

Ma Jaarverslag 2007

Productief innoveren

Mediacollege Amsterdam

Kijk voor meer info op ma-web.nl

Nog vragen? Stuur een mail naar info@ma-web.nl

Colofon

Uitgave

Mediacollege Amsterdam
Dintelstraat 60
1078 VV Amsterdam

Samenstelling

Ed Walraven (Bestuurssecretaris Mediacollege Amsterdam)

Art Direction en design

De Nieuwe Buren B.V.
(Alexander Beckers)

Redactie

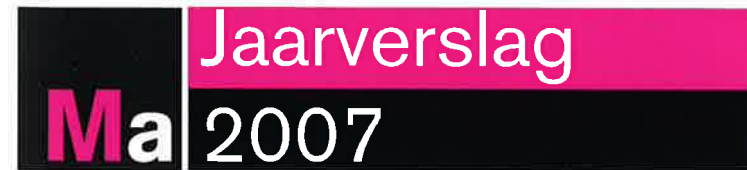
LVB Networks

Fotografie

De Nieuwe Buren B.V.

Drukwerk

Raamwerken Printing & Design



Mediacollege Amsterdam



Inhoudopgave

4	Bericht van de Raad van Toezicht
8	Inleiding
11	Ma en haar omgeving
25	Ma en haar onderwijs
47	Ma en haar medewerkers
61	Ma en haar faciliteiten
66	Ma en haar financiën

Bericht van de Raad van Toezicht

Het Mediacollege Amsterdam (Ma) wordt in stand gehouden door de stichting Media Amsterdam. De Raad van Toezicht (RvT) ziet toe op het beleid van het College van Bestuur en is waar nodig klankbord overeenkomstig het governance-model. Het College van Bestuur stelt jaarlijks een beleidsagenda op die gebaseerd is op de meerjarenstrategie van Ma. In de beleidsagenda voor 2007 worden de behaalde resultaten van het afgelopen jaar en plannen voor het komende jaar op een aantal hoofdonderwerpen vastgelegd. De uitwerkingen in de beleidsagenda bieden de raad informatie voor toezicht op het totale beleid, de kwaliteit van het onderwijsbeleid, de continuïteit van de instelling en de doelmatige besteding en allocatie van publieke middelen.

Met dit gevoerde en te voeren beleid staat Ma stevig in een dynamische markt en omgeving. Ma richt zich door sterke beroepsgeoriënteerde regionale afstemming en samenwerking op deze dynamiek en zet het ambitieuze programma van de afgelopen jaren voort met haar bijdrage aan de ontwikkeling van het medialandschap, onder meer uitgewerkt in:

- het besturingsmodel: het toezichtconcept vanuit de governancecode voor de Raad van Toezicht en het College van Bestuur en het daarvan afgeleide toetsingskader;
- de experimentele doorontwikkeling van het vernieuwde onderwijs richting de competentiegericht kwalificatiestructuur en uitbouw van het opleidingsaanbod;
- de structurele uitbouw, werking en borging van de kwaliteitsverbeteringscyclus binnen het onderwijs, de bedrijfsvoering en wijze van examineren;
- optimalisatie van de onderwijsorganisatie rondom docententeams, voortbordurend op de actuele veranderingen in het onderwijs;
- flexibel inspelen op de ruimtebehoefte voor de gestarte nieuwe opleidingen.

Dit jaarverslag biedt u als geïnteresseerde lezer de hierop toegesneden informatie.

Ma vervult de aan haar toegekende maatschappelijke opgaven naar verwachting, afgaande op de resultaten van de beleidsagenda voor 2007. De instelling levert beroepsgekwalficeerde mensen van goede kwaliteit af aan de arbeidsmarkt in de sector waarvoor wordt opgeleid, speelt adequaat in op de veranderende behoeften van de arbeidsmarkt en de leerlingen als gevolg van de snelle beroepsmatige, technologische en maatschappelijke ontwikkelingen en besteedt de aan haar ter beschikking gestelde publieke middelen doelmatig.

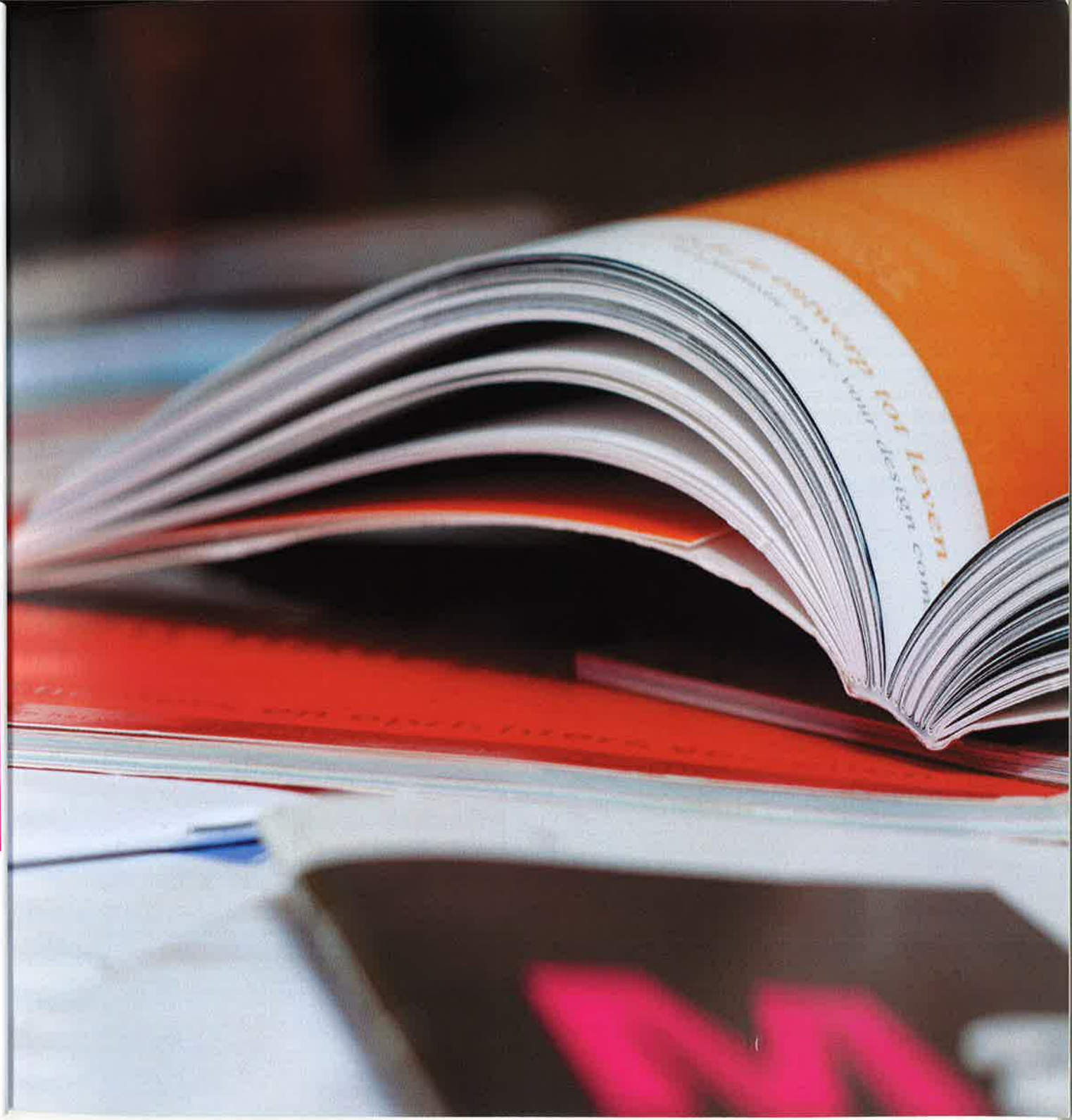
Ma staat er goed voor met de vernieuwde gebouwen en de inrichting daarvan. De nieuwe identiteit en naam raken geworteld in de maatschappij en onze sector van de arbeidsmarkt, ondersteund door de uitstraling van de gebouwen.

De productieve innovatiekracht van Ma blijkt onder meer uit de succesvolle start van nieuwe opleidingen als Gamedesign, Vormgever Reclame, Presentatie en Communicatie, Audiovisueel vormgever in het mbo en de theoretische leerweg in het vmbo. Ma groeit gestaag en kwalitatief met een gezond financieel perspectief. Terugblikkend is te concluderen dat 'productief innoveren' centraal heeft gestaan bij Ma.

De Raad van Toezicht spreekt waardering uit voor de geleverde bijdrage van alle medewerkers van Ma vanwege de innovatieve stappen die zijn gezet, de goede producten die zijn opgeleverd en de resultaten die met de onderwijsactiviteiten zijn geboekt het afgelopen jaar.

Met vriendelijke groet,

P.G. Kwak
Voorzitter van de Raad van Toezicht



Bestuurlijke context

De nieuwe bestuursvorm op basis van het governance model waarbij een Raad van Toezicht intern toezichthouder is en het College van Bestuur (CvB) bevoegd gezag is en als zodanig de bestuurlijke verantwoordelijkheid draagt, heeft in 2007 gefunctioneerd na het startjaar 2006.

Leden 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

Na deze periode is een evaluatie uitgevoerd. De resultaten hiervan geven wij op de volgende pagina weer.

Realisatie beleidsstukken en -activiteiten volgens de governancecode

stuk / activiteit	beleidsstuk vastgesteld	in werking
statutenwijziging	V	V
bestuursreglement	V	V
procuratieregeling	nog te doen	
remuneratiestatut	V	V
treasurystatuut	V	V
reglement auditcommissie	V	V
reglement UD	V	V
planning & controlcyclus	V	V
meerjarenstrategie	V	V
financiële meerjarenraming	V	V
meerjarenraming	V	V
beleidsagenda	V	V
profiel RvT	V	V
profiel CvB	V	V
arbeidscontract CvB	V	V
selectie- en benoemingsprocedure leden RvT	V	V
rooster van aftreden leden RvT	V	V
klokkenluideregeling	V	V
integriteitcode	nog niet	
jaarrekening	V	V
jaarverslag	V	V
jaarbegroting	V	V
exploitatieresultaten tussentijds en jaarlijks	V	V
zelfevaluatieverslag	V	V
oordelen van belanghebbenden over de kwaliteit van het onderwijs, de examinering en de organisatie	V	V
reglement Ma Advice	V	V
financiële audit	V	V
accountantsverklaring	V	V

Evaluatie functioneren RvT

Na het tweede jaar haar taken te hebben uitgeoefend als Raad van Toezicht heeft een evaluatie plaatsgevonden van het functioneren van de raad. Op alle fronten wordt aan de criteria voldaan. De eerder geopperde verbeteropties om meer gelegenheid te scheppen voor advisering en voeling te houden met het onderwijs, evenals inkleuring en verlevendiging door thematische sessies en presentaties, zijn ter harte genomen.

Inleiding

Het Mediacollege Amsterdam (Ma) verzorgt voorbereidend (vmbo) en middelbaar (mbo) beroepsonderwijs. De instelling biedt een breed scala aan opleidingen in de sectoren communicatie, informatie, media, design, technologie en kunst. Dit jaarverslag bevat een uiteenzetting van de ondernomen activiteiten en de behaalde resultaten van Ma in 2007. De vier belangrijke zaken zoals hiervoor door de Raad van Toezicht genoemd, hebben verder gestalte en uitwerking gekregen door een gezamenlijke krachtsinspanning van alle medewerkers.

Competentiegericht onderwijs

Het Ma-onderwijsconcept 'cirkelleren' (onderzoek, creatie, realisatie en presentatie) als gemeenschappelijke uitwerking van de onderwijsvisie, blijft de drijvende kracht die het handelen steeds verder bepaalt. De onderwijsprogramma's en de verdere uitbouw en vernieuwing daarvan zijn hierop gestoeld en op competentiegericht onderwijs in de experimentele opleidingen.

Zaken als structurele uitbouw en borging van kwaliteitszorg en examinering, de docententeams en aanpassing van de huisvesting hebben daarnaast de nodige aandacht gekregen. Ma blijft volop in beweging vanuit deze basis. In dit jaarverslag blijkt dat het afgelopen

Ma heeft een enorme drive als het gaat om productief innoveren.

verslagjaar zich kenmerkte door een groot aantal omvangrijke vernieuwingen op diverse terreinen. Zo zijn de opleidingen Gamedesign, Vormgever Reclame, Presentatie en Communicatie en Audiovisueel Vormgever ontwikkeld en is er ondertussen succesvol gestart op de nieuwe locatie Ma factory op de Condensatorweg, waarover later in dit jaarverslag meer. Dit heeft van de medewerkers in de organisatie veel inspanning gevergd. Ik wil hen dan ook bij deze gelegenheid danken voor de enorme betrokkenheid en inzet. Het vermogen waarover onze school beschikt om de veranderingen op te pakken, stimuleert het voltallige personeel. In dit jaarverslag kunt u er alles over lezen. Ik wens u veel leesplezier toe.

Jan de Haas MBA

Voorzitter College van Bestuur





Ma en haar omgeving

Kernactiviteit

Beroepsperspectief: op weg naar aankomende vakprofessionals

Het Mediacollege Amsterdam (Ma) is een vakinstelling. Ma bedient Noordwest-Nederland met onderwijs voor beroepen in de sectoren media, communicatie, informatie en kunst. Het onderwijs van Ma levert gekwalificeerde vakprofessionals af aan onder meer (multi)-mediabedrijven, reclamebureaus, ontwerp bureaus, internetbedrijven, printmediabedrijven, audiovisuele bedrijven, zakelijke dienstverlening, theaters, musea en productiebedrijven voor radio, televisie en film. Voor afgestudeerden van Ma is er volop perspectief op werk. Dit begint al voor deelnemers in het eigen voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs van Ma, dat gericht is op doorstroming naar haar basisberoeps- (niveau 2), vak- (niveau 3), en middenkaderopleidingen (niveau 4) op het gebied van vormgeven, kunst, management en techniek. Met een mbo-diploma vindt circa de helft direct een baan in de beroepspraktijk. De andere helft stroomt succesvol door naar verschillende hbo-opleidingen op het gebied van media, communicatie, vormgeven en ICT. Voor bedrijven en individuele cursisten verzorgt Ma op contractbasis mogelijkheden voor beroepsmatige ontplooiing en bijscholing met (avond)cursussen en maatprojecten, zoals in-company trainingen via het Grafisch Media Instituut (GMI). Samenwerkingsperspectief en studieloopbaanperspectief

regionaal en landelijk. Ma wil het regionale mediaplatform zijn in haar bedieningsgebied. Er is breed ingezet op samenwerking met allerlei opleidingsinstituten voor de verschillende doelgroepen. Ma werkt intensief samen met hogescholen om de doorstroom van mbo naar hbo te stimuleren en meer gestalte te geven. Naast de reeds enkele jaren bestaande vruchtbare samenwerking met Hogeschool INHOLLAND en de Hogeschool van Amsterdam, is een samenwerkingsverband aangegaan met hogeschool Savantis. Met Heliomare worden beroepsleidingen verzorgd voor gehandicapten. Voor andere 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).

Netwerken zoals gGCO, een bestuurlijk platform voor de grafische lycea en het GOC, het regionaal en landelijk platform VMBO, samenwerking met kunstvakonderwijs, brancheklankbordgroepen met vertegenwoordigers van het bedrijfsleven en andere samenwerkingsverbanden met vooraanstaande bedrijven zoals LVB Networks en Keja Donia, bieden Ma reflectie op haar functioneren, haar geleverde kwaliteit en mogelijkheden voor gezamenlijke productontwikkeling en activiteiten.



Verantwoording

Informatiebehoefte belanghebbenden

Het optimaal functioneren van Ma wordt in sterke mate bepaald door doelgroepen, instanties en andere relaties die daar op een of andere manier belang bij hebben. De belanghebbenden van Ma zijn:

- deelnemers/ouders/verzorgers
- toeleverende scholen
- arbeidsmarkt, waaronder stagebedrijven
- vervolgonderwijsinstellingen
- eigen medewerkers
- gemeenten
- rijksoverheid/inspectie
- leveranciers

Dit zijn alle partijen die belang hebben bij de kwaliteit van het onderwijs, de resultaten van onderwijs, examinering en samenwerking

en een optimaal draaiende organisatie. Zij hebben ieder voor zich een bepaalde informatiebehoefte voor de te leveren prestaties, de samenwerkingsresultaten en beoordelingsmogelijkheden. Deze informatiebehoefte is voor de communicatie en verantwoording van Ma van groot belang. Het belang van deze informatiebehoefte voor de organisatie en de verantwoordingstaak van Ma is weergegeven in drie categorieën, te weten:

▪ kritische informatiebehoefte:

essentieel voor Ma en haar verantwoording

▪ relevante informatiebehoefte:

een rol van betekenis spelend voor Ma en haar verantwoording

▪ geen relevante informatiebehoefte:

vooralsnog geen rol van betekenis spelend voor Ma en haar verantwoording.

Informatiebehoefte

belanghebbenden	informatiebehoefte																			
	ontplooiing interesse en talent en persoonlijke ontwikkeling	onderwijsconcept en onderwijsdidactiek	maatwerk en flexibiliteit/ keuzetrajecten	arbeids- en studieloopbaanperspectief	deelnemerstevredenheid	medewerkerstevredenheid	afnemerstevredenheid	rendement en uitvalbeperking	formele stukken	governance en intern toezicht	opleidingsaanbod	voorlichting, PR en communicatie	samenwerking	stagevoorbereiding	stagebegeleiding	praktijkrelevantie	betrokkenheid bedrijfsleven	kwaliteit examinering en eindniveau opleidingen	kwaliteit onderwijs	kwaliteit organisatie
deelnemers																				
ouders/verzorgers																				
toeleverende scholen																				
stagebedrijven																				
arbeidsmarkt																				
gemeenten																				
vervolgonderwijs																				
eigen medewerkers																				
inspectie onderwijs																				
leveranciers																				



kritische informatiebehoefte



relevante informatiebehoefte



geen relevante informatiebehoefte

Voor inzicht in en voeding van de informatiebehoeften van onze belanghebbenden, boren wij bepaalde informatiebronnen aan. De belangrijkste bronnen worden hierna kort toegelicht.

Informatiebronnen

Bij de informatiebehoefte hebben wij de meest bepalende informatiebron gezocht zoals hiernaast weergegeven.

informatiebehoefte	meest bepalende informatiebron
ontplooiing interesse en talent en persoonlijke ontwikkeling	informatie studietoelagen
onderwijsconcept en onderwijsdidactiek	informatie stuurgroep onderwijs
maatwerk en flexibiliteit/ keuze-trajecten	onderwijsbeleid
arbeids- en studieloopbaanperspectief	onderzoeksrapporten
deelnemerstevredenheid	Odin-enquête, deelnemersraden en kwaliteitsonderzoek
medewerkerstevredenheid	personeelsthermometer en andere onderzoeksvormen
afnemerstevredenheid	bedrijvenenquêtes
rendement en uitvalbeperking	managementinformatie
formele stukken	MT
governance en intern toezicht	RvT-notulen
opleidingsaanbod	brochures en website
voorlichting, PR en communicatie	brochures en website
samenwerking	overeenkomsten en gezamenlijke rapportages
stagevoorbereiding	arbeidsmarkt- en netwerkgegevens
stagebegeleiding	informatie stagebureau
praktijkrelevantie	stageresultaten
betrokkenheid bedrijfsleven	brancheklankbordgroepen en Ma Advice
contact en -loopbaaninformatie schoolverlaters	informatie reünies
kwaliteit examinering en eindniveau opleidingen	oordeel externe deskundigen, inspectie en Ma Advice
kwaliteit onderwijs	inspectie-oordeel en Ma Advice
kwaliteit organisatie	resultaten tevredenheidsonderzoeken
marktpositie Ma	beleidsstukken en Ma Advice
continuïteit Ma	jaarrekening
huisvestings-, inrichtingsactiviteiten en facilitaire zaken	beleidsstukken

Ma supporting partners en Ma Advice

Het is voor Ma van levensbelang om het regionale bedrijfsleven te betrekken bij haar productontwikkelings- en onderwijsbeleid. Daarnaast werkt Ma samen met bedrijven ten aanzien van onder meer beroepspraktijkvorming en co-makership bij bepaalde projecten. Aan het bedrijfsleven legt Ma ook verantwoording af over het opleidingsniveau, de beroeps- en praktijkgerichtheid en inzetbaarheid van gediplomeerden. Hiertoe heeft Ma een groep van bedrijven bereid gevonden om mee te denken en samen zaken te ontwikkelen in het belang van het onderwijs. Deze bedrijven duidt Ma aan als haar supporting partners. Vertegenwoordigers van dergelijke bedrijven vormen Ma Advice. Deze raad van advies voor de praktijkrelevantie en strategische klankbordgroep is voor Ma het platform voor advisering over samenwerkingsmogelijkheden en -vormen, over de wijze waarop samenwerkingsactiviteiten verlopen en over de te bereiken resultaten van gezamenlijke inspanningen.

De raad draagt bij aan de ontwikkeling van professionals in opleiding voor de mediawereld 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 van binnenscholen leren en de beroepspraktijkvorming en op de afsluitende beoordeling(swijze) van de ontwikkelde competenties en op het eindniveau van de opleidingen.

Er is een reglement opgesteld voor de installatie en de werkwijze van Ma Advice.

Tevredenheidsonderzoeken

Tweejaarlijks wordt er meegedaan aan de JOB-Odin-enquête onder de deelnemers. Verder is Ma in 2007 gestart met tevredenheidsonderzoeken onder medewerkers en bedrijven. Dit jaar zijn de JOB-Odin4-enquête en een bedrijvenenquête afgenomen. Over de resultaten van JOB-Odin4 en de bedrijvenenquête staat het een en ander vermeld bij Ma en haar onderwijs. Er is in het najaar van 2007 een medewerkerstevredenheidsonderzoek gehouden. In 2006 is een onderzoek verricht naar de arbeidsomstandigheden van medewerkers en hun oordeel daarover. Hierop wordt nader ingegaan bij het hoofdstuk Ma en haar medewerkers.

Deelnemersraden

De deelnemersraden hebben een steviger fundament gekregen. Zij komen enkele keren in een jaar bij elkaar. De contacten met deze

raden leveren ons gegevens over zwakke punten in de organisatie, mogelijke verbeteropties en indrukken over het onderwijs, de sfeer en de faciliteiten. Vervolgens worden in gezamenlijk overleg met de deelnemersraden op relevante aspecten verbeteringen gerealiseerd.

Contacten stagebedrijven

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

Samenwerking hbo

De vruchtbare samenwerking van Ma met de Hogeschool INHOLLAND de afgelopen jaren is recent geëvalueerd. De uitkomsten hiervan zijn terug te vinden in het hoofdstuk Ma en haar onderwijs.

Resultaten klachtenafhandeling

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. Er is al enige tijd een klachtenregeling in werking. Een evaluatie is uitgevoerd op het functioneren van de klachtencommissie en de klachtenregeling. Deze functioneert op dit moment naar behoren. Deze klachtenregeling is toegankelijk via Ma-net. Een klachtenformulier op Ma-net verlaagt de drempel tot indiening van een klacht. De evaluatieresultaten zijn opgenomen in het hoofdstuk Ma en haar onderwijs.

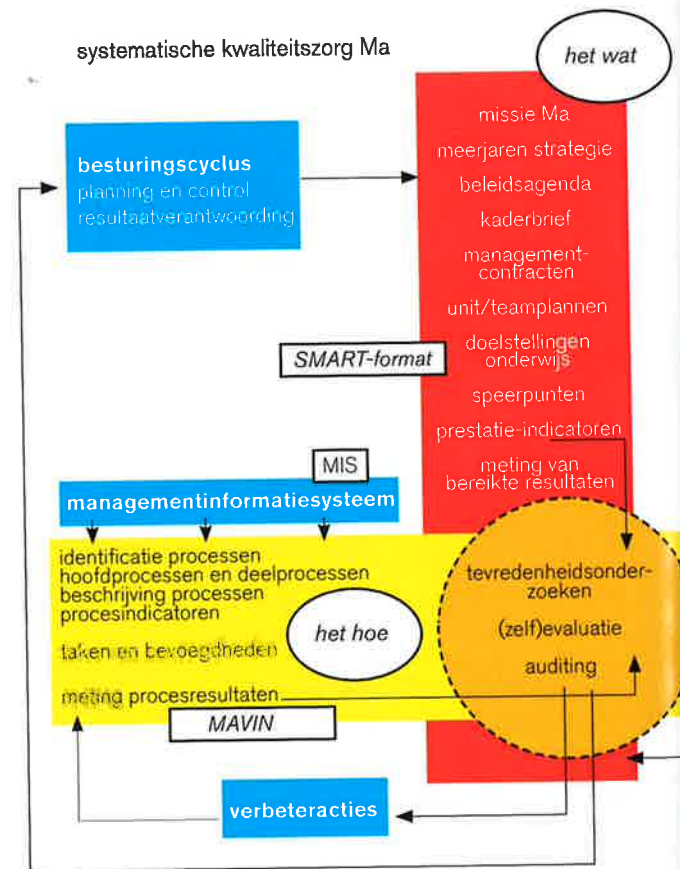
Zelfevaluatieverslag

Om de paar jaar voert Ma een zelfevaluatie uit. De laatste is afgerond in januari 2006. Over de resultaten is in het vorige jaarverslag reeds informatie opgenomen. De volgende zelfevaluatie zal worden uitgevoerd in het begin van 2008.

Kwaliteitsbeleid

Model kwaliteitszorg

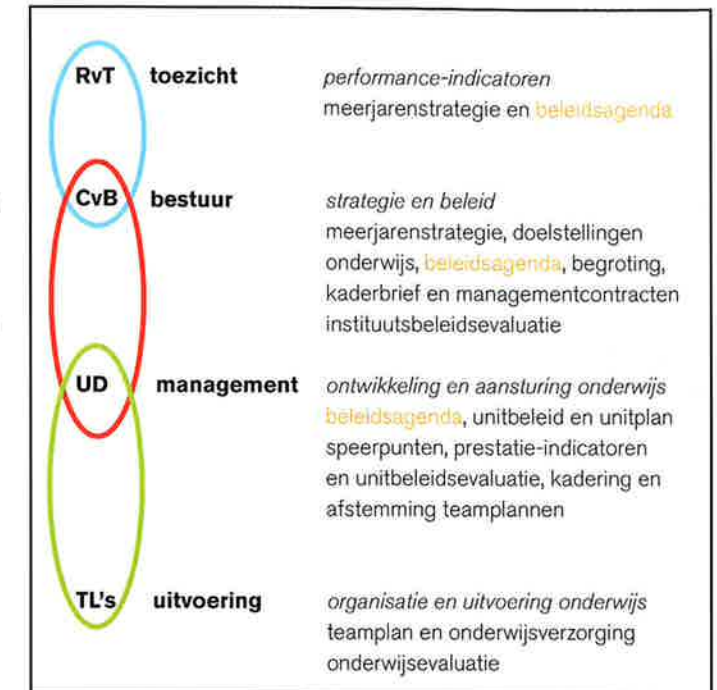
Het kwaliteitszorgsysteem dat al jaren wordt gehanteerd, is toegesneden op de eigen situatie van de instelling. De relatie met het INK-model is gelegd en heeft het weergegeven managementmodel opgeleverd als focus op de organisatie. Vanuit dit model worden de hoofdprocessen en deelprocessen geïdentificeerd en beschreven. De verschillende instrumenten hebben een plek gekregen in de systematische kwaliteitszorg zoals in de figuur zichtbaar is. Dit systeem geeft weer hoe de kwaliteitszorg werkt in onze organisatie met de hoofdbestanddelen 'beleid' met het 'wat' (de rode kolom), de 'processen' met het 'hoe' (de gele balk), de (zelf)evaluatie voor de waardering van bereikte resultaten en verbeteringen (de oranje cirkel), alsmede de besturingscyclus en de verbetercycli (de blauwe blokken).



Intern toezicht, beleidscycli en kwaliteitsverbetering

De hierna weergegeven beleidscycli zijn te onderscheiden bij het doorlopen van de rode kolom (het hoe) van ons model voor systematische kwaliteitszorg. Deze beleidscycli bepalen het interne toezicht door de geleidingen van de organisatie heen, van de Raad van Toezicht tot aan de medewerkers. De beleidsagenda vormt daarin jaarlijks de spil tussen het strategische beleid voor de langere termijn en de concrete uitvoering van het onderwijs met de verbeteractiviteiten die daarbij zijn afgesproken.

beleidscyclus 1: Raad van Toezicht (RvT) <-> College van Bestuur (CvB)
 beleidscyclus 2: College van Bestuur <-> Unitdirectie (UD)
 beleidscyclus 3: Unitdirectie <-> Teamleiders/teams (TL's)



Kwaliteitsinstrument met twee niveaus

Ma heeft rond de cyclus 'plan -> do -> check -> act' (PDCA) een instrument ontwikkeld dat is verankerd in de zelfevaluatie en de beleidsagenda. Daarbij wordt in procenten uitgedrukt hoe ver men gevorderd is in deze cyclus. Cruciaal moment daarin is de 'check', waarbij wordt geconcludeerd of er resultaten zijn geboekt ten opzichte van het beoogde bij 'plan'. Het beoogde resultaat is van tevoren in procenten weergegeven en bij de evaluatie wordt het bereikte resultaat bepaald. Hiermee is prestatiegerichtheid ingebouwd. Het volledige instrument wordt gehanteerd in de zelfevaluatie. Hierop wordt geaudit. Het zelfevaluatieverslag is daarmee interner gericht en gedetailleerder van aard. De beleidsstatus als uitkomsten van de zelfevaluatie, als verantwoording en als interpretatie richting nieuw beleid is nuttig voor het jaarverslag. Dit verslag is sterk extern gericht en geeft de grote lijnen weer. Bij vergelijking tussen beoogde en bereikte resultaten kunnen als beleidsstatus de volgende mogelijkheden zich voordoen.

PDCA doorlopen			
score be-oogd	score be-haald	resultaat check	status
100%	80% en 100%	positief	gerealiseerd
		negatief	hersteloperatie
	60%	positief	in ontwikkeling
		negatief	hersteloperatie
	20 en 40%	negatief	hersteloperatie

Instituutsbeleidscyclus met zelfevaluatie

Jaarlijks vindt de zelfevaluatie van de beleidsagenda plaats door het managementteam. De resultaten van deze evaluatie worden gepresenteerd aan de RvT en behoeven hun goedkeuring.

Unitbeleidscyclus en teambeleidscyclus met zelfevaluatie

De zelfevaluatie vindt hier om de drie jaar plaats aan de hand van de unitplannen en teamplannen, met speciaal aandacht voor speerpunten vanuit de beleidsagenda en eigen speerpunten. De zelfevaluatiereultaten worden hier onderling tussen de teams intern geaudit. De voortgang en de (voorlopige) opbrengsten worden in ieder geval jaarlijks geëvalueerd.

Beleidsprestaties

In de beleidsagenda 2007 zijn de beleidseigenaren benoemd per beleidsonderwerp en zijn ook beleidsprestaties gehanteerd die zoveel als mogelijk toetsbaar geformuleerd zijn. Hierop wordt ons kwaliteitsinstrument toegepast door beoordeling op de status gerealiseerd, in ontwikkeling of hersteloperatie. De voortgang en de resultaten van uitgezet beleid, uitgevoerde stappen en evaluaties worden per hoofdlijn van de meerjarenstrategie als volgt behandeld.

hoofdlijn meerjarenstrategie	presentatie resultaten evaluatie
positionering	hoofdstuk 1 Ma en haar omgeving
onderwijsontwikkeling	hoofdstuk 2 Ma en haar onderwijs
productontwikkelings- en volumegroei	hoofdstuk 2 Ma en haar onderwijs
organisatieontwikkeling	hoofdstuk 3 Ma en haar medewerkers
facilitering	hoofdstuk 4 Ma en haar faciliteiten hoofdstuk 5 Ma en haar financiën

Marktverkenning

Markt

Ma analyseert de landelijke en regionale markt voortdurend. Zo ontwikkelt de bedrijvigheid rond nieuwe media en games zich snel, waarbij de opleidingspotenties voor Ma toenemen. Uit de groei van de creatieve sector en uit de laatste technologische ontwikkelingen blijkt behoefte te ontstaan aan nieuwe opleidingen zoals packaging design, RTV, gamedesign en streaming media.

Voor Ma vormt de behoefte aan gekwalificeerd personeel bij het regionale bedrijfsleven binnen de mediabranche de belangrijkste levensader. Dit besef bepaalt en kleurt alle onderwijsactiviteiten binnen het opleidingsaanbod van Ma waarmee 40 procent van de markt van de creatieve industrie wordt bediend. Dit is gunstig in het perspectief dat het aandeel van de creatieve industrie in de economische bedrijvigheid van Amsterdam de komende jaren zal groeien van 7 naar 10 procent. Een vooraanstaande plek kent Ma toe aan het ontwikkelen van het lerende vermogen. Het bedrijfsleven hecht immers steeds meer belang aan meer algemene competenties zoals communicatieve, zelfregulerende en sociale vaardigheden in de eisen die men aan personeel stelt.

Door intensieve samenwerking en afstemming met bedrijven, heeft het praktijk- en beroepsgerichte gehalte van het onderwijs van Ma meer gestalte gekregen. Dit is de manier waarop Ma zich maatschappelijk gezien graag manifesteert en dit ook uitdraagt naar (potentiële) deelnemers en in onze contacten met de overheid en andere onderwijsinstellingen. Ma neemt hiermee een marktpositie in die ons onderscheidend maakt en als zodanig een kritische succesfactor is.

Positionering

Positioneringsbeleid

Als uitvloeisel van Ma op weg naar het mediaplatform en de beste mediaopleiding van Nederland, hebben we de volgende stappen gezet.

check 2006	be-oogd	be-haald	status
Ma als nieuwe identiteit, naam en huisstijl bepaald en uitgewerkt.	100%	100%	gerealiseerd
Formele besluitvorming en stukken zijn gerealiseerd voor de instelling van Ma Advice.	100%	100%	gerealiseerd
Ma-net draait en voorbereidingen voor Ma-web zijn getroffen.	40%	40%	gerealiseerd
Jaarverslag 2006 is meer op verantwoording en presentatie toegesneden.	60%	40%	in ontwikkeling

Imago-ontwikkeling

De marktontwikkelingen vertonen steeds meer een verschuiving richting brede en integrale mediale toepassingen. Het begrip media in de merknaam van Ma dekt daarmee de lading. Verder is Ma maatschappelijk gezien steeds minder alleen een school en groeien we steeds meer naar een regionaal platform voor media. Opleiden blijft hierin centraal staan. Het gaat daarnaast om samenwerking met het bedrijfsleven en andere instanties om tot bepaalde producten en resultaten te komen.

De nieuwe identiteit en naam Ma berust op de twee belangrijke pijlers 'media' en 'Amsterdam'. Op grond hiervan kan Ma zich ook ontwikkelen tot een platform voor kennisuitwisseling, deskundigheidsbevordering en samenwerking met partners bij de mediaontwikkeling binnen de creatieve industrie.

Kijk op de toekomst

Ambitie

In het kader van de meerjarenstrategie voor de komende jaren heeft Ma haar ambitie voor na 2010 bepaald.

Het media(leer)platform, de broedplaats voor opbloeiende creatieve mediaprofessionals en dé mediaopleiding van Nederland

Vruchtbare dialoog en co-makship met deelnemer, bedrijfsleven en vervolgonderwijs

Nieuwe producten als gamedesign, VRPC, RTV en packaging design binnen onnavolgbaar totaalproduct

Campusinbedding met aansprekende voorzieningen en studentenbewoning

Groei = ontwikkeling = kwaliteit = aantrekkingskracht

Deze ambitie is nader gepreciseerd in onze missie voor 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 mediaontwikkeling (vorm, content, organisatie) door het vormen van toekomstige mediaprofessionals voor de creatieve sector, inspelend op interactie, innovatie en inspiratie.

Op basis van deze missie is een streefbeeld ontwikkeld dat kaderend en sturend werkt voor het beleid van Ma dat jaarlijks wordt vastgelegd in haar beleidsagenda.

interactie, innovatie en inspiratie.

Op basis van deze missie is een streefbeeld ontwikkeld dat kaderend en sturend werkt voor het beleid van Ma dat jaarlijks wordt vastgelegd in haar beleidsagenda.

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 sectoren media, communicatie, informatie en kunst, met een aansprekende corporate identity, marktgericht ingekleurd vanuit de gouden media-as (noordvleugel Haarlem, Amsterdam, Hilversum).
Eén onderwijsvisie voor alle opleidingen in doorlopende leerlijnen met uitwerkingsvarianten van het onderwijsconcept Cirkellereen zoals projectgestuurd leren en thematisch leren voor de verschillende doelgroepen en werkerterreinen, 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 leiden tot een marktsegment van ongeveer 50 procent van de gouden media-as (noordvleugel), met nadruk op kwalitatieve groei. Dit gaat gepaard met een volumegroei naar minimaal 2800 deelnemers
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.

De behaalde resultaten met betrekking tot de positie van de instelling in de arbeidsmarkt, vernieuwing van het onderwijsaanbod, kwaliteit van het onderwijs, de organisatie, de facilitaire ondersteuning en financiële positie worden jaarlijks geëvalueerd in het perspectief van de ambitie, de missie en het streefbeeld.

Een hernieuwde impuls is gegeven aan productontwikkeling met de voorbereiding en de start van de opleidingen Gamedesign, Audiovisueel vormgeven & Animatie, Art & Design, verbreding DTP niveau 3 en Vormgever Reclame Presentatie en Communicatie. In het verlengde van de opleiding AV-vormgeven en Podium- en evenemententechniek is de opleiding Muziektechniek niveau 4 per 2007-2008 gestart.



Ma en haar onderwijs^{na}

”

Het Mediacollege Amsterdam, een organisatie die studenten graag bodem biedt om zich te ontwikkelen. Een mooi voorbeeld daarvan is de net opgestarte opleiding Gamedesign. Neem bijvoorbeeld 3 leerlingen die op een dynamische en flexibele manier genieten van hun opleiding aan het Mediacollege: Rick Sorgdrager, Sidar Talei en Roy de Treek. Alledrie tweedejaars studenten Gamedesign. In dit hoofdstuk vindt u meerdere uitspraken van deze studenten terug.



Algemeen

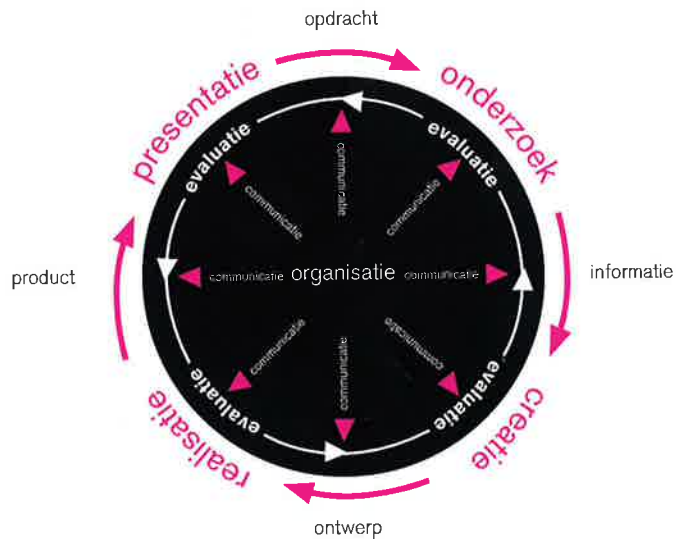
Gerealiseerd beleid

Voor de onderwijsontwikkeling zijn de hierna weergegeven beleidsaspecten vanuit de beleidsagenda geëvalueerd en is de uit de evaluatie voortvloeiende status ervan bepaald.

Onderwijsontwikkeling check 2007	status per 01-01-07
De ambitie voor inzicht in de stagebedrijvenmarkt, de groei van de stageplekken, Ma lab en platform/panelmeetings is geprioriteerd en uitgewerkt als beleid in het unitplan.	in ontwikkeling
Opleidingsadviseurs zijn als studietoelichters werkzaam.	gerealiseerd
De herinrichting van het Bureau Bedrijfs Contacten is verder uitgebouwd.	gerealiseerd
Competentiegericht projecten, begeleiding en beoordeling zijn verder ingevoerd. De toepassing van de Experimenteerregeling is voorbereid voor alle mbo-opleidingen per schooljaar 2007-2008.	in ontwikkeling
Beleid "Maatwerk en flexibilisering" wordt voorbereid.	in ontwikkeling
Er is verdere samenwerking voorbereid met de Hogeschool van Amsterdam.	in ontwikkeling
Propedeuseprogramma hbo in leerjaar 4 mbo is gerealiseerd en geïntensiveerd.	in ontwikkeling
Een leerbedrijf als samenwerkingsproject met een internetbedrijf is voorbereid en bekrachtigd in een samenwerkingsovereenkomst .	in ontwikkeling
De rendements- en uitvalambitie zijn geprioriteerd en uitgewerkt als beleid in het unitplan.	
De verbeteringsactiviteiten inzake de examinering en toetsing zijn geprioriteerd en uitgewerkt in het unitplan. Er is een zelfevaluatie van de examinering voor het mbo gehouden en gerapporteerd. De vergaderfrequentie van de examencommissie is opgevoerd. Er is meer gezag ingebouwd in de toetscommissie en direct gerelateerd aan de examencommissie. De controle op het voorleggen van examenproducten aan de toetscommissie is verscherpt. Er is een sturingsinstrument uitgewerkt om op tijd de juiste bewijslast te kunnen overleggen. Er is een systematische verbetering van het jaarlijkse evaluatie- en auditproces doorgevoerd.	in ontwikkeling
De verbetering van de onderwijskwaliteit is geprioriteerd en uitgewerkt in het unitplan.	in ontwikkeling
Adviesraden voor onderwijs/examinering zijn voorbereid door afspraken over samenwerking in dit verband te maken met bedrijfsvertegenwoordigers.	in ontwikkeling
Er is via een speerpunt aan gewerkt om de respons bij de volgende JOB-enquête aanmerkelijk te verhogen. De Odin4-enquête is gehouden met een respons van 30 procent .	gerealiseerd
Het voorlichtingsmateriaal is toegesneden op de nieuwe opleidingen en de gewijzigde opzet van de onderbouw mbo-4.	gerealiseerd
Een tweede instroommoment is succesvol doorgezet dit jaar.	gerealiseerd
De gemengde leerweg is gestart en het programma eerste leerjaar is gereed.	in ontwikkeling
Een adequate zorgstructuur (ook LWOO) is gerealiseerd, zowel voor het vmbo als Printmedia.	gerealiseerd
De schakelklas is onder mbo-regime gebracht.	gerealiseerd

Cirkelleren

Het Ma-onderwijsconcept 'cirkelleren®' als resultaat van het onderwijsvernieuingsproces dat in 2006 is afgerond, vormt 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. Cruciaal is 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 de weergegeven Ma-cirkel doorlopen.



Deze cirkel als werkwijze voor ons onderwijs en onze beroepspraktijkgeoriënteerde projecten is afgeleid van het

productontwikkelingsproces dat zich in het bedrijfsleven afspeelt voor alle relevante beroepsrichtingen. Bij de opzet van projecten gaat het om een integrale benadering van de volgende componenten.

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

De omvorming van ons projectgestuurde onderwijs oude stijl naar de kwalificatiedossiers van de competentiegerichte kwalificatiestructuur, is al enige tijd in volle gang. Dit jaar is hieraan een nieuwe impuls gegeven door herijking van de onderwijsvisie en beleidsontwikkeling ten aanzien van samenhang en afstemming in de onderwijsstructuur, de leerplanschema's en de onderwijsprogramma's.

Doorstroom hbo

Het doel van directe samenwerking met het hbo 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. De afspraken die met enkele hogescholen zijn gemaakt over studieduurverkorting, doorlopende leerlijnen en over doorstroomregulering, werken. Studenten volgen 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 worden verkort. Dit kan bereikt worden doordat leerlingen van de vmbo kaderberoepsgerichte en van de gemengde leerweg in kunnen stromen in het mbo met een voorsprong van een semester, waardoor de nominale studieduur in het mbo met een half jaar kan worden verkort.

”

Rick:

“Ik vond de intake erg leuk. Het waren rare opdrachten, wel erg leuke trouwens”

De samenwerking met Hogeschool INHOLLAND is in 2007 geëvalueerd en heeft geleid tot de volgende uitkomsten.

Monitoring samenwerking INHOLLAND en Ma	status
Er wordt vruchtbaar samengewerkt, gericht op verbeterde voorbereiding, doorstroming en inpassing van studenten mbo-hbo.	gerealiseerd
Er wordt zinvolle informatie uitgewisseld over open dagen, exposities en manifestaties.	in ontwikkeling
Er wordt zinvolle informatie uitgewisseld over opleidingsprofielen, kwalificaties en aanvullende opleidingseisen.	gerealiseerd
Directe contacten tussen docenten vinden plaats ten behoeve van gezamenlijke activiteiten en verbeterde doorstroom van studenten.	gerealiseerd
Stagemogelijkheden voor studenten over en weer zijn uitgebreid en worden succesvol benut.	in ontwikkeling
Gezamenlijk worden nieuwe opleidingsrichtingen opgezet ten behoeve van meer doorstroom en een beter doorstroomrendement.	gerealiseerd
Er wordt zinvolle informatie uitgewisseld over intake en doorstroomselectie.	in ontwikkeling
Optimalisatie van de intake en selectie door gezamenlijke inspanningen bevordert succesvolle doorstroom.	gerealiseerd
Onderwijskundige en inhoudelijke afstemming bevordert de feitelijke doorstroom en mogelijk een flexibele doorstroom	gerealiseerd
Afspraken zijn gemaakt over vrijstellingen en verkorte studieduur binnen daarvoor in aanmerking komende opleidingstrajecten.	gerealiseerd
Een aanvullend vooropleidingstraject voor doorstromende Ma-studenten richting School for Communication, Media en Music is ontwikkeld en in uitvoering.	gerealiseerd
Publiciteit en werving rond de samenwerkingsactiviteiten zijn voldoende toegesneden en effectief.	in ontwikkeling
Op bestuurlijk en operationeel niveau zijn de samenwerking en het overleg goed gestructureerd, zijn de afspraken werkbaar en leiden de gezamenlijke inspanningen tot tastbare resultaten binnen afzienbare tijd.	gerealiseerd
Jaarlijks vinden evaluatie en voortgangsrapportage plaats, die leiden tot aanpassing van gezamenlijk beleid, samenwerkingsafspraken en een plan van aanpak voor het nieuwe jaar.	gerealiseerd

Productontwikkeling en volumegroei

Gerealiseerd beleid

Voor de productontwikkeling en volumegroei zijn de hierna weergegeven beleidsaspecten vanuit de beleidsagenda geëvalueerd en is de uit de evaluatie voortvloeiende status ervan bepaald.

Productontwikkeling en volumegroei check 2007	status per 1/1/08
gehaalde jaarprognose	gerealiseerd
doorgevoerde rendementsverbetering	in ontwikkeling
voorbereide start Muziektechnicus in 2007	gerealiseerd
ontwikkeld basisprogramma opleiding Gamedesign	gerealiseerd
ontwikkeld basisprogramma opleiding AV-vormgever	gerealiseerd
ontwikkeld basisprogramma opleiding Vormgever RPC	gerealiseerd
succesvolle start opleiding Gamedesign	gerealiseerd
succesvolle start opleiding AV-vormgever	gerealiseerd
succesvolle start opleiding Vormgever RPC	gerealiseerd
uitgebouwd programma Gamedesign	in ontwikkeling
uitgebouwd programma AV-vormgever	in ontwikkeling
uitgebouwd programma Vormgever RPC	in ontwikkeling
verbreding DTP-niveau 3 doorgevoerd met instroom naar 123 studenten	gerealiseerd
GL uitgebouwd en verankerd	in ontwikkeling

”**Sidar:**
“Er is sinds het eerste jaar veel zichtbare ontwikkeling in de opleiding Gamedesign. Daarnaast staan alle docenten altijd klaar voor ons als we ergens mee zitten. Zolang je maar je best doet.”

Geplande groei per eind 2005

	2005-2006	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
aantal deelnemers	2166	2380	2573	2717	2774	2854
toename		214	193	144	57	80
percentage		9,9%	8,1%	5,6%	2%	2,9%

Geplande groei per eind 2007

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012
aantal deelnemers	2344	2633	2809	3045	3209	3307
toename	173	289	176	236	164	98
percentage	8%	12%	7%	8%	5%	3%

Gerealiseerde groei

	2005-2006	2006-2007	2007-2008
aantal deelnemers	2166	2344	2636
toename	139	178	292
percentage	6,9%	8,2%	12,5%

Nieuwe opleidingen

De sinds kort draaiende opleidingen Gamedesign, AV-vormgever en Vormgever RPC zijn, gezien de grote belangstelling ervoor, succesvol. Circa 280 deelnemers volgen nu deze opleidingen. De opleiding Muziektechniek is met ingang van schooljaar 2007-2008 gestart met 30 deelnemers.

Rendement

Diplomarendement

Conform de systematiek van O,C&W en de MBO-raad om het rendement te bepalen, die ook is gehanteerd bij de uitwerking van de eigen rendementscijfers, geven de volgende overzichten de rendementsontwikkeling van de afgelopen jaren en de rendementsambities weer.

mbo Ma	categorie uitstroom	2005	2006	2007	2008
mbo Ma	totale uitstroom/ aantal schoolverlaters	458	762	633	
mbo Ma	aantal gediplomeerden	301	414	376	
mbo Ma	ongediplomeerden	157	348	257	
mbo Ma	instellingssucces	66	54	59	
mbo Ma	ambitie		60	60	60

vmbo Ma	categorie uitstroom	2005	2006	2007	2008
vmbo Ma	totale uitstroom/ aantal schoolverlaters		84	85	
vmbo Ma	aantal gediplomeerden		81	82	
vmbo Ma	ongediplomeerden		3	3	
vmbo Ma	instellingssucces		96	96	
vmbo Ma	ambitie		95	96	97

”**Rick:**
“Ma is bezig met een band op te bouwen met de HKU voor eventuele doorstroom-mogelijkheden vanuit Gamedesign”

Doorstroomrendement en uitvalbeperking

Speciale aandacht verdient uitvalbeperking, met name vanwege de uitgewerkte ambities voor groei en rendement en de voorgenomen kwaliteitsverbetering middels vergroting van de uitstroommogelijkheden. Er is actief beleid gezet op de terugdringing van de uitval van deelnemers. Steeds meer zal bij de onderbouwing van beleid, evaluaties en beleidssturing gebruik worden gemaakt van deze managementinformatie.

Het gekozen onderwijsconcept en de daarop aangepaste inrichting en indeling van ons vmbo-gebouw, dragen eraan bij dat de overgang naar het mbo, waar op dezelfde wijze gewerkt wordt, beter verloopt. Het risico dat zwakkere leerlingen uitvallen, is door het werken in de (grote) leerdomeinen, waar een beroep wordt gedaan op een zekere mate van zelfstandigheid, enigszins verhoogd. Met inzet van extra zorg, waardoor de leerlingen die dreigen uit te vallen extra individuele aandacht krijgen, ondervangen we dit probleem. De extra inzet voor zorgleerlingen zal de uitval van deze leerlingen beperken. Bovendien wordt extra aandacht voor de veiligheid in en om de school geleverd om zeker voor de zorgleerlingen een zo optimaal mogelijk leerklimaat te scheppen.

Unit	resultaat uitvalbeperking				
	be- haald	be- oogd	be- haald	be- oogd	
	2005- 2006	2005- 2006	2006- 2007	2006- 2007	
onderbouw mbo-4			17%	< 18%	
bovenbouw mbo-4	6%	< 5%	3%	< 5%	>
AMPf	17%	< 15%	4%	< 15%	>
GA leerjaar 1	27%	< 25%	29%	< 25%	<
Mediaproductie	25%	< 20%	23%	< 20%	>
aanloopklas	46%	< 30%	22%	< 30%	>
vmbo Grafimedia OB	9%	< 10%	13%	< 10%	<
vmbo Grafimedia BB	3%	< 5%	6%	< 5%	<
totaal vmbo Grafimedia	6%	< 12%	9%	< 12%	<
totaal Ma	17%	< 15%	12%	< 15%	>

Relatie en 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. Bij de matching die wij structureel uitvoeren tussen leerbehoefte van deelnemers en de leer- en ervaringsmogelijkheden van stageplekken, wordt extra aandacht besteed aan de zwakkere deelnemers. Deze aandacht wordt doorgezet in de stagebegeleiding. 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 de loop van 2006 en 2007 afgenomen. De resultaten hiervan zijn nog in bewerking.

Bedrijfsprojecten

Binnenkomende opdrachten van externe opdrachtgevers zet ons

projectbureau uit in de vorm van bedrijfsprojecten in de verschillende bedrijfsteams; ook de voortgang wordt bewaakt. Dit bureau is sterker neergezet in de organisatie en wordt onder begeleiding gerund door managementstudenten.

Leerbedrijf

Voor het realiseren van een commercieel draaiend leerbedrijf buiten de school is een samenwerking voorbereid met een internetbedrijf. Een pilot voor het leerbedrijf gaat draaien in schooljaar 2007-2008 en wordt bemand met stagiaires van Ma.

Voortvloeiende uit de nauwe samenwerking met Hogeschool INHOLLAND, lopen enkele studenten Mediavormgever stage bij hun leerbedrijf.

”

Roy:

“Guerilla games blijft een droom. Er zitten al een paar Gamedesign-studenten bij dat bedrijf, maar 70 studenten die afstuderen als gamedesigner krijgen niet allemaal een plekje daar.”

Opleidingsaanbod

Opleidingsaanbod Mediacollege Amsterdam 2006-2007

Opleidingsaanbod Mediacollege Amsterdam 2006-2007		
Domein	Opleiding	Differentiatie
Mediacreatie	Artiest	Drama (filmacteur)
	Mediavormgever	Audiovisuele vormgeving/ Animatie
		Interactieve vormgeving
		Grafische vormgeving
	Gaming	Gamedesign
	Vormgeving ruimtelijke presentatie en communicatie	Vormgever productpresentatie
		Stand-, winkel- en decorvormgever
		Winkelpubliciteitsvormgever
Mediatechniek	Podium- en evenemententechniek	Podium- en evenemententechnicus toneel
		Podium- en evenemententechnicus licht
		Podium- en evenemententechnicus geluid
	AV-productie	Geluidstechniek (Muziektechniek)
		Beeldtechnicus
		Video-editor
		Cameraman
		Lichttechnicus
Mediatechnologie	Mediatechnologie	Webmaster
		Gamedeveloper (in ontwikkeling)

Mediamanagement	Mediamanagement	Media-intermediair
		Mediaproductiemanagement
	Medewerker Marketing en communicatie	Medewerker evenementenorganisatie (in ontwikkeling)
	Praktijkopleider	Praktijkopleider
	Signmaker	Bedrijfsvoering sign (in ontwikkeling)
Mediaproductie	DTP'er	Allround DTP'er
	Printmedia	Zeefdrukken
		Vellenoffset
		Rotatieoffset
		Snijden
		Vouwen
		Geniet brochuren
		Gelijmd/genaaid brochuren
		Grafisch assistent
	Signmaker	Allround signmaker
	vmbo	
Grafisch Media Instituut	cursussen, maatprojecten	

”

Sidar

“Wij moeten vooral zelf dingen ondervinden”

Over de deelnemers

Kerncijfers deelnemersaantallen

Populatie beroepsonderwijs

De volgende grafieken geven weer hoeveel deelnemers beroepsonderwijs hebben gevolgd en volgen aan het Mediacollege Amsterdam in de afgelopen zes cursusjaren.

Aantal deelnemers per opleiding

Opleiding	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Vmbo Grafimedia	306	323	317	306	316	332
Printmedia (dt-bol)						23
Printmedia (bol)	105	107	139	184	219	214
Printmedia (bbl) inclusief niveau 4S	107	65	49	37	36	42
Grafisch assistent (dt-bol)			9	11	7	16
AV-productie en Podium- en evenemententechniek (bol)	95	112	137	137	185	194
AV-productie en Podium- en evenemententechniek (bbl)	39	18	17	16	12	15
Mediamanagement (bol)	174	143	118	106	108	114
Mediatechnologie (bol)	60	68	66	55	61	81
Mediavormgever (bol)	1070	1116	1168	1300	1266	1345
Gamedesign (bol)					72	121
Vormgever Reclame, Presentatie, Communicatie (bol)					30	82
Animatie/Audiovisuele vormgever					31	57
Muziektechniek						
Totaal	1956	1952	2020	2152	2343	2636

In- en uitstroomgegevens beroepsonderwijs

Instroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

Onderwijssoort	2002	2003	2004	2005	2006	2007
vmbo	72	67	103	126	109	126
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	113	128	136	143	190	188
beroepsbegeleidende leerweg (bbl) niveau 1, 2, 3 en 4S	39	37	37	17	7	34
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	416	470	407	418	571	562
Totaal	640	702	683	704	877	910

Uitstroomgegevens per onderwijssoort

Onderwijssoort	2002	2003	2004	2005	2006	2007
vmbo	77	74	59	68	81	82
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	31	49	43	65	90	74
beroepsbegeleidende leerweg (bbl) niveau 1, 2, 3 en 4S	83	74	52	42	22	33
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	235	247	266	221	302	269
Totaal	426	444	420	396	495	458

Deelnemerstevredenheid

De resultaten van de begin 2007 gehouden JOB-monitor worden hierna weergegeven en vergeleken met de uitkomsten van de eerdere edities.

Deelnemerstevredenheid		2005		2006		2007		2006 t.o.v. 2005	2007 t.o.v. 2006
Thema van vragencluster	doelgroep	-	+	-	+	-	+/-		
informatievoorziening	Ma							>	>>
	JOB								
organisatie	Ma							>	>
	JOB								
onderwijs	Ma							>	>
	JOB								
toetsing	Ma							>	>
	JOB								
begeleiding en ondersteuning	Ma							>>	>>
	JOB								
studeren met een beperking	Ma								
	JOB								
keuzemogelijkheden	Ma							>	>>
	JOB								
onderwijservaring	Ma								
	JOB								
competenties	Ma							>>	>>
	JOB								

Vervolg deelnemerstevredenheid		2005		2006		2007		2006 t.o.v. 2005	2007 t.o.v. 2006
Thema van vragencluster	doelgroep	-	+	-	+	-	-/+	+	
onderwijsfaciliteiten	Ma								0
	JOB								<
overige faciliteiten	Ma								0
	JOB								>
hygiëne en veiligheid	Ma								>>
	JOB								>>
buiten de les	Ma								
	JOB								
orde en veiligheid	Ma								
	JOB								
gebouw en omgeving	Ma								
	JOB								
stages BOL	Ma								0
	JOB								0
werkplek BBL	Ma								
	JOB								
ongewenst gedrag	Ma								
	JOB								
inspraak	Ma								>
	JOB								
algehele tevredenheid	Ma								0
	JOB								0

- score van Ma in de JOB-Odin-4 positief beduidend hoger dan negatief: +
- score van Ma in de JOB-Odin-4 positief beduidend lager dan of gelijk aan negatief: -
- landelijke score in de JOB-Odin-4 positief beduidend hoger dan negatief: +
- landelijke score in de JOB-Odin-4 positief beduidend lager dan of gelijk aan negatief: -

- >> score totaal (positief en negatief) meer dan 8% verbeterd
- > score totaal (positief en negatief) meer dan 4-8% verbeterd
- 0 score totaal (positief en negatief) niet noemenswaardig verbeterd

”**Roy:**
 “Er moet nog veel gebeuren maar het is ook zo dat er al veel gebeurd is. Je merkt in ieder geval wel dat het steeds beter wordt.”

Aanpak ontevreden scores
 De extra aandacht die de afgelopen tijd is besteed aan met name de informatievoorziening, de begeleiding en de klachtenregeling heeft, zo het zich laat aanzien, gunstig uitgewerkt in het oordeel van de deelnemers. De deelnemersraden hebben het afgelopen jaar gefunctioneerd. De communicatie met de deelnemersraden heeft meer structuur gekregen. De informatievoorziening met de raden is gestroomlijnd en zij worden betrokken bij vragen die leven over onderwijs en organisatie.

Kwaliteit onderwijs en examinering

Oordeel externe deskundigen
 Bij een eerste risicoanalyse door de onderwijsinspectie in het najaar 2006 waren bij Ma enkele risico's geconstateerd voor de kwaliteit van het onderwijs. Tijdens het onderzoek bleken de gesignaleerde risico's voornamelijk voor te komen bij de opleiding Mediavormgever. Alle andere opleidingen kregen een positieve waardering. De opleiding Mediavormgever is derhalve onderzocht en beoordeeld met onderstaande uitkomsten.

uitleg scores	
3	goed
2	voldoende
1	onvoldoende

Kwaliteitsonderzoek mediavormgever door inspectie.	
domein	oordeel
2007	
Governance	
beoordeling	1
verantwoording	1
verbetering	1
Wettelijke vereisten	
wettelijke vereisten	2
Programma	
samenhang	1
beroepskolom	2
maatwerk	1
programmatijd	2
voorzieningen	
leerproces	
leertijd	2
werkvormen	2
studiebegeleiding	1

Vervolg kwaliteitsonderzoek mediavormgever door inspectie.		oordeel
domein		
2007		
Trajectbegeiding		2
intake		1
loopbaanbegeleiding		2
samenwerking		1
registratie		
Omgang en veiligheid		2
bejegening		2
veiligheid		2
maatregelen veiligheid en sociale cohesie		
Rendement beroepsonderwijs		1
rendement opleidingen		

In het volgende scoreoverzicht is aangegeven op welk niveau het Mediacollege scoort binnen de werkgebieden van examinering. De score is gebaseerd op de eigen bevindingen en resultaten of uitwerking van:

- verbeterpunten 2007-2008;
- inspectiestandaarden en bewijzen teams;
- onderzoek inspectie;
- verificatie examinering.

Dit jaar is een verificatiecommissie in het leven geroepen. Deze heeft voor het eerst gewerkt aan de hand van een daarvoor uitgewerkte procesbeschrijving.

Scoreoverzicht beoordeling examinering		2006		2007	
		kce	Ma	kce	Ma
standaard 1	Het beroepenveld heeft vertrouwen in de kwaliteit van de examinering.	1		1	2
standaard 2	De deelnemer is tevreden over de kwaliteit van de examinering.	1		2	2
standaard 3	De betrokkenen bij de examinering zijn deskundig.	2		2	2
standaard 4	Het exameninstrumentarium voldoet inhoudelijk aan de gestelde eindcriteria.	1		1	2
standaard 5	Het exameninstrumentarium voldoet aan toetstechnische kwaliteitseisen.	1		1	1
standaard 6	De examineringsprocessen zijn transparant.	1		1	1
standaard 7	De examineringsprocessen zijn geborgd.	2		2	2
standaard 8	De instelling voldoet aan de wettelijke vereisten ten aanzien van de examinering.	1		1	1
opbrengsten	De examenresultaten zijn systematisch verwerkt, geregistreerd en geanalyseerd.				

kce = kwaliteitscentrum examinering

Onderwijstijd

Bij controle op de onderwijstijd door de inspectie eind 2007, is vooralsnog de dagelijks geprogrammeerde inlooptijd aan het begin en einde van de lesdagen niet meegeteld, omdat de instelling de presentie tijdens deze onderwijstijd niet kon aantonen. Na aftrek van deze geprogrammeerde inlooptijd voldeed het eerste leerjaar van de onderzochte opleidingen met een kleine marge aan de 850-ondergrens en voldeden de overige jaren ruimschoots aan deze norm.

Zelfevaluatie

Einde 2005/begin 2006 heeft Ma een zelfevaluatie gehouden over met name de periode 2005. Er zijn interne audits gehouden in dit verband. De onderwijsteams hebben elkaar ge-audit 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 beleidscyclus van het management heeft het kwaliteitsdenken sterker post gevat door meer en gestructureerdere 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, heeft de aandacht van de teams.

Klachten

Eind 2007 zijn de werking van de klachtenregeling, de klachtenbehandeling en het functioneren van de klachtencommissie geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie worden hierna weergegeven.

Evaluatie klachtenregeling, -afhandeling en functioneren klachtencommissie	
item	beleidsstatus
De deelnemers/de ouders/de medewerkers/de externe relaties met een klacht schakelen de klachtencommissie in.	gerealiseerd
Er worden klachten buiten de klachtencommissie om afgehandeld en opgelost.	gerealiseerd
Alle doelgroepen zijn goed geïnformeerd over het bestaan, de bereikbaarheid en de werking van de klachtenregeling en de klachtencommissie.	in ontwikkeling
Er is contact geweest tussen de klager en de direct betrokkenen tijdens de afhandeling van de klacht.	gerealiseerd
De klacht is naar tevredenheid van de klager afgehandeld en opgelost.	gerealiseerd
De klachtencommissie rangschikt de klachten naar soort klachten, klachtengroep en voor zover relevant nog verder.	gerealiseerd
De klachtencommissie is goed bereikbaar, behulpzaam en verstrekt de informatie accuraat en adequaat.	gerealiseerd
De werkwijze van de klachtencommissie is transparant, onafhankelijk en gedegen.	in ontwikkeling
De klachtencommissie brengt waar nodig aantoonbaar advies uit aan het betrokken management, waar men wat mee kan.	in ontwikkeling
Het betrokken management heeft het advies aantoonbaar meegenomen in het beleid en vertaald in de uitvoering van passende maatregelen.	in ontwikkeling
De klachtencommissie krijgt gevraagd of ongevraagd aantoonbaar teruggekoppeld wat er met hun advies is gedaan.	in ontwikkeling
De klagers worden in kennis gesteld van aanpassing van het beleid en de getroffen maatregelen op een voor hen passende wijze.	in ontwikkeling
De werking van de klachtenregeling en het functioneren van de klachtencommissie worden jaarlijks geëvalueerd en waar nodig aangepast.	in ontwikkeling
De resultaten van de jaarlijkse evaluatie worden bekendgemaakt aan ouders, deelnemers en personeel op een voor hen passende wijze.	in ontwikkeling
De klachtencommissie bevraagt de klager na afhandeling van de klacht of hij tevreden is over de behandeling, de afhandeling, het uitgebrachte advies en de getroffen maatregelen op basis van het advies	in ontwikkeling

” **Rick:**
“We komen helemaal niets te kort. Alle hardware en software zijn geschikt voor het werk dat we doen en op het moment dat we iets nodig hebben, staan de docenten altijd voor ons klaar”

Op het punt van de bereikbaarheid, de samenstelling en de werkwijze van de algemene klachtencommissie, is de klachtenregeling geoptimaliseerd. De bekendheid van de regeling is verbeterd door communicatie hierover. 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 wordt gevraagd of de regeling naar behoren heeft gewerkt. Voor zover de klachten daartoe aanleiding geven, zullen verbeteringen worden doorgevoerd in organisatie, onderwijs en dienstverlening. Uit de evaluatie van de klachtencommissie was een belangrijk verbeterpunt naar voren gekomen voor onze organisatie. De communicatie naar onze studenten is een punt van aandacht. De stappen die gezet zijn omtrent de communicatie naar studenten, hebben nog niet het beoogde resultaat opgeleverd. Dit maakt dat communicatie het speerpunt blijft voor 2008.

Verder geeft deze evaluatie het volgende beeld te zien betreffende het aantal en soort klachten over de periode februari 2006 tot mei 2007:

Klachtencategorie	aantal	
	2006	2007
voortgangscriteria	10	
schoolgeld/lesgeld	3	1
inhoud en uitvoering onderwijs	0	1
begeleiding docenten	6	0
voorzieningen kantine	2	0
discriminatie	1	0
diverse overige	1	0
totaal	23	3

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 jaar waarin een lichte stijging van de cursusactiviteiten is waar te nemen. De aantrekkende economie begint voelbaar te worden. Weinig geld wordt nog steeds uitgetrokken voor het opleiden van medewerkers van bedrijven in onze sector. Dit is het duidelijkst voelbaar bij de pakkettrainingen (internet, QuarkXpress, Photoshop, enzovoort).

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

Aantal dag- en avondcursisten GMI, in de afgelopen vier cursussenjaren.

	2002	2003	2004	2005	2006	2007
dagopleiding	747	319	224	303	308	379
avond opleiding	315	198	120	177	187	256
totaal	1062	517	344	480	495	635

In 2007 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 2007 maatwerkprojecten voor diverse bedrijven en instellingen. Voor de volgende bedrijven en instellingen zijn het afgelopen cursusjaar maatprojecten uitgevoerd.

Aantal cursisten maatprojecten

Cursusjaar	aantal cursisten
2002	135
2003	173
2004	187
2005	142
2006	147
2007	49

BDU

De Telegraaf

Clockwork

Markus Verbeek

” **Samen:**
“Wij geven de opleiding Gamedesign als rapportcijfer een 7. We weten zeker dat de tweedejaars van volgend jaar een hoger cijfer gaan geven! Het is heel prettig dat we zoveel vrijheid krijgen. Voor ons pakt dit heel positief uit omdat wij hier het maximale uit weten te halen.”



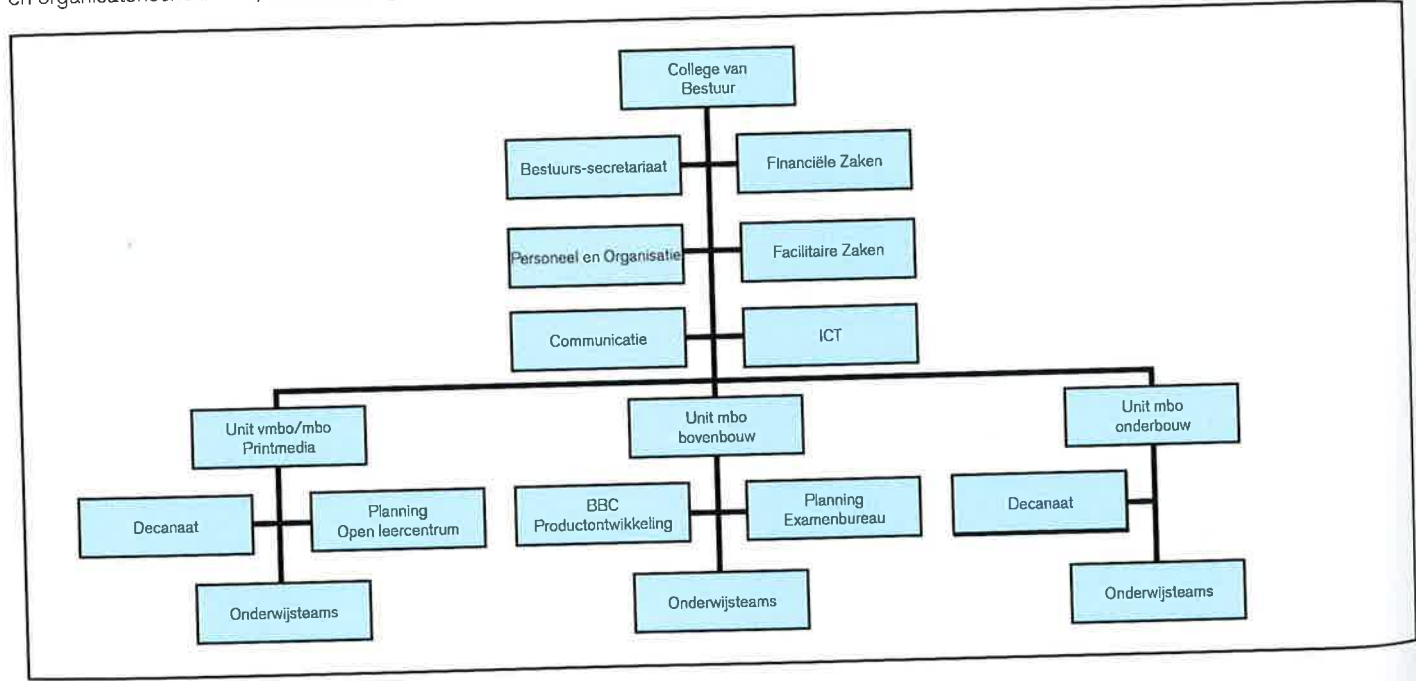
Ma en haar
medewerkers

Algemeen

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, wordt in het sociaal jaarverslag aandacht besteed aan managementinformatie.

Voor een goed beeld van onze organisatie en het kunnen plaatsen van personeelsbeleid en organisatiebeleid, geven wij hierna het organigram van Ma weer. 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, het onderwijsgevend personeel (docenten, instructeurs en onderwijsassistenten) en het ondersteunend personeel (centrale en decentrale staf) 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. De doelstellingen van Ma vanuit het perspectief van de meerjarenstrategie worden jaarlijks vertaald in te nemen stappen en te ondernemen activiteiten in de beleidsagenda. De status ervan na evaluatie wordt hierna aangegeven.



organisatieontwikkeling check 2007	status
verbeterde organisatie door betrokkenheid studenten/deelnemersraad, adequate informatievoorziening, begeleiding (bulletins/Ma-net), vastlegging van afspraken/processen/evaluatie- en verbeterresultaten, klachtenbehandeling met voldoende score in de Odin-enquête op deze items	in ontwikkeling
verbeterde organisatie door draaien kwaliteitscyclus vanuit de beleidscyclus beleidsagenda/unitplan/teamplan, verwerking evaluatieresultaten, interne en externe auditing, vastlegging van afspraken/processen/evaluatie- en verbeterresultaten aangestuurd vanuit een tijdige en afgestemde jaarplanning/rolagenda MT	in ontwikkeling
meting personeelstevredenheid met respons van meer dan 40 procent en algemene tevredenheid van minimaal 6	in ontwikkeling
deskundigheidsbevordering volgens plan, doorwerkend in de organisatie met focus op examinering	in ontwikkeling
iedereen een POP/portfolio	in ontwikkeling
gereguleerd carrièrepatroon en resultaatgerichte functies vanuit competentiehandboek	in ontwikkeling
uniforme inzet vrij taakmodel met 1659 uur, gemonitord vanuit een afgesproken systematiek met dagdelen en taakgebieden (onderwijs, examinering, studie, organisatie)	in ontwikkeling

De volgende in 2007 ontplooid activiteiten, onderverdeeld naar organisatiestructuur/-ontwikkeling, human resource management, managementinformatie, arbo en inspraak worden nader toegelicht.

- herstructurering Facilitaire Zaken en ICT
- scholing/opleiding
- resultaatgerichte functieprofielen
- portfolio en Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP)
- promotiecriteria
- medewerkerstevredenheidsonderzoek
- MR

Organisatiestructuur/-ontwikkeling

Herstructurering Facilitaire Zaken en ICT

Een herstructurering heeft plaatsgevonden met betrekking tot facilitaire zaken (FZ) en ICT. Een knip is gezet tussen de afdelingen FZ en ICT. Voor beide afdelingen geldt nu dat ze een eigen leidinggevende hebben (hoofd Facilitaire Zaken en een hoofd Informatisering en Automatisering), die zelfstandig verantwoording afleggen aan het College van Bestuur.

Met betrekking tot de ICT-afdeling is een onderscheid gemaakt tussen back- en frontoffice

Human resource management

Scholing/opleiding

In 2007 lag de focus met betrekking tot opleiding/scholing op individuele trajecten, zoals hierna in een overzicht samengevat.

Scholingscategorie	aantal 2007	
	OP	OBP
kortlopende pakkettraining	6	
kortlopende vakcursus	4	3
vakopleiding		
didactiek en begeleiding	4	1
lerarenopleiding/didactische aantekening	7	
managementopleiding	3	2
overige deskundigheidsbevordering	1	
docentenstage	4	
totaal	29	6

In 2007 hebben vier medewerkers van het team Grafisch Vormgeven stage gelopen bij Neroc VGM. Insteek van de stage was een beeld te krijgen van de huidige praktijk en de expertise te verhogen voor wat betreft een aantal softwarepakketten.

De mogelijkheid tot het volgen van trainingen staat in direct verband met het Persoonlijk Ontwikkelings Plan van de medewerker. Het POP of portfolio dient als uitgangspunt om (persoonlijke) trainingen/opleidingen te volgen.

Individuele scholing en opleiding	
Centrale opleidingskosten	€124.588
Studiedagen	€19.058
Opleiding arbo	€5.967
Decentrale opleidingskosten	€19.540
totaal	€169.153

In 2007 is in totaal 169.153 euro aan scholingskosten (deskundigheidsbevordering) uitgegeven. Dit is 1,11 procent van het budget.

Resultaatgerichte functieprofielen

Voor de nieuwe functies binnen het OBP is een paar jaar geleden een start gemaakt met het beschrijven van nieuwe resultaatgerichte functieprofielen in samenwerking met leidinggevend en worden deze daar waar nodig opnieuw gewaardeerd. Tevens worden daarbij ook de competenties vastgesteld die bij een bepaalde functie horen. Deze competenties zijn opgenomen in het functieprofiel.

Naast de reeds beschreven en gewaardeerde (gedifferentieerde) functies van team-, managementassistent en instructeur zijn in 2007 zes functies resultaatgericht beschreven, waaronder docent LB en LC, remedial teacher en manager Communicatie.

Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP)/portfolio

Vanuit de gedachte om mensen binnen de organisatie te laten groeien,

is binnen Ma het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (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 leidinggevend 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, vaardigheden, houding en gedrag, zijn medewerkers zelf in staat om daar ook verantwoordelijkheid voor te nemen. Met een POP kunnen medewerkers hun eigen ontwikkeling, hun huidige functie en hun toekomst, sturen en regisseren. In 2007 is het POP verder uitgerold binnen de organisatie.

In de Wet BIO is vastgelegd dat elk personeelslid dat werkzaamheden verricht waarvoor bekwaamheidseisen zijn vastgesteld, dient te beschikken over een bekwaamheidsdossier (portfolio). In 2007 is deze geïntroduceerd. Ma heeft bepaald dat deze ook van toepassing is op de functie van instructeur.

In het portfolio beschrijft de 'bevoegde' docent en instructeur op welke wijze hij bekwaam blijft. Hij laat zien welke vaardigheden en kennis hij in huis heeft om de taken van een docent/instructeur goed uit te voeren. Hij laat ook zien wat zijn motivatie is en zijn beroepshouding, en welke waarden en normen voor hem belangrijk zijn bij zijn beroepsuitoefening. Er is voor gekozen om het Persoonlijk Ontwikkelings Plan (POP) te incorporeren in het portfolio en geen aparte documenten voor docenten/instructeurs te maken.

In het portfolio staan verwijzingen naar competenties: de generieke, de Ma-specifieke en de beroepscompetenties.

Samenvattend: onderwijsgevers dienen te beschikken over een portfolio en onderwijsondersteuners dienen in het bezit te zijn van een POP.

Promotietraject docenten en instructeurs

Ma streeft naar een functiebouwwerk waarbinnen diverse rollen/ taken in het begeleidingsmodel door onderwijsgevende docenten kunnen worden vervuld met ontwikkelingsmogelijkheden en een loop 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 beschikt over een promotiebeleid voor docenten waarbij de docentfunctie LC een spilfunctie is. Promotiebeleid heeft als doel het vergroten van de taak- en functiedifferentiatie binnen het onderwijs. De traditionele indeling in docentennormfuncties 10 en 11 vervaagt steeds meer en wordt steeds vaker vervangen door rollen met de daarbij behorende competenties. Geconstateerd kan worden dat begrenzing van taakdifferentiatie door functieschalen binnen een onderwijsomgeving waarin projectgestuurd onderwijs centraal staat, minder tot zijn recht komt.

Inmiddels is ook promotiebeleid ontwikkeld voor de functie van instructeur.

Promotie in 2007 naar	aantal
docent LB	5
docent LB	4
instructeur B	2
instructeur C	2
totaal	13

Management informatie

(Peildatum 1 oktober 2007)

Personeelsomvang

OP en OBP: totaal aantal fte's en totaal aantal medewerkers							
	2004		2005		2006		2007
OP	89,50	64%	94,30	67%	94,71	64%	105,55
OBP*	3,50	3%	6,30	5%	10,57	7%	11,90
OBP**	46,50	33%	39,36	28%	42,23	29%	42,69
Totaal fte	139,50	100%	139,96	100%	147,51	100%	160,14
Totaal aantal	160,0		164,00		174,00		188,00

- OP
- = onderwijzend personeel (docenten)
- OBP*
- = instructeurs, onderwijsassistent, remedial teacher ten behoeve van onderwijs
- OBP**
- = management, staf en ondersteuning (exclusief instructeurs)

Personeelsomvang in fte's en aantallen is de formatieomvang van de organieke functies van Ma (inclusief vervanging) die alle op de loonlijst van Ma voorkomen. In 2007 is het aantal medewerkers dat in dienst is van Ma met 8,05 procent toegenomen ten opzichte van 2006 (van 174 naar 188 medewerkers). Deze instroom wordt vooral veroorzaakt

door de start van nieuwe opleidingen. In de periode 2004 t/m 2007 is de formatie OP + OBP* percentueel licht gestegen (respectievelijk van 67 procent naar 73 procent) en de formatie OBP** percentueel licht gedaald (respectievelijk van 33 procent naar 27 procent).

Vertegenwoordiging van vrouwen in leidinggevende functies

Verdeling m/v in leidinggevende functies	
	%
man	76
vrouw	24
totaal	100

In de werving voor leidinggevende functies zal bij gelijk gebleken geschiktheid de voorkeur aan een vrouw worden gegeven teneinde een evenwichtige verdeling binnen de samenstelling van het personeelsbestand te bewerkstelligen.

Vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen Ma

Verdeling mannen en vrouwen in aantallen en procenten						
	2004		2005		2006	
Mannen	113	71%	113	69%	111	64%
Vrouwen	47	29%	51	31%	63	36%
Totaal	160	100%	164	100%	174	100%

Voorgaande tabel laat zien dat Ma redelijk stabiel gebleven is in de verdeling van het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Ten opzichte van 2006 is de verhouding in 2007 hetzelfde gebleven.

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

Verdeling mannen en vrouwen naar functieniveaus OBP* en OBP** in aantallen en procenten						
Schaal	M	V	Totaal			
≥ 10	12	19%	4	6%	16	25%
≤ 9	20	31%	28	44%	48	75%
Totaal	32	50%	32	50%	64	100%

Verdeling mannen en vrouwen naar functieniveaus OP in aantallen en procenten						
Schaal	M	V	Totaal			
L (D)	8	6%	2	2%	10	8%
L (C)	51	41%	10	8%	61	49%
L (B)	30	24%	23	19%	53	43%
totaal	89	72%	35	28%	124	100%

Afgezet tegen de verhouding man/vrouw totaal (in aantallen) 64-36 procent (zie vorige tabel), loopt met name de verhouding man/vrouw naar schalen bij het OP (in aantallen) daarbij achter met 72-28 procent.

Bij het OBP komt de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere schaalniveaus (10 en hoger) met 4 procent nog veel lager uit.

De bezoldiging van het College van Bestuur is conform schaal 18 van de CAO BVE in overeenstemming met de Beloningsregeling bestuurders mbo.

Deeltijdfactor

Deeltijdfactor (fte's/aantallen)				
	2004	2005	2006	2007
OP	0,84	0,84	0,85	0,85
OBP*	0,88	0,79	0,76	0,74
OBP**	0,95	0,89	0,88	0,89
totaal	0,87	0,85	0,85	0,85

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. Het werken in deeltijd behoort bij Ma, zoals ook in de cijfers tot uitdrukking komt, vrijwel altijd tot de mogelijkheden. 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

Gemiddelde (gewogen) leeftijd				
	2004	2005	2006	2007
	45,1	46,5	46,6	46,6

De gemiddelde (gewogen) leeftijd laat vanaf 2005 een stabiel patroon zien.

Gemiddelde diensttijd

Gemiddelde diensttijd			
	2004	2005	2006
	11,2	11,1	10,8

De gemiddelde diensttijd neemt in 2007 licht af tot 10,6 dienstjaren.

Prognose natuurlijk verloop in aantallen					
	2008	2009	2010	2011	2012
	2	3	6	10	18

De prognose natuurlijk verloop stijgt vanaf 2011 flink naar 10 respectievelijk 18 personeelsleden in 2012.

Gemiddelde diensttijd

Inhuur uitzendkrachten en freelancers in aantallen				
	Facilitaire zaken			8
	ICT			5
	OP			20
	Staf			1
	totaal			34

In het verslagjaar 2007 is gebruik gemaakt van flexibele inhuur van medewerkers. Op uitzendbasis zijn in totaal 34 mensen ingehuurd.

Personeelsverloop

In en uit dienst in aantallen			
	2005	2006	2007
In dienst	31	19	36
Uit dienst	14	17	22

BAPO

De volgende 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. 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 procent extra urenvermindering toe te kennen waarvoor geen salaris hoeft te worden ingeleverd. In 2007 maakte 64 procent van de BAPO-gerechtigden ook daadwerkelijk gebruik van de regeling (37/58 * 100 procent). In 2007 is effectief voor 7,36 fte aan BAPO-rechten (inclusief Ma-Bapo) genoten.

Verzuim

Het verloop van het verzuim laat deze lijn zien:

Verzuim per jaar in procenten					
	2003	2004	2005	2006	2007
Ma	8,05	7,12	6,79	8,01	4,80
Sector			5,87	5,01	5,67

Verzuimpercentages				
	M	V	Totaal	
tot 24 jaar		2,81	1,31	
25-34 jaar	3,76	5,36	4,44	
35-44 jaar	6,48	2,62	4,91	
45-54 jaar	3,31	10,17	5,68	
55-64 jaar	3,77	1,62	3,42	
Totaal	4,15	6,09	4,80	
	M	V	Totaal	
OP	4,39	9,04	5,56	
OBP	3,56	3,47	3,51	
Totaal	4,15	6,09	4,80	
	M	V	Totaal	
Kort	1,00	1,57	1,19	
Middel	0,87	1,19	0,98	
Lang	2,29	3,32	2,63	
Totaal	4,15	6,09	4,80	

Eens per kwartaal wordt vanuit de afdeling Personeel & Organisatie het sociaal-medisch team georganiseerd, waarin leidinggevend participeren. Naast verzuimbeheersing is binnen dit team aandacht voor preventie van verzuim. Een sterke daling van het totale verzuimpercentage heeft plaatsgevonden van 8,01 procent in 2006 naar 4,8 procent in 2007. De oorzaak hiervan is gelegen in het feit dat een nieuwe arboarts is aangesteld en dat extra aandacht op unitniveau besteed is aan het verzuim. Tevens is het aantal langdurig zieken gedaald naar 2,63 procent (was 5,92 procent in 2006). Het totale verzuim binnen de Bve-sector is voor 2007 vastgesteld op 5,67 procent. Opvallend is dat het verzuim van vrouwen in de leeftijdscategorie 45-54 jaar erg hoog is: 10,17 procent. Daarnaast is het opvallend dat het verzuim van vrouwen in de categorie OP hoog is: 9,04 procent.

Ouderschapsverlof

In 2007 hebben 10 medewerkers gebruik gemaakt van ouderschapsverlof (betaald en onbetaald).

ARBO

Vertrouwenspersoon

Ma kent een extern vertrouwenspersoon. Onafhankelijkheid en specialistische deskundigheid zijn op deze manier gewaarborgd om deze rol goed te kunnen invullen.

In 2007 heeft zich één melding voorgedaan.

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 2007 is in dat kader wederom een aantal trainingen gegeven. Er is in totaal één werkplekonderzoek uitgevoerd, dat heeft geresulteerd in een werkplekaanpassing.

RI&E

In 2007 is een start gemaakt met de Risico-Inventarisatie & Evaluatie (RI&E) op de Dintelstraat 60.

Bedrijfshulpverlening

In 2007 beschikte Ma over 24 bedrijfshulpverleners en 22 gediplomeerde EHBO'ers. Dit is een flinke stijging ten opzichte van 2006 (18 BHV'ers en 12 EHBO'ers).

Ontruiming

Zowel op de locatie Contactweg als op de locaties Dintelstraat zijn ontruimingsoefeningen gehouden: op de Contactweg één maal en op de Dintelstraat 60 één maal.

Dintelstraat 15 is in totaal vijf maal ontruimd: drie maal wegens loos alarm, één maal wegens brand en één maal in verband met een verdacht pakje.

Bedrijfsongevallen

In 2007 hebben zich geen bedrijfsongevallen voorgedaan die gemeld moeten worden bij de arbeidsinspectie.

Convenant

Het convenant 'Veilig in school Amsterdam Westpoort' is getekend door de scholen in Westpoort, samen met het stadsdeel Bos en Lommer, de Gemeente Amsterdam en de politie. Het regelt zaken omtrent veiligheid in en om de school; afspraken zijn vastgelegd over hoe met veiligheid om te gaan.

Inspraak

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Onder het totale personeel is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De gemiddelde personeelstevredenheid is vastgesteld op 6,9.

Thema van vragencluster	onderdeel	2007		
		sterk	+/-	zwak
klantgerichtheid/kwaliteit	inspelen op wensen studenten			
satisfactie	werksfeer			
	speelruimte werk			
	trots bij Ma			
	boeiend werk			
	werkinformatie			
	werkomgeving			
	erkenning inzet			
	totstandkoming beleid Ma			
	randvoorwaarden en faciliteiten voor werk			
veiligheid	gevoel van veiligheid			
personeelsbeleid/scholing, competentieontwikkeling	opleidingsmogelijkheden voor huidig werk			
	bespreken ontwikkelingsbehoefte			
	ruimte voor persoonlijke ontplooiing			
teamsatisfactie	ruggespraak			
	teamwerksfeer			
	teamsamenwerking			
werkdruk	goed evenwicht werk en zorgtaken			
	acceptabele werkdruk			

Thema van vragencluster	onderdeel	2007		
		sterk	+/-	zwak
leidinggeven	leiden team			
	functioneringsgesprekken			
	taakverdeling in team			
	regelmatig gerichte constructieve feedback			
teamkwaliteitszorg	werken aan kwaliteitsverbetering			
	gebruik onderzoeksresultaten voor verbetering			
	regelmatig evalueren			
arbeidsvoorwaarden	tevredenheid salaris/arbeidsvoorwaarden			
informatie	weten wat er van functie wordt verwacht			
	informatie over doelen Ma			
taakbeleid	ruimte rolinvulling			
	plaatsgebonden werk			
	informatie over taakbeleid			
algehele tevredenheid				
	streven verschuiving in de score	18	10	4

Interpretatie score op de gehanteerde 5-puntschaal:

sterk	>3,6
+/-	3,0 tot en met 3,6
zwak	<3,0

De gedetailleerde onderzoeksresultaten staan op Ma-net. De interpretatie van de scores leidt in ieder geval tot het in de laatste regel opgenomen streven ten aanzien van de kwantitatieve verschuiving in het scorettotaal. Verder zullen er per unit drie speerpunten worden geselecteerd ten behoeve van kwaliteitsverbetering.

MR

De MR is dit schooljaar bijeen gekomen in overleg met het College van Bestuur en in onderling overleg. De MR is dit jaar een opmerkelijk klein overlegorgaan op een school van onze grootte. Om de betrokkenheid van het personeel te vergroten, heeft de MR getracht om de verslagen van de vergaderingen zo spoedig mogelijk aan het personeel te tonen. Dit is gedeeltelijk gelukt. Bovendien is het MR-reglement op het Ma-net geplaatst.

Daarnaast is de agenda van de vergaderingen daar waar mogelijk

aangepast aan de geluiden uit het veld. Onderwerpen die daardoor speelden, waren: werkruimte docenten, overplaatsing van docenten, de cao-perikelen en het inkoopbeleid van Ma.

Van de leerlingen is de betrokkenheid gering te noemen. De twee leerlingen die zich bij de MR hebben opgegeven, hebben slechts één vergadering bijgewoond.

Vooraf een kleine MR heeft maar weinig expertise in huis. Het recht tot inspreken is slechts 6 weken en MR-leden hebben voor het overgrote deel andere taken in hun functie. Om de effectiviteit van

de MR te versterken, heeft de MR hiervoor een cursus gevolgd.

Dit is een belangrijk moment om weer op de mogelijkheden van medezeggenschap over beleid in het reglement gewezen te worden.

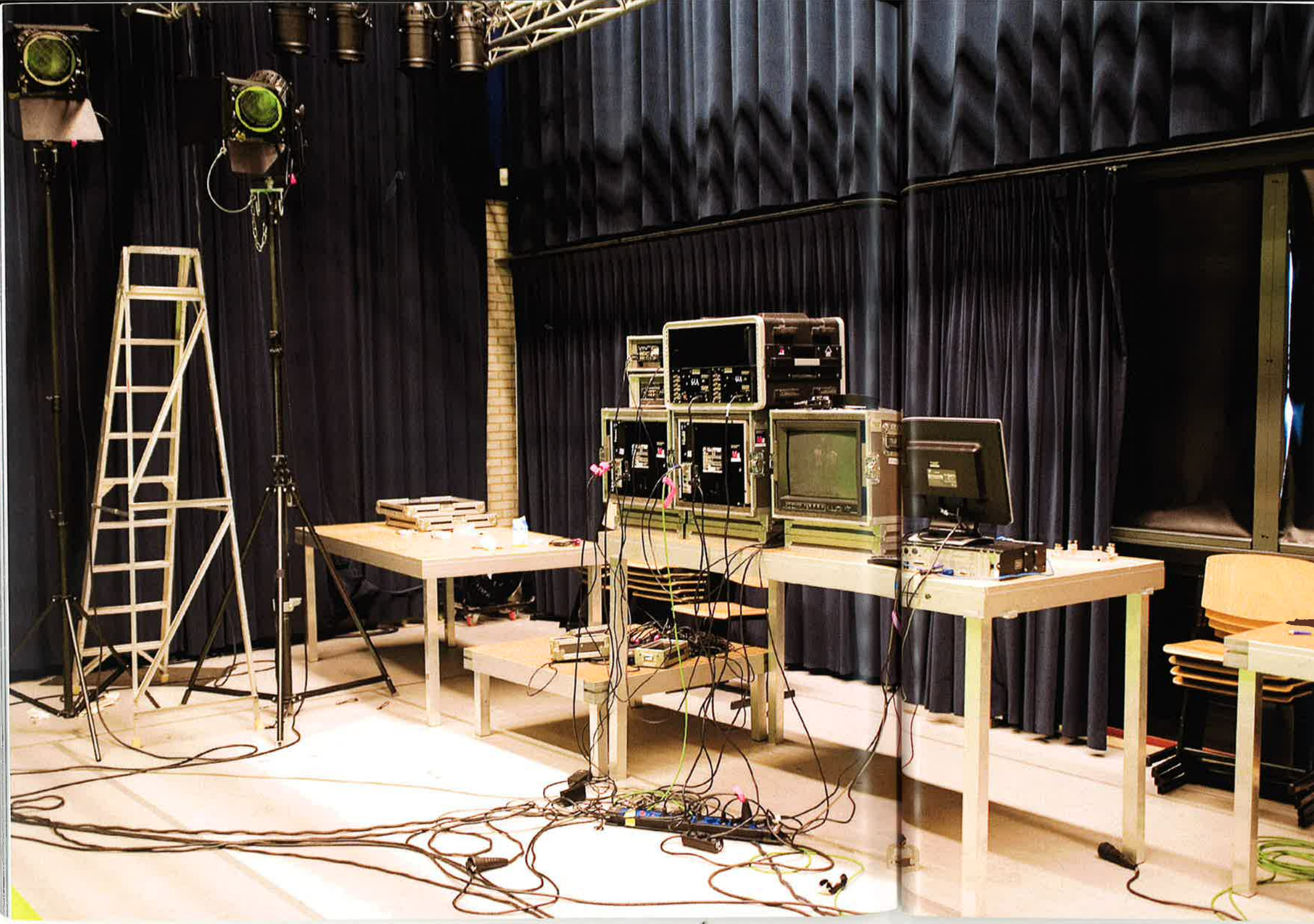
De MR heeft enkele malen externe expertise ingehuurd om zich te laten ondersteunen bij haar reacties op het ingezette beleid.

Een aantal punten neemt de MR mee naar het volgende jaar, zoals:

- de werkruimten van docenten;
- bekwamen in het omzetten van eigen wensen naar beleid;
- loopbanen van personeelsleden;
- functiewaardering personeel.

Afkortingenlijst:

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



Ma en haar faciliteiten

Facilitering

Voor de facilitering, waaronder met name begrepen huisvesting en ICT, zijn de hierna weergegeven beleidsaspecten geëvalueerd en de uit de evaluatie voortvloeiende status ervan bepaald.

Facilitering check 2007	status per 1/1/8
formele regeling gebruik, gereedmaken en ingebruikname gebouw Condensatorweg	gerealiseerd
plan en verhuizing kantoorruimte CvB/staf/GMI naar Dintelstraat 60	gerealiseerd
planvorming optimalisatie en uitbreiding ruimtebenutting, ook middels derde dagdeel en toename bezettingsgraad	in ontwikkeling
doorontwikkeling Noise, Ma-net en digitaal aanmelden	in ontwikkeling
ontwikkeling N@tschool en Portal	in ontwikkeling
reductie outsourcing en ICT-beheer	gerealiseerd
functionerende werkbegroting en budgetbewaking	gerealiseerd
professionalisering facilitair en inkoop	in ontwikkeling
professionalisering ICT	in ontwikkeling

Huisvesting

Gerealiseerd beleid

De groei van de nieuwe opleidingen kan vooralsnog worden opgevangen door meer ruimte te huren op de Condensatorweg, waar de nieuwe opleidingen nu reeds in een werkplaatsachtige omgeving naar tevredenheid functioneren. De ruimten zijn wel bouwkundig aangepast ten behoeve van het specifieke gebruik voor onderwijsactiviteiten en brandveiligheid.

Onze praktijkgerichte leeromgeving is het afgelopen jaar versterkt door de aanschaf van extra inventaris.

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 beëindigd. Voor de definitieve huisvesting is het vrijgekomen gebouw aan de Dintelstraat 60 aangepast en opgeknapt. Medio 2007 is dit pand betrokken. Dit levert een flinke jaarlijkse besparing op. Daarmee zijn alle onderdelen van Ma optimaal in eigen gebouwen ondergebracht.

Beoogd beleid

De ideevorming over realisatie van een campus op de Contactweg met studentenhuysvesting met aanvullende voorzieningen zoals winkel, sportaccommodatie, horeca, bedrijvigheid en culturele activiteiten als plan voor de langere termijn, is onderwerp van studie en bespreking geweest met mogelijke partners en betrokkenen. Met deze 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. Een dergelijke campus is vooralsnog niet te realiseren vanwege milieubezwaren die de gemeente heeft geuit voor een woonfunctie. Andere mogelijkheden worden nog onderzocht.

ICT

Gerealiseerd en beoogd beleid

Een reeks ICT-projecten is sinds 2004 aangepakt. Met externe ondersteuning van Atos Consulting en Stoas zijn deze projecten in uitvoering genomen of gerealiseerd.

De volgende tabel biedt een overzicht van de resultaten van een evaluatie van de projecten.

Project	doelstelling	resultaat
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
nOISE	- gestructureerd en robuust beheer van bekostigingsgegevens deelnemersadministratie in een op toekomst voorbereid systeem	in ontwikkeling
Portal/Sharepoint	- optimale informatie- en kennisuitwisseling - communicatieplatform voor correspondentie, informatie, agendering	in ontwikkeling
Insourcing	- serverinrichting, beheer en onderhoud in eigen hand	gerealiseerd
ICT-beheer Ma	- een adequate, geprofessionaliseerde ondersteuning van onderwijs en organisatie	in ontwikkeling
Laptops	- een flexibele benutting van computers voor deelnemers en medewerkers	in ontwikkeling

De stap naar insourcing van de servers is gekoppeld aan het realiseren van een robuuste, innovatieve en beheersbare ICT-infrastructuur. Het doel hiervan is om de ICT-organisatie te versterken middels professionalisering, de nieuwe infrastructuur in beginsel zelf te beheren en te onderhouden, en niet volledig afhankelijk te zijn van externe expertise. Verder biedt deze nieuwe infrastructuur meer mogelijkheden om vernieuwingen door te voeren, zonder daarvoor afhankelijk te zijn van

externe deskundigheid en forse investeringen. Deze operatie heeft een lagere beheerslast opgeleverd en jaarlijks een forse besparing.

De voorlopige resultaten en het ontwikkelingsproces van de insourcing en de nieuwe ICT-infrastructuur zijn ge-audit in het najaar van 2007 door het bureau Verdonck, Klooster & Associates bv. Daaruit is naar voren gekomen dat er fouten zijn gemaakt en zaken beter hadden gekund. Er is vooral gekeken naar aandachtspunten voor het vervolg en voor dergelijke projecten in de toekomst. Hierna worden deze weergegeven.

Leerpunten
heldere projectomschrijving
borgen van de interne kennis
afdoende documentatie
incalculeren van tegenslag
acceptatie van moeilijk te herstellen risico's
gerichte, functionele en tijdige communicatie
voor invoering effectief testen van te nemen belangrijke stappen

Inventaris

Er zal het komende jaar een totale inventarisatie plaatsvinden van de materiële vaste activa. De geïnventariseerde gegevens zullen in een inventarisadministratie worden bijgehouden. Alle unieke informatie van een bepaald goed wordt geregistreerd, zoals serienummers en foto's. De inventarisadministratie wordt permanent bijgewerkt volgens daartoe opgezette procedures voor onder meer verwerving, buitengebruikstelling en verkoop. De boekhoudkundige verwerkingwijze verankert de feitelijke inventarisvoorraad. In de loop van een jaar is alle voorraad minstens eenmaal fysiek gecontroleerd.



Ma en haar financiën

Geconsolideerde balans per 31 december 2007 er 31 december 2007						
						x 1 €
2	Passiva	31 december 2007		31 december 2006		
2.1	Eigen vermogen					
2.1.1	Algemene reserve	2.873.587		3.507.539		
2.1.2	Bestemmingsreserves	4.512.192		4.512.192		
		7.385.779				8.019.731
2.2	Voorzieningen					
2.2.2	Personele voorziening	443.840		439.371		
		443.840				439.371
2.3	Langlopende schulden					
2.3.1	Hypothecaire geldlening BNG	13.200.000		13.800.000		
		13.200.000				13.800.000
2.4	Kortlopende schulden					
2.4.1	Schulden aan kredietinstellingen	600.000		600.000		
2.4.2	Crediteuren	767.408		582.894		
2.4.3	Belastingen en premies sociale verzekeringen	468.638		397.511		
2.4.4	Schulden terzake pensioenen	131.665		119.580		
2.4.5	Overige kortlopende schulden	1.076.637		304.893		
2.4.6	Overlopende passiva	665.074		589.911		
2.4.7	Ministerie van OCW	15.741		0		
		3.725.163				2.594.789
	Totaal passiva	24.754.782				24.853.891

Geconsolideerde exploitatierekening over 2007						
						x 1 €
			Begroting			
		2007	2007		2006	
3	Baten					
3.1	(Rijks)bijdragen OCW	15.185.222	13.947.265		13.393.893	
3.2	Overige overheidsbijdragen	12.455	40.500		43.121	
3.3	Overige baten	1.486.832	1.180.000		3.023.199	
	Totaal baten	16.684.509	15.167.765		16.460.213	
4	Lasten					
4.1	Personele lasten	10.583.229	9.957.039		10.048.514	
4.2	Afschrijvingen	2.064.845	1.773.197		1.959.532	
4.3	Huisvestingslasten	1.559.964	1.407.000		1.755.045	
4.4	Overige instellingslasten	2.378.319	1.654.600		2.559.762	
	Totaal lasten	16.586.357	14.791.836		16.322.853	
	Saldo baten en lasten	98.152	375.929		137.360	
5	Financiële baten en lasten					
	Financiële baten	17.310	2.000		56.203	
	Financiële lasten	-749.414	-718.500		-756.043	
	Resultaat uit gewone bedrijfsvoering	-633.952	-340.571		-562.480	
6	Buitengewone bedrijfsvoering					
	Buitengewone baten	0	0		0	
	Buitengewone lasten	0	0		0	
	Saldo exploitatie	-633.952	-340.571		-562.480	

MA	-702.826	-357.471	-577.348
GMI	106.057	16.900	14.868
DNB	-37.183		
TOTAAL	-633.952	-340.571	-562.480

Jaarverslag

2007

Ma

Productief innoveren

Mediacollege Amsterdam