



Jaarverslag 2010



Inhoudsopgave

Leren voor het leven

Verantwoording

1.1	Verantwoording Raad van Toezicht	7
1.2	Verantwoording Verenigingsbestuur	8

Beleid en organisatie

2.1	Hier staan we voor	11
2.2	De strategische agenda	11
2.3	Juridische structuur	12
2.3.1	Scheiding bestuur en toezicht	12
2.4	Profiel van het Hoornbeeck College	12
2.4.1	Regionalisering	12
2.4.2	Opleidingenaanbod	13
2.5	Management	14
2.5.1	Managementstructuur	14
2.5.2	Doorontwikkeling	15
2.6	Communicatie	15

Onderwijs

3.1	Kengetallen studenten	17
3.1.1	Instroomcijfers	17
3.1.2	Doorstroomcijfers	17
3.1.3	Uitstroomcijfers	18
3.2	Een vergelijking van het rendement	18
3.2.1	Extern rendement	18
3.2.2	Voortijdige schoolverlaters	19
3.2.3	MBO-keuzegids	20
3.3	Onderwijstijd	21
3.4	Onderwijsinnovatie	21
3.4.1	Algemeen	21
3.4.2	Sector Economie & Handel	21
3.4.3	Sector Gezondheidszorg	21
3.4.4	Sector Techniek & ICT	21
3.4.5	Sector Welzijn	22
3.5	Taal- en rekenbeleid	22
3.6	Burgerschap	22
3.7	Flexibilisering	22
3.8	Klachten en klachtenafhandeling	22
3.9	Internationalisering	23
3.10	Studentenvoorzieningen	23
3.11	Beroepskolom	23

Waardering

4.1	Waardering studenten	25
4.2	Waardering ouders	27
4.3	Waardering medewerkers	27
4.4	Waardering externe partijen	28
4.4.1	Waardering inspectie	28
4.4.2	Waardering werkveld c.q. leerbedrijven	29
4.5	Samenwerking met kerkenraden	29

Bedrijfsvoering

5.1	Huisvesting en Arbobeleid	31
5.1.1	Huisvesting	31
5.1.2	Arbobeleid	31
5.2	Duurzaamheid	31
5.3	ICT	32
5.3.1	Infrastructuur	32
5.3.2	Informatievoorziening	32
5.4	Kwaliteitszorg	33
5.4.1	Planning & controlcyclus	33
5.4.2	Ontwikkelingen kwaliteitszorg	34
5.5	Personeel	34
5.5.1	Actieplan Leerkracht	34
5.5.2	GPV-cursus	34
5.5.3	Werkverdeling	35
5.5.4	Ziekteverzuim	35
5.5.5	Personeelsbeleid in cijfers	35
5.6	Medezeggenschap	37

Financiën

6.1	Financiën Stichting Steunfonds Hoornbeeck College	39
6.2	Financiële positie Hoornbeeck College	39
6.3	Weerstandsvermogen	40
6.4	Kasstroomoverzicht	41
6.5	Exploitatie	42
6.6	Treasurybeleid	43
6.7	Vooruitblik	43

Bijlagen

7.1	Overzicht van de opleidingen per sector	45
7.2	Verklarende woordenlijst	47





Voorwoord College van Bestuur

Leren voor het leven

Alstublieft, het jaarverslag. Een verslag waarmee we verantwoording af willen leggen van de wijze waarop we invulling hebben gegeven aan onze missie: eigentijds beroepsopleiding in verbondenheid met de Bijbel.

Dit jaar stond een veelzeggend thema centraal op school: "Leren voor het leven". Om te kunnen functioneren in de kenniseconomie moeten onze studenten goed zijn opgeleid, met een optimale aansluiting op arbeidsmarkt en vervolgonderwijs.

Leren voor het leven is meer; niet alleen voor een diploma of voor beroepsgebonden competenties. De studenten moeten niet alleen professionals worden maar ook betrokken burgers. In verbondenheid met de Bijbel. Daar hebben we ons in 2010 opnieuw voor ingezet. Leren, loopbaan en burgerschap vormen één leerlijn. Met naast het onderwijs veel aandacht voor toerusting en vorming. Met medewerkers die zich hebben ingespannen om betekenisdrager voor de studenten te zijn.

Leren voor het leven. We wensen u en onze school toe dat het – door genade – een diepere inhoud mag krijgen: leren leven tot eer van de Heere en tot heil van de naaste.



Het College van Bestuur
M.F. van Leeuwen, *voorzitter*
Dr. W. Fieret
Drs. W.J. de Potter





Hoofdstuk 1

Verantwoording

1.1 Verantwoording Raad van Toezicht

De Raad van Toezicht houdt toezicht op de Stichting voor Onderwijs op Reformatorische Grondslag en de twee scholen die door de stichting worden bestuurd. De samenstelling van de Raad is heel divers qua deskundigheid en maatschappelijke achtergrond. De samenstelling was in 2010 als volgt:

- mr. A. Dangremond (voorzitter), Lunteren, notaris
- N.W. Schreuder (vicevoorzitter), Leusden, directeur en mede-eigenaar van een bedrijf in de winkelinterieurbouw
- A.D. Aarnoudse, Sliedrecht, directeur primair onderwijs
- C.H. Achterberg RA, Woudenberg, directeur en mede-eigenaar van een accountantskantoor
- ds. A. van Heteren, Urk, predikant
- J.J. Meerman, Woudenberg, voorzitter brancheorganisatie, vicevoorzitter MKB Nederland
- L. van der Tang, Rhenen, directeur-eigenaar van een ICT-bedrijf



De Raad van Toezicht besteedde aandacht aan onder meer:

- maatschappelijke ontwikkelingen die relevant zijn voor het reformatorisch onderwijs
- toezicht op de identiteit van de school, de naleving van wettelijke verplichtingen en de code goed bestuur
- toezicht op de rechtmatige verwerving en aanwending van middelen
- het goedkeuren van de begroting en het jaarverslag
- de opdrachtverstrekking aan de accountant
- de doorontwikkeling van de schoolorganisatie
- de start van een nevenvestiging in Goes en de voorbereiding voor de nieuwbouw te Kampen
- de kwaliteit en de resultaten van het onderwijs in relatie tot benchmarks van andere mbo-instellingen
- het in 2010 gehouden medewerkerstevredenheidsonderzoek
- de samenwerking met reformatorische VO-scholen, waaronder de vm2-trajecten.

Daarnaast vervulden we onze rol als werkgever van het College van Bestuur. De beloning van het College is binnen de norm. Verder heeft de Raad van Toezicht vastgesteld dat het College van Bestuur de identiteit van de school op de juiste wijze vorm geeft. Er is aandacht besteed aan de samenstelling van het College van Bestuur in de toekomst.



Voor het uitoefenen van haar toezichthoudende taak heeft de Raad regelmatig overleg met het College van Bestuur. Een deel van het werk wordt verricht in de commissies financiën en onderwijs. Deze commissies hebben in het verslagjaar respectievelijk drie- en tweemaal vergaderd. De Raad neemt ook deel aan de werkbezoeken aan de schoollocaties. In 2010 zijn de locaties Amersfoort en Apeldoorn bezocht. De Raad van Toezicht heeft in 2010 twaalf keer vergaderd, waarvan zes keer met het College van Bestuur, twee keer met het College van Bestuur en het Verenigingsbestuur en vier keer als Raad van Toezicht. Bij de uitvoering van de toezichtstaak wordt de governance code BVE gehanteerd. Daarbij wordt toezicht gehouden op het formuleren en realiseren van de schooldoelen, het beheersen van het proces, doelmatige besteding van middelen en risicomanagement. De Raad werkt aan de eigen professionalisering, onder andere door contacten in het Platform van Raden van Toezicht.

De Raad van Toezicht is erkentelijk voor de betrokkenheid van het personeel, het vele werk dat is verricht en de resultaten die zijn behaald. Deze inzet werd in 2011 bekroond met de nummer 1-positie van het Hoornbeek College in de Keuzegids MBO 2011.

Mr. A. Dangremond
Voorzitter Raad van Toezicht

1.2 Verantwoording Verenigingsbestuur

De Vereniging voor onderwijs op reformatorische grondslag (VVORG) is opgericht door ouders en kerkenraden, vanuit een diep besef van de noodzaak van reformatorisch onderwijs. Dit heeft geleid tot de oprichting van het Van Lodenstein College en het Hoornbeek College. De vereniging vormt een belangrijke verbinding tussen ouders en kerkenraden enerzijds en de school anderzijds. In 2010 deden we een oproep aan ouders om lid te worden van de Vereniging. Daardoor steeg het ledenaantal van 678 leden tot 981 leden op 31 december 2010. Het bestuur bestond op die datum uit de volgende personen:



- ds. Tj. de Jong (voorzitter), Staphorst
- drs. L.M. van den Doel (penningmeester), Hoevelaken
- ing. G. de Jong (secretaris), Barneveld

- J. van Dam, Houten
- O.J. Dekker, Opheusden
- C.J. van Harberden, Veenendaal
- ds. M.A. Kempeneers, Elburg
- W.J. Kole, Barneveld
- W.F. van der Kooij, Barendrecht
- G.P. Landwaart, Maartensdijk
- N. van Manen, Barneveld
- A. Midavaine, Middelburg
- ds. M. Mondria, Waardenburg
- ds. G. Pater, Oud-Beijerland
- ds. A.C. Rijken, Gameren
- P.B. de Ruiten, Capelle a/d IJssel
- J.A. van de Velde, Kruiningen

Het bestuur van de vereniging heeft een beslissende stem ten aanzien van de identiteit van de school. In het verslagjaar is dit (onder meer) als volgt tot uiting gebracht:

- het participeren in toelatingsgesprekken (ouders/studenten) en benoemingsgesprekken (personeel);
- het goedkeuren van identiteitsgebonden leermiddelen (zoals readers voor godsdienst en apologetiek);
- het openen van het schooljaar en het participeren bij diploma-uitreikingen;
- betrokkenheid bij een praktische handreiking voor docenten voor het omgaan met homoseksualiteit;
- betrokkenheid bij de leefregels binnen de school;
- meedenken over het identiteitsprofiel van docenten.

Het Verenigingsbestuur heeft in 2010 vier keer met het College van Bestuur vergaderd. Daarnaast zijn er twee vergaderingen geweest met de Raad van Toezicht en het College van Bestuur. Leden van het Verenigingsbestuur hebben verder benoemings- en toelatingsgesprekken gevoerd. In 2010 heeft een delegatie van het Verenigingsbestuur lessen bezocht op de locaties Amersfoort, Apeldoorn en Rotterdam. In het verslagjaar is er veel gebeurd. Wat niet verandert is onze grondslag, te weten Gods Woord: de Bijbel. Dit was en blijft het kompas voor de vorming en het onderwijs aan de jongeren die aan ons zijn toevertrouwd.

Ds. Tj. de Jong
Voorzitter Vereniging voor onderwijs op reformatorische grondslag





Hoofdstuk 2

Beleid en organisatie

2.1 Hier staan we voor

Het opleiden, vormen en toerusten voor een beroep. Dat staat centraal op het Hoornbeeck College. De praktijk van het beroep is het uitgangspunt bij het onderwijs. Daarbij gaat het om kennis, houding en vaardigheden. Ofwel: leren voor het leven. Als reformatorische mbo-school dragen we daarbij de boodschap van Gods Woord en de drie gereformeerde belijdenisgeschriften uit. De boodschap van geloof en bekering. We zijn dan ook een school waar studenten en medewerkers die met overtuiging voor reformatorisch onderwijs kiezen, zich thuis voelen. Passend binnen de eenheid van gezin, kerk en school. Steeds opnieuw blijkt dat een Bijbelse levenswijze – gekenmerkt door onder meer verantwoordelijkheidsgevoel en zorgvuldigheid in handel en wandel – in het werkveld gewaardeerd wordt. Het Hoornbeeck maakt zich niet alleen sterk voor een goede voorbereiding op de praktijk, maar wil ook zijn positie in de beroepskolom versterken. Samen met toeleverende reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs maakt de school zich dan ook sterk voor doorlopende leerlijnen.

2.2 De strategische agenda

Op de strategische agenda stonden in 2010 zeven aandachtspunten centraal.

1. Behoud en verdieping van de identiteit

In het lesprogramma rond leren, loopbaan en burgerschap hebben we de toerusting voor identiteit en maatschappij verder verankerd. Ook gaat de school starten met het lectoraat 'Werken aan de Opdracht'. We geven daarin aandacht aan identiteit in de praktijk: de toekomstige plaats in de maatschappij. Het lectoraat wordt grotendeels gefinancierd vanuit private (niet overheids-) middelen.

2. Versterken van betekenisvol leren en onderwijskwaliteit

Bij betekenisvol leren gaan theorie en praktijk hand in hand. Kenmerkend zijn de aandacht voor kennis en een deels klassikale opzet: voorwaarden voor kwalitatief goed onderwijs, vinden wij. In 2010 hebben we deze Hoornbeeck-variant van competentiegericht onderwijs bij alle opleidingen ingevoerd. En met resultaat. De MBO-keuzegids gaf ons opnieuw een nummer 1-positie. Daar zijn we dankbaar voor, vooral naar God die ons de kracht heeft gegeven.

3. Versterking van de reformatorische beroepskolom

We onderzochten de motieven van studenten om voor het Hoornbeeck te kiezen. Ook investeerden we in overleg met de toeleverende VO-scholen. Dat leidde onder meer tot een aantal nieuwe mbo-opleidingen op de locatie van de VO-school. Een voorbeeld is de BBL-opleiding voertuigtechniek op de locatie van het Van Lodenstein College in Hoevelaken.

4. Resultaatverantwoordelijk werken

We gaven een vervolg aan het in 2009 gestarte project resultaatverantwoordelijk werken. Zo ontwikkelden we een meetlijst waarmee teams hun ontwikkeling kunnen meten. De teamplannen, inclusief de beoogde teamresultaten, kregen een belangrijkere rol.

5. Professionalisering

Op verschillende manieren werkten we aan professionalisering. Een nieuw werkverdelingsbeleid geeft de teams bijvoorbeeld meer ruimte voor eigen invulling. We maakten plannen om de vijf locaties, als het gezicht van de school, verder te ontwikkelen. Deze plannen zullen vanaf 2011 uitgevoerd worden.



6. Vergroten van de doelmatigheid

We streven voortdurend naar een effectieve en efficiënte inzet van mensen en middelen. In 2010 leidde dit onder meer tot een betere bezetting van de huisvesting, een nieuw model voor de inzet van personeel en een visie en plan van aanpak voor meer flexibiliteit in het curriculum. Daarnaast verbeterden we processen, onder meer met behulp van ICT-systemen voor studentenadministratie en -begeleiding.

7. Vorm geven aan goed bestuur

Het College van Bestuur koos voor het besturingsmodel: besturen op hoofdlijnen, maar niet op afstand. In 2010 bereidden we de nieuwe samenstelling van het College van Bestuur voor. Ook startten we met het opstellen van het strategisch plan 2011-2015.

2.3 Juridische structuur

2.3.1 Scheiding bestuur en toezicht

Het Hoornbeek College valt samen met het Van Lodenstein College onder hetzelfde bestuur. In 2007 maakte het vrijwilligersbestuur plaats voor een College van Bestuur. Om scheiding te maken tussen bestuur en toezicht stelden we een Raad van Toezicht in. De Raad van Toezicht houdt toezicht op de uitvoering van het beleid. De twee scholen zijn met het College van Bestuur en de Raad van Toezicht ondergebracht in de Stichting voor onderwijs op reformatorische grondslag (SORG). De identiteit van de scholen wordt mede geborgd door de Vereniging voor onderwijs op reformatorische grondslag (VVORG). Het Hoornbeek College heeft een eigen centraal managementteam.

2.4 Profiel van het Hoornbeek College

2.4.1 Regionalisering

Het Hoornbeek College heeft vijf locaties, verspreid over het gebied waar de meeste studenten vandaan komen. Voor de meeste studenten uit onze doelgroep is de reistijd naar Amersfoort, Apeldoorn, Goes, Kampen of Rotterdam acceptabel. Bovendien sluiten we met deze locaties aan bij de regio's van de toeleverende reformatorische scholen voor voortgezet onderwijs. Door deze regionalisering is een optimale afstemming mogelijk met bedrijven in de regio.

Aantal studenten per locatie

	2010 voltijd / BOL	2009 voltijd / BOL	2010 deeltijd / BBL	2009 deeltijd / BBL
Amersfoort	1.433	1.428	570	503
Apeldoorn	348	290	44	33
Goes	556	513	69	51
Kampen	396	408	23	10
Rotterdam	1.145	1.099	250	231
Totaal	3.887	3.738	956	828

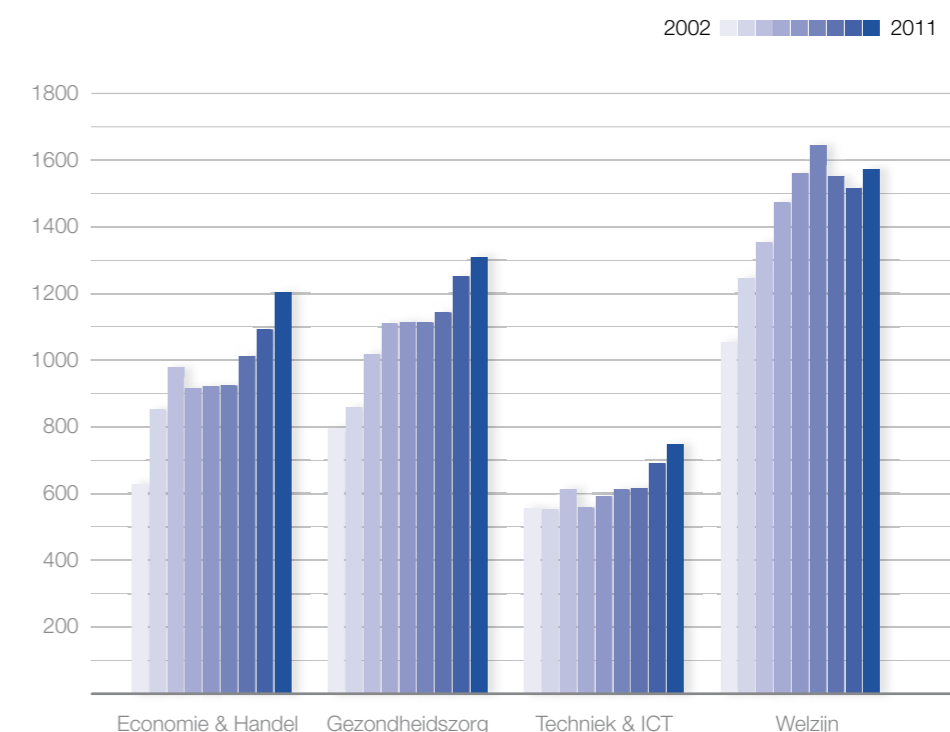
2.4.2 Opleidingsaanbod

Het Hoornbeek College biedt meer dan zestig opleidingen aan, verdeeld over vier sectoren:

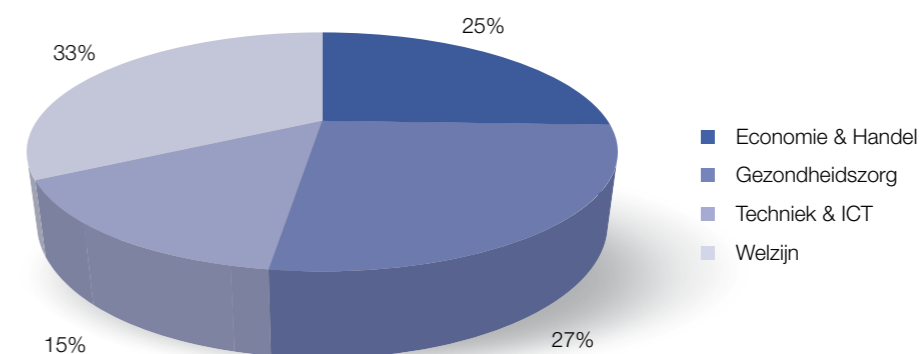
- Economie & Handel: opleidingen in de richtingen administratie, commercieel, secretariaal en handel.
- Gezondheidszorg: opleidingen voor zorg hulp, helpende, verzorgende en verpleegkundige.
- Welzijn: opleidingen voor sociaal pedagogisch werk en onderwijsassistent.
- Techniek & ICT: opleidingen op het gebied van bouwkunde, elektrotechniek, ICT en werktuigbouwkunde.

De meeste opleidingen worden aangeboden op meerdere niveaus.

Aantal studenten per sector



Verdeling aantal studenten per sector 2010-2011



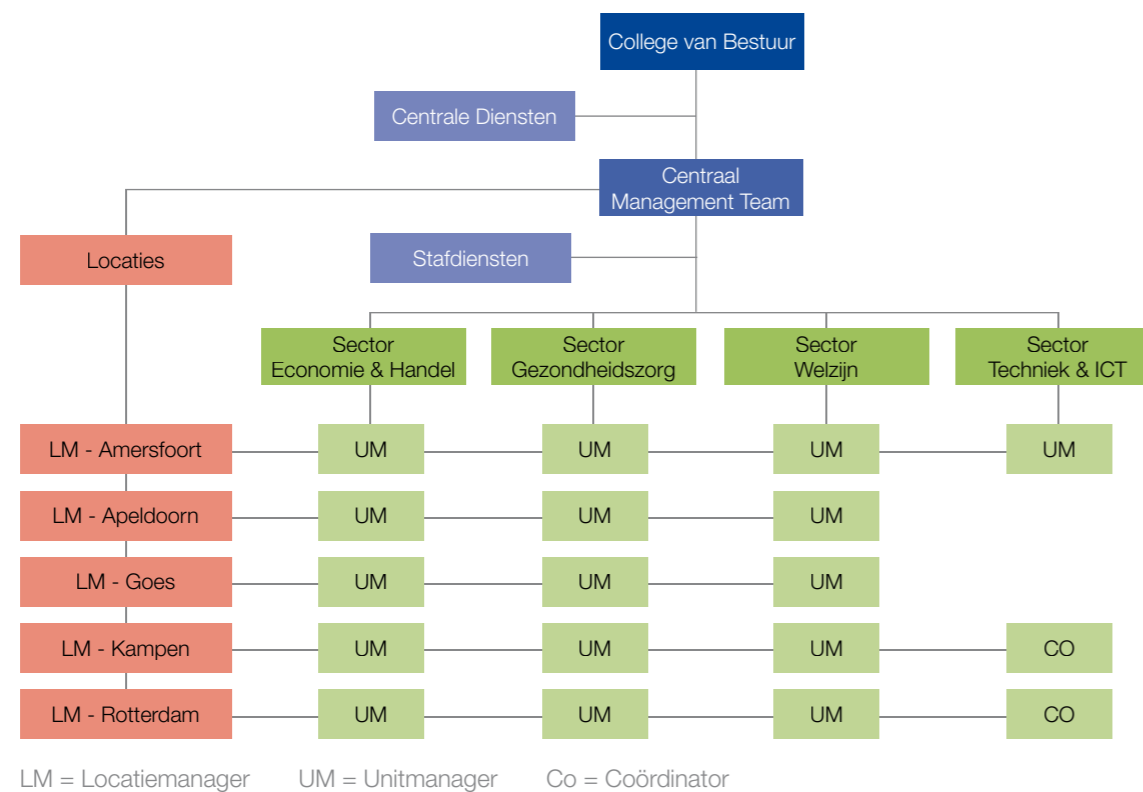
2.5 Management

2.5.1 Managementstructuur

Het Hoornbeeck College wordt geleid door een centraal managementteam. Dit centraal managementteam bestaat uit de drie sectordirecteuren en een portefeuilledirecteur. De sectordirecteuren zijn integraal verantwoordelijk voor de opleidingen in hun sector. Zij worden daarbij ondersteund door unitmanagers, die verantwoordelijk zijn voor het onderwijs binnen één sector op één locatie. De unitmanagers van de verschillende sectoren vormen samen het locatiemanagement. Een van hen is locatiemanager en stuurt de logistieke/organisatorische zaken aan op de locatie.



Organogram Hoornbeeck College 2010



2.5.2 Doorontwikkeling

Het centraal managementteam is verantwoordelijk voor het beleid van de school. Maar behalve dit 'hart' is er ook een 'gezicht': de locatie in de regio, waar het locatiemanagement verantwoordelijk voor is. Met de doorontwikkeling van de school beogen we een optimale samenhang tussen het hart en het gezicht. Ofwel: ruimte voor een regionaal gebonden uitvoering van beleid, waarbij we van samenhang verzekerd zijn. Bij deze doorontwikkeling geven we ook veel aandacht aan resultaatverantwoordelijkheid op alle niveaus en sturing en borging van beleid.

2.6 Communicatie

Het Hoornbeeck College communiceert op verschillende manieren met studenten, medewerkers, ouders en andere relaties. Met studenten is regelmatig studentenoverleg, zowel locatiebreed als sectorgebonden. Een aantal locaties verspreidt daarnaast vier keer per jaar het Hoorngeschal, een mededelingenblad voor studenten. Het personeel wordt op de hoogte gehouden via de Posthoorn. Via deze interne nieuwsbrief communiceren alle sectoren en locaties van de school. Formeel overleg met het personeel vindt plaats in de Personeelsraad. Met externe relaties zoals leerbedrijven en ouders van studenten communiceren we via het nieuwsbulletin Hoornsignaal. Voor de interne communicatie maken we veelvuldig gebruik van de online portal. Het voordeel van de portal is dat deze door medewerkers en studenten ook thuis geraadpleegd kan worden.





Hoofdstuk 3

Onderwijs

3.1 Kengetallen studenten

De in-, door- en uitstroomgegevens van de studenten over het cursusjaar 2009-2010 zijn uitgewerkt in de onderstaande paragrafen.

3.1.1 Instroomcijfers

Geslacht	Aantal	Percentage
Man	534	30,83%
Vrouw	1200	69,28%

3.1.2 Doorstroomcijfers

Doorstroom naar een andere studierichting binnen dezelfde sector (gesplitst in niveau hoger/gelijk/lager)

Aantal studenten cursusjaar	hoger niveau	gelijk niveau	lager niveau	totaal	percentage
4866	84	31	121	236	4,85%

	hoger	gelijk	lager	totaal
Economie	8	20	26	54
Gezondheidszorg	56	3	77	136
Techniek	0	1	1	2
Welzijn	20	7	17	44

Doorstroom naar een andere opleiding binnen dezelfde sector (gesplitst in niveau hoger/gelijk/lager)

Aantal studenten cursusjaar	hoger niveau	gelijk niveau	lager niveau	totaal	percentage
4866	376	53	248	677	13,91%

	hoger	gelijk	lager	totaal
Economie	199	22	73	294
Gezondheidszorg	56	10	77	143
Techniek	46	12	33	91
Welzijn	75	9	65	149

Doorstroom naar een andere sector (gesplitst in niveau hoger/gelijk/lager)

Aantal studenten cursusjaar	hoger niveau	gelijk niveau	lager niveau	totaal	percentage
4866	23	24	17	64	1,32%

3.1.3 Uitstroomcijfers

Locatie	totaal uitstroom	gediplomeerd	percentage gediplomeerd	alleen certificaten	percentage alleen certificaten	zonder diploma of certificaat	percentage zonder diploma/certificaat
Amersfoort	700	552	79%	22	3%	126	18%
Apeldoorn	103	80	78%	3	3%	20	19%
Goes	171	137	80%	5	3%	29	17%
Kampen	146	118	81%	4	3%	24	16%
Rotterdam	481	392	81%	9	2%	80	17%
Totaal	1601	1279	80%	43	3%	279	17%

Opmerking: Onder de categorie "zonder diploma of certificaat" vallen ook de studenten die voor het einde van de opleiding de school verlaten hebben.

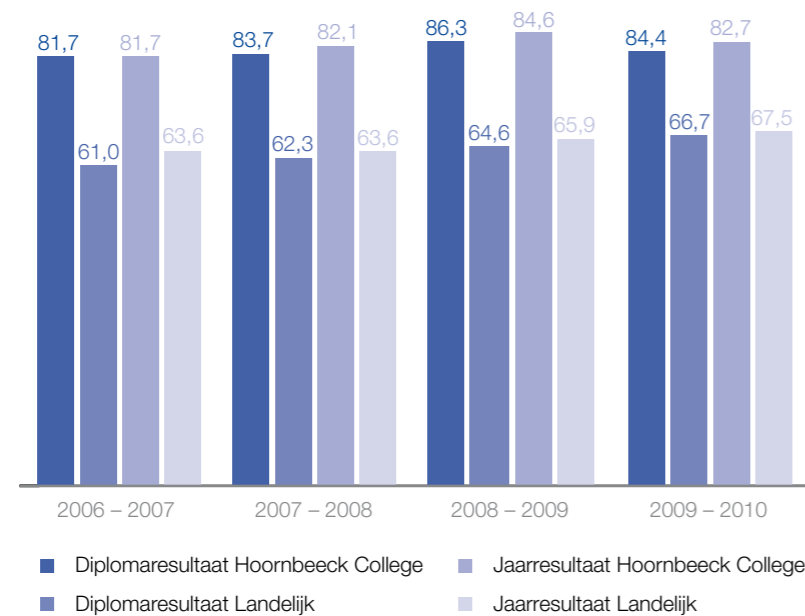
3.2 Een vergelijking van het rendement

3.2.1 Extern rendement

De onderstaande grafieken laten zien dat de resultaten in 2010 uitstekend waren. Beter dan het landelijk gemiddelde. Deze gegevens komen uit de Benchmark MBO.

Diploma- en jaarresultaat

Het diplomaresultaat is het percentage studenten dat met een diploma de instelling verlaat ten opzichte van alle studenten die in het verslagjaar de instelling verlaten. Het jaarresultaat is het percentage gediplomeerde studenten ten opzichte van alle studenten die in het verslagjaar de instelling verlaten of met een diploma doorstromen.



Opleidingscategorieën

In onderstaand diagram is het jaarresultaat over 2010 weergegeven naar opleidingscategorie. Ook in dit overzicht is een onderscheid gemaakt in het resultaat van het Hoornbeek College en gemiddelde resultaat van alle ROC's.

	Hoornbeek College	Gemiddelde ROC's
praktijkonderwijs	79,2%	69,3%
vmbo zonder diploma	79,7%	52,9%
havo/vwo zonder diploma	84,7%	62,9%
vmbo B met diploma	79,2%	64,8%
vmbo K met diploma	79,0%	68,8%
vmbo G met diploma	86,6%	71,7%
vmbo T met diploma	84,4%	71,9%
havo/vwo met diploma	88,9%	71,5%

Bron CFI-DUO; bewerking KRA

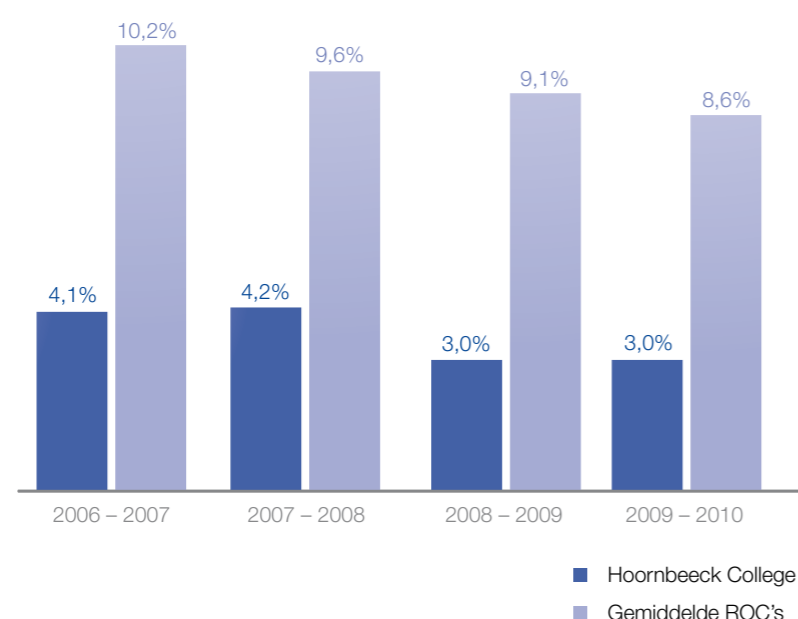
3.2.2 Voortijdige schoolverlaters

Voortijdige schoolverlaters zijn studenten die jonger zijn dan 22 jaar en zonder startkwalificatie de school hebben verlaten. Het spreekt voor zich dat we het liefst zo min mogelijk studenten voortijdig de school zien verlaten. Jongeren met een startkwalificatie hebben beduidend betere perspectieven! Al scoren we niet slecht, vergeleken met het landelijk gemiddelde, we willen het aantal voortijdige schoolverlaters nog verder zien dalen. De aantallen waren in 2010 als volgt:

Percentage nieuwe VSV

Sector	Aantal VSV'ers	% VSV'ers	Landelijk
Economie & Handel	57	4,8%	8,3%
Gezondheidszorg	20	1,6%	5,6%
Techniek & ICT	25	2,0%	8,6%
Welzijn	31	2,6%	5,6%
Eindtotaal	133	3,0%	8,3%

Gemiddeld percentage VSV



3.2.3 Mbo-keuzegids

Op 9 maart jl. werd de Keuzegids 2011 gepubliceerd. De gids helpt studenten en hun ouders bij het maken van een studiekeuze. En opnieuw waren we als Hoornbeek College volgens deze gids de beste mbo-school van Nederland.

De mbo-keuzegids beoordeelde scholen op voortijdige schooluitval, doorstroom, diplomasucces, studententevredenheid en veiligheid. De hoge waardering van de studenten voor het onderwijs en voor de persoonlijke begeleiding stemt tot tevredenheid. Niet voor niets streven we naar competentiegericht onderwijs met aandacht voor de individuele student. De topositie in de mbo-keuzegids is een resultaat om stil en dankbaar van te worden. De Heere heeft onze arbeid willen zegenen. We zien het als onze opdracht om te blijven werken aan verbetering van het onderwijs.

De beste brede mbo-scholen (ROC's)

Sector	Regio	Ondervraagd	Totaal score
1. Hoornbeek College	Diverse	1325	7,13
2. ROC Menso Alting	Noord	176	6,92
3. Graafschap College	Oost	1758	6,86
De Rooi Pannen	Zuidoost	1502	6,83
ROC Friese Poort	Noord	3237	6,82
Landstede	Oost	2629	6,81
ROC Ter AA	Zuidoost	778	6,80
ROC Rivor	Oost	274	6,78
Koning Willem I College	Zuidoost	2515	6,76
Drenthe College	Noord	1622	6,74

3.3 Onderwijstijd

In de BOL-opleidingen moet per jaar minimaal 850 klokuren aan onderwijs worden gegeven. Om onvoorziene lesuitval op te vangen, zijn voor alle lesgroepen 900 klokuren onderwijstijd ingepland. Voor de BBL-opleidingen ligt het minimum op 300 klokuren. We hebben voor deze opleidingen ten minste 330 uren ingepland. De realisatie van de onderwijstijd is gedurende het cursusjaar nauwlettend gevolgd en in een aantal gevallen periodiek gecontroleerd door de accountant. In een aantal gevallen heeft correctie plaatsgevonden in de geplande onderwijstijd. In juni 2010 heeft tevens een steekproefsgewijze controle plaatsgevonden door de onderwijsinspectie bij de opleiding 'verkoper detailhandel'. Bij dat onderzoek is de onderwijstijd voldoende bevonden.

3.4 Onderwijsinnovatie

3.4.1 Algemeen

In 2010 gaven we in alle opleidingen competentiegericht onderwijs. Belangrijk daarbij is de juiste verhouding tussen leren op school en leren in de praktijk. Maar ook evenwicht in de ontwikkeling van kennis, houding en van vaardigheden. De docent heeft daarbij een belangrijke rol als identificatiepersoon, studieloopbaanbegeleider en kennisoverdrager. Studenten moeten niet alleen gevormd worden tot professionals, maar ook tot goede burgers. Door toerusting en vorming, gebaseerd op de Bijbelse normen, wordt dit burgerschap ontwikkeld. Uit de JOB-monitor 2010 blijkt dat studenten ons competentiegericht onderwijs goed waarderen, vergeleken met andere ROC's.

3.4.2 Sector Economie & Handel

In de periode van begin 2009 tot begin 2010 heeft de sector Economie & Handel gewerkt aan een nieuw sectorplan. Begin 2010 werd dit plan gepresenteerd. De veelzeggende titel is 'Op weg naar beter'. De sector scoort al goed in de BPV-enquêtes, het studententevredenheidsonderzoek en externe onderzoeken. Maar doorontwikkeling is nodig. Centraal in de doorontwikkeling van de sector is de verdere uitbouw van de competentiegerichte opleidingen. Evenals in de voorgaande jaren is een projectplan ontwikkeld en is onder regie van de projectleider veel ontwikkelwerk ter hand genomen en tijdig opgeleverd. Op deze wijze staat het curriculum voor alle opleidingen vast. De docententeams implementeren het ontwikkelde werk. Vastgesteld kan worden dat docenten, maar vooral studenten, de nieuwe aanpak als uitdagend ervaren. Na deze invoering volgt een periode van evaluatie en bijstelling.

3.4.3 Sector Gezondheidszorg

In 2010 studeerden de eerste studenten af van de volledig competentiegerichte opleiding Helpende Zorg & Welzijn. We startten met de implementatie van het competentiegericht onderwijs voor leerjaar twee van de opleiding Verzorgende en Verpleegkundige. De competentiegerichte curricula worden ontwikkeld door productgroepen, bestaande uit docenten. De voorzitters van de productgroepen vormen samen de ontwikkelgroep, die door het sectormanagement wordt aangestuurd. Het competentiegericht onderwijs wordt geëvalueerd en getoetst aan onder meer de algemene pedagogische en didactische uitgangspunten van de school. Voor de BPV-examens maakten we in 2010 voor het eerst gebruik van de examenbank RBA4. Daarmee sluiten we beter aan bij andere onderwijsinstellingen en bij leerbedrijven. Met de start van een BBL-opleiding Verpleegkundige is een lang gekoesterde wens in vervulling gegaan. De opleiding kan worden gevolgd in het Albert Schweitzer Ziekenhuis in Dordrecht en het Ikazia Ziekenhuis te Rotterdam.

3.4.4 Sector Techniek & ICT

In 2010 werd door alle opleidingen competentiegericht onderwijs gegeven. Dit zal de komende jaren verder uitgroeien. Onze eigen docententeams ontwikkelen de curricula. De ICT-opleidingen lopen in dit opzicht voorop. Deze opleidingen zijn tot en met het derde studiejaar competentiegericht ingevuld.

3.4.5. Sector Welzijn

We startten met competentiegericht onderwijs in leerjaar twee van de opleidingen Onderwijsassistent en Sociaal Agogisch Werk. Beleidsadviesgroepen zorgen voor de ontwikkeling en bijsturing, onder supervisie van het sectormanagement. Leidend zijn daarbij het implementatieplan, de kwalificatiedossiers en evaluatiesessies met docenten. Ook de werkvelden zijn nauw betrokken bij de ontwikkeling van de curricula en met name de BPV. Als sector zijn we ook in ander verband betrokken bij de vormgeving van onderwijs- en examenmethodiek: samen met andere ROC's zijn we vertegenwoordigd in de Stichting Consortium Beroepsonderwijs. De studieloopbaanbegeleiders worden getraind via de CHQ-methodiek. Daarin leren zij veel aandacht te geven aan de persoonlijke ontwikkeling van jongeren en hun ontwikkeling als beginnend beroepsbeoefenaar.

3.5 Taal- en rekenbeleid

We werkten aan het opstellen van een integraal implementatieplan voor taal en rekenen. Daar hoorde een activiteitenkalender bij. De docenten rekenen, Nederlands en MVT kregen de opdracht om concrete producten op te leveren voor de onderscheiden leerlijnen. Verder deden we ervaring op met het afnemen van diagnostische toetsen. Ook waren we betrokken bij de voorbereidingen voor centraal ontwikkelde examens, onder meer met betrekking tot infrastructuur, pc-capaciteit en logistiek.

3.6 Burgerschap

De ene student gaat na het behalen van zijn diploma werken, de andere kiest een vervolgstudie. Toch is dit niet het enige waar we studenten op willen voorbereiden. Studenten moeten ook kunnen functioneren als burger in de samenleving. Als school hebben we hier een eigen visie op ontwikkeld, die we hebben vertaald naar onderwijs en begeleiding. Burgerschap geven we invulling vanuit de vakgebieden Maatschappijleer en Godsdienst. In 2010 startten we met de ontwikkeling van eigen lesprogramma's. De kerntaken zoals die geformuleerd zijn met betrekking tot burgerschap krijgen zo een identiteitsgebonden invulling.

3.7 Flexibilisering

Het is ons ideaal om studenten alle mogelijkheden te geven voor remedial teaching, verbreding, versnelling en verdieping van hun opleidingstraject. Hiervoor hebben we een uitgangsnote en een projectplan opgesteld. Het plan is schaalbaar en wordt de komende jaren gefaseerd uitgerold. In de eerste helft van 2011 zullen we een pilot uitvoeren met remedial teaching voor taal en rekenen.

3.8 Klachten en klachtenafhandeling

Voor studenten hebben we twee soorten klachtenprocedures.

- Klachten met betrekking tot examens worden door de examencommissie van de betreffende sector behandeld. In het cursusjaar 2009-2010 zijn er geen klachten bij deze commissies ingediend. Er zijn in het verslagjaar ook geen officiële beroepen ingediend bij de Commissie van Beroep.
- In geval van seksuele intimidatie, discriminatie, agressie, geweld en onregelmatigheden bij de onderwijsuitvoering kunnen studenten gebruik maken van de klachtenregeling. Ze kunnen hun klacht melden bij vertrouwenspersonen en contactpersonen. Zeven studenten deden dat in het jaar 2010. Deze zijn intern naar tevredenheid afgehandeld, zonder dat tussenkomst van een externe klachtencommissie nodig was.

3.9 Internationalisering

In 2010 dienden we voor het eerst een aanvraag voor een grote subsidie in bij het Leonardo da Vinci programma, onderdeel van het Europees subsidieprogramma Leven Lang Leren. Deze aanvraag is gehonoreerd. Als het gaat om internationalisering, zijn we voortdurend aan het professionaliseren. Alle sectoren kunnen hun voordeel doen met de ervaringen van de sector Gezondheidszorg op dit gebied. Met de Gereformeerde Hogeschool te Zwolle hadden we overleg over ervaringen met een international office.

3.10 Studentenvoorzieningen

Studenten die extra begeleiding of ondersteuning nodig hebben, kunnen gebruik maken van studentenvoorzieningen. Bijna veertien procent van de studenten maakt gebruik van de studentenvoorzieningen. De meesten in verband met geestelijke gezondheidsproblematiek, waaronder ontwikkelings- en persoonlijkheidsstoornissen. We hielden voor het eerst een tevredenheidsonderzoek. Studenten gaven gemiddeld drie punten (op een schaal van 1 tot 4) voor hun tevredenheid over de informatievoorziening.

De interne begeleiders, verantwoordelijk voor de begeleiding, werkten in 2010 steeds meer samen. Belangrijk daarbij is de opstart van Zorgadvies Teams op alle locaties. De Zorgadvies Teams voorzien in een actieve en multidisciplinaire begeleiding van studenten, samen met partners. Naast de interne begeleiding is er sinds vorig jaar ook op alle locaties Schoolmaatschappelijk Werk vanuit De Vluchtheuvel. Verder participeren we in het landelijke project voor reformatorisch passend onderwijs. Ook werken we nauw samen met jobcoachbedrijf Talenta.

Onderstaande tabel bevat het overzicht van het aantal studenten dat in het cursusjaar 2009-2010 begeleiding heeft ontvangen met een onderverdeling naar de aard van de problematiek.

Aantal studenten begeleid per problematiek 2009-2010

Problematiek	Aantal studenten
Geestelijke gezondheidsproblematiek	161
Leerproblemen	145
Sociale vaardigheden, sociaal netwerk, vrije tijd	122
Lichamelijk gezondheidsproblematiek	84
Leef- en gezinsomstandigheden	81
Functioneren op school	55
Gedragsproblematiek	42
Verwerking van een ingrijpende gebeurtenis	31

3.11 Beroepskolom

De samenwerking met de VO-scholen rond niveau 1 en vm-2 is in 2010 geïntensiveerd. Deze samenwerking resulteerde in een gezamenlijk aanbod van AKA-trajecten. Deze opleidingen worden onder verantwoordelijkheid van het Hoornbeeck College verzorgd op de locaties van toeleverende scholen. Er is ook een start gemaakt met het ontwikkelen van een visiedocument voor het onderwijs aan deze specifieke doelgroep. Daarnaast is per sector en opleiding een inventarisatie gemaakt van de mogelijkheden om doorstromen naar het hbo te bevorderen.

De samenwerking met bedrijven en instellingen in het Project Onderwijs, Werk en Regio (Power) heeft geresulteerd in verschillende vormen van samenwerking. Er is een succesvolle regionale conferentie in Kampen gehouden en Goes is een conferentie aan het voorbereiden. In de landelijke denktank van het project is een aantal thema's opgesteld die in het komende jaar uitgewerkt worden. Hierbij zal als eerste aandacht geschonken worden aan docentstages.

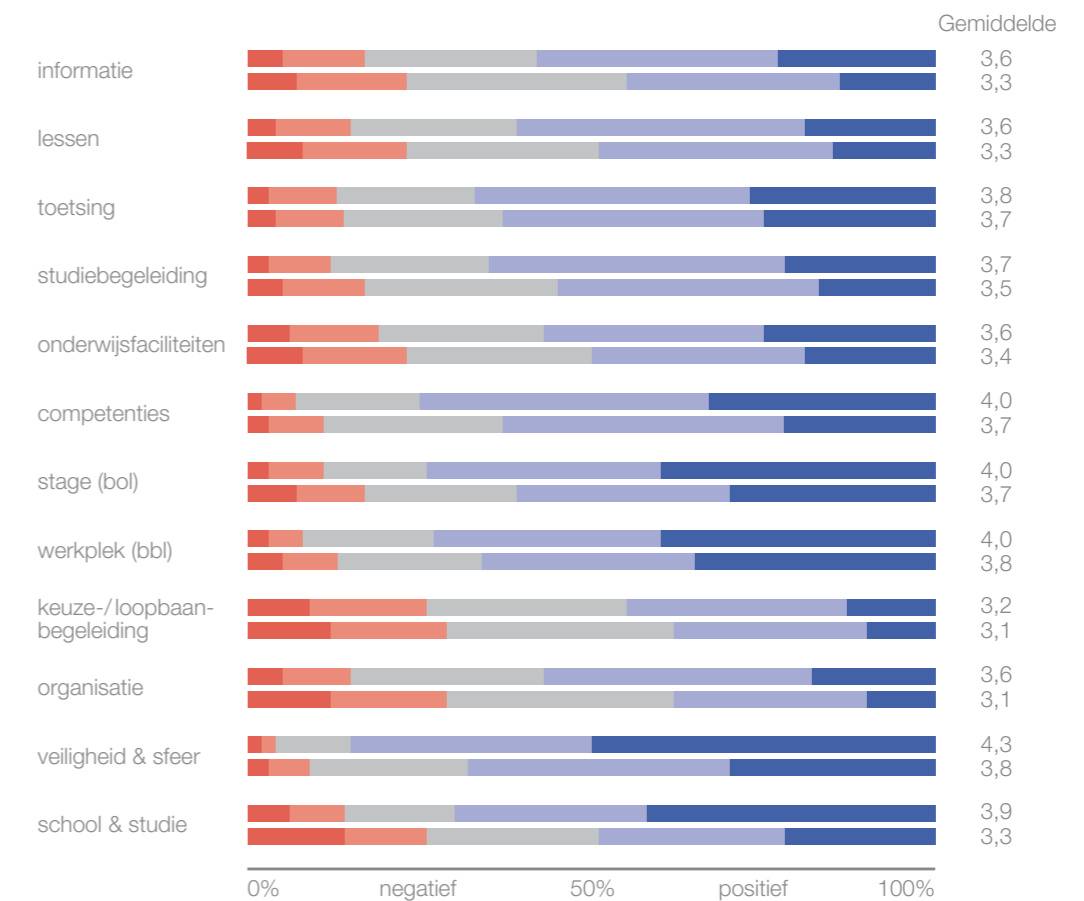


Hoofdstuk 4

Waardering

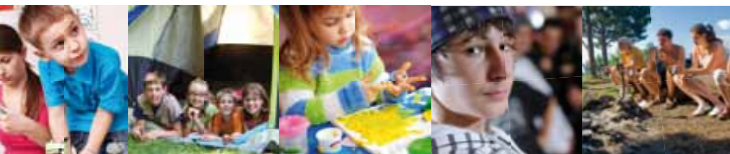
4.1 Waardering studenten

In 2010 werd de JOB-monitor uitgevoerd. Een landelijk onderzoek naar de tevredenheid van mbo-studenten. Het rapport laat zien dat het Hoornbeeck College hoger scoort dan gemiddeld. De studenten gaven een 7,6 voor de opleiding (landelijk een 6,9) en een 7,6 voor de school (landelijk een 6,4). De resultaten zijn geanalyseerd en besproken met studenten en medewerkers. Dat heeft een aantal verbeterpunten opgeleverd.

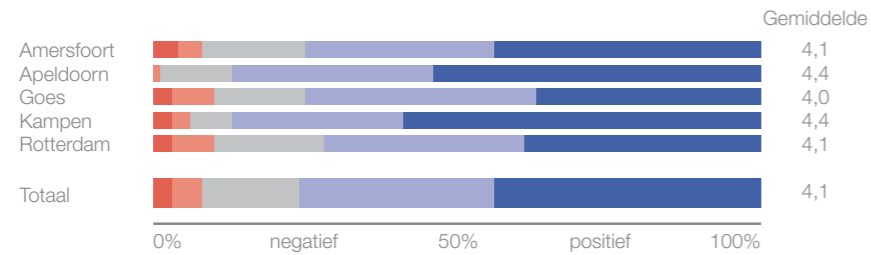


De bovenste balk betreft de uitkomst van het Hoornbeeck College en de onderste balk de uitkomst op landelijk niveau.

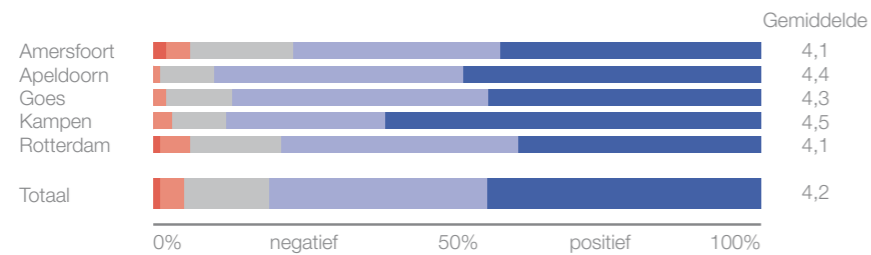
Aan het landelijk onderzoek naar tevredenheid van studenten zijn vijf vragen toegevoegd die betrekking hebben op de identiteit. Uiteraard is hier geen vergelijking beschikbaar met gegevens van andere mbo-instellingen. Wel zijn de uitkomsten relevant voor het Hoornbeeck College. De scores van alle vragen over identiteit zijn boven de door het Hoornbeeck College gestelde norm van 4,0 op een schaal van 1 t/m 5.



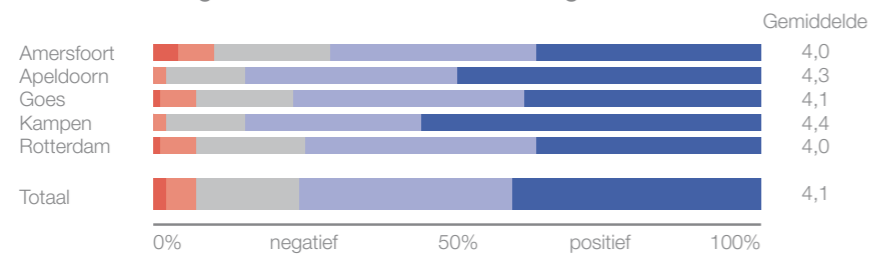
Ervaar je de dagopening als waardevol?



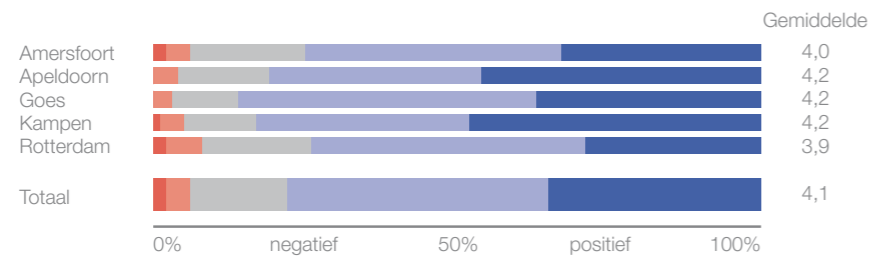
Kun je met je docenten praten over zaken die het geloof en de daarvan afgeleide waarden en normen aangaan?



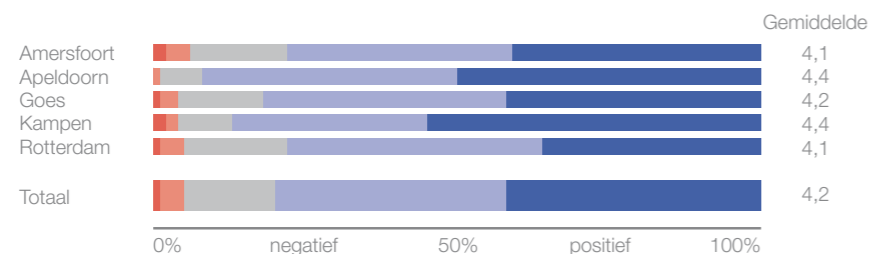
Kun je met je klasgenoten praten over zaken die het geloof en de daarvan afgeleide waarden en normen aangaan?



Helpt het Hoornbeek College jou om in de praktijk voor je principes uit te komen?



Ben je tevreden over de meerwaarde die het Hoornbeek College biedt als reformatorisch school?



4.2 Waardering ouders

In 2010 betrokken we studenten, ouders en andere stakeholders bij het nieuwe strategische meerjarenplan. Zo vroegen wij hen om input en een reactie op het concept. Een afvaardiging van de ouders was hier nauw bij betrokken. In 2011 zal dit een vervolg krijgen met een onderzoek naar de waardering van ouders met betrekking tot de identiteit en het onderwijs.

4.3 Waardering medewerkers

Bureau BING deed in 2010 onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers. Ten opzichte van het vorige onderzoek in 2007 is een positieve ontwikkeling te zien. Aandachtspunten zijn met name communicatie en ICT.

Algemene tevredenheid

	Percentage		Gemiddelde tevredenheid	
	2007	2010	2007	2010
TOTAAL	65%	80%	6,7	7,3
Functiebenaming				
OP	64%	76%	6,6	7,1
OBP	69%	91%	7,0	7,7
Sector				
Economie & Handel	76%	83%	6,9	7,2
Gezondheidszorg	70%	81%	7,0	7,3
Techniek & ICT	36%	57%	5,8	6,6
Welzijn	66%	76%	6,6	7,2

Algemene kwaliteit

	Gemiddelde tevredenheid	
	2007	2010
TOTAAL	6,8	7,0
Functiebenaming		
OP	6,7	6,9
OBP	7,3	7,3
Sector		
Economie & Handel	6,6	7,0
Gezondheidszorg	7,0	7,0
Techniek & ICT	6,2	6,6
Welzijn	6,7	6,8

4.4 Waardering externe partijen

4.4.1 Waardering inspectie

In 2010 hebben de onderstaande onderzoeken door inspectie plaatsgevonden met de daarbij vermelde uitkomsten:

■ Jaarlijks onderzoek

Bij de risico-analyse door de inspectie van het onderwijs zijn geen bijzonderheden gesignaleerd, met als gevolg dat naast de thema-onderzoeken geen nader onderzoek door inspectie heeft plaatsgevonden.

■ Onderzoek naar examinering

Bij het steekproefsgewijze onderzoek naar de kwaliteit van de examinering zijn 10 opleidingen onderzocht, waarvan 4 opleidingen met een onvoldoende zijn beoordeeld. Van deze 4 opleidingen worden momenteel nog 3 opleidingen aangeboden, te weten werktuigbouwkunde, monteur landbouwmechanisatietechniek en constructiebankwerker/lasser. Nadat deze onvoldoende beoordelingen bekend zijn geworden, is er een verbetertraject gestart. De resultaten van deze verbetertraject worden in april 2011 door inspectie bekeken. Bij het onderzoek van de inspectie naar de kwaliteit van de vier opleidingen die in 2008 als onvoldoende zijn beoordeeld op het gebied van examinering, zijn de twee opleidingen die nog steeds worden aangeboden als voldoende beoordeeld. Zie voor verdere informatie over examinering www.hoornbeeck.nl/publicaties/examinering.

■ Thema-onderzoek: Relatie bestuurlijk vermogen en kwaliteit in het MBO

De inspectie heeft onderzocht hoe de instellingen presteren op twee dimensies van goed bestuur:

- kwaliteitszorg (het monitoren, bijsturen en verbeteren van de onderwijskwaliteit) en
- organisatie-effectiviteit (met onderdelen als stabiliteit van bestuur en management, resultaatgerichtheid en de onderwijsinformatievoorziening)

Bovendien is onderzocht hoe het bestuurlijk vermogen van instellingen samenhangt met de onderwijs- en examenkwaliteit bij hun opleidingen. Uit analyse blijkt dat het niveau van kwaliteitszorg van organisatie-effectiviteit meestal samenhangen. De rapportage over dit thema heeft op het geaggregeerde niveau van alle onderzochte ROC's plaatsgevonden en niet specifiek voor het Hoornbeeck College.

■ Thema-onderzoek: Onderwijstijd

In 2010 is er onaangekondigd onderzoek geweest naar de onderwijstijd waarbij de opleiding verkoper detailhandel is onderzocht. De onderwijstijd van deze opleiding is als voldoende beoordeeld. (Zie 3.3 'Onderwijstijd')

■ Thema-onderzoek: Melden Verzuim en VSV

In 2010 is er op de locatie Amersfoort onderzoek geweest naar het melden van verzuim en VSV. Bij dit onderzoek is gebleken dat niet voldaan wordt aan de wettelijk voorgeschreven meldingsplicht, zoals beschreven in de artikelen 8.1.7, 8.1.8 en 8.1.8a van de Wet Educatie en Beroepsonderwijs (WEB) en artikel 21a Leerplichtwet 1969.

De reden daarvoor is dat de registratie onvoldoende deugdelijk is. Uit het verzuimprotocol en de dataregistratie blijkt weliswaar voldoende aandacht voor de systematiek, de borging en de frequentie van controles en analyses, maar er ontbreekt voldoende kwantificering van de data om in alle gevallen tijdig te kunnen melden. Voor het einde van het cursusjaar 2010-2011 dient dit te zijn verbeterd. Momenteel vindt hiervoor een verbetertraject plaats.

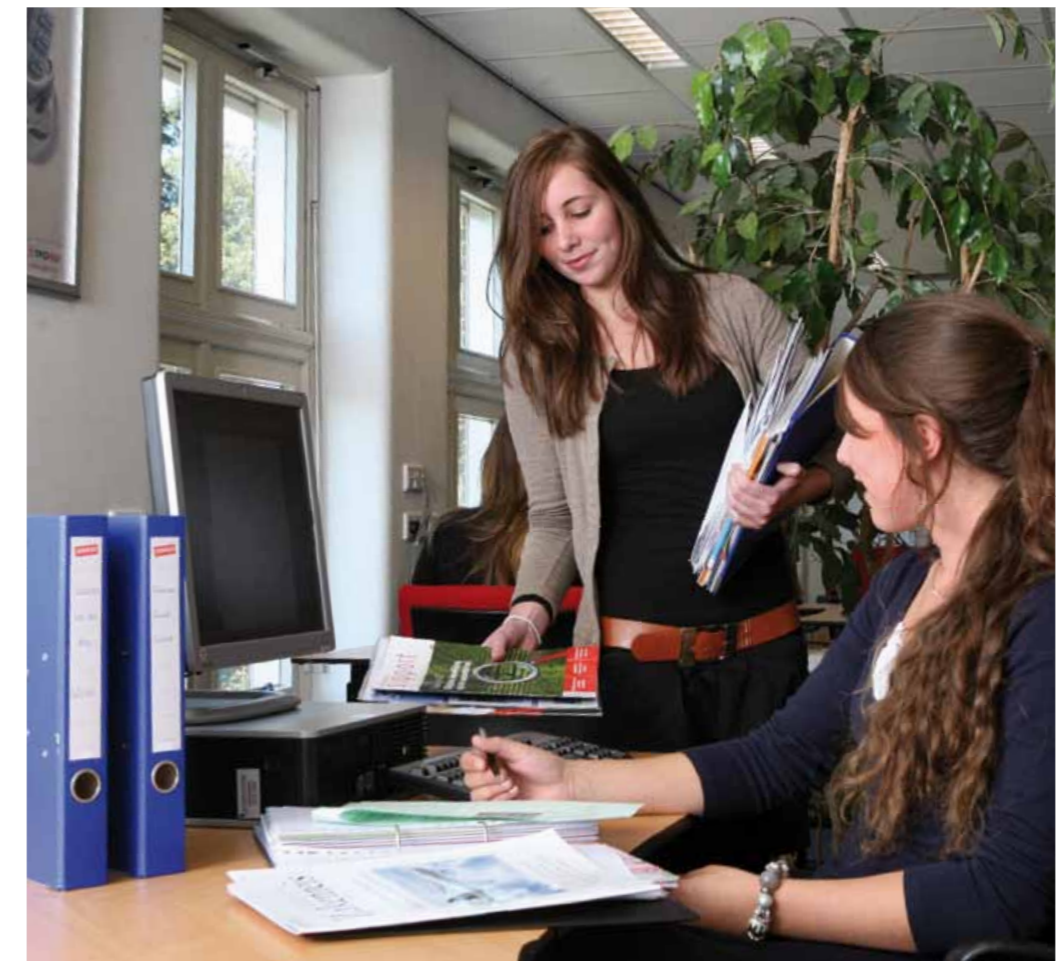
4.4.2 Waardering werkveld c.q. leerbedrijven

Leerbedrijven zijn – zo blijkt uit onderzoek – tevreden over de studenten, de wijze van vormgeving van de stage en de buitenschoolse examinering. Ze geven een 3,3 voor hun vertrouwen in het onderwijs en een 3,2 voor hun vertrouwen in de examinering. Dit is een score op een schaal van 1 tot en met 4. De stelling 'Ik vind de identiteit van de student herkenbaar bij het dagelijks handelen' scoort een 3,1.

In het kader van het project POWER (Project Onderwijs, Werk en Regio) versterken we de relatie met regionale beroepenveld. Zo is er een landelijke denktank actief, met vertegenwoordigers van bedrijven, instellingen en scholen. Zij geven de regio's advies.

4.5 Samenwerking met kerkenraden

In 2010 hebben we besloten de dialoog met de kerkenraad aan te gaan. En dat is niet zomaar. In onze visie hangen gezin, kerk en maatschappij nauw met elkaar samen. Onderwijs is bedoeld om jongeren een plaats te geven in de maatschappij. Wij geven dat onderwijs vanuit een gezamenlijke verantwoordelijkheid met gezinnen en kerken. Niet voor niets zijn de kerken vertegenwoordigd in het Verenigingsbestuur. Door de horizontale dialoog aan te gaan, willen we als school en kerken nauwer bij elkaar betrokken worden. We willen elkaar versterken in de omgang met jongeren. Samen kunnen we de krachten bundelen om het reformatorisch onderwijs te behouden. De eerste bijeenkomsten met kerkenraden staan gepland voor 2011.





Hoofdstuk 5

Bedrijfsvoering

5.1 Huisvesting en Arbobeleid

5.1.1 Huisvesting

In onze lange termijnvisie op huisvesting vragen drie locaties om aandacht. Die aandacht hebben we in 2010 op de volgende manieren gegeven.

- We hebben voorbereidingen getroffen voor nieuwbouw in Kampen. Zo begonnen we met de architectenselectie, het opstellen van het programma van eisen en de ontwikkeling van een duurzaamheidsvisie.
- Het ruimtegebrek in Rotterdam is nog steeds nijpend. We maakten gebruik van noodlokalen. Op piekmomenten beschikten we over een aantal lokalen van De Swaef. Op termijn zullen we een complete vleugel van De Swaef in gebruik nemen.
- In Goes hadden de gesprekken met de gemeente een goede voortgang. De sector economie is tot aan de nieuwbouw gehuisvest in een nevenlocatie aan de Lijnbaan.

5.1.2 Arbobeleid

In 2010 kreeg veiligheid de nodige aandacht. Preventiemedewerkers kregen een herscholing en we voerden een risico-inventarisatie uit. Het machinepark werd opnieuw gekeurd en de NEN 3140-inspecties kregen een vervolg. We voerden werkplekonderzoek uit en waren alert op beeldscherm-ergonomie. Ook hielden we het BHV-team op alle locaties op peil qua omvang en qua kennis. We hielden met succes verschillende ontruimingsoefeningen.

5.2 Duurzaamheid

Duurzaamheid gaat over rentmeesterschap. Het is de opdracht om als een goed rentmeester de aarde te bebouwen en te bewaren. Die opdracht sluit aan bij ons streven naar effectieve en efficiënte huisvesting. Sober en doelmatig, dat is het uitgangspunt. Naar aanleiding van de nieuwbouw in Kampen hebben we dit uitgangspunt concreet ingevuld. Vier begrippen staan daarbij centraal.

- **Functioneel.** Een schoolgebouw moet optimaal ondersteunen bij het onderwijs. Er moeten voldoende en juiste ruimten zijn voor onderwijs én voor onderlinge ontmoeting. Belangrijk is dat er in het hele gebouw voldoende licht en frisse lucht zijn.
- **Flexibel.** Huisvesting moet zoveel mogelijk flexibel zijn, qua inrichting en technische voorzieningen. Dit is belangrijk met het oog op nieuwe onderwijsconcepten (in de toekomst).
- **Beheersbaar.** Qua routing, indeling en materiaalgebruik moet de huisvesting berekend zijn op grote studentenstromen.
- **Duurzaam.** Er worden zoveel mogelijk hoogwaardige, onderhoudsarme materialen toegepast, op voorwaarde dat de totale exploitatiekosten hierdoor dalen. Het doel is een tien tot twintig procent lagere energieprestatiecoëfficiënt. We willen dat onder meer bereiken met voorzieningen die de energievraag beperken.

Voor de bestaande huisvesting hebben we een energiebesparingsplan opgesteld dat gefaseerd uitgevoerd zal worden. Binnen vijf jaar willen we onder meer de VR-ketels vervangen, de stooklijn optimaliseren, daglicht- en bewegingsafhankelijke verlichting invoeren en CV-leidingen isoleren. Op langere termijn willen we de gebouwen voorzien van dubbel glas, stoken met biomassa en de daken isoleren. Ook warmteopslag in de bodem en roosterafhankelijke lokaalverwarming willen we op termijn benutten.



5.3 ICT

5.3.1 Infrastructuur

In het verslagjaar zijn verschillende projecten uitgevoerd, met als doel het verbeteren van de beschikbaarheid, flexibiliteit, performance en beheersbaarheid van ICT. Zo richtten we een nieuwe back-upomgeving in en virtualiseerden we de servers. De ontwikkelingen op ICT-gebied waren ook in de klas merkbaar. Op de verschillende locaties installeerden we in totaal 25 digitale schoolborden. Verder realiseerden we een extra internetverbinding. Internet speelt een steeds grotere rol tijdens de lessen. Met de extra verbinding kunnen we internettoegang garanderen. Door uitbreiding van het aantal laptopkarakters zijn de computervoorzieningen flexibeler geworden. Dat is handig voor studenten, docenten én gasten of consultants. We wisten de nodige besparingen te realiseren op het gebied van telefonie. De telefonie van locatie Rotterdam koppelden we aan de centrale van Amersfoort, waardoor onderling bellen kosteloos werd. Door de keuze voor een andere provider wisten we bovendien een besparing van tien procent op jaarbasis te realiseren.

5.3.2 Informatievoorziening

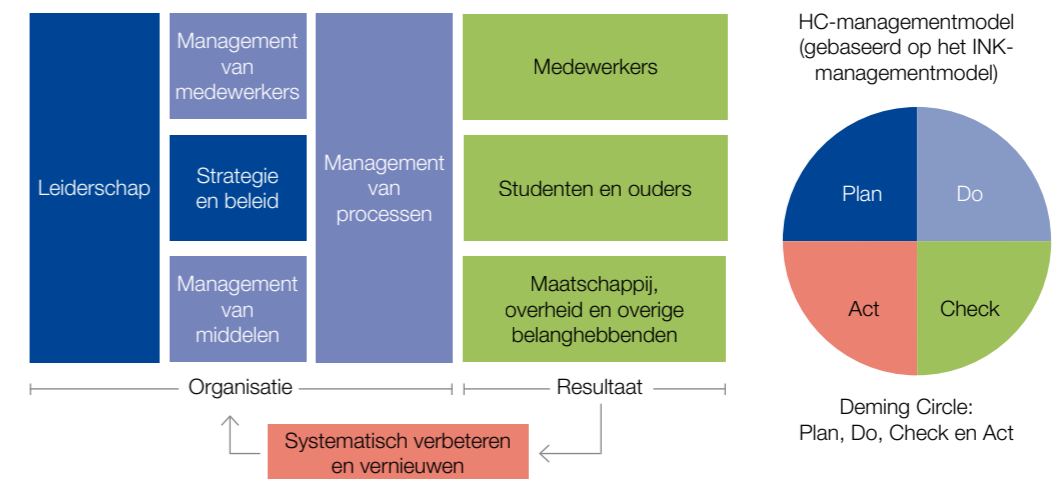
Het vastleggen van studentgegevens is een belangrijk onderdeel van de informatievoorziening. Informatie over de studievoortgang, de BPV, absentie en de diplomering zijn cruciaal voor docent en student. Het nieuwe informatiesysteem KRD is daarom waardevol voor de school. In 2010 hebben we dit verder geïmplementeerd. Samen met de sectoren hebben we de onderwijscatalogus ingericht, die onder meer de basis is voor de onderwijslogistiek. Verder is het begeleidingssysteem BAS voor studenten in gebruik genomen. We realiseerden de eerste fase: het vastleggen van intakegegevens van studenten.



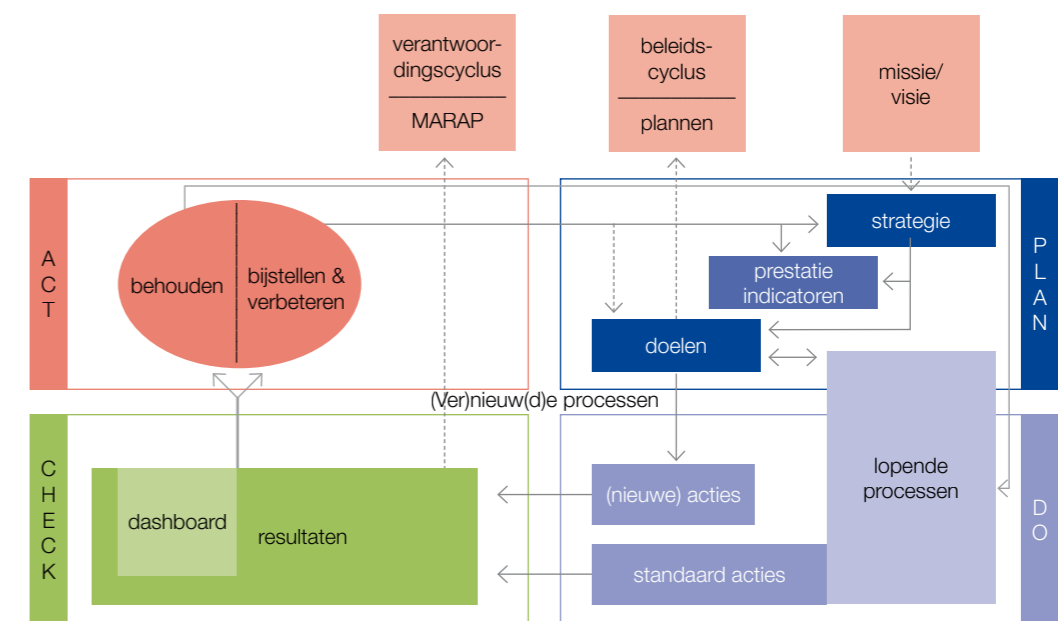
5.4 Kwaliteitszorg

5.4.1 Planning & controlcyclus

Het sturen van een organisatie gaat over het stellen van doelen en het bewaken van de resultaten. Plan, do, check, act. Doelen stellen, plannen uitvoeren, toetsen en bijsturen. Deze cyclus hebben we in 2009 inzichtelijk gemaakt in het managementmodel van het Hoornbeek College, wat is gebaseerd op het INK-managementmodel.



In 2010 heeft het Hoornbeek College in samenwerking met het Van Lodenstein College haar planning&control systeem inzichtelijk gemaakt.



Op basis van onze missie en visie hebben we een strategie ontwikkeld. Deze strategie is vertaald naar prestatie-indicatoren. Zijn de prestaties onder de norm, dan leidt dat tot concrete doelen en bijbehorende acties, opgenomen in instellings-, sector-, locatie- en teamplannen. Zo kunnen we het geheel monitoren en gericht bijsturen. Dat is een voorwaarde voor een school die op alle niveaus resultaatverantwoordelijk wil werken.

5.4.2 Ontwikkelingen kwaliteitszorg

In 2010 implementeerden we de Hoornbeek Quality Tool. Dit is een digitaal instrument voor het actualiseren en bewaken van plannen en zelfevaluatie, zowel op instellings- als op sector- en unitniveau. Ook het kwaliteitshandboek maakt onderdeel uit van de Hoornbeek Quality Tool. Belangrijke onderdelen zijn onder meer intake, verzuim & voortijdig schoolverlaten en het Handboek Examinering. De kwaliteitszorggroep is betrokken bij de inrichting van applicaties, zoals het studentvolgsysteem. Het accent ligt daarbij op het daadwerkelijk borgen van de kwaliteit van de processen. In onderstaand overzicht ziet u de onderzoekscyclus:

Studententevredenheidsonderzoek

		2010	2011	2012	2013	2014	2015
Medewerkerstevredenheidsonderzoek	1x per 3 jaar	X			X		
Studententevredenheidsonderzoek	1x per 2 jaar	X		X		X	
Uitstroomonderzoek (MBO-kaart)	1x per 2 jaar		X		X		X
BPV-enquête: docenten / studenten / leerbedrijven	1x per 3 jaar	X			X		
Enquête binnenschoolse examinering	1x per 3 jaar		X			X	
Enquête werving t/m benoeming	1x per jaar	X	X	X	X	X	X
Enquête begeleiding nieuwe docenten	1x per jaar	X	X	X	X	X	X
Enquête toeleverende scholen	1x per 3 jaar		X			X	
Enquête potentiële studenten	1x per 3 jaar		X			X	
Ouderenquête	1x per 3 jaar		X			X	
Onderzoek rendement onderwijs (in-, door- en uitstroom)	2x per jaar	X	X	X	X	X	X

5.5 Personeel

5.5.1 Actieplan Leerkracht

Het ministerie stelt extra financiële middelen beschikbaar in het kader van het Actieplan Leerkracht. Het doel: een betere beloning ofwel salarismix en meer carrière- en scholingsmogelijkheden voor leraren. We vinden het belangrijk dat dit daadwerkelijk bijdraagt aan professionalisering en – uiteindelijk – betere teamresultaten. Daarom beoordelen we het functioneren van docenten op deze aspecten. We kijken hoe ze hun taken vervullen, op welke manier ze hun bekwaamheid op peil houden, welke rol ze binnen het team vervullen en wat ze bijdragen aan de onderwijsresultaten. Met de extra financiële middelen hebben we de mogelijkheid om de leraren die (kunnen) laten zien dat ze aan de criteria voldoen, te laten doorstromen naar een hogere salarisschaal. Zo worden de extra middelen effectief ingezet en worden innovatie en professionalisering gestimuleerd.

5.5.2 GPV-cursus

Met ingang van 2010 krijgen nieuwe docenten en instructeurs de cursus Godsdienstige en Pedagogische Vorming. Het doel is de medewerkers te versterken in hun rol als identificatiefiguur voor de studenten. De cursus ontwikkelden we samen met VGS en Driestar Educatief. In de cursus gaan we dieper in op Schrift en belijdenis, maatschappelijke ontwikkelingen en de leefwereld van jongeren.

5.5.3 Werkverdeling

In 2010 stelden we een beleidsnotitie vast: Van taakbeleid naar het organiseren en verdelen van werk binnen resultaatverantwoordelijke onderwijsteams. De bedoeling is dat onderwijsteams verantwoordelijk zijn voor de onderwijsresultaten. En dat ze daarom de ruimte moeten hebben om het werk optimaal te verdelen binnen het team. In het cursusjaar 2010/2011 zijn we gestart met drie pilots, die waardevolle adviezen en ervaringen opleverden.

5.5.4 Ziekteverzuim

Het ziekteverzuim daalde in 2010 naar 3,56 procent (4,63 procent in 2009). Daarmee ligt het ruim onder het landelijk gemiddelde van 5,97 procent. Onder de medewerkers van 55 jaar en ouder is het ziekteverzuim met vijf procent het hoogst. Door leeftijdsbewust personeelsbeleid willen we het verzuim in de hand houden en, als het kan, nog verder omlaag brengen. Ook de meldingsfrequentie (het aantal keren dat een medewerker zich gemiddeld ziek meldde) is gedaald: 1,03. Dat is heel laag vergeleken bij het landelijk gemiddelde van 1,33.

Overzicht ziekteverzuim

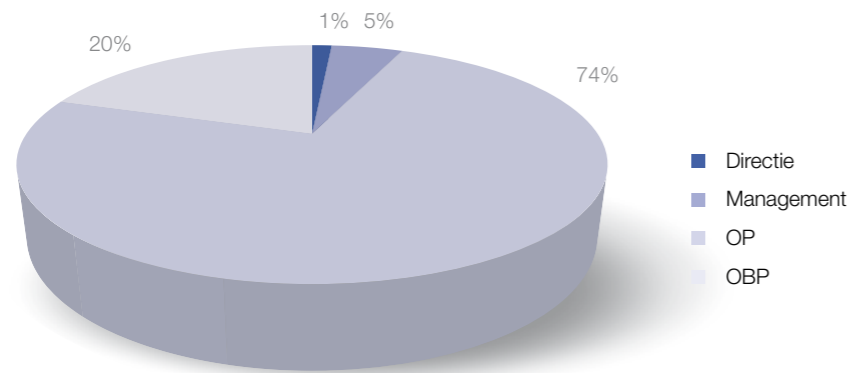
	Hoornbeek College	BVE-sector
< 24 jaar	3,67%	2,31%
25-34 jaar	3,84%	4,54%
35-44 jaar	3,73%	5,12%
45-54 jaar	2,33%	5,93%
55-59 jaar	5,05%	7,68% (=55-64 jr.)
> 60 jaar	5,98%	2,01% (=>65 jr.)
Totaal	3,56%	5,97%

5.5.5 Personeelsbeleid in cijfers

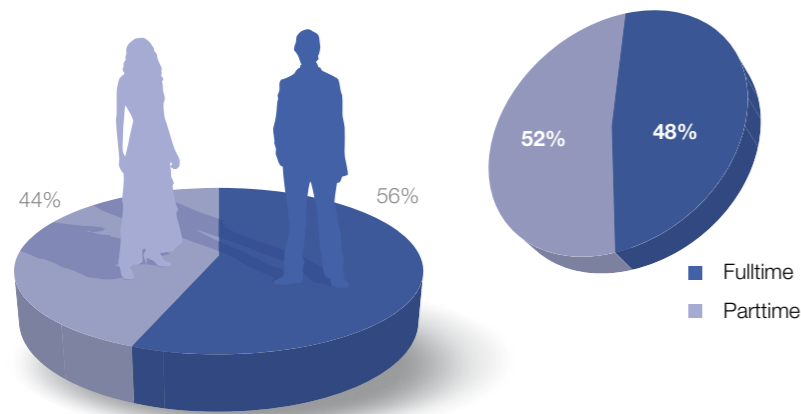
Personeelsbestand

	Aantal fte	Aantal personeelsleden
OBP	63,29	79
OP	228,51	289
management	17	17
directie	4	4

Verdeling directie/management/OP/OBP



Verdeling man/vrouw en fulltime/parttime betrekkingen

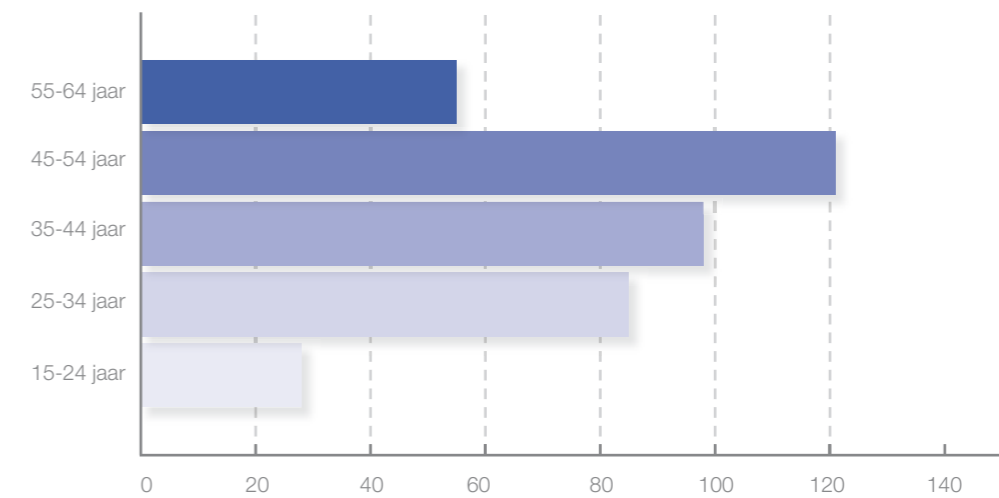


In- en uitstroom personeel 2009 en 2010

	Instroom personeel	
	2009	2010
Fte	28,65	39
Medewerker	31	50

	Uitstroom personeel	
	2009	2010
Fte	14,67	20,2
Medewerker	29	28

Leeftijdsopbouw personeel



5.6 Medezeggenschap

Tot voor kort konden we als school gebruik maken van een ontheffingsbepaling in de wet, waardoor medezeggenschapsraden niet verplicht waren. Dat is inmiddels veranderd. We zijn nu verplicht om een Ondernemingsraad en een Studentenraad te hebben. In 2010 hebben we voorbereidingen getroffen voor de invoering. Zo stelden we een voorlopig reglement op voor de Ondernemingsraad en de Studentenraad. Ook bezochten we voorlichtingsbijeenkomsten en gaven we informatie aan het personeel. Eind 2010 is een commissie aan de slag gegaan met het voorbereiden van de verkiezingen. In 2011 zullen de Ondernemingsraad en Studentenraad van start gaan.





Hoofdstuk 6

Financiën

6.1 Financiën Stichting Steunfonds Hoornbeek College

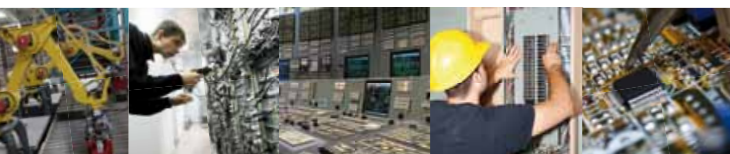
Enkele jaren geleden werd de Stichting Steunfonds Hoornbeek College in het leven geroepen. De stichting heeft als doel het bevorderen van de continuïteit en de verdere ontwikkeling van het Hoornbeek College. Het accent ligt daarbij op het verwerven en beheren van geldmiddelen. Vanaf november 2007 tot en met 2010 is de stichting nauwelijks actief geweest. In het najaar van 2010 besloten we de stichting in te zetten voor de financiering van activiteiten die niet door de overheid worden bekostigd. U kunt denken aan de ondersteuning van ouders en/of studenten die te maken hebben met hoge reiskosten. De stichting heeft een eigen jaarverslag.



6.2 Financiële positie Hoornbeek College

In financieel opzicht is het jaar 2010 positief verlopen. We konden het boekjaar afsluiten met een overschot op de staat van baten en lasten. Het financieel beleid is daar ook op gericht. We willen onze financiële positie versterken, onder meer met het oog op de bouwplannen op diverse locaties.

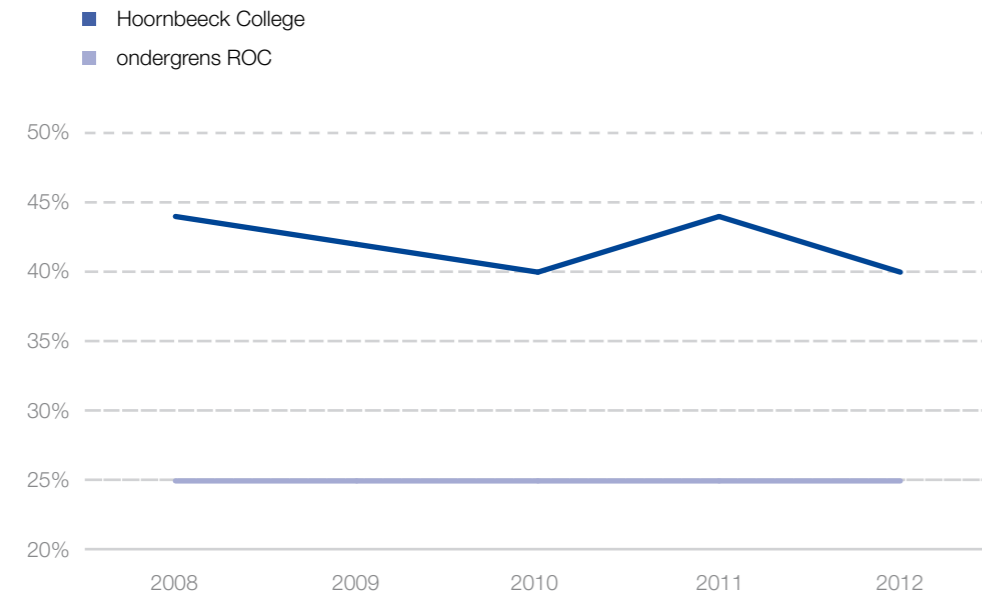
Actief	31-12-2010	31-12-2009	Passief	31-12-2010	31-12-2009
Materiële vaste activa			Eigen vermogen	12.792.618	12.325.389
Gebouw en terreinen	24.096.420	25.329.269	Voorzieningen		
Inventaris en apparatuur	5.111.960	5.076.738	Huisvesting	1.048.332	585.110
	29.208.380	30.406.007	Personeel	261.663	282.181
				1.309.995	867.291
Financiële vaste activa	-	-	Schulden op lange termijn	12.500.000	14.900.000
Voorraden	38.382	45.323	Schulden op korte termijn		
Vorderingen op korte termijn	675.071	1.122.672	Crediteuren	785.980	547.746
Liquide middelen	1.350.834	1.183.746	Belastingen en premies	1.151.031	1.070.351
			Nog te besteden rijksvergoeding	1.838.822	1.896.985
			Overige schulden	894.221	1.149.986
				4.670.054	4.665.068
Totaal	31.272.667	32.757.748	Totaal	31.272.667	32.757.748



6.3 Weerstandsvermogen

De balanspositie van het Hoornbeeck College is goed. Het weerstandsvermogen is een kengetal dat het eigen vermogen uitdrukt in een percentage van de ontvangen baten. Zo ontstaat het volgende beeld:

Overzicht weerstandsvermogen



Het weerstandsvermogen ligt boven de ondergrens die voor ROC's geldt. Het totaal van de vaste activa is hoger dan het eigen vermogen, waardoor we geen riante vermogenspositie hebben. De doelstelling is een weerstandsvermogen van 35 tot 40 procent.

De totale materiële activa daalde naar 29,2 miljoen euro. Dit wordt veroorzaakt door een waardedaling van de gebouwen, met 4,9 procent tot 24,1 miljoen euro. De boekwaarde van de inventaris en de apparatuur bleef vrijwel gelijk. De schulden op lange termijn bestaan uit een lening bij de schoolvereniging van 2,0 miljoen euro met een variabele rente. De rente op langlopende schulden bij kredietinstellingen zijn voor meerdere jaren vastgelegd. De kortlopende schulden ultimo 2010 zijn vrijwel gelijk aan de uitkomsten van 2009.

6.4 Kasstroomoverzicht

Een kasstroom geeft inzicht in de ontwikkeling van de balans. Uit het onderstaande overzicht blijkt dat het Hoornbeeck College een positieve kasstroom heeft van 0,2 miljoen euro.

	2010	2009
Kasstroom uit operationele activiteiten		
Resultaat	467.228	163.636
Aanpassingen voor		
- Afschrijvingen (-/- desinvesteringslasten)	2.691.356	2.849.395
- Mutaties voorzieningen	442.705	176.152-
Verandering in vlottende middelen		
- Voorraden	6.941	23.145
- Vorderingen	447.601	510.509
- Schulden	4.986	94.735-
	4.060.817	3.275.798
Kasstroom uit investeringsactiviteiten		
Investeringen materiële vaste activa	1.495.341	889.287
Desinvesteringen materiële vaste activa	1.612-	36.522-
Investeringen financiële vaste activa		-
Desinvesteringen financiële vaste activa		-
Mutaties kredietinstellingen	2.400.000	1.400.000
Mutaties overige langlopende schulden	-	-
Totaal kasstroom uit financiële activa	3.893.729	2.252.765
Netto kasstroom	167.088	1.023.033
Stand liquide middelen 1 januari	1.183.746	160.713
Mutatie liquide middelen	167.088	1.023.033
Stand liquide middelen 31 december	1.350.834	1.183.746

6.5 Exploitatie

De uitkomst van de staat van baten en lasten bedraagt 0,5 miljoen euro positief, ofwel 5 procent van de baten.

Exploitatieoverzicht

	2008	Uitkomst 2009	Begroting 2010	Uitkomst 2010	Begroting 2011
Baten					
Rijksbijdragen	25.838.685	28.235.530	29.510.000	29.870.614	29.700.000
Overige overheidsbijdragen	241.385	84.619	-	326.333	-
Bijdrage leerlingen/ouders	369.742	414.039	360.000	478.154	396.000
Overige baten	1.286.505	1.230.764	1.045.000	1.270.996	1.032.000
Totaal baten	27.736.317	29.964.952	30.915.000	31.946.097	31.128.000
Lasten					
Personele lasten	18.100.571	19.440.517	20.812.000	20.265.462	21.020.000
Afschrijvingen	2.763.434	2.885.917	2.845.000	2.692.968	2.650.000
Huisvestingslasten	1.955.941	1.869.607	1.850.000	2.672.377	1.861.000
Overige lasten	4.092.285	4.918.151	4.843.000	5.359.478	5.092.000
Totaal lasten	26.912.231	29.114.192	30.350.000	30.990.285	30.623.000
Financiële baten en lasten					
Rentebaten	72.213	62.679	25.000	62.067	25.000
Rentelasten	711.486	749.803	590.000	550.651	630.000
	639.273-	687.124-	565.000-	488.584-	505.000-
Resultaat	184.813	163.636	-	467.228	-

De totale baten waren in 2010 1,0 miljoen euro hoger dan begroot. De toename van de Rijksbijdrage OCW is veroorzaakt door:

- Aanvullende bekostiging in verband met groei van het aantal studenten (0,4 miljoen euro).
- Aanvullende vergoeding in verband met afrekening ESF (0,3 miljoen euro).
- Overige vergoedingen waaronder de salarismix (0,2 miljoen euro).

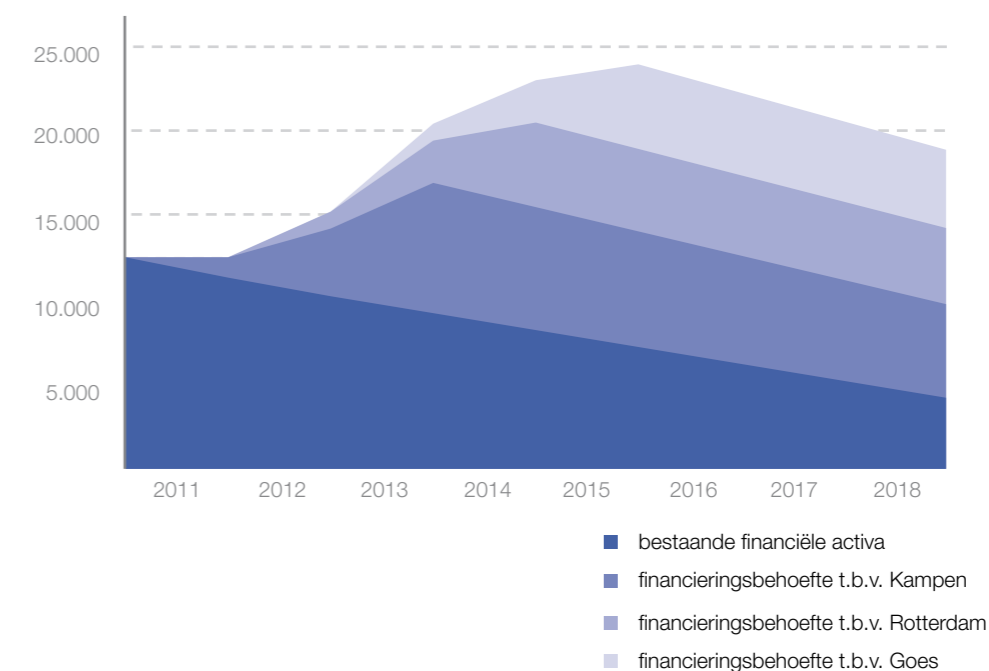
De stijging van de totale lasten in 2010 ten opzichte van de begroting bedraagt 0,6 miljoen euro en is het gevolg van:

- 2,7 procent lagere personeelslasten, als gevolg van een lagere personele inzet.
- 5,6 procent lagere afschrijvingslasten, in verband met het beleid om beperkt te investeren.
- 44,4 procent hogere huisvestingslasten. Dit is het gevolg van een niet begrote renovatie van de tijdelijke huisvesting en een hogere dotatie aan het onderhoudsfonds.

6.6 Treasurybeleid

Het beleid van het Hoornbeek College is erop gericht om uit overtollige liquide middelen een optimaal rendement te halen. Het College van Bestuur heeft besloten om daarbij uitsluitend gebruik te maken van deposito's en (internet)sparrekeningen bij financiële instellingen met minimaal een A-rating als kredietwaardigheid. In 2006 gingen we een lening aan van 20,0 miljoen euro. Deze lening is voor 12,0 miljoen euro opgenomen ter financiering van investeringen in huisvesting. De rente over het opgenomen deel van de financiering staat vast voor een periode van vijf tot tien jaar. Ter financiering van de nieuwbouw in Goes, Kampen en Rotterdam zijn in de nabije toekomst extra leningen nodig. Onderstaande tabel geeft daar een overzicht van:

Overzicht financieringsbehoefte



6.7 Vooruitblik

We verwachten voor de komende jaren een stabilisatie of lichte groei van de studentenaantallen. De baten zullen, als de overheid niet verder bezuinigt, de lasten overtreffen. Dat levert een bescheiden overschot op, dat nodig is voor de financiering van toekomstige investeringen. Zo zullen we op termijn investeren in huisvesting voor de locaties Goes, Kampen en Rotterdam.



Bijlagen

7.1 Overzicht van de opleidingen per sector

De opleidingen van de sector Economie & Handel

	Amersfoort	Apeldoorn	Goes	Kampen	Rotterdam
Economie & Handel					
Financiële beroepen:					
Arbeidsmarkt gekwalificeerd assistent (niveau 1)	x	x	x	x	x
Bedrijfsadministratief medewerker (niveau 2)	x	x	x	x	x
Financieel-administratief medewerker (niveau 3)	x	x	x	x	x
Bedrijfsadministrateur (niveau 4)	x	x	x	x	x
Bedrijfsadministrateur (niveau 4 - Sprintopleiding)	x	x	x	x	x
Commerciële beroepen:					
Commercieel medewerker (niveau 3 - afstroomvariant)	x	x	x	x	x
Junior Accountmanager (niveau 4)	x	x	x	x	x
Marketing medewerker (niveau 4)	x	x	x	x	x
Junior Accountmanager (niveau 4 - Sprintopleiding)	x	x	x	x	x
Marketing medewerker (niveau 4) - Sprintopleiding)	x	x	x	x	x
Handel:					
Verkoper - BBL (niveau 2)	x	x	x	x	x
Verkoper - BOL (niveau 2)	x	x	x	x	x
Verkoopspecialist - BBL (niveau 3)	x	x	x	x	x
Verkoopspecialist - BOL (niveau 3)	x	x	x	x	x
Manager (detail)handel - BBL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Ondernemer detailhandel - BOL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Secretariële beroepen:					
Secretarieel medewerker / telefonist / receptionist (niveau 2)	x	x	x	x	x
Secretaresse (niveau 3)	x	x	x	x	x
Directiesecretaresse / managementassistent (niveau 4)	x	x	x	x	x
Directiesecretaresse / managementassistent (niveau 4 - Sprintopleiding)	x	x	x	x	x

De opleidingen van de sector Gezondheidszorg & Welzijn

	Amersfoort	Apeldoorn	Goes	Kampen	Rotterdam
Gezondheidszorg					
Zorghulp - BOL & BBL (niveau 1)	x	x	x	x	x
Helpende Zorg & Welzijn - BOL (niveau 2)	x	x	x	x	x
Helpende Zorg & Welzijn - BBL (niveau 2)	x	x	x	x	x
Verzorgende (IG) - BOL (niveau 3)	x	x	x	x	x
Verzorgende (IG) - BBL (niveau 3) (5- of 7 maanden variant & 1-dagsvariant)	x	x	x	x	x
Verpleegkunde - BOL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Verpleegkunde - BBL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Welzijn					
Maatschappelijke Zorg (maatschappelijke zorg - niveau 3)	x	x	x	x	x
Maatschappelijke Zorg (persoonlijk begeleider GZ/ specifieke doelgroepen - niveau 4)	x	x	x	x	x
Pedagogisch Werk (kinderopvang - niveau 3)	x	x	x	x	x
Pedagogisch Werk (gespecialiseerd Pedagogisch Werk kinderopvang/jeugdzorg - niveau 4)	x	x	x	x	x
Sociaal Pedagogisch Werk (MZ/PW) - BBL (niveau 3)	x	x	x	x	x
Sociaal Pedagogisch Werker - BBL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Onderwijsassistent PO - BOL (niveau 4)	x	x	x	x	x
Onderwijsassistent PO/O - BBL (niveau 4)	x	x	x	x	x

De opleidingen van de sector Techniek & ICT

	Amerisfoort	Apeldoorn	Goes	Kampen	Rotterdam
Bouwkunde					
Niveau 1:					
Assistent opleiding Bouwkunde (BBL)	x			x (Z)*	x (D/W)*
Niveau 2:					
Timmerman (BBL)	x			x (Z)	x (D/W)
Metselaar (BBL)	x			x (Z)	x (D/W)
Niveau 3:					
Allround Timmerman nieuwbouw (BBL)	x			x	
Allround Metselaar aan- en verbouw (BBL)	x			x	
Niveau 4:					
Middenkaderfunctionaris Bouw (BOL)	x				
Elektrotechniek					
Niveau 2:					
Monteur Elektrotechnische installaties (BBL)	x				
Monteur Elektrotechnische Industriële Producten en Systemen (BBL)	x				
Niveau 3:					
Eerste Monteur Elektrotechnische installaties (BBL)	x				
Eerste Monteur Elektrotechnische Industriële Producten en Systemen (BBL)	x				
Niveau 4:					
Middenkader Engineering Elektrotechniek (BOL)	x				
ICT					
Niveau 2:					
Medewerker ICT (BOL)	x			x	x
Niveau 3 en 4:					
Medewerker beheer ICT (niveau 3 - BOL)	x			x	x
CT-beheerder (niveau 4 - BOL)	x			x	x
Netwerkbeheerder (niveau 4 - BOL)	x			x	x
Applicatieontwikkelaar (niveau 4 - BOL)	x			x	x
Werktuigbouwkunde					
Niveau 1:					
Assistent Opleiding Werktuigbouwkunde (BBL)	x				
Niveau 2:					
Monteur mechatronica (BBL)	x				
Monteur mobiele werktuigen (BBL) (alleen Landbouwmechanisatie)	x				
Metaalbewerker plaatconstructie (BBL)	x				
Metaalbewerker staalconstructie (BBL)	x				
Basislasser(BBL)	x				
Verspaner (BBL)	x				
Autotechnicus (BBL)	x (L)*				
Bedrijfsautotechnicus (BBL)	x (L)				
Niveau 3:					
Eerste Monteur Industrieel Onderhoud (BBL)	x				
Eerste Monteur Landbouwmechanisatietechniek (BBL)	x				
Machinaal Verspaner (BBL)	x				
Programmeur Verspaner CNC (BBL)	x				
Constructie- en Apparatenbouw (BBL)	x				
Plaatwerker (BBL)	x				
Niveau 4:					
Middenkader Engineering Werktuigbouwkunde (BOL)	x				

* Locaties: D = Driestar College te Gouda, L = Van Lodenstein College te Hoevelaken, W = Wartburg College te Rotterdam, Z = Pieter Zandt te Kampen. De lessen voor de betreffende opleidingen op de locaties D, L, W en Z worden op deze VO-school gegeven. Voor alle opleidingen geldt dat ze in de diverse leerjaren uitsluitend worden verzorgd bij voldoende aanmeldingen.

7.2 Verklarende woordenlijst

Afkorting

Arbo

AKA

BBL

BHV

BOL

BPV

BVE

ESF

fte

hbo

ICT

INK-model

KRD

mbo

MVT

NEN

OBP

OCW

OP

Power

ROC

SORG

vmbo

vo

VSV

VVORG

WEB

Verklaring

Arbeidsomstandigheden

Arbeidsmarkt Gekwalificeerd Assistent

BeroepsBegeleidende Leerweg

BedrijfsHulpVerlening

BeroepsOpleidende Leerweg

BeroepsPraktijkVorming

Beroeps- en VolwassenenEducatie

Europees Sociaal Fonds

fulltime-equivalenten

hoger beroepsonderwijs

Informatie- en Communicatie Technologie

Instituut Nederlandse Kwaliteit-model

Kern Registratiesysteem Deelnemers

middelbaar beroepsonderwijs

Moderne Vreemde Talen

Nederlandse norm

OnderwijsBegeleidend Personeel

(Ministerie van) Onderwijs, Cultuur en Wetenschap

Onderwijzend Personeel

Project Onderwijs, Werk en Regio

Regionaal Opleidingen Centrum

Stichting voor Onderwijs op Reformatorische Grondslag

voorbereidend middelbaar beroepsonderwijs

voortgezet onderwijs

Voortijdig SchoolVerlaten

Vereniging Voor Onderwijs Op Reformatorische Grondslag

Wet Educatie en Beroepsonderwijs



Hoornbeeck College
Postbus 875
3800 AW Amersfoort
t (033) 468 08 08
f (033) 468 08 75
info@hoornbeeck.nl

www.hoornbeeck.nl

Economie | Gezondheidszorg | Handel | ICT | Techniek | Welzijn



Amersfoort



Apeldoorn



Goes



Kampen



Rotterdam

