondersteuning van het onderwijs en de organisatie.

Achterblijvend is de onderwijsorganisatie op teamniveau met de cyclische kwaliteitsverbetering en een hernieuwde impuls wordt gegeven aan productontwikkeling.

BELEIDSAGENDA

beleidsprestaties

Om het voorgenomen beleid prestatiegerichter op te stellen zijn enkele aanpassingen aangebracht. Achteraf is als eerste stap de realisatie

van de geplande doelen en activiteiten in de beleidsagenda 2005 gecheckt (zie pagina 10) en gescoord met een percentage zoals hieronder voor onze positionering weergegeven.

Zo zijn in de beleidsagenda 2006 beleidseigenaren benoemd per beleidsonderwerp en zijn ook beleidsprestaties toegevoegd die zoveel als mogelijk toetsbaar geformuleerd zijn. Verder is de PDCA-cyclus (Plan, Do, Check, Act) verdisconteerd en handen en voeten gegeven.

CONTACTGEGEVENS

postadres

postbus 67003
1060 JA Amsterdam

bezoekadres

Koningin Wilhelminaplein 13
1062 HH Amsterdam

telefoon

020- 5148040

fax

020-514-8050

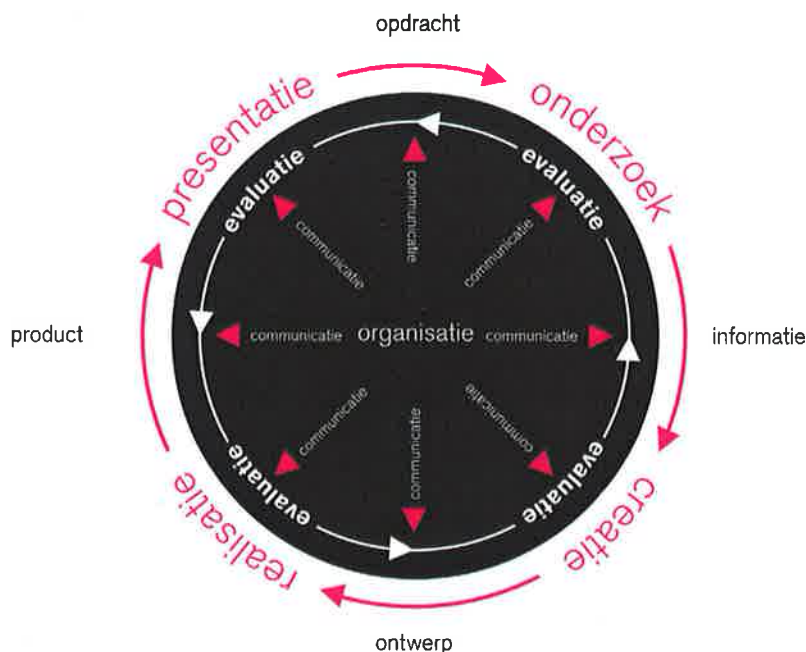
Internet

www.ma-web.nl





2Ma en haar onderwijs



ONDERWIJSCONCEPT-ONTWIKKELING

Cirkelleren

Het Ma-onderwijsconcept Cirkelleren© is de weerslag van de beleidsvisie op het onderwijs en daarmee de drijvende kracht voor de ontwikkeling van een totaalproduct van onderling samenhangende leertrajecten en de begeleidende, digitale en andere facilitaire ondersteuning daarvan. Dit onder-

wijsconcept is het resultaat van het onderwijs-vernieuwingsproces, dat in 2001 is gestart, in 2006 zal zijn afgerond en dat ingrijpend het onderwijs, de begeleiding, de examinering, de teamontwikkeling van docenten en de ondersteunende organisatie heeft omgevormd. Cruciaal blijft dat de deelnemer beroepsrelevant, zelfstandig, actief en vooral praktisch veelal in teamverband het leerproces en de vereiste competentieontwikkeling doormaakt onder begeleiding van een docententeam. In deze als projectgestuurd onderwijs aangemerkte onderwijsvorm wordt onderstaande Ma-cirkel, die onlangs is aangevuld met het competentiegebied evaluatie, doorlopen.

Deze cirkel is de vertaalslag in een werkwijze voor het onderwijs als afgeleide van het productontwikkelingsproces dat zich in het bedrijfsleven afspeelt voor alle relevante beroepsrichtingen. In het Cirkelleren© doorlopen de deelnemers verschillende leertrajecten, die zijn samengesteld uit een gevarieerd aanbod van beroepspraktijkgeoriënteerde projecten. Bij de opzet van projecten gaat het om een integrale benadering van procesbeschrijving en -aansturing, theoretische ondersteuning, ontwikkeling van skills en een coachings/begeleidingscomponent.

Naarmate de opleiding vordert worden de deelnemers zelfstandiger en nemen zij in toenemende mate hun eigen beslissingen over wat en hoe ze iets willen leren toe. Dit komt tot uiting in een ontwikkeling van intensievere begeleiding via coaching naar extensievere begeleiding. De begeleiding loopt van demonstreren naar reflecteren.

De taken nemen in omvang toe. De toetsmomenten nemen in aantal af.

De beoordelingscriteria verschuiven van door de opleiding vastgesteld naar door de deelnemer geformuleerd. Naast docent-gestuurde toetsing vindt in toenemende mate ook docentonafhankelijke toetsing plaats zoals self- en peerassessment (voortgang en kwalificerend). Deelnemers houden zelf in de gaten wat hun vorderingen zijn en reflecteren op de manier waarop ze leren. Deelnemers leren in teamverband en met het opleidingsteam.

Door het werken met de Ma-cirkel ontdekt de deelnemer voor welke beroepsrichting hij de meeste talenten en interesse heeft.

project			
procesbeschrijving en -aansturing	theoretische ondersteuning	ontwikkeling van skills	coaching en begeleiding

GEREALISEERD BELEID

vmbo

In het kader van de ontwikkeling van de leerdo-
meinen zijn de vakprogramma's afgebouwd en
geïntegreerd in de leerdomeinen. De zorgstruc-
tuur waar afgelopen jaar een begin mee was
gemaakt, is met name voor de deelnemers in
het leerwegondersteunende onderwijs verder
ontwikkeld. Het taalbeleid heeft nog meer ge-
stalte gekregen het afgelopen jaar. De voorbe-
reidingen voor de invoering van de gemengde
leerweg per schooljaar 2006-2007 zijn in volle
gang.

Printmedia

De zorgstructuur voor deze opleidingen is
duidelijk ingesteld en in werking. Deze extra
zorginspanning leidt tot een lagere voortijdige
uitval van deelnemers.

De opleiding Assistent op niveau 1 is program-
matisch klaar en wordt organisatorisch verder
gereed gemaakt voor invoering per 2006-2007.
Alle opleidingen zijn op basis van competenties
ingevuld en zullen komend jaar competentiege-
richt worden aangeboden.

mbo-4

De ruimtes en de infrastructuur zijn ingericht
in overeenstemming met de eisen van het
vernieuwde onderwijsconcept Cirkelleren©.
De bedrijfsmatig aangestuurde praktijkruimte
'achter de klapdeuren' in het vernieuwde en
uitgebreide gebouw Contactweg 36 combi-
neert de nieuwste hi tech-apparatuur (aan de
ene kant van de ruimte) met de traditionele en
ambachtelijke technieken (aan de andere kant).
Voor de ondersteuning op de locatie is het

primaire proces van het onderwijs leidend.
Teamleiders moeten zelf meer invloed kunnen
hebben op de ondersteuning die de teams
nodig hebben. Plannen zijn nog in ontwikkeling
voor de aanstelling van teamassistenten.

Met de Hogeschool van Amsterdam en Hoge-
school Inholland wordt gewerkt aan afspraken
over doorlopende leerlijnen op maat en over
doorstroomregulering. Het achterliggende doel
is om het schoolloopbaanperspectief van de
vmbo-er en de startende mbo-er uit te breiden
en aantrekkelijker te maken en tevens de kans
op succesvolle doorstroom te vergroten. Stu-
denten volgen dit schooljaar voor het eerst een
gedeelte van het propedeuseprogramma van
het hbo al in het vierde leerjaar van het mbo.
Voor studenten die de route vmbo-mbo-hbo
doorlopen kan de totale studieduur van 12 jaar
met twee jaar verkort worden. Dit kan bereikt
worden doordat leerlingen van het vmbo kader-
beroepsgerichte en in de toekomst ook van de
gemengde leerweg in kunnen stromen in het
mbo met een voorsprong van één semester,
waardoor de nominale studieduur in het mbo
met een half jaar kan worden verkort.
Met het hbo wordt ook onderzocht of geza-
menlijk een pilot voor een Associate Degree
opleiding (kort hbo) kan worden opgezet.

Minder tussentijdse uitval door intensivering van
de ondersteuning naar behoefte bij de niveau-
4-opleidingen door:

- een breed branche- en beroepsoriënterend
programma-aanbod in de beginfase van de
leertrajecten als basisperiode van een half
jaar, inspelend op de talenten en interesses
van de deelnemer en de mogelijkheden op de

snel veranderende arbeids-
markt

- begeleiding naar een
weloverwogen opleidings-
keuze aan het eind van de
basisperiode en eventueel
nog aan het einde van het
eerste leerjaar
- een speciale ondersteu-
ningsrol hierbij van de tutor
en de studiecoach
- begeleiding naar een oplei-
ding van een lager niveau
indien het gekozen niveau
niet haalbaar blijkt te zijn

Sinds dit schooljaar is de
mogelijkheid geschapen om
halverwege het schooljaar
in te kunnen stromen in de
mbo4-opleidingen. Binnen
de regio Amsterdam wordt
gewerkt met de kernproce-
dure 2, wat inhoudt dat de
toeleverende vmbo- en
mbo-scholen geïnformeerd
worden over het verloop van
de aanmelding van hun leerlin-
gen bij Ma. Indien voortijdige
schoolverlaters van Ma nog
leerplichtig zijn, wordt na
melding contact opgenomen
met de leerplichtambtenaar en
wordt er naar een alternatieve
opleiding gezocht. Dit alles
wordt gedaan om te voorko-
men dat studenten ongekwali-
ficeerd de school verlaten.

PRODUCTONTWIKKELING EN VOLUME GROEI

gerealiseerde groei

	2004-2005	2005-2006
aantal deelnemers	2027	2166
toename		139
percentage		6,9 %

geplande groei

	2005-2006	2006-2007
aantal deelnemers	2166	2380
toename		214
percentage		9,9 %

De eigen ontwikkelingen op het gebied van onderwijsvernieuwing lopen in de pas met de landelijke ontwikkelingen van een herontwerp van het mbo naar een competentiegerichte kwalificatiestructuur. Voor dit schooljaar is besloten om alle leerjaren van mbo4 en een gedeelte van de opleidingen AV/PT binnen de nieuwe competentiegerichte kwalificatiestructuur te brengen onder de daarvoor door het ministerie ingestelde experimenteerregeling. Hiermee wordt ook voor het eerst geëxamineerd in het vierde leerjaar mbo4 op basis van de competentiegerichte kwalificatieprofielen.

nieuwe opleidingen

Voor inzicht in potentiële opleidingsmogelijkheden is de markt geanalyseerd. Daaruit is gebleken dat aan een opleiding Vormgever Reclame, Presentatie en Communicatie (RPC) in ons bedieningsgebied een duidelijke behoefte bestaat. Daarnaast blijkt uit de groei van de creatieve sector en uit de laatste technologische ontwikkelingen behoefte te ontstaan aan nieuwe opleidingen zoals packaging design, game-design, streaming media en audiovisueel (AV) vormgeven. De voorbereidingen voor het starten van de opleidingen Gamedesign, AV-vormgever en Vormgever RPC met ingang van schooljaar 2006-2007 zijn in volle gang. De prognose voor de instroom in deze opleidingen is 90 deelnemers.

doorstroomrendement en uitvalbeperking

Als onderdeel van het groeibeleid verdient uitvalbeperking aparte aandacht, met name vanwege de uitgewerkte regionale ambities en de voorgenomen kwaliteitsverbetering middels vergroting van de afstroommogelijkheden. We hebben reeds enkele jaren aandacht besteed aan uitvalbeperking.

RENDEMENT

diplomarendement

schooljaar 2004-2005

	CW	DS	totaal
1. Totaal aantal deelnemers dat het laatste afgeronde cursusjaar de organieke eenheid heeft verlaten	435	118	553
2. Aantal deelnemers van de totale uitstroom dat het laatste afgeronde cursusjaar de organieke eenheid met een of meer diploma's op niveau 1 heeft verlaten	265	68	333
3. Idem niveau 1	0	9	9
4. Idem zonder diploma	170	41	211
5. Aantal deelnemers dat het laatste afgeronde cursusjaar de organieke eenheid zonder diploma heeft verlaten en ingestroomd is in een andere organieke eenheid van deze instelling	3	0	3
rendement in %	61	58	60

Ons rendement is nu hoger dan het landelijk gemiddelde van scholen in de BVE-sector.

unit	uitval 2005-2006	norm uitval	Diploma/ doorstroom -rendement 2004-2005	Diploma/ doorstroom -prognose 2005-2006
unit onderbouw mbo-4				70%
mbo-4 leerjaar 1 > 2	15%	20%		80%
mbo-4 leerjaar 2 > 3	20%	10%		90%
unit bovenbouw mbo-4 en AV en PT	60%	60%		
Bovenbouw mbo-4		5%	60%	
AV en PT leerjaar 3		5%	68%	
AV en PT leerjaar 1 > 2	32%	20%		80%
AV en PT leerjaar 2 > 3	14%	10%		90%
Vormgever RPC 1 > 2	-	20%		
Gamedesign 1 > 2	-	20%		
Audiovisueel vormgever 1 > 2	-	20%		
unit Printmedia en vmbo Grafimedia				
Printmedia	34%	20%	60%	60%
schakelklas				80%
vmbo Grafimedia onderbouw				70%
vmbo Grafimedia bovenbouw				60%
totaal Ma			60%	60%

De laatste jaren is dit met name zichtbaar in het eerste leerjaar. Voorheen liep de uitval hier op tot boven de 30%, zoals ook landelijk het beeld was. Vandaar dat wij als streefgetal voor dit eerste leerjaar 20% hebben bepaald. Dit streefgetal is mede ingegeven door de jarenlange beleidslijn van een gedegen keuze- en determinatierol voor dit eerste leerjaar. Dan is het logisch om aan het einde van het tweede leerjaar een veel lager streefgetal aan te houden. Dit is nu gesteld op 10%. Nu is het

zaak hier actief beleid op in te zetten.

De uitval in het tweede leerjaar van mbo-4 en het eerste leerjaar van AV en PT verdienen met name aandacht. Het is zaak de gunstige trend van de uitval in het eerste leerjaar mbo-4 vast te houden en tegelijkertijd de uitval in het tweede jaar terug te dringen zoals onderstaand overzicht illustreert.

Bij de doorstroompercentages gaat het om het aandeel deelnemers dat na twee jaar onvertraagd

naar de bovenbouw gaat ten opzichte van de instroom en exclusief de zij-instroom. Dit is gedaan om vooral eenvoudig te starten met monitoring en sturing op de cohorten sec, die starten per 1/8 van elk schooljaar. Van belang is wel de zij-instromers en de doorstromers vmbo apart te monitoren. Steeds meer zal bij de onderbouwing van beleid, evaluaties en beleidssturing gebruik worden gemaakt van deze managementinformatie.

tevredenheid bedrijfsleven

Op basis van de bedrijfscontacten in verband met de uitvoering van stages blijkt steeds weer dat onze deelnemers goed aansluiten op de behoefte in de beroepspraktijk en dat zij tot goede stageresultaten komen. Over het algemeen is men tevreden over het (eind)niveau van onze (bijna) gediplomeerden. Voor zover er uit de contacten naar voren komt dat op bepaalde onderdelen de deelnemers beter voorbereid dienen te worden, wordt dit meteen verwerkt in ons onderwijsprogramma. Er is een bedrijvenenquête gericht op stagebedrijven in voorbereiding. In de loop van 2006 zal deze enquête worden afgenomen.

OPLEIDINGSAANBOD

Opleidingsaanbod Mediacollege Amsterdam 2005-2006

Opleiding	Niveau VMBO	Differentiaties
Vmbo Grafimedia		basisberoepsgerichte leerweg, kaderberoepsgerichte leerweg
	MBO	
Printmedia	niveau 2, 3 bol + bbl niveau 4S bbl	DTP. elektronisch voorbereiden, drukken, nabewerken praktijkopleiders/voorlieden
Podium- en evenemententechniek	niveau 3 bol + bbl	
AV-productie	niveau 3 bol	
Mediavormgever	niveau 4 bol	typografie, visualiseren, concept (reclame/advertising), styling & trends, art & design, fotografie, webdesign, audiovisueel vormgeven, authoring, ontwerp, animatie
Mediatechnologie	niveau 4 bol	webmaster, IT-beheer, interactive design
Mediamanagement	niveau 4 bol	trafficmedewerker, productiebegeleider bedrijfsbureau, commercie, productie
Grafisch Assistent	Niveau 1 bol + bbl	geïntegreerd traject educatie, beroepsonderwijs, samen met het ROC van Amsterdam
Grafisch Media Instituut	cursussen	maatprojecten

bol= beroepsopleidend

bbl= beroepsbegeleidend

OVER DE DEELNEMERS

kerncijfers deelnemersaantallen

beroepsonderwijs

De onderstaande grafieken geven weer hoeveel deelnemers beroepsonderwijs hebben gevolgd aan het Mediacollege Amsterdam in de afgelopen vier cursusjaren.

Aantal deelnemers per opleiding

Opleiding	2002	2003	2004	2005
vmbo Grafimedia	306	323	317	306
Printmedia (bol)	105	107	139	184
Printmedia (bbi)				
inclusief niveau 4S	107	65	49	37
Podium- en evenementen- techniek (bbi)	39	18	17	16
Podium- en evenementen- techniek (bol)	65	65	69	69
AV-productie (bol)	30	47	68	68
Mediamanagement (bol)	174	143	118	106
Mediatechnologie (bol)	60	68	66	55
Mediavormgever (bol)	1070	1116	1168	1300
Grafisch assistent			9	11
Totaal	1.956	1.952	2020	2152

In- en uitstroomgegevens beroepsonderwijs

Instroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

Onderwijssoort	2002	2003	2004	2005
vmbo	72	67	103	126
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	113	128	136	143
beroepsbegeleidende leerweg (bbi) niveau 1, 2, 3 en 4S	39	37	37	17
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	416	470	407	418
Totaal	640	702	683	704

Uitstroomgegevens per onderwijssoort

Onderwijssoort	2002	2003	2004	01-08-04 t/m 31-07-05
vmbo	77	74	59	68
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	31	49	43	65
beroepsbegeleidende leerweg (bbi) niveau 1, 2, 3 en 4S	83	74	52	42
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	235	247	266	221
Totaal	426	444	420	396

deelnemerstevredenheid

De resultaten van de in april 2005 gehouden JOB-monitor worden hieronder weergegeven.

thema van vragencluster	doelgroep	onvoldoende	voldoende
informatievoorziening	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
organisatie	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
leren op school	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
begeleiding	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
buiten de les	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
orde en veiligheid	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
gebouw en omgeving	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
stages BOL	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
werkplek BBL	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
competenties	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
inspraak	Ma		
	Landelijk gemiddelde		
algehele tevredenheid	Ma		
	Landelijk gemiddelde		

aanpak ontevreden scores

Aan met name de informatievoorziening, de inspraak en de begeleiding is de afgelopen tijd extra aandacht besteed. De deelnemersraad is nieuw leven ingeblazen. De communicatie met de deelnemersraad heeft meer structuur gekregen. De informatievoorziening

met de raad is gestroomlijnd en zij wordt betrokken bij vragen die leven over onderwijs en organisatie.

responsverbetering

In het kader van een enquête over de behoefte aan en wensen over studentenhuysvesting bij onze deelnemers is een directe aankondiging en inlogconstructie toegepast via ons Ma-net. Dit heeft geleid tot een respons van ruim 25%. Dit is aanmerkelijk meer dan de krappe 15% bij de deelnemersenquête van JOB-Odin.

kwaliteit onderwijs en examinering

oordeel externe deskundigen

Er is begin 2006 een periodiek kwaliteitsonderzoek uitgevoerd door de inspectie naar de kwaliteit van ons onderwijs gedurende het afgelopen jaar. Daaruit is naar voren gekomen dat deze kwaliteit over algemeen gesproken voldoende is met uitzondering van het vmbo. Verbetering behoeft met name het kwaliteitshandelen door middel van het volledig doorlopen van de cyclus Plan, Do, Check, Act (PDCA).

Het volgende overzicht biedt specifiekere informatie over de resultaten van dit onderzoek voor de onderzochte units.

Er is in oktober 2004 een KCE-audit gehouden. De audit richtte zich vooral op de opleidingen binnen Printmedia. Er zijn over de andere opleidingen van Ma, die in de proeftuinen vallen, wel opmerkingen gemaakt met name over de examenorganisatie de beoordelingsinstructies en de exameninformatie aan deelnemers. Ten aanzien van verantwoording van beleidsevaluatie en betrokkenheid van het beroepenveld bij

DOMEIN	OORDEEL ONDERZOCHE UNITS		
vmbo	Printmedia	onderbouw	mbo-4
Onderwijs en leren	voldoende	voldoende	voldoende
studeerbaarheid		onvoldoende	onvoldoende
onderwijsleerproces		voldoende	voldoende
beroepspraktijkvorming		goed	goed
omgang met deelnemers		goed	onvoldoende
trajectbegeleiding		voldoende	voldoende
Opbrengsten	onvoldoende	voldoende	voldoende
opleidingsrendement		voldoende	voldoende
Kwaliteitsborging en- verbetering	onvoldoende	voldoende	onvoldoende
kwaliteitsborging- en -verbetering		onvoldoende	onvoldoende
rechtsbescherming van deelnemers		voldoende	voldoende
Examens beroepsopleidingen		voldoende	voldoende
Zorg en begeleiding	voldoende		

de examinering ontbreekt gericht beleid.

De resultaten zijn eerst in september 2005 definitief aan ons kenbaar gemaakt in een rapportage 'Resultaten KCE-audit'. Hieronder wordt het oordeel gegeven over de onderzochte en beoordeelde opleidingen.

de Printmedia-opleidingen

domeinen	score
het managen van het examen	voldoet
samenwerking, inkoop en uitbesteding	voldoet
examenproces	voldoet niet
examenproducten	niet van toepassing
verantwoording	voldoet

Er is een Verbeterplan Examinering 2005-2006 opgesteld medio 2005.

De eigen evaluaties en de KCE-audit hebben zaken opgeleverd die te verbeteren zijn. Daarbij

is gekozen niet alles aan te pakken maar bewuste keuzen te maken die effectief zijn en op korte termijn zichtbare resultaten opleveren. Als voorlopige resultaten van in gang gezette acties zijn te noemen:

- De kwaliteitscyclus op basis van de speerpunten wordt nu breed in de organisatie doorlopen.
- De speerpunten van het examenbureau en de examencommissie hebben geleid tot organisatorische verbeteringen, uitgewerkt in het handboek Examinering en de de onderwijs- en examenreglementen.
- Er is recent een tevredenheidsonderzoek uitgevoerd onder deelnemers. Op basis hiervan zijn verbeteringen doorgevoerd in de informatievoorziening aan, de communicatie met en de inspraak van de deelnemers.

De vorderingen en of resultaten zijn onderwerp van een evaluatie die is gehouden via

de Monitor Examenkwaliteit. Deze evaluatie is in september 2005 extern geaudit door een commissie bestaande uit vertegenwoordigers van het ROC van Amsterdam. De auditresultaten vormen een onderbouwing en ondersteuning voor en/of aanvulling van de verbeteractiviteiten die wij het komende jaar uitvoeren.

zelfevaluatie

Einde 2005 heeft Ma een zelfevaluatie gehouden over met name de periode 2005.

Er zijn interne audits gehouden in dit verband. De onderwijsteams hebben elkaar geaudit onder leiding van de unitdirectie. De focus was met name gericht op de teamplannen, de eigen speerpunten en de standaarden van de inspectie. Het kwaliteitsdenken en -handelen heeft hierdoor bij de teams en zeker bij de teamleiders een sterke impuls gekregen. Ook in de beleids- en de kwaliteitscyclus van het management heeft het kwaliteitsdenken sterker postgevat door meer en gestructureerde evaluaties en door een systematiek voor het doorlopen van de kwaliteitscyclus en het beoordelen van de voortgang daarin. Het evalueren en het

gebruik van de resultaten ervan voor verbeteractiviteiten, evenals het vastleggen en doorvoeren van nieuwe afspraken en bereikte resultaten verdient meer aandacht en inzet van de teams.

Klachten

De klachtenregeling is aangescherpt op het punt van de bereikbaarheid, de samenstelling en de werkwijze van de algemene klachtencommissie.

De bekendheid van de regeling, die als zwak naar voren is gekomen uit een bevraging van ouders van deelnemers, is verbeterd door communicatie hierover met de deelnemersraad, in onze nieuwsbrief en door plaatsing van de regeling en relevante aanvullende informatie op ons Ma-net.

De klachtenregeling zal naar verwachting beter werken door het aanreiken van een klachtenformulier op Ma-net en door het hanteren van een uitgewerkte procedure. Bij de afhandeling van klachten zal worden gevraagd of de regeling naar behoren heeft gewerkt. Verder zullen, voor zover de klachten daartoe aanleiding geven, verbeteringen worden doorgevoerd in organisatie, onderwijs en dienstverlening.

HET GRAFISCH MEDIA INSTITUUT EN HAAR COMMERCIËLE OPLEIDINGEN

Het Grafisch Media Instituut (GMI) - onderdeel van Ma - verzorgt praktijkgerichte cursussen en opleidingen in grafimedia voor particulieren en bedrijven.

Het GMI kijkt terug op een consoliderend jaar. De enigszins aan-

trekkende economie is nog slechts beperkt voelbaar. Nog steeds wordt weinig geld uitgetrokken voor het opleiden van medewerkers van bedrijven in onze sector. Dit is het duidelijkst voelbaar bij de pakkettrainingen (internet, QuarkXpress, Photoshop etc.).

Het GMI heeft het cursusaanbod gestabiliseerd en de voorlichting en werving met beperkt budget ter hand genomen.

In 2005 is het eigen personeel van het GMI op het lage niveau gehandhaafd gezien de stabilisatie van de gerealiseerde cursussen. Er heeft verdere reductie plaatsgevonden van kosten vanuit een liquiditeitsbegroting. De bedrijfseconomische verantwoording is daarmee in kracht toegenomen.

Tussen Ma en het GMI werken contractafspraken over samenwerking en afstemming op het vlak van de te leveren kwaliteit en de inhuur van personeel en diensten.

maatprojecten

Net als voorgaande jaren verzorgde het GMI in 2005 maatwerkprojecten voor diverse bedrijven en instellingen.

Voor de onderstaande bedrijven en instellingen zijn het afgelopen cursusjaar maatprojecten uitgevoerd.

Wifac
Roto Smeets De Boer
HDC Media
PCM Uitgevers
Dry Wyland
Neroc
BDU

Plantijn Caspari Almere
Hogeschool van Amsterdam
Copynet
Albert Heijn
Kempen & Co
Linnaeuscollege Haarlem

Aantal dag- en avondcursisten GMI, in de afgelopen vier cursusjaren

	2002	2003	2004	2005
dagopleiding	747	319	224	303
avondopleiding	315	198	120	177
totaal	1062	517	344	480

Aantal cursisten maatprojecten

cursusjaar	2002	2003	2004	2005
aantal cursisten	135	137	187	142

AANTAL DEELNEMERS PER OPLEIDING

Opleiding	2002	2003	2004	2005
VMBO Grafimedia	306	323	317	306
Printmedia (bol)	105	107	139	184
Printmedia (bbi)				
inclusief niveau 4S	107	65	49	37
Podium- en evenemententechniek (bbi)	39	18	17	16
Podium- en evenemententechniek (bol)	65	65	69	69
AV-productie (bol)	30	47	68	68
Mediamanagement (bol)	174	143	118	106
Mediatechnologie (bol)	60	68	66	55
Mediavormgever (bol)	1070	1116	1168	1300
Grafisch assistent			9	11
Totaal	1.956	1.952	2020	2152

IN- EN UITSTROOMGEGEVENS BEROEPSONDERWIJS

Instroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

Onderwijssoort	2002	2003	2004	2005
VMBO	72	67	103	126
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	113	128	136	143
beroepsbegeleidende leerweg (bbi) niveau 1, 2, 3 en 4S	39	37	37	17
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	416	470	407	418
Totaal	640	702	683	704

Uitstroomgegevens per onderwijssoort

Onderwijssoort	2002	2003	2004	01-08-04 t/m 31-07-2005
VMBO	77	74	59	68
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	31	49	43	65
beroepsbegeleidende leerweg (bbi) niveau 1, 2, 3 en 4S	83	74	52	42
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	235	247	266	221
Totaal	426	444	420	396



3 **Ma** en haar me- dewerkers

Het sociaal jaarverslag maakt deel uit van het jaarverslag van Ma. Naast de beschrijving van (integraal personeels-)

beleid in het licht van het strategisch beleid, besteedt het sociaal jaarverslag aandacht aan managementinformatie.

Integraal personeelsbeleid betekent het koppelen van (instrumenten van) personeelsbeleid aan het onderwijskundige en organisatorische beleid in samenhang met de missie vanuit de meerjarenstrategie van Ma. Het management, de docenten en het ondersteunend personeel van Ma kunnen beter toegerust worden om het strategische beleid te realiseren. Een verbinding tussen de persoonlijke professionele ontwikkeling van het personeel en de doelstellingen van Ma is hiervoor noodzakelijk.

Het 'team als kern van de organisatie' vormt het uitgangspunt voor de organisatieontwikkeling van het onderwijs binnen Ma. Naast dit uitgangspunt is ook een aantal andere organisatorische doelen concreet beleidsmatig ingezet en voortgezet in 2005. Het personeelsbeleid van Ma zal als samenhangend pakket ook

meer herkenbaar moeten worden als integraal personeelsbeleid, samen met nieuwe initiatieven daartoe in 2006.

In 2005 zijn de volgende activiteiten ontplooid, onderverdeeld naar organisatiestructuur/-ontwikkeling en human resource management

- Voorbereiding op introductie van een nieuwe unitstructuur
- Herinrichting van de ondersteunende diensten
- (Verdere) professionalisering van docententeams, teamleiders en ondersteunende diensten;
- Start met resultaatgerichte functieprofielen
- Evaluatie van het vrije taakmodel
- Vervolmaking van het competentiehandboek
- Introductie van het persoonlijk ontwikkelingsplan
- Promotietraject docenten van functieschaal LB naar functieschaal LC

ORGANISATIESTRUCTUUR/ -ONTWIKKELING

unitstructuur: van 2 naar 3 units

Vanaf 2003 is de teamstructuur geïntroduceerd waarbij 9 teams verdeeld zijn over een tweetal units. In 2005 is onderzocht of deze structuur nog volledig past bij het onderwijsconcept van de instelling.

Bij herontwerp van de nieuwe unit- en teamstructuur waren de volgende zaken van belang:

- integraal management
- bij de inrichting van de teams en bij de verdeling van de teams over de unitdirectie dient

rekening gehouden te worden met aantallen fte's, aantallen leerlingen en complexiteit

- onderwijskundige integratie is van groot belang; hoe meer losse kolommen, hoe minder samenhang tussen de opleidingen; mobiliteit van de unitdirecteuren onderling en teamleiders onderling zou hieraan bij kunnen dragen
- met meerdere directeuren ben je minder kwetsbaar en meer flexibel; voorkeur voor drie personen in plaats van twee, maar, hoe meer unitdirecteuren hoe minder teamleiders er nodig zijn (top niet te zwaar).

Er is gekozen voor een horizontale onderwijsverdeling over de locaties Dintelstraat en Contactweg met drie units. De unit vmbo/mbo-printmedia is gehandhaafd en twee nieuwe mbo-units (onderbouw en bovenbouw) zijn ontstaan, verdeeld over de onder- en bovenbouw met ieder een eigen unitdirecteur. Een goede samenwerking tussen deze units is noodzakelijk, zodat de doorstroming van deelnemers soepel verloopt. Deze onderverdeling is een logische, aangezien bij de onderbouw met name aandacht gericht kan worden op de instroom van leerlingen en de extra begeleiding die je deze groep kan aanbieden. De bovenbouw richt zich meer op de uitstroom en met name extra aandacht voor deze groep voor stage en projecten.

Dit scenario kwam het dichtst bij de geformuleerde uitgangspunten en ondervangt zo veel mogelijk problemen met betrekking tot onderlinge samenhang en onderwijskundige integratie die men ondervond. Integrale verantwoordelijkheid blijft tevens op deze manier gewaarborgd. In verband met de aankondiging van het vertrek van een van de zittende Unitdirecteuren in verband met FPU is eind 2005 een werving gestart voor twee nieuwe unitdirecteuren.

ondersteunende diensten

Schoolbreed wordt gestreefd naar een verdere integratie van ondersteunende diensten in het primaire proces. Niet noodzakelijk-kerwijs qua bemensing, maar meer vanuit prioriteitstelling binnen de verschillende aandachtsgebieden. De heroriëntatie van de ondersteunende diensten moet ook worden gezien in de context van de invoering van nieuwe software waardoor de aanwezigheid van een grote centrale onderwijsondersteunende dienst overbodig gemaakt wordt.

Niet alleen het onderwijsconcept en de organisatiestructuur zijn vernieuwd, ook is hard gewerkt aan de facilitaire kant. Juist projectgericht onderwijs vraagt een geheel andere inrichting, andere administratieve ondersteuning, een ander gebruik van de gebouwen en vraagt een vernieuwde ICT-aanpak.

De veranderingen die in 2005 ingezet zijn, vragen een andere, meer innovatieve serviceverlening vanuit de ondersteunende diensten aan het primaire proces. Dat betekent dat sommige werkzaamheden wijzigen, soms verdwijnen en/of zwaarder worden. In ieder geval betekent het dat er klantgerichter en resultaatgerichter gewerkt moet gaan worden.

Uitgangspunten daarbij zijn:

- 1 dat de werkzaamheden beter afgestemd kunnen worden op de vraag vanuit het onderwijzend personeel;
- 2 optimale serviceverlening intern en extern: kwalitatief, resultaatgericht en klantgericht;
- 3 optimaal gebruikmaken en integratie van aanwezige en nog in te voeren ICT-oplossingen om de service te vergroten en de afbreukrisico's te verkleinen;
- 4 binnen de personeelsgeledingen een team/afdelingsstructuur met verantwoordelijkheden en resultaatgebieden, waarbij elk (team)lid verantwoordelijkheid neemt voor het afhandelen en controleren van haar/zijn werkzaamheden (ketenverantwoordelijkheid);
- 5 eindverantwoordelijkheid voor en aansturing (op afstand) van elk onderwijsteam door een unitdirecteur;
- 6 de juiste vrouw/man op de juiste plaats, ontplooiingsmogelijkheden voor ieder;

7 functiewaardering op basis van resultaatgerichte functieprofielen incl. competenties met een reeks van drie schalen (junior, senior, excellent) voor bepaalde functies.

In 2005 is een eerste aanzet gemaakt met betrekking tot de herinrichting van de ondersteunende diensten. Het onderwijsservicebureau en de leerlingenadministratie zijn eind 2005 opgeheven. Alle betrokken medewerkers hebben een plek gekregen in de onderwijsteams met de functie van teamassistent of managementassistent.

Er is een start gemaakt in 2005 met het opnieuw inrichten en beschrijven van de decentrale en centrale werkprocessen. Deze vernieuwde werkprocessen zijn aldus van belang om de veranderingen in goede banen te leiden.

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT

opleiding / scholing

Om het ondersteunende personeel goed te kunnen laten groeien in hun nieuwe rol/ functie met de daarbij behorende eisen en competenties zijn trainingsdagen georganiseerd. Naast een algemene studiedag in december 2005 voor alle ondersteuners worden medewerkers ook per groep/afdeling ontwikkeld. Naast een aantal basisvereisten waaraan (groepen van) medewerkers moeten voldoen, zal ontwikkeling ingezet worden op basis van een persoonlijk ontwikkelingsplan (POP). Alle teamassistenten hebben in 2005 al een eerste aanzet tot een POP gemaakt. Gestart is met Noise-trainingen voor de teamassistenten zodat leerlingeninformatie decentraal verwerkt kan worden binnen de teams.

Naast een aantal vast ingeroosterde studiedagen die gelden voor alle docententeams is in 2005 het Management Development-traject van de teamleiders afgerond. Centrale thema's zijn gezamenlijk behandeld in een drietal sessies (teamontwikkeling, organisatie modellen en verandermanagement), naast het feit dat een aantal teamleiders persoonlijke coaching hebben genoten.

Dit alles in samenwerking met Interstudie.

Het totale teamleiderstraject dat liep van 2003 t/m 2005 is in oktober 2005 geëvalueerd.

FUWA

Voor de nieuwe functies binnen het OBP is gestart met het beschrijven van nieuwe resultaatgerichte functieprofielen in samenwerking met leidinggevend en daar waar nodig opnieuw gewaardeerd. Een eerste aanzet is daarbij ook gemaakt met het vaststellen van de competenties die bij een bepaalde functie horen. De vastgestelde competenties zijn opgenomen in het functieprofiel.

Tevens is in 2005 een voorbereiding gemaakt met het beschrijven van gedifferentieerde functieprofielen voor management- en teamassistent en instructeur.

modernisering taakbeleid

In het onderwijsvernieuwingstraject is een grote rol weggelegd voor docententeams die zelf de programma's van hun opleidingen indelen. Het is daarbij van groot belang dat die teams invloed kunnen uitoefenen op de eigen inzet en werkindeling. Het geregelde taakbelastingsmodel is daarvoor onvoldoende geschikt. Zowel in 2004 (aantal teams) als in 2005 (alle teams) is geëxperimenteerd met het vrije taakmodel waarover afspraken zijn gemaakt tussen het College van Bestuur, PMR en IGO. De taken van docenten worden in onderling overleg verdeeld. Het

vrije taakmodel is vanaf 2003-2004 de geldende rechtspositionele regeling voor docenten die projectonderwijs verzorgen.

In het vrije taakmodel worden uren gebudgetteerd waarmee het onderwijs kan worden uitgevoerd in onderwijsteams met een onderlinge taakverdeling. Tot de taken van het team horen: het ontwikkelen van onderwijs, verzorgen van lessen, begeleiden van leerprocessen, toetsen en evalueren. Ook is het team verantwoordelijk voor overige teamtaken, zoals de organisatie van het onderwijs en kwaliteitszorg. Het team stemt afspraken over toedeling van taken af op de deskundigheid, het aantal klokuren op jaar/weekbasis (fte), beschikbaarheid, individuele wensen en behoeften van docenten. Binnen het team wordt gestreefd naar een evenwichtige taakverdeling. De teamleider legt hierover verantwoording af aan de eigen unitdirectie. De baanopbouw van individuele docenten is in het vrije model als volgt:

- onderwijstaken: verzorgen van in instellingstijd verzorgd onderwijs, structureren en begeleiden van leerprocessen, evalueren en toetsen van leerresultaten, ontwikkelen van onderwijs;
- organisatietaken (niet onderwijsgebonden);
- deskundigheidsbevordering.

Als richtlijn wordt de docenttaak verdeeld in 70% onderwijstaken en 30% organisatietaken. Hiervan kan in overleg en gemotiveerd worden afgeweken. Zo wordt een zo flexibel mogelijke taakinzet van de docent voor het projectonderwijs beoogd. In de regu-



liere aanstelling van docenten is 10% van de aanstelling te besteden aan deskundigheidsbevordering, 5% van de aanstelling is voor individuele deskundigheidsbevordering en door de docent zelf in te richten.

Medio 2005 is het vrije taakmodel geëvalueerd en gecontinueerd in de teams door de unitdirectie. De PMR is hierover geïnformeerd.

Het vrije taakmodel had de afgelopen periode een experimenteel karakter. Geconstateerd is echter dat een weg terug eigenlijk geen optie meer is. Vanuit sommige teams wordt aangegeven dat dit ook niet meer wenselijk geacht wordt. Binnen het vmbo is thans zichtbaar dat daar bijna organisch het vrije taakbeleid is ingevoerd. Dat is het resultaat van de (ver)nieuwbouw op de Dintelstraat.

Op basis van de evaluatie wordt het vrije taakmodel gecontinueerd, worden daar waar nodig nog verbeteringen aangebracht en zal een verdiepingsslag gemaakt worden.

competentiemanagement

Ma streeft naar een functiebouwwerk met brede functies waarbinnen diverse rollen/taken door docenten kunnen worden vervuld met ontwikkelingsmogelijkheden zonder dat er sprake is van functieverandering.

Het is niet zo dat iedereen geschikt is voor of affiniteit heeft met elke rol. Er zijn immers specifieke competenties nodig om rollen met succes te vervullen. Het is goed om dit expliciet te maken. Het invoeren van een gemeenschappelijk begrippenkader om naar het functioneren van medewerkers te kijken is een goede manier om meer grip te krijgen op hun ontwikkeling. Daarom is het goed niet alleen over kennis of

vaardigheden te spreken maar over competenties: competenties vormen het vermogen van een medewerker om op adequate wijze en met succes een bijdrage te leveren aan de doelstellingen van de organisatie. Het gaat om kennis, houding, vaardigheden en persoonskenmerken die geïntegreerd worden aangewend in het werk en die dus zichtbaar worden in het gedrag in een bepaalde situatie.

In een aantal onderwijsteams zijn de eerste ervaringen opgedaan met competenties die binnen Ma reeds beschreven zijn.

In 2005 zijn alle beschreven competenties opnieuw onder de loep genomen. Gestart is om alle competenties in meerdere niveaus te beschrijven in een zogenaamd competentiewoordenboek. Van beschrijvingen op meerdere niveaus was namelijk al sprake bij de beroepsspecifieke onderwijskundige competenties. De ervaring leerde dat dit heel werkbaar is.

Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP)

Vanuit de ontwikkelingsgedachte is binnen Ma een POP geïntroduceerd; het helpt medewerkers om de ontwikkeling van hun (vereiste) competenties doelgericht aan te pakken en structureel vorm te geven. In overleg maken medewerkers en leidinggevendens afspraken over wat de medewerker gaat doen, hoe hij dit gaat doen en wanneer hij het gaat doen. Door op deze manier afspraken te maken over de ontwikkeling van kennis, houding en gedrag, zijn medewerkers zelf in staat om daar ook verantwoordelijkheid voor te nemen.

Met een POP kunnen medewerkers de eigen ontwikkeling, de huidige functie en/of met het oog op de toekomst, sturen en regisseren. De ontwikkelpunten kunnen voortkomen uit

persoonlijke behoeften, maar ook uit behoeften van Ma. Een POP is een goed middel om wederzijdse verwachtingen van een medewerker en de leidinggevende (organisatie) vast te stellen.

Nadat teamleiders gestart zijn met het maken van hun eigen POP (al in 2003), is gestart met de introductie van POP's bij de ondersteunende diensten. Inmiddels hebben teamassistenten en een aantal managementassistenten een start gemaakt met een eigen POP.

promotietraject docenten van functieschaal LB naar functieschaal LC

Ma streeft naar een functiebouwwerk waarbinnen diverse rollen/taken in het begeleidingsmodel door onderwijsgevende docenten kunnen worden vervuld met ontwikkelingsmogelijkheden zonder dat er sprake is van functieverandering. Een functiebouwwerk met afgebakende, smalle functies geeft te weinig mogelijkheden om snel van rol en taak te wisselen. Anderzijds is het risico van brede functies dat er van mensen wel erg veel verschillende rollen, taken en competenties gevraagd

worden. Het is dus zoeken naar het goede evenwicht. Het werken met rollen levert flexibiliteit op.

Ma heeft een promotiebeleid ontwikkeld met als spilfunctie de docentfunctie LC met als doel het vergroten van de taak- en functiedifferentiatie binnen het onderwijs. De traditionele indeling in docentennormfuncties 10 en 11 vervagen steeds meer en worden steeds vaker vervangen door rollen met de daarbij behorende competenties. Geconstateerd kan worden dat begrenzing van taakdifferentiatie door functieschalen binnen een onderwijsomgeving waarin projectonderwijs centraal staat een verouderd systeem is. De docentfunctie LC is de spilfunctie binnen het onderwijs van Ma. In 2005 zijn 11 docenten gepromoveerd van LB naar LC.

Managementinformatie

(peildatum 1 oktober 2005)

Personeelsomvang in aantallen

	2004	2005
OP	107	112
OBP*	49	44
OBP**	4	8
totaal	160	164

OP = onderwijzend personeel

OBP* = management, staf en ondersteuning

OBP** = OBP onderwijsproces (instructeur)

Personeelsomvang in fte's

	2004	2005
OP	89,5	94,30
OBP*	46,5	39,36
OBP**	3,5	6,30
totaal	139,5	139,96

Personeelsomvang in fte's en aantallen is de formatieomvang van de organieke functies van Ma (inclusief vervanging) die allen op de loonlijst van Ma voorkomen.

Evenredige vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies

Verdeling M / V in leidinggevende functies in aantallen en percentages

	man	vrouw
1 Voorzitter college van bestuur	1	
2 Unitdirecteur mbo		1
3 Unitdirecteur vmbo en mbo Printmedia	1	
4 Adjunct-directeur mbo	1	
5 Teamleiders	8	1
6 Directiesecretaris	1	
7 Financieel controller	1	
8 Hoofd financiële administratie		1
9 Hoofd P&O		1
10 Manager BBC		1
11 Hoofd ICT en facilitaire zaken	1	
12 Teamleider IT	1	
	15	5
	75%	25%

Vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen onderwijs- en ondersteunende functies

OP / OBP in Fte's

	OP	OBP	totaal
M	74,08	27,36	101,44
V	20,22	18,30	38,52
totaal	94,30	45,66	139,96

OP / OBP in Fte's %

	OP	OBP	totaal
M	53	20	72
V	14	13	28
totaal	67	33	100

OP / OBP in aantallen

	OP	OBP	totaal
M	84	29	113
V	28	23	51
totaal	112	52	164

OP / OBP in aantallen %

	OP	OBP	totaal
M	51	18	69
V	17	14	34
totaal	68	32	100

De totale verhouding man/vrouw in fte is:

72 / 28 %

De totale verhouding man/vrouw in aantallen is:

69 / 31 %

Verdeling salarisoniveaus man/vrouw bij OP en OBP binnen het organieke functiebouwwerk

Verdeling in % M / V naar functieniveau's: OBP

Schaal	M	V	totaal
≥ 10	17	6	23
≤ 9	38	38	77
totaal	56	44	100

Verdeling in aantallen M / V naar schalen: OP

Schaal	M	V	totaal
L (D)	10	1	11
L (C)	48	11	59
L (B)	26	16	42
totaal	84	28	112

Verdeling in % M / V naar schalen: OP

Schaal	M	V	totaal
L (D)	9	1	10
L (C)	43	10	53
L (B)	23	14	38
totaal	75	25	100

Verdeling in aantallen M / V naar functieniveau's: OBP

Schaal	M	V	totaal
17	1		1
15	1		1
14		1	1
13	3		3
12	2	1	3
11	1		1
10	1	1	2
9	1	2	3
8	6	1	7
7	5	8	13
6	0	2	2
5	7	4	11
4	1	2	3
stagiair		1	1
totaal	29	23	52

Afgezet tegen de verhouding man/vrouw totaal (in aantallen) 69 / 31 % loopt met name de verhouding man/vrouw naar schalen bij het OP (in aantallen) daarbij achter met 75 / 25%.

Bij het OBP komt de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere schaalniveaus (10 en hoger) met 6% nog veel lager uit.

deeltijdfactor

Deeltijdfactor (Fte's / aantallen)

2004 2005

OP	0,83	0,84
OBP	0,94	0,88

Alhoewel met name in het onderwijsproces deeltijders extra beslag kunnen leggen op de organisatorische planning (individuele beschikbaarheid versus optimale roostering), heeft Ma geen specifiek beleid ontwikkeld om bijvoorbeeld aan instroom van deeltijders kaders te stellen. In de praktijk gaat Ma pragmatisch om met wensen tot deeltijdarbeid. De deeltijdfactor (de personeelsomvang in fte gedeeld door personeelsomvang in aantallen) geeft zowel bij OP als OBP een redelijk stabiel beeld te zien.

gemiddelde (gewogen) leeftijd

2004 2005

45,10 46,51

gemiddelde diensttijd

2004 2005

11,2 11,1

Prognose natuurlijk
verloop in aantallen

2006	4
2007	7
2008	8
2009	10
2010	8

De bezoldiging van het college van bestuur is voor de fiscus bruto per jaar € 97.000,- conform schaal 17 van de CAO BVE.

PROGNOSE NATUURLIJK VERLOOP IN AANTALLEN

flexibele formatie

In het verslagjaar 2005 is gebruik gemaakt van flexibele inhuur van medewerkers.

Op uitzendbasis zijn in totaal 24 mensen ingehuurd; op freelancebasis (allen ten behoeve van het onderwijs) zijn dit er 13.

Inhuur uitzendkrachten in aantallen

Facilitaire zaken	9
ICT	4
OP	9
Staf	2
totaal	24

Inhuur freelancers in aantallen

OP	13
-----------	----

personeelsverloop

Het personeelsverloop liet in 2005 het volgende beeld zien:

	in dienst	uit dienst
M	10	10
V	10	7
totaal*	20	17
(* 6 medewerkers met FPU)		

BAPO

Onderstaande overzichten geven aan hoeveel BAPO (Bevordering Arbeids Participatie Ouderen) wordt opgenomen door medewerkers in de betreffende leeftijdscategorieën ten opzichte van de BAPO-aanspraken, zowel in fte's als aantallen.

	52-56	56+	Totaal
BAPO aanspraak	1,47	5,50	6,97
BAPO opgenomen in Fte's excl Ma-bapo	1,02	4,50	5,52

	52-56	56+
BAPO aanspraak in aantallen	16	29
BAPO opgenomen in % excl Ma-bapo	70%	82%

BAPO voorziet in de eigen keuze voor werknemers om minder te gaan werken. Bij BAPO blijft de aanstellingsomvang ongewijzigd (en dus ook de pensioengrondslag), maar tegen beperkte inlevering van salaris kan minder worden gewerkt. Ma heeft de standaard CAO-regeling aantrekkelijker gemaakt door boven op de CAO-regeling 25% extra urenvermindering toe te kennen waarvoor geen salaris hoeft te worden ingeleverd. In 2005 maakte 79% van de BAPO-gerechtigden ook daadwerkelijk gebruik van de regeling. In 2005 is effectief voor 5,52 fte aan BAPO-rechten genoten.

Verzuim Ma

	%
2000-2001	10,13
2001-2002	8,53
2003	8,05
2004	7,12
2005	6,79

Verzuimpercentage

	M	V	totaal
tot 24 jaar		11,05	11,05
25-34 jaar	3,13	10,57	5,08
35-44 jaar	4,88	6,08	5,32
45-54 jaar	4,24	9,28	5,35
55-64 jaar	12,25	12,59	12,32
totaal	6,06	8,76	6,79

verzuim

Het verloop van het verzuim laat deze lijn zien: Eens per kwartaal wordt vanuit de afdeling Personeel & Organisatie het sociaal-medisch team georganiseerd, waarin leidinggevenden participeren. Naast verzuimbeheersing is binnen dit team aandacht voor preventie van verzuim. In 2005 is een lichte daling in het totale verzuimpercentage voortgezet. Helaas toch nog hoger dan het totale verzuim binnen de Bve-sector die voor 2005 is vastgesteld 5,87 %. Het aandeel van de meldingen van het korte ziekteverzuim tot één week vormt consistent het merendeel van het verzuim (67 %, Commit Arbo). Naar aard en oorzaak vormen spanningsklachten de meerderheid van het totale arbeidsgebonden verzuim (30 % van het totale verzuim, Commit Arbo).

Opvallend is dat het verzuim vanaf de leeftijd van 45 jaar toeneemt. Niet zonder meer kan voor 2005 gesteld worden (dit in tegenstelling tot 2004) dat medewerkers die gebruik maken van de BAPO-regeling een positieve invloed hebben op het terugdringen van het verzuim in deze leeftijdscategorie. De beleidsmaatregel

van stimulering van het gebruik van de BAPO
behoeft heroverweging.

ARBO

vertrouwenspersoon

Ma heeft na overleg tussen de counselors, decanen, unitdirectie en de afdeling Personeel & Organisatie besloten met ingang van het schooljaar 2005-2006 de vertrouwenspersoon extern aan te stellen. Dit omdat de twee interne vertrouwenspersonen van Ma hun taken hebben neergelegd in verband met tegengestelde belangen vanuit een dubbele rolvulling. Met een externe instantie is een overeenkomst gesloten om de rol van vertrouwenspersoon op zich te nemen, waarbij ondermeer onafhankelijkheid en specialistische deskundigheid zijn gewaarborgd om deze rol goed te kunnen invullen. In 2005 heeft was er één melding.

RSI / werkplekonderzoek

Ma kent een programma waarbij naast groepsinstructie ook individuele begeleiding wordt aangeboden aan medewerkers met relatief veel beeldschermwerk. In de individuele preventiebegeleiding worden de collega's door een arboadviseur op de werkplek geobserveerd en bewust gemaakt van de eigen bewegingspatronen en eventuele bewegingsdwang. Er worden individuele instructies gegeven en vaardigheden aangeleerd ter verbetering van de eigen bewegingspatronen. De aangeboden training is gericht op preventie van RSI-klachten. In 2005 zijn in dat kader wederom een aantal trainingen gegeven. Er zijn in totaal

13 werkplekonderzoeken uitgevoerd die hebben geresulteerd in verschillende aanpassingen.

RI&E

In 2004 is een verkennend overleg geweest met Comité-Arbo over het opstellen van een Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E). Dit heeft geresulteerd in de uitvoering van een deel van de RI&E in 2005.

bedrijfs hulpsverlening

In 2005 beschikte Ma over 19 bedrijfshulpsverleners en 6 gediplomeerde EHBO'ers. In 2005 zijn 10 bedrijfshulpsverleners nageschoold.

In 2005 is het ontruimingsplan voor de Dintelstraat geactualiseerd. Ontruimingsoefeningen hebben plaatsgevonden. Bewegwijzering dient op de Dintelstraat nog gerealiseerd te worden. Er zijn 4 ontruimingen geweest na alarmering, professionele hulpsverlening was niet noodzakelijk.

In verband met verhuizing van de Fred. Roeskestraat naar de Contactweg eind december 2005 zal het ontruimingsplan voor de Contactweg eveneens geactualiseerd worden.

bedrijfsongevallen

In 2005 hebben zich geen bedrijfsongevallen voorgedaan die gemeld moeten worden bij de arbeidsinspectie.

Afkortingenlijst:

BBC	<i>Bureau Bedrijfs Contacten</i>
BAPO	<i>Bevordering Arbeids Participatie Ouderen</i>
FUWA	<i>FunctieWAarderingsstelsel</i>
FPU	<i>Flexibel Pensioen en Uittreden</i>
FTE	<i>Full Time Equivalent (een volledige formatieplaats)</i>
HRM	<i>Human Resource Management</i>
IGO	<i>Instellings Georganiseerd Overleg</i>
OP	<i>Onderwijsgevend Personeel</i>
OBP	<i>Ondersteunend en Beheers Personeel</i>
PMR	<i>Personeelsdeel van de Medezeggenschaps Raad</i>
POP	<i>Persoonlijk Ontwikkelings Plan</i>
P&O	<i>afdeling Personeel & Organisatie</i>
RI&E	<i>Risico-Inventarisatie & Evaluatie</i>





4 Ma en haar faciliteiten

HUISVESTING

gerealiseerd beleid

Het strategisch beleid van de afgelopen jaren bepaalde dat wij ons onderwijs grondig vernieuwen en dat groeiopties en een grootschalige aanpak van de huisvesting volgend zijn op de uitkomsten van ons onderwijsvernieuwingproject. Zo is ons nieuwe eigen onderwijsconcept Cirkelleren(c) leidend geweest bij de ideevorming over de opzet en de inrichting van te renoveren en uit te breiden gebouwen.

Na een tijd van gebruik van vele noodgebouwen, tijdelijke voorzieningen en uitgesteld onderhoud is het aantal locaties teruggebracht naar twee en is met de nieuwe gebouwen een nieuwe impuls gegeven aan ons onderwijs.

Er zijn gebouwen ontstaan waar elke unit en team een eigen gebruikszone heeft gekregen.

Voor de specifieke doeleinden zijn een grafimediaplaza, werkplaatsen, uitwerkstudio's, tutorruimten, docentenwerkplekken, social corners en trainingslokalen gerealiseerd.

Verder hebben de gebouwen veel plekken die ruimte bieden en uitnodigend zijn om presentaties en exposities te houden.

De gebouwen hebben een innovatieve uitstraling, veel ruimte en licht gekregen.

Verder zijn de ruimten voorbereid op de toekomst met inplugmogelijkheden op vele plekken voor computers, laptops en randapparatuur. De inventaris is ook volledig vernieuwd.

Tijdens de bouwactiviteiten de afgelopen twee jaar heeft het onderwijs doorgang gevonden op enkele tijdelijke locaties. Zo heeft het vmbo het gebouw Dintelstraat 60 volledig benut tijdens de renovatie van het gebouw Dintelstraat 15.

De opleiding Grafisch Vormgever en de opleidingen van de Contactweg zijn gedurende de bouw tijdelijk gehuisvest geweest op een lokatie van het ROC van Amsterdam aan de Fred. Roeskestraat. De verhuizingen van en naar deze tijdelijke locaties zijn volgens een strakke planning goed verlopen en zonder openthoud voor het onderwijs.

Wethouder Aboutaleb, wethouder van onderwijs van de gemeente Amsterdam, heropende op 23 februari 2005 het totaal gerenoveerde en gestyleerde gebouw Dintelstraat 15. De heropening was een feestelijk evenement met lezingen, muzikaal intermezzo en lunch voor medewerkers en externe relaties. Vol trots is dit gebouw nu in gebruik met veel positieve reacties van bezoekers.

beoogd beleid

De huidige tijdelijke huisvesting van het Grafisch Media Instituut en van het College van Bestuur en de centrale staf in de vorm van gehuurde kantoorruimte in het World Fashion Centre is gecontinueerd. Voor de definitieve huisvesting staan als optie open het bijbouwen van een kantoor op de Contactweg of gebruik van het vrijkomende gebouw Dintelstraat 60. Een andere optie is gekoppeld aan ideevorming over realisatie van een campus op de Contactweg met studentenhuishuisvesting en aanvullende voorzieningen zoals winkel, sportaccommodatie, horeca, bedrijvigheid en culturele activiteiten. Dit is een plan voor de langere termijn. Ook voor de geplande groei zal hier extra bouwvolume voor onderwijsactiviteiten gerealiseerd kunnen worden. Met een campus wordt vooral beoogd de levendigheid, de sociale en kunstzinnige ambiance en de algehele sfeer te verbeteren, met name ook in de avond en in het weekend.

ICT

gerealiseerd en beoogd beleid

Eind 2004 is gestart met de voorbereiding van een reeks ICT-projecten en de daarvoor in te richten projectorganisatie. Met externe ondersteuning van Atos Consulting en Stoas zijn deze projecten in uitvoering genomen of gepland. De volgende tabel biedt een overzicht van deze projecten, de doelstelling en de status ervan.

project**doelstelling****status**

Sharepoint

optimale informatie- en kennisuitwisseling
communicatieplatform voor
correspondentie, informatie, agendering

gereed

nOISe

gestructureerd en robuust beheer van
bekostigingsgegevens deelnemersadministratie

gereed

Digitaal portfolio

het registreren van studieresultaten,
beroepsproducten en relevante
ontwikkelingsinformatie

in ontwikkeling

N@tschool

actieve begeleiding en leerprocesondersteuning
van studenten met behulp van gestructureerde
en gerichte informatie

in ontwikkeling

Eduflex/inform

Personeelsinformatiesysteem
maximale benutting van ruimten,
docenten en middelen

in ontwikkeling

Electronisch toegangssysteem

ondersteunen van een veilige omgeving

gereed

Centraal hosten

Back-ups

verbeteren van de beheerorganisatie voor
de kritische systemen en data

gereed

Laptops

een flexibele benutting van computers voor
deelnemers en medewerkers

in ontwikkeling



5 Ma en haar financiën

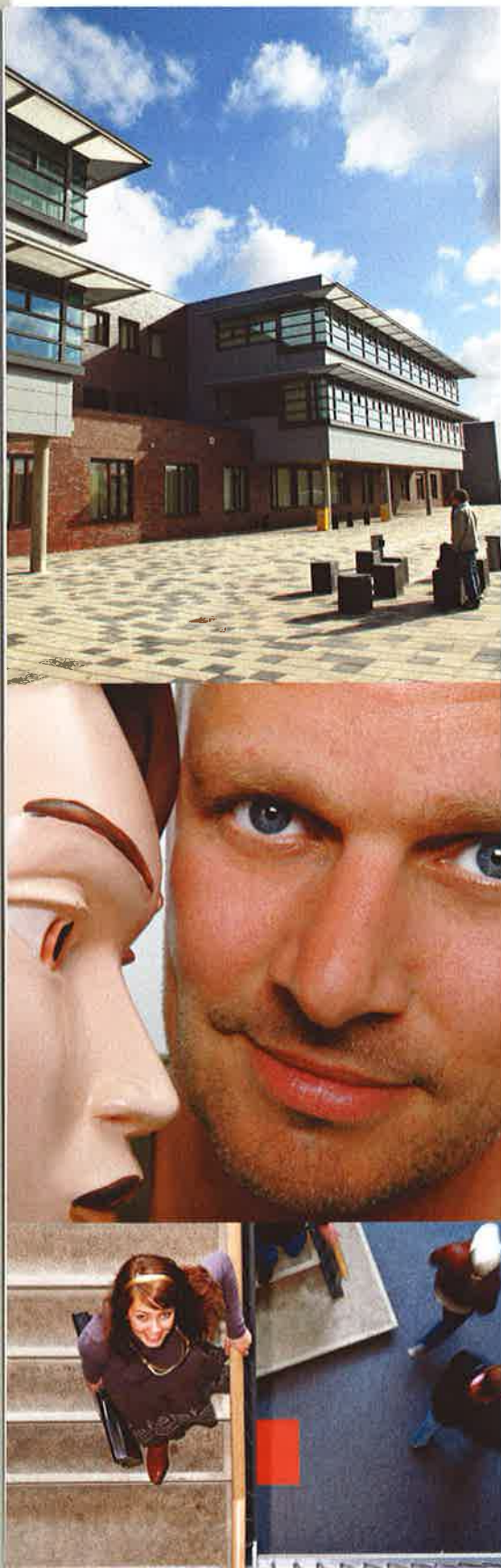
BESTUURSVERSLAG

Er is de afgelopen jaren sterk geïnvesteerd in de gebouwen Dintelstraat 15 en Contactweg 36, waarbij het accent van de investering op het afgelopen jaar lag. De gebouwen zijn volledig nieuw ingericht en van nieuwe inventaris voorzien. Door deze vernieuwingsslag en de uitgestelde verkoop van Baroniepad en Dintelstraat 60 is de rentabiliteit afgenomen. Ook de ontwikkeling van een nieuwe merknaam heeft veel investeringen gevergd. De ingezette groei hebben wij in verband met de T-2-bekostiging moeten voorfinancieren. De solvabiliteit is afgenomen vanwege de vergroting van het totale vermogen ten opzichte van het eigen vermogen. Ondanks alle uitgaven voor gebouwen, inrichting, inventaris en merknaam is de liquiditeit toch redelijk op peil gebleven.

B2 Geconsolideerde balans per 31 december 2005
(na verwerking resultaatsbestemming)

(na verwerking resultaatbepaling)					x 1 €
1	Activa	31 december 2005		31 december 2004	
	Vaste activa				
1.1	Immateriële vaste activa	5.451		16.355	
1.2	Materiële vaste activa				
1.2.1	Gebouwen en terreinen	10.747.958	8.707.090		
1.2.2	Inventaris en apparatuur	2.931.084	2.730.182		
	Totaal materiële vaste activa	13.679.042		11.437.272	
1.3	Financiële vaste activa	10.603.000		300.000	
	Totaal vaste activa	24.287.493		11.753.627	
	Vlottende activa				
1.4	Voorraden				
1.4.1	Gebruiksgoederen	6.700		6.000	
1.5	Vorderingen				
1.5.1	Ministerie van OCW	33.300	192.168		
1.5.2	Deelnemers/cursisten/debiteuren	237.772	212.572		
1.5.3	Overige vorderingen	128.762	108.599		
1.5.4	Overlopende activa	49.162	325.123		
		448.996		838.462	
1.6	Liquide middelen	1.884.801		241.862	
	Totaal vlottende activa	2.340.4970		1.086.324	
	Totaal activa	26.627.990		12.839.951	





B3 Geconsolideerde exploitatierekening over 2005

x 1 €

		Begroting		
		2005	2005	2004
3	Baten			
3.1	(Rijks)bijdragen OCW	12.841.898	11.987.587	12.396.120
3.2	Overige overheidsbijdragen	77.806	277.956	233.029
3.3	Overige baten	1.261.617	4.400.200	906.100
	Totaal baten	14.181.321	16.665.743	13.535.249
4	Lasten			
4.1	Personele lasten	9.750.629	9.259.111	9.585.736
4.2	Afschrijvingen	1.291.304	1.516.756	1.025.124
4.3	Huisvestingslasten	1.357.420	1.483.598	1.441.839
4.4	Overige instellingslasten	1.384.927	1.554.447	1.181.980
	Totaal lasten	13.784.280	13.813.912	13.234.679
	Saldo baten en lasten	397.041	2.851.831	300.570
5	Financiële baten en lasten			
	Financiële baten	37.624	0	17.129
	Financiële lasten	-419.601	-255.215	0
	Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	15.064	2.596.616	317.699
6	Buitengewone bedrijfsvoering			
	Buitengewone baten	0	0	0
	Buitengewone lasten	0	0	0
	Saldo exploitatie	15.064	2.596.616	317.699
	GLA	9.729	2.586.616	316.620
	GMI	5.335	10.000	1.079
	TOTAAL	15.064	2.596.616	317.699

