

Ma

Mediacollege Amsterdam

Geïntegreerd Jaardocument 2008

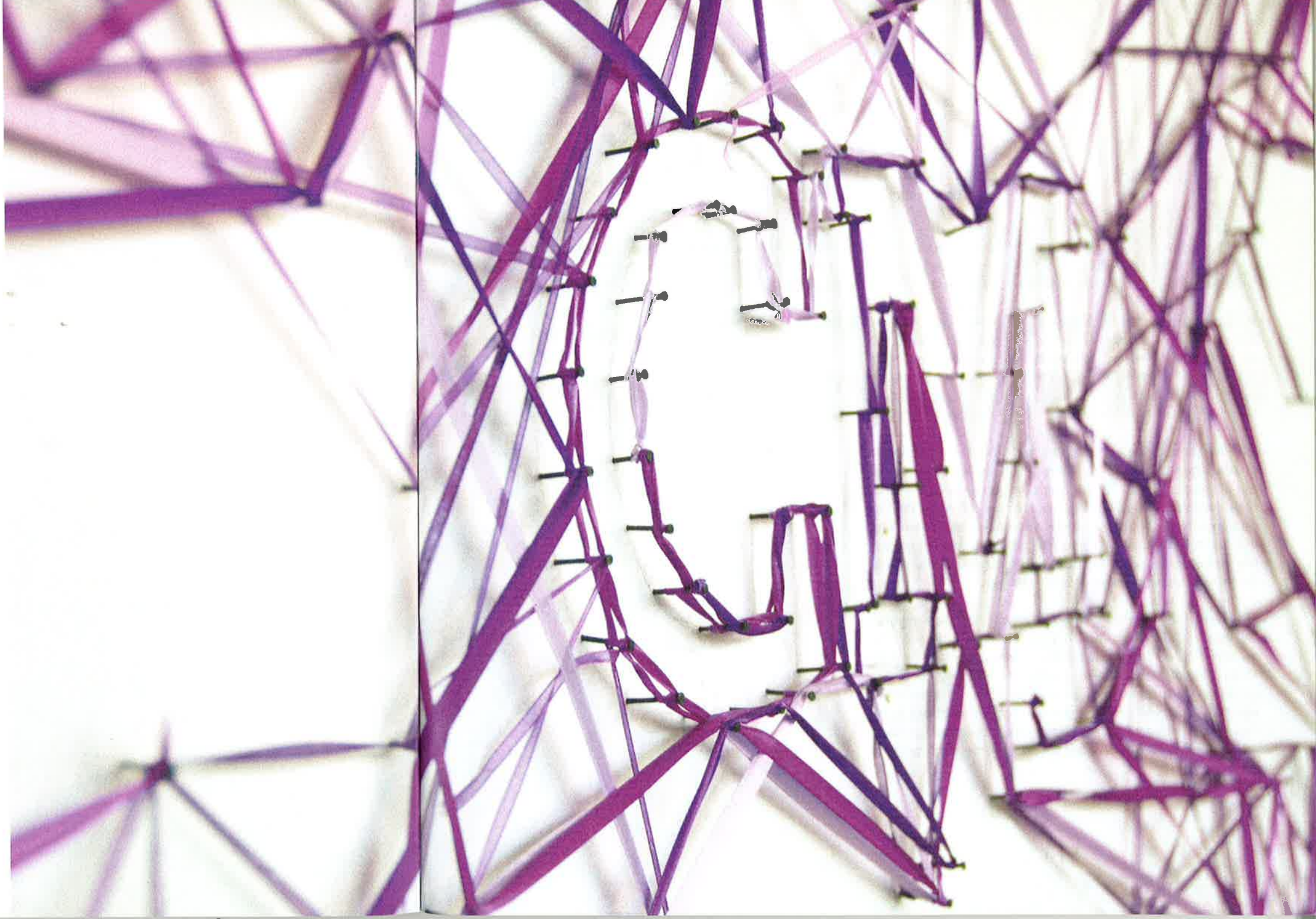
Deel 1: het Jaarverslag

*"CGO - het
experiment voorbij"*



Inhoud

Bericht van de Raad van de Toezicht	04
Inleiding	09
H1. Ma en haar omgeving	10
H2. Ma en haar onderwijs	30
H3. Ma en haar medewerkers	56
H4. Ma en haar faciliteiten	82
H5. Ma en haar financiën	90
Bijlage: Gegevensbox	101
Contactgegevens	114



Bericht van de Raad van Toezicht

Het Mediacollege Amsterdam (Ma) valt onder de stichting Media Amsterdam. Sinds 2006 ziet de Raad van Toezicht toe op het beleid van het College van Bestuur van de stichting. Dit is een direct gevolg van de Governance Code BVE.

In de afgelopen twee jaar was de Raad van Toezicht toetssteen en klankbord voor het College van Bestuur op de volgende terreinen: relevantie van de opleidingen, de kwaliteit van onderwijs en examinering en de positie ten opzichte van de concurrentie. Daarnaast houdt de Raad toezicht op de financiële situatie van de stichting.

De Raad concludeert dat Ma voldoet aan de verwachtingen op bovengenoemde punten. Ma levert studenten af die in staat zijn om een succesvolle start te maken op de arbeidsmarkt. Ook constateert de Raad dat de positie ten opzichte van de concurrentie is verbeterd door de nauwe samenwerking met bedrijven uit de branche. Ten slotte is het imago van Ma verbeterd en de naamsbekendheid toegenomen door de afstemming van communicatie-uitingen.

Ma heeft de experimentele fase van het Competentie Gerichte Onderwijs (CGO) afgesloten en richt zich nu op een nieuwe fase. Kwalificatiedossiers worden vertaald in leerplannen. Docenten groeien in nieuwe rollen. De samenwerking tussen Ma en bedrijven komt steeds meer van de grond. Het leerbedrijf heeft een vaste plaats in de organisatie verworven. Het leerlingenaantal groeit gestaag en er wordt hard gewerkt om het uitvalpercentage terug te dringen.

De Raad van Toezicht waardeert de medewerkers om de innovatieve stappen die zijn gezet, de goede producten die zijn geleverd en de resultaten die met de onderwijsontwikkeling zijn geboekt.

Met vriendelijke groet,

P.G. Kwak
voorzitter van de Raad van Toezicht

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

"de experimentele fase voorbij,
volgende fase is optimalisatie
en implementatie"

Bestuurlijke context

Realisatie beleidsstukken en -activiteiten volgens de Governance Code

stuk / activiteit	beleidsstuk vastgesteld	in werking
Statutenwijziging	V	V
Bestuursreglement	V	V
Procuratieregeling	V	V
Remuneratiestatoot	V	V
Treasurystatuut	V	V
Reglement auditcommissie	V	V
Reglement UD	V	V
Planning & controlcyclus	V	V
Meerjarenstrategie	V	V
Financiële meerjarenraming	V	V
Meerjarenformatieraming	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



"na het experiment ligt de focus nu op verdere ontwikkeling van CGO met nadruk op relevantie en aantrekkelijkheid"

Inleiding

Het Mediacollege Amsterdam (Ma) biedt voorbereidend (vmbo) en middelbaar (mbo) beroepsonderwijs. In dit jaarverslag vindt u beschrijvingen van de belangrijkste activiteiten van Ma in 2008 en de behaalde resultaten. De activiteiten zijn voor een groot deel bepaald door de verdere ontwikkeling van CompetentieGericht Onderwijs (CGO).

Al voor de eerste landelijke experimenten met CGO is Ma actief met onderwijsvernieuwing. Dit heeft in 2003 geleid tot de invoering van een eigen onderwijsconcept Cirkellere®. In 2008 is Ma de experimentele fase voorbij. Augustus 2008 wordt gestart met het 'Project optimalisering implementatie CGO'. De inmiddels vastgestelde kwalificatiedossiers worden vertaald in competentiegericht leerplannen met als doel: relevant en aantrekkelijk onderwijs.

Voor de relevantie van de opleidingen zijn co-makship en kennisdeling met de branche belangrijk. De leeronderneming en de studentenbedrijven bieden studenten de kans om die ondernemerscompetenties te ontwikkelen waar bedrijven en vervolgoopleidingen behoefte aan hebben. De mogelijkheden van verticalisering van de opleidingsstructuur worden onderzocht. Doel hiervan is om studenten van intake tot diplomering één leeromgeving te bieden en hen te verzekeren van een vaste groep begeleiders. Ook worden de mogelijkheden van flexibilisering van het onderwijs onderzocht. Hiermee wordt recht gedaan aan het uitgangspunt van competentiegericht onderwijs: studenten geven zelf richting aan hun leerproces in een uitdagende beroepsgerichte leeromgeving.

Na jaren van nieuwe opleidingen en groei, focust Ma nu op de ontwikkeling van CGO. De invoering van dit nieuwe type onderwijs biedt veel kansen om relevant en aantrekkelijk onderwijs te realiseren. Dit heeft van de medewerkers in de organisatie veel inspanning gevraagd en zal ook in de komende jaren veel inzet blijven vergen. Ik wil hen dan ook bij deze gelegenheid danken voor hun inzet en betrokkenheid. In dit jaarverslag kunt u alles lezen over de veranderingen die zich binnen onze organisatie aan het voltrekken zijn.

Ik wens u veel leesplezier toe.

Jan de Haas MBA
voorzitter College van Bestuur

Ma en haar omgeving



Ma Hoofdstuk 1 en haar omgeving

Inhoud

Kernactiviteit	14
Verantwoording	15
Kwaliteitsbeleid	20
Marktverkenning	24
Relatie met bedrijfsleven	25
Productontwikkeling en volumegroei	26
Positonering	28
Kijk op de toekomst	29



Kernactiviteit

Van mediatalent naar competent

Ma is een vakinstelling. Ma leidt studenten op voor een beroep in de media, communicatie, informatie of kunst. Het verzorgingsgebied is Noordwest Nederland. Er is een vmbo- en een mbo-afdeling, waarbij het vmbo gericht is op doorstroming naar het eigen mbo. Met een mbo-diploma op zak vindt circa de helft van de studenten direct een baan in de beroepspraktijk. De andere helft stroomt succesvol door naar het hbo. Ma staat voor relevant en aantrekkelijk onderwijs. Om dit te realiseren werkt Ma nauw samen met de branche.

Voor bedrijven en individuele cursisten verzorgt Ma (avond)-cursussen en maatprojecten zoals in company trainingen via het Grafisch Media Instituut (GMI).

Samenwerking en studieloopbaanperspectief

Ma werkt nauw samen met hogescholen om de doorstroom naar het hbo te stimuleren. Er bestaat sinds enkele jaren een vruchtbare samenwerking met Hogeschool InHolland, de Hogeschool van Amsterdam en de Hogeschool Savantis. Ook zijn er besprekingen gevoerd met The London School of Communication om gezamenlijk een internationale bachelor opleiding te starten. Daarnaast worden in samenwerking met Heliomare beroepsopleidingen verzorgd voor gehandicapten. Ten slotte verzorgt Ma voor specifieke doelgroepen samen met het ROC van Amsterdam geïntegreerde trajecten educatie-beroepsonderwijs met een beroepsperspectief als gekwalificeerd assistent (niveau 1) en basisberoepsbeoefenaar (niveau 2).

Verantwoording

Informatiebehoefte belanghebbenden

Ma reflecteert regelmatig op de kwaliteit van het onderwijsaanbod. Hiervoor maakt Ma gebruik van netwerken zoals het functioneren van Ma wordt door de stakeholders beoordeeld. Dit zijn partijen die belang hebben bij de onderwijskwaliteit, de resultaten ervan, de examinering en samenwerking met Ma. Ma onderscheidt de volgende belanghebbenden:

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

Iedere partij heeft z'n eigen informatiebehoefte. Dit 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

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

informatiebronnen

Door inzicht in de informatiebehoeften van onze belanghebbenden, maken we gebruik van verschillende informatiebronnen. De belangrijkste worden hieronder opgesomd.

informatiebehoefte	meest bepalende informatiebron
ontplooiing interesse en talent/persoonlijke ontwikkeling	studiecoaches
onderwijsconcept en onderwijsdidactiek	stuurgroep onderwijs
maatwerk en flexibiliteit / keuzetrajecten	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	stagebureau
praktijkrelevantie	stageresultaten
betrokkenheid bedrijfsleven	brancheklankbordgroepen en Ma Advice
contact en -loopbaaninformatie schoolverlaters	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
hulpsvoetings-, inrichtingsactiviteiten en facilitaire zaken	beleidsstukken



Ma supporting partners en Ma Advice

Voor verbetering van de onderwijskwaliteit werkt Ma nauw samen met het bedrijfsleven. Zo betreft Ma het bedrijfsleven bij de productontwikkeling en het onderwijsbeleid. Daarnaast werkt Ma samen met bedrijven aan de beroepspraktijkvorming (stage). Ook is er sprake van co-makership bij bepaalde projecten. Ten slotte legt Ma verantwoording aan het bedrijfsleven over het opleidingsniveau, de beroeps- en praktijkgerichtheid en inzetbaarheid van gediplomeerden.

Daarnaast heeft Ma een groep bedrijven bereid gevonden mee te denken en samen projecten te ontwikkelen in het belang van het onderwijs. Deze bedrijven duidt Ma aan als haar supporting partners. Vertegenwoordigers van deze bedrijven vormen Ma Advice. Ma Advice is een raad van advies voor praktijkrelevantie en een strategische klankbordgroep. Ma Advice vormt tevens het platform voor advisering over samenwerkingsvormen en te bereiken resultaten van gezamenlijke inspanningen. Als leden kunnen vertegenwoordigers van de volgende bedrijven worden genoemd:

Lensink en van Berkel
Keja Donia
Lost Boys
Gielissen
JW Thomson

*"Ma platform voor relevant
en aantrekkelijk competentie-
gericht onderwijs"*

De raad draagt bij aan de ontwikkeling van professionals in opleiding voor de mediawereld, aan competentiegericht onderwijs en praktijkprojecten. De raad speelt een rol in de totstandkoming en optimalisatie van samenwerkingsverbanden tussen onderwijs en bedrijfsleven. In deze samenwerking heeft de raad direct invloed op de afstemming tussen binnenschools leren, de beroepspraktijkvorming en op de afsluitende beoordeling(swijze) van de ontwikkelde competenties alsook op het eindniveau van de opleidingen.

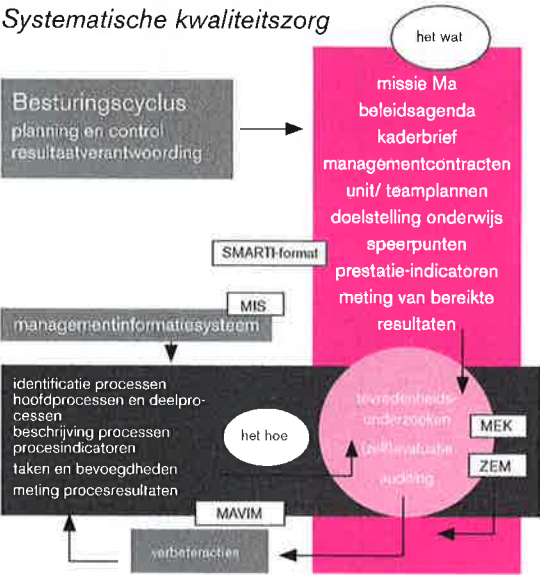
Er is een reglement opgesteld voor de installatie en de werkwijze van Ma Advice.

Kwaliteitsbeleid

Model kwaliteitszorg

Het kwaliteitszorgsysteem dat Ma al jaren hanteert, is verder toegesneden op de eigen situatie. De relatie met het INK-model is gelegd en heeft het onderstaande management-model opgeleverd. Vanuit dit model worden de hoofdprocessen en deelprocessen geïdentificeerd en beschreven. De verschillende instrumenten hebben een plek gekregen in de systematische kwaliteitszorg zoals hieronder zichtbaar is gemaakt. Dit systeem geeft weer hoe de kwaliteitszorg werkt in onze organisatie. De rode kolom geeft het hoofdbestanddeel 'beleid' weer: het wat. De grijze balk geeft de 'processen' weer: het hoe. De roze cirkel staat voor de (zelf)evaluatie van bereikte resultaten en verbeteringen. De lichtgrijze vlakken geven op hun beurt de besturingscyclus, de sturingsinformatie en de verbetercycli weer.

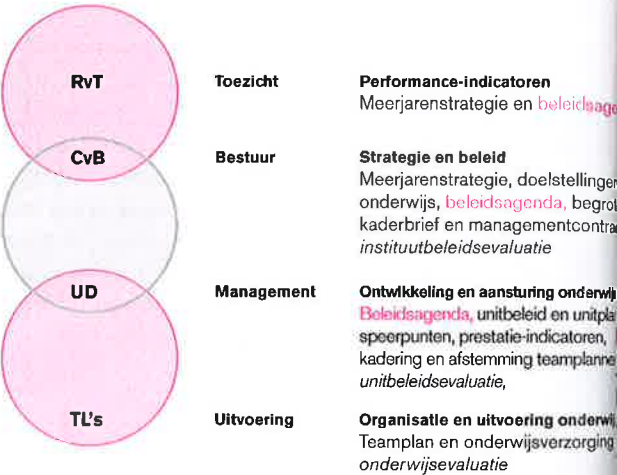
Systematische kwaliteitszorg



Intern toezicht, beleidscycli en kwaliteitsverbetering

Onderstaande beleidscycli zijn te onderscheiden bij het doorlopen van de rode kolom. Deze beleidscycli bepalen het interne toezicht ; van de Raad van Toezicht tot aan de medewerkers. De beleidsagenda vormt daarin de jaarlijkse spil tussen het strategische beleid en de concrete uitvoering van het onderwijs met de verbeteractiviteiten die daarbinnen afgesproken.

Beleidscycli



- beleidscyclus 1 Raad van Toezicht <-----> College van Bestuur
- beleidscyclus 2 College van Bestuur <-----> Unitdirectie
- beleidscyclus 3 Unitdirectie <-----> Teamleiders/teams

Kwaliteitsinstrument met twee niveaus

Ma heeft rond de kwaliteitscyclus 'plan -> do -> check -> act' een instrument ontwikkeld, dat is verankerd in zelfevaluatie en beleidsagenda. Daarbij wordt in procenten uitgedrukt hoe ver Ma 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

PDCA doorlopen

score beoogd	score behaald	resultaat check	status
	80 en 100	positief	gerealiseerd
100	60	positief	in ontwikkeling
	20 en 40	negatief	hersteloperatie
		negatief	hersteloperatie

Instituutbeleidscyclus met zelfevaluatie

Jaarlijks vindt de zelfevaluatie van de beleidsagenda plaats. Dit wordt uitgevoerd door het managementteam. De resultaten van deze evaluatie worden gepresenteerd aan de Raad van Toezicht en hebben hun goedkeuring nodig.

een audit uitgevoerd. Het zelfevaluatieverslag is daarmee meer intern gericht en meer gedetailleerd dan het jaarverslag. De zelfevaluatie mondt uit in de beleidsstatus. De beleidsstatus dient op zijn beurt als verantwoording voor het jaarverslag en als input voor nieuw beleid.

Het jaarverslag is sterk extern gericht en geeft de grote lijnen weer. Bij vergelijking tussen beoogd en bereikt resultaat kunnen zich de volgende mogelijkheden voordoen als beleidsstatus:

Unitbeleidscyclus en teambeleidscyclus met zelfevaluatie

De zelfevaluatie vindt om de drie jaar plaats aan de hand van de unitplannen en teamplannen. Speciale aandacht krijgen de speerpunten uit de beleidsagenda en speerpunten van de teams. De resultaten van deze zelfevaluatie worden door de teams onderling geaudit. De voortgang en de (voorlopige) opbrengsten van de beleids-speerpunten en de kwaliteit van de examining worden jaarlijks geëvalueerd.

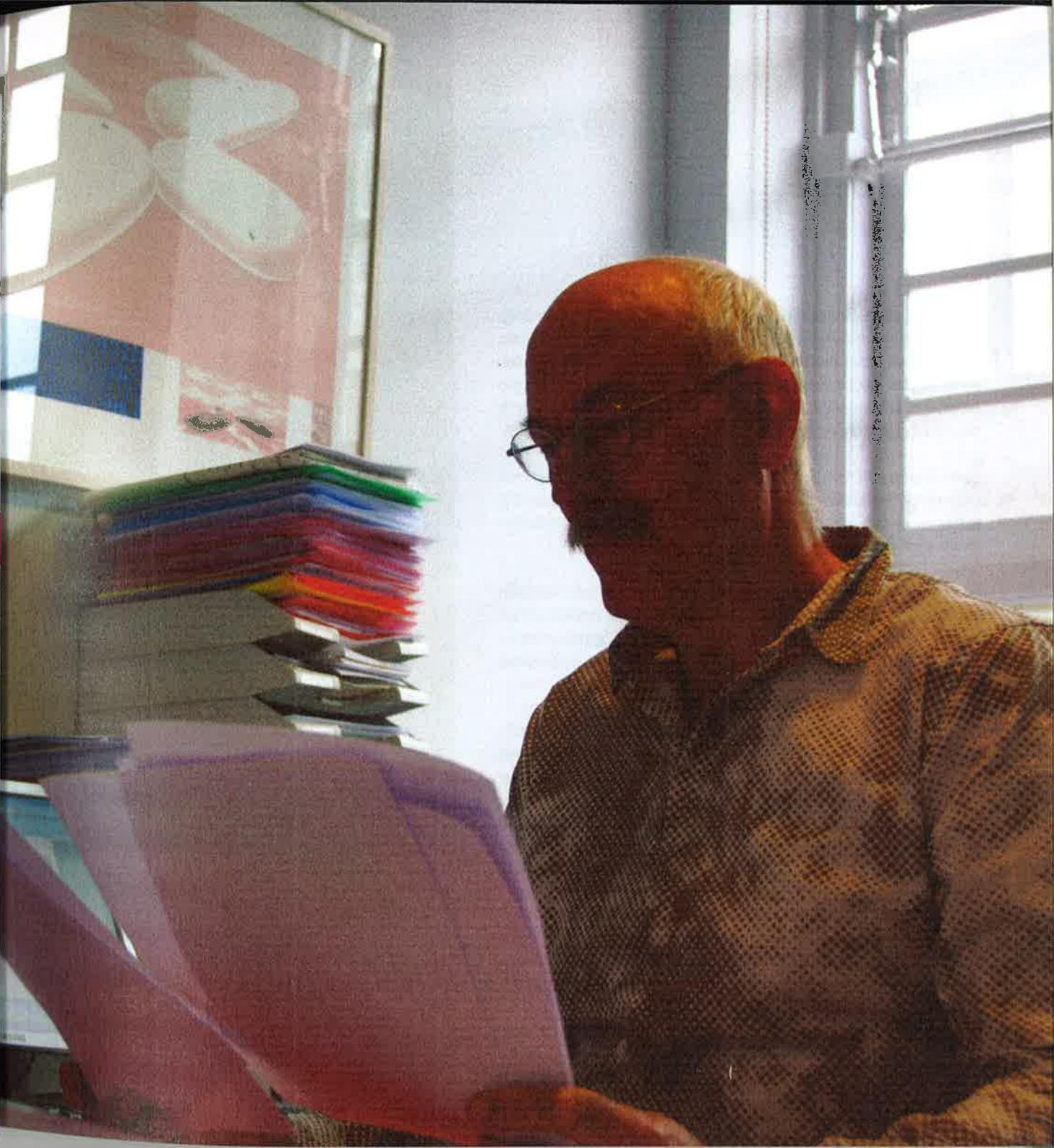
Beleidsprestaties

In de beleidsagenda 2008 zijn per beleidsonderwerp de beleidseigenaren benoemd. Er worden beleidsprestaties gehanteerd die zoveel mogelijk toetsbaar geformuleerd zijn. Hierop wordt het kwaliteitsinstrument toegepast door beoordeling op 'gerealiseerd', 'in ontwikkeling' of 'hersteloperatie'. De voortgang en de resultaten van uitgezet beleid, uitgevoerde stappen en evaluaties worden volgens onderstaand schema behandeld.

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

Uitvoering kwaliteitszorg

In het hoofdstuk Ma en haar onderwijs valt meer te lezen over de uitvoering van de kwaliteitszorg bij Ma onder 'de kwaliteit van onderwijs en examinering'.



Marktverkenning

Markt

Ma analyseert de landelijke en regionale markt regelmatig. Daaruit blijkt dat de bedrijvigheid rond nieuwe media en games zich snel ontwikkelt. Uit de groei binnen de creatieve sector en uit de laatste technologische ontwikkelingen ontstaat behoefte aan nieuwe opleidingen zoals packaging design, RTV, gamedeveloper en streaming media.

Voor Ma vormt de behoefte aan gekwalificeerd personeel binnen de mediabranche de belangrijkste levensader. Dit besef bepaalt alle onderwijsactiviteiten binnen het opleidingsaanbod van Ma.

Een vooraanstaande plek kent Ma toe aan het ontwikkelen van het lerende vermogen van studenten. Het bedrijfsleven hecht immers steeds meer belang aan meer algemene competenties zoals communicatieve, zelfregulerende en sociale vaardigheden.

Door intensieve samenwerking en afstemming met bedrijven heeft het praktijk- en beroepsgerichte gehalte van het onderwijs van Ma meer vorm gekregen. Dit is de manier waarop Ma zich maatschappelijk gezien graag manifesteert. Ma neemt hiermee een onderscheidende positie in de markt in. Deze positie is voor ons een kritische succesfactor.



Relatie met bedrijfsleven

Stage

Ma onderhoudt nauwe relaties met het bedrijfsleven onder meer in verband met de uitvoering van stages. Uit die contacten 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 structureel uitgevoerd wordt 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. Mocht uit de contacten blijken dat deelnemers op onderdelen onvoldoende voorbereid zijn, dan wordt dit meteen aangepast in het onderwijsprogramma.

Bedrijfsonderzoek

Er is een bedrijvenonderzoek in voorbereiding dat gericht is op stagebedrijven. De vragenlijst hiervoor zal een groot onderdeel vormen van de stage. De resultaten ervan worden weergegeven in het stageverslag. Deze gegevens worden vervolgens aangewend voor kwaliteitsverbetering. De vragenlijst is inmiddels gereed.

Bedrijfsprojecten

Ma kent een projectbureau dat verantwoordelijk is voor de afhandeling van opdrachten van externe opdrachtgevers. Deze opdrachten zet het projectbureau uit in de vorm van bedrijfsprojecten in de verschillende bedrijfst teams. Daarnaast bewaakt het projectbureau de voortgang. Dit bureau is in 2008 sterker neergezet en wordt gerund door managementstudenten onder begeleiding van medewerkers uit de organisatie.

Leeronderneming

Voor het realiseren van een commercieel draaiende leeronderneming buiten de school is Ma een samenwerking aangegaan met een groep bedrijven rond Lensink en van Berkel. In het schooljaar 2007-2008 heeft een pilot voor deze leeronderneming gedraaid, maar nog zonder bovengenoemde bedrijven. De leeronderneming is bemand met stagiaires van Ma.

Als gevolg van de nauwe samenwerking met Hogeschool Inholland lopen enkele studenten Mediavormgever stage bij het leerbedrijf van de hogeschool.

Brancheklankbordgroepen

Voor betere afstemming van het onderwijs op de marktbehoefte vraagt Ma feedback aan een groep bedrijfsvertegenwoordigers van een bepaalde branche. Deze branche fungeert als klankbord. Voor de opleidingen Podiumtechniek, AV-techniek, DTP en Printmedia worden jaarlijks twee tot drie bijeenkomsten van dergelijke groepen gehouden. Dit naar tevredenheid van bedrijven en Ma. Voor de opleidingen Grafisch vormgever en VRPC is een start gemaakt met een eerste bijeenkomst van een brancheklankbordgroep.

Assessoren

Voor alle opleidingen zijn het afgelopen jaar assessoren vanuit het bedrijfsleven betrokken bij de eindgesprekken van deelnemers als examen. Verder beoordelen vertegenwoordigers van het bedrijfsleven mee in proeven van bekwaamheid bij een aantal opleidingen.

Productontwikkeling en volumegroei

Gerealiseerd beleid

Voor de productontwikkeling en volumegroei zijn onderstaande beleidsaspecten geëvalueerd en is de status ervan bepaald. De beleidsaspecten zijn afkomstig uit de beleidsagenda 2008.

productontwikkelings- en volumegroei	prestaties 2008	status per 1/10
check 2008		
afstemming tussen het opleidingschema, de leerplanschema's en de onderwijs-programma's van de nieuwe opleidingen		in ontwikkeling
voorbereiding opleiding Filmacteur ten behoeve van start 2008-2009		gerealiseerd
ontwikkelen Art & Design als differentiatie met start per 2008-2009		gerealiseerd
onderzoek toename instroom AV-productie		in voorbereiding
ontwikkeling opleiding Signmaker niveau 2 en 3 integraal met PM met start per 2008-2009		in ontwikkeling
ontwikkeling opleiding medewerker Marketing & Communicatie gereed voor start per 2008-2009		stilgelegd
uitval mbo-breed < 14% over 2007-2008		in ontwikkeling
uitval vmbo < 15%		in ontwikkeling
uitval MP (Mediaproductie) < 20%		gerealiseerd
gehaalde jaarprognose (zie Kaderbrief)		

Groeibeleid

In het groeiscenario 2005 en 2007 werd uitgegaan van resp. 5,6% en 7% groei in 2008/2009. Dit is in 2008 bijgesteld naar 2% terwijl uiteindelijk 1,5% groei gerealiseerd is in deze periode. De overweging hierbij was, dat de groei voornamelijk door de nieuwe opleidingen gegenereerd wordt, maar dat opzet en implementatie van nieuwe opleidingen veel tijd en aandacht kosten. Om de kwaliteit van het onderwijs te waarborgen is besloten voorlopig geen nieuwe opleidingen te starten. De aandacht is daarbij verlegd naar intensivering van samenwerking met bedrijven.

geplande groei per eind 2005

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011
aantal deelnemers	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	8,0%	12%	7%	8%	5%	3%

geplande groei per eind 2008

	2006-2007	2007-2008	2008-2009	2009-2010	2010-2011	2011-2012	2012-2013
aantal deelnemers	2344	2633	2683	2789	2858	2914	2974
toename	173	289	50	106	69	56	60
percentage	8,0%	12%	2%	4%	2%	2%	2%

gerealiseerde groei

	2006-2007	2007-2008	2008-2009
aantal deelnemers	2344	2636	2682
toename	178	292	46
percentage	8,2%	12,5%	1,5%

Positionering

Positioneringsbeleid

Ma wil bekend staan als het mediaplatform voor Noordwest Nederland, de broedplaats waar mediatalenten maximaal tot bloei komen. Daarvoor zijn in 2008 de volgende stappen gezet.

check 2008	beoogd	behaald	status
doorvoering van identiteit, naam en huisstijl in communicatie-uitingen.	100%	100%	gerealiseerd
Ma-web online, voorzien van relevante opleidingsinformatie	100%	100%	gerealiseerd
Jaarverslag 2008 is meer op verantwoording en presentatie toegesneden.	60%	40%	in ontwikkeling

Imago-ontwikkeling

Nog steeds is Ma maatschappelijk gezien vooral een school. Opleiden blijft centraal staan. Maar daarnaast groeit Ma steeds meer uit tot een regionaal platform voor media, waar kennisuitwisseling, deskundigheidsbevordering en samenwerking met partners uit de branche plaatsvinden.

het mediaplatform, de broedplaats
voor mediatalenten en de
media-opleiding van Nederland

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

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

campusinbedding met aansprekende voorziening
en studentenbewoning

groei = ontwikkeling = kwaliteit =
aantrekkingskracht

Kijk op de toekomst

Ambitie

het kader van de meerjarenstrategie heeft Ma haar ambitie voor na 2010 bepaald. Deze ambitie is nader gepreciseerd in onze missie voor de toekomst.

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 bijdragen aan de creatieve ontwikkeling van media.

Missie van Ma

Het stimuleren van media-ontwikkeling door de vorming van mediaprofessionals. Ma streeft naar relevant en aantrekkelijk onderwijs. Kernwaarden daarbij zijn: interactie, innovatie en inspiratie. Op basis van deze missie is een streefbeeld ontwikkeld dat sturend werkt voor het beleid van Ma. Dit beleid wordt jaarlijks geconcretiseerd in de beleidsagenda.

De behaalde resultaten worden jaarlijks geëvalueerd in het perspectief van de ambitie, de missie en het streefbeeld.

Streefbeeld in strategische keuzen en resultaatperspectief 2011

Platform dat relevant en aantrekkelijk onderwijs biedt in Noordwest-Nederland, gericht op het bedrijfsleven in de media-, communicatie-, informatie- en kunstsector.

Een onderwijsvisie voor alle opleidingen vertaald in doorlopende leerlijnen, afgestemd op een begeleidingsmodel, met maatwerk in flexibele leertrajecten en gericht op uitvoering van de competentiegerichte Kwalificatie Dossiers.

Marktgerichte verbreding en verdieping van het opleidingspotentieel in creatie, realisatie, communicatie en ICT-innovatie, gepaard aan een volumegroei naar minimaal 2800 deelnemers; ongeveer 50% van de opleidingsbehoefte van de gouden media as (noordvleugel), met nadruk op kwalitatieve groei.

Aan de maatschappelijke eisen beantwoordende, lerende organisatie die optimaal de talenten van competente medewerkers benut.

Op groei, vernieuwend onderwijs en innovatieve leeromgeving toegesneden huisvesting, digitale ondersteuning en overige bedrijfsmiddelen met een tot de verbeelding sprekende uitstraling.

Ma e jaar onderwijs



Ma Hoofdstuk 2 en haar onderwijs

Inhoud

Onderwijskundig beleid en CGO	34
Opleidingsaanbod 2007 - 2008	39
Over de deelnemers	40
Kwaliteit onderwijs en examinering	42
GMI en haar commerciële opleidingen	53



Onderwijskundig beleid en CGO

Onderwijsconcept

Tien jaar geleden experimenteerde Ma al met vormen van competentiegericht onderwijs. De toenmalige 'Onderwijsvernieuwingprojectgroep' ontwikkelde het concept Cirkelleren®. Binnen dit concept wordt gewerkt met projecten. Tijdens de projecten wordt steeds de cirkel: onderzoek – creatie – realisatie – presentatie doorlopen.

Cirkelleren® is in 2003 ingevoerd en door de verschillende teams verder ontwikkeld. Doordat de teams apart van elkaar het onderwijs ontwikkelden, ontstonden wel veel nieuwe onderwijsvormen, maar in de loop van de tijd werd het grote verband minder duidelijk.

Ma was proeftuin (2004/ 2005) voor een beperkt aantal opleidingen met competentiegericht onderwijs. In 2006 ging Ma in haar geheel over op competentiegericht onderwijs volgens de richtlijnen van de experimenten.

Het onderwijs wordt gegeven in de vorm van projecten en trainingen, binnen school of in de praktijk. In het studieprogramma komen alle kerntaken en werkprocessen aan de orde. Daardoor kunnen studenten alle benodigde competenties ontwikkelen. In alle jaren van de opleiding werken studenten steeds weer aan dezelfde competenties, die ze door oefening op een steeds hoger niveau beheersen.

Aan het eind van de opleiding tonen studenten dat ze alle competenties voldoende ontwikkeld hebben in een portfolio met bewijsmateriaal, zoals gemaakt werk, beoordelingen en commentaar van klanten en reflectieverslagen. In een assessment wordt getoetst of het portfolio aan alle eisen voldoet.

CGO

In december 2007 maakte een externe deskundige scan van het onderwijsbeleid van Ma. De vraag was het Cirkelleren op teamniveau ingevoerd is en hoe het verhoudt tot CGO.

Als belangrijkste aandachtspunten voor de verdere ontwikkeling van het CGO kwamen uit de scan naar voren: zie volgende pagina.

Daarop volgde een aantal sessies van managementteamleiders, waarin de visie op onderwijs opnieuw werd gesteld. Als uitvloeisel van het nieuwe visiedocument bleef in augustus 2008 het 'Project optimalisering en implementatie CGO', met een stuurgroep en een projectmanager.

Hoofddoel:

- Ma-brede invoering van competentiegericht onderwijs in augustus 2010

Subdoelen:

- eenheid in onderwijskundig beleid van Ma
- harmoniseren van de onderwijsontwikkeling in de verschillende teams
- creëren van hulpmiddelen om onderwijsontwikkeling te faciliteren
- verantwoording 'naar buiten'
- tevreden deelnemers, bedrijven en medewerkers

aandachtspunten

ontwikkeling van gedragen en werkende leerplanschema's volgens een format afgeleid uit de kwalificatiedossiers en uit het dossier Leren Loopbaan & Burgerschap

projectgestuurde en vraaggerichte uitwerking van de leerplanschema's in een samenhangend onderwijsprogramma

Beoordelingsresultaten worden structureel gebruikt voor reflectie door en voor deelnemers.

De studiecoach functioneert volgens een volledig competentiegericht concept.

Er is een digitaal portfolio- en volgsysteem voor de competentieontwikkeling, voor de beoordeling ervan en van prestaties.

vraaggerichte organisatie van het onderwijs afgestemd op de leerwensen (volgorde, inhoud, tempo, didactiek) ook van de minder makkelijk lerende deelnemer

professionele samenwerking met bedrijven en uitwisseling van kennis en ervaringen met bedrijven en tussen teams

koppeling van invoering CGO aan unit/teamplannen en daarmee onderwijsverbetering opgenomen in kwaliteitszorgsysteem

Projectstructuur:

- thema-werkgroepen - samengesteld uit directieleden, teamleiders en docenten - diepen onderwerpen uit en leveren producten af (kaders, formats, procedures, handleidingen) die teams in staat stellen om competentiegericht onderwijs te ontwikkelen
- projectmanager coördineert de werkgroepen, zorgt ervoor dat volgens planning wordt gewerkt en bewaakt de kwaliteit van processen en resultaten;
- onderwijsteams ontwikkelen competentiegerichte leerplannen op basis van kwalificatiedossiers, en krijgen daarbij begeleiding van de projectmanager.

In groepsverband wordt gewerkt aan:

Ontwikkeling van competentiegerichte leerplannen, ook voor taal- en rekenonderwijs

Alle opleidingsteams spiegelen het studieprogramma aan het betreffende kwalificatiedossier (KD) en passen het aan waar nodig. Voor de programmering zijn leer- en groeilijnen leidend. In de loop van de opleiding krijgen de studenten steeds meer verantwoordelijkheid voor hun eigen leerproces. De manier waarop opdrachten worden aangeboden, de begeleiding en de wijze van beoordelen, veranderen daardoor.

Nieuwe opleidingen worden direct opgezet op basis van het KD en de leer- en groeilijnen.

Het doel van de intake is: studenten aannemen die kans van slagen hebben in de Ma-opleidingen. De werkgroep intake evalueert de tot nu toe gebruikte procedure en bedenkt verbeteringen.

Welke mensen worden in het bedrijfsleven gevraagd, wat moeten zij kunnen? Zowel voor het strategisch beleid (welke opleidingen gaan we starten) als de uitvoering van het onderwijs (welke competenties hebben de studenten nodig) is het belangrijk dat er een wisselwerking is met de branche waarvoor Ma-studenten worden opgeleid. De werkgroep marktinformatie geeft onderwijsteams aan hoe zij opleidingen actueel en relevant kunnen houden op basis van informatie uit het bedrijfsleven.

Uitgangspunt van competentiegericht onderwijs is, dat studenten zelf richting geven aan hun leerproces. De school moet er voor zorgen dat de student werkelijk kan sturen (bijvoorbeeld: studieprogramma en -route, tempo, mate en wijze van begeleiding). De werkgroep flexibiliteit onderzoekt aan welke keuzemogelijkheden studenten behoefte hebben en hoe Ma die mogelijkheden kan bieden.

Het begeleiden van studenten bij de vormgeving van hun loopbaan vereist speciale competenties van docenten. De werkgroep teamrollen herijkt de beschrijving van de diverse rollen binnen een **onderwijsteam** en vult deze aan, en doet aanbevelingen voor deskundigheidsbevordering.

De centrale vraag bij kwaliteitsbeleid luidt: wat doet goed en wat kan beter? Het is de bedoeling dat deze vraag op alle niveaus in de organisatie regelmatig aan de orde komt, en dat studenten, bedrijfsleven en andere 'stakeholders' er actief bij worden betrokken. De werkgroep kwaliteitscyclus werkt een plan uit dat hierin voorziet.

Voor competentiegericht beoordelen zijn nieuwe vormen van toetsing nodig: formatief en summatief. Met examen heeft Ma al enige ervaring: bij gesprekken over 'examinerend portfolio' worden externe assessoren betrokken. Vooraf hebben de studenten dan al diverse gesprekken gevoerd met docenten/studiecoaches, om aan te geven dat het portfolio volledig is. Voor het formatief toetsen van kerntaken/werkprocessen of competenties is het van belang dat ijkpunten worden geformuleerd. Niet alle kwalificatiedossiers geven duidelijke aanknopingspunten voor tussentijdse beoordeling. De uitwerking van een coherent systeem is onderdeel van de leerplanontwikkeling.

De omvorming van het projectgestuurde onderwijs CGO is in volle gang. Hieraan is in 2008 een nieuw impuls gegeven. Enerzijds door herijking van de onderwijsvisie, anderzijds door beleidsontwikkeling ten aanzien van samenhang en afstemming in de onderwijsstructuur, leerplanschema's en de onderwijsprogramma's. Hieronder is de stand van zaken weergegeven.

hoofdaspect	status check 2008	
leerplan	in ontwikkeling	op schema
project CGO	in ontwikkeling	op schema
praktijkleren	in ontwikkeling	
competentiemeter	in ontwikkeling	geen voortgang
leeronderneming	in ontwikkeling	op schema
intake	in ontwikkeling	op schema
rendement en uitvalbeperking	in ontwikkeling	op schema
leerplus arrangement	in ontwikkeling	op schema
examinering	in ontwikkeling	op schema

Voor de onderwijsontwikkeling over 2008 zijn beleidsaspecten geëvalueerd en is de status ervan bepaald (zie tabel op de volgende pagina). De beleidsaspecten zijn afkomstig uit de beleidsagenda.

Door de scheiding in onder- en bovenbouw in de mbo-4-opleidingen sluit het onderwijs niet altijd optimaal aan. Dit is ook door de inspectie gesignaleerd. De opleidingen zullen als één geheel worden georganiseerd. Dit betekent dat de opleiding van intake tot diplomering gericht is op een eigen marktsegment.

Ma werkt nauw samen met het hbo. Doel hiervan is om het schoolloopbaanperspectief van de vmbo-er en de startende mbo-er uit te breiden en aantrekkelijker te maken. Daarnaast wil Ma de kans op succesvolle doorstroom vergroten. De afspraken die met enkele hogescholen zijn gemaakt, sorteren effect. Dat is met name het geval bij studieduurverkorting, doorlopende leerlijnen en doorstroomregulering.

"optimalisatie en implementatie van CGO"

prestaties 2008

check 2008

vastgesteld overzicht status opleidingen naar naamgeving, soort, kerninhoud, kernonderscheid, niveau, onderlinge afstemming en samenhang

opgeleverde, gedragen en werkende leerplanschema's en stroommodel opleidingen vanuit productmarktcombinaties

Cirkellereen® is aantoonbaar structureel doorgevoerd in alle opleidingen en is leidend voor alle onderwijs- en examineringsactiviteiten.

Er wordt een breed voorbereidingsprogramma ontwikkeld voor de doorstromers naar het hbo in samenspel met het hbo.

kwalitatieve groei hbo-doorstroom met name in verkorte trajecten naar 40 studenten per jaar

realisatie leerbedrijf en internationale contacten opzet voor buitenlandse stages

examen- en toetsorganisatie 'standaarden'-proof uitmondend in voldoende scores op alle standaarden

onderwijskwaliteit 'standaarden'-proof uitmondend in voldoende scores op alle domeinen

minimaal score van Odin-norm in vragenclusters Odin studentenenquête met een respons van meer dan 50%

doorstroom aanloopklas naar mbo-breed minstens 70%

uitgebouwd programma en uitvoering examenprogramma Gemengde Leerweg en optimalisatie na evaluatie

verbreding DTP niveau 3 doorgevoerd en verbreding Printmedia met start per 2008-2009 en competentiegerichte programma's ontwikkeld

behaalde doorstroom/diplomarendement (zie Kaderbrief) Gemiddeld is het streefgetal voor Ma in 2007-2008 65%.

Studenten volgen een gedeelte van het propedeuseprogramma van het hbo al in het vierde leerjaar van het mbo. Voor de betere studenten van Ma kan daarmee de studie duur in het hbo met een jaar worden verkort. Voor studenten die de route vmbo-mbo-hbo doorlopen, kan de totale studieduur van twaalf jaar met een tot anderhalf jaar verkort worden. Dit is mede mogelijk doordat leerlingen van het 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 een half jaar kan worden verkort.

De samenwerking tussen Ma en het hbo verloopt beter. Ter bestendiging van deze samenwerking zijn verdragen afgesloten met Hogeschool Inholland, de school van Amsterdam en Hogeschool Savantis.

Opleidingsaanbod 2007-2008

domein	opleiding	differentiatie
Mediacreatie	Artiest	Drama (Filmacteur)
	Mediavormgever	Audiovisuele vormgeving / Animatie
		Interactieve vormgeving
		Grafische vormgeving
	Gaming	Gamedesign
	Vormgever Ruimtelijke Presentatie en Communicatie	Vormgever productpresentatie
Mediatechniek		Stand-, winkel-, en decorvormgever
		Winkelpubliciteitsvormgever
	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		Geluidstechnicus
	Muziektechniek	Muziektechnicus
Mediamanagement	Mediatechnologie	Webmaster
		Gamedeveloper (in ontwikkeling)
	Mediamanagement	Media-intermediair
		Mediaproductiemanagement
	Praktijkopleider	Praktijkopleider
	DTP-er	Allround DTP-er
	Printmedia	Zeeafdrukken
		Offsetdrukken
		Nabewerken
		Grafisch Assistent
Mediaproductie		Aanloopklas
	Signmaker	Allround Signmaker
	Signmaker	Bedrijfsvoering Sign
Grafisch Media Instituut cursussen, maatprojecten		

Over de deelnemers

Populatie beroepsonderwijs

De onderstaande grafieken geven weer hoeveel deelnemers onderwijs volgen aan het Mediacollege Amsterdam in de afgelopen zeven cursusjaren.

Aantal deelnemers per opleiding

opleiding	2002	2003	2004	2005	2006	2007
vmbo Grafimedia	306	323	317	306	316	332
Printmedia (dt-bol)					19	23
Printmedia (bol)	105	107	139	184	134	128
DTP (bol)					66	86
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	164
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 vormgeving (bol)					31	57
Muziektechniek (bol)						30
Filmacteur (dt-bol 25) (bol 30)						
totaal	1.956	1.952	2020	2152	2343	2636

In- en uitstroomgegevens beroepsonderwijs

Instroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

onderwijssoort	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
vmbo	72	67	103	126	109	126	95
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	113	128	136	143	190	188	159
beroepsbegeleidende leerweg (bbl) niveau 1, 2, 3 en 4S	39	37	37	17	7	34	21
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	416	470	407	418	571	562	522
totaal	640	702	683	704	877	910	797

Uitstroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

onderwijssoort	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
vmbo	77	74	59	68	81	82	72
beroepsopleidende leerweg (bol) niveau 1, 2 en 3	31	49	43	65	90	74	98
beroepsbegeleidende leerweg (bbl) niveau 1, 2, 3 en 4S	83	74	52	42	22	33	19
middenkaderopleidingen (bol) niveau 4	235	247	266	221	302	269	317
totaal	426	444	420	396	495	458	506

Kwaliteit onderwijs en examinering

Diplomarendement

Conform de systematiek van O,C&W en de MBO-raad om het rendement te bepalen, geven onderstaande overzichten de rendementsontwikkeling van de afgelopen jaren weer. Daarnaast zijn de rendementsambities af te lezen.

Instroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

mbo Ma	categorie uitstroom	2005	2006	2007	2008
mbo Ma	totale uitstroom/aantal schoolverlaters	458	762	633	747
mbo Ma	aantal gediplomeerden	301	414	376	434
mbo Ma	ongediplomeerden	157	348	257	313
mbo Ma	instellingssucces in %	66	54	59	58
mbo Ma	ambitie in %		60	60	60

Uitstroomgegevens per onderwijssoort per schooljaar

unit	categorie uitstroom	2005	2006	2007	2008
vmbo Ma	totale uitstroom/aantal schoolverlaters		84	85	74
vmbo Ma	aantal gediplomeerden		81	82	72
vmbo Ma	ongediplomeerden		3	3	2
vmbo Ma	rendement in %		96	96	97,5
vmbo Ma	ambitie		95	96	97

Doorstroomrendement en uitvalbeperking

Ma wil het rendement verbeteren. Uitvalbeperking heeft dan ook speciale aandacht gekregen. Er is actief beleid gezet op de terugdringing van de uitval van deelnemers. Dit heeft geleid tot forse rendementsstijgingen. Bij printmedia is dit gegaan van 51% in 2007 naar 68% in 2008, bij MBO3 van

52% naar 71%, bij MBO2 van 61% naar 66% en bij MBO1 van 75% tot 82%. Bij MBO4 is het rendement echter gedaald van 59% naar 54%. Dit valt deels te verklaren door het feit dat er veel nieuwe opleidingen zijn gestart, waarvoor geen diplomering voor mogelijk is geweest.

Het gekozen onderwijsconcept en de daarop aangepaste inrichting van ons vmbo-gebouw draagt ertoe bij dat de overgang naar het mbo beter verloopt. Hiermee is het risico echter verhoogd dat zwakkere leerlingen uitvallen door het werken in de (grote) leerdomeinen, waar een beroep wordt gedaan op een zekere mate van zelfstandigheid. Inzet van extra zorg ondervangt dit probleem. Deze zorg bestaat eruit dat leerlingen die dreigen uit te vallen extra individuele aandacht krijgen. Daarnaast is het werken in grote leerdomeinen teruggebracht. In feite wordt alleen nog in de werkplaatsen in grote domeinen gewerkt.

Bij de theoretische vakken wordt weer in klassen gewerkt. Daarnaast wordt extra aandacht besteed aan de veiligheid in en om de school om, zeker voor de zorgleerlingen, een zo optimaal mogelijk leerklimaat te scheppen.

Als aanvulling op deze gegevens wordt verwezen naar de bijlage "Gegevensbox" deel 2 Opbrengsten en deel 3 "Voorbereidende en ondersteunende activiteiten", waar ingegaan wordt op jaarresultaat, diplomaresultaat, percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters en VOA-geïndiceerden in vergelijking tot de gemiddelde resultaten van de vakscholen.

unit	resultaat uitvalbeperking						
leerjaar	behaald	beoogd	behaald	beoogd	behaald	beoogd	toe- of afname
	2005-2006	2005-2006	2006-2007	2006-2007	2007-2008	2007-2008	
onderbouw mbo-4			17%	< 16%	18%	< 16%	<
bovenbouw mbo-4	6%	< 5%	3%	< 5%	4%	< 5%	<
AMPf	17%	< 15%	4%	< 15%	10%	< 15%	<
GA leerjaar 1	27%	< 25%	29%	< 25%	19%	< 25%	>
mediaproductie	25%	< 20%	23%	< 20%	18%	< 20%	>
aanloopklas	46%	< 30%	22%	< 30%	50%	< 30%	<
VMBO Grafimedia ob	9%	< 10%	13%	< 10%	8%	< 10%	>
VMBO Grafimedia bb	3%	< 5%	6%	< 5%	7%	< 5%	<
totaal VMBO Grafimedia	6%	< 12%	9%	< 12%	8%	< 12%	>
totaal Ma	17%	< 15%	12%	< 15%	14%	< 15%	<

ruim meer dan beoogd
duidelijk minder dan beoogd

< toename
> afname

Oordeel externe deskundigen

Ook in 2008 heeft een jaarlijks gesprek plaatsgevonden tussen het bestuur en de Inspectie van het Onderwijs over het mbo. Daarnaast heeft een steekproef plaatsgevonden bij het vmbo voor een landelijk onderzoek naar de staat van het voortgezet onderwijs in Nederland.

Volgens de inspectie heeft het bestuur naar aanleiding van eerdere inspectieoordelen een aantal stappen gezet in organisatieverbetering. Zo is er op diverse manieren inbreng in het onderwijs georganiseerd, waarbij personeel, bedrijven en externe deskundigen zijn betrokken. De inspectie merkt op dat hiermee de horizontale betrokkenheid lijkt toe te nemen. Als ook de externe audits zijn gerealiseerd, is ook de objectieve beoordeling verbeterd en kunnen teams gefundeerde verbeterlagen maken. Als gevolg van de weinig representatieve uitkomsten van het deelnemerstevredenheidsonderzoek is dit echter nog niet gerealiseerd.

Om de betrokkenheid van docenten te vergroten, is een werkgroepenstructuur opgezet. Maar volgens de inspectie is de betrokkenheid van de docenten nog niet voldoende verankerd, omdat slechts een beperkt deel van de docenten zitting heeft in een werkgroep.

Eerder heeft de inspectie gewezen op de breuk in het traject onderbouw naar bovenbouw. Nu signaleert de inspectie dat de samenhang tussen onder- en bovenbouw zal worden gestimuleerd door de benoeming van een teamleider voor de programmalijn over de units heen.

Uit onderzoek naar de basisberoepsgerichte leerweg bij het vmbo blijkt dat de kwaliteit van het onderwijs op een aantal belangrijke punten op orde is. Het betreft de kwaliteitszorg,

leerstofaanbod en stimulerend klimaat. De afstemming didactisch handelen op verschillen tussen de leerling, onderwijstijd, instructie, toetsing en leerlingenzorg behoeft verbetering.

De zorg voor leerlingen met specifieke onderwijsbehoeften is volgens de inspectie aanmerkelijk verbeterd sinds de laatste kwaliteitsonderzoek. Er zijn veel vormen van training en begeleiding door jeugdzorg, switchmedewerker en remedial teacher. Ook is voor alle leerlingen met een beschikbare leerweg ondersteunend onderwijs van de eerste tot de laatste leerjaren een handelingsplan opgesteld. Maar volgens de inspectie is dit nog onvoldoende planmatig.

Dit laat onvermeld dat de opbrengsten voor de basisberoepsgerichte leerweg meer dan voldoende zijn. Maar volgens de inspectie is de leerweg van de eerste tot de laatste leerjaren in deze categorie tot de 10% beste VMBO's van Nederland wat betreft de cijfers voor het centrale examen en het percentage leerlingen dat vertraging in de basisbouw oploopt.

Hiernaast wordt het oordeel van de inspectie over het onderwijs bij het vmbo op de verschillende standaarden gegeven.

KWALITEITSONDERZOEK vmbo Grafimedia door inspectie 2008

domein	oordeel
kwaliteitszorg	
systematische evaluatie opbrengsten	2
systematische evaluatie kwaliteit onderwijs	2
planmatig verbeteren	2
borging kwaliteit van onderwijs	2
bevordering sociale integratie en actief burgerschap	1
leerstofaanbod	
voldoet aan wettelijke vereisten	2
is dekkend voor examenprogramma	2
gericht op bevordering sociale integratie en actief burgerschap	2
afstemming	
op individuele onderwijsbehoeften	2
gedifferentieerd didactisch handelen docenten	1
tijd	
beperking lesuitval	2
beperking ongeoorloofd verzuim van leerlingen	1
leerlingen gebruiken onderwijstijd efficiënt	1
stimulerend klimaat	
waarborgen sociale veiligheid	2
respectvolle omgang	2
instructie	
taakgerichte werksfeer	1
duidelijke uitleg	2
activerende werkvormen	2
toetsing	
waarborging kwaliteit toetsing en schoolexamen	2
samenhangend volgsysteem	2
zorg	
gerichte zorgaanpak	2
planmatige uitvoering	1

1 onvoldoende

2 voldoende

Bij controle op de onderwijstijd door de inspectie in 2008 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.

Oordeel deelnemers

De deelname aan de JOB-monitor in 2008 heeft een te
respons opgeleverd. Hierdoor ontbreken representat
uitkomsten die vermeldenswaard zijn. De resultaten va
vorige jaren gehouden enquêtes worden hieronder we
geven en vergeleken.

score van Ma in de JOB-Odin positief beduidend hoger dan negatief:

score van Ma in de JOB-Odin positief beduidend lager dan, of gelijk aan negatief:

landelijke score in de JOB-Odin positief beduidend hoger dan negatief:

landelijke score in de JOB-Odin 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

score totaal (positief en negatief) niet noemenswaard verbeterd

De respons

De respons van de JOB-Odin 5 was in het cursusjaar 2007-2008 heel laag. In feite was er zo weinig respons dat het niet mogelijk was om enige waarde aan de scores te kunnen hechten. Ma ziet drie oorzaken voor de lage respons.

De gewijzigde opzet met persoonlijk gerichte toegangsscores voor de enquête heeft de mogelijkheden voor sturing op de invulling behoorlijk ondergraven. Hierdoor was er geen tussentijdse inzage in welke groepen wel en welke groepen niet goed scoorden qua invulling. Gerichte actie was hierdoor niet mogelijk.

Daarnaast is sturing op de groepsgewijze invulling veel effectiever dan de persoonlijke benadering blijkens de eerdere ervaringen. Ma heeft moeten constateren dat er een duidelijke enquête-moeheid is ontstaan. Dit is een gevolg van het opvoeren van de frequentie van Odin naar eenmaal per jaar in combinatie met de groei van eigen onderzoeks- / enquêteringsactiviteiten.

Ma heeft JOB dringend verzocht om de enquêtefrequentie terug te brengen naar tweejaarlijks en tevens terug te gaan naar de groepsgewijze opzet zoals deze voorheen gebruikelijk was.

In de bijlage "gegevensbox", deel 4 'tevredenheid deelnemers' worden Ma scores uit de JOB-enquête Odin-4 vergeleken met de gemiddelde scores van de vakscholen uit Odin-5.

Deelnemersraden

De deelnemersraden hebben een steviger fundament kregen. Zij komen enkele keren in een jaar bij elkaar. Contacten met deze raden leveren ons gegevens over zwakke punten in de organisatie, mogelijke verbeteropties en drukken over het onderwijs, de sfeer en de faciliteiten. Ma werkt in gezamenlijk overleg met de deelnemersraden aan verbeteringen.

Examinering

In nevenstaand scoreoverzicht is aangegeven op welk niveau het Mediacollege scoort binnen de werkgebieden: examinering op basis van een in 2008 gehouden zelfevaluatie van de examinering van het mbo. De score is gebaseerd op de eigen bevindingen en resultaten of uitwerking van:

- Verbeterpunten 2007-2008
- Inspectie-standaarden en bewijzen teams
- Onderzoek inspectie
- Verificatie examinering

Verheugend is het om te zien, dat Ma de afgelopen jaren enorme vooruitgang heeft geboekt met de examinering. Dit geldt over de gehele linie. Onvoldoende scores zijn weggerukt en wat betreft het vertrouwen van het beroepenveld is het oordeel van voldoende naar goed gegaan. De borging van de examineringsprocessen is de score van voldoende naar goed gegaan. Verder valt op, dat het oordeel van de inspectie meer overeen is gaan stemmen met het oordeel vanuit de zelfevaluatie.

scoreoverzicht beoordeling examinering		2006		2007		2008	
		extern	Ma	extern	Ma	extern	Ma
standaard 1	Het beroepenveld heeft vertrouwen in de kwaliteit van de examinering.	1		1	2	3	3
standaard 2	De deelnemer is tevreden over de kwaliteit van de examinering.	1		2	2	2	2
standaard 3	De betrokkenen bij de examinering zijn deskundig.	2		2	2	2	2
standaard 4	Het exameninstrumentarium voldoet inhoudelijk aan de gestelde eindcriteria.	1		1	2	2	2
standaard 5	Het exameninstrumentarium voldoet aan toetstechnische kwaliteitseisen.	1		1	2	2	2
standaard 6	De examineringsprocessen zijn transparant.	1		1	1	2	2
standaard 7	De examineringsprocessen zijn geborgd.	1		1	1	3	3
standaard 8	De instelling voldoet aan de wettelijke vereisten ten aanzien van de examinering.	2		2	2	2	2
opbrengsten	De examenresultaten zijn systematisch verwerkt, geregistreerd en geanalyseerd.	1		1	1	1	1

- 3 goed
2 voldoende
1 onvoldoende

Conclusies vanuit de zelfevaluatie examinering 2007 - 2008:

Voor het Mediacollege Amsterdam worden de verschillende standaarden intern voldoende tot goed beoordeeld. Fragmentarisch zijn er studenten-enquêtes gehouden bij verschillende opleidingen. Niet alle verbeterpunten zijn doorgevoerd. Zo is de uitvoering van de examinering (proeven van bekwaamheid en assessments) op punten voor verbetering vatbaar. Een goede volledige analyse van de examenresultaten ontbreekt vooralsnog. Daarnaast is het rendement over de instelling iets teruggelopen ten opzichte van vorig jaar. Belangrijke oorzaken hiervan zijn de start van nieuwe opleidingen en de groei van bestaande opleidingen.

De belangrijkste aanbevelingen/verbeterpunten 2008 - 2009 zijn:

- procesoptimalisatie assessments
- registratie uitstroomgegevens voor analyse examenresultaten verfijnen en inrichten administratie
- deskundigheid bevorderen bij de beoordelaars
- invoeren proeve van bekwaamheid examenjaar niveau 4
- vergroten instellingsrendement met name niveau 4-opleidingen

Zelfevaluatie onderwijs

Vanaf eind 2007 zijn er interne audits in het kader van een zelfevaluatie van het onderwijs gehouden. 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 beleidscyclus van het management heeft het kwaliteitsdenken sterker postgevat door meer en gestructureerde evaluaties uit te voeren en door een systematiek voor het doorlopen van de kwaliteitscyclus en het beoordelen van de voortgang daarin. Het evalueren van de resultaten het gebruik hiervan voor verbeteractiviteiten, evenals vastleggen en doorvoeren van nieuwe afspraken en bereikte resultaten, heeft de aandacht van de teams.

Klachten

Eind 2008 zijn de werking van de klachtenregeling, klachtenbehandeling en het functioneren van de klachtencommissie geëvalueerd. De uitkomsten van deze evaluatie worden hiernaast 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 de 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.	gerealiseerd
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 het 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.	gerealiseerd
De resultaten van de jaarlijkse evaluatie worden bekendgemaakt aan ouders, deelnemers en medewerkers 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

Op het punt van bereikbaarheid, samenstelling en werkwijze van de algemene klachtencommissie is de klachtenregeling geoptimaliseerd. Zo heeft communicatie over de regeling de bekendheid ervan verbeterd. Bovendien wordt de werking van de klachtenregeling verbeterd 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. Als klachten aanleiding geven, zullen verbeteringen worden doorgevoerd in organisatie, onderwijs en dienstverlening.

Uit de evaluatie van de klachtencommissie was een belangrijk verbeterpunt naar voren gekomen. 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.

Verder geeft deze evaluatie het volgende beeld te zien betreffende aantal en soort klachten over de periode februari 2006 tot december 2008:

klachtencategorie	aantal		
	2006	2007	2008
voortgangscriteria	10	1	6
schoolgeld/lesgeld	3	1	1
inhoud en uitvoering onderwijs	0	1	3
begeleiding docenten	6	0	0
voorzieningen kantine	2	0	0
discriminatie	1	0	0
diverse overige	1	0	0
totaal	23	3	10

GMI en haar commerciële opleidingen

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

In 2008 heeft het Grafisch Media Instituut het bestaande cursusaanbod versterkt door het verder ontwikkelen en inzetten van elektronische studievormen, zoals e-learning en blended learning. Door het bieden van deze elektronische studievormen is het Grafisch Media Instituut in staat geweest het lesniveau te verhogen en de cursist langduriger aan zich te binden. Het aanbieden van scholingen op verschillende niveaus is een ontwikkeling die verder uitgewerkt zal worden. Het bestaande cursusaanbod is verder uitgebreid met opleidingen voor onder andere Multimedia-designer, Webscripting en Webinterface Vormgeving.

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

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
dagopleiding	747	319	224	303	308	379	447
avondopleiding	315	198	120	177	187	256	204
totaal	1062	517	344	480	495	635	651

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

In 2008 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. Op het gebied van maatprojecten is met de BDU begonnen aan een nieuw opleidingstraject voor offsetdrukkers, dat tot 2010 zal lopen. Het lopende maatproject voor offsetdrukkers bij de Telegraaf is in 2008 naar alle tevredenheid afgerond. Andere projecten zijn verzorgd voor het Filmmuseum en GroupM. De intensiteit van deze maatprojecten is wel toegenomen. Wat betreft het aantal cursisten zet de daling van de afgelopen jaren echter door. Verwachting is, dat dit aantal zich zal stabiliseren de komende jaren. Samenvattend zijn het afgelopen cursusjaar maatprojecten uitgevoerd voor:

BDU

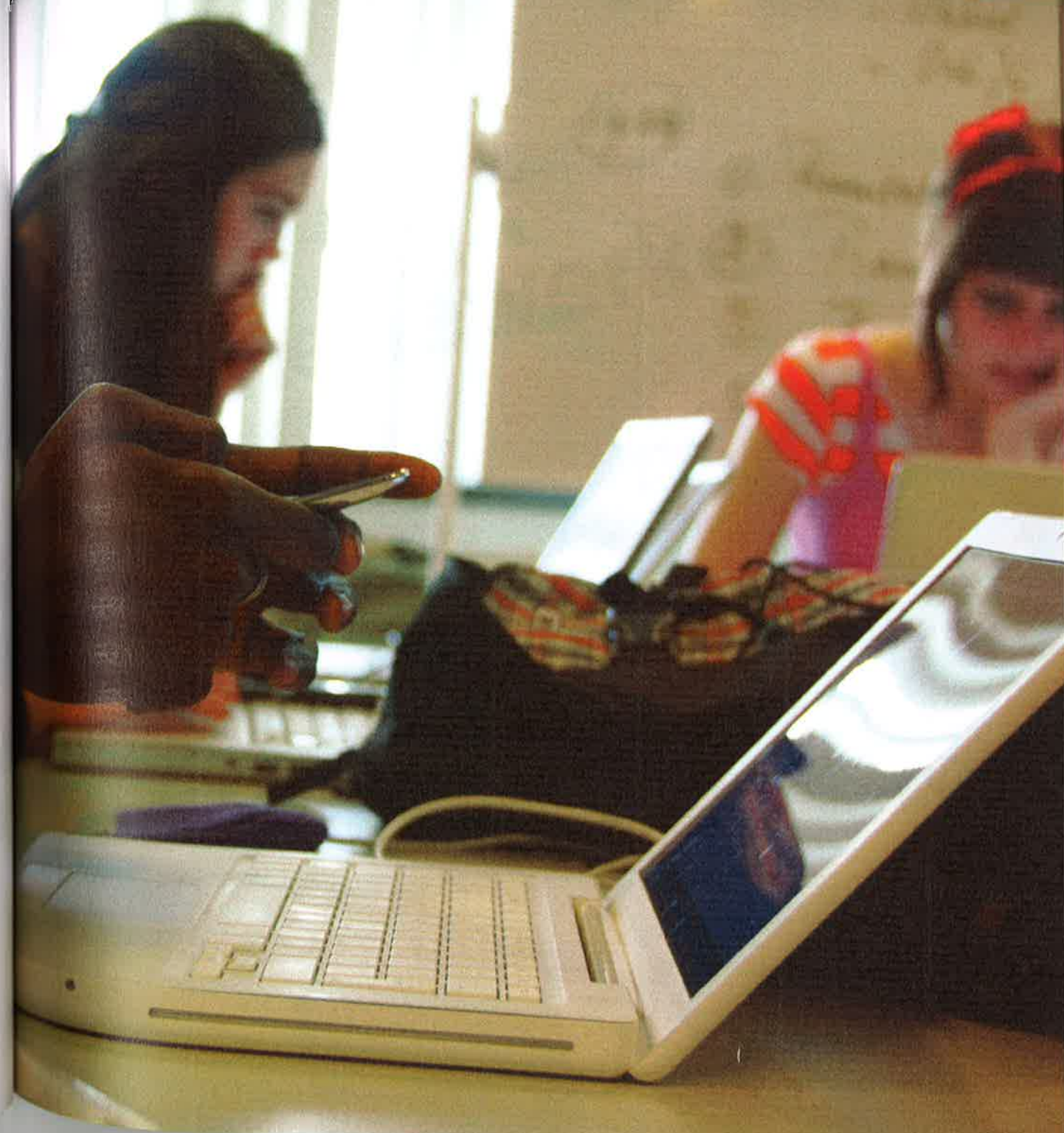
De Telegraaf

Filmmuseum

GroupM

aantal cursisten maatprojecten

cursusjaar	aantal cursisten
2002	135
2003	173
2004	187
2005	142
2006	147
2007	49
2008	27



Ma enaar medewerkers



Ma Hoofdstuk 3 en haar medewerkers

Inhoud

Medewerkers en organisatie	60
Human Resource Management	62
Managementinformatie	66
ARBO	74
Inspraak	75

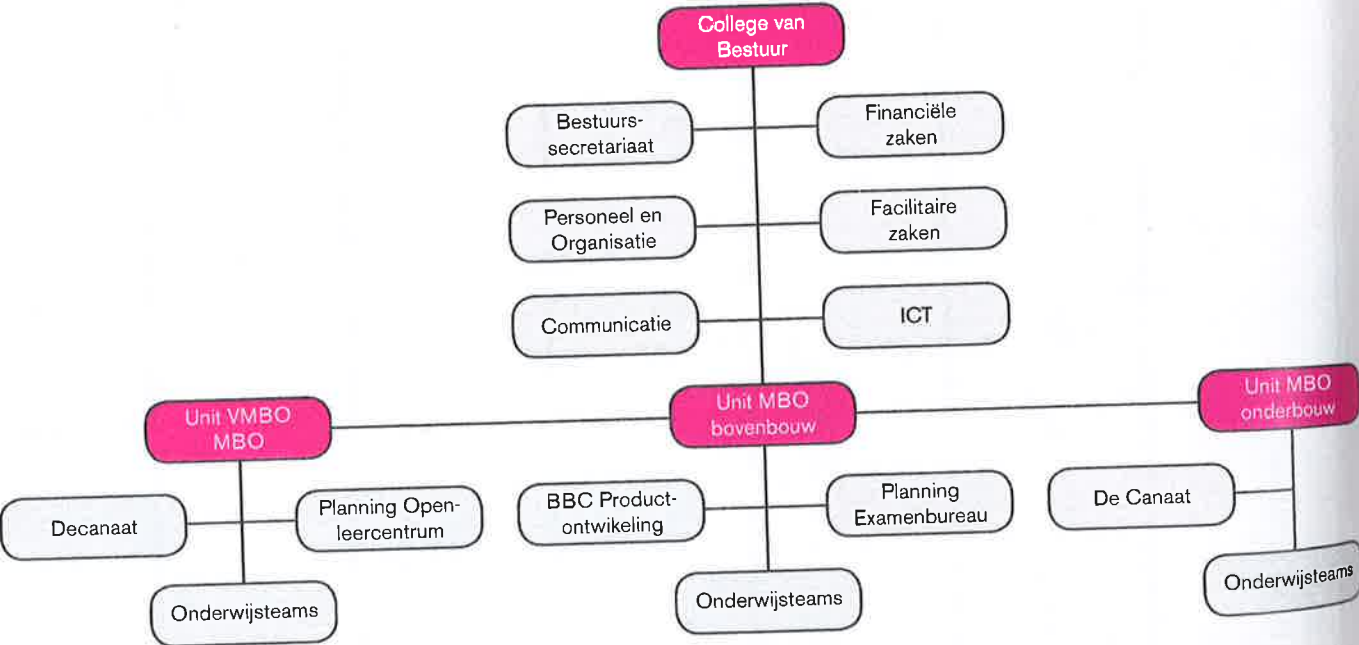


Medewerkers en organisatie

Het sociaal jaarverslag maakt deel uit van het jaarverslag van Ma. Het beschrijft het (integraal personeels)beleid in het licht van het strategisch beleid. Daarnaast wordt aandacht besteed aan managementinformatie.

Om een goed beeld van onze organisatie te geven, zodat het personeels- en organisatiebeleid geplaatst kan worden, geven wij hieronder 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 van Ma. Hiermee zijn management, onderwijsgevend personeel (docenten, instructeurs en onderwijsassistenten) en ondersteunend personeel (centrale en decentrale staf) van Ma beter toegerust om het strategische beleid te realiseren.



Een verbinding tussen de persoonlijke professionele ontwikkeling van de medewerkers en de doelstellingen van Ma is hiervoor noodzakelijk.

De doelstellingen van Ma zoals beschreven in de meerjarenstrategie worden jaarlijks vertaald in de beleidsagenda in te nemen stappen en te ondernemen activiteiten. De status na evaluatie wordt hieronder aangegeven.

De volgende in 2008 ontplooiden activiteiten, onderverdeeld naar human resource management, managementinformatie, ARBO en inspraak, worden nader uiteengezet

organisatieontwikkeling	
check 2008	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 medewerkerstevredenheid met respons van meer dan 40% en algemene tevredenheid minimaal 6.	gerealiseerd
deskundigheidsbevordering volgens plan doorwerkend in de organisatie met focus op examinering.	gerealiseerd
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

Human Resource Management

Scholing / opleiding

In 2008 lag de focus voor opleiding / scholing op individuele trajecten zoals hieronder in een overzicht samengevat.

scholing per afdeling in aantallen	
afdeling	aantal
onderwijsgevend	30
facilitair	5
ICT	16
overige ondersteuners	27
totaal	78

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

In totaal is €229.683 aan scholingskosten (deskundigheidsbevordering) uitgegeven. Dit is 1,47% van de totale begroting in 2008. In 2007 was het totale bedrag €169.153 (1,11%).

individuele scholing en opleiding	
centrale opleidingskosten	€ 152.213
studiedagen	€ 26.061
opleiding ARBO	€ 21.449
decentrale opleidingskosten	€ 29.960
totaal	€ 229.683

Gesprekkencyclus

In 2008 is de gesprekkencyclus geëvalueerd en is een advies hiertoe uitgebracht door twee studenten van de Hogeschool van Amsterdam. Dit advies bestond onder meer uit het terugbrengen van het aantal competenties, het hanteerbaarder maken van de diverse instrumenten op dit gebied en het voeren van een aantal gesprekken op vaste momenten. Dit advies is door Ma grotendeels overgenomen en eind 2008 is een start gemaakt om de gesprekkencyclus te actualiseren.

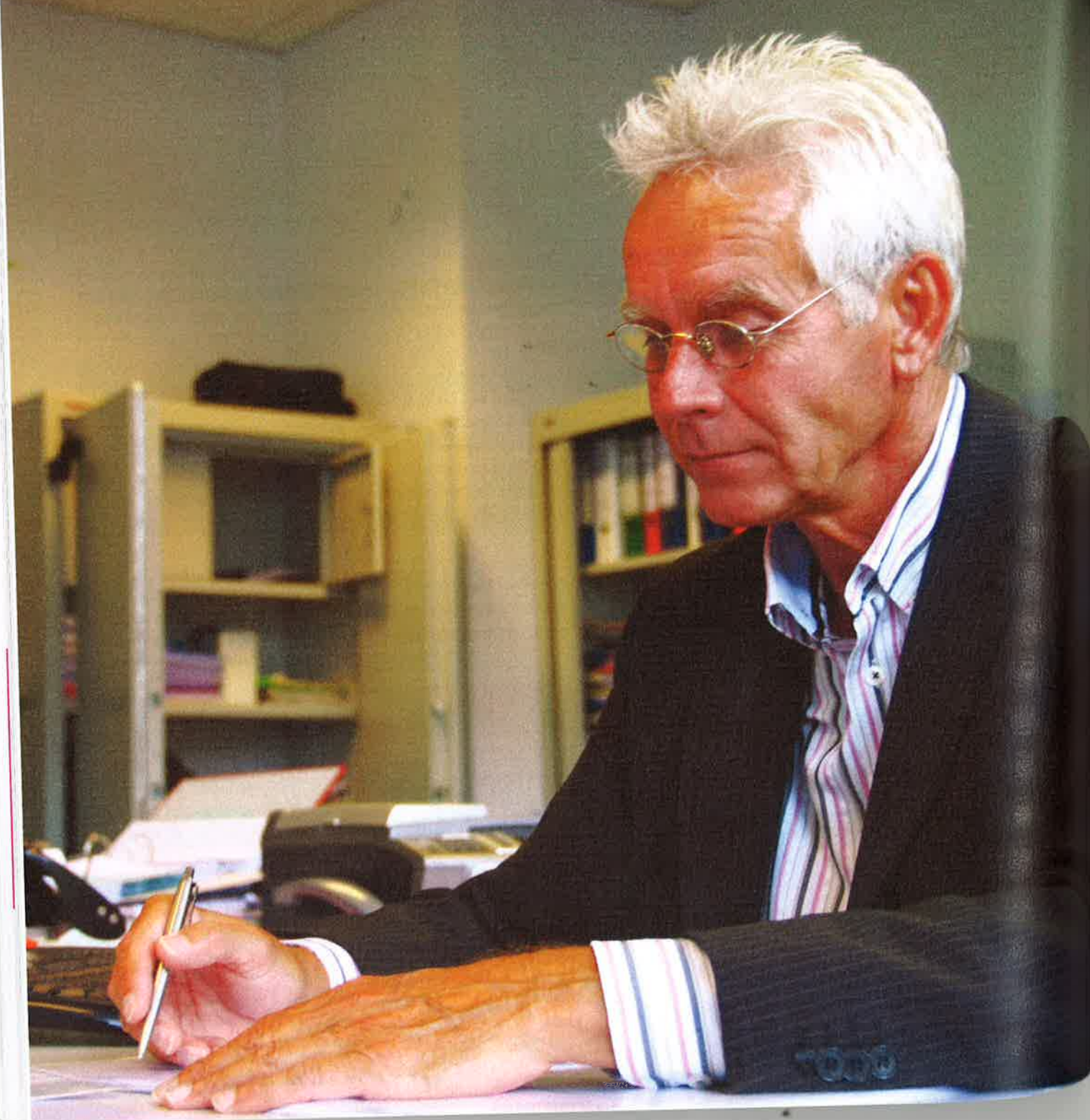
Resultaatgerichte functiebeschrijvingen

Evenals in 2007 heeft in 2008 een verandering plaatsgevonden van taak- naar resultaatgerichte functiebeschrijvingen. Zo'n 2/3 van de totale functiebeschrijvingen zijn in 2008 geactualiseerd en beschikbaar gesteld op Ma-net.

Taakbeleid

In de CAO-BVE zijn nieuwe afspraken gemaakt over de inzet van medewerkers. Wijzigingen zijn onder meer aangebracht in de arbeidsduur van medewerkers en de organisatie van het werk (werkverdeling). De nieuwe CAO biedt enerzijds meer ruimte voor een efficiënte bedrijfsvoering; anderzijds worden aan de medewerkers meer regelmogelijkheden geboden vanuit het oogpunt van goed werkgeverschap. Dit is mogelijk door een nieuwe set van afspraken over de verdeling van werkzaamheden. Deze nieuwe set van afspraken heeft de bestaande modellen van taakbeleid (vrije en geregelde model) per 1 augustus 2008 vervangen.

"doen wat je zegt;
ook medewerkers werken
aan competenties"



promotietraject docenten, instructeurs en teamassistenten

Ma streeft naar een functiebouwwerk waarbinnen diverse rollen/taken in het begeleidingsmodel door onderwijsge-
venden en docenten kunnen worden vervuld met ontwikke-
lingsmogelijkheden en een loopbaan zonder dat er sprake
is van functieverandering. Een functiebouwwerk met afge-
bakende, 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 docentenfunctie LC 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. Deze **worden steeds vaker vervan-**
gen door rollen met de daarbij **behorende competenties**.
Geconstateerd kan worden dat **begrenzing van taakdifferen-**
tiatie door functieschalen **minder tot zijn recht komt binnen**
een onderwijsomgeving, waarin projectgestuurd onderwijs
centraal staat.

In 2008 is ook promotiebeleid ontwikkeld voor de functie
van team- en managementassistent. In totaal zijn 13 mede-
werkers gepromoveerd naar een hogere functie. Dit is het
zelfde aantal als in 2007.

In 2008 zijn twee teamleiders overgestapt naar een an-
dere functie binnen Ma, te weten: manager communicatie
en projectleider CGO.

Promotie in aantallen

	2007	2008
van instructeur naar docent LB	5	1
van docent LB naar docent LC	4	7
van instructeur A naar instructeur B	2	1
van teamassistent B naar teamassistent C	2	2
van managementassistent A naar B		1
medewerker FZ schaal 7 naar 8		1
totaal	13	13

Managementinformatie

(peildatum 1 oktober 2008)

Personeelsomvang

verdeling OP en OBP in fte's, procenten en aantallen									
	2005		2006		2007		2008		
							fte	%	aantal
OP	94,30	67%	94,71	64%	105,55	66%	106,71	64%	125
OBP*	6,30	5%	10,57	7%	11,90	7%	12,80	8%	16
OBP**	39,36	28%	42,23	29%	42,69	27%	48,27	29%	54
totaal fte	139,96	100%	147,51	100%	160,14	100%	167,78	100%	195
totaal aantal	164		174		188				

- OP
- OBP*
- OBP**
- = onderwijsgevenden: docenten
- = onderwijsgevenden: instructeurs, onderwijsassistent, remedial teacher
- = management, staf en ondersteuning (exclusief instructeurs)

Personeelsomvang in fte's en aantallen betreft de formatie-omvang van de organieke functies van Ma (inclusief vervanging) die alle op de loonlijst van Ma voorkomen.

In 2008 is het aantal medewerkers dat in dienst is van Ma met 3,72 toegenomen ten opzichte van 2007 (van 188 naar 195 medewerkers). Deze instroom wordt vooral veroorzaakt door de start van nieuwe opleidingen en beperktere uitval van studenten. In de periode 2005 t/m 2008 is de formatie onderwijsgevenden (OP + OBP*) jaarlijks gestegen met een piek in 2007 (oorzaak: veel nieuwe opleidingen gestart) en de formatie OBP** is eveneens jaarlijks gestegen met een piek in 2008 (oorzaak: versterking ICT).

In de werving van leidinggevende functies zal bij gebleken gelijke geschiktheid de voorkeur aan een vrouw worden

gegeven om te komen tot een evenwichtige verdeling binnen de samenstelling van het personeelsbestand.

Vertegenwoordiging van mannen en vrouwen binnen Ma

verdeling M / V in leidinggevende functies			
	2006	2007	2008
	%	%	%
man	79	76	78
vrouw	21	24	22
totaal	100	100	100

- *
- **
- instructeurs, onderwijsassistent, remedial teacher
- OBP exclusief instructeurs

Onderstaande tabel laat zien dat Ma redelijk stabiel gebleven is in de verdeling van het aantal mannelijke en vrouwelijke medewerkers. Ten opzichte van 2007 is de verhouding in 2008 licht gewijzigd (daling van het aantal vrouwen met 2%).

verdeling mannen en vrouwen in fte's, procenten en aantallen									
	2005		2006		2007		2008		
	aantal	%	aantal	%	aantal	%	fte	%	aantal
mannen	113	69%	111	64%	121	64%	117,19	66%	129
vrouwen	51	31%	63	36%	67	36%	50,59	34%	66
totaal	164	100%	174	100%	188	100%	167,78	100%	195

Verdeling functieniveaus 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	13	19%	2	3%	15	21%
< 9	27	39%	28	40%	55	79%
totaal	40	57%	30	43%	70	100%

verdeling mannen en vrouwen naar functieniveaus OP in aantallen en procenten

schaal	M	V	Totaal			
L (D)	7	6%	2	2%	9	7%
L (C)	55	44%	13	10%	68	54%
L (B)	27	22%	21	17%	48	38%
totaal	89	71%	36	29%	125	100%

Afgezet tegen de verhouding man/vrouw totaal (in aantallen) 66 – 34% (zie vorige tabel) loopt met name de verhouding man/vrouw in functieniveaus bij het OP (in aantallen) daarbij achter met 71 – 29%.

Bij het OBP komt de vertegenwoordiging van vrouwen in de hogere schaalniveaus (10 en hoger) met 3% 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

Hoewel 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 grenzen te stellen aan instroom van deeltijders. Het werken in deeltijd behoort bij Ma vrijwel altijd tot de mogelijkheden. Dit komt ook in de cijfers tot uitdrukking. Gezien het beleid van vertegenwoordiging van praktijkmensen in het onderwijs is het onontkoombaar om deeltijders in dienst te nemen. De deeltijdfactor (de personeelsomvang in fte gedeeld door personeelsomvang in aantallen) geeft zowel bij OP als OBP een redelijk stabiel beeld te zien.

deeltijdfactor (fte's / aantallen)

	2005	2006	2007	2008
OP	0,84	0,85	0,85	0,85
OBP*	0,79	0,76	0,74	0,80
OBP**	0,89	0,88	0,89	0,89
totaal	0,85	0,85	0,85	0,86

gemiddelde (gewogen) leeftijd

2005	2006	2007	2008
46,5	46,6	46,6	45,4

Gemiddelde (gewogen) leeftijd

De gemiddelde (gewogen) leeftijd laat in 2008 een dalend patroon zien van 46,6 in 2007 naar 45,4 jaar in 2008. De oorzaak is gelegen in de uitstroom van ouder personeel en het in dienst nemen van relatief jong personeel.

Gemiddelde diensttijd

De gemiddelde diensttijd stijgt in 2008 fors tot 11,8 dienstjaren.

gemiddelde diensttijd in jaren			
2005	2006	2007	2008
11,1	10,8	10,6	11,8

Prognose natuurlijk verloop in aantallen

De uitsplitsing in leeftijden vanaf 50 jaar geeft een beeld dat in de komende 13 jaar 83 medewerkers gaan uitstromen in verband met (vervroegd) pensioen: de eerste piek wordt verwacht over drie tot vier jaar; een tweede piek over ongeveer tien jaar.

uitsplitsing vanaf 50 jaar			
	Mannen	Vrouwen	Aantal
50	7	4	11
51	4	4	8
52	8	0	8
53	4	1	5
54	5	3	8
55	4	2	6
56	2	0	2
57	3	0	3
58	6	1	7
59	4	0	4
60	6	1	7
61	8	1	9
62	3	0	3
63	2	0	2
aantal	66	17	83

De komende vijf jaar geeft het volgende beeld te zien:

prognose natuurlijk verloop in aantallen: cumulatief				
2009	2010	2011	2012	2013
2	5	14	21	25t

Flexibele formatie

In het verslagjaar 2008 is gebruik gemaakt van flexibele inhuur van medewerkers. In totaal zijn 65 mensen ingehuurd. Dit is een sterke stijging ten opzichte van 2007.

inhuur uitzendkrachten en freelancers (incl. payroll) in aantallen			
	2006	2007	2008t
facilitaire zaken	5	8	3
ICT	1	5	4
OP	38	20	58
centrale staf	5	1	0
totaal	49	34	65

Personeelsverloop

in en uit dienst in aantallen				
	2005	2006	2007	2008
in dienst	31	19	36	33
uit dienst	14	17	22	28

BAPO

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 2008 maakte ruim 60% van de BAPO-gerechtigden ook daadwerkelijk gebruik van de regeling. In 2008 is effectief voor 6,89 fte aan BAPO-rechten (inclusief Ma-Bapo) genomen.

BAPO	aanspraak		opgenomen		25% Ma-BAPO		opgenomen versus aanspraak	
	fte	aantal	fte	aantal	fte	aantal	% fte	% aantal
leeftijd 52,5 tot 56,5	1,8686	20	0,9218	10	1,15225	10		
leeftijd 56,5 en ouder	7,0195	37	4,5914	26	5,73925	26		
totaal	8,8881	57	5,5132	36	6,8915	36	0,62	0,63

Verzuim

Het verloop van het verzuim laat deze lijn zien:

verzuim per jaar in procenten	2004	2005	2006	2007	2008
Ma	7,12	6,79	8,01	4,80	5,94
sector		5,87	5,01	5,67	5,78

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. De sterke daling van het totale verzuimpercentage die heeft plaatsgevonden in 2007 heeft helaas niet standgehouden. Het percentage is gestegen naar 5,94 in 2008. De oorzaak hiervan is dat Ma te kampen had met een groter aantal langdurig zieken (gemiddelde verzuimduur is 17,15 dagen).

Het totale verzuim binnen de BVE-sector is voor 2008 vastgesteld op 5,78%.

Opvallend is dat het verzuim van vrouwen in de leeftijdscategorie 25-34 jaar en 45-54 jaar erg hoog is: 14,14% en 8,4%. Daarnaast is opvallend dat het verzuim van vrouwen in de categorie OBP hoog is: 9,09%.

Verzuimpercentage

leeftijdscategorie	M	V	Totaal
tot 24 jaar	0,65		0,38
25 - 34 jaar	2,05	14,14	7,04
35 - 44 jaar	5,99	3,70	5,03
45 - 54 jaar	7,10	8,41	7,51
55 - 64 jaar	3,96	3,25	3,88
totaal	5,37	7,19	5,94

functiecategorie	M	V	Totaal
OP	4,20	5,18	4,61
OBP	5,90	9,09	6,71
totaal	5,37	7,19	5,94

Meldingsfrequentie

leeftijdscategorie	M	V	Totaal
tot 24 jaar	1,20		0,59
25 - 34 jaar	1,73	14,14	1,70
35 - 44 jaar	1,59	3,70	1,94
45 - 54 jaar	1,39	8,41	1,40
55 - 64 jaar	0,96	3,25	1,11
totaal	1,34	1,77	1,49

functiecategorie	M	V	Totaal
OP	1,28	1,88	1,56
OBP	1,37	1,68	1,46
totaal	1,34	1,77	1,49

Ouderschapsverlof

In 2008 is elf maal gebruik gemaakt van betaald en vier maal van onbetaald ouderschapsverlof. In totaal hebben drie medewerkers gebruik gemaakt van zwangerschaps- en bevalingsverlof.

Gemiddelde verzuimduur

leeftijdscategorie	M	V	Totaal
tot 24 jaar	2,33		2,33
25 - 34 jaar	4,56	43,64	22,85
35 - 44 jaar	21,67	5,89	12,86
45 - 54 jaar	10,79	35,45	19,71
55 - 64 jaar	18,22	3,11	15,26
totaal	13,95	21,70	17,15

functiecategorie	M	V	Totaal
OP	14,60	13,54	14,01
OBP	13,69	30,41	19,08
totaal	13,95	21,70	17,15

ARBO

Vertrouwenspersoon

Ma kent een externe vertrouwenspersoon. Onafhankelijkheid en specialistische deskundigheid is op deze manier gewaarborgd om deze rol goed te kunnen invullen. In 2008 hebben ze zich twee meldingen 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 principe wordt dit een maal per twee jaar aangeboden aan het gehele personeel. Aangezien dit in 2007 schoolbreed heeft plaatsgevonden is in 2008 geen training gegeven. Wel zijn drie werkplekonderzoeken op de afdeling ICT uitgevoerd. Deze hebben geresulteerd in werkplekaanpassingen.

Risico-inventarisatie en -evaluatie

In 2008 is de Risico-Inventarisatie nagenoeg voor alle locaties afgerond. De evaluatie hiertoe is in 2008 gedeeltelijk opgepakt. Er zijn al veel maatregelen genomen en belangrijke knelpunten zijn aangepakt. Dit krijgt een vervolg in 2009.

Bedrijfs hulpverlening

In 2008 beschikte Ma over 23 bedrijfshulpverleners en 22 gediplomeerde EHBO'ers. In 2008 zijn drie reanimatieapparaten aangeschaft voor de Dintelstraat, Contactweg en Condensatorweg. Om deze goed te kunnen bedienen zijn achttien medewerkers opgeleid.

Ontruiming

Zowel op de locaties Contactweg en Condensatorweg als op de locatie Dintelstraat zijn ontruimingsoefeningen gehouden. Dintelstraat 15 is helaas ontruimd geweest in verband met loos alarm.

Bedrijfsongevallen

In 2008 hebben zich geen bedrijfsongevallen voorgedaan die gemeld moeten worden bij de arbeidsinspectie.

Inspraak

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Onder het totale personeel is een medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd. De gemiddelde personeelstevredenheid is uitgekomen op 7,2. In 2007 was deze 6,9. De respons is iets lager dan vorig jaar maar wel ruimschoots boven het beoogde minimum. De opgetelde scores laten een verbeterd resultaat zien door zestien maal goed tegenover veertien maal in 2007 en door geen enkele onvoldoende score tegenover vijf vorig jaar.

		2007			2008		
respons	behaald	73%			61%		
	beoogd minimaal	50%			50%		
thema van vragencluster	onderdeel	sterk	+/-	zwak	sterk	+/-	zwak
klantgerichtheid/ kwaliteit	inspelehudenten						
satisfactie	werksfeer						
	regelvrijheid						
	trots bij Ma						
	werkinhoud						
	werkinformatie						
	werkomgeving						
	erkenning inzet						
	totstandkoming beleid Ma						
	randvoorwaarden en faciliteiten voor werk						
veiligheid	gevoel van veiligheid						
personeelsbeleid/scholing, competentieontwikkeling	opleidingsmogelijkheden voor huidige werk						
	bespreken ontwikkelingsbehoefte						
	ruimte voor persoonlijke ontplooiing						
teamsatisfactie	ruggespraak						
	teamwerksfeer						
	teamsamenwerking						
werkdruk	evenwicht werk en zorgtaken						
	acceptabele werkdruk						
leidinggeven	leiden team						
	functioneringsgesprekken						
	taakverdeling in team						
	regelmatig gerichte constructieve feedback						

		2007			2008		
respons	behaald	73%			61%		
	beoogd minimaal	50%			50%		
thema van vragencluster	onderdeel	sterk	+/-	zwak	sterk	+/-	zwak
teamkwaliteitszorg	werken aan kwaliteitsverbetering						
	gebruik onderzoeksresultaten voor verbetering						
	regelmatig evalueren						
arbeidsvoorwaarden	tevredenheid salaris/arbeidsvoorwaarden						
informatie	functieverwachting						
	informatie over doelen Ma						
taakbeleid	ruimte rolinvulling						
	plaatsgebonden werk						
	informatie over taakbeleid						
algehele tevredenheid		6,9			7,2		
	optelling scores	14	14	5	18	16	0
	streven verschuiving in de score	18	10	4	18	12	2

Interpretatie score op de gehanteerde 5-punt-schaal:

sterk	> 3,6
matig	3,0 tot en met 3,6
zwak	< 3,0

MR

Samenstelling

In dit schooljaar is één docent als lid toegetreden tot de MR. Vanaf het vorige jaar maakten reeds drie personeelsleden deel uit van de MR. Hiermee blijft de MR een orgaan met een opmerkelijk kleine participatie van het personeel.

Adviesaanvragen

De MR heeft over de Meerjarenformatieraming 2008 – 2012 een positief advies gegeven onder voorbehoud. Het voorbehoud is dat er geen tweede hoofddocent komt en dat er een ratio komt op teamniveau (in plaats van op unit-niveau). Het College van Bestuur heeft toegezegd dat de onderwijskundige slechts tot 2010 aanblijft en dat nog voor de zomervakantie een evaluatie gepresenteerd wordt over de functie van teamleider.

beleidsstuk	reactie MR	voorbehoud	opmerking
financiële meerjarenraming 2007 - 2012	ingestemd	Investerings blijven ook plaatsvinden in de bestaande, niet groeiende opleidingen.	
vakantieregeling 2008-2009	ingestemd		In het voorjaar 2008 komt het CvB op de afgesproken regeling terug, omdat deze in strijd zou zijn met de CAO.
klokkenluidersregeling	ingestemd		De MR heeft in dit verband bereikt dat er ook een procedure komt voor extern melden.
nota mobiliteit	instemming onthouden		Er wordt onvoldoende ruimte voor inspraak geboden.
de start van de opleidingen Signmaker en filmacteur	ziet hier af van medezeggenschap		De uitvoering ervan is al in een ver stadium. Het CvB heeft voor deze procedurefout haar excuses aangeboden.
inzet personeel	instemming onthouden		De MR vindt het beleid voor de inzet van het personeel, zoals nu in het vrije taakmodel gehanteerd wordt, niet in strijd met de nieuwe CAO. De knelpunten in het begeleidingsmodel ontstaan volgens de MR door de gebrekkige huisvesting.
inkoopprocedure	ingestemd		

Nog zonder resultaat zijn gebleven:

- de werkruimten van docenten
- inzet van personeel voor de komende vier jaar
- mogelijke herziening van de BAPO-toeslag
- de medezeggenschap op unit- en teamniveau.

Afkortingenlijst:

BAPO	Bevordering ArbeidsParticipatie Ouderen
FUWA	Functie Waarderingsstelsysteem
FPU	Flexibel Pensioen en Uittreden
FTE	Full Time Equivalent (een volledige formatieplaats)
HRM	Human Resource Management
IGO	InstellingsGeorganiseerd Overleg
OP	Onderwijsgevend Personeel
OBP	Ondersteunend en Beheers Personeel
PMR	Personeelsdeel van de MedezeggenschapsRaad
POP	Persoonlijk OntwikkelingsPlan
P&O	Afdeling Personeel & Organisatie

Ma enaar faciliteiten



Ma

Hoofdstuk 4 en haar faciliteiten

Inhoud

Facilitering	86
Huisvesting	87
Inventaris	88
ICT	88



Facilitering

Onder facilitering vallen met name huisvesting en ICT. De hieronder weergegeven beleidsaspecten zijn over 2008 geëvalueerd. Daarnaast is de hieruit voortvloeiende status bepaald.

facilitering		
prestaties 2008	status per 1/1/09	specificatie
check 2008		
planvorming optimalisatie en uitbreiding ruimtebenutting ook door middel van derde dagdeel en toename bezettingsgraad	in voorbereiding	
doorontwikkeling Noise, en digitaal aanmelden	in ontwikkeling	Uit evaluatie is gebleken, dat wij niet verder gaan met Noise, maar overstappen op een ander nog nader te bepalen systeem.
ontwikkeling N@tschool en studentvolgsysteem	in ontwikkeling	Deze projecten zijn in ontwikkeling. Binnenkort worden zij geëvalueerd.
doorontwikkeling Portal en Ma-web met inbegrip van Ma-net	in ontwikkeling	
herinrichting en professionalisering ICT en beperking beheerslast	in ontwikkeling	De afdeling ICT is ge-audit door een extern deskundige. Deskundigheidsbevordering wordt nu planmatig ter hand genomen.
functionerende werkbegroting en budgetbewaking met sluitende begroting en exploitatie per unit	gerealiseerd	Er heeft een audit plaatsgevonden door een externe deskundige. De financiële organisatie is daarop geoptimaliseerd en verbeterd.
professionalisering facilitaire zaken en inkoop	gerealiseerd	zie de vastgestelde en ingevoerde inkoopprocedure en procuratieregeling

Huisvesting

gevoegd beleid

De realisatie van een campus op de Contactweg als plan voor de langere termijn is onderwerp van bespreking geweest met mogelijke partners en betrokkenen. Deze campus heeft tot doel om de levendigheid, de sociale en kunstzinnige ambiance en de algehele sfeer van het gebied te verbeteren. Dit met name in de avond en in het weekend.

Voor Ma houdt het campusidee vooral verband met de ontwikkeling van een mediaplatform. Dit platform is het integrale knooppunt voor vormen van samenwerking tussen onderwijs en de branche. Met als doel: competentiegericht onderwijs in combinatie met vormen van praktijkleren zoals (verlengde en speciale) stages, leerondernemingen, broedplaatsen en startende bedrijfjes.

Tot nu toe was een dergelijke campus niet te realiseren vanwege milieubezwaren voor een woonfunctie die de gemeente heeft geuit. Andere mogelijkheden worden nog onderzocht.

Gerealiseerd beleid

Ma factory is een inspirerend voorbeeld van gerealiseerde benutting van een bedrijfshal voor een projectmatige en bedrijfsmatige onderwijssituatie. Ook de leeronderneming De Nieuwe Buren is wat dat betreft illustratief. Vooralsnog is de leeronderneming De Nieuwe Buren ondergebracht in het gebouw Dintelstraat 60. Los van het reguliere onderwijs wordt hier op commerciële basis een crossmedia-bedrijf gerund door management-, grafische en interactieve vormgevingstudenten.

De vernieuwde gebouwen van Ma samen met de gehuurde ruimte aan de Condensatorweg zijn ingericht en toegerust voor het competentiegericht en beroepsgerichte onderwijs. Er zijn workshopruimten, bespreekruimten, tutorruimten, social corners, studio's en flexibel indeelbare ruimten ten behoeve van exposities en presentaties. Overal in de gebouwen heeft men inplugmogelijkheden voor laptops en draadloze netwerkverbindingen.

Ook dienen zich nieuwe perspectieven aan voor de mediacampus. Zo is er een nauwe samenwerking aangegaan met Rabo Vastgoed, de woningbouwvereniging Ymere en gebiedsontwikkelaar Concire. Er is afgesproken deze samenwerking vooralsnog vast te leggen in een door de drie partijen ondertekende letter of intent. Daarnaast begint het netwerk van betrokken partners steeds duidelijker vormen aan te nemen.

Inventaris

Er heeft dit jaar een totale inventarisatie plaatsgevonden van de materiële vaste activa. De inventarisadministratie wordt permanent bijgewerkt volgens daartoe opgezette procedures voor ondermeer verwerving, buitengebruikstelling en verkoop. De boekhoudkundige verwerkingwijze verankert de feitelijke inventarisvoorraad. In de loop van een jaar is alle voorraad minstens eenmaal fysiek gecontroleerd.

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

ICT

Gerealiseerd en beoogd beleid

De volgende tabel biedt een overzicht van de evaluatie van de lopende projecten. Met externe ondersteuning van ondermeer Atos Consulting en Stoas zijn deze projecten in uitvoering genomen of gerealiseerd.

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 door professionalisering, de nieuwe infrastructuur in beginsel zelf te beheren en te onderhouden en niet volledig afhankelijk te zijn van externe expertise.

project	doelstelling	behaald resultaat	beoogd resultaat
digitaal portfolio	* het registreren van studieresultaten, beroepsproducten en relevante ontwikkelingsinformatie	in ontwikkeling	gerealiseerd in 2010
N@tschool	* actieve begeleiding en leerprocesondersteuning van studenten met behulp van gestructureerde en gerichte informatie	in ontwikkeling	smal gerealiseerd in 2010 verbreding in 2011
Noise	* gestructureerd en robuust beheer van bekostigingsgegevens deelnemersadministratie in een op toekomst voorbereid systeem	in ontwikkeling	alternatief gerealiseerd in 2011
portal/ Sharepoint	* optimale informatie- en kennisuitwisseling * communicatieplatform voor correspondentie, informatie, agendering	in ontwikkeling	gerealiseerd in 2010
insourcing	* serverinrichting, beheer en onderhoud in eigen hand	gerealiseerd	
ICT beheer Ma	* een adequate geprofessionaliseerde ondersteuning van onderwijs en organisatie	in ontwikkeling	gerealiseerd in 2011

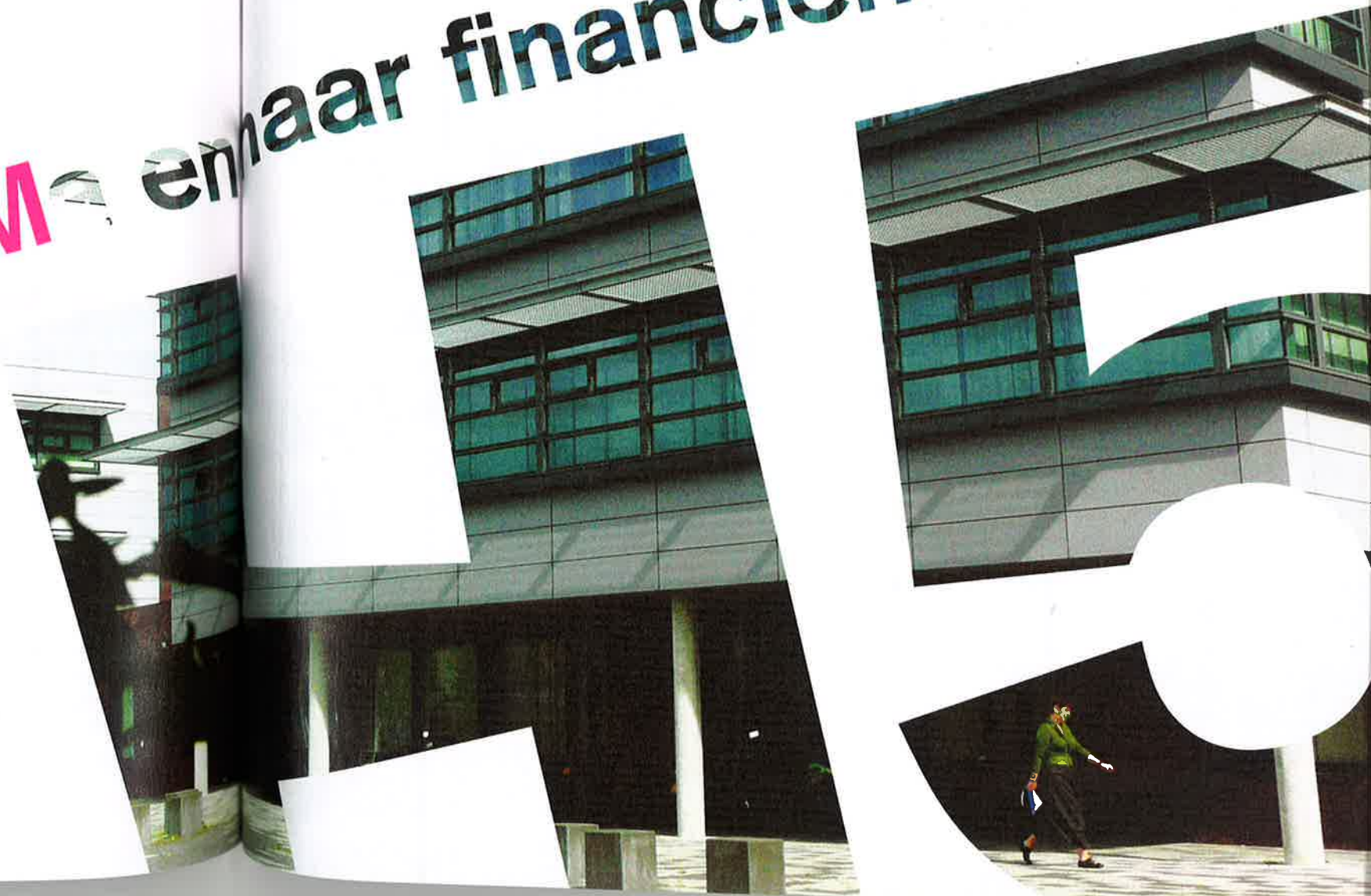
"platform en mediacampus als de ideale leeromgeving"

leerpunten	beoogd	behaald
een heldere projectomschrijving	2009	2009
borgen van de interne kennis	2011	in ontwikkeling
afdoende documentatie	2011	in ontwikkeling
incalculeren van tegenslag	2011	in ontwikkeling
acceptatie van moeilijk te herstellen risico's	2011	in ontwikkeling
gerichte, functionele en tijdige communicatie	2010	in ontwikkeling
voor invoering effectief testen van te nemen belangrijke stappen	2009	gerealiseerd

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.

Uit een externe audit van de stand van zaken van de ICT-infrastructuur en ICT-organisatie zijn de bovenstaande verbeterpunten naar voren gekomen.

Ma naar financiën



Ma Hoofdstuk 5 en haar financiën

Inhoud

Financieel beleid

94

Financiële overzichten

96



Financieel beleid

Gerealiseerd en beoogd beleid

Voor de financiën zijn de hieronder weergegeven beleidsaspecten geëvalueerd en is de uit de evaluatie voortvloeiende status bepaald.

Een vergelijking van de financiële kengetallen van Ma met deze van de gemiddelde vakschool staat vermeld in de bijlage "Gegevensbox", deel 5 financiële positie.

Financiën	status per 1/1/09
check 2008	
functionerende werkbegroting en budgetbewaking met sluitende begroting en exploitatie per unit. Er heeft een audit plaatsgevonden door een externe deskundige. De financiële organisatie is daarop geoptimaliseerd en verbeterd.	gerealiseerd
solvabiliteit met streven per 2013 van 0,35-0,45, eind 2008 0,25 exclusief voorzieningen en 0,34 inclusief voorzieningen (minimumnorm landelijk 0,30)	in ontwikkeling
liquiditeit stap dichterbij streven per 2013 van 1,5-1,7 namelijk van 0,22 eind 2007 naar 0,27 eind 2008 (minimumnorm landelijk 1,1)	in ontwikkeling
rentabiliteit met streven per 2011 van > 3%, stijgend van -3,8% eind 2007 naar -1,38% in 2008, daarna jaarlijks stijgend met minimaal 1% per jaar	in ontwikkeling
netto-exploitatieresultaat plus afschrijvingen (cashflow) stap dichterbij streven per 2013 van >15% van de baten, met een cashflow in 2007 van 8,62% naar 9,99% in 2008	in ontwikkeling

Verantwoording extra middelen

Op de inhoudelijke verantwoording van extra verkregen middelen uit ondermeer Innovatiebox, FES en Stagebox wordt ingegaan in bijlage "Gegevensbox", deel 6 'inhoudelijke verantwoording extra middelen'. De financiële verantwoording van deze extra middelen is terug te vinden in het Financiële Jaarverslag 2008.

Financiële positie

In het afgelopen jaar is sterk geïnvesteerd in de automatiseringsomgeving, die past bij de technologische ontwikkelingen die Ma volgt. Om een adequaat opleidingsniveau te kunnen borgen, passend bij deze actualiseringsslag, is ook veel aan deskundigheidsbevordering binnen het ICT-team gedaan. Verder zijn investeringen gedaan in een ondersteunend platform en systemen.

Ondanks een niet onaanzienlijke financiële inspanning in genoemde technologische aanpassingen en de reguliere aflossing op de langlopende schulden is de liquiditeitspositie op peil gebleven.

De forse groei van het aantal studenten in de afgelopen jaren en de hiermee samenhangende negatieve invloed op de bekostiging (T-2), hebben de afgelopen jaren een sterke wissel getrokken op het uitgaven- en inkomstenpatroon van Ma. De ingezette afvlakking van de groei en vervolgens een stabilisering van de deelnemerspopulatie zal een positieve uitwerking hebben op de balans tussen ontvangsten en uitgaven.

Matiging van investeringen en kostenreductie in de komende jaren zullen een positieve werking hebben op genoemde financiële doelstellingen.

Financiële overzichten

Geconsolideerde balans per 31 december 2008
(na verwerking resultaatbestemming)

	x 1 €	
Activa	31 december 2008	31 december 2007
Vaste activa		
Immateriële vaste activa	0	0
Gebouwen en terreinen	17.351.426	18.202.328
Inventaris en apparatuur	3.679.672	4.369.850
Overige materiële vaste activa	571.227	189.031
Materiële vaste activa	21.602.325	22.761.209
Financiële vaste activa	1.010.646	1.157.733
	22.612.971	23.918.942
Viottende activa		
Vorraden	0	0
Debiteuren	188.229	155.547
Overige vorderingen	3.000	0
Overlopende activa	236.965	218.474
Vorderingen	428.194	374.021
Effecten	0	0
Liquide middelen	339.272	461.790
Totaal activa	23.380.437	24.754.753

Passiva	31 december 2008	31 december 2007
Eigen vermogen		
Algemene reserve	5.858.603	6.085.779
Minderheidsbelang derden	0	0
	5.858.603	6.085.779
Personele voorziening	543.552	693.840
Voorziening Bapo	1.400.000	1.300.000
Voorzieningen	1.943.552	1.993.840
Langlopende schulden	12.600.000	13.200.000
Schulden kredietinstelling	634.289	1.311.725
Crediteuren	795.156	767.409
OCW	72.825	28.342
Belastingen en premies sociale verzekeringen	327.919	367.970
Schulden inzake pensioenen	142.073	204.885
Overige kortlopende schulden	95.000	11.159
Overlopende passiva	911.020	783.644
Kortlopende schulden	2.978.282	3.475.134
Totaal passiva	23.380.437	24.754.753

Geconsolideerde staat van baten en lasten over 2008

	2008 x 1 €	2008 x 1 €	begroting 2008 x 1 €	2007 x 1 €	2007 x 1 €
Baten					
Rijksbijdragen	17.283.832		15.611.384	15.185.222	
Overige overheidsbijdragen en subsidies	6.000			12.455	
College-, cursus-, lesgeld	44.632			0	
Baten werk in opdracht derden	640.673		605.000	645.138	
Overige baten	894.586		793.150	897.008	
Totaal baten		18.869.723	17.009.534		16.739.823
Lasten					
Personeelslasten	12.227.298		11.239.467	10.683.229	
Afschrijvingen	2.113.179		1.925.000	2.064.845	
Huisvestingslasten	1.503.452		1.476.096	1.446.625	
Overige lasten	2.379.255		1.633.474	2.349.881	
Totaal lasten		18.223.184	16.274.037		16.544.580
Saldo baten en lasten		646.539	735.497		195.243
Financiële baten en lasten		-709.391	-694.000		-734.915
Resultaat		-62.852	41.497		-539.672
Belastingen		-17.237	0		-28.438
Resultaat deelnemingen		-147.087	0		-165.842
Resultaat na belastingen		-227.176	41.497		-733.952
Ma		-152.879	-41.403		-636.984
CV		-147.087	0		-165.842
GMI		72.790	82.900		68.874
TOTAAL		-227.176	41.497		-733.952

Bijlage

Gegevensbox

deel	indicator	pagina
1	verklaring bevoegd gezag	105
2	opbrengsten	106
3	voorbereidende en ondersteunende activiteiten	107
4	tevredenheid deelnemers	108
5	financiële positie	110
6	inhoudelijke verantwoording extra middelen	111

Het bevoegd gezag verklaart hierbij, dat alle opleidingen van Ma voldoen aan de wettelijke vereisten.

deel 2 opbrengsten				
opbrengsten				
kengetal	instelling	2005	2006	2007
jaarresultaat				
	Ma	62%	58%	57%
	vakschool	62%	63%	63%
diplomaresultaat				
	Ma	60%	57%	56%
	vakschool	60%	61%	61%
percentage nieuwe voortijdig schoolverlaters				
	Ma	7%	7%	8%
	vakschool	7%	7%	7%

deel 3 voorbereidende en ondersteunende activiteiten			
vorbereidende en ondersteunende activiteiten			
kengetal	instelling	2006-2007	2007-2008
percentage VOA-geïndiceerden			
	Ma	4%	5%
	t	x	x
diplomaresultaat VOA-geïndiceerden			
	Ma	37%	x
	vakschool	x	x

deel 4 tevredenheid deelnemers

item	instelling	Odin- 4 en -5 10-puntsschaal
rapportcijfer school		
	Ma	6,8
	alle deelnemende instellingen	6,3
rapportcijfer opleiding		
	Ma	7,2
	alle deelnemende instellingen	6,9

item	instelling	Odin- 4 en -5 5-puntsschaal
oordeel lessen / programma		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,2
oordeel studiebegeleiding		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,2
oordeel stage (BOL)		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,3
oordeel werkplek (BBL)		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,2
oordeel informatie		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,6
oordeel docenten		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,1
oordeel organisatie		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,7
oordeel inspraak		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	2,9
oordeel veiligheid		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,5
oordeel onderwijsfaciliteiten		
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	-
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,3
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,1
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	-
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,0
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,5
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,7
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,1
	Ma	
	alle deelnemende instellingen	3,1

deel 5 financiële positie				
financiële kengetallen				
kengetal	instelling	2005	2006	2007
solvabiliteit 1				
	Ma	0,32	0,32	0,30
	vakschool	0,53	0,32	0,49
liquiditeit				
	Ma	0,72	0,40	0,22
	vakschool	1,65	1,73	1,65
rentabiliteit				
	Ma	0,10	-3,40	-3,80
	vakschool	2,70	2,60	1,30

deel 6 inhoudelijke verantwoording extra middelen		
FES 2008		
doel	activiteit	
ontwikkelen leermateriaal		
(her)ontwerp (nieuwe) opleidingen		
	ontwerpen VRPC	in ontwikkeling
	ontwerpen Gamedesign en Animatie	in ontwikkeling
	ontwerpen Muziektechniek	in ontwikkeling
	ontwerpen Filmacteur	in ontwikkeling
	ontwerpen Signmaker	in ontwikkeling
	scholing nieuwe opleidingen	in ontwikkeling
	invoeringsplan CKS stuurgroep	gerealiseerd
	invoeringsplan CKS onderwijskundige ondersteuning	gerealiseerd
	invoeringsplan CKS programmaontwikkeling	gerealiseerd
produceren CGL-lesmateriaal, portfolio's		
	ontwikkelen Cirkellereenboek	gerealiseerd
	digitale readers	in ontwikkeling
	pob's	in ontwikkeling
	programmaontwikkeling vanuit kwalificatiedossiers	in ontwikkeling
produceren examenmateriaal (OER, examens)		
	proeven van bekwaamheid / portfolio	in ontwikkeling
	examenopdrachten projectbureau	gerealiseerd
	ontwikkelen examen	in ontwikkeling
	instrumentarium assessoren	gerealiseerd
scholen van docenten		
	scholingstraject studietoetsing en tutoring	gerealiseerd
	scholingstraject teamontwikkeling/ middenmanagement in opleiding	gerealiseerd
	overige scholing	gerealiseerd
scheppen randvoorwaarden (ICT, projectenbank)		
	scholing en onderhoud n@tschool	gerealiseerd
	scholing/training digitale leeromgeving	gerealiseerd
	applicatiebeheer digitale leeromgeving	gerealiseerd
	externe ondersteuning digitale leeromgeving	gerealiseerd
	beheer / hosting / insourcing / herinrichting infrastructuur	gerealiseerd
creëren interne en externe leeromgevingen		
	ontwikkeling digitale leeromgeving	gerealiseerd
	projectteam digitale leeromgeving	gerealiseerd

docentenstages		
doel	activiteit	
beleid docentenstages		
	opzet maken, organisatie en afspraken maken	gerealiseerd
voorbereiden docentenstages		
	organisatie en afspraken maken	gerealiseerd
uitvoeren docentenstages		
	docenten op stage	gerealiseerd
aanjagen instroom zwakkere doelgroepen		
	opzetten en invoeren integrale doelgroepspecifieke aanpak	
	proeven van bekwaamheid	in ontwikkeling
produceren instroom assessments en competentiegericht lesmateriaal		
	programmaontwikkeling	in ontwikkeling
bevorderen instroom		
	voorlichting en werving	gerealiseerd
scheppen randvoorwaarden		
	organisatie en afspraken maken	gerealiseerd

Innovatiebox 2008		
doel	activiteit	
versterken beroepspraktijkvorming		
	leiden en ontwikkelen projectbureau	gerealiseerd
	ondersteunen en begeleiden projectbureau	gerealiseerd
	opzetten leeronderneming met supporting partners	in ontwikkeling
optimaliseren en flexibiliseren onderwijsorganisatie		
	tweedaagse studiedag optimalisatie examinering en evaluatie onderwijs	gerealiseerd
	studiedag 'Maatwerk en flexibilisering' met bestuur, management en staf	gerealiseerd
	scholingstraject teamassistenten	gerealiseerd
	ondersteuning inrichting en implementatie Noise	gerealiseerd
	coaching on the job van administratief medewerker	gerealiseerd
	meerdere in- en uitstroommomenten	gerealiseerd
	benutting derde dagdeel	in ontwikkeling
verbeteren deelnemerbegeleiding bij binnenschoolse en buitenschoolse leertrajecten		
	herinrichting bureau bedrijfscontacten; begeleide studiedag extern	gerealiseerd
	ondersteuning opleidingsadviseurs en studiecoaches	gerealiseerd
verbeteren van de programmatische aansluiting VMBO, MBO en HBO en de doorstroom van leerlingen in de beroepskolom		
	project doorlopend programma VMBO-MBO2	in ontwikkeling
	begeleiding van dit project	in ontwikkeling
	samenwerking, programmatische aansluiting, doorstroomprogramma	in ontwikkeling
	doorstroomafspraken met HBO in stuurgroep	gerealiseerd
	doorstroomprogramma ontwikkelen en uitvoeren	gerealiseerd
optimaliseren van vernieuwing beroepsonderwijs met behulp van bedrijfsleven en vice versa		
	opstarten samenwerking en leeronderneming met supporting partners	in ontwikkeling
	Regionaal arrangement ICT/Nieuwe media Noordvleugel Randstad	in ontwikkeling
bevorderen ondernemersschap		
	ontwikkeling bedrijfsteams	gerealiseerd
	leiding projectbureau door managementstudenten	gerealiseerd
	begeleiding stagiaires vormgevers bij leerbedrijf Inholland	gerealiseerd

Stagebox 2008		
doel	activiteit	
passende stage- en simulatieplaatsen moeilijk plaatsbare leerlingen		
	begeleiding 10 tot 15 studenten MBO4/PM	gerealiseerd
	begeleiding 10 tot 15 studenten Printmedia	gerealiseerd
	organisatie en begeleiding snuffelstages VMBO	gerealiseerd
voldoende stageplaatsen		
	inzet extra fte's door marktfluctuaties	in ontwikkeling
	inzet extra fte's voor nieuwe opleidingen	in ontwikkeling
opleiding moeilijk plaatsbare leerlingen niveau 1 en niveau 2		
	inzet voor intensieve begeleiding moeilijk plaatsbare basisberoepsbeoefenaren en beroepsassistenten	in ontwikkeling

L + A 2008		
doel	activiteit	
extra zorg grote groepen ten behoeve van voorbereiding op grotere zelfstandigheid in het MBO		
	voorbereiden beleid en aansturing	in ontwikkeling
	counseling	in ontwikkeling
	zorgcoördinatie	gerealiseerd
	verzuimcoördinatie	gerealiseerd
	beleidsbepaling en -ondersteuning, operationele ondersteuning	gerealiseerd
	pedagogische ondersteuning	in ontwikkeling
	toezicht en opvang	gerealiseerd
uitvalbeperking		
	voorbereiden beleid en aansturing	in ontwikkeling
	counseling	in ontwikkeling
	STOP-plek	gerealiseerd
	transferium	gerealiseerd
	beleidsbepaling en -ondersteuning, operationele ondersteuning	gerealiseerd
	pedagogische ondersteuning	in ontwikkeling
	vermindering uitval	in ontwikkeling
wegwerken taalachterstand		
	voorbereiden taalbeleid en aansturing	in ontwikkeling
	extra begeleiding taal	in ontwikkeling
	beleidsbepaling en -ondersteuning, operationele ondersteuning	gerealiseerd
extra aandacht voor veilige omgeving		
	voorbereiden beleid en aansturing	in ontwikkeling
	veiligheidscoördinatie	gerealiseerd
	beleidsbepaling en -ondersteuning, operationele ondersteuning	gerealiseerd
	pedagogische ondersteuning	in ontwikkeling
	toezicht en opvang	gerealiseerd

Contactgegevens

postadres

Postbus 67003
1060 JA Amsterdam

bezoekadres

Dintelstraat 60
1078 VV Amsterdam

telefoon

020- 5148040

fax

020-514-8050

Internet

www.ma-web.nl

Contactweg 36 1036 VN Amsterdam

met de opleidingen :

grafisch vormgever
interactieve vormgeving
mediamanagement
mediatechnologie
AV-techniek
muziektechniek
podium- en evenemententechniek
filmacteur

Condensatorweg 36 Amsterdam

met de opleidingen :

vormgever winkelinrichting en standbouw
gamedesign
audiovisueel vormgever / animatie

Dintelstraat 15 1078 VN Amsterdam

met de opleidingen :

mediaproductie
vmbo printmedia

Colofon

Concept

De Nieuwe Buren b.v.

Vormgeving & realisatie

De Nieuwe Buren b.v.

Fotografie

De Nieuwe Buren b.v.

Redactie

Simon van Rees
Ed Walraven

Drukkerij

Raamwerken Printing & Design b.v.

